

INFORME TÉCNICO INTERMEDIO

Programa URB-AL

Proyecto Común R5-P6-99

“POLÍTICAS INTEGRALES DE EMPLEO A NIVEL LOCAL”

Nº DE CONTRATO: ALR/B7-310/96/168/R5-P6-99

LAN EKINTZA-BILBAO (AYUNTAMIENTO DE BILBAO)

JULIO 2002

ÍNDICE

1. DEFINICIÓN DEL PROYECTO GLOBAL	3
2. ACTIVIDADES PREVISTAS Y REALIZADAS	8
3. CRONOGRAMA DE OPERACIONES.....	16
4. ANEXOS:.....	19
– Informe: “Situación contextual y estrategia local de promoción económica y empleo”	
– Informe: “Banco de buenas prácticas en promoción económica y empleo”	

1. DEFINICIÓN DEL PROYECTO GLOBAL

El objetivo general que se plantea el proyecto “Políticas integrales de empleo a nivel local”, consiste en diseñar e implementar estructuras, acciones y herramientas a nivel local que generen perspectivas de empleo desde un planteamiento integral.

Dentro de las Políticas Sociales Urbanas, una de las más influyentes a la hora de integrar socialmente a todos los ciudadanos, es la relativa al empleo.

Uno de los problemas más graves a los que se enfrentan las ciudades de la Unión Europea y de América Latina es el del desempleo. Cada vez son más las personas que no pueden acceder a un empleo, y que por lo tanto tienen serias dificultades de integración social, lo que deriva en problemáticas de todo tipo. Estos problemas, se manifiestan en la calle, todos y cada uno de los días del año, y son soportados por los vecinos de cada calle, barrio o ciudad, por ello el Gobierno Municipal debe estar implicado de forma activa en su resolución.

Por lo tanto, parece claro que **muchos de los problemas de exclusión social que existen en nuestras ciudades, tienen como causa primera la carencia de un empleo para todos**, y además, en la mayoría de las ocasiones, una verdadera inserción social de colectivos excluidos y problemáticos, pasa por la necesidad de conseguir una inserción laboral que permita a estos colectivos alcanzar un desarrollo profesional y personal. También resulta evidente, que si queremos abordar esta problemática con posibilidades reales de éxito, debemos contemplarla desde **un punto de vista integral y centrándonos en la persona.**

En este sentido, debemos considerar que el problema del desempleo afecta a diversos colectivos de la sociedad, con distintas problemáticas y por lo tanto con distintas soluciones que deben ser abordadas de forma específica. Resulta obvio que no tiene nada que ver la situación en la que se encuentra un joven de 17 años que ha abandonado la enseñanza sin la cualificación suficiente como para encontrar un empleo, con la de una persona de 50 años de edad en situación de desempleado de larga

duración o la de una persona de 27 años con titulación universitaria y sin experiencia laboral alguna, por poner tres ejemplos concretos.

Debemos trabajar sobre herramientas concretas y adaptadas a las necesidades específicas de cada colectivo de desempleados y de cada desempleado.

A la hora de abordar el tema del empleo, debemos intervenir en todos los ámbitos en los que nuestra actividad pueda ayudar a generar puestos de trabajo. En el caso concreto de Bilbao, hemos establecido tres grandes ámbitos de actuación:

1.- **La promoción del empleo**, trabajando en programas centrados en cada uno de nuestros desempleados. En este sentido tenemos la experiencia de tener a disposición de cada desempleado un servicio de Información, Diagnóstico, Orientación, Formación e Inserción en el mercado laboral.

2.- **La promoción de nuevas iniciativas empresariales**, como forma de inserción en el mercado laboral de los promotores y también de creación de empleo derivado de las nuevas actividades. En este sentido, existen diversas fórmulas que deben ser contempladas y que van desde el autoempleo como fórmula de inserción laboral por cuenta propia, hasta la creación de cooperativas de trabajadores de gran tradición en el País Vasco. Cada una de ellas necesita de unas determinadas medidas de fomento, de desarrollo, de diseños de herramientas y de apoyo en general para su puesta en marcha y posterior consolidación, que en nuestro caso ya hemos desarrollado en algunos casos y seguimos contemplando en otros. En cuanto a los campos en los que debemos impulsar esta actividad, tenemos que analizar en cada región las oportunidades que nos pueden ofrecer los nuevos yacimientos de empleo, y las nuevas vías que puedan surgir de un profundo análisis del denominado tercer sistema, la aplicación de las nuevas tecnologías y las nuevas propuestas de organización del trabajo.

3.- **Apoyo al tejido empresarial local** para el mantenimiento y creación de empleo. Nuestros pequeños y medianos empresarios son quienes mejor conocen la realidad en la que desarrollan su actividad y las necesidades que tienen. Ayudándoles, estamos promocionando el empleo local, y los ámbitos en los que podemos colaborar es muy amplio. En Bilbao estamos consiguiendo un nivel interesante de colaboración, siendo el

último programa que hemos desarrollado, el denominado “proyectos durmientes”, en los que colaboran y se benefician, los desempleados del municipio, los empresarios y la sociedad en general.

Enfoque Integral

En este sentido, pretendemos **articular medidas concretas de inserción laboral que abarquen y contemplen otros ámbitos de desarrollo del individuo**. Entendemos que **para alcanzar una verdadera inserción social, es condición prioritaria tener un empleo, pero no única**. Las medidas que se adopten en el ámbito del empleo, perderían parte de su eficacia y a veces de su sentido si no van acompañadas de medidas complementarias en otros ámbitos tales como el social, cultural, urbanístico, vivienda, psicológico, etc...

En Bilbao llevamos varios años trabajando en esta línea, y estamos convencidos que es el camino correcto, sin embargo debemos de reconocer, que al menos en nuestro caso se hace muy complejo poner en marcha y coordinar acciones en las que participan diversos colectivos públicos y privados, y que necesariamente deben coincidir en el tiempo si pretenden ser eficaces. Esta experiencia la hemos trabajado tanto en zonas concretas de la ciudad con especiales problemáticas con respecto al resto de barrios, como con determinados colectivos de desempleados de especiales características.

Centrado en las personas

Cuando hablamos de desempleados, y aunque se haga necesario agruparlos por edades, o sexo, o nivel formativo, o tiempo de desempleo, o cualquier otro tipo de segmentación, no debemos olvidar que **estamos hablando de personas**, y cada persona es un mundo y tiene un problemática concreta que debe ser abordada de forma individual.

La persona debe ser el centro de todas nuestras acciones, todos los programas que pongamos en marcha deben girar en torno a su problemática individual y por lo tanto debemos contemplar sus necesidades de forma integral y personalizada. En este sentido,

en Bilbao, también hemos desarrollado algunas experiencias haciendo énfasis en respetar este enfoque, y actualmente está prácticamente consolidado en nuestra forma de actuar y por lo tanto presente en todas nuestras acciones.

Iniciativa local

Por otra parte, es a nivel local, es decir a nivel de municipio donde se manifiestan de forma más real y dramática las consecuencias del desempleo y la exclusión social, y por lo tanto es a las autoridades locales a las que los ciudadanos reclaman soluciones.

Estos problemas generados por la carencia de empleo, deben ser tratados a nivel de la calle, es decir en contacto directo con los propios desempleados y agentes sociales que pueden y deben aportar soluciones, por lo que la participación de las autoridades locales, no solamente se hace imprescindible, sino que deben ser uno de los principales protagonistas.

Por todo ello, nos parece fundamental, **definir las funciones que pueden y deben ser desarrolladas en un municipio en el ámbito de las políticas activas de empleo y desde un punto de vista integral, así como la definición y establecimiento de responsabilidades y acciones a desarrollar por los agentes sociales implicados y su coordinación.**

Red de ciudades

Esta problemática afecta en mayor o menor medida a todas las urbes, tanto de la Unión Europea como de América Latina. En este sentido, y teniendo en cuenta que algunas ciudades han avanzado significativamente en el desarrollo de políticas activas de empleo a nivel local, y otras se lo están empezando a plantear, parece oportuno trabajar en red con el objetivo de transmitir y compartir conocimientos y experiencias.

Estos años de trabajo de las ciudades que integren la red, deben tener continuación a través de la consolidación de esa red, y la intensificación y ampliación de los temas de trabajo a otras áreas.

Difusión de contenidos y experiencias

Los resultados de los trabajos realizados serán dados a conocer públicamente y sometidos a debates, al objeto de conseguir que sean de utilidad para el mayor número de ciudades posible.

Colaboración con la sociedad civil

La participación y colaboración entre los agentes sociales que intervienen en el ámbito territorial del municipio y las correspondientes autoridades locales, resulta fundamental a la hora de desarrollar con eficacia una política de empleo.

El problema del desempleo y sus consecuencias sociales afectan a toda la sociedad y no únicamente a los poderes públicos, por lo tanto, todos debemos estar implicados en la búsqueda de soluciones.

2. ACTIVIDADES PREVISTAS Y REALIZADAS

2.1. ACTIVIDADES PREVISTAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Las actividades que se habían previsto en el marco del proyecto común versaban sobre los puntos siguientes:

- < **Realización de un documento base en cuya elaboración participemos todas las ciudades integrantes del grupo de trabajo.**- Basándonos en el Documento marco desarrollado por los expertos y discutido en la Jornada de Lanzamiento de la Red en Montevideo, se trata de elaborar un documento base centrado en el objeto del proyecto común, es decir en aspectos relacionados con las políticas integrales de empleo desde el punto de vista de las intervenciones desarrolladas a nivel local, y que además de recoger las experiencias más interesantes desarrolladas en este ámbito, nos sirva como punto de partida y debate a las ciudades integrantes del grupo de trabajo.

- < **Análisis y diseño de las intervenciones locales en las políticas integrales de empleo.**- El desarrollo de políticas de carácter social en las que resulta necesario trabajar estrechamente con las personas, implica un nivel de intervención realizado a pie de calle. Es por tanto el municipio, el espacio territorial en el que se debe actuar, y necesariamente, la autoridad local y los agentes sociales que desarrollan su actividad a este nivel, deben ser actores principales Sin embargo, a nadie se le escapa que previamente deben desarrollarse programas de intervención de carácter supra-municipal, que establezcan el marco de actuación y marquen las directrices a seguir para alcanzar un objetivo común. En este sentido se pretende clarificar las actuaciones, agentes participantes y rol a desempeñar por cada uno de ellos.

- < **Diseñar acciones y herramientas concretas de ayuda a la inserción laboral de los colectivos con más dificultades** a la hora de encontrar un empleo en nuestras ciudades, centrándonos en los aspectos laborales, pero contemplando todas las necesidades del ser humano como elemento que soporta una serie de carencias de todo tipo. En síntesis, estaríamos hablando de una inserción social real a través de lo

económico Jóvenes sin experiencia laboral, desempleados de larga duración, mujeres, personas con baja cualificación, licenciados en determinadas materias, ex-toxicómanos, y otros grupos desfavorecidos, serían algunos de los colectivos sobre los que podríamos centrar nuestras acciones.

El diseño de las herramientas concretas la realizaremos en todos los campos que afecten al empleo, y que desde la experiencia de Bilbao, los centraríamos en los ámbitos siguientes:

- Acompañamiento personalizado en la búsqueda de un empleo.
- Ayuda a la creación de nuevas empresas que generen nuevos empleos.
- Ayuda al tejido empresarial local que favorezca el mantenimiento del empleo existente y la creación de nuevos puestos de trabajo.
- Intervenciones integrales y centradas en las zonas más desfavorecidas de las ciudades.

No descartando ningún otro ámbito o línea de actuación que pueda resultar de interés, y que en el caso de Bilbao estamos contemplando de cara al futuro

- < **Adaptar estas herramientas a las distintas realidades de las ciudades participantes en la red.** La adaptación de estas herramientas a la realidad de cada ciudad, debe necesariamente de contemplar sus planes de desarrollo al objeto de caminar en la dirección correcta.
- < **Diseñar, elaborar y utilizar una metodología y herramientas comunes** a las ciudades de la red, que nos permita desarrollar acciones similares, así como expresarnos, evaluarnos y compararnos en términos similares.
- < **Proponer la puesta en marcha de experiencias piloto con ciertas similitudes en todas las ciudades de la red.** Una vez diseñada y consensuada el contenido, la metodología y las herramientas a poner en marcha, trataremos de desarrollar experiencias piloto en los casos en los que sea posible.

- < **Intercambiar expertos, actores, experiencias y conocimientos.** Identificar buenas prácticas que se han desarrollado en cada ciudad de la red y desarrollar medidas de intercambio, discusión y difusión de esas medidas. Que duda cabe que algunas de las experiencias desarrolladas en algunas ciudades de la red, pueden resultar de gran interés para ser aplicadas en otras.

- < **Formación de técnicos** de las ciudades integrantes de la red, en el diseño, desarrollo, gestión y evaluación de programas y acciones en el ámbito del empleo.

- < **Establecer las medidas necesarias para la consolidación de una red de ciudades que desarrollen actividades en el ámbito del empleo.** Estos años de trabajo deben sentar las bases para consolidar una red de ciudades de la Unión Europea y América Latina que trabajen y profundicen en asuntos relacionados con las políticas de empleo a nivel local.

2.2. ACTIVIDADES REALIZADAS.

A la hora de implementar y poner en marcha el proyecto común, se han definido unas fases, metodología y medios para su realización cuyos resultados hasta la fecha pueden resumirse en los términos que a continuación se detallan.

FASE 1: Análisis de las estrategias locales de promoción económica y del empleo e Identificación de buenas prácticas en cada contexto local que sean susceptibles de su transferencia a otras ciudades

El objetivo de esta fase ha sido doble:

- Realizar un análisis de los aspectos y estrategias en el ámbito de la promoción económica y del empleo a partir de la información de las propias ciudades, que permita la elaboración de un **Informe Marco** conjunto.
- Identificar las experiencias más relevantes desarrolladas a nivel local en materia de promoción económica y empleo, a modo de **Banco de buenas prácticas**, susceptibles de ser transferidas a cada una de las ciudades según sus intereses y necesidades.

El resultado obtenido ha sido la realización de dos documentos que sirven de punto de partida y de debate a las ciudades integrantes del grupo de trabajo, y cuyos contenidos desarrollan los siguientes aspectos (ambos documentos se adjuntan en el Anexo del presente documento):

- **“Situación contextual y estrategia local de promoción económica y del empleo”:**
 - Análisis del Contexto Local:
 - ✓ El mercado de trabajo
 - ✓ Tejido empresarial
 - ✓ Contexto institucional
 - ✓ Política social
 - ✓ Innovación y nuevas tecnologías

- Análisis de las Estrategias Locales de Promoción Económica y del Empleo:
 - ✓ Proceso de planificación
 - ✓ Líneas estratégicas
 - ✓ Organización
 - ✓ Cooperación interinstitucional y público-privada

- **“Banco de buenas prácticas en promoción económica y empleo”:**
 - Identificación de Buenas Prácticas en cada contexto local que sean susceptibles de ser transferidas a otras ciudades

A partir de la identificación de estas buenas prácticas en el ámbito de la promoción económica y del empleo, se ha procedido a las siguientes acciones:

- Definición de prioridades e intereses:
Las ciudades participantes han puesto de manifiesto sus intereses y prioridades en relación a las prácticas presentadas.
- Establecimiento de acuerdos:
Se han fijado los primeros acuerdos para implementar la fase de transferencia de las prácticas que interesan a las ciudades.
- Definición de la estrategia de transferencia:
La definición del proceso de transferencia ha supuesto delimitar aspectos como los recursos necesarios para llevarla a cabo, calendario de realización, y proyecto piloto sobre el cual se va a aplicar.

Para llevar a cabo esta fase, se ha puesto a disposición de los socios participantes una serie de medios que se reflejan a continuación:

- Herramientas metodológicas elaboradas el efecto para guía en la elaboración y compilación de la información por parte de las ciudades. Se han facilitado dos tipos de documentos:
 - ✓ Fichas guía: : Listado de temas y preguntas concretas que han permitido, a medida que se respondía, dotar de contenido a los informes.

- ✓ Informe Marco de la ciudad de Bilbao: Como ejemplo de Informe Marco, se ha remitido el caso de la ciudad Bilbao.
- Informes intermedios elaborados a partir de las aportaciones de los socios para su verificación y discusión.
- Materiales y documentos de elaboración propia que explican y desarrollan las buenas prácticas en el ámbito de promoción económica y empleo propuestas por la ciudad de Bilbao:
 - ✓ Manual para crear una empresa, Manual emprender y mujer, material sobre generación de ideas de negocio, y dossier Aprender a Emprender.
 - ✓ Bases de ayudas a la creación de empresas: estudio de viabilidad, puesta en marcha, consolidación, centros de empresas.
 - ✓ Bases del concurso “Emprender en Bilbao-Langintza Bilbon”
 - ✓ Bases reguladoras de ayudas a proyectos de desarrollo de empresas ya constituidas: “Proyectos durmientes” y “Proyectos Pyme.net”.
 - ✓ Folletos y material de difusión de los diferentes programas y acciones para la promoción económica y del empleo.
- Página WEB de Lan Ekintza-Bilbao: <http://www.bilbao.net/lanekintza>

FASE 2: Transferencia de herramientas entre las ciudades miembros de la red y aplicación de las mismas a proyectos piloto

Una vez concretados de forma definitiva los aspectos señalado en la fase anterior, se va a proceder a las siguientes acciones:

- Transferencia de herramientas:
 - ✓ Formación inicial
 - ✓ Establecimiento del plan de seguimiento
- Resumen comparado de las estrategias locales de promoción económica y del empleo.
 - ✓ Aplicación
 - ✓ Seguimiento por la ciudad “franquiadora”
 - ✓ Evaluación de resultados

FASE 3: Realización de seminarios sobre herramientas de interés común

El propósito de los seminarios consiste en adquirir herramientas concretas vinculadas a la promoción económica y del empleo definidas a partir del interés común, que permitan a las ciudades de la red desarrollar acciones similares, expresarse y evaluarse en términos similares, y tengan aplicación sobre experiencias piloto que se pongan en marcha.

Al objeto de definir y consensuar los ámbitos de interés común de los socios, se han propuesto los siguientes campos de interés para su valoración:

- **Proceso de planificación estratégica sobre políticas de promoción económica y del empleo**
 - ✓ Reflexión sobre objetivos y aspiraciones de futuro
 - ✓ Análisis de oportunidades y amenazas, fortalezas y debilidades
 - ✓ Reflexión estratégica a partir del análisis DAFO para definir posibles vías de actuación
- **Estrategias de partenariado y su gestión**
 - ✓ Medidas para la consecución de una cultura de partenariado
 - ✓ Métodos para promover y gestionar actuaciones de partenariado
- **Evaluación del impacto y la eficiencia de las políticas de promoción económica y del empleo**
 - ✓ Diseño y desarrollo de planes que permitan la evaluación y seguimiento desde diferentes enfoques
 - ✓ Métodos de seguimiento para control y ajuste de posibles desviaciones
 - ✓ Establecimiento de indicadores que permitan medir los resultados e impactos
- **Conexión entre las políticas sociales y las políticas de promoción económica y del empleo**
 - ✓ Reflexiones para conseguir un equilibrio entre el desarrollo económico y social
 - ✓ Diseño de acciones de ayuda a la inserción laboral de los colectivos con más dificultades
 - ✓ Diseño de herramientas para intervenciones integrales y centradas en las zonas más desfavorecidas de las ciudades

Desde el punto de vista metodológico, se ha convenido la organización del seminario a modo de grupo de trabajo activo y dinámico, conducido por profesionales expertos en las materias a impartir. Asimismo, incluye visitas a experiencias prácticas de desarrollo local en la zona, contemplando una duración máxima de tres días.

El lugar previsto para la realización ha sido Badajoz (España) , quedando pendiente la concreción de las fechas definitivas.

FASE 4: Diseminación de los resultados

La implementación de esta fase tendrá lugar a la finalización de las actividades descritas en las fases anteriormente descritas. No obstante, se ha definido los contenidos que desarrollará la publicación final:

- Resumen comparado del análisis del contexto.
- Resumen comparado de las estrategias locales de promoción económica y del empleo.
- Banco de buenas prácticas.
- Procesos de transferencia de herramientas.

3. CRONOGRAMA DE OPERACIONES

De acuerdo con el cronograma del proyecto común el esquema de actividades previsto en orden cronológico para el primer año de ejecución del proyecto era el siguiente:

Actividades previstas	Lugar de desarrollo de cada actividad	Duración de cada actividad	Entidades participantes en cada actividad
- Reunión y constitución formal del grupo de trabajo. Propuestas. Elaboración del documento base.	Bilbao	2 días	Todas las ciudades del grupo. Expertos
- Discusión y análisis del contenido en el documento. Propuestas	Ciudad Latinoamericana	2 días	Todas las ciudades del grupo. Expertos
- Reunión sobre intervenciones locales en el ámbito del empleo y la promoción económica así como de acciones y herramientas concretas. Propuestas	Ciudad Europa	2 días	Todas las ciudades del grupo. Expertos

Durante el período considerado, el cronograma de las actividades desarrolladas ha sido el que a continuación se detalla:

Actividades realizadas	Lugar de desarrollo de cada actividad	Duración de cada actividad y fecha	Ciudades participantes en cada actividad
-Reunión de lanzamiento del proyecto. Concreción de los objetivos a conseguir por el grupo, establecimiento de la metodología a desarrollar, y los lugares y fechas a celebrar los sucesivos encuentros. Propuestas.	Bilbao	29-30 de Marzo de 2001	Bilbao, Girona (España); Quito (Ecuador).
-Reunión de miembros Red nº5. Concreción de las ciudades que definitivamente participan en el desarrollo del Proyecto. Definición de los objetivos, las metodologías y demás aspectos de interés para la puesta en marcha del proyecto.	Montevideo	31 de Mayo - 1 de Junio de 2001	Bilbao, Girona (España); Marsella (Francia); Lima (Perú); Quito (Ecuador); Maiceió y Guarulhos (Brasil); Buenos Aires, Trelew, Villa María y Malvinas (Argentina).
-Reunión para discusión y análisis del contenido en el documento marco común, presentación de las propuestas de buenas prácticas en materia de promoción económica y del empleo por parte de las ciudades; organización del proceso de transferencia de las buenas prácticas seleccionadas; definición de herramientas de interés común. Propuestas y definición de próximas actividades.	Paysandu	21-22 de Febrero de 2002	Bilbao, Badajoz (España); Buenos Aires (Argentina); Paysandú y Soriano (Uruguay)

De cara al próximo período de implementación del proyecto común, el cronograma de las actividades previstas a desarrollar es el siguiente:

Actividades previstas	Lugar de desarrollo de cada actividad	Duración de cada actividad y fecha	Entidades participantes en cada actividad
-Reunión sobre intervenciones locales en el ámbito del empleo y la promoción económica. Seminario sobre herramientas concretas de interés común.	Badajoz-Bilbao	3 días	Todas las ciudades del grupo. Expertos.
-Reunión sobre intervenciones locales en el ámbito del empleo y la promoción económica así como de acciones y herramientas concretas y experiencias piloto. Propuestas. Intercambio y formación de técnicos.	Ciudad América Latina	2 días 1 mes	Todas las ciudades del grupo. Expertos.
-Elaboración de documento final que recoja los resultados de los trabajos del grupo.	Bilbao	4 meses	Bilbao + expertos
-Congreso final y constitución de documentos y resultados.	Bilbao	3 días	Todas las ciudades del grupo, expertos y otras ciudades invitadas.
-Divulgación de documentos y resultados.	Ciudad Latinoamericana	3 días	Abierto.

4. ANEXOS

Se adjuntan los siguientes documentos:

- Informe: ***“Situación contextual y estrategia local de promoción económica y empleo”***
- Informe: ***“Banco de buenas prácticas en promoción económica y empleo”***

Proyecto:

“Políticas Integrales de Empleo a nivel Local”

Programa URB-AL

SITUACIÓN CONTEXTUAL Y ESTRATEGIA
LOCAL DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y
EMPLEO

ENERO 2002

INDICE:

• INTRODUCCIÓN	6
• BADAJOZ.....	8
I. CONTEXTO LOCAL.....	8
1. SITUACIÓN HISTÓRICA Y CONTEXTUAL	8
1.1 DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA CIUDAD	8
1.2 MARCO INSTITUCIONAL EXISTENTE	9
1.2.1... Planes Estratégicos Comarcales y Plan de Dinamización Comarcal.....	9
1.2.2 Plan Provincial de Carreteras e Infraestructuras	9
1.2.3 Plan de Empleo e Industria 2000-2003.....	10
1.2.4 Plan Estratégico Territorial de Innovación.....	10
1.2.5 Estrategia Regional de la Sociedad de la información y Plan Provincial de Informatización Municipal	10
1.3 POBLACIÓN	11
2. ANÁLISIS ECONÓMICO Y DEL EMPLEO.....	13
2.1 INDICADORES DE EMPLEO.....	13
2.1.1 Datos sobre la población activa	13
2.1.2 Datos sobre la tasa de actividad	13
2.1.3 Datos sobre la tasa de ocupación y paro	13
2.1.4 Datos sobre la población parada	14
2.2 INDICADORES ECONÓMICOS	16
2.3 TEJIDO EMPRESARIAL	18
3. INDICADORES DE CONOCIMIENTO	21
3.1 CENTROS DE INVESTIGACIÓN Y UNIVERSIDADES.....	21
4. ANÁLISIS DAFO.....	23

II. LA ESTRATEGIA LOCAL DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y EMPLEO	28
1. PROCESO DE PLANIFICACIÓN	28
2. LÍNEAS ESTRATÉGICAS.....	29
2.1 DISEÑO Y GESTIÓN DE PROYECTOS DE DESARROLLO LOCAL.....	30
2.2 DINAMIZACIÓN DEL TERRITORIO PROVINCIAL	30
2.3 FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO.....	31
2.4 MODERNIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL DE LA PROVINCIA.....	32
2.5 POTENCIACIÓN DEL PAPEL DE LA DIPUTACIÓN COMO MOTOR DEL DESARROLLO LOCAL.....	32
3. ORGANIZACIÓN	34
4. COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL Y PÚBLICA-PRIVADA.....	36
• <u>BILBAO</u>	
I. CONTEXTO LOCAL.....	39
1. SITUACIÓN HISTÓRICA Y CONTEXTUAL.....	39
1.1. DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA CIUDAD	39
1.2. MARCO INSTITUCIONAL EXISTENTE	39
1.2.1 Plan General de Ordenación Urbana	39
1.2.2 Plan Estratégico para Revitalizar el Bilbao Metropolitano...	40
1.2.3 Actuaciones Urbanísticas y Mejora de Comunicaciones	40
1.2.4 Distribución Comercial: Plan Especial de Revitalización comercial y Bilbao Dendak.....	41
1.2.5 Lan ekintza-Bilbao.....	41
1.3. POBLACIÓN	42
2. ANÁLISIS ECONÓMICO Y DEL EMPLEO	43
2.1. INDICADORES DE EMPLEO.....	43
2.1.1 Población activa.....	43
2.1.2 Población ocupada.....	45
2.1.3 Población desempleada.....	46
2.2. INDICADORES ECONÓMICOS	49
2.3. TEJIDO EMPRESARIAL	50

2.3.1 Distribución sectorial	50
2.3.2 Tamaño empresarial	51
2.3.3 Empresas más importantes según empleo.....	53
3. INDICADORES DE CONOCIMIENTO	54
3.1. NIVELES DE EDUCACIÓN	54
3.2. CENTROS DE INVESTIGACIÓN Y UNIVERSIDADES	54
3.2.1 Asociación Vasca de Centros de Investigación Tecnológica- EITE.....	55
3.2.2 Red Vasca de Tecnología	55
3.2.3 Plan del Gobierno Vasco de Ciencia, tecnología e Investigación 2000-2004	56
4. ANÁLISIS DAFO.....	56
II. LA ESTRATEGIA LOCAL DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y EMPLEO	60
1. PROCESO DE PLANIFICACIÓN	60
2. LÍNEAS ESTRATÉGICAS.....	61
2.1 PROMOCIÓN ECONÓMICA	63
2.2 APOYO A PYMES	64
2.3 PROMOCIÓN DE EMPLEO.....	66
2.4 APOYO A CREACIÓN DE EMPRESAS	68
2.5 DESARROLLO INSTITUCIONAL	69
3. ORGANIZACIÓN	71
4. COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL Y PÚBLICA-PRIVADA.....	72
• <u>SORIANO</u>	
I. CONTEXTO LOCAL.....	73
1. SITUACIÓN HISTÓRICA Y CONTEXTUAL	73
1.1 DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA CIUDAD	73
1.2 MARCO INSTITUCIONAL EXISTENTE.....	73
1.2.1 Intendencia Municipal.....	73
1.2.2 Dirección Nacional de Empleo.....	74

1.2.3	Programa de Capacitación e Inserción Laboral para Jóvenes	75
1.2.4	Programa de Capacitación Integral y Competitividad en las Pymes	75
1.2.5	Programa de Capacitación Laboral de los Trabajadores Rurales	76
1.3	POBLACIÓN.....	76
2.	ANÁLISIS ECONÓMICO Y DEL EMPLEO.....	77
2.1.	INDICADORES DE EMPLEO.....	77
2.2.	INDICADORES ECONÓMICOS	80
2.3.	TEJIDO EMPRESARIAL	81
3.	INDICADORES DE CONOCIMIENTO	84
3.1.	NIVELES DE EDUCACIÓN	84
3.2.	CENTROS DE INVESTIGACIÓN Y UNIVERSIDADES	85

INTRODUCCIÓN.

Con objeto de responder a la nueva prioridad de fomento de la acción local para el empleo, reconociendo explícitamente el nivel competencial de las autoridades locales y regionales y el de los servicios de empleo locales en numerosos ámbitos que constituyen fuentes potenciales de nuevos empleos, se presenta a continuación un análisis de la situación histórica y contextual de las ciudades participantes en el presente proyecto así como de su planificación estratégica en materia de promoción económica y empleo, que va dirigido a proporcionar una mayor comprensión en la fijación y definición de las buenas prácticas por parte de las ciudades, las cuales van destinadas a organizar la oferta de puestos de trabajo y a suplir las necesidades locales insatisfechas detectadas a partir del presente estudio.

No debe olvidarse que toda estrategia dirigida a la creación de empleo debe partir y tener en cuenta a cada agente, cada nivel institucional y cada uno de los ámbitos de crecimiento potencial que pueda influir en las cifras de empleo del mismo modo que toda acción local debe basarse en un análisis de las deficiencias y cualificaciones locales así como de los modos de organización local a fin de generar las soluciones apropiadas.

Este análisis presta especial atención al tejido empresarial local de las ciudades participantes, a fin de tener en cuenta las necesidades de este sector y fomentar su participación activa en asociaciones a favor del empleo. Las empresas son esenciales a la hora de detectar las necesidades locales en materia de cualificaciones y anticipar la evolución del mercado laboral al tiempo que pueden contribuir a la reinserción profesional de los grupos excluidos del mercado de trabajo. Es por todo lo expuesto que el apoyo activo a las empresas se considera esencial para el fomento local del empleo, por ser ellas las que crean y mantienen la mayoría de puestos de trabajo, y asimismo es preciso fomentar su participación en estrategias integradas de creación de empleo aprovechando al máximo su contribución.

Por último, señalar cómo normalmente las actividades locales de fomento del empleo no surgen espontáneamente, por ello, la existencia de estructuras intermedias de apoyo, por ejemplo, agencias de desarrollo local u observatorios del empleo local, es con frecuencia la clave del éxito de las iniciativas locales. Así pues, el apoyo concedido al establecimiento y funcionamiento de tales estructuras adquiere una relevancia esencial.

CIUDAD: BADAJOZ.

I. CONTEXTO LOCAL.

1. SITUACIÓN HISTÓRICA Y CONTEXTUAL.

1.1. DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA CIUDAD.

La provincia de Badajoz ocupa el 53% en extensión de la provincia de Extremadura y es la mayor en superficie comparativamente con el resto del estado. Viene configurada por 11 comarcas que agrupa a 166 municipios, esta estructuración tiene un carácter incipiente debido fundamentalmente a 2 factores;

- Falta de cohesión.
- Débil evolución histórica.

Debido a lo anteriormente expuesto, se organiza en función de municipios fuertemente consolidados como unidades de población a pesar de sus continuas pérdidas poblacionales.

· *CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS:*

· *SECTOR AGRÍCOLA:* *Aspecto clave* en esta región dentro del sistema productivo atendiendo a su contribución al PIB como a su contribución a otros sectores productivos de manera indirecta.

· *SECTOR INDUSTRIAL:* Experimenta un *menor grado de desarrollo* en comparativa al territorio nacional, muestra signos de debilidad, bajas tasas de crecimiento y bajos niveles de productividad y competitividad por lo que cuenta con un bajo potencial de creación de empleo.

·*SERVICIOS*: Presencia de los más *tradicionales* que además presentan baja productividad y gran *debilidad* para impulsar la actividad económica únicamente la construcción (bastante dependiente de la actividad pública) se ha mostrado más dinámico.

Todo lo expuesto pone de manifiesto la imperiosa necesidad de *potenciar* las actividades con mayor futuro así como de *dinamizar* los sectores presentes en la provincia que no hayan sido aún explotados.

1.2. MARCO INSTITUCIONAL EXISTENTE.

- PLANES ESTRATÉGICOS COMARCALES Y PLAN DE DINAMIZACIÓN COMARCAL.

Actualmente se están llevando a cabo 11 planes de este tipo los cuales configuran el posicionamiento socioeconómico, las líneas y actuaciones concretas para cada comarca. Algunos están ya comenzando a ser implantados.

Objetivos:

- Reunir los aspectos fundamentales que definen la comarca y que son necesarios para establecer estrategias de desarrollo socioeconómico.
- Pretende ser un documento de consenso para los integrantes del comité ejecutivo de dicho plan.
- Identificar los puntos fuertes y débiles así como las oportunidades y peligros para llevar a cabo acciones en desarrollo de las citadas estrategias.

- PLAN PROVINCIAL DE CARRETERAS (DIPUTACIÓN DE BADAJOZ) E INFRAESTRUCTURAS (JUNTA DE EXTREMADURA).

Cabe destacar la *deficiencia de sus comunicaciones* en lo relativo al transporte público por lo que se pretende la mejora continua. La provincia cuenta con el mayor número de kilómetros de carreteras provinciales y caminos locales. Muchas de las citadas carreteras han pasado a depender de la consejería de Obras Públicas y Turismo de la Junta de Extremadura debido a la asunción de competencias mientras que los nexos de unión entre localidades y núcleos principales siguen dependientes de la Diputación la cual, debido al gran número

de kilometraje que supone manifiesta la escueta financiación de las administraciones locales.

Asimismo, la Diputación ha puesto en marcha para 1999 – 2003 el *Plan Provincial de carreteras* que incidirá sobre las conexiones con vías importantes en las comarcas más deficitarias.

Por otro lado, cabe destacar el *Plan de infraestructuras* puesto en marcha por la Comunidad Autónoma para el mismo periodo citado y en coordinación con la Junta de Extremadura y Diputaciones.

- PLAN DE EMPLEO E INDUSTRIA 2000 – 2003.

Coordinado por la Comunidad Autónoma, Diputaciones y Agentes Sociales.

Áreas de intervención:

- *Mejorar* la cualificación de los trabajadores.
- *Aumentar* la estabilidad y calidad de empleo.
- *Potenciar* la capacidad emprendedora.
- *Dinamizar* los recursos locales orientados al empleo.
- *Mejorar* las condiciones de vida de los trabajadores, especialmente de colectivos desfavorecidos.
- *Progresar* en la prestación de servicios al ciudadano.
- *Profundizar* en el conocimiento del mercado de trabajo y las ocupaciones.

- PLAN ESTRATÉGICO TERRITORIAL DE INNOVACIÓN.

La política de promoción industrial es responsabilidad de la Junta de Extremadura y está gestionada por ambas Diputaciones Provinciales y otras entidades.

Fases a realizar:

- *Analizar* las necesidades de innovación de las empresas.
- *Acción piloto*; 20 diagnósticos para lanzar al menos 10 proyectos.
- *Definir* un sistema regional de innovación con medidas a corto plazo.

- ESTRATEGIA REGIONAL DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y PLAN PROVINCIAL DE INFORMATIZACIÓN MUNICIPAL.

El primero es responsabilidad de la Junta de Extremadura. Enfoques a los que va dirigido;

- *Modernizar* las actividades productivas.
- *Mejorar* los servicios de atención al ciudadano.
- *Disminuir* las diferencias entre zonas rurales y urbanas y actuar como zona integradora de España y Portugal.

El segundo, se desarrolla por la Diputación de Badajoz y va dirigido a todos los ayuntamientos de la provincia. Como actividades cabe destacar: asesoramiento, suministro, formación teórico – práctica.

1.3. POBLACIÓN.

Badajoz ha experimentado un crecimiento en el periodo 91 – 98 del 2,1%, ligeramente inferior a la media nacional, y que ha absorbido todo el crecimiento de la región. Dicho crecimiento queda concentrado principalmente en los núcleos de centralidad provincial mientras que en los municipios de menor población se producen continuas pérdidas provocando una pérdida de población en las áreas más rurales y una menor capacidad de desarrollo.

ÁMBITO TERRITORIAL	TOTAL 1.998	DIFERENCIA 91-98	%
PROVINCIA	663.803	+ 13.415	+ 2,1
COMUNIDAD AUTÓNOMA	1.069.419	+ 7.567	+ 0,7
ESPAÑA	39.852.651	+ 981.320	+ 2,1

Distribución por sexos: presenta una composición similar a la media española con un 5,5 % de población femenina con una edad media de 38,1 años 8 inferior a la media regional y estatal aunque evolucionando favorablemente.

ÁMBITO TERRITORIAL	TOTAL	VARONES	MUJERES
PROVINCIA	663.803	329.160	336.643
COMUNIDAD AUTÓNOMA	1.069.419	530.735	538.684
ESPAÑA	39.852.651	19.188.841	20.363.804

EDAD MEDIA VARONES	EDAD MEDIA MUJERES	EDAD MEDIA TOTAL
36,8	39,	38,1
37,4	40,1	38,8
37,4	40,1	38,8

Tasa de Natalidad: posee valores superiores a la media regional y española lo cual permite tener crecimientos positivos de la población natural.

Tasa de Mortalidad; se sitúa en un punto intermedio entre la media regional (más alta) y la media española (más baja) lo cual explica el dato de mayor edad media en la provincia que en España.

ÁMBITO TERRITORIAL	TASA NATALIDAD	TASA MORTALIDAD	TASA NUPCIALIDAD	CRECIMIENTO VEGETATIVO
PROVINCIA	10,1	9,4	4,7	449
COMUNIDAD AUTÓNOMA	9,7	9,7	4,6	53
ESPAÑA	9,2	8,7	4,9	21.202

Por último, destacar la tendencia migratoria negativa debido a que las tasa de crecimiento natural, anteriormente expuestas, no compensan la pérdida de población.

ÁMBITO TERRITORIAL	SALDO MIGRATORIO
Provincia	- 863
Comunidad Autónoma	- 677
España	81.227

2. ANÁLISIS ECONÓMICO Y DEL EMPLEO.

2.1. INDICADORES DE EMPLEO.

2.1.1. Población activa.

Condicionada por las variables demográficas, no parece que a corto plazo vayan a impactar negativamente sobre a población edad laboral, ahora bien, a largo plazo la baja fecundidad sí producirá un envejecimiento en la edad media de los trabajadores.

AMBITO TERRITORIAL	OBLACIÓN CTIVA	OBLACIÓN CUPADA	OBLACIÓN ARADA
BADAJOS	273.800	209.900	63.900
CÁCERES	166.500	125.500	41.000
EXTREMADURA	440.500	335.500	105.000
ESPAÑA	16.883.300	14.615.900	2.267.400

Fuente: EPA, Primer trimestre 2.001.

AMBITO TERRITORIAL	ASA DE CTIVIDAD	ASA DE CUPACIÓN	ASA DE PARO
BADAJOS	50,95%	76,66%	23,34%
CÁCERES	48,37%	75,36%	24,64%
EXTREMADURA	49,94%	76,16%	23,84%
ESPAÑA	51,31%	86,57%	13,43%

2.1.2. Tasa de actividad.

Ha crecido en los últimos años acelerando la convergencia con la media nacional.

2.1.3. Tasa de ocupación y paro.

El desempleo se duplica tanto en la Comunidad Autónoma como en la provincia de Badajoz con respecto al resto del estado. En los últimos años, esta tasa de paro ha venido descendiendo.

En lo relativo a la distribución por sexos, la tasa femenina está casi 20 puntos por encima respecto de la masculina. Si tenemos en cuenta la escasa incorporación de la mujer al mercado laboral, un aumento de la misma producirá irremediablemente una tasa de paro muy superior a la actual.

2.1.4. Población parada.

Según la *encuesta de población activa* Badajoz se encontraba a finales de 2000 dentro de las tasas más elevadas de desempleo situándose concretamente en la posición provincial número 48.

Si atendemos a los datos del INEM, se coloca a Badajoz en octava posición a nivel nacional por al cola. Tal divergencia se explica por el hecho de que el INEM únicamente atiende a los demandantes de empleo no considerando como parados a aquellos que reciben subsidios agrarios.

Los datos expuestos explican la difícil proyección futura del mercado laboral unido a la fuerte determinación del sector primario y la imperante falta de formación y motivación.

Atendiendo a las fuentes estadísticas, la tasa de paro ha descendido conjuntamente en Extremadura y en el Estado, ahora bien, la reducción ha sido más efectiva en territorio nacional avivándose la distancia cada vez más. Por otro lado, comparativamente la tasa de desempleo femenino se ha comportado ligeramente peor que la nacional, aunque mejor que la masculina regional, no contribuyendo a restar las significativas diferencias.

Pasamos a continuación a realizar un *análisis del perfil del colectivo femenino:*

Como primer dato cabe señalar que este colectivo se ve especialmente afectado por la *inespecificidad* de las políticas de empleo y de formación profesional a lo cual se une la *incomprensión* socio laboral de la mujer incluso el mantenimiento de estereotipos caducos.

Si atendemos a la *mujer rural*, es el alejamiento de los entes formativos y la concentración de potenciales consumidores y usuarios los principales frenos que

encuentra en su tarea emprendedora, sin embargo, se observan puntos fuertes tales como el aprovechamiento de recursos integrados en experiencias de desarrollo así como la supervivencia de actividades tradicionales susceptibles de explotación empresarial (artesanías y transformación agroalimentaria).

Centrándonos en la *edad*, la adquisición de compromisos familiares impide el acceso al empleo de mujeres jóvenes, motivadas y capacitadas. A partir de los treinta años, una preparación suficiente puede enfrentarse con la inexperiencia anterior o la imposibilidad de destinar recursos económicos propios al autoempleo por lo que encontramos ocupaciones de tipo estacional y precario. De hecho la explicación de que la tasa de actividad femenina haya aumentado guarda relación con el subsidio agrario.

Atendiendo al *sistema de formación profesional ocupacional* cabe destacar que casi dos tercios está cubierto con desempleadas a las que se recurre para salvar la oferta formativa. La consecuencia es un *desajuste con las oportunidades reales* del mercado de trabajo así como un *desprestigio* del citado sistema que ayuda a retener indefinidamente o expulsar a las mujeres de las listas del paro pero sin proporcionarle una formación oportuna, adaptada y de calidad.

Asimismo destacar la extrema *dependencia de la subvención*, con trámites lentos y tortuosos, que contribuye a minar las energías emprendedoras.

Apreciando la *distribución por sexo y edad*, vemos como el 22,1% de desempleados tienen *menos de 25 años*. En cuanto a la comparativa entre sexos, la diferencia porcentual alcanza casi 7 puntos a favor de las mujeres. También es significativo el grupo de *mayores de 45 años* que se enfrenta con la dificultad añadida de la reinserción laboral, este colectivo además presenta unas características propias:

- Altos niveles de economía sumergida que dificultan la readaptación.
- Rechazo sistemático hacia cualquier proceso formativo.
- Oferta de empleo reducida.
- Necesidad de una readaptación profunda que alcanza incluso a la motivación personal.

En resumen podemos identificar como principales problemas siguientes:

- *Desajuste* entre oferta formativa y necesidades reales.
- Mercado de trabajo excesivamente *rígido*.
- Excesiva dimensión del territorio y gran *dependencia* de los núcleos urbanos. Dificultades de acceso a la información.
- Inexistencia de *observatorios de empleo* que ajusten oferta y demanda.
- Inexistencia apenas de *programas de formación y seguimiento* de la trayectoria profesional de los jóvenes.
- *Baja motivación* personal y laboral por la inercia negativa de las expectativas económicas y por la excesiva dependencia del subsidio.
- Práctica de la agricultura tradicional como actividad predominante.
- Falta de *tradición asociativa*.

2.2. INDICADORES ECONÓMICOS.

PRODUCTO INTERIOR BRUTO REGIONAL (PIBR), A PRECIOS DE MERCADO. EXTREMADURA. 1995-1999.

	1995	1996	1997	1998	1999
PIBR (Millones de ptas.)	1.400.125	1.480.915	1.575.096	1.680.254	1.821.179
PIBR por habitante	1.307.276	1.383.366	1.472.255	1.571.656	1.705.548

Fuente: FUNCAS. Cuadernos de Información Económica. Marzo-Abril 2000.

ÍNDICES POR HABITANTE DE LAS MAGNITUDES MACROECONÓMICAS DE EXTREMADURA. BASE MEDIA ESPAÑOLA = 100. AÑOS 1985 Y 1999.

	1985	1999
VALOR AÑADIDO BRUTO. coste de factores	63,14	67,8
RENTA REGIONAL BRUTA	61,88	67,08
PRODUCTO INTERIOR BRUTO coste de factores	62,28	67,34
PRODUCTO INTERIOR BRUTO REGIONAL precios de mercado	62,41	68,26
RENTAS DIRECTAS DE LAS FAMILIAS	64,95	71,66
RENTA FAMILIAR DISPONIBLE (Poder de compra)	79,32	87,15

Fuente: FUNCAS. Cuadernos de Información Económica. Marzo-Abril 2000

VALOR AÑADIDO BRUTO (c.f.) POR SECTORES ECONÓMICOS (Millones de ptas). EXTREMADURA. 1995-1999.

	1995	1996	1997	1998	1999
Agricultura y Pesca	147.026	156.050	164.797	176.230	179.173
Industria	235.090	240.816	254.361	262.815	279.399
Construcción	148.238	141.799	149.820	163.149	189.742
Servicios	806.951	856.582	904.455	967.318	1.041.898
Total	1.337.305	1.395.247	1.473.433	1.569.512	1.690.212

Fuente: FUNCAS. Cuadernos de Información Económica. Marzo-Abril 2000.

2.3. TEJIDO EMPRESARIAL.

A continuación se exponen los 25 sectores más representativos de la economía provincial y su comparación con la regional:

ECTOR	Nº EMPRESAS EXTREMADURA	Nº EMPRESAS BADAJOZ
CONTRATISTAS GENERALES	544	243
FABRICANTES DE CONSERVAS DE FRUTAS Y VEGETALES, MERMELADAS Y ZUMOS	29	17
MAYORISTAS DE FRUTAS FRESCAS Y VERDURAS	60	36
FABRICACIÓN DE CARNE EMPAQUETADA Y EMBUTIDOS, MATADERO	83	54

PROMOTORES DE OBRAS	95	72
AGRICULTURA EN GENERAL	191	141
TRANSPORTE POR CARRETERA	133	90
CONCESIONARIOS DE AUTOMÓVILES	67	41

MAYORISTAS DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN	102	52
ASESORÍA Y RELACIONES PÚBLICAS DE EMPRESAS	88	59
PREFABRICADOS DE HORMIGÓN	23	16
FABRICANTES DE PRODUCTOS METÁLICOS	5	4

TIENDAS DE MERCANCÍAS EN GENERAL	63	39
INSTALACIONES ELÉCTRICAS	104	58
SERVICIOS DE LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN DE EDIFICIOS	20	9
FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE MADERA Y CORCHO	44	38
DETALLISTAS DIVERSOS	134	96

MAYORISTAS DE JOYERÍA Y RELOJERÍA	6	3
HOTELES	32	17

MAYORISTAS DE COMESTIBLES	75	50
EDICIÓN DE PERIÓDICOS	2	1
MAYORISTAS DE COMESTIBLES Y PRODUCTOS RELACIONADOS DIVERSOS	63	40
FABRICACIÓN DE PAN, PASTELERÍA	74	43
FABRICACIÓN DE MOTORES	2	2
REPARACIONES DE AUTOMOCIÓN	105	59

Estos 25 sectores han sido ordenados en función de su valor añadido generado en Extremadura. Destaca el sector de contratistas generales seguido de la fabricación de conservas de frutas y vegetales, mermeladas y zumos. Por último destacar que geográficamente y en función del tejido empresarial, se sitúa dentro de la provincia a Badajoz con el 2,19% de ingresos a nivel regional, junto a zonas como Mérida 2,29%, Don Benito 6,99%, Zafra 4,86% o Jerez de los Caballeros 1,65%.

Además, dichas zonas son aquellas en que las empresas crean más riqueza durante el periodo 96 – 98 y que gozan de mayor dinamismo.

Distribución de empleo por número de empresas y empleados en la Comunidad Autónoma durante 1998:

RANGO DE EMPLEADOS POR EMPRESA	EMPRESAS		EMPLEADOS	
	Nº EMPRESAS	%	NÚMERO	%
DE 1 A 2	415	16,36	696	2,38
DE 3 A 5	873	34,42	3398	11,64
DE 6 A 9	532	20,98	3782	12,95
DE 10 A 19	426	16,80	5734	19,63
DE 20 Ó MÁS	290	11,44	15593	53,40

Se observa que el grueso del empleo se localiza en empresas de más de 10 empleados donde este ha crecido durante 1998 un 10,43% frente al conjunto total de empresas que experimentó un crecimiento de empleo de 6,84%.

Empresas más importantes atendiendo a la facturación y al número de empleados:

ECTOR DE ACTIVIDAD	MPRESA	OCALIDAD
Comercio al por mayor de frutas Frescas y verduras	Acorex, SCL	Mérida
Comercio al por mayor de comestibles	Almacenes Mar y Mar, SA	Zafra
Comercio menor	Distribuidora del Oeste, SA	Mérida
Fabricante de productos metálicos	Alfonso Gallardo, SA	Jerez de los Caballeros
Fabricante fundición de acero	AG Siderúrgica Balboa	Jerez de los Caballeros

Comercio al por mayor de productos Farmacéuticos	entro Farmacéutico Extremeño, A	Badajoz
Mayoristas Joyería y relojería	Cristian Lay, SA	Jerez de los Caballeros
Mayoristas cereales y piensos	Mercoguardiana, SL	Don Benito
Fabricantes madera y corcho	Corchos de Mérida, SA	San Vicente de Alcántara
Fabricante de conservas vegetales	Transformaciones Agrícolas de Badajoz	Villanueva de la Serena
Mayoristas de productos de granjas y Materias primas	ACOPAEX, SCL	Mérida
Construcción, instalaciones eléctricas	JOCA	Badajoz
Fabricación productos de molinería	Comercial Agropecuaria	Don Benito
Fabricación de motores	Deutz Diter, SA	Zafra
Concesionario Automóviles	Antonio Bravo	Badajoz
Bodegas Vino	López Morenas, SL	Fuente del Maestre.

Quienes más empleo en términos absolutos han generado son los contratistas generales, limpieza y conservación de edificios, mayoristas de joyería y relojería, instalaciones eléctricas y fabricación de productos de madera y corcho.

3. INDICADORES DE CONOCIMIENTO.

3.1. CENTROS DE INVESTIGACIÓN Y UNIVERSIDADES.

- Facultad de Biblioteconomía y Documentación
- Facultad de Ciencias
- Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
- Facultad de Educación
- Facultad de Medicina
- Centro Universitario de Mérida (Enfermería, Ingeniero Técnico en Topografía, Ingeniería Técnica de Informática de Gestión, Ingeniería Técnica de Informática de Sistemas, Ingeniería Técnica de Telecomunicación e Ingeniería Técnica en Diseño Industrial)
- Escuela de ingenierías Agrarias
- Escuela de Ingenierías Industriales
- Centro cultural Santa Ana
- Escuela Universitaria de Enfermería
- Instituto de Ciencias de la Educación.

En cuanto a los *centros de investigación* que se encuentran ubicados en Badajoz podemos apuntar los siguientes:

- ∑ INTROMAC, Instituto Tecnológico de Rocas Ornamentales y materiales de construcción.
- ∑ IPROCOR, Instituto del Corcho, la Madera y el Carbón Vegetal.
- ∑ Instituto Tecnológico Agroalimentario.
- ∑ Servicio de Investigación y Desarrollo Tecnológico.
- ∑ FUNDECYT.
- ∑ Centro de cirugía de Mínima Invasión.

En los últimos años, se ha puesto en marcha el II PLAN REGIONAL DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN EN EXTREMADURA que cuenta con los siguientes programas generales:

- Programa de Promoción General del Conocimiento.
- Programa I+DT+I en las Áreas de Interés Regional.
- Programa de Formación y Consolidación de los Recursos Humanos para la I+DT+I.

En cuanto a los programas sectoriales podemos enumerar:

- ↳ Administración Electrónica.
- ↳ Agricultura y Medio Ambiente.
- ↳ Economía, industria y comercio.
- ↳ Competitividad e Innovación Empresarial.
- ↳ Vivienda y Urbanismo
- ↳ Patrimonio Histórico.
- ↳ Turismo.
- ↳ Sanidad y Consumo.
- ↳ Bienestar Social.

4. ANÁLISIS DAFO

DEBILIDADES:	AMENAZAS:
Contaminación de acuíferos superficiales y subterráneos por vertidos y filtraciones producida por el uso abusivo de plaguicidas en las Vegas del Guadiana.	Avance de la desertización. Ampliación de zonas para cultivo.
Riesgo de incendios forestales.	Aprovechamiento ilegal de las márgenes de los ríos y arroyos para cultivar.
Subsolado excesivo en el laboreo.	Eliminación de lindes arboladas o con arbustos.
Ruptura de la cadena trófica animal en los lugares en los que se practica la caza sin una correcta planificación cinegética.	Disminución de los recursos piscícolas y aumento de plagas de arroz. el aumento de la superficie dedicada al cultivo de arroz.
La quema de rastrojos de cereales incontrolada provoca mayor desertificación y aumenta el riesgo de incendios.	Agotamiento de acuíferos por sobreexplotación.
Impacto ambiental y visual por la acumulación de residuos (escombros, electrodomésticos y automóviles abandonados, etc.), en las afueras de las poblaciones.	Ubicación de urbanizaciones destinadas a segunda residencia en espacios con valor medioambiental.
Vertidos por afluentes: industriales, de poblaciones, etc. al curso de los ríos sin tratamiento.	
Sobrepastoreo en la dehesa que provoca erosión	
Aumento del riesgo de riadas producido por construcciones ilegales en los márgenes de los cauces y el encajonamiento de cauces fluviales.	
Pérdida del arbolado autóctono que no se repone por la construcción de nuevos tramos de carreteras y nuevas presas.	
Inadaptación de algunas infraestructuras al paisaje: antenas, tendidos eléctricos, cableados. Impacto visual.	

FORTALEZAS:	OPORTUNIDADES:
Diversidad medio ambiental.	Posibilidades de aprovechamiento de los entornos de los embalses para usos recreativos y turísticos.
Existencia de un medio ambiente valioso y bien conservado.	Posibilidad de aplicar figuras de protección ambiental a determinadas áreas del territorio.
Existencia de cultivos sostenibles.	Auge del turismo rural y deportivo.
Grandes recursos hídricos.	Capacidad para generar energías alternativas, como la eólica o la solar.
Recursos cinegéticos en zonas con buenos planes cinegéticos.	
Zonas naturales poco pobladas con un buen nivel de conservación, preservación de recursos naturales y especies amenazadas.	
Buena planificación para la protección de especies amenazadas (lince, águila real).	
Enorme riqueza en avifauna, lo que supone un buen recurso para atraer turismo internacional.	
Muchas horas de sol anuales que permiten el aprovechamiento de la energía solar.	

ENTORNO SOCIOECONÓMICO

DEBILIDADES:	AMENAZAS:
Falta de un mercado de trabajo consolidado y diversificado en las zonas más periféricas y rurales. Limitada proyección comercial en los mercados nacional y exterior.	Incremento de la competencia de productos y servicios de calidad de otras regiones.
Escaso desarrollo de la industria agroalimentaria de transformación.	Alejamiento de los grandes ejes motores del desarrollo nacional.
Falta de centros o de convenios con instituciones que promuevan líneas de investigación y desarrollo tecnológicos relacionados con productos de calidad de la provincia (ibérico, queso, aceite, granito...).	Abandono de la agricultura a causa de la percepción de la falta de expectativas por parte de la población más joven.
Escaso desarrollo de una infraestructura de base para el aprovechamiento del potencial turístico.	Desconfianza y escepticismo anta las políticas de empleo y desarrollo, efectos no deseados de la complejidad y la lentitud de la tramitación de las ayudas y subvenciones.
Tejido productivo débil y poco diversificado.	Crisis de la agricultura.
Generalización de la economía sumergida.	Aumento de los costes de producción de la agricultura.
Escaso o nulo asociacionismo empresarial.	Deterioro a largo plazo de la calidad de la producción por la contaminación de los suelos y las aguas.
Sector terciario poco diversificado.	Instauración y enquistamiento del conformismo y la apatía frente a las posibilidades de mejorar el nivel de vida. Escasa o nula utilización del las nuevas tecnologías para mejorar la posición en el mercado de los productos locales.
Excesiva dependencia del sector primario.	Fuga del capital local hacia otros ámbitos.
Deficientes canales de comercialización.	Dificultades para encontrar en el mercado de trabajo local mano de obra cualificada.
Bajo nivel de formación profesional. Elevado nivel de paro.	Incremento de la competencia de productos y servicios de calidad de otras regiones.
Poca tradición empresarial.	Alejamiento de los grandes ejes motores del desarrollo nacional.
Tejido empresarial formado por empresas tradicionales, muy pequeñas, de tipo familiar y con poca capacidad para asumir riesgos y para reinvertir beneficios.	Abandono de la agricultura a causa de la percepción de la falta de expectativas por parte de la población más joven.
	Desconfianza y escepticismo anta las políticas de empleo y desarrollo, efectos no deseados de la complejidad y la lentitud de la tramitación de las ayudas y subvenciones.
	Crisis de la agricultura tradicional.
	Aumento de los costes de producción de la agricultura por falta de mano de obra y poca tecnificación.

FORTALEZAS:	OPORTUNIDADES:
<p>Ganadería extensiva adaptada al medio y a las nuevas demandas del mercado.</p> <p>Disponibilidad de agua en algunas comarcas.</p> <p>Existencia de recursos de base para el desarrollo del turismo: riqueza patrimonial, cultural, gastronómica, actividades de caza, pesca, equitación, acuáticas, senderismo, deportes de aventura, etc.</p> <p>Zonas de vegas con una alta productividad agrícola.</p> <p>Producciones agrícolas y ganaderas de gran calidad.</p> <p>En las zonas mejor comunicadas, atracción de inversiones exteriores por el bajo precio del suelo.</p> <p>Cierta implantación del cooperativismo en algunas comarcas.</p>	<p>Creación de Denominaciones de Origen de productos agroalimentarios de calidad.</p> <p>Posibilidades de creación de industrias agroalimentarias de transformación.</p> <p>Posibilidades de desarrollo de actividad económica ligada a los servicios personales: atención a los mayores.</p> <p>Demanda creciente de espacios medioambientalmente atractivos y en los que se puedan realizar actividades diversas.</p> <p>Demanda de productos agroalimentarios de calidad.</p> <p>Las tecnologías de la comunicación que permiten, tanto la deslocalización de puestos de trabajo en ciertos sectores de actividad, como el acceso a mercados de consumo mucho más extensos que los existentes en el entorno circundante.</p> <p>Posibilidad de desarrollar actividad económica relacionada con el uso de los recursos hídricos para actividades de recreo y deportivas.</p> <p>Aplicación de nuevas tecnologías a la industria agroalimentaria.</p> <p>Demanda de especies cinegéticas para repoblación.</p>

INFRAESTRUCTURAS, EQUIPAMIENTO Y SERVICIOS

DEBILIDADES:	AMENAZAS:
<p>Escasez de infraestructuras y equipamientos en el medio rural.</p> <p>Insuficiencia de la red de carreteras interiores en algunas comarcas y en las conexiones con los principales ejes nacionales.</p> <p>Deficiencias en la red eléctrica por variación de tensión.</p> <p>Escasez de infraestructuras agrícolas (regadío, electrificación, caminos rurales) en algunas comarcas.</p> <p>Escasez de infraestructuras tecnológicas y poca implantación en las empresas.</p> <p>Poca adecuación del ferrocarril a los requerimientos de servicio actuales.</p> <p>Baja frecuencia de paso de los servicios de transporte público de pasajeros.</p> <p>Deficientes equipamientos y servicios sociales y sanitarios en comarcas periféricas.</p> <p>Poco desarrollo del sector privado de prestación de servicios.</p> <p>Carencia de suelo para uso industrial, especialmente en municipios pequeños.</p>	<p>En algunas comarcas periféricas no existen núcleos urbanos que ofrezcan servicios especializados.</p> <p>Descenso en la inversión en servicios públicos.</p> <p>Insatisfacción de los usuarios de los servicios y equipamientos públicos.</p> <p>Procesos especulativos con el suelo.</p> <p>Polémicas entorno a la ubicación de determinados servicios de la administración.</p> <p>Incapacidad de las cooperativas para dotarse de infraestructuras comunes.</p>

<p>Red de transporte público deficiente.</p> <p>Falta de centros de formación.</p> <p>Carencia de viviendas.</p> <p>Escaso desarrollo de la infraestructura de saneamientos.</p>	
FORTALEZAS:	OPORTUNIDADES:
<p>Red de caminos rurales que facilita el acceso a las explotaciones agrarias.</p> <p>Buena infraestructura hidráulica en algunas comarcas.</p> <p>Infraestructura para soporte de actividad turística: cañadas, miradores, caminos rurales, etc.</p> <p>Arquitectura rural característica.</p>	<p>Mejora de las carreteras comarcales.</p> <p>Telefonía y electrificación rural.</p> <p>Proceso de implantación de nuevas tecnologías.</p> <p>Mejoras de los accesos a las vías rápidas de comunicación terrestre.</p> <p>Reutilización de las vías de ferrocarril para otros usos.</p> <p>Creación de centros técnico-administrativos para el desarrollo.</p>

RECURSOS FINANCIEROS

DEBILIDADES:	AMENAZAS:
<p>Insuficiente capacidad financiera para abordar proyectos de mejora y de expansión del tejido productivo existente. Poca capacidad de las empresas para asumir riesgos. Percepción de las ayudas e incentivos que ofrece la administración como algo excesivamente complicado y poco ágil en su tramitación.</p> <p>Endeudamiento municipal.</p> <p>Desconfianza en las instituciones.</p> <p>Poca implicación de las entidades financieras para apoyar proyectos empresariales.</p> <p>Poco apego a los principios de la economía social.</p> <p>Poco conocimiento por parte de algunos sectores de la población de las ayudas de administración.</p> <p>Desinterés o desconocimiento por parte de algunos ayuntamientos sobre el desarrollo local.</p> <p>Deficiente tendencia a la inversión</p> <p>Escasa variedad de Entidades Bancarias.</p>	<p>Previsible reducción de los fondos destinados a la Política Agraria Común (PAC) y a las regiones Objetivo I.</p> <p>Concentración de las inversiones en grandes áreas urbanas y ejes de desarrollo.</p> <p>Bajo nivel de reinversión de las empresas. Desinterés del ahorro privado en el desarrollo local.</p> <p>Criterios demasiado estrictos de las entidades financieras a la hora de conceder créditos.</p> <p>Cambios en las políticas de desarrollo europeas</p>

FORTALEZAS:	OPORTUNIDADES:
<p>Elevada capacidad de ahorro local.</p> <p>Familiarización de parte del empresariado con funcionamiento de los incentivos y ayudas de administración.</p> <p>Entidades financieras comprometidas con los inversores locales.</p>	<p>Establecimiento de convenios con entidades financieras para obtener créditos a bajo interés.</p> <p>Movilización del ahorro privado.</p> <p>Acciones institucionales para el desarrollo local.</p> <p>Financiación pública de acciones de desarrollo.</p>

Como se puede observar, diversas áreas han sido objeto de estudio:

- *MEDIO FÍSICO Y BIÓTICO*: El resultado del análisis lo configura en el cuadrante inferior izquierdo, es decir, dentro de las fortalezas y oportunidades siendo a tal efecto deseable el aplicar una *estrategia ofensiva*.

- *RECURSOS HUMANOS Y SOCIOCULTURALES*: En este caso la situación se presenta desfavorable. El valor promedio de la comarca señala una tendencia hacia el cuadrante superior derecho que se correspondería con una *estrategia de supervivencia*.

- *ENTORNO SOCIOECONÓMICO*: La tendencia observada es también negativa siendo asimismo de aplicación una *estrategia de supervivencia*, ahora bien, se aprecian diferencias muy notables entre las comarcas en cuanto a la percepción de este entorno como amenaza (La Siberia y Vegas Altas), debilidad (La Siberia y La Campiña), fortaleza (Campiña, Sierra Sur y Tierra de Barros) u oportunidad (Campiña y Siberia).

- *INFRAESTRUCTURAS, EQUIPAMIENTOS Y SERVICIOS*: La tendencia general se desplaza hacia el cuadrante superior izquierdo que determina una estrategia de reorientación y se corresponde con una percepción elevada de las debilidades, junto a un cierto nivel, aunque menor, de oportunidades. Señalar por último que esta área es el que mayor diferencias intercomarcales presenta de modo que zonas como Siberia, Campiña o Zafra se inclinan hacia *estrategias ofensivas o de reorientación*, La Serena opta por una *estrategia defensiva* mientras que por ejemplo Tentudía o Sierra Sur se deciden por *estrategias defensivas o de supervivencia*.

II. LA ESTRATEGIA LOCAL DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y EMPLEO.

1. PROCESO DE PLANIFICACIÓN.

MISIÓN DE LA DIPUTACIÓN EN MATERIA DE DESARROLLO LOCAL.

En la asunción del nuevo papel de las Diputaciones tras la aprobación de la constitución de 1978, la Diputación de Badajoz se encuentra actualmente orientada hacia un modelo municipalista actuando en el ámbito de la prestación de servicios plenos de asistencia, cooperación y asesoramiento a los Ayuntamientos y Entidades Locales así como en la persecución de la satisfacción de las mismas.

La diputación, tras el marco constitucional instaurado, asume el papel de administración de segundo nivel y ente intermedio representante de los municipios y a tal fin responde su actual esfuerzo de *potenciación de las organizaciones supramunicipales*.

Por otro lado, la Diputación garantizará, en la medida de lo posible, el *equilibrio municipal en la prestación de servicios* y en esta línea asume, a nivel provincial y en el marco de la Administración Local, las competencias propias de desarrollo socioeconómico, formación, fomento de empleo, etc a través de Área de Desarrollo Local.

En este contexto la misión de la Diputación consistirá en *promocionar e impulsar el desarrollo* del territorio provincial empleando criterios de reequilibrio social, territorial y medioambiental, mediante la generación de un *desarrollo sostenido e integrado*, apostando en todo momento por la *cooperación local* en todas sus

vertientes y la coordinación, en esta materia con el resto de administraciones públicas que actúan en el territorio.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

Podemos señalar los que a continuación se expresan:

- 1- Reequilibrio social, territorial y medioambiental provincial y la mejora de las condiciones de vida.
- 2- Impulso del desarrollo económico y social a partir de las oportunidades que oferta el propio territorio.
- 3- Fomentar la descentralización de las políticas de desarrollo a través de la cooperación entre Entidades Locales y la coordinación con el resto de administraciones.
- 4- Potenciación de las entidades supramunicipales.
- 5- Fomento del empleo, con especial incidencia en los colectivos desfavorecidos, así como la promoción de la economía local.
- 6- Asistencia y asesoramiento para la puesta en marcha de programas que favorezcan los objetivos establecidos.
- 7- Política activa de defensa de los intereses provinciales asegurando la presencia del Área de Desarrollo Local en aquellos foros relativos a la promoción socioeconómica.
- 8- Mejora técnica y personal de los recursos humanos de la provincia.

2. LÍNEAS ESTRATÉGICAS.

Las líneas que a continuación se pasan a exponer, estarán impregnadas de los siguientes principios transversales;

- Coordinación y cooperación institucional y privada.
- Satisfacción de las demandas de los usuarios de servicios.
- Prioridad a los municipios con menos medios.
- Principio de subsidiariedad.
- Nuevas tecnologías de la información.

2.1.DISEÑO Y GESTIÓN DE PROYECTOS DE DESARROLLO LOCAL. Pretende facilitar el acceso por parte de las Entidades Locales y la Diputación a proyectos de desarrollo que respondan a una planificación estratégica acorde con el territorio así como canalizar de manera efectiva las propuestas emanadas desde las Corporaciones Locales a las iniciativas más idóneas.

Trabajos concretos

- 1) *Informar* a la Diputación y Corporaciones Locales de todo lo relativo a temas de desarrollo, con especial incidencia en asuntos comunitarios.
- 2) *Asesoramiento* en el diseño de proyectos de desarrollo local promovidos por los entes anteriores.
- 3) *Presentar y defender* los citados proyectos cuando emanen de la Diputación o de municipios con incapacidad técnica demostrada.
- 4) *Colaborar* en la gestión, seguimiento y evaluación de los programas desarrollados por los municipios, especialmente en la formación e inserción laboral de los menos favorecidos.
- 5) *Ofrecer* a los entes Locales una oferta actualizada de partenariado útil para la puesta en marcha de dichos proyectos.

2.2. DINAMIZACIÓN DEL TERRITORIO PROVINCIAL.

Consiste principalmente en el fomento del diálogo, la interrelación y el trabajo conjunto de los recursos humanos y económicos para la promoción económica y social de los municipios.

Trabajos a realizar:

- 1) Crear y animar *redes de trabajo e investigación* entre los agentes económicos y sociales para conjuntamente, planificar y accionar el desarrollo socioeconómico de cada zona.
- 2) *Diagnósticos y planes de mejora* de las microempresas de cara a incrementar su competitividad, empleabilidad y modernizar sus estructuras.
- 3) *Campañas* de sensibilización y dinamización que orienten a la creación de riqueza y empleo.

- 4) Elaboración de *Planes Estratégicos* comarcales Y Provincial con la participación de los agentes territoriales implicados atendiendo a criterios de equilibrio económico, social y medioambiental intermunicipal.
- 5) Analizar las *necesidades* de los sectores económicos y detectar las *oportunidades*
- 6) Establecer estrategias de empleo con un observatorio permanente de experiencias de otros países susceptibles de ser aplicadas en el territorio.
- 7) Promoción y difusión de *nuevas tecnologías*, especialmente en el área empresa.
- 8) Articular la *oferta turística* mediante Planes de Actuación partiendo de la promoción y planificación.
- 9) Cooperación de la Diputación con todos los municipios mediante una *gestión descentralizada*.

2.3. FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO.

Persigue mejorar la capacidad técnica y personal de los recursos humanos para la creación de empleo y el desarrollo local.

Trabajos a realizar:

- 1) *Procesos formativos* dirigidos a los técnicos de desarrollo local.
- 2) *Grupos de trabajo* para el diseño y difusión de herramientas y métodos de trabajo de cara a elaborar y gestionar programas de desarrollo local.
- 3) *Acciones formativas* a cargos públicos locales sobre desarrollo local y empleo.
- 4) *Mejora de la cualificación profesional* de los trabajadores de PYMES y MYPES para mejorar la adaptación a cambios tecnológicos y productivos, la innovación y la iniciativa.
- 5) *Impulso de la empleabilidad* en los nuevos yacimientos de empleo.
- 6) *Acciones formativas* para promover el espíritu emprendedor de los jóvenes antes de que abandonen el ciclo educativo.
- 7) *Acciones formativas* dirigidas a colectivos con especiales dificultades.
- 8) *Acciones de orientación profesional* para el empleo y asistencia al autoempleo.

- 9) *Programas de formación-empleo* para desempleados menores de 25 años y a mayores de dicha edad.
- 10) *Acompañamiento* a desempleados que hayan participado en programas e formación e *intermediación* con las empresas demandantes.

2.4. MODERNIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL DE LA PROVINCIA. Se llevará a cabo mediante la mejora de calidad de los servicios a los ciudadanos así como de los recursos humanos al servicio de los ayuntamientos. Se pretende mejorar la estructura organizativa de la Diputación orientándola hacia el servicio integral a los municipios y mediante la formación de los recursos humanos que la componen.

Trabajos concretos:

- 1) Elaboración anual de *estudios de necesidades formativas* de la Administración Local.
- 2) Formulación de *objetivos estratégicos* así como diseño y gestión de un *plan de formación* dirigido a empleados públicos de los Ayuntamientos y la Diputación.
- 3) *Evaluación de la formación* desde otros ámbitos como la satisfacción de los usuarios, profesorado, aplicación al puesto de trabajo, etc.
- 4) Diseño y creación de una *bolsa de profesorado*.
- 5) Diseño y publicación de *manuales y herramientas de formación*.
- 6) *Jornadas y seminarios* sobre temas de interés para la Administración Local.

2.5. POTENCIACIÓN DEL PAPEL DE LA DIPUTACIÓN COMO MOTOR DEL DESARROLLO LOCAL.

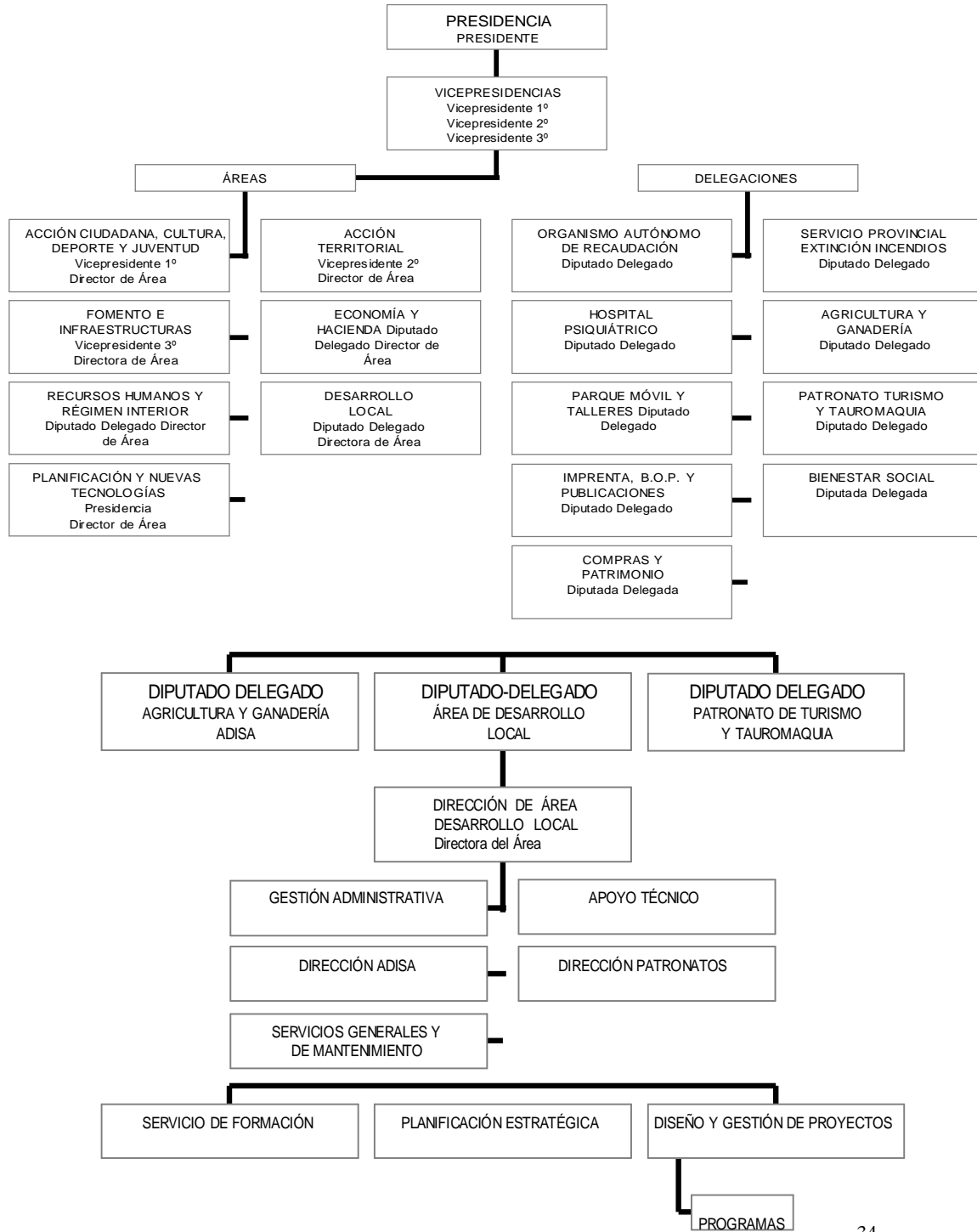
Tiene como objetivo el crear vínculos permanentes con instituciones públicas y privadas que aporten elementos de análisis y propuestas de acción en materia de desarrollo local así como extender nuestra cultura y “saber estar” a otros Entes Locales y/o Diputaciones.

Trabajos a desarrollar:

- 1) Establecer acuerdos y convenios con otros entes susceptibles de colaborar con la Diputación en materia de desarrollo local.
- 2) Tomar parte en foros nacionales y/o internacionales sobre desarrollo local.
- 3) Participación activa en Comisiones técnicas de promoción económica y desarrollo, asociaciones de desarrollo local, etc.
- 4) Formar parte de redes de desarrollo y grupos de trabajo en el ámbito local así como crear la Red Técnica Provincial de Desarrollo Local.
- 5) Descentralizar los servicios orientados a esta área para acercar a los municipios la gestión de los cursos.
- 6) Basar las pautas de funcionamiento interno en la calidad de los servicios a los municipios mediante la reorganización del Área.
- 7) Programas de asistencia Técnica a Administraciones Locales de otros países, colaboración con ONG´s y otros entes de cooperación.
- 8) Promocionar entre los ciudadanos las ideas de convivencia, solidaridad y cooperación mediante el hermanamiento de ciudades.

3. ORGANIZACIÓN.

ORGANIGRAMA FUNCIONAL DE LA DIPUTACIÓN Y DEL ÁREA DE DESARROLLO LOCAL.



EQUIPO DE GOBIERNO Y DIRECCIÓN.

1) GOBIERNO:

- Ilmo. Sr. D. Juan María Vázquez García, Presidente
- D. Eduardo de Orduña Puebla, Vicepresidente 1º y Diputado Delegado del Área de Cultura y Acción Ciudadana.
- D. Vicente Herrera Silva, Vicepresidente 2º y Diputado Delegado del Área de Acción Territorial.
- D. Gabriel Mayoral Galavís, Vicepresidente 3º y Diputado Delegado del Área de Fomento e Infraestructuras.
- D. Manuel Vázquez Villanueva, Diputado Delegado del Área de Recursos Humanos y Régimen Interior.
- D. Victoriano Prieto Molina, Diputado Delegado del Área de Desarrollo Local.
- D. Antonio Cabanillas Acero, Diputado Delegado del Área de Economía y Hacienda.
- Dña. Manuela Cebrino Bonilla, Diputada Delegada de Compras y Patrimonio.
- D. Manuel Calzado Galván, Diputado Delegado del OAR.
- D. Rafael Carballo López, Diputado Delegado del Hospital Psiquiátrico.
- D. Cayetano Ibarra Barroso, Diputado Delegado de Imprenta, BOP y Publicaciones.
- D Benito Benítez Trinidad, Diputado Delegado de Agricultura y Ganadería.
- D. Pedro Ledesma Flores, Diputado Delegado del Patronato de Turismo y Tauromaquia.
- D. José Martínez Ramos, Diputado Delegado del Parque Móvil y Talleres.
- Dña. Mª Josefa del Viejo López, Diputada Delegada de Bienestar Social. ▫
- D. Felipe Almoril Antúnez, Diputado Delegado del S.P.E.I.

2) COMSIÓN DE DESARROLLO LOCAL.

- D. Victoriano Prieto Molina, Presidente de la Comisión de Desarrollo Local
- D. Antonio Cabanillas Acero, Vocal
- D. Vicente Herrera Silva, Vocal.

- ℞ D. Cayetano Ibarra Barroso, Vocal.
- ℞ D. Eduardo de Orduña Puebla, Vocal.
- ℞ D. Manuel Vázquez Villanueva, Vocal.
- ℞ D. Pedro Lanzas Merino, Vocal Portavoz Oposición.
- ℞ D. Eduardo Delgado Salguero, Vocal Oposición.
- ℞ D. Francisco Javier Fernández Perianes, Vocal Oposición.
- ℞ D. Antonio Galván Porras, Vocal Oposición.
- ℞ D. Martín Jesús Sánchez Marcelo, Vocal Suplente Oposición.
- ℞ Dña. Ángela Emilia León Pizarro, Secretaria de la Comisión de Desarrollo Local.

3) EQUIPO DE DIRECCIÓN DEL ÁREA DE DESARROLLO LOCAL

- ℞ Dña. Ángela E. León Pizarro, Directora del Área de Desarrollo Local.
- ℞ Dña. Carmen Molina Cháves, Responsable del Servicio de Formación.
- ℞ D. Javier Luna Martín, Responsable de Planificación Estratégica.
- ℞ D. Pilar Muñoz Romero, responsable de Diseño y Gestión de Proyectos.
- ℞ D. Antonio Calleja Hidalgo, Responsable de la Gestión Administrativa y contable.
- ℞ D. Gabriel Montesinos Gómez, Responsable de Compras y Patrimonio.
- ℞ D. Juan Pedro Plaza Cabalgante, Responsable del Patronato de Turismo.
- ℞ D. Manuel Diestro, Responsable de Agricultura y Ganadería.

4. COOPERACIÓN INSTITUCIONAL Y PÚBLICO- PRIVADA.

COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL.

Esta cooperación se viene a materializar en la participación en redes de trabajo con otras organizaciones y entidades que puedan mejorar los programas de desarrollo de la provincia. Entre estas redes cabe destacar;

· *Delos Constellation*; no se trata sólo de una red sino que es un movimiento que parte de prácticas, propone conceptos y hechos.

Objetivos:

- 1- Unión de acciones de desarrollo local, su sinergia, multiplicación y visibilidad.
- 2- Enfoque integrado del desarrollo local a partir de los recursos existentes.
- 3- Conseguir una base económica que permita producir los bienes y servicios necesarios.
- 4- Una base cultural y demográfica que permita vitalizar los territorios y las relaciones entre ellos.

· *Partenalia*; Pretende defender los intereses de las administraciones locales de segundo nivel en Europa mediante el intercambio de experiencias, la reflexión conjunta y la cooperación.

· *Red Urb-al*; En este sentido, el Área de Desarrollo Local participa en las redes nº 3 (democracia en la ciudad), 5 (que ahora nos ocupa) y 6 (medio ambiente urbano).

· *Forum Sinergias*; Red europea que pretende el refuerzo de sus miembros mediante el trabajo conjunto, el diálogo político y la sensibilización ciudadana sobre los problemas del ámbito rural.

· *Red Meridional*; Formada por las Diputaciones andaluzas y la de Badajoz para mejorar el desarrollo socioeconómico y promover actuaciones conjuntas en esta materia.

· *La Grolla*; Pretende la difusión de buenas prácticas entre sus miembros y el desarrollo de la innovación tecnológica y metodológica, contribuir a crear asociaciones locales sobre la base de experiencias comunes así como simplificar las relaciones transnacionales necesarias para el desarrollo de proyectos en el marco de las políticas comunitarias.

Por último señalar que el área de Desarrollo Local mantiene para la consecución de sus objetivos diversos Convenios y Acuerdos.

COOPERACIÓN PÚBLICO-PRIVADA.

El Área de desarrollo Local mantiene concreta y permanentemente Convenios con las *Cajas de Ahorro extremeñas* y la *Caja Rural de Extremadura* para llevar a cabo programas relacionados con el desarrollo local y el empleo.

Del mismo modo, ha suscrito Acuerdos con las *centrales sindicales pertinentes*, sobre todo en materia de formación, y con la *organización de profesionales y autónomos* para programas de asesoramiento, adaptación de empresas a los cambios, etc.

De trascendental importancia son los Convenios de colaboración suscritos con las *empresas*, y que actúan en ámbitos de sectores económicos importantes y con perspectiva de futuro, consistentes en la formación integral de alumnos para ser después suministrados a las empresas que de este modo consiguen trabajadores formados en lo que realmente necesitan.

Se han firmado, para la implantación de nuevas tecnologías de la información, Acuerdos con *Telefónica* además de los ya existentes con la Junta de Extremadura.

Por último, señalar como las *Asociaciones ciudadanas* u otros entes como los *colegios profesionales* toman parte estrechamente con esta Área sobre la base de un método de trabajo principalmente participativo y de consenso.

CIUDAD: BILBAO.

I. CONTEXTO LOCAL.

1. SITUACIÓN HISTÓRICA Y CONTEXTUAL.

1.1. DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA CIUDAD.

El municipio de Bilbao constituye el centro económico y social de una metrópoli que alcanza casi un millón de habitantes, y se encuentra en una situación propia de una zona industrial en declive debido a su industria tradicional (siderurgia, metal y construcción naval). Ha sufrido la fuerte competencia de países emergentes (con costes de producción inferiores) que ha provocado una pérdida de mercado y competencia. Esto pone de manifiesto la necesidad de reconversión y las grandes bolsas de desempleo que cobran especial incidencia en determinados colectivos.

La reconversión llevada a cabo, ha producido un importante *trasvase* de población activa del *sector secundario a servicios* (cada vez más importante) con los consecuentes problemas de readaptación.

1.2. MARCO INSTITUCIONAL EXISTENTE.

1.2.1. PLAN GENERAL DE ORDENACIÓN URBANA:

Parte de un punto importante que consiste en el diseño urbanístico de cara a equipamiento, infraestructuras y posibilidades de negocio. Este plan va a permitir:

- *Racionalizar* nuestro desarrollo urbano.
- *Definir* un modelo de ciudad para el futuro.

- *Generar* nuevas oportunidades de riqueza y empleo, especialmente el sector servicios.

1.2.2. PLAN ESTRATÉGICO PARA REVITALIZAR EL BILBAO METROPOLITANO.

Con el fin de impulsar y liderar la revitalización del área se crea la *Asociación BILBAO METRÓPOLI 30* que aglutina a entidades públicas y privadas y en la que el Ayuntamiento de Bilbao toma parte.

Objetivo de este plan:

- *Reconfigurar* la actividad económica hacia el sector terciario impulsando una actividad de servicios e industrial tecnológica y avanzada.

Líneas a seguir para ello:

- *Formación.*
- Mejora del *entorno urbano y medio ambiental.*
- *Oferta cultural* para una mayor proyección exterior.
- *Modernización* de comunicaciones.

Se pretende aunar *actuación pública y privada* en todo el área metropolitana configurándola como un espacio socio económico fuerte.

1.2.3. ACTUACIONES URBANÍSTICAS Y MEJORA DE COMUNICACIONES.

Se crea y pone en funcionamiento *BILBAO RIA 2000* del que forman parte el Ayuntamiento, Gobierno Vasco, Diputación de Bizkaia y Gobierno Central.

Objetivo:

- *Ejecución* de actuaciones urbanísticas y *mejora* de las comunicaciones.

Por otro lado, se pone en marcha por las instituciones vascas una serie de proyectos dirigidos a la transformación de Bilbao (algunos ya finalizados). Tales son entre otros:

Ampliación del aeropuerto, Metro, Museo Guggenheim, Palacio de la Música y Congresos, limpieza de la ría.

1.2.4.SECTOR CON GRAN PESO SOCIAL Y ECONÓMICO: LA DISTRIBUCIÓN COMERCIAL.

- *PLAN ESPECIAL DE REVITALIZACIÓN COMERCIAL (PERCO)* solicitado al departamento de industria, comercio y turismo, y dirigido a la realización de proyectos de urbanización en zonas comerciales del núcleo urbano.
- *BILBAO DENDAK* integrado por Asociaciones de comerciantes del municipio, Cámara de comercio, Corte Inglés e instancias municipales. Pretende modernizar la ciudad a través del comercio.

Medio para su consecución:

- *Afianzar* su liderazgo en el eje atlántico.
- *Aportar* iniciativas y unir esfuerzos.
- *Aceptar* los retos para su consecución.

Para ello cuenta con cuatro comisiones

- Foro Bilbao dendak.
- Comisión de comunicación.
- Comisión de infraestructuras.
- Comisión de coordinación.

1.2.5.LAN EKINTZA-BILBAO.

Se trata de una empresa municipal de la cual es titular el ayuntamiento. Centra su atención en cinco líneas

- *Promoción económica* del municipio y *desarrollo de proyectos* de tipo estratégico.
- *Apoyo a la creación* de empresas en especial en sectores de interés estratégico.
- *Apoyo* a empresas de Bilbao, en especial *pymes* para incrementar la competitividad y el empleo generado.
- *Promoción de empleo* mediante itinerarios personalizados con prioridad de colectivos con mayores dificultades.

- Estrategia activa de *colaboración* con otras administraciones e iniciativa privada.

Objetivos transversales aplicables en todas las líneas citadas:

- *Orientación* al cliente.
- *Promoción, innovación* y nuevas tecnologías.
- *Atención* a áreas y grupos menos favorecidos.
- *Cooperación* pública y privada.

1.3. POBLACIÓN.

Bilbao y su área metropolitana cuenta con casi un millón de habitantes y agrupa a treinta municipios. Constituye un dato significativo el hecho de que uno de cada tres habitantes de Bizkaia y uno de cada cinco de la Comunidad Autónoma Vasca reside en Bilbao. En datos porcentuales vemos cómo la población del Bilbao metropolitano representa el 79,5% del territorio histórico de Bizkaia y el 43% de la población de la Comunidad Autónoma Vasca.

POBLACIÓN DE BILBAO, BIZKAIA Y LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO:

ÁMBITO TERRITORIAL	POBLACIÓN TOTAL
<i>BILBAO</i>	<i>357.589</i>
<i>BILBAO METROPOLITANO</i>	<i>904.571</i>
<i>BIZKAIA</i>	<i>1.137.418</i>
<i>PAÍS VASCO</i>	<i>2.100.441</i>

Fuente: INE (Datos del Padrón Municipal referida al 01.01.1999 resultante de la revisión del Padrón Municipal de 1998.)

2. ANÁLISIS ECONÓMICO Y DEL EMPLEO.

2.1. INDICADORES DE EMPLEO.

2.1.1. POBLACIÓN ACTIVA DE BILBAO.

COMPARATIVA SOBRE EL EMPLEO ENTRE BILBAO, BIZKAIA, LA C.A.P.V Y EL ESTADO (ÚLTIMO TRIMESTRE DE 1.999):

AMBITO TERRITORIAL	POBLACIÓN MAYOR DE 16 AÑOS	POBLACIÓN ACTIVA	POBLACIÓN OCUPADA	POBLACIÓN PARADA
BILBAO	310.548	163.329	131.595	31.734
BIZKAIA	971.475	509.090	421.764	87.326
C.A.P.V.	1.788.031	971.734	826.625	145.109
ESTADO	32.752.000	16.603.500	14.041.500	2.562.000

Fuente: El Mercado de Trabajo del Municipio de Bilbao 2.000, Lan Ekintza-Bilbao. A partir del Censo del Mercado de Trabajo, Egailan.

AMBITO TERRITORIAL	TASA DE ACTIVIDAD	TASA DE OCUPACION	TASA DE PARO
BILBAO	52,59%	80,57%	19,43%
BIZKAIA	52,40%	82,85%	17,15%
C.A.P.V	54,34%	85,07%	14,93%
ESTADO	50,69%	84,57%	15,43%

DATOS GENERALES SOBRE EL EMPLEO EN BILBAO EN FUNCIÓN DEL SEXO:

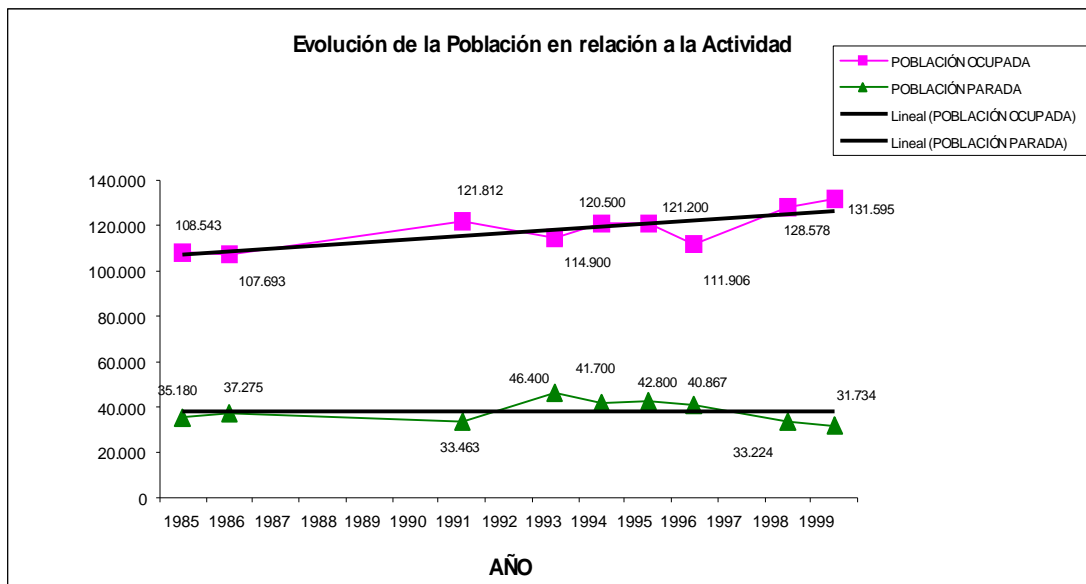
SEXO	POBLACIÓN > 16 AÑOS	POBLACIÓN ACTIVA	POBLACIÓN OCUPADA	POBLACIÓN PARADA
VARÓN	145.699	93.460	80.473	12.987
MUJER	164.849	69.869	51.122	18.747
TOTAL BILBAO	310.548	163.329	131.595	31.734

SEXO	TASA ACTIVIDAD	TASA OCUPACIÓN	TASA PARO
VARÓN	64,16%	86,11%	13,89%
MUJER	42,38%	73,17%	26,83%
TOTAL BILBAO	52,59%	80,57%	19,43%

Conclusiones extraídas:

- La tasa de actividad del municipio está casi dos puntos por encima del estado lo que implica un importante potencial de personas activas y de generación de riqueza.
- En el lado contrario, en cuanto a la tasa de ocupación, Bilbao presenta una diferencia de casi cinco puntos por debajo de la Comunidad Autónoma y de cuatro con el resto del estado lo cual supone una posición desfavorecida con respecto a zonas cercanas.
- La tasa de paro femenina prácticamente duplica a la masculina, sin embargo, en la tasa de ocupación se da una menor diferencia entre los dos.

Se observa una *tendencia favorable* en los últimos años, entre 1998 y 1999, en el sentido de que la incorporación de 1526 personas a la vida activa ha producido una disminución de 1489 personas paradas y un incremento de 3015 personas ocupadas.



Durante 1999 se alcanzan los niveles más bajos de paro, tendencia que continua a lo largo del 2000 en cuyo último trimestre la tasa de paro de Bizkaia se sitúa en el 12,12%.

2.1.2. POBLACIÓN OCUPADA.

DISTRIBUCIÓN POR ACTIVIDAD Y PROFESIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA DE BILBAO:

PROFESIÓN	VARÓN	MUJER	TOTAL	% SOBRE TOTAL
<i>Directivos</i>	9.206	2.620	11.826	8,99%
<i>Técnicos</i>	20.629	16.571	37.201	28,27%
<i>Empleados Administrativos</i>	7.826	8.942	16.767	12,74%
<i>Trabajadores Cualificados servicios</i>	7.100	12.215	19.315	14,68%
<i>Trabajadores Cualificados agricultura-pesca</i>	278	48	327	0,25%
<i>Trabajadores Cualificados construcción-industria</i>	18.740	1.155	19.895	15,12%
<i>Operarios de maquinaria</i>	11.000	613	11.613	8,82%
<i>Trabajadores No Cualificados servicios</i>	3.153	8.868	12.020	9,13%
<i>Trabajadores No Cualificados construcción-industria</i>	1.705	61	1.766	1,34%
<i>Trabajadores No Cualificados transporte-descarga</i>	834	31	865	0,66%
Total	80.471	51.124	131.595	100,00%

Conclusiones:

- La profesión más representativa es la de técnico, constituida principalmente por titulados que trabajan en el sector servicios y que alcanza el 28,27% de la ocupación total.
- Otro dato a considerar es el porcentaje significativo de trabajadores cualificados con respecto a los no cualificados.

NIVEL DE ESTUDIOS DE LA POBLACIÓN OCUPADA DE BILBAO:

ESTUDIOS	TOTAL 1999	% 1999	TASA OCUPACIÓN 1.999
<i>Estudios Primarios</i>	39.585	30,08%	80,51%
<i>Estudios Secundarios No Profesionales</i>	21.287	16,17%	81,67%
<i>Estudios Profesionales</i>	28.066	21,32%	78,86%
<i>Estudios Universitarios</i>	42.658	32,42%	81,23%
Total	131.595	100,00%	80,57%

Conclusiones:

- Tendencia hacia una mayor profesionalización y formación en líneas generales. Del mismo modo aumenta aunque no al mismo ritmo que las personas con estudios universitarios, el número de personas que se incorporan al mercado laboral con estudios de formación profesional.
- Evolución por sexos: Tendencia alcista de la población ocupada femenina desde 1985 estancándose en 1999 donde sólo ha aumentado en 67 el número de mujeres que se incorporan al mercado laboral, mientras que los hombres se han ocupado en casi 3.000 nuevos puestos.
- *Edad:* Se encuentra formada por personas ni muy jóvenes ni muy mayores, como dato el 60% esta comprendida entre los 25 y 44 años; sin embargo, se ha producido en el colectivo de menores de 25 años un incremento en la ocupación del 25% con respecto a 1998.

2.1.3. POBLACIÓN DESEMPLEADA.

La distribución por edad y sexo de la población desempleada es la siguiente:

EDAD	VARÓN	MUJER	TOTAL
16-24 años	3.598	4.972	8.570
25-44 años	7.519	11.185	18.704
45 ó más años	1.870	2.590	4.460
TOTAL	12.987	18.747	31.734

De estos valores absolutos se derivan las siguientes tasas:

EDAD	VARÓN	MUJER	TOTAL
16-24 años	34,03%	49,42%	41,54%
25-44 años	14,31%	25,51%	19,40%
45 ó más años	6,17%	16,22%	9,64%
TOTAL	13,90%	26,83%	19,43%

Conclusiones:

- El mayor número de personas desempleadas se encuentra entre los 25 y 44 años, si bien es cierto que es en este tramo donde la tasa de actividad es más alta; por tanto, es el tramo comprendido entre los 16 y 24 años el que cuenta con mayor tasa de paro.

FORMACIÓN DE LA POBLACIÓN DESEMPLEADA DE BILBAO:

STUDIOS	TOTAL 1999	% 1999	TASA PARO 1.999
Estudios Primarios	9.580	30,19%	19,49%
Estudios Secundarios No Profesionales	4.777	15,05%	18,33%
Estudios Profesionales	7.523	23,71%	21,14%
Estudios Universitarios	9.854	31,05%	18,77%
Total	31.734	100,00%	19,43%

Conclusiones que se extraen:

- El aumento de empleo no es tan rápido como para absorber el incremento de personas que buscan empleo con estudios universitarios, especialmente con estudios de ciencias menos técnicas, y en concreto Filosofía y Letras y Derecho, frente a Ingeniería, entre otras.
- Dentro de los estudios profesionales, es la rama de administrativo la que cuenta con más paro frente a la más baja representada por la rama del metal.

· Vemos que las tasas de desempleo no oscilan mucho dependiendo del nivel de estudios siendo el tipo de estudios dentro del mismo nivel lo que influye a la hora de encontrar trabajo.

CARACTERIZACIÓN DEL DESEMPLEO DE BILBAO EN CUANTO A EXPERIENCIA Y TIEMPO EN SITUACIÓN DE DESEMPLEO:

TIEMPO EN DESEMPLEO	ON EXPERIENCIA	SIN EXPERIENCIA	TOTAL	TOTAL EN %
< 1 MES	279	1	280	0,9%
1-3 MESES	3.479	705	4.184	13,3%
3-6 MESES	2.852	1.296	4.148	13,2%
6-12 MESES	3.516	579	4.095	13,0%
1-2 AÑOS	3.498	1.805	5.303	16,8%
2 ó MÁS AÑOS	9.999	3.408	13.407	42,6%
TOTAL	23.622	7.795	31.417	100,0%

Conclusiones:

- El 75% de quienes buscan empleo tienen experiencia anterior y la mayor parte de ellos proceden del sector servicios.
- Durante 1998-99 son las personas con estudios universitarios las únicas donde el desempleo ha aumentado; por otro lado, señalar que la tendencia decreciente de desempleo se da principalmente en niveles de estudios profesionales, seguidos de los primarios y secundarios.
- Por edades: Disminuye el número de desempleados de más de 45 años mientras que entre los 16 y 44 ese descenso se estanca.

2.2. INDICADORES ECONÓMICOS.

PRODUCTO INTERIOR BRUTO (PIB).

P.I.B. MUNICIPAL PER CÁPITA. 1996. MILES DE PTAS./EUROS:

TERRITORIO	Miles de Pesetas	Euros
BILBAO	2.270	13,64
GRAN BILBAO	2.110	12,68
BIZKAIA	2.132	12,81
C.A.P.V.	2.287	13,74

Fuente: EUSTAT. Cuentas económicas. Última modificación Diciembre de 1.999

P.I.B. A PRECIOS DE MERCADO POR TERRITORIOS. MILES DE MILLONES DE PTAS. A PRECIOS CORRIENTES / MILLONES DE EUROS:

TERRITORIO	1995	1996	1997	1998	1999 (A)
	Miles Mill. Ptas. (Mill. Euros)	Miles Mill. Ptas. (Mill. Euros)	Miles Mill. Ptas. (Mill. Euros)	Miles Mill. Ptas. (Mill. Euros)	Miles Mill. Ptas. (Mill. Euros)
BIZKAIA	2.306,9 (13,86)	2.430,9 (14,60)	2.587,8 (15,55)	2.806,2 (16,86)	3.015,9 (18,12)
C.A.P.V.	4.523,1 (27,18)	4.799,1 (28,84)	5.128,6 (30,82)	5.600,4 (33,65)	6.024,1 (36,20)

Fuente: EUSTAT. Datos en base 1995. Última modificación Julio de 2.000

(A): Datos provisionales

P.I.B. POR TERRITORIOS. TASAS DE VARIACIÓN (%) A PRECIOS CONSTANTES:

TERRITORIO		1996	1997	1998	1999(A)
BIZKAIA	2,9	2,0	4,0	5,1	4,4
C.A.P.V.	3,5	2,5	4,4	6,0	4,3
ESPAÑA				4,3	4,0

P.I.B. POR RAMAS DE ACTIVIDAD Y TERRITORIOS. TASAS DE VARIACIÓN
(%) A PRECIOS CONSTANTES:

TERRITORIO	1995	1996	1997	1998	1999 (A)
BIZKAIA					
AGROPESQUERA	2,4	-10,3	11,5	-10,1	-6,9
INDUSTRIA	3,4	1,4	4,7	6,8	4,8
CONSTRUCCIÓN	0,3	-2,4	4,6	3,6	5,2
SERVICIOS	3,6	3,0	3,5	4,4	3,9
V.A.B. a precios de mercado	3,2	1,8	4,0	4,9	4,2
IMP. LIG. IMP. E IVA GRAVA PROD.	-2,0	4,8	3,1	7,2	6,5

Se observa cómo el crecimiento de la Comunidad Autónoma Vasca y concretamente de Bizkaia ha superado al conjunto del estado; este crecimiento se ha mantenido durante el 2000 con una cifra de incremento del 4,3% (2 décimas por encima del estado).

2.3. TEJIDO EMPRESARIAL.

2.3.1. DISTRIBUCIÓN SECTORIAL.

ACTIVIDAD	<u>Nº DE EMPRESAS</u>	%
Agricultura, Ganadería, Pesca y Silvicultura	5	0,02%
Industria Extractiva	6	0,02%
Industria Manufacturera	2.285	7,06%
Producción y Distribución de Energía	7	0,02%
Construcción	2.349	7,26%
Comercio y Reparaciones	10.248	31,67%
Hostelería	3.269	10,10%
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	2.894	8,94%

Intermediación Financiera	987	3,05%
Activ. Inmobiliarias, Alquiler y Servicios Empresariales	5.517	17,04%
Administración Pública, Defensa y Seguridad Social	97	0,29%
Educación	745	2,30%
Actividades Sanitarias	2.153	6,65%
Servicios Sociales y Personales	1.713	5,29%
Organismos Extraterritoriales	24	0,07%
Sin definir actividad	68	0,21%
TOTAL	32.367	100,00%

Fuente: Lan Ekintza-Bilbao ("Radiografía Empresarial del Municipio de Bilbao 1.999")

Tras un análisis se puede afirmar que más del 31% de las empresas en Bilbao se dedican al *Comercio y Reparaciones* seguido de los *Servicios Empresariales e Inmobiliarios*. El resto de empresas se distribuye equilibradamente entre *Hostelería, Transporte, Construcción, Industria Manufacturera y Servicios Personales y Sanitarios*.

2.3.2. TAMAÑO EMPRESARIAL.

RANGO DE TRABAJADORES/AS	EMPRESAS	%
0-2	25.133	77,65
3-5	4.161	12,86
6-9	1.338	4,13
10-14	593	1,83
15-19	309	0,96
20-49	499	1,54
50-99	176	0,54
100-249	96	0,30
250-499	26	0,08
ú500	12	0,04
sin definir nº trabajadores/as	24	0,07
TOTAL	32.367	100,00

Aproximadamente el 95% de las empresas son de pequeño tamaño (menos de 10 personas en plantilla). Sólo el 1% tiene 50 ó más trabajadores/as.

ACTIVIDAD	EMPRESAS	EMPLEO	MEDIA DE PLANTILLA	% EMPLEO SOBRE TOTAL
Agricultura, Ganadería, Pesca y Silvicultura	5	494	98,8	0,37%
Industria Extractiva	6	152	25,3	0,11%
Industria Manufacturera	2.285	21.121	9,2	15,60%
Producción y Distribución de Energía	7	2.920	417,1	2,16%
Construcción	2.349	9.904	4,2	7,31%
Comercio y Reparaciones	10.248	18.708	1,8	13,82%
Hostelería	3.269	7.134	2,2	5,27%
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	2.894	12.121	4,2	8,95%
Intermediación Financiera	987	9.107	9,2	6,73%
Act. Inmobiliarias, Alquiler y Servicios empresariales	5.517	12.372	2,2	9,14%
Administración Pública, Defensa y Seguridad Social	97	16.097	166,0	11,89%
Educación	745	9.523	12,8	7,03%
Actividades Sanitarias	2.153	7.135	3,3	5,27%
Servicios Sociales y Personales	1.713	7.344	4,3	5,42%
Personal Doméstico	1.263	1.263	1,0	0,93%
Organismos Extraterritoriales	24	16	0,7	0,01%
TOTAL	33.562	135.411	4,0	100,00 %

(*) En este cuadro se incluye la actividad empresarial Personal Doméstico

Conclusiones:

· La actividad manufacturera es la más empleadora pero ésta sólo supone el 7% de las empresas del municipio. Le siguen comercio y reparaciones, Administración Pública, defensa y seguridad social y servicios empresariales.

· Por tamaño; las más grandes se relacionan con producción y distribución de energía, en el lado contrario se encuentra el comercio.

2.3.3. EMPRESAS MÁS IMPORTANTES SEGÚN EMPLEO.

SECTOR DE ACTIVIDAD	OMBRE DE LA EMPRESA
CONSTRUCCIÓN	Construcciones y Promociones Balzola, S.A.
EDICIÓN PERIÓDICOS	Diario El Correo, S.A.
FINANCIERO	bbk
	BBVA
INGENIERÍA	Cadagua, S.A.
	Elecnor, S.A.
	Iberdrola, S.A.
	Idom Ingeniería y consultoría, S.A.
LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO	Comercial de Limpieza Villar, S.A.
	Servicios de Mantenimiento Integral S.A.
MONTAJE INDUSTRIAL	Montajes Nervión, S.A.
	Servicios y Montajes Vizcaínos, S.A.
TRATAMIENTO DE AGUAS	Degremont Medioambiente, S.A.

Fuente: Informe las 11 empresas más importantes de Bilbao. Lan Ekintza-Bilbao. 1999.

Responden estos sectores a una ciudad que pretende ser metaindustrial y en la que coexisten las actividades industriales, financieras y de servicios.

3. INDICADORES DE CONOCIMIENTO.

3.1. NIVELES DE EDUCACIÓN.

Población de 15 años o más según el nivel de estudios en el municipio de Bilbao:

NIVEL DE ESTUDIOS	TOTAL	%
Analfabetos	3.438	1,09%
Sin Estudios	24.008	7,64%
Primarios	139.650	44,44%
Profesionales	37.105	11,81%
Secundarios	60.359	19,21%
Medios Superiores	19.133	6,09%
Superiores	30.433	9,68%
No Consta	131	0,04%
Total	314.257	100,00%

Fuente: Actualización del Padrón Municipal 1.998

3.2. CENTROS DE INVESTIGACIÓN Y UNIVERSIDADES.

<i>UNIVERSIDADES PÚBLICAS</i>
ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR DE INGENIEROS INDUSTRIALES Y DE TELECOMUNICACIONES
ESCUELA UNIVERSITARIA DE ESTUDIOS EMPRESARIALES
ESCUELA UNIVERSITARIA DE INGENIERÍA TÉCNICA INDUSTRIAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE PROFESORADO DE E.G.B.
ESCUELA UNIVERSITARIA DE MAGISTERIO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
<i>UNIVERSIDADES PRIVADAS</i>
UNIVERSIDAD DE DEUSTO
CENTRO VASCO DE NUEVAS PROFESIONES
COLEGIO UNIVERSITARIO MELCHOR DE JOVELLANOS
INSTITUTO DIOCESANO DE TEOLOGÍA Y PASTORAL DE BILBAO

3.2.1. ASOCIACIÓN VASCA DE CENTROS DE INVESTIGACIÓN TECNOLÓGICA-EITE.

Está agrupada por ocho centros, tres de los cuales se localizan el Bilbao metropolitano.

Objeto:

- Contribuir al desarrollo económico y social impulsando y facilitando el uso de tecnología como herramienta competitiva empresarial.

NOMBRE	PRESUPUESTO MILLONES PTAS. (MILLONES EUROS)
GAIKER Centro de Transferencia Tecnológica	633,0 (3,80)
LABEIN Laboratorio de Ensayo e Investigación Industrial	1.758,6 (10,56)
ROBOTIKER Centro de Transferencia Tecnológica	944,0 (5,67)

Asimismo existen otros 24 centros de investigación pública y privada para el aporte de soluciones tecnológicas a empresas.

3.2.2. Se ha constituido la *RED VASCA DE TECNOLOGÍA* que tiene por objeto consolidar una oferta tecnológica. Características:

- *Especialización.*
- *Cercanía* a la demanda.
- *Integración* del ámbito científico de la universidad.
- Relaciones de *cooperación* con otros centros y universidades.

3.2.3. *PLAN DEL GOBIERNO VASCO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN* para el 2000-2004.

Recoge la estrategia a seguir en este ámbito integrando acciones llevadas a cabo por diferentes agentes del sistema vasco de innovación y adecuándolas a intereses y necesidades de la sociedad vasca.

Requiere la implicación de agentes públicos de diferentes niveles institucionales, agentes privados y representantes de diferentes ámbitos sociales.

4. ANÁLISIS DAFO.

DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> - Baja tasa de ocupación - Colectivos más desfavorecidos - Pequeño tamaño de la Pyme local - Dificultades administrativas para la creación de nuevas empresas 	<ul style="list-style-type: none"> - Proceso de internacionalización de las Pymes - Atracción a otros mercados de trabajo de personas cualificadas
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Cualificación de las personas - Tradición industrial y capacidad emprendedora - Creación de Infraestructuras - Regeneración urbana - Centralidad cultural 	<ul style="list-style-type: none"> - Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicaciones - Situación estratégica

A. DEBILIDADES

- *Baja tasa de ocupación:* Aunque la tasa de actividad está casi dos puntos por encima de la media estatal, con respecto a la de ocupación presenta una diferencia de casi cuatro puntos por debajo del estado y de casi cinco con la Comunidad Autónoma Vasca (con la media europea resulta todavía más elevada). Por otro lado, la mitad de desempleados son de larga duración.

- *Colectivo más desfavorecido:* El paro femenino duplica casi al masculino, así la tendencia a la ocupabilidad que venía desde 1985 se ha estancado en 1999.

Decir que la tasa de empleo más elevada se comprende entre los 16 y 24 años (41,54%), aunque en valores absolutos se comprende en las personas entre 25 y 44 años.

Destaca que casi la mitad de desempleados/as posee estudios primarios y secundarios y casi un tercio carece de formación, específicamente son las personas licenciadas en derecho, administrativas y analfabetas quienes más dificultades tienen.

- *Pequeño tamaño de la pyme local:* El 95% de empresas bilbainas tiene menos de 10 trabajadores/as y sólo el 1% concentra a 50 ó más personas.

- *Dificultades administrativas para la creación de empresas:* Alto volumen, naturaleza y coste tanto de los trámites de constitución como de puesta en marcha para los/as promotores empresariales. Esto se agudiza por el número de instancias intervinientes, concretamente Administración Local, Foral, Autonómica y Nacional.

B. AMENAZAS

- *Proceso de internacionalización de pymes:* Las empresas se ven obligadas por este mercado global a adaptar sus estrategias para ser más competitivas y salir al exterior pero además, empresas de otros ámbitos territoriales con mayor competitividad interfieren en los mercados internos incrementándose la competencia.

- *Atracción a otros mercados de trabajo de personas cualificadas* fruto de las posibilidades que ofrece la internacionalización del mercado socio laboral. A fin de evitarlo, se pretende mantener el nivel de confianza en el municipio y su entorno y potenciar la inversión en recursos humanos.

C. FORTALEZAS

- *Cualificación de las personas*: Durante los últimos 15 años vemos una tendencia alcista del número de ocupados/as con estudios profesionales y formación profesional, que en 1999 superan ya a quienes cuentan sólo con estudios primarios. Disminuye el número de trabajadores con estudios primarios y se mantiene estable el número de personal con estudios secundarios. Esta línea responde a la importante política de formación en recursos humanos (universidad, formación de postgrado, relación formación - empleo).

- *Tradición industrial y capacidad emprendedora*: Bilbao tradicionalmente se ha especializado en siderurgia, construcción naval y bienes de equipo. Debido a la iniciativa y capacidad emprendedora característica de la población bilbaína, desde su origen ha destacado por su pujanza industrial y mercantil, y por ser centro referencial de finanzas y servicios.

- *Creación de infraestructura*: Tiene por objeto permitir la accesibilidad al entorno exterior y la atracción de inversiones. En este sentido se orientan las actuaciones de ampliación del puerto, nuevo aeropuerto, reforma ferroviaria o el cableado de fibra óptica.

- *Regeneración urbana*: Pretende conseguir un cambio de imagen y del grado de satisfacción de su población para desarrollar nuevas actividades. Gran importancia en esta línea tiene la transformación y recuperación de la ría con el fin de articular los actuales márgenes portuarios disponibles en espacios lúdicos, residenciales y para actividades terciarias de manera que represente el eje principal de la ciudad.

· *Centralidad cultural de la urbe:* Bien es sabido que la actividad cultural, artística, deportiva y de ocio contribuye a la dinamización interna y a aumentar la proyección de cara al exterior, permitiendo la captación de nuevas actividades económicas. Así nos encontramos con la edificación del Palacio Euskalduna de congresos y de la música y el Museo Guggenheim. Cabe destacar que estos nuevos equipamientos se asientan sobre una base cultural previa y reconocida reforzando la proyección de la ciudad al exterior.

D. OPORTUNIDADES

· *Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación:* Constituye un reto prioritario para el desarrollo de nuevos negocios, mejora de competitividad y adaptación al proceso de globalización.

En este sentido destaca:

- ASOCIACIÓN VASCA DE CENTROS DE INVESTIGACIÓN TECNOLÓGICA-EITE que pretende en desarrollo industrial mediante la investigación aplicada y el desarrollo tecnológico.

-PARQUE TECNOLÓGICO que agrupa la principal concentración de empresas de servicios avanzados, EL INSTITUTO EUROPEO DEL SOFTWARE O EL CLUSTER GAIA.

- Puesta en marcha del PLAN VASCO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INFORMACIÓN para el 2000-2004, donde actuarán los diferentes agentes del tejido económico social.

· *Situación estratégica:* Supone un punto de conexión directa con otras ciudades y áreas metropolitanas importantes del eje Atlántico. Se plantea convertir la urbe en núcleo clave en los ejes Norte – Sur, Este – Oeste, a través de la mejora de la accesibilidad externa y la movilidad interna.

II. ESTRATEGIA LOCAL DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y EMPLEO.

1. PROCESO DE PLANIFICACIÓN.

Es necesario precisar cómo el ayuntamiento de Bilbao ha partido a la hora de elaborar su plan estratégico de una realidad palpable como es el protagonismo que día a día cobran los entes locales en la actividad económica de su área de influencia.

Del mismo modo se han tenido presente una serie de factores coyunturales de notable incidencia en la determinación del citado plan como son la tendencia favorable del mercado laboral, las positivas expectativas de la Economía Vasca, el impacto de nuevas tecnologías de la información y la comunicación en el territorio así como la necesidad de articular medidas que posibiliten un desarrollo sostenido.

Por otro lado, se ha constatado que aunque la tasa de desempleo disminuirá, éste va a tender a concentrarse en colectivos concretos (inmigrantes, mujeres, personas con baja cualificación) así como en determinadas zonas por lo que toda estrategia local de promoción y desarrollo deberá tener en cuenta esta previsión adoptando programas adaptados a sus circunstancias concretas.

Del mismo modo se pretende desde el Ayuntamiento de Bilbao lanzar una línea de acción dirigida a dar apoyo real a la empresa, mediante una relación más estrecha y fluida, como camino para el crecimiento de las mismas y por consiguiente la creación de riqueza y empleo en el municipio. Enlazando con la idea anterior, se ofrecerá una permanente colaboración para la adaptación empresarial a este mercado cambiante y para la implementación de nuevas tecnologías. Por último señalar el fomento del espíritu emprendedor que se llevará a cabo mediante medidas eficaces.

El ayuntamiento cuenta dentro de su tejido organizativo con la empresa Lan Ekintza-Bilbao que se constituye como Agencia de Desarrollo Local cuya misión consiste en contribuir al aumento de la riqueza, la mejora del bienestar social y el desarrollo sostenible en el municipio de Bilbao mediante el diseño y aplicación eficaz de políticas de promoción económica y empleo, según las directrices marcadas por el ayuntamiento, y en permanente coordinación con las políticas y actividades que en esta ámbito desarrollan el resto de administraciones públicas.

Se señalan como *Principios Estratégicos Fundamentales* los siguientes:

- Bienestar económico y social de los ciudadanos.
- Aumento y mejora de las condiciones de empleo e incremento de la riqueza, mediante la mejora de la competitividad, el desarrollo del tejido empresarial y la adaptación de la demanda de trabajo a las necesidades del tejido productivo.
- Igualdad de oportunidades, con atención a colectivos y zonas desfavorecidas.
- Coordinación entre las administraciones.
- La Agencia de Desarrollo Local (Lan Ekintza-Bilbao) elaborará políticas propias en su ámbito geográfico y colaborará en el diseño de las que se lleven a cabo por parte de entes supramunicipales.
- Puesta en marcha de proyectos considerados estratégicos para el desarrollo de la ciudad.
- Ser esta Agencia un referente municipal en las políticas o acciones que el Ayuntamiento diseñe y que afecten al desarrollo económico y del empleo del municipio de Bilbao.

2. LÍNEAS ESTRATÉGICAS.

Se han establecido una serie de *Objetivos Estratégicos* para el periodo 2000-2002 que a continuación se exponen:

1) Potenciar la actividad en el ámbito de la Promoción Económica y empresarial, en dos sentidos:

- Incorporando una nueva línea de actuación: el Área de Promoción Económica.
- Potenciando las actividades de promoción y creación de empresas, y apoyo a las mismas.

2) Mejorar la capacidad de inserción Laboral de la población desempleada mediante la puesta en práctica de acciones combinadas de información, diagnóstico, orientación, formación, trabajo y prácticas las cuales variarán en función de la persona, su perfil profesional y el tipo de trabajo al que puede y quiere acceder.

3) Contribuir a que el ayuntamiento adquiriera un papel relevante en el entorno del resto de administraciones supramunicipales y entes privados en el ámbito de la promoción económica y el empleo.

4) Involucrar a otras administraciones supramunicipales en la coordinación y financiación permanente de actividades municipales de promoción económica y empleo.

5) Promoción y desarrollo de nuevas tecnologías en el entorno social y empresarial de Bilbao.

Lan Ekintza-Bilbao desarrolla su actividad en cinco líneas de actuación y en ellas aplica los siguientes objetivos de carácter transversal:

- ∑ Orientación al cliente.
- ∑ Innovación y nuevas tecnologías.
- ∑ Atención preferente a gupos y áreas menos favorecidas.
- ∑ Cooperación público-privada.

Las cinco *Líneas de Actuación* son las siguientes:

2.1. PROMOCIÓN ECONÓMICA.

Su objetivo consiste en promover el desarrollo económico del municipio así como desarrollar proyectos específicos de interés estratégico.

Los objetivos concretos se orientan hacia:

- La generación de condiciones favorables para la consolidación y creación del tejido económico, especialmente en sectores estratégicos del municipio. Encontramos en e este punto acciones importantes como son la definición de una política del suelo que favorezca la actividad empresarial, o potenciar el urbanismo como motor del sector de la Distribución Comercial.
- Contribuir al desarrollo de las zonas menos favorecidas, analizando permanentemente sus necesidades en colaboración con otras áreas del Ayuntamiento y participando en el diseño y gestión de proyectos integrales, incidiendo en su efectividad para el desarrollo económico y la generación de empleo.
- Mejorar la imagen del municipio y posicionarlo como un espacio atractivo para la actividad empresarial transmitiendo en toda actuación de la Agencia de Desarrollo Local una imagen de ciudad atractiva y avanzada de forma coordinada con otros centros involucrados.
- Atracción de empresas al municipio.
- Captación de fondos para la financiación de proyectos municipales, en especial comunitarios, ayudando a las diversas áreas municipales a la presentación de sus proyectos necesarios y actuando como interlocutor y coordinador de su gestión.
- Desarrollo de otros proyectos estratégicos para el municipio.
- Seguimiento continuo de los indicadores económicos del municipio y su difusión entre los agentes interesados (inversión, recuperación, sectores amenazados y con potencial de crecimiento, etc).

2.2. APOYO A PYMES.

Los datos apuntan a que en esta ciudad el 95% de las empresas pertenecen a lo que se conoce como pymes por lo que la mayoría de demanda de trabajo proviene de estas empresas. Se hace necesario, por tanto, aplicar políticas de apoyo que mejoren su gestión y competitividad.

Esta línea pretende impulsar y apoyar el desarrollo y mejora especialmente de pequeñas y medianas empresas de Bilbao, de cara a contribuir a aumentar la citada competitividad y asegurar e incrementar el empleo generado.

Objetivos específicos a desarrollar:

- Conocer las necesidades del tejido empresarial de la ciudad y detectar oportunidades de desarrollo en sectores emergentes.
- Informar, orientar y asesorar a las Pymes tanto de forma presencial como a través de medios telemáticos.
- Apoyar la expansión e innovación de Pymes impulsando sus proyectos de desarrollo. Destaca en este punto el programa para la Generación de Nuevos Proyectos en las empresas (Intraemprender) así como el apoyo a la viabilidad y la puesta en marcha de nuevos proyectos o nuevas empresas en empresas existentes.
- Apoyar la mejora de la gestión de Pymes a través de la sensibilización de aspectos estratégicos, formación y asesoramiento en materia de gestión, desarrollo de programas específicos, apoyo a la transmisión generacional y la adaptación al entorno medioambiental.
- Impulso y apoyo al crecimiento y desarrollo del sector de distribución comercial, dado su peso en el tejido empresarial, mediante su dinamización y acciones específicas de apoyo a la Pyme comercial.

- Promocionar, como herramienta estratégica y favorecedora de la competitividad, las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC) y facilitar su acceso y uso por parte de las Pymes.
- Impulso de la cooperación empresarial.
- Apoyar la incorporación de nuevos Recursos Humanos en la empresa, mediante la puesta en contacto de éstas con los demandantes de empleo y el desarrollo de acciones de formación a medida de las necesidades empresariales.
- Comunicación continua con los agentes socioeconómicos comarcales para detectar sus demandas y necesidades.
- Otras acciones de animación del tejido económico local tales como la difusión de información a las empresas, particularmente mediante medios telemáticos u otros como los desayunos empresariales, premios, etc.

Como conclusión cabe destacar que el año 2000 ha supuesto la consolidación de las actividades de este servicio, consistentes en:

- Servicio de prospección empresarial
- Servicio de información personalizada a empresas
- Apoyo a proyectos de desarrollo
- Formación-consultoría a empresas
- Jornadas empresariales
- Formación a medida con compromiso de contratación
- Promoción del acceso y uso por parte de las Pymes de las tecnologías de información y comunicación.

Y las aplicaciones a los respectivos programas integrales de rehabilitación de los barrios desfavorecidos de Otxarkoaga y Billbao la Vieja, San Francisco y Zabala.

2.3. PROMOCIÓN DEL EMPLEO.

Este servicio fue creado en la década de los ochenta para intentar paliar las altas tasas de paro que se registraban a consecuencia del proceso de reconversión industrial. Hoy el desempleo surge a consecuencia de otras situaciones por lo que la atención global y personalizada se sitúa como cuestión prioritaria.

De esta forma, su objetivo principal se centra en la ayuda al acceso a un puesto de trabajo por parte de los/as ciudadanos/as desempleados/as de Bilbao, a través del diseño y desarrollo de un itinerario personalizado y priorizando a los colectivos con mayores dificultades.

Objetivos específicos:

- Adaptación de los perfiles profesionales y personales de los demandantes de empleo a los requerimientos del mercado mediante acciones generales y específicas para determinados colectivos (jóvenes, mujeres, etc).
- Acciones formativas y empleo, destinadas a parados de larga duración que favorezca la adquisición de una cualificación profesional así como de unos hábitos laborales a través de la alternancia de la formación y contratación.
- Acciones formativas y empleo, destinadas a jóvenes en sectores profesionales demandados y en combinación con la experiencia de trabajo real.
- Acciones formativas para la cualificación profesional en ocupaciones emergentes y demandadas por el mercado de trabajo, destinadas a jóvenes que han abandonado la formación reglada y se encuentran en riesgo de exclusión socio-laboral.
- Acciones integrales y personalizadas que permitan aumentar la ocupación de los desempleados y mejorar la probabilidad de encontrar o generar el propio empleo en el mercado.

- Itinerarios de empleo de carácter integral y a medida para colectivos desfavorecidos (Mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, colectivos con riesgo de exclusión social).
- Acciones para mejorar el potencial de empleabilidad, destinadas al desarrollo personal, actitudinal y motivacional.
- Servicio de apoyo técnico y de recursos en la búsqueda de empleo.
- Acciones de contratación para facilitar la integración socio-laboral e incrementar la empleabilidad del desempleado/a mediante el conocimiento de una ocupación, la experiencia práctica y la adquisición de hábitos laborales.
- Acciones de orientación para jóvenes que han abandonado el mundo escolar y que se encuentran desorientados sin objetivo profesional claro.
- Acciones de formación tutorizada en el puesto de trabajo a partir de una red de empresas colaboradoras.
- Prácticas tutorizadas en todas aquellas acciones formativas que no recogen una experiencia práctica real a través de empresas colaboradoras y convenios con entidades.
- Promover la emergencia de nuevos yacimientos de empleo.
- Actividades de fomento de la contratación laboral de colectivos Lan Ekintza-Bilbao.
- Mejorar el acceso a la ocupación y a las nuevas tecnologías para todos.

Con todo esto, la tendencia de este Servicio para el futuro, es mantener las actividades desarrolladas y mejorar la calidad del servicio prestado, incidiendo sobre todo en el carácter individualizado lo cual permitirá profundizar en los

casos más perjudicados por el desempleo, y atender con más dedicación a cada usuario/a y a sus problemas individuales.

2.4. APOYO A LA CREACIÓN DE EMPRESAS.

Se pretende con este servicio promocionar la cultura emprendedora en el municipio y apoyar a las nuevas iniciativas empresariales en su proceso de creación y consolidación, contribuyendo a generar empresas de calidad, en especial en sectores de interés estratégico para el municipio.

Objetivos específicos:

- Difundir y promocionar la cultura de emprender y la figura del emprendedor/a, potenciando la generación de nuevas iniciativas, particularmente en sectores emergentes, y ofrecer una orientación y asesoramiento iniciales que permitan a los nuevos emprendedores/as afrontar con un mayor conocimiento el análisis de viabilidad de sus proyectos. Concretamente se llevan a cabo acciones de sensibilización como el concurso de iniciativas empresariales “emprender en Bilbao-lagintza Bilbon”, seminarios para la generación de ideas de negocio o sesiones de sensibilización para la creación de empresas, con especial incidencia en colectivos y áreas menos desarrolladas y en las posibilidades de negocio de sectores emergentes (nuevos yacimientos de empleo, nuevas tecnologías) . Del mismo modo, se prestará asistencia a la generación de ideas de negocios así como información, orientación y asesoramiento inicial.

- Apoyar y acompañar a las nuevas iniciativas empresariales durante todo el proceso que va desde la maduración y desarrollo que conlleva el estudio de viabilidad de sus proyectos empresariales, hasta la preparación de los/as promotores/as para la futura gestión de sus empresas. Esta línea se lleva a cabo a través de:
 - Formación y asesoramiento para la creación de empresas.
 - Apoyo específico a proyectos de colectivos específicos: jóvenes, mujeres.
 - Apoyo específico al desarrollo de nuevas empresas en y para internet, son los llamados “negocios virtuales”.

- Otros instrumentos de apoyo como talleres de proyectos empresariales o ayudas económicas para estudios de viabilidad.
- Apoyar la puesta en marcha y acompañar a las nuevas iniciativas empresariales hasta su consolidación en el mercado, contribuyendo a que aumenten sus posibilidades de supervivencia y crecimiento a través de diversos instrumentos, y en particular, favoreciendo el contacto y la colaboración entre las nuevas empresas y la utilización por las mismas de nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
Como ejemplos de acciones en este sentido, citar el acceso a financiación a través de ayudas propias y de convenios preferentes con entidades financieras (Convenio con la Fundación Gazte Lanbidean de la bbk), la creación de centros de empresas y la animación de la red de nuevas empresas, acceso a las nuevas tecnologías y seguimiento y apoyo a la consolidación (Planes individuales que Lan Ekintza-Bilbao firma con cada nueva empresa por un periodo de 3 años).

2.5. DESARROLLO INSTITUCIONAL.

Esta línea de actuación pretende conseguir que el Ayuntamiento de Bilbao a través de Lan Ekintza-Bilbao sea un referente en su actividad tanto ante otras administraciones como ante el sector privado, colaborando y obteniendo el máximo apoyo de todos los agentes involucrados, y mejorando la gestión interna.

Objetivos específicos:

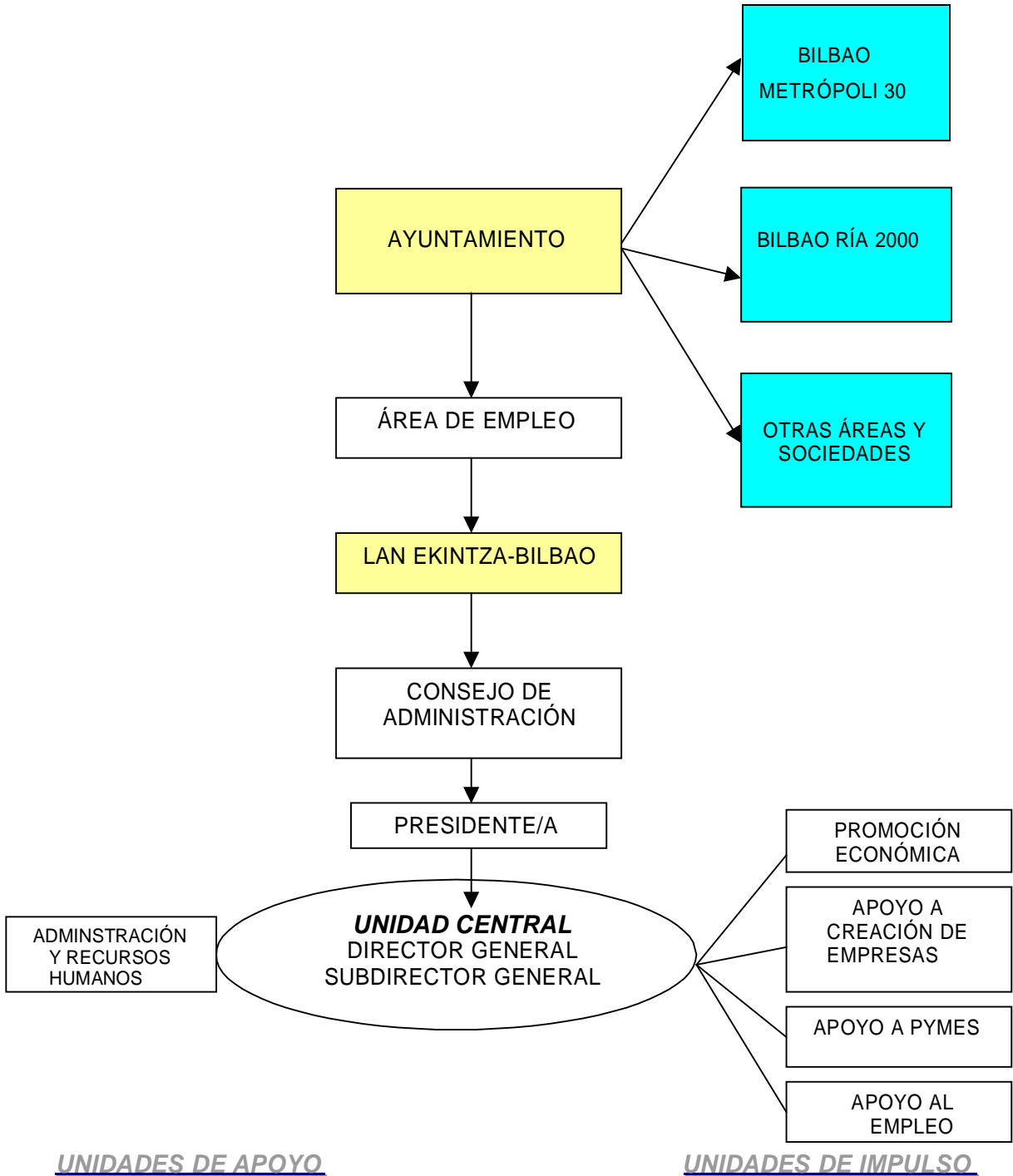
- Negociar convenios con entidades privadas para convertirse en “partners” financiadores o colaboradores de la actividad de Lan Ekintza-Bilbao.
- Contacto continuo con asociaciones empresariales y grandes empresas, centros de formación y asociaciones de todo tipo (Consejo Sectorial de Promoción económica y empleo).

- Participación activa en todos los foros relacionados con la promoción económica y del empleo que afecten al municipio.
- Participar en redes internacionales en los ámbitos de Promoción económica y del empleo.
- Estudiar la oportunidad de participar en la figura de la Ventanilla empresarial.
- Diseñar y ejecutar un Plan de Comunicación y Publicación Integral de Lan Ekintza-Bilbao.
- Optimizar y/o redefinir espacios físicos y otros recursos a disposición de Lan Ekintza-Bilbao, para la mejora de los servicios, optimizar los recursos económicos, tecnológicos y organizativos.
- Análisis de la posible descentralización de servicios, acercamiento a los ciudadanos.
- Desarrollo de áreas transversales dentro de Lan Ekintza-Bilbao.

Todas estas líneas de actuación expuestas nos remiten a las claves previstas para el futuro que pueden resumirse en:

- ∑ El nuevo contexto de menor desempleo debe permitirnos concentrarnos más en definir la ciudad que queremos, crear condiciones para el crecimiento a largo plazo e impulsar los sectores estratégicos.
- ∑ Aumentar el contacto y la colaboración con las empresas.
- ∑ Permitir una mayor participación social e impulsar el desarrollo del tercer sector.
- ∑ Tener en cuenta el papel central que van a jugar las ciudades y sus metrópolis.

3. ORGANIZACIÓN.



4. COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL Y PÚBLICO-PRIVADA.

En el ámbito de la cooperación para desarrollar las estrategias de desarrollo local en promoción económica y empleo, cabe señalar la creación de Asociaciones específicas como:

- < *Bilbao Ría 2000* con participación del Ayuntamiento, Administraciones Regionales y Administración Central que orienta hacia la regeneración urbana y el desarrollo de grandes proyectos urbanos básicamente en Bilbao.

- < *Bilbao Metrópoli 30* con participación de Ayuntamientos, Administraciones Regionales y Administración Central que orienta hacia la regeneración urbana y el desarrollo de grandes proyectos urbanos básicamente en Bilbao.

Otros ejemplos de cooperación con la iniciativa privada pasan por el establecimiento de convenios para el desarrollo de acciones concretas en favor del desarrollo local. Concretamente, entidades financieras, universidades y empresas de relevancia en el municipio se convierten en agentes colaboradores en actuaciones como:

- Ayudas económicas, préstamos preferentes y facilidades financieras para las empresas de nueva creación surgidas en Lan Ekintza-Bilbao (Agencia de Desarrollo Local).
- Ayudas para la realización de prácticas en empresas de colectivos de difícil inserción.

CIUDAD: SORIANO.

I. CONTEXTO LOCAL.

1. SITUACIÓN HISTÓRICA Y CONTEXTUAL.

1.1. DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA CIUDAD.

El departamento de Soriano se ubica en la región Sudoeste de Uruguay representando el 5,1% del territorio nacional. Junto a la capital del Departamento, Mercedes, se sitúan otras dos ciudades en orden de importancia como son: Dolores y Cardona.

Es sin duda uno de los departamentos con mayor *producción cereal*, tanto cuantitativamente como a nivel de rendimiento, si bien la ganadería, lechería, cría de cerdos y aves tienen suma importancia.

1.2. MARCO INSTITUCIONAL EXISTENTE.

1.2.1. Intendencia Municipal.

Se configura a través de *doce Juntas Locales* repartidas por el Departamento y de la *Sede Central* ubicada en la capital, Mercedes.

Gobierno Departamental: Se compone por el Intendente Municipal elegido en elecciones departamentales para un periodo de cinco años. Él será quien designe a su equipo de gobierno para los cargos de Direcciones, Secretarías y oficinas.

Junta Departamental (órgano legislativo): Compuesto por 31 ediles elegidos en elecciones departamentales para un periodo de cinco años. El partido del

gobierno designará a 16 de ellos y a la presidencia mientras que los 15 restantes corresponden proporcionalmente a los partidos de la oposición.

La Intendencia Municipal ha tenido un papel fundamental en el desarrollo económico, social, deportivo y cultural en el departamento.

Desde la creación de la *Secretaría de Promoción y Desarrollo*, hoy llamada de *Promoción, Proyectos y Desarrollo*, se han impulsado los emprendimientos en el área de pequeñas y medianas empresas, fundamentalmente del sector agropecuario y agro industrial, a través del estudio y elaboración de proyectos productivos, formación, asesoramiento técnico o de la vinculación de los empresarios o grupos de interés con organismos del gobierno central. Concretamente, se ha dado prioridad al logro de un desarrollo productivo sostenido y del crecimiento económico y social de mujeres y jóvenes en el ámbito rural.

Existen actualmente en marcha varios proyectos de desarrollo en el área turística que son coordinados por la Secretaría correspondiente y con la participación de varios entes municipales, organismos del gobierno central y operadores privados.

Por otro lado, señalar como una de las prioridades de la *administración comunal*, la búsqueda de inversores para la implantación de proyectos de envergadura mediante incentivos que irán a sumarse a las ventajas comparativas que la región ofrece: ubicación geográfica, enlaces viales, etc.

1.2.2. Dirección Nacional de Empleo. (DI.NA.E)

Tiene gran importancia y está a cargo de la *Oficina de Servicio Social*. Fue creada por ley en 1992 junto con la *Junta Nacional de Empleo (JU.NA.E)* y el *Fondo de Reconversión Laboral*.

Su misión consiste en elaborar políticas de empleo y ejecutar acciones que contribuyan a mejorar la situación del país, además es unidad ejecutora del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Para alcanzar su objetivo, cuenta con

el apoyo de la JU.NA.E (órgano tripartito con representación sindical, empresarial y de la propia DI.NA.E que administra el fondo de Reversión Laboral).

La DI.NA.E actúa en el área de la Reversión Laboral en dos líneas:

- Orientación laboral.
- Formación profesional con una investigación permanente y una adecuación a parámetros de desarrollo territorialmente diferenciados.

La DI.NA.E cuenta con tres áreas técnicas:

- *Investigación:* Es el área básica. Pretende proporcionar a la Dirección y demás sectores técnicos, la información necesaria para la toma de decisiones de Política Institucional así como el diseño de acciones concretas para mejorar la situación de empleo en el país.
- *Orientación Laboral:* Brinda, mediante la atención personalizada, una orientación laboral integral al trabajador para facilitar su decisión respecto al tipo y nivel de formación profesional que requiere y así facilitar su reinsertión en el mercado laboral teniendo en cuenta en todo momento sus características laborales-educativas y las tendencias del mercado.
- *Formación Profesional:* Permite ajustar la capacitación a las necesidades de formación inherentes al desarrollo de la actividad laboral.

Hay además *un equipo técnico* para facilitar la articulación de la misión institucional con las realidades de los Departamentos del Interior de la República.

1.2.3. Programa de Capacitación e inserción Laboral para Jóvenes. (PROJOVEN).

Consiste en un acuerdo entre el Instituto Nacional de la Juventud, la DI.NA.E y la JU.NA.E para ofrecer cursos de capacitación laboral en sus diversas modalidades a jóvenes de entre 17 y 24 años provenientes de hogares de bajos ingresos, sin educación secundaria completa y preferentemente desérticos del sistema educativo formal.

**1.2.4. Programa de Capacitación Integral y Competitividad en las Pymes.
(CINCO).**

Se orienta hacia la consolidación del empleo existente y el fortalecimiento de la gestión de las pequeñas y micro empresas y en él intervienen varias entidades; JU.NA.E, DI.NA.E, Fondo de Reversión Laboral, etc.

Ofrece acciones de diagnóstico, consultoría y capacitación en función de un Proyecto de Desarrollo Empresarial que formula la empresa, y se dirige tanto a trabajadores como a empresarios.

Desde 1997 en que se creó, hasta 1999 Soriano concretó cinco proyectos.

1.2.5. Programa de Capacitación Laboral de los Trabajadores Rurales.

Se dirige a mejorar la situación laboral de los trabajadores rurales diseñando acciones de capacitación a partir de las posibilidades de empleo detectadas en zonas específicas. Los recursos serán aportados por el Fondo de Reversión Laboral.

Los comités Locales de Apoyo serán quienes decidan las localidades donde intervenir, previa convocatoria a instituciones y actores locales interesados. La intervención se lleva a cabo en 4 etapas:

- 1º. Diagnóstico de oportunidades laborales y de la vocación productiva de la zona.
- 2º. Entrevistas y selección de participantes.
- 3º. Orientación ocupacional para los participantes.
- 4º. Capacitación laboral diseñada en función de la realidad productiva y de las necesidades de los participantes.

Actualmente en Soriano hay un grupo en fase de diagnóstico.

1.3. POBLACIÓN.

Soriano representa el 2,6% de la población de Uruguay, es el sexto Departamento de mayor densidad del interior del país. Es en la ciudad de Mercedes donde habita más de la mitad de la población y le siguen en orden de importancia Dolores y Cardona.

Crecimiento poblacional: Entre 1985 y 1996 fue del 2,49%, escaso, frente al 9,59% de promedio anual en el interior. La población disminuyó a una tasa anual del 1,4% entre 1975 y 1985, para después crecer a 2,5%. Este escaso crecimiento le hizo perder participación a escala nacional.

Ingreso Promedio de los Hogares: Durante 1997 fue un 4,3% inferior al ingreso medio del interior del país. El porcentaje de población con necesidades básicas insatisfechas es de 31,5% lo cual lo sitúa octavo en el ranking de los 19 Departamentos.

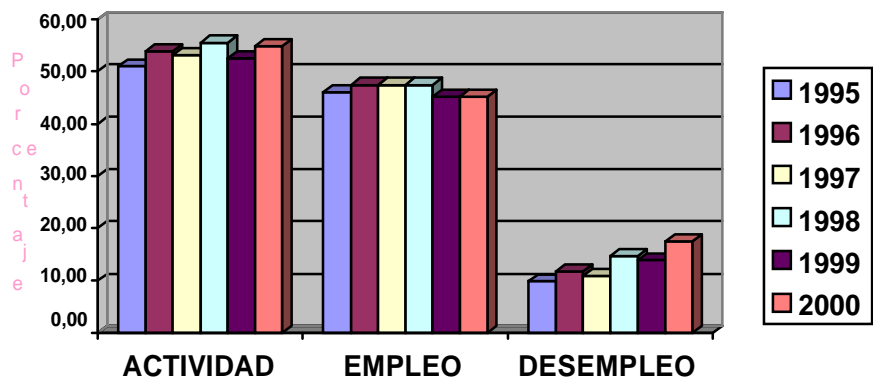
2. ANÁLISIS ECONÓMICO Y DEL EMPLEO.

2.1. INDICADORES DE EMPLEO.

La tasa de desempleo Departamental desde 1995 al 2001 ha ido en aumento, presentando un repunte en el año 2000 y alcanzando el 17,6% de desocupación.

AÑO	ACTIVIDAD	EMPLEO	DESEMPLEO
1995	51,0	46,0	9,9
1996	53,9	47,5	11,8
1997	53,1	47,4	10,9
1998	55,5	47,4	14,7
1999	52,5	45,2	13,9
2000	54,8	45,2	17,5

Tasa de Actividad - Empleo y Desempleo



Dentro del porcentaje del 17,6% de desempleo, se observa que éste tiene más incidencia en el género femenino que en el masculino.

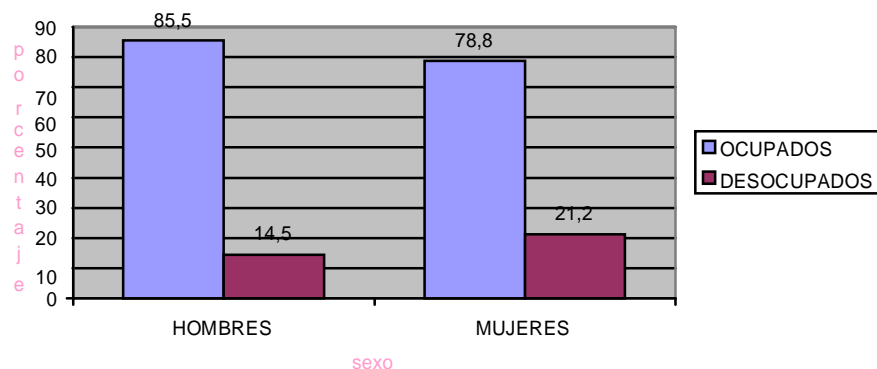
Por otro lado, del total de población activa de entre 15 años y más, encontramos 29.218 hombres parados y 29.552 mujeres en situación de desempleo.

DATOS SOBRE EMPLEO DEL DEPARTAMENTO

		OCUPADOS	DESOCUPADOS
Hombres	29.218	24.981	4.237
Mujeres	29.552	23.287	6.265
TOTAL	58.770	48.268	10.502

EXO	OCUPADOS	DESOCUPADOS
Hombres	85,5 %	14,5 %
Mujeres	78,8 %	21,2 %

TOTAL EMPLEO - DESEMPLEO POR SEXO



TASA DE ACTIVIDAD EMPLEO Y DESEMPLEO, POR SEXO SEGÚN GRUPOS DE EDAD, SORIANO, AÑO 2000.

EDAD	ACTIVIDAD			EMPLEO			DESEMPLEO		
	Total	Más.	Fem.	Total	Más.	Fem.	Total	Más.	Fem.
Total	54,8	66,7	45,1	45,2	57,1	35,5	17,5	14,5	21,2
14 a 19	36,1	43,6	28,7	17,1	17,5	16,6	52,7	59,8	42,2
20 a 29	76,7	87,2	69,8	50,8	62,7	42,9	33,8	28,0	38,6
30 a 39	86,7	94,1	80,7	76,2	88,5	66,0	12,2	5,9	18,3
40 a 49	77,4	95,2	62,5	73,8	92,0	58,5	4,7	3,4	6,3
50 a 59	71,6	86,7	55,4	66,1	80,6	50,5	7,7	7,0	8,9
60 y más	14,4	23,4	8,3	14,0	23,4	7,6	2,8	-,-	8,2

TASA DE ACTIVIDAD Y EMPLEO POR SEXO SEGÚN NIVEL DE INSTRUCCIÓN, SORIANO, AÑO 2000.

INSTRUCCIÓN	ACTIVIDAD			EMPLEO		
	Total	Mas.	Fem.	Total	Mas.	Fem.
Total	54,8	66,7	45,1	45,2	57,1	35,5
Sin instrucción	--,-	--,-	--,-	--,-	--,-	--,-
Primaria incompleta	42,4	58,9	26,1	36,1	55,1	17,3
Primaria completa	45,8	56,5	38,8	36,7	4,5	31,3
Secundaria 1er.C.	65,3	76,9	56,2	53,8	69,7	41,5
Secundaria 2do.C	60,9	72,6	54,2	45,6	58,0	38,6
Técnica	70,5	78,4	54,5	59,2	64,2	49,1
Magisterio	59,1	75,4	57,2	54,1	50,3	54,5
Universidad	53,2	63,9	42,7	50,4	58,1	42,7

2.2. INDICADORES ECONÓMICOS.

Soriano contribuye a generar el 5% del PIB del interior del país y el 2% del nacional. Su nivel de producción durante 1997 le colocó en el puesto sexto en el ranking de Departamentos del Interior. En 1999 el PIB sigue constante pero pasa a ser octavo en el ranking nacional.

Al igual que en el resto de Departamentos, la actividad con más peso son los servicios pero lo que principalmente caracteriza a Soriano es la *producción primaria*; en concreto, *agrícola y pecuaria*. Dicha producción primaria constituye la rama de mayor especialización y dentro de ella destaca la ganadería, orientada principalmente a los complejos cárnicos y lácteos, aunque también cobra un papel significativo la producción de lana. Dentro del ámbito de la agricultura, ésta se orienta fundamentalmente a los complejos aceiteros y cerveceros.

Debemos aquí hacer una referencia obligada a la aparición de la fiebre aftosa en Abril de 2001 que provocó que Uruguay perdiera la “categoría internacional de libre de aftosa sin vacunación” que ostentaba desde hacía años lo cual vino acompañado de la pérdida de los más importantes mercados internacionales (tanto cárnicos como de lácteos). Siendo Soriano un Departamento inminentemente ganadero, este desastre afectó a toda la cadena de empresas vinculadas directa o indirectamente con este sector. (Mayor fue el problema de las empresas que además comerciaban con Argentina debido a las dificultades por las que atravesaba este mercado).

Lentamente, van recuperándose algunos mercados internacionales de carne y lácteos como es el caso de la Comunidad Europea, ahora en la “categoría internacional de libre de aftosa con vacunación”, pero seguramente llevará años recuperarse de este revés económico que ha repercutido en los niveles de empleo y ha trascendido a todos los sectores de actividad.

Ahora bien, es cierto que un desarrollo sostenido del Departamento no pasa únicamente por el crecimiento del sector agropecuario sino por una eficaz política de promoción económica que sea capaz de generar empleo, he aquí la importancia de la participación de Soriano en el proyecto “políticas integrales de empleo a nivel local”.

2.3. TEJIDO EMPRESARIAL.

Cabe destacar como factor principal la fertilidad de los suelos de Soriano que hace que destaque por ser netamente agrícola y ganadero. En relación con la agricultura, el Departamento ocupa, a excepción del arroz, más del 30% al cultivo de cereales y oleaginosas. Dispone también de una proporción de pasturas mejoradas que le permiten la preparación más rápida de los ganados de carne así como el crecimiento de la lechería.

Es por lo expuesto, que en materia industrial predominan los sectores relacionados con la actividad primaria que se concentra en los principales poblados del Departamento; Mercedes, Dolores y Cardona.

Principales industrias que destacan en Soriano:

- Molinos para la fabricación de harinas de trigo, alimentos balanceados para consumo animal y otros subproductos.

Destaca el Molino San Salvador ubicado en Dolores. Es uno de los más dinámicos de Uruguay, con más de un centenar de empleados, exporta parte de su producción a Argentina y atiende al mercado nacional. Existen otros molinos gestionados cooperativamente como el de Cadol (Dolores) o Calmer (en Mercedes).

- Plantas para pasteurización de leche.

La mayor empresa cooperativa se localiza en Mercedes. Atiende al mercado interior y también orienta su producción hacia la leche en polvo descremada para el mercado externo.

- Planta para elaboración de subproductos lácteos como dulce de leche, quesos y crema de leche.

Destaca la empresa MILKI con larga trayectoria nacional, incluso realiza importantes exportaciones y cuenta con una moderna planta.

En Mercedes destaca la empresa LACMER que aún siendo pequeña, ofrece productos de calidad reconocidos en el mercado local y regional.

- Planta para la elaboración de dulce de leche.

Se encuentra en Mercedes y cuenta con productos artesanales de calidad. Además, fabrica otro tipo de dulces apreciados por el mercado regional y local.

- Planta para elaboración de quesos.

Al margen de alguna planta pequeña, destaca un grupo importante de queseros artesanales que venden en el mercado local a través de ferias. Aquí la Intendencia está realizando un importante esfuerzo de cara a lograr un grupo organizado y un sistema de comercialización que permita defender el precio de estos productos.

Por otro lado existe, desde hace pocos años, una incipiente industrialización de quesos de leche ovina.

- Fábrica de papel.

Esta actividad está monopolizada en Soriano por la empresa PAMER S.A.. La mayor parte de su producción se exporta a Argentina que debido a su compleja situación económica y social, pasa hoy por serias dificultades.

Es la industria más grande del Departamento tanto por la generación de empleo directo como por aquellos que se derivan de la terciarización de muchos servicios.

- Fábrica de calzados.

Destaca en Dolores la empresa JANKAS, filial de la multinacional ALPARGATAS.

- Planta extractora de aceite de oliva.

Se encuentra bajo la órbita de la Intendencia Municipal de Soriano.

- Bodega elaboradora de vino.

También bajo órbita de la Intendencia. Personal municipal.

- Otros.

Apicultura: Está creciendo en el Departamento, alcanzando la mayor producción a nivel nacional. Se cuenta con plantas de procesamiento y envasado.

Sector Forestal: Está apareciendo una industria incipiente, fundamentalmente de aserraderos, que con dificultad se prepara para participar de una cuota de mercado que en pocos años será muy importante por el desarrollo que experimenta la forestación en Soriano y en Departamentos vecinos.

En esta línea, la Intendencia está realizando esfuerzos para lograr un grupo organizado entre aserraderos y carpinteros y así afrontar retos de mayor envergadura.

Metalurgia: Existe un importante número de empresas que cuentan con buen desarrollo tecnológico y se dedican a la fabricación y reparación de maquinaria, fundamentalmente agropecuaria.

Estas empresas prácticamente han desaparecido como industria para convertirse en distribuidoras de maquinaria proveniente de Brasil y Argentina, ello debido a una serie de circunstancias:

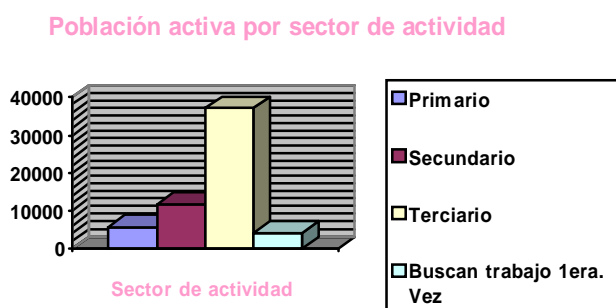
- Entrada en funcionamiento de MERCOSUR.
- Grave crisis agropecuaria durante los últimos años.
- Pequeño tamaño de estas empresas.

También hacia este ámbito la Intendencia ha dirigido su atención de cara a formar un grupo de empresarios dispuestos a coordinar y afrontar las acciones necesarias para desarrollar este sector que genera mucha mano de obra y ayuda a dinamizar otros sectores.

Por último señalar que aunque la producción de carnes goza de gran importancia dentro de la producción primaria, no se cuenta con una *Industria Frigorífica*. Por

este motivo, se ha instalado recientemente en Mercedes un moderno matadero para atender al mercado interno del Departamento y a Departamentos vecinos.

En cuanto a la distribución de la población activa por sector de actividad se presentan las siguientes cifras:



Las conclusiones que se extraen de la gráfica anterior es que el sector terciario es quien emplea a mayor número de personas. Aunque no se disponen de datos actuales sobre el índice de desocupación, puede percibirse el Sector Público como el de mayor número de ocupados.

3. INDICADORES DE CONOCIMIENTO.

3.1. NIVELES DE EDUCACIÓN.

La tasa de alfabetización de adultos en Uruguay se sitúa en el 97,6% siendo la tasa de matriculación combinada en Educación Primaria y Secundaria de 78% y la de deserción escolar del 0,74% a nivel nacional. En Soriano este índice es menor, colocándose esta región en el tercer lugar de menor porcentaje.

Se observa desde 1960 hasta el año 2000 un aumento de población universitaria llegando a 68.798 estudiantes distribuidos en un 38,5 % de hombres y 61,5% de mujeres. Pone de manifiesto el alto nivel educativo del país.

Por último destacar cómo está presente una tendencia histórica a un mayor analfabetismo entre los hombres, circunstancia que se agudiza en los ámbitos rurales.

3.2. CENTROS DE INVESTIGACIÓN Y UNIVERSIDADES.

DISTRIBUCION DE ALUMNOS POR NIVEL DE EDUCACION EN EL AÑO 1999 Y NUMERO DE ESTABLECIMIENTOS.

ESCUELAS PUBLICAS	9.085	115
ESCUELAS PRIVADAS	676	5
SECUNDARIA PUBLICA	4.704	9
SECUNDARIA PRIVADA	388	2
U.T.U.	2.222	5
INSTITUTO FORMACION DOCENTE (Público)	350	1
ESCUELA AGRARIA LA CONCORDIA (Pública)	60	1
TOTAL	17.485	138

Cabe destacar que las Universidades Públicas y Privadas se localizan fundamentalmente en Montevideo y las ciudades de Salto y Paysandú por los que los estudiantes se ven obligados a residir fuera durante su etapa universitaria. Existen en Mercedes filiales de universidades privadas (en concreto, U.D.E y O.R.T) pero no conceden títulos universitarios.

Se dispone en la ciudad de Mercedes para el caso de alumnos de bajos recursos, de un Hogar Estudiantil que se financia por la Intendencia Municipal y es gestionado por una Comisión de representantes de la propia Intendencia, de la Junta Departamental y de la Inspección de primaria. También se apoya desde

el municipio a estudiantes de zonas rurales que diariamente se desplazan a otros lugares.

Dispone el municipio de una Escuela Municipal del hogar donde se imparten gratuitamente cursos de economía doméstica, además se ofrecen en varios puntos departamentales, cursos de computación, pintura arte, etc de acuerdo a las necesidades planteadas que también se ofertan por un número importante de empresas u organizaciones privadas.

Proyecto:
"Políticas integrales de empleo a nivel local"
Programa URB-AL

BANCO DE BUENAS PRÁCTICAS
EN PROMOCIÓN ECONÓMICA Y EMPLEO

ENERO 2002

INDICE

• INTRODUCCIÓN	6
-----------------------------	----------

• BADAJOS:	7
-------------------------	----------

<i>Programa “Selene” para la Integración de Mujeres Universitarias en el Sector del Comercio Exterior Extremeño y la Exportación</i>	7
--	----------

Objetivos.....	7
----------------	----------

Medidas para alcanzar los objetivos	8
---	----------

Difusión de resultados	9
------------------------------	----------

Recursos materiales para la difusión del programa	10
---	-----------

Presentación de la práctica en foros	11
--	-----------

Contribución al proyecto	12
--------------------------------	-----------

Aportación innovadora a las políticas de empleo	12
---	-----------

Información adicional.....	13
----------------------------	-----------

<i>Programa “Suber y Empleo”</i>	14
--	-----------

Objetivos.....	14
----------------	-----------

Medidas para alcanzar los objetivos	15
---	-----------

Difusión de resultados	16
------------------------------	-----------

Recursos materiales para la difusión del programa	17
---	-----------

Contribución al proyecto	17
--------------------------------	-----------

<i>Agencia de Empleo Joven</i>	19
--------------------------------------	-----------

Objetivos.....	19
----------------	-----------

Medidas para alcanzar los objetivos	19
---	-----------

Recursos materiales para la difusión del programa	20
---	-----------

Presentación de la práctica en foros	20
--	-----------

<i>Programa “Desarrollo de la Capacidad Emprendedora”</i>	21
---	-----------

Objetivos.....	21
----------------	-----------

Medidas para alcanzar los objetivos	21
---	-----------

Difusión de resultados	22
Aportación innovadora a las políticas de empleo	22
Información adicional.....	23
<i>Unidad de Desarrollo y Formación para el Empleo “Las Moreras” (1994-1999).....</i>	<i>25</i>
Objetivos.....	25
Medidas para alcanzar los objetivos	25
Difusión de resultados	26
Aportación innovadora a las políticas de empleo	26
• BILBAO:.....	28
<i>Programa de “Iniciación Profesional”</i>	<i>28</i>
Objetivos.....	29
Medidas para alcanzar los objetivos	30
Difusión de resultados	34
Recursos materiales para la difusión del programa	36
Presentación de la práctica en foros	37
Contribución al proyecto	37
Transferencia a otras ciudades.....	39
Aportación innovadora a las políticas de empleo	39
<i>Programa “Mujeres Emprendedoras del Siglo XXI”.....</i>	<i>41</i>
Objetivos.....	41
Medidas para alcanzar los objetivos	42
Difusión de resultados	46
Recursos materiales para la difusión del programa	48
Presentación de la práctica en foros	50
Contribución al proyecto	50
Transferencia a otras ciudades.....	51
Aportación innovadora a las políticas de empleo	51
Información adicional.....	52

<i>Concurso de Iniciativas Empresariales “Emprender en Bilbao-Langintza Bilbon”</i>	53
Objetivos.....	53
Medidas para alcanzar los objetivos	54
Difusión de resultados	58
Recursos materiales para la difusión del programa	59
Contribución al proyecto	59
Transferencia a otras ciudades.....	60
Aportación innovadora para las políticas de empleo	60
<i>Programa “Proyectos Durmientes”</i>	62
Objetivos.....	62
Medidas para alcanzar los objetivos	62
Difusión de resultados	65
Recursos materiales para la difusión del programa	65
Presentación de la práctica en foros	65
Contribución al proyecto	66
Transferencia a otras ciudades.....	67
Aportación innovadora	67
<i>Programa “Proyectos Pyme.net”</i>	68
Objetivos.....	68
Medidas para alcanzar los objetivos	68
Difusión de resultados	70
Recursos materiales para la difusión del programa	71
Presentación de la práctica en foros	71
Contribución al proyecto	71
Transferencia a otras ciudades.....	71
Aportación innovadora para las políticas de empleo	72
• PAYSANDÚ:	73
<i>Plan Estratégico de Desarrollo</i>	73
Objetivos.....	73
Medidas para alcanzar los objetivos	73

Difusión de resultados	74
Recursos materiales para la difusión del programa	74
Presentación de la práctica en foros	74
Contribución al proyecto	75
Transferencia a otras ciudades	75
Aportación innovadora para las políticas de empleo	75
<i>Consejo Económico Social</i>	77
Objetivos.....	77
Medidas para alcanzar los objetivos	78
Difusión de resultados	78
Recursos materiales para la difusión del programa	79
Presentación de la práctica en foros	79
Contribución al proyecto	80
Transferencia a otras ciudades Aportación innovadora.....	81
<i>Joven Jardín</i>	82
Objetivos.....	82
Medidas para alcanzar los objetivos	83
Difusión de resultados, recursos materiales para la difusión del programa y presentación de la práctica en foros	83
Contribución al proyecto	83
Transferencia a otras ciudades	84
Aportación innovadora para las políticas de empleo	84
<i>Unidad de Formación e Información Laboral</i>	85
Objetivos.....	85
Medidas para alcanzar los objetivos	86
Difusión de resultados, recursos materiales para la difusión del programa y presentación de la práctica en foros	87
Contribución al proyecto	87

INTRODUCCIÓN

Se presenta a continuación el documento que integra las buenas prácticas identificadas en las ciudades participantes en el proyecto “Políticas integrales de empleo a nivel local” del Programa URB-AL, referidas a la promoción económica y empleo, y susceptibles de ser transferidas a cada una de las ciudades según sus intereses y necesidades.

Se responde, de esta manera, al objetivo general del proyecto que nos ocupa de mejorar mediante la puesta en común, el trabajo en red y la transferencia de experiencias, el diseño y la implantación de políticas que permitan crear empleo a nivel local, ayuden a generar nuevas actividades empresariales, a apoyar al tejido económico local, a la adecuación de los recursos humanos locales a las necesidades del sistema productivo, y la interrelación entre la oferta y la demanda existente en el mercado de trabajo.

El objeto de la presente exposición pretende ser la identificación de las experiencias más representativas propuestas por las ciudades adheridas a este proyecto común, de cara a ampliar y profundizar la información sobre las mismas en la próxima reunión entre los socios participantes, establecer acuerdos y organizar el proceso de transferencia de las prácticas seleccionadas.

Por último, no debe olvidarse que el informe que se presenta, nace de los resultados acometidos por las propias ciudades, y ha conllevado una tarea previa de diagnóstico socioeconómico del contexto que les caracteriza, y de análisis estratégico en materia de promoción económica y empleo, configurando un marco donde se localizan los proyectos y acciones que a continuación se exponen.

CIUDAD: BADAJOZ.

PROGRAMA "SELENE"
PARA LA INTEGRACIÓN DE MUJERES UNIVERSITARIAS EN
EL SECTOR DEL COMERCIO EXTERIOR EXTREMEÑO Y LA
EXPORTACIÓN.

OBJETIVOS.

Este programa nace como respuesta a la necesidad de inserción laboral planteada por un sector de población en crecimiento como son los universitarios/as que están a punto de finalizar sus estudios o que los acaban de finalizar. Por otro lado, pretende dar respuesta a un sector emergente en la Comunidad Autónoma como es el sector del comercio exterior. Inicialmente se destinó sólo a mujeres.

Objetivos Generales:

- Σ Promover la participación de mujeres universitarias en desempleo en el sector del comercio exterior extremeño, mediante una formación basada en simulaciones y prácticas reales en empresas (con departamento de comercio exterior o sin él, para su diseño y puesta en marcha).
- Σ Favorecer el acceso de estas mujeres a empleos de futuro y a puestos de responsabilidad en las empresas.
- Σ Facilitar la inserción laboral de mujeres universitarias desempleadas mediante el establecimiento de actividades autónomas y la creación de pequeñas empresas.

Objetivos Específicos:

- Σ Dotación a las alumnas de instrumentos y capacidades técnicas y metodológicas suficientes para acometer con éxito su inserción en el mercado laboral.
- Σ Formación a las alumnas en el área de nuevas tecnologías de la información.
- Σ Fortalecimiento de vínculos entre los organismos e instituciones implicadas en el proyecto para mejorar la integración profesional de las mujeres.
- Σ Elaboración y oferta de modelos de formación profesional dirigidos a empresas e instituciones interesadas o relacionadas con el mundo de la formación y exportación.
- Σ Favorecer los intercambios comerciales entre la región y el resto del mundo.
- Σ Sensibilizar a los empresarios y a los responsables de personal en materia de igualdad de oportunidades.
- Σ Promoción del acercamiento cultural con otros países propiciando acciones conjuntas.

MEDIDAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS.

℞ RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN.

A pesar de que esta acción está presente durante todo el proyecto, adquiere especial relevancia en su primera fase para establecer el punto de partida y conseguir crear un fondo de documentación especializado. Posteriormente se llevó a cabo un análisis y estudio de toda la documentación recogida, tanto por el equipo gestor como por las alumnas, para diagnosticar la situación actual del sector y sus perspectivas de futuro.

β FORMACIÓN.

Constituye un elemento clave para la competitividad y el desarrollo empresarial.

· *Formación teórico práctica* abarcando todas las disciplinas necesarias para cualquier técnico en comercio exterior como por ejemplo visitas a empresas exportadoras, módulos de idiomas, etc., así como la elaboración por las propias alumnas de distintos proyectos: un “proyecto simulado de Departamento de Comercio Exterior” en una empresa extremeña con capacidad y posibilidad de comenzar a exportar; y un “Plan de Internacionalización” de una empresa simulada con una hipotética gama de productos, con el fin de preparar a las alumnas para la fase de prácticas reales en empresas.

· *Formación Práctica* en empresas extremeñas durante tres meses, realizando tareas propias del Departamento de Comercio Exterior con puestos adjuntos a la dirección, y con una dotación mensual en forma de beca de 50.000 ptas. En todo momento son asesoradas por el tutor/a del propio proyecto así como por el tutor/a designado por las empresas donde se realizaban las prácticas.

β INSERCIÓN LABORAL.

El acceso a puestos de trabajo relacionados con esta actividad, bien por cuenta propia o ajena, constituye la culminación de la especialización profesional.

DIFUSIÓN DE RESULTADO■.

El tipo de formación impartida ha permitido que las alumnas, la mayoría de ellas sin formación profesional, conozcan la realidad empresarial de una Export Management realizando prácticas tanto en empresas con un amplio historial exportador como en aquellas que comenzaban a operar en este campo.

Fruto de la calidad y el aspecto innovador de la formación complementaria ha sido el elevado índice de inserción laboral: el 68% de las alumnas ha conseguido insertarse laboralmente por cuenta ajena, y el 16% está trabajando en la creación de una empresa propia.

Por otro lado, destacar cómo ante la reiterada petición de varias empresas que no pudieron acceder a conocer y tener en la misma a una alumna del proyecto haciendo prácticas, éstas han colocado mediante la intermediación del Área de Desarrollo Local a diversos alumnos universitarios con conocimientos de idiomas previos y con formación básica en comercio exterior.

RECURSOS MATERIALES PARA LA DIFUSIÓN.

Al comenzar el proyecto se realizó una primera difusión mediante artículos y anuncios en diferentes medios de prensa escrita, entrevistas, coloquios, etc, en las distintas emisoras de radio de la provincia con el fin de dar a conocer el proyecto y de reclutar a posibles beneficiarias para una posterior selección. Dicha primera difusión se apoyó con la elaboración de carteles y dípticos.

Se han realizado diversas intervenciones en emisoras de radio de la región para continuar difundiendo el proyecto, dándolo a conocer, y así seguir abriendo puertas de otras empresas exportadoras y potenciales salidas profesionales de las alumnas.

Se ha elaborado una página Web donde se recoge toda la información referente al contenido y desarrollo del proyecto, y en la cual se incluye una base de datos con los curriculums de las beneficiarias, y otra base de empresas exportadoras.

Se han publicado artículos de información y difusión para diferentes revistas dirigidas a empresas, asociaciones empresariales y a profesionales del comercio exterior.

Durante la fase de inserción laboral, se envió información completa del proyecto a todos los organismos públicos regionales relacionados con el empleo y la formación, a las asociaciones de desarrollo local, a asociaciones y confederaciones empresariales, cooperativas de empresas, Cámaras de Comercio e Industria a nivel nacional, empresas exportadoras y potenciales exportadoras de la región, así como a los programas que se encuentran en desarrollo en la región. A su vez y paralelamente, se elaboró un CD-ROM de difusión del proyecto que ha acompañado a la memoria final del mismo.

PRESENTACIÓN DE LA PRÁCTICA EN FOROS.

El proyecto expuesto estuvo presente con un stand en las III Jornadas de la Mujer Rural que se celebraron en Jerez de los Caballeros bajo el lema "*Mujer Rural e Innovación para el Empleo*" durante octubre de 1998.

Durante el mes siguiente se organizó una *Mesa Redonda* con empresarios representantes de empresas exportadoras del sector vinícola y del granito. Más tarde se fue contactando con empresas exportadoras de cara a informarles del proyecto y hacer contactos para la realización de la fase de prácticas en las mismas.

Simultáneamente a la fase de formación teórica, se han realizado visitas a empresas de diferentes sectores, Oficinas Comerciales, ferias, etc.

Se estuvo presente en las jornadas de Mujer y Empleo "*Nuevos Horizontes para los Servicios a la Mujer en Extremadura*" en marzo de 2001. En abril, se participó en el proyecto "*Ciudad Joven del Siglo XXI*" dentro del Plan Integral de Juventud "*Extremadura Joven*". Durante el mismo mes se realizaron visitas a diversas empresas de Portugal y Francia para dar a conocer el proyecto, contactar y organizar las prácticas de las alumnas en el extranjero.

Como colofón y clausura, se celebraron las jornadas finales bajo el tema "*Nuevas Vías en la Formación y el Empleo para la Mujer Europea del Siglo XXI*" a la cual asistieron colaboradores, empresarios, alumnos, representantes de organismos participantes, etc.

Para finalizar, señalar que el proyecto ha sido presentado como práctica ejemplar en varias ciudades portuguesas a instancias del Instituto de Empleo Portugués, en el ámbito de medidas de buenas prácticas en empleo para técnicos y políticos que se dedican a estas materias.

CONTRIBUCIÓN AL PROYECTO “POLÍTICAS INTEGRALES DE EMPLEO A NIVEL LOCAL”.

El proyecto adecúa de forma práctica y rápida los recursos humanos necesarios para cubrir carencias importantes en las empresas extremeñas dentro de un sector económico emergente en la Comunidad Autónoma, como es el sector de comercio exterior, y contribuye a fortalecer e incrementar el desarrollo de las mismas, e indirectamente del territorio en que se enclavan.

Por otro lado, pretende dar respuesta a las necesidades de inserción laboral planteadas por un sector de población en crecimiento en la Comunidad, como son las/os universitarias/os que están a punto de finalizar sus estudios o que los acaban de finalizar y se ven abocados a una situación de desempleo en las localidades de las cuales proceden. Con este proyecto se persigue potenciar la colocación de estos universitarios/as y evitar en todo lo posible que la Universidad de Extremadura sea una “fábrica de parados” que provoque una huída masiva de población a otros lugares.

APORTACIÓN INNOVADORA PARA LAS POLÍTICAS DE EMPLEO.

El proyecto es un ejemplo claro de descentralización de las actuaciones en un amplio territorio, tanto desde el punto de vista de los beneficiarios directos (alumnas del proyecto), como de las empresas afectadas en cuanto a su ubicación física y al sector económico al que se dedican. Ello fortalece la filosofía de trabajo del Área de Desarrollo local de evitar la “huída” del ámbito rural de la población mejor formada y su concentración en las ciudades mayores de la región.

Por último, la exigencia del proyecto de que las mujeres trabajaran en puestos de responsabilidad, como adjuntas a la dirección de la empresa, ha evitado la discriminación por sexo que habitualmente funciona en las empresas privadas donde es más difícil que las mujeres accedan a ese tipo de puestos.

INFORMACIÓN ADICIONAL.

En el presente año 2002 el Proyecto Selene se extiende ya a ambos sexos y vuelve a repetirse a través del Área de Desarrollo Local con la cofinanciación de la Junta de Extremadura y la Consejería de Economía e Industria.

CIUDAD: BADAJOZ.

PROGRAMA “SUBER Y EMPLEO”.

OBJETIVOS.

Persigue la formación y la creación de empleo para jóvenes de edades comprendidas entre los 16 y 20 años, desempleados, dentro del sector del corcho en el ámbito de la provincia de Badajoz.

Destacar cómo las características e importancia de las industrias corcheras no están de acuerdo con la producción real y las posibilidades de la provincia, debidas a su favorable localización, sino que gran mayoría de estas industrias realizan sólo una primera transformación del corcho siendo la demanda de mano de obra en las empresas con un complejo proceso de fabricación, y que exige cualificación y capacitación alta, no cubierta.

Objetivos Generales:

- ∑ Concebir un proyecto piloto reproducible en otros sectores de actividad y entornos de actuación.

- ∑ Proporcionar una formación eminentemente práctica basada en el análisis de las posibilidades de mercado, así como en la adquisición de conocimientos profesionales y en la maduración del mismo.

- ∑ Favorecer la creación de empleo mediante el conocimiento de técnicas de búsqueda de empleo y acercamiento al mundo empresarial.

∑ Cooperación público-privada.

Objetivos específicos:

∑ Potenciar procesos de capacitación de los jóvenes que faciliten su desarrollo personal y su plena incorporación al mundo laboral.

∑ Potenciar la explotación de recursos naturales propios y fortalecer el tejido empresarial de las localidades afectadas por el proyecto.

∑ Impartir una formación acorde con las demandas del mercado actual que haga posible la creación de empresas competitivas y modernas, así como formación en las empresas existentes en la zona objeto del proyecto.

∑ Implantación de nuevas herramientas de trabajo con la creación de una Red de Información Comercial del Corcho (RICC).

∑ Elaboración de un CD-ROM dedicado a dar a conocer el proyecto y un Museo Virtual de Corcho.

MEDIDAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS.

℞ GESTIÓN Y ACUERDOS CON DIVERSAS ENTIDADES PÚBLICO-PRIVADAS.

- Realización de Estudios de Mercado y Viabilidad en el sector del corcho elaborados por el propio Área de Desarrollo Local.
- Convenios de Colaboración con empresarios, Ayuntamientos y el Instituto para la Promoción del Corcho, la madera y el Carbón Vegetal (IPROCOR).
- Convenios con la Agrupación Sanvicenteña de Empresarios del Corcho (ASECOR) y la Asociación de Trabajadores del Corcho (ATAMAR).

℞ FORMACIÓN.

Cada especialidad formativa se compone de una fase teórica, una fase práctica y un módulo de gestión empresarial. Las prácticas han permitido al alumnado aprender “in

situ” cómo se realiza el trabajo, aplicando los conocimientos teóricos adquiridos previamente. Estas prácticas han sido tan reales que el producto de las mismas, ha sido comercializado posteriormente por las propias empresas.

β INSERCIÓN LABORAL.

El camino hacia la inserción laboral comienza con un estudio previo de las necesidades formativas del alumnado seguido de una formación específica para poder acceder a puestos de trabajo relacionados con la especialidad y el sector del corcho.

Las fases del itinerario integral que se han llevado a cabo para lograr la inserción han sido las siguientes:

- *Incorporación* donde se pretende conseguir que exista un grado de penetración y actividad entre el/la joven y el equipo gestor del proyecto.
- *Aprendizaje* que comprende todas las actividades formativas dirigidas a la adquisición y mejora de las cualificaciones por parte del/la desempleado/a.
 - *Responsabilización* que abarca todas aquellas actividades que proporcionan los instrumentos y la confianza suficiente para asumir el control de su propio itinerario.
- *Integración* entendida como un proceso flexible que debe adaptarse a las necesidades individuales que derivan de la situación original en la que se encuentra inmerso el/la joven desempleado/a incluyendo: entrevistas personales, fichas individuales, búsqueda guiada de empleo, etc.
- *Viaje transnacional* a Portugal, Italia y Cerdeña para que los/as alumnos/as conozcan nuevas técnicas y nuevos productos de transformación del corcho en otros países.

DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

Del total de los 76 jóvenes a los que iba dirigida la formación, tan sólo el 14,47% la abandonaron. Finalizada esta fase, el 27,69% consiguió trabajo de inmediato. El 24,62% decidió retomar sus estudios debido a que su paso por el proyecto les hizo ver la necesidad de concluir el ciclo formativo que habían eliminado. Durante la fase de búsqueda guiada de empleo, se insertaron laboralmente un total de 13 alumnos/as, el resto lo han ido haciendo de forma paulatina y en sus propias localidades de origen.

RECURSOS MATERIALES PARA LA DIFUSIÓN.

Se ha empleado diversas modalidades:

- Distribución de un Cd-Rom donde se presenta el proyecto y su aportación al sector del corcho. Este Cd-Rom ha sido distribuido entre las asociaciones de empresarios, asociaciones de trabajadores/as y las empresas que directa o indirectamente están relacionadas con dicho sector e incluye:
 - Una bolsa de trabajo.
 - Un Museo Virtual del Corcho donde se muestra el corcho a lo largo de la historia y su transformación a lo largo de los años.
- Red de Información Comercial del Corcho donde están incluidas cerca de 1.400 empresas que actualmente continúan intercambiando información entre ellas.
- Guía de Información Sociolaboral para empresarios/as del sector del corcho.
- Participación en revistas, publicaciones, etc.
- Jornadas de difusión.
- Este proyecto, al igual que el resto, puede ser consultado en la página web de la Diputación de Badajoz, en el apartado del Área de Desarrollo Local/proyectos.

CONTRIBUCIÓN AL PROYECTO “POLÍTICAS INTEGRALES DE EMPLEO A NIVEL LOCAL”.

Cabe mencionar los siguientes puntos fuertes como aportaciones principales al citado proyecto:

1. Diagnóstico técnico de partida.
2. Descentralización de las actividades y alta calidad de los procesos formativos en cuanto a sus contenidos y metodología así como la medida y valoración constante de la acción formativa.

3. Tratamiento de proximidad hacia las expectativas del alumnado.
4. Credibilidad de la organización y capacidad de movilización. Capacidad de gestión y eficiencia del equipo. Relación medios/resultados muy favorable.
5. Implicación e identificación con el proyecto del personal de la organización.
6. Alto nivel de inserción laboral del alumnado y desarrollo del sector corchero.
7. Alta colaboración público-privada a lo largo del proyecto así como de las familias de los/as beneficiarios/as.
8. Posibilidad de aplicación en cualquier otro sector económico de relevancia en el territorio.

CIUDAD: BADAJOZ.

AGENCIA DE EMPLEO JOVEN.

OBJETIVOS.

Dependiente de la Concejalía de Juventud del Ayuntamiento de Zafra, fue creada en 1.998 al amparo de un acuerdo entre el Ayuntamiento y el Consejo Local de Juventud de Zafra. En 1.999 pasó a formar parte del “Plan de Inserción Socioeconómica” del propio Ayuntamiento y de la Dirección General de Juventud de la Junta de Extremadura con objeto de seguir descentralizando los servicios ofrecidos, buscar nuevas fórmulas de acceso al mercado laboral y potenciar al mismo tiempo el tejido asociativo juvenil del municipio. Todo esto ha provocado que sean ya varios los municipios que han constituido su propia Agencia de Empleo Joven (Mérida, Coria, Talavera la Real, Valdivia, etc.).

Objetivos:

- Σ Conseguir la inserción laboral de los jóvenes de la comarca de Zafra-Río Bodín.

- Σ Otras actuaciones en materia de orientación laboral, información y formación.

MEDIDAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS.

Se concretan en las siguientes acciones:

- ℞ Información sobre todos los cursos que se convocan a nivel local, regional, nacional y cursos a distancia.

- ℞ Realización directa de cursos de formación y talleres para usuarios incluidos en programas de orientación, búsqueda de empleo o autoempleo.

- ℞ Servicios de consultas de jóvenes emprendedores que querían montar una empresa.
- ℞ Tutorías individualizadas y orientación personalizada a los jóvenes a la hora de enfrentarse a una entrevista, elaborar un curriculum, etc.
- ℞ Información al empresario sobre las líneas de subvenciones, contrataciones, intermediación, apoyo a la selección de personal para la empresa, etc.
- ℞ Gestión de ofertas de trabajo, control de contratos de trabajo de usuarios, etc.

RECURSOS MATERIALES PARA LA DIFUSIÓN.

La Agencia de Empleo Joven cuenta con:

- Tablones de anuncios en varias dependencias.
- Una página web de difusión e información.
- Programas de Radio en varias emisoras de la provincia.

PRESENTACIÓN DE LA PRÁCTICA EN FOROS.

Se han impartido diversas conferencias a instancias de distintas entidades.

CIUDAD: BADAJOZ.

DESARROLLO DE LA CAPACIDAD EMPRENDEDORA.

OBJETIVOS.

Está desarrollado por el Ayuntamiento de Plasenzuela y la Dirección General de la Juventud de la Junta de Extremadura.

Su *objetivo* es preparar, inicialmente, a un grupo de 40 jóvenes como fuerza de movilización de la capacidad emprendedora con el fin de tomar parte en el proceso de transformación de Extremadura para el siglo XXI. El propósito final consiste en transformar a los jóvenes para que dejen de ser demandantes para con la Administración y pasen a ser ofertantes de propuestas.

MEDIDAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS.

Para la puesta en marcha de este proyecto se seleccionaron 30 personas procedentes del movimiento asociativo, de programas de desarrollo local, de la universidad y de la política. Más que un curso de formación al uso, ha sido un entrenamiento en habilidades con el compromiso de desarrollar proyectos de futuro. El entrenamiento se hizo a través de reuniones periódicas todas las semanas y sesiones más largas durante los fines de semana.

Las habilidades y capacidades desarrolladas han sido las siguientes:

- Constituir y liderar equipos.
- Coordinar y gestionar proyectos en las áreas sociales, culturales, económicas.

- Diseñar e instalar prácticas estándares de trabajo en equipo.
- Desarrollo de la autonomía para realizar las acciones.
- Administrar compromisos, pedir ayuda, ofrecer alternativas y entablar relaciones con los destinatarios de los proyectos.
- Mantener el estado de ánimo de responsabilidad y colaboración en el desarrollo de los proyectos.

El trabajo se ha articulado de la siguiente manera:

℞ Introducción y constitución de equipos.

℞ Articulación de proyectos piloto. ℞

Ejecución de los proyectos piloto. ℞

Espacio de relaciones y recursos.

DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

Se han constituido tres empresas, que abarcan a la mayor parte de los participantes, además de otras dos personas que se han constituido como autónomos para el desarrollo de sus proyectos.

APORTACIÓN INNOVADORA PARA LAS POLÍTICAS DE EMPLEO.

Este proyecto pretende producir un cambio en la mentalidad y en las prácticas de la juventud extremeña con el propósito de generar una política que determine el desarrollo de la autonomía, el compromiso y la emancipación de los jóvenes.

Está enmarcado dentro del reto del II Plan Integral de Juventud para que los jóvenes asuman un compromiso con su Comunidad, en el sentido de que el desafío del futuro de Extremadura está en afrontar la sociedad con ciertas garantías de competencia que centralmente consisten en un cambio de mentalidad de los extremeños, más que

incluso en el propio aprendizaje de las nuevas tecnologías. Esta capacidad se centra en concebir posibilidades que pasen por el cultivo de las habilidades necesarias para diseñar y movilizar proyectos que produzcan valor en el ámbito de la empresa, de la cultura, de la participación, de la política, siendo capaces de reproducir sus habilidades en otras personas.

INFORMACIÓN ADICIONAL.

Los cinco proyectos piloto desarrollados abarcan a la práctica totalidad de Extremadura. Los cinco espacios de desarrollo en función de las prioridades marcadas por el II Plan Integral de Juventud han sido:

- *Programa de Dinamización Rural*, que se estructura en 28 comarcas rurales, con una Red de Apoyo de 70 personas. Su finalidad es trabajar con los jóvenes de las zonas rurales y movilizarlos para que sean conscientes de aprovechar las oportunidades que ofrece su entorno. Con este proyecto se movilizó a 25.000 jóvenes rurales.
- *Programa “Grandes Ciudades”*, destinado a las ciudades de más de 10.000 habitantes, con una Red de Apoyo de unas 50 personas. Pretende, articulando desde los barrios y barriadas de las ciudades, implicar a los jóvenes de las ciudades en el desarrollo de otro tipo de ocio y la recuperación de espacios muertos en los barrios para montar actividades.
- *Programa “Universidad”*, con una Red de Apoyo de unas 100 personas, busca transformar el pesimismo de los universitarios para que ellos mismos puedan poner en marcha iniciativas empresariales, sin esperar a que tenga que ser la Administración u otras empresas las que tengan que ofrecerles trabajo. Busca también que los universitarios tengan un compromiso con el resto de la sociedad extremeña y que participen del desarrollo de Extremadura. Pretende poner en marcha una “Factoría de Empleo”, el “Banco del Tiempo” como instrumento de terminar con el subsidio permanente “con el gratis” y ofrecer descuentos en productos o entradas a determinados lugares mediante un

compromiso que el joven pagaría con su tiempo libre en actividades para el resto de ciudadanos.

- *Programa “Aldea Creativa”* donde se ha creado un laboratorio de proyectos dedicados a los jóvenes organizándose posteriormente un “Mercado de Proyectos Juveniles”, una especie de feria de compra-venta de proyectos para que bien empresas privadas, administraciones o jóvenes voluntarios conozcan los proyectos que los jóvenes extremeños están desarrollando y encuentren financiación para el mejor funcionamiento de los mismos.

CIUDAD: BADAJOZ.

UNIDAD DE DESARROLLO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO
“LAS MORERAS” (1.994-1.999).

OBJETIVOS.

Este proyecto resume la experiencia llevada a cabo por un ayuntamiento de la provincia de Badajoz de apenas 5.000 habitantes en el ámbito de la formación ocupacional y el desarrollo local desde 1.994 a 1.999. Monesterio, municipio del sur de la provincia de Badajoz, ha conseguido integrar de forma coordinada los recursos provenientes de diversas instituciones: Instituto Nacional de Empleo, Diputación de Badajoz o la Junta de Extremadura, entre otros.

En concreto, Las Moreras constituye una muestra de las posibilidades que tienen abiertas los municipios, incluso los más pequeños, en materia de formación y empleo. Consiste en una especie de industria local donde, a modo de materias primas, entrarán los fondos económicos de las administraciones destinados a formación ocupacional y a desarrollo local, y acabarán convertidos en bienes y servicios sociales. Este proceso de manufacturación social ha sido posible gracias a que con las propias materias primas se ha levantado la fábrica y se está elaborando la maquinaria y las herramientas.

MEDIDAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS.

Las funciones que han integrado la experiencia que nos ocupa han sido las de *planificar* y *gestionar* las actividades de formación para el empleo y desarrollo local del

municipio de Monesterio, coordinando e integrando todos los recursos disponibles para este objetivo.

Al efecto, Las Moreras cuenta con unas instalaciones de 6000 metros cuadrados, en las que se ubica el Centro de Iniciativas Empresariales, un edificio principal, y otro secundario.

DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

Un total de unos 4000 usuarios se han beneficiado de los servicios del centro desde su creación:

- 345 como alumnos/as de formación ocupacional
- 362 como participantes en otro tipo de cursos
- 3054 en las actuaciones de promoción y empleo
- 200 empresarios/as han solicitado asesoramiento.

En la actualidad son 97 los alumnos del centro.

En referencia al *número de alumnos/as insertos/as en el mercado laboral* hay que señalar que el 55,5% del alumnado que en noviembre de 1999 habían pasado por el centro están trabajando en esa fecha, el 8% estaban desempleados tras haber realizado algún trabajo y el 22,8% no habían logrado aún emplearse.

En la actualidad el centro imparte siete talleres de especialidades distintas con un resultado total de 24 talleres gestionados directamente desde su creación.

APORTACIÓN INNOVADORA PARA LAS POLÍTICAS DE EMPLEO.

Las Moreras es una muestra de las posibilidades que gozan los pequeños municipios en materia de formación y empleo. Desde hace unos años se han abierto multitud de vías financieras para acometer acciones de formación ocupacional, iniciativas de promoción de empleo, programas de incentivación de la actividad productiva, etc. Los

proyectos impulsados por las diversas administraciones se suceden con ritmo que a veces deja sin resuello a los técnicos encargados de preparar la documentación, las memorias, las justificaciones burocráticas que traen aparejados. Cada una de las iniciativas institucionales se llaman de forma distinta aunque a veces compartan objetivos, procedimientos e incluso acciones idénticas.

Descartada ya la posibilidad de que las entidades supramunicipales unifiquen sus “marcas” y simplifiquen algo el panorama desde el origen, la única solución es plantearse esta “ordenación del caos” en el lugar de destino que son los propios ayuntamientos.

CIUDAD: BILBAO.

PROGRAMAS DE INICIACIÓN PROFESIONAL.

Los programas de Iniciación Profesional surgieron al amparo de la orden de 20 de Septiembre de 1998 del Consejero de Educación, Universidades e Investigación, con el objetivo específico de lograr la inserción laboral de jóvenes que abandonan el sistema educativo sin cualificación académica ni profesional.

Desde sus orígenes, estos programas se desarrollaron a través de convenios de colaboración entre ayuntamientos, mancomunidades o entidades privadas sin ánimo de lucro y el Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

La Ley 1/1990 de Ordenación General Del Sistema Educativo (LOGSE) establece en su artículo 23.2 que para los alumnos que no alcancen los objetivos de la Educación Secundaria Obligatoria se organizarán programas específicos de Garantía Social, con el fin de proporcionarles una formación básica y profesional que les permita incorporarse a la vida activa o continuar sus estudios en las distintas enseñanzas reguladas en esta ley y, especialmente, en la formación profesional específica de grado medio a través del procedimiento que prevé el artículo 32.1 de la presente ley. La Administración Local podrá colaborar con las administraciones educativas en el desarrollo de estos programas.

Teniendo en cuenta que los programas de Iniciación Profesional cumplían algunas de las condiciones señaladas por la LOGSE para los programas de Garantía Social, el Departamento de Educación, Universidades e Investigación determinó que los programas de Iniciación Profesional fueran la concreción de los programas de

Garantía Social en la Comunidad Autónoma del País Vasco, si bien reforzó en ellos los aspectos de formación básica, de orientación profesional y tutoría necesarios para garantizar la consecución del doble objetivo de los programas de Garantía Social: la incorporación a la vida activa y/o la continuación de estudios, especialmente a través de la formación profesional específica de grado medio.

Es por lo expuesto que este programa se dirige a jóvenes de ambos sexos, de edades comprendidas entre los 16 y los 21 años, que han abandonado la escolarización sin haber obtenido los objetivos de enseñanza obligatoria y se encuentran sin titulación para incorporarse al terreno laboral.

Este programa se rige por un convenio entre el Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco y las Entidades Locales. Tratándose de un programa interinstitucional, la financiación corresponde a ambas instituciones, la ejecución a ayuntamientos o mancomunidades y el diseño del programa al Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco. Para la valoración del programa en cada localidad, el Gobierno Vasco requiere a las entidades locales la presentación de una memoria final de evaluación de resultados que incluirá, además de la justificación económica, un resumen del desarrollo del programa, el perfil de los participantes, evaluación de los objetivos conseguidos, perspectivas de inserción laboral o educativa así como una valoración del programa.

OBJETIVOS.

Siguiendo el tenor de la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE), los programas de garantía social, y por tanto los de Iniciación Profesional, se orientan hacia los siguientes objetivos:

- ∑ Posibilitar la incorporación de los jóvenes a la *vida activa laboral* a través del dominio de las técnicas y conocimientos básicos de un oficio profesional así como facilitar la obtención de una *capacitación profesional mínima*.

- Σ Preparación para su *reinserción en el sistema educativo* y para las pruebas de acceso a titulaciones de escolarización obligatoria o, en su caso, de ciclos formativos de grado medio.

- Σ Potenciar su madurez personal para su *desarrollo pleno como persona* en una sociedad pluricultural y democrática. Facilitar *su inserción laboral y social* preparándoles para la vida cotidiana.

MEDIDAS PARA LA CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS.

Tal como indica el departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco, el programa es totalmente gratuito, se compone de dos años y está dividido en tres fases:

℞ 1ª ETAPA: INICIACIÓN PROFESIONAL BÁSICA.

Consiste en un curso con duración aproximada de 1400 horas a impartir durante 10 meses, desde Septiembre hasta Julio. Los requisitos de incorporación a esta fase son los siguientes:

- Tener cumplidos 16 años y no superar los 21 antes del 31 de diciembre del año en curso.
- No haber superado la educación Secundaria Obligatoria, ni el primer ciclo de FP, ni BUP, ni REM.
- Al iniciarse el curso, cada grupo deberá estar constituido por un mínimo de 10 personas que cumplan estos requisitos.
- Todo alumno que se incorpore con posterioridad al 1 de Enero del curso en vigor, deberá ser matriculado en el curso siguiente a efectos de poder acceder a la correspondiente titulación.

Esta etapa se compone de tres áreas formativas:

ÁREA DE INICIACIÓN PROFESIONAL.

Se centra en contenidos técnicos básicos relacionados con oficios a nivel de ayudantía, y que cuentan con demanda laboral. Conjuga la práctica con la tecnología y aspectos teóricos relacionados con el oficio. Los perfiles profesionales impartidos se basan en un diseño curricular base aprobado por el Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco que se actualizan anualmente.

ÁREA DE FORMACIÓN BÁSICA Y ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS.

Pretende transmitir aquellos conocimientos teóricos, tanto de carácter cultural como tecnológico, necesarios para el entendimiento y asimilación del proceso formativo que se está llevando a cabo y así servir de complemento básico y teórico a la práctica de taller.

Los contenidos de carácter cultural suelen ser similares variando su aplicación en función de las necesidades de cada perfil profesional.

Concretamente sus contenidos se corresponden con tres ámbitos:

- Conocimiento de las realidades sociales en grupos, potenciando las relaciones interpersonales y el desarrollo grupal.
- Conciencia de la situación personal de cada uno, individualmente de cara a desarrollar la capacidad crítica y los conocimientos de su situación personal.
- Trabajo de las capacidades instrumentales de forma específica y preparación de los exámenes del Centro Vasco de Educación Básica a Distancia para aquellos que no tengan el graduado.

En relación a las actividades complementarias, vienen constituidas por todas aquellas actividades extraordinarias que se desarrollan en función de los contenidos previstos en la programación inicial y también dependiendo de posibilidades no planificadas a priori pero que son consideradas de interés por el equipo de profesores.

ÁREA DE ORIENTACIÓN LABORAL Y TUTORIAL.

Encaminada a familiarizar al alumnado con el marco legal de condiciones de trabajo y relaciones laborales específicas del ámbito profesional, dotando de recursos que faciliten la búsqueda de empleo y mejoren la autopercepción profesional, desarrollando una actividad tutorial y actividades grupales.

β 2ª ETAPA: PROFUNDIZACIÓN PROFESIONAL.

Se trata de una fase de especialización profesional que hace hincapié en la Capacitación profesional cuidando los aspectos de calidad, rapidez y autonomía en la organización, introduciendo algún contenido nuevo. La duración varía según las especialidades, con un máximo de 350 horas.

Los requisitos para acceder a esta etapa se exponen a continuación:

- Haber finalizado la Iniciación Profesional Básica disponiendo del diploma y contar con una evaluación que les oriente a la profundización.
- No haber transcurrido más de dos años desde la finalización de la Iniciación Profesional Básica.
- No podrán repetirse los cursos de profundización.
- Las personas que hayan sido baja en el programa por inserción laboral sin finalizar su formación, podrán acceder a la profundización en el sector en que se formaron.
- Al iniciarse el curso, cada grupo deberá estar constituido por un mínimo de 10 personas que cumplan estos requisitos.

β 3ª ETAPA: FORMACIÓN EN CENTROS DE TRABAJO.

Se rige por el Convenio de Prácticas en Alternancia del Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco. Tiene como fin completar la formación del alumnado a través de la experiencia laboral, aumentando así su empleabilidad.

Puede realizarse simultáneamente a la formación o tras la finalización de ésta, la duración será de 450 horas (3 meses a jornada completa o 6 a media jornada). En cualquier caso, nunca se realizará antes de realizar las 1.000 horas de formación en la primera fase e incluye tareas y situaciones vinculadas a la realidad productiva.

El centro formativo se encargará de proporcionarlas así como del seguimiento y evaluación a través de la persona designada por el centro para su tutorización.

β CERTIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN.

Una vez finalizado el curso, si el/la alumno/a ha asistido con regularidad y aprovechamiento, se le otorga el correspondiente Diploma acreditativo de la formación recibida.

Asimismo, se informa al alumnado de la posibilidad de presentarse a las pruebas de acceso a los Ciclos Formativos de Grado Medio, y de matricularse en el Centro Vasco de Educación Básica a Distancia para obtener el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria. En ambos casos el profesorado ofrece su ayuda en la realización de los trámites y en la preparación de las pruebas.

- PERFILES PROFESIONALES.

Se detalla a continuación un cuadro descriptivo de los perfiles profesionales que se han impartido en el curso 2000/2001:

- Operario/a de albañilería
- Auxiliar de pintor/a - empapelador/a
- Auxiliar de electrónica en línea blanca
- Auxiliar de servicios sociales
- Auxiliar de comercio
- Operario/a de mecánica de motocicletas Operario/a de maquinista de confección industrial Operario/a de carpintería de madera maciza Ayudante de cocina
- Operario/a de primeras transformaciones cárnicas
- Ayudante de servicio bar - restaurante
- Ayudante de repostería

En relación a los calendarios seguidos, debido a las especiales características del colectivo atendido, el plazo de matrícula se halla abierto todo el año, elaborándose una lista de espera por oficios. Con estas listas, y tras una entrevista de diagnóstico, se cubren inmediatamente aquellas bajas producidas por abandonos durante el curso, con la consiguiente mejora en el aprovechamiento de los recursos.

Tratándose de un programa dirigido a adolescentes con dificultades especiales de aprendizaje, el calendario del periodo formativo también debe ser flexible respetando el ritmo de aprendizaje de cada sujeto de manera que el periodo formativo es particular y es el profesorado quien decide cuándo se halla preparado para abandonar el centro. En cualquier caso, el alumno no permanecerá en el programa por un periodo superior a 15 meses.

El resultado de la organización es la existencia dentro del taller de grupos de alumnos con diferentes niveles de conocimiento, lo cual permite organizar trabajos por grupos en cualquier momento del año y un sistema de ayuda entre compañeros.

En cuanto a las actividades complementarias del profesorado, la herramienta fundamental del programa se asienta en la formación de los mismos debido a que para mantener la calidad de la formación impartida es fundamental no anclarse en conocimientos obsoletos o superados por la dinámica del mercado, por lo tanto, el reciclaje profesional se considera un aspecto que sirve para mejorar su capacitación y actualizar su conocimiento de los productos y servicios del mercado que a su vez repercute en una mejor calidad de la formación.

DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

Durante la pasada edición, curso 2000-2001, han estado matriculados un total de 207 adolescentes en el programa. Se ha constatado que el tipo de alumno es una persona joven de entre 16 y 17 años, mayoritariamente masculino y con problemas de fracaso escolar, e incluso de adaptación social. La situación de desestructuración familiar que

afecta a un tercio del alumnado propicia las dificultades de inserción social y las actitudes de pasotismo y desinterés general.

Entre las características que presentaban quienes asistieron al programa en la pasada edición y que justifican la adopción de este programa destaca el poco dinamismo y la carencia de recursos, la importantísima carencia de hábitos de trabajo que se traduce en la dificultad de adquirir una rutina y mantener la disciplina, situaciones familiares en muchos casos graves y sin abordar, así como la poca motivación a la hora de acceder al mundo laboral. La consecuencia de todo lo expuesto suele ser la falta de asistencia, impuntualidad, incumplimiento de normas básicas y, en algunos casos, abandono.

Es necesario destacar que la mayoría de abandonos no se deben a dificultades para seguir los conocimientos impartidos sino a la resistencia para adaptarse a una disciplina, sobre todo de horarios y asistencia.

A pesar de las dificultades apuntadas, la inserción de este colectivo resulta positiva. Del total de alumnos/as matriculados hasta diciembre del 2000, el 68,6% realizó un aprovechamiento adecuado y consiguió el diploma. 26 alumnos/as no lograron adquirir las competencias previstas aunque sí las suficientes para lograr el certificado, y 39 no obtuvieron ninguna titulación por abandonar el curso antes de adquirir los conocimientos mínimos exigibles en el programa.

- INSERCIÓN LABORAL Y EDUCATIVA.

· *Inserción Educativa:* Tras la finalización del periodo formativo el alumnado tiene la posibilidad de reincorporarse a la formación reglada, perfeccionar su formación en los cursos de profundización o tener una primera experiencia profesional, bien mediante el convenio de prácticas o mediante una relación laboral.

La alternativa de reincorporarse a la formación reglada no es real debido al bajo perfil académico y la pobre base cultural que presenta la mayoría del alumnado. Por el contrario, la formación ocupacional, y sobre todo los cursos de profundización

profesional, resultan de interés por su menor duración, su flexibilidad y su carácter eminentemente práctico y no reglado.

· *Inserción Laboral*: La posibilidad de acceder a una primera experiencia profesional, bien mediante convenio de prácticas o mediante contrato, se ha cumplido en un total de 95 casos, lo que representa un 61,68% de inserción laboral. Las condiciones de este primer contacto con un puesto de trabajo real han sido las siguientes:

- Acceso mediante un convenio de prácticas a empresas relacionadas con el perfil profesional en un 46,31% de los casos.

- Acceso a una relación laboral mediante contratos de formación de duración de al menos 6 meses en empresas vinculadas con su perfil profesional en un 53,68% de los casos.

RECURSOS MATERIALES PARA LA DIFUSIÓN DEL PROGRAMA.

A efectos de dar a conocer la posibilidad y existencia de este programa, se organizan charlas a puertas abiertas en los Centros de Educación Secundaria Obligatoria con los profesores y orientadores así como con los padres y alumnado para dar a conocer las opciones que ofrece el presente programa.

Cabe también la posibilidad de organizar reuniones informativas a petición de cualquier centro que lo solicite.

Por último, se realizan envíos de folletos a los Centros de Educación Secundaria Obligatoria, a educadores sociales así como a equipos de intervención socioeducativa.

PRESENTACIÓN DE LA PRÁCTICA EN FOROS.

El programa de Iniciación Profesional ha tenido una difusión a nivel internacional que se ha traducido en la visita de dos delegaciones provenientes de Francia y Grecia respectivamente en el año 2001 al objeto de conocer de cerca esta experiencia.

Con anterioridad, tuvo lugar en el año 1990 un foro de reunión donde participaron entidades provenientes de Francia, Italia, País Vasco, Madrid, Extremadura, entre otras, y en la que se abordó el tema del abandono del sistema educativo sin cualificación académica ni profesional y cómo lograr la reinserción laboral de estos jóvenes.

CONTRIBUCIÓN AL PROYECTO “POLÍTICAS INTEGRALES DE EMPLEO”.

La necesidad del Programa de Iniciación Profesional se ha constatado por la demanda y buena valoración que hacen los Centros de Educación Secundaria así como por la cantidad de alumnado que solicita ser matriculado y ha posibilitado la inserción laboral real de estos jóvenes que de otro modo hubiese desembocado en una desadaptación social.

La propia diversidad del alumnado plantea la necesidad de una *estrategia diferenciada*. Dichas estrategias deben permitir ritmos y niveles de consecución diferentes de manera que el proceso de enseñanza-aprendizaje se elabora en función de la progresión de cada alumno.

En la medida en que sea posible, se organizan las *actividades en grupos* favoreciendo así la integración y participación grupal y a medida que la tarea se convierte en más específica y concreta, se trabajan también los aprendizajes individualizados.

Debido al colectivo receptor de este programa, se da un constante cambio de actividades y métodos para lograr la captación del interés y la implicación en cada una de las actividades. Por ello, la dinámica empleada se basa en un *aprendizaje constructivo, significativo y útil* para el entorno en que se van a desenvolver y ha

resultado muy útil. Dicha dinámica se apoya en trabajos concretos debido a que de esta manera los/as alumnos/as están viendo en el taller la aplicación práctica de dichas explicaciones.

Cabe señalar también cómo el paso por el taller supone para el alumnado un *cambio personal*. Además de contenidos, se trabajan hábitos y actitudes debido a que el objetivo no es sólo el logro de un empleo sino su mantenimiento mediante una actitud hacia el trabajo lo suficientemente madura como para que el empresario le considere profesional del sector.

La *alta identificación del profesorado con el programa y su dilatada experiencia profesional y docente* supone un elemento fundamental para la gestión del centro y la consecución de los objetivos planteados, por ello es continuo su constante esfuerzo de investigación, formación, actualización y adaptación a las nuevas demandas y necesidades educativas.

Del mismo modo, la *incorporación al programa de un psicólogo* con experiencia en trabajo con menores en situación de exclusión beneficia a todos los talleres donde se diagnostica y orienta a aquellos/as que a juicio de los educadores pudieran necesitar de atención.

Debe tenerse en cuenta que la *cooperación con el sector empresarial* supone contar con orientaciones sobre previsibles evoluciones del mercado y la inserción del alumnado. El contacto permanente con las empresas del sector, que informa sobre sus necesidades futuras, permite ir introduciendo nuevos contenidos en los perfiles profesionales, adaptándolos así a las demandas de las empresas. A partir de este contacto y de los resultados obtenidos, se contrasta la adecuación de los perfiles impartidos introduciendo orientaciones con el fin de mantener su correspondencia con la evolución del mercado de trabajo.

TRANSFERENCIA A OTRAS CIUDADES.

En este sentido, creemos que el Programa de Iniciación Profesional constituye una práctica de gran interés para ser transferida a otras colectividades locales dado que se dirige al colectivo que mayores dificultades presenta de cara a la inserción: los/las jóvenes.

Los resultados que permite obtener son altamente positivos y cubren un doble objetivo: facilitar la inserción educacional y la laboral. Más específicamente, y teniendo en cuenta las valoraciones que realizan los propios participantes, este programa va a permitir:

- Conocer un oficio y mejorar su capacitación.
- Poner en contacto al alumnado con el entorno de la profesión durante todo el curso.
- Capacitar para manejar a nivel básico las técnicas más empleadas en la profesión.
- Hacer hincapié en el hábito de trabajo como objetivo cotidiano, ya que normalmente estos jóvenes no están acostumbrados a esforzarse y muestran poca resistencia al fracaso.
- Introducir al final de curso, cuando los alumnos ven más cercana su salida al mundo laboral, los temas laborales y técnicas de búsqueda de empleo.
- Trabajar en el campo de las habilidades sociales como aspecto importante para saber relacionarse adecuadamente.

APORTACIÓN INNOVADORA PARA LAS POLÍTICAS DE EMPLEO.

El aspecto innovador del programa se centra en la necesidad consciente de *aunar esfuerzos y optimizar recursos* a la hora de intervenir en el colectivo de jóvenes objeto de este programa. De ahí que aunque el programa se lleva a cabo desde la Agencia de Desarrollo Local, el logro de los objetivos pretendidos requiere una actuación conjunta y una gestión coordinada.

Una vez finalizado el proceso formativo individualizado es necesario que se comunique al servicio de intermediación la relación de alumnado intermediable y se remita el curriculum siendo la información un instrumento básico para permitir a los servicios encargados del programa trabajar con los/as alumnos/as que son objeto de su servicio y con una base ajustada a la realidad.

A lo largo del proceso formativo, es imprescindible una *comunicación fluida y transparente por parte de los intervinientes en el proceso*. Este feed-back de información no solo pretende que incida de manera positiva en el trabajo efectuado en el proceso de acompañamiento a la inserción, sino también porque se entiende que se realiza esta labor no desde las diferentes entidades sino desde una única entidad, la Agencia de Desarrollo Local del Ayuntamiento de Bilbao. Este *enfoque único y global de intervención*, es el que se debe de transmitir y consolidar tanto desde la perspectiva del alumnado como desde la perspectiva de la empresa.

Insistiendo en esta necesidad de intervención global, es indudable que desde el momento en que se actúa en el mercado laboral es necesario informar a la Agencia de Desarrollo Local del mismo, de manera que esa demanda de oferta realizada sea registrada, para que en el caso de que no hubiera en el programa alumnos para cubrir ese hueco laboral, se pueda gestionar con otros alumnos. En definitiva se trata de aprovechar las sinergias que se generan, dado que al fin y al cabo el objetivo final de todos es la inserción laboral de desempleados/as.

CIUDAD: BILBAO.

EMPRENDEDORAS DEL SIGLO XXI

Se trata de un programa puesto en marcha por el Ayuntamiento de Bilbao, a través de su agencia de desarrollo local, Lan Ekintza-Bilbao, en colaboración con la BBK Gazte Lanbidean Fundazioa y el Departamento de Empleo y Formación de la Diputación Foral de Bizkaia, cuyo objeto es promover el espíritu emprendedor de las mujeres y apoyar las nuevas iniciativas empresariales lideradas por este colectivo.

OBJETIVOS.

Se ha iniciado en septiembre del 2000 y tiene una duración prevista de 2 años. Su propósito consiste en aprovechar el potencial emprendedor de las mujeres para así facilitar:

- Su *incorporación* al mundo laboral por cuenta propia, incidiendo en la sensibilización y motivación, formación y asesoramiento empresarial adecuado.
- Un *desarrollo* cualificado en su actividad como empresarias.

Objetivos que persigue esta buena práctica:

∑ *Potenciar las inquietudes emprendedoras* de este colectivo, especialmente de aquellas que desean reincorporarse al mercado laboral.

∑ Sensibilización en cuanto al *autoempleo* como una posibilidad útil y eficaz.

∑ Compatibilizar *vida personal y familiar* así como *apoyar el cambio cultural* que supone la creación de empresas y su gestión por mujeres.

∑ Aumentar su nivel de *cualificación*.

∑ *Asesorar a las promotoras* de proyectos en materia de autogestión, control de los procesos y organización empresarial.

Se fijan, para el periodo septiembre 2000-septiembre 2001, junto con estos objetivos de carácter cualitativo otros de carácter cuantitativo consistentes en:

∑ Informar y sensibilizar a 4000 mujeres sobre la posibilidad de desarrollarse profesionalmente y generar su propio puesto de trabajo.

∑ Trabajar personalmente con 250 mujeres con inquietud empresarial, mejorando su creatividad y capacidad de generar ideas de negocio exitosas.

∑ Acompañar el proceso de análisis de viabilidad y desarrollo de planes de negocio y su posterior puesta en marcha en el mercado de 30 proyectos empresariales compuestos por unas 100 mujeres.

MEDIDAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS.

Herramientas o **ayudas** que se ofertan a las participantes en el programa:

∑ Orientación y asesoramiento.

∑ Formación empresarial.

∑ Ayudas económicas al estudio de la viabilidad.

∑ Ayudas económicas a la puesta en marcha.

∑ Seguimiento y consolidación de nuevas empresas.

∑ Creación de redes de colaboración e inserción en las existentes.

El programa se desarrolla a través de cinco acciones principales: _

◆ ACCIÓN 1: ENTREVISTA PERSONAL..

Se pretende a través de esta entrevista *sensibilizar, motivar y captar* a mujeres interesadas al mismo tiempo que se proporciona una *información y asesoramiento* inicial. ¿Quiénes son las posibles destinatarias del programa?:

- Mujeres sin otra posibilidad que el autoempleo.
- Mujeres que tienen en el autoempleo una oportunidad pero con poca formación.
- Mujeres que buscan apoyo financiero y subvenciones para montar su negocio.

Del mismo modo se busca facilitar la compatibilización de la vida personal y profesional a través de la participación en los talleres “emprender y mujer” en los que se dan a conocer las pautas básicas. Tiene un contenido de 20 horas.

◆ ACCIÓN 2: MOTIVACIÓN.

Comprende tanto el *ámbito personal*: (aptitudes, actitudes, autoestima y posibilidades reales), el *social*: (conocimiento de la realidad del autoempleo), como el *familiar*: (compatibilización de la vida personal y laboral).

Se persiguen desarrollar los aspectos personales, gerenciales y de trabajo en equipo y la capacidad de aprendizaje así como formar conciencia de la pertenencia a un grupo con el fin de diagnosticar la situación real de cada promotora.

Al mismo tiempo, se elabora con la promotora un análisis individualizado y un plan de actuación para abordar el proyecto.

◆ ACCIÓN 3: CREATIVIDAD Y CONCRECIÓN DE IDEAS. _

Dentro de un contenido de 12 horas se fomenta la capacidad de observación, los métodos de concepción de ideas, la creatividad, la adecuación de la idea y la competencia personal y se forma sobre la existencia de un mercado y la posibilidad de llegar a los clientes potenciales. _

Con estas orientaciones se pretende proporcionar una herramienta de generación de ideas, favorecer la aparición de proyectos de mayor calidad y con más posibilidades de éxito así como potenciar la creatividad de cara a formar una idea empresarial con valor añadido y potencial para estudiar su viabilidad.

◆ ACCIÓN 4: ASESORAMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO AL DESARROLLO DEL PROYECTO EMPRESARIAL. _

A. DESARROLLO DEL PROYECTO.

Se subdivide en varias actuaciones:

- Curso de formación para la creación de empresas.

Se compone de 100 horas en las cuales se alecciona sobre la figura del empresario, la constitución y gestión de una Pyme, actividades de marketing y ventas, modos de financiación de la pequeña empresa y las herramientas informáticas para la gestión empresarial.

Los objetivos de este curso son proporcionar una cultura de los conceptos generales que se manejan en la empresa, una formación y apoyo para analizar la viabilidad de proyectos individuales y para gestionar la futura empresa creada con el fin de que resulte un plan de negocio profesional.

- Asesoramiento individualizado.

Debe ser continuo y previo a la constitución de la empresa.

- Ayudas económicas al estudio de la viabilidad.

Se concede una cuantía de 250.000 pesetas por proyecto estudiado.

- Taller de proyectos empresariales.

Tienen acceso preferente a los talleres de proyectos empresariales que la Agencia de Desarrollo Local (Lan Ekintza-Bilbao) ofrece a sus promotores para la realización del plan de negocio.

B. PUESTA EN MARCHA.

Acciones a desarrollar en esta fase;

- Asesoramiento individualizado.

De manera continua y con posterioridad a la constitución de la empresa.

- Ayudas económicas a la puesta en marcha de las empresas.

La cuantía es de 400.000 pesetas por empresa constituida por un/a solo/a promotor/a y de 600.000 pesetas si se constituye por más de un/a promotor/a.

- Plan individualizado de seguimiento y consolidación.

A tal fin se desarrollan una serie de acciones como la formación continua, el análisis de nuevos productos o servicios, la mejora de gestión, el aseguramiento de la calidad y el afianzamiento de la mujer dentro del mercado de trabajo.

- Centros de empresas.

Mediante el acceso preferente a los centros de empresas de titularidad municipal (Empresaldeak).

- Financiación.

A través de ayudas concedidas por la fundación BBK Gazte Lanbidean, en concreto, préstamos subvencionados y ayudas para la contratación de asalariados.

◆ **ACCIÓN 5: CREACIÓN DE REDES.**

Se pretende conseguir un afianzamiento total de estas nuevas empresarias, siguiendo con una formación continua y generando en ellas un sentimiento de pertenencia a un grupo no sólo de carácter local, sino a nivel nacional (resto de Comunidades Autónomas) incluso internacional (Europa).

Para ello, se han puesto en marcha las siguientes acciones:

- Establecimiento de reuniones bimestrales de debate y exposición de vivencias de las nuevas empresarias con la participación ocasional de casos de otras Comunidades Autónomas u otros países.

- Promoción de la resolución de los problemas que les van surgiendo en colaboración conjunta empleando internet como medio de comunicación.

Se pretende también editar una newsletter específica para mujeres empresarias donde se les informe de los cambios legales que les afecten y de todo lo que tenga que ver con la mejora de su nueva condición de empresarias como nuevos proyectos, ferias, etc.

DIFUSIÓN DE RESULTADOS.

Durante su primer año de actividad se han alcanzado una serie de resultados a destacar:

- Se han atendido a 355 potenciales emprendedoras. Con ellas, se ha trabajado en la información y orientación personalizada, la motivación para la creación de una empresa y el desarrollo de la creatividad para la generación de ideas de negocio.

- 89 mujeres han abordado el análisis de la viabilidad de 55 proyectos.

- Se han constituido 15 empresas las cuales han generado 31 empleos directos, habiéndose ocupado el 88% por mujeres.

Estos resultados expuestos pueden considerarse como muy satisfactorios. Durante el segundo año, además de continuar apoyando las nuevas iniciativas, se está realizando un importante esfuerzo para ayudar a consolidar las ya constituidas y su integración en redes a nivel local, estatal y europeo que permita el intercambio de experiencias y el aprendizaje necesario para afrontar los retos de un mercado cada vez más competitivo.

A continuación pasamos a exponer la comparativa de las acciones que estaban previstas realizar para el periodo 2000-2002 y las acciones y objetivos que se han llevado a cabo durante septiembre 2000-2001:

<u>ACCIONES</u>	<u>ACCIONES PREVIAS</u>	<u>ACCIONES REALIZADAS</u>
	<u>2000-2002</u>	<u>2000-2001</u>
SENSIBILIZACIÓN Y MOTIVACIÓN	Sin determinar	3.800 impactos
INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO INICIAL	100 INICIATIVAS	284 INICIATIVAS 335 USUARIAS
TALLERES "EMPRENDER Y MUJER"	80 PERSONAS	51 PERSONAS
TALLERES GENERACION Y CONCRECION DE IDEAS	80 PERSONAS	28 PERSONAS
FORMACION	30 PROYECTOS	55 PROYECTOS
ASESORAMIENTO	30 PROYECTOS	55 PROYECTOS
AYUDAS ESTUDIO VIABILIDAD	30 PROYECTOS	31 PROYECTOS
AYUDAS PUESTA EN MARCHA	15 EMPRESAS 30 NUEVOS EMPLEOS	15 EMPRESAS 31 NUEVOS EMPLEOS
CENTROS DE EMPRESAS-ENPRESALDEAK	5 EMPRESAS	1 EMPRESAS

Como vemos, los resultados obtenidos durante el primer año invitan a seguir apoyando a este colectivo muy interesado y dispuesto a trabajar en esta línea de acceso al mercado de trabajo aunque todavía en inferioridad de condiciones.

RECURSOS MATERIALES PARA LA DIFUSIÓN DEL PROGRAMA.

Se han diseñado para su realización los siguientes MATERIALES:

- ℞ Trípticos generales del programa.
- ℞ Anuncios en prensa y medios escritos.
- ℞ Cuñas radiofónicas.
- ℞ Presentación con transparencias o cañón para asistencia a charlas y foros relacionados con el tema.
- ℞ Material de reflexión y apoyo al taller “emprender y mujer”.

Con respecto al último punto, cabe hacer mención a los INSTRUMENTOS a disposición de las mujeres emprendedoras a través de este programa:

· *Un Manual de Desarrollo de Habilidades Emprendedoras en Mujeres*; se trata de una herramienta formativa dirigida a favorecer la toma de decisiones en la implantación de una actividad económico social por cuenta propia. Está pensado para motivar y desarrollar actitudes y capacidades emprendedoras que propicien la elaboración de proyectos de autoempleo. El manual se subdivide en 5 partes:

1. Acercamiento a la realidad del autoempleo.
2. El perfil de la emprendedora.
3. Potenciación de las cualidades de la emprendedora.
4. Potenciación de las habilidades relacionales de la emprendedora.
5. Potenciación de las cualidades gerenciales y de trabajo en equipo.

· *Un manual práctico para Analizar y Poner en marcha un proyecto empresarial*; Pretende ser útil para las personas con interés y motivación para crear su propia empresa, y que precisan desarrollar una labor de análisis para verificar la viabilidad del

proyecto así como de una orientación que les guíe en sus primeros pasos. Este manual se compone de 4 partes:

1. Consideraciones relativas sobre el autoempleo y la creación de empresas.
2. Estudio de la viabilidad comercial del proyecto.
3. Análisis económico financiero y otros análisis necesarios.
4. Constitución y puesta en marcha de la empresa.

· *Seminarios de Generación de Ideas de Negocio* susceptibles de tener éxito en el mercado a través del fomento de la creatividad, de la capacidad de observación y concepción de ideas, así como la adecuación de éstas últimas a la propia competencia personal.

MEDIOS DE COMUNICACIÓN QUE SE HAN EMPLEADO:

℞ Elaboración y difusión de un folleto a través de mailing a:

Base de datos Lan Ekintza-Bilbao

Base de datos BBK Gazte Lanbidean Fundazioa

Base de datos Langai

Asociaciones de Bilbao

Colegios profesionales

Universidades

Medios de comunicación.

Otras instituciones.

℞ Prensa.

Durante 4 momentos: 1 inicial y 3 de recuerdo.

℞ Radios locales.

A través del diseño de una cuña radiofónica y de microespacios. La campaña tiene 2 momentos: 1 inicial y otra de recuerdo.

℞ Mujeres que se acercan a Lan Ekintza-Bilbao con la inquietud de montar su empresa.

℞ Mujeres que se acercan a BBK Gazte Lanbidean Fundazioa con la inquietud de montar su empresa.

PRESENTACIÓN DE LA PRÁCTICA EN FOROS.

Para la difusión del programa se han realizado:

- ℞ Asistencia a foros relacionados con la mujer y/o la creación de empresas.
- ℞ Visitas a asociaciones relacionadas con mujeres.

Los CONTENIDOS A DIFUNDIR han sido los siguientes:

- ℞ La experiencia acumulada de Lan Ekintza-Bilbao en la creación de empresas.
- ℞ La experiencia acumulada de la BBK en la gestión de créditos y ayudas a través de Gazte lanbidean.
- ℞ El sentimiento de pertenecer a un colectivo europeo de nuevas mujeres emprendedoras.
- ℞ Entusiasmo de la cultura emprendedora.
- ℞ Testimonios de empresarias de Lan Ekintza-Bilbao y de otras regiones o países.

CONTRIBUCIÓN AL PROYECTO “POLÍTICAS INTEGRALES DE EMPLEO”.

Las mujeres siguen teniendo problemas a la hora de acceder al mercado laboral, conseguir ascensos en sus carreras, aumentar sus ingresos y conseguir que impere la armonía entre su vida profesional y familiar, por ello estos han sido los principales condicionantes en la elaboración de este proyecto.

Este programa pretende contribuir a alcanzar la meta de igualdad de oportunidades, realizar el objetivo de una tasa de empleo femenina más elevada y así poner a disposición de las mujeres medidas activas de política laboral proporcionales a su tasa de desempleo.

En este mismo sentido, resulta crucial el apoyo que se presta para compatibilizar la vida profesional y familiar siempre bajo la idea de un reparto igualitario de las responsabilidades familiares.

TRANSFERENCIA A OTRAS CIUDADES.

El interés específico de este programa viene constituido por el colectivo al que va dirigido, mujeres emprendedoras, dado que se constata la todavía situación de desventaja en su acceso al mercado laboral, así como la existencia de un menor número de mujeres empresarias que de varones.

Los resultados obtenidos y que han sido expuestos anteriormente invitan a considerar esta experiencia no sólo como medio para abordar nuevas iniciativas sino también como vía para consolidar las ya constituidas y su integración en redes a diferente escala.

APORTACIÓN INNOVADORA PARA LAS POLÍTICAS DE EMPLEO.

La aportación innovadora de este programa se justifica por una serie de circunstancias fácticas que son las siguientes:

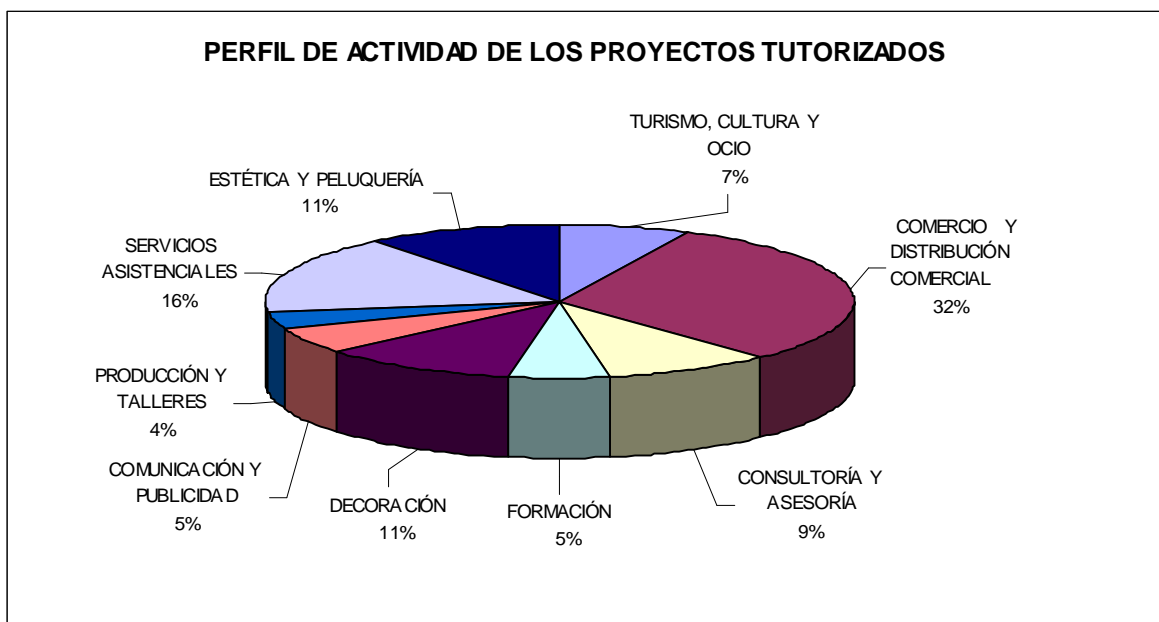
- Hoy en día, la participación de la mujer en el mundo empresarial es un proceso imparable. Cada vez es mayor el número de mujeres que entran en el mercado laboral y en puestos de mayor responsabilidad, lo cual constituye una muestra más de que la mujer de hoy está preparada para asumir nuevos retos, retos como crear su propia empresa.

- El autoempleo y la creación de empresas se están mostrando cada día con mayor fuerza como una opción válida de inserción en un mercado de trabajo que está sufriendo y va a seguir sufriendo grandes transformaciones. En este proceso de cambio, la mujer se está revelando como un agente emprendedor con iniciativa, conocimiento y saber hacer. La aportación del presente programa pasa por despertar ese espíritu de iniciativa y favorecer la aparición de proyectos de mayor calidad y con más posibilidades de éxito.

- La actividad empresarial femenina está experimentando un gran dinamismo. El hecho de que mantenga una evolución ascendente a lo largo de más de una década, sin que muestre síntomas de retroceso, es señal de su fortaleza. No obstante, para apoyar este proceso, hay que reforzar los proyectos empresariales con una buena planificación de sus futuras empresas, plasmada en Planes de Negocio con Estudios de Viabilidad que así lo acrediten.

INFORMACIÓN ADICIONAL.

Se presenta a continuación una muestra del perfil de los proyectos que han sido tutelados:



CIUDAD: BILBAO.

CONCURSO DE INICIATIVAS EMPRESARIALES
“EMPRENDER EN BILBAO-LANGINTZA BILBON”.

OBJETIVOS.

Esta buena práctica responde a uno de los cinco objetivos definidos en el plan estratégico municipal en promoción económica y empleo, concretamente el referido al *apoyo a la creación de empresas*. En este ámbito se constatan cómo el autoempleo y la creación de microempresas se revelan de manera creciente como una alternativa de inserción laboral y social que cumple con la auto-ocupación y que al mismo tiempo genera nuevos empleos y por consiguiente, riqueza en la sociedad.

Específicamente se persigue un doble objetivo:

- ∑ Promover la cultura emprendedora.

- ∑ Premiar la iniciativa de los proyectos más interesantes y que puedan generar nuevos empleos en el municipio.

En su primera edición este concurso perseguía fomentar la inquietud empresarial de las personas participantes en los programas formativos de la Agencia de Desarrollo Local (Lan Ekintza-Bilbao) como modo de inserción laboral. En la segunda edición, el objetivo se amplió, de forma que cualquier iniciativa con deseo de instalarse en el municipio podía acceder al concurso, al tiempo que se aumentó la dotación económica. El año 2001 ha supuesto la celebración del concurso en su octava edición.

Otro objetivo que se ha logrado ha sido el implicar a otras instituciones que también trabajan en la promoción empresarial logrando así una *mayor coordinación institucional*. Han participado entidades como EGAILAN -Sociedad Pública de Promoción de la Formación y el Empleo del Gobierno Vasco-, la Delegación Provincial de Bizkaia del Instituto Nacional de Empleo, y el Departamento de Promoción Económica y Empleo de la Diputación Foral de Bizkaia.

Se ha logrado también, a través del concurso, la *colaboración con empresas y organizaciones de relevancia económica y social* en el municipio de cara a su implicación en esta iniciativa. Esta participación contribuye a estrechar las relaciones operativas con las empresas que surgen del concurso, que son los clientes finales de las actividades desarrolladas por la Agencia de Desarrollo Local de Bilbao, bien en el ámbito de promoción económica o en el de promoción del empleo.

MEDIDAS PARA EL LOGRO DE OBJETIVOS.

Para el cumplimiento del citado fin, la Agencia de Desarrollo Local (Lan Ekintza-Bilbao) cuenta con un *Servicio de Apoyo a la Creación de Empresas*, que se ha ido consolidando en los últimos años, y que persigue fomentar la cultura emprendedora, acompañar a las nuevas iniciativas empresariales en todo su proceso así como dotar a las nuevas empresas de un sello distintivo.

Lan Ekintza-Bilbao cuenta, para responder a las necesidades de las nuevas iniciativas empresariales, con cinco grandes servicios que son los siguientes:

1. Promoción de la cultura emprendedora.
2. Información y asesoramiento inicial en materia de creación de empresas.
3. Apoyo en el proceso de desarrollo del proyecto empresarial.
4. Apoyo en la puesta en marcha de las nuevas empresas.
5. Apoyo la creación de nuevas empresas.

· BASES DE LA CONVOCATORIA EN LA PASADA EDICIÓN.

Podrán participar aquellas personas físicas que, individualmente o a título de grupo, dispongan de un proyecto de autoempleo o creación de microempresa (aquella cuyo número de trabajadores previsto no supera las 10 personas) a ubicar en el municipio de Bilbao siempre que no se haya constituido como empresa con anterioridad a junio del año de que se trate.

Para la selección de proyectos se tendrá en cuenta;

- El interés y viabilidad esperada de la idea.
- La capacidad del equipo promotor para desarrollar e implantar con éxito el proyecto.
- El potencial de creación de puestos de trabajo.
- La identificación del proyecto con las necesidades existentes en el municipio.

Todos los proyectos participantes tendrán acceso a las ayudas que el Servicio de Apoyo a la Creación de Empresas de la Agencia de Desarrollo Local (Lan Ekintza-Bilbao) pone a disposición de nuevas iniciativas empresariales que puedan crear empleo en el municipio.

Finalizado el plazo de presentación, se constituirá un tribunal calificador con objeto de examinar y hacer una selección de los mismos.

Una vez presentados los proyectos con la documentación pertinente, estos se examinarán por un TRIBUNAL CALIFICADOR compuesto por representantes de la Agencia de Desarrollo Local (Lan Ekintza-Bilbao), de otras instituciones de reconocido prestigio y tradición en el ámbito de promoción económica y de empresas, y organizaciones de relevancia en el municipio de Bilbao.

Dicho Tribunal Calificador seguirá un PLAN DE TRABAJO que se detalla a continuación para determinar los proyectos ganadores de la convocatoria:

- *Comprobación* de que los proyectos se ajustan a las bases del concurso por parte del personal de Lan Ekintza-Bilbao.

- Remisión a los miembros del Tribunal de un *informe general* sobre los proyectos recibidos con una valoración de los proyectos que pasan a la entrevista de selección.
- *Entrevistas* con los proyectos finalistas y *selección definitiva* en una única sesión.
- *Entrega de premios* durante el mes de junio en el Ayuntamiento de Bilbao.

· CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE PROYECTOS.

1. Análisis inicial: Eliminación de proyectos que no se ajustan al objetivo del concurso.

Serán eliminados de la primera fase los siguientes:

- Aquellos que no se ajusten a las bases del concurso.
- Aquellos que constituyan proyectos de creación de delegaciones de empresas ya existentes, instituciones, asociaciones y similares.
- Aquellos premiados en ediciones anteriores de este concurso.

2. Criterios propuestos para la calificación y selección inicial.

2.1 Puntuación básica.

- Interés de la idea o proyecto.

Será, junto a la capacidad técnica de los promotores, el criterio básico de evaluación. Se considerarán prioritarios aquellos proyectos que se enmarquen en actividades consideradas prioritarias en el municipio de Bilbao.

- Capacidad de los promotores para desarrollar, implantar y llevar con éxito el proyecto.

Se valorarán la cohesión y complementariedad de los miembros del grupo promotor así como la experiencia previa en el campo.

- Interés del mercado. Conocimiento del mercado y de la competencia.

Se atenderá al mercado en el cual se inscribe el proyecto valorándose favorablemente el tratarse de mercados en crecimiento en nuestro entorno y en particular en el municipio de Bilbao y el que los clientes sean privados y no las instituciones públicas.

- Grado de maduración del proyecto.
- Rentabilidad esperada.
- Capacidad de obtener la financiación necesaria.
- Empleo que puede generar el proyecto.

2.2 Puntuación por categorías.

Dentro de las categorías “Originalidad” y “Empresa y Sociedad”, además de la puntuación básica (atendiendo a los criterios anteriormente expuestos), se puntuará una serie de aspectos concretos:

· Originalidad.

Para valorar este aspecto, se analizará la novedad del producto o servicio, los procesos de elaboración del producto o la prestación del servicio, la forma de venta o distribución de los mismos y el mercado al cual van dirigidos, tanto geográfico como de tipo de cliente.

· Empresa y Sociedad.

Se comprenden dentro de esta categoría proyectos, que partiendo de una rentabilidad económica, supongan un mayor impacto en términos de utilidad social. Por ello, se valorarán favorablemente aquellos proyectos de empresas que elaboren productos o presten servicios que supongan un aumento de la calidad de vida de personas que pertenezcan a colectivos con dificultades, que sean promovidas por este colectivo y/o generen empleo entre los mismos.

3. Criterios propuestos para la selección definitiva tras la entrevista con los promotores de los proyectos.

Tras entrevistar a los promotores de los 12 proyectos seleccionados, cada miembro del Tribunal Calificador concede entre 1 y 3 puntos a tres proyectos por categoría para pasar a continuación a sumar los puntos de los proyectos por categorías, siendo el mejor proyecto el que más puntos obtenga en dicha suma.

Para el resto, se elegirá el proyecto con más puntos en cada una de las categorías premiadas, respetando el siguiente orden: "Empresa y Sociedad" y "Originalidad".

Por último decir que el resultar premiado en una de las categorías impide tener acceso al resto de las mismas, siendo la prioridad la descrita anteriormente.

DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

Los resultados hasta hoy han sido muy satisfactorios pudiendo señalar la participación total de 481 proyectos y 1.089 promotores. Esta participación ha ido incrementándose de manera que en el año 2001 se presentaron 115 proyectos acompañados de 238 promotores, lo cual supone un 18% más que en la anterior edición.

Por otro lado, se han premiado 42 proyectos cuyos resultados son los siguientes:

- Se han creado 28 empresas con una generación de 78 nuevos empleos. (67% de los proyectos premiados).

- Continúan 3 iniciativas en fase de proyecto, que tienen un potencial de generación de 7 nuevos empleos. (7% de los proyectos premiados).

- 11 iniciativas abandonadas o de las cuales se ha perdido contacto. (26% de proyectos premiados).

RECURSOS MATERIALES PARA LA DIFUSIÓN.

Con respecto a la ACTIVIDAD DE DIFUSIÓN, se ha enviado *publicidad informativa* a las siguientes entidades:

- Asociaciones de empresarios.
- Centros de información.
- Centros municipales de distrito.
- Colegios Profesionales.
- Organismos.
- Prensa.
- Universidades.
- Centros de Formación Profesional.
- Asociaciones Junior de empresa.

Al mismo tiempo, se ha realizado un envío *mailing de difusión* de la convocatoria:

- Promotores.
- Patrocinadores (Bull, ONCE, etc)
- Colaboradores.
- Consejeros.
- Además de un envío general.

Por otro lado, se ha realizado *folletos explicativos* donde consta:

- El objeto y los requisitos de acceso al concurso.
- Información, recogida de bases y presentación de proyectos.
- Se explicitan la cuantía de los premios, los patrocinadores y los colaboradores

CONTRIBUCIÓN AL PROYECTO “POLÍTICAS INTEGRALES DE EMPLEO”.

Esta buena práctica resulta interesante desde el punto de vista del apoyo a la cultura emprendedora y a la inquietud empresarial de los participantes, y sobre todo, por la implicación de otras instituciones para lograr estrechar la colaboración y una mayor coordinación institucional.

A través de este concurso se ha iniciado lo que ha resultado ser una fructífera colaboración con empresas y organizaciones de especial relevancia económica y social del municipio a fin de que se impliquen en esta iniciativa. Estas empresas sponsorizan uno de los premios que lleva su nombre lo cual, además de suponer una fuente de cofinanciación, contribuye a estrechar relaciones operativas con las empresas que surgen del concurso, que son en definitiva los clientes finales de estas actividades, bien de forma directa, en cuanto a la labor de promoción económica, o de forma indirecta en relación a la actividad de la Agencia de Desarrollo Local en el ámbito de la promoción del empleo.

TRANSFERENCIA A OTRAS CIUDADES.

Este proyecto supone una clara medida de cara a alentar el fomento de una mayor conciencia empresarial en la sociedad y de la actividad por cuenta propia.

Dada la sencillez de su implantación, se considera esta práctica de especial utilidad para ser transferida, unido a su flexibilidad que permite adaptar las características y líneas del concurso hacia aquellos sectores o áreas que gocen de un mayor potencial de creación de empleo en la región de que se trate. Todo ello alentado, además de por la dotación económica, por la posibilidad de ser un medio de auto-ocupación o de creación del propio puesto de trabajo.

APORTACIÓN INNOVADORA PARA LAS POLÍTICAS DE EMPLEO.

La mayor aportación consiste en suponer un reconocimiento a la iniciativa emprendedora. Su carácter flexible ha permitido adaptar y orientar a los/as nuevos/as promotores hacia sectores estratégicos y con mayor potencial de mercado. Estos cambios se han orientado hacia:

Premios: Estableciéndose 3 nuevas categorías a premiar:

- “Empresa y Sociedad”.

- “Nuevas Tecnologías”.
- “Originalidad”.

Criterios de Selección: Disminuye el peso de la maduración de los proyectos y aumenta el de iniciativa y originalidad.

CIUDAD: BILBAO.

PROGRAMA PROYECTOS DURMIENTE

Tras una labor analítica, se ha constatado que muchas empresas tienen proyectos de expansión, crecimiento o innovación “durmiendo en el cajón” porque carecen de los recursos necesarios para el estudio de su viabilidad y la posibilidad de implantarlos en el mercado. Se pretende con este proyecto evitar que dicha falta de recursos sea un freno para nuevos proyectos que puedan suponer un aumento de la actividad de su negocio, y por tanto de sus beneficios, o incluso la creación de una nueva empresa a partir de la ya existente.

OBJETIVOS.

La agencia municipal de Desarrollo Local tiene entre sus objetivos el de apoyar el desarrollo y la competitividad de las empresas de Bilbao, especialmente de las pequeñas y medianas por ser las que soportan la mayor parte del empleo generado en el municipio. Para articular este objetivo, cuenta con un Servicio de Apoyo a la Pequeña y Mediana Empresa. De forma específica se propone:

- Σ Ayudar a aquellas pymes que cuenten con un proyecto de desarrollo o innovación que pueda suponer su expansión o crecimiento, pero cuya puesta en marcha les plantee ciertas dificultades.

MEDIDAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS.

Por el motivo expuesto se va a llevar a cabo un apoyo personalizado a cada proyecto empresarial a lo largo de todo el proceso mediante ayudas económicas de carácter no

reintegrable, asesoramiento individualizado y formación especializada para los responsables del proyecto dentro de la empresa. Dichas ayudas serán financiadas por el Ayuntamiento de Bilbao y el Fondo Social Europeo.

Empresas beneficiaria■:

- *Pequeña empresa del municipio* con un proyecto de desarrollo cuya viabilidad no se ha podido comprobar por falta de tiempo, asesoramiento o financiación. El proyecto puede implantarse en la propia empresa o en una nueva, vinculada a la empresa matriz. Será pequeña empresa:
 - Cuando la plantilla no supere los 50 trabajadores.
 - Su facturación anual no supere los 7 millones de euros o su balance general no exceda de cinco millones de euros.
 - Que no se halle participada directa o indirectamente en más del 25% por empresas que no reúnan alguno de los requisitos expuestos.
- Excepcionalmente pueden participar empresas con sede social en otro municipio, cuyo proyecto se ubique en Bilbao.
- Que tengan más de *3 años de antigüedad*.
- *Capacidad técnica y financiera necesaria o de gestión* en su caso, para poner en marcha nuevos proyectos.
- Estar al corriente de las *obligaciones tributarias y de la Seguridad Social*.

Quedan excluidas en cualquier caso las Sociedades Públicas y Entidades de Derecho Público.

A través de este programa, es una persona de la empresa la responsable de estudiar la viabilidad del proyecto, y en su caso, ponerlo en marcha.

Gastos Subvencionables:

- Gastos derivados de estudios realizados por consultoría especializada, de labores de prospección o de viajes.

- Gastos por pruebas piloto o por contratación de un gestor del proyecto.
- Gastos legales (constitución y alta, patentes, etc).
- Gastos de publicidad o promoción comercial.

Tras la aprobación del proyecto, durante un periodo de 10 meses (susceptible de ampliación) se establecen las siguientes **ayudas**:

- *Económicas*: se cofinancia el 60% de gastos del estudio de viabilidad hasta un máximo de 600.000 pesetas. Se incluyen 150.000 pesetas para el caso de que se contrate a un gestor.
- *Asesoramiento individualizado*.
- *Formación continua* a la persona responsable de desarrollar el proyecto y específica si se trata de crear una nueva empresa.

Las **solicitudes** de acceso al programa se resuelven por la Agencia de Desarrollo Local notificándose por escrito. Se valoran en esta decisión datos como el grado de implicación de la dirección, de concreción y descripción, rentabilidad, madurez, etc.

La Agencia de Desarrollo Local (Lan Ekintza-Bilbao) destinó durante el 2001 18.000.000 pesetas a las ayudas mencionadas con cargo a la **aplicación presupuestaria** del programa "proyectos durmientes". El volumen total de ayudas no podrá superar esta cifra por lo que se denegarán nuevas ayudas una vez agotada dicha consignación. No obstante, las ayudas denegadas por este motivo podrán imputarse a créditos presupuestarios de ejercicios posteriores.

Concluido el periodo para el desarrollo del proyecto, las empresas realizarán una **memoria final** y un **cuestionario de evaluación**.

DIFUSIÓN DE RESULTADOS.

A corto plazo se plantea una expectativa de generación de 60 nuevos empleos. Hasta mayo del 2001 han sido apoyados, dentro de las ediciones anteriores del programa “proyectos durmientes” 34 planes de desarrollo en empresas del municipio.

Cabe citar entre ellos la creación y edición de una revista-guía cultural, el nacimiento de una agencia de noticias audiovisuales por internet, el desarrollo de un centro industrial de producción aeronáutico o el lanzamiento de una guía inmobiliaria de vivienda nueva en la red. El balance de todas las iniciativas propiciadas en ediciones anteriores es la creación de 25 puestos de trabajo.

RECURSOS MATERIALES PARA LA DIFUSIÓN DEL PROGRAMA.

La difusión para dar a conocer el programa se ha realizado, por un lado, mediante el envío de folletos dirigidos principalmente a empresas, asociaciones empresariales o medios de prensa.

Por otro lado se han publicado reportajes en prensa especializada dirigida principalmente a promotores y al mundo empresarial al tiempo que se han efectuado anuncios del programa.

PRESENTACIÓN DE LA PRÁCTICA EN FOROS.

La presentación se ha efectuado a través de la muestra en diferentes jornadas empresariales de ejemplos de empresas que se han acogido a este programa, para así dar a conocer un caso real analizándolo paso a paso, tanto de forma teórica como práctica. Podemos destacar:

- Semana Europea de la Calidad “*Un proceso de calidad paso a paso: su presentación y análisis por parte de una pyme y su consultora*” organizada por el Ayuntamiento de Bilbao durante noviembre del 2000.

En esta conferencia se presentó la experiencia de una pequeña empresa (Rallye) que, en su proceso de desarrollo como franquicia se vio en la necesidad de revisar su gestión y procesos, para así poder procedimentarlos y posteriormente franquiciar su negocio. Para ello, se expuso todo el proceso paso a paso, tanto desde la perspectiva técnica de la consultora como desde la aplicación práctica de la empresa, de tal manera que la intervención de la consultora y la empresa se desarrollaron paralelamente.

- Jornada empresarial "*La innovación como factor de cambio*" celebrada en octubre del 2001. De nuevo se presenta la experiencia real de dos empresas participantes en el programa Proyectos Durmientes como fueron "IDEM 4, S.L" dedicada a la publicidad, e "INTERSPACE, S.A" centrada en el ámbito aeronáutico, y se pretende destacar la idea de la traducción de proyecto en negocio: una nueva área o la creación de un spin-off.

CONTRIBUCIÓN AL PROYECTO "POLÍTICAS INTEGRALES DE EMPLEO".

La contribución de esta buena práctica pasa por ser una vía para mejorar las posibilidades de empleo y proporcionar los incentivos adecuados para todas las personas o empresas dispuestas a emprender actividades de crecimiento o innovación con vistas a incrementar las tasas de empleo, aumentar la competitividad y productividad empresarial, y mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo.

Por otro lado, este programa se presenta como respuesta a la directriz marcada desde las Instituciones Comunitarias que incide en la necesidad de velar de manera especial por reducir los gastos generales y cargas administrativas de las empresas, especialmente en el momento de su creación, y fomentar los servicios de apoyo directamente relacionados con las empresas.

TRANSFERENCIA A OTRAS CIUDADES.

Por los motivos expuestos este programa reúne un interés específico que viene constituido por el especial objeto del programa, lo cual se refuerza por los buenos resultados obtenidos.

APORTACIÓN INNOVADORA PARA LAS POLÍTICAS DE EMPLEO.

La aportación innovadora de este programa surge por la constatación de que muchas empresas tienen proyectos de expansión o innovación que podrían suponer un aumento de la actividad de su negocio pero carecen de recursos necesarios para analizar su viabilidad o implementarlos en el mercado, carecen de asesoramiento o tienen dudas sobre cómo ponerlo en marcha.

A tal efecto, se pretende evitar que la falta de recursos pueda suponer un freno al despegue de nuevos proyectos que podrían dar lugar a una mayor competitividad, un incremento de beneficios así como del número de empleos y su calidad, siempre teniendo presente que la mayor parte del tejido empresarial del municipio de Bilbao viene constituido por pequeñas y medianas empresas; el 95% de las compañías bilbaínas emplea a menos de 10 trabajadores y sólo el 5% tiene un número de empleados superior a 50, y son por tanto quienes soportan la mayor parte del empleo generado.

CIUDAD: BILBAO.

PROGRAMA PROYECTOS PYME.NET

OBJETIVOS.

Dentro del objetivo expuesto de apoyar el desarrollo y competitividad de las empresas, se ha detectado la necesidad constante de adaptación de estas empresas al nuevo entorno socioeconómico surgido a raíz de la revolución tecnológica de la información y comunicación vivida.

Al ser evidente que su competitividad va a depender en gran parte de la capacidad de innovación y de incorporación de nuevas tecnologías, las empresas ven la posibilidad de convertir estos retos en oportunidades que, si bien pueden suponer un aumento de la actividad de su negocio o una mayor racionalización de sus recursos, y por tanto de sus beneficios, pueden verse frenadas por carecer de los recursos necesarios para estudiar su viabilidad y la posibilidad de implantarlos dentro de su proceso de negocio debido a la escasez de tiempo, de personal liberado, por el alto coste, etc.

MEDIDAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS.

Se pretende evitar a través de este programa "proyectos pyme.net" que esta falta de recursos suponga un freno al despegue de nuevos proyectos mediante la puesta a disposición, durante todo el proceso, de ayudas económicas de carácter no reintegrable, de asesoramiento individualizado y de formación especializada para los responsables del proyecto. Dichas ayudas serán financiadas por el Ayuntamiento de Bilbao y el Fondo Social Europeo.

Empresas Beneficiarias:

- *Pequeñas empresas del municipio* con un proyecto de desarrollo basado en la utilización de la tecnología internet (más allá de la creación de un web site), que pudiera suponer un aumento de beneficios y empleo pero no se ha podido comprobar su viabilidad por falta de financiación, tiempo o asesoramiento. Serán pequeñas empresas:
 - Cuando su plantilla no exceda de 50 trabajadores.
 - Facturación anual inferior a 7 millones de euros o bien, que su balance general no supere los 5 millones de euros.
 - No hallarse participada directa o indirectamente en más de un 25% por empresas que no reúnan alguno de los requisitos anteriores.
- Tener más de *3 años de antigüedad*.
- Disponer de *capacidad técnica y financiera, o de gestión* en su caso, para la puesta en marcha de nuevos proyectos.
- Estar al corriente de las *obligaciones tributarias y de la Seguridad Social*.

En todo caso estarán excluidas las Sociedades públicas y Entidades de Derecho Público.

Se persigue a través de este programa que una persona que forme parte de la empresa sea quien estudie la viabilidad del proyecto y, en su caso, lo ponga en marcha. Se considerarán Gastos Subvencionables los siguientes:

- Gastos derivados de estudios y diseños realizados por consultoría especializada, de viajes y de la formación específica del personal de la empresa.
- Gastos en publicidad y promoción comercial.
- Apoyo a la contratación de un/a gestor/a para el desarrollo del proyecto en caso de ser necesario.
- Gastos específicos de la puesta en marcha del proyecto virtual.

Las ayudas a conceder se extenderán durante un periodo de 10 meses desde su aprobación, periodo que podrá ampliarse excepcionalmente. Son las siguientes:

- *Ayudas Económicas:* Se cofinancia el 60% de gastos inherentes al estudio de viabilidad y puesta en marcha hasta un máximo de 600.000 ptas. Se incluyen 150.000 pesetas para el caso de que se contrate a un/a gestor/a. Se considerarán ayudas no reintegrables. No se incluye el Impuesto sobre el Valor Añadido salvo cuando represente un gasto para la empresa.

- *Asesoramiento Individualizado.*

- *Formación:* Formación continua a la persona responsable de desarrollar el proyecto con objeto de que adquiera una metodología de trabajo, amplíe sus competencias y entienda la realidad y funcionamiento de un proyecto de desarrollo relacionado con las nuevas tecnologías.

Las solicitudes se resolverán por la Dirección de Lan Ekintza-Bilbao, notificándose por escrito. A la hora de tomar una decisión se valorarán criterios como el grado de implicación de la dirección en el proyecto, de concreción y descripción, de innovación, de absorción de mercado, rentabilidad, madurez, etc.

Lan Ekintza-Bilbao destinará una consignación de 12.000.000 pesetas con cargo a la aplicación presupuestaria del programa "proyectos pyme.net" para el ejercicio 2001. El volumen total de ayudas no podrá exceder de dicho importe por lo que se denegará nuevas ayudas una vez superada dicha cantidad. No obstante, las ayudas denegadas por este motivo podrán imputarse a los créditos presupuestarios de ejercicios posteriores.

DIFUSIÓN DE RESULTADOS.

A medida que los empresarios vayan conociendo este tipo de ayudas, podrán irse observando las mejoras que se van alcanzando en cuanto a los resultados obtenidos.

RECURSOS MATERIALES PARA LA DIFUSIÓN.

Al igual que en el caso de los Proyectos durmientes, los recursos empleados han sido el envío de folletos a diversos medios de comunicación, empresas y asociaciones empresariales, anuncios del programa así como reportajes en prensa especializada.

PRESENTACIÓN DE LA PRÁCTICA EN FOROS.

Debido a la reciente creación del programa, las empresas que se han acogido al mismo no han finalizado aún sus proyectos por lo que no se han presentado la oportunidad de exponer en foros la experiencia real de alguna de ellas.

CONTRIBUCIÓN AL PROYECTO “POLÍTICAS INTEGRALES DE EMPLEO”.

La contribución de este programa a las políticas de empleo consiste en impulsar planes de negocio de desarrollo e innovación relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación. Por ejemplo, que requieran la creación de una intranet, la venta de nuevos servicios mediante internet, o la comercialización de productos habituales a través de este medio, conscientes de las oportunidades que las tecnologías de la información y la comunicación ofrecen a las empresas, y todo ello motivado porque la aparición y el rápido desarrollo de estas nuevas tecnologías va inquietando e incentivando la búsqueda de nuevos mercados y nuevos servicios.

TRANSFERENCIA A OTRAS CIUDADES.

Este programa reúne un interés específico debido a la necesidad de adaptación permanente que sufren las empresas en el actual mundo globalizado de cara continuar seguir siendo competitivas en el mercado y debido, en segundo lugar, al aspecto potencial de generación de empleo que trae consigo. Teniendo en cuenta los

buenos resultados que se están obteniendo, consideramos esta práctica como de especial importancia para ser transferida.

APORTACIÓN INNOVADORA PARA LAS POLÍTICAS DE EMPLEO.

Si se desea triunfar en la lucha contra el desempleo y en la promoción de la economía local, habrán de explotarse eficazmente todas las fuentes potenciales de puestos de trabajo y las nuevas tecnologías. Las empresas innovadoras deben hallar un entorno favorable, ya que su contribución puede ser esencial para movilizar el potencial de creación de empleo de la sociedad basada en el conocimiento. Por otro lado se constata que existe un considerable potencial de puestos de trabajo y de mejora de los mismos, en particular en el sector servicios.

Señalar así mismo, que las posibilidades que ofrece la economía basada en el conocimiento y la perspectiva de una mejora cualitativa y cuantitativa del empleo exigen una adaptación consecuente de la organización del trabajo y la participación de todos los agentes, incluidas las empresas, en la aplicación de estrategias de aprendizaje permanente, a fin de satisfacer las necesidades de los/as trabajadores/as y los/as empresarios/as.

CIUDAD: PAYSANDÚ.

PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO.

OBJETIVOS.

Tiene una duración prevista hasta el año 2015. Se presenta con los siguientes objetivos:

- Reducir la *desocupación* y mejorar el *nivel de empleo*.
- Incrementar el *producto interior bruto* del Departamento.
- Mejorar la distribución de los ingresos y la *calidad de vida* de toda la población del Departamento.

MEDIDAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS.

A fin de realizar un diagnóstico de la situación departamental y de identificar programas y propuestas para el logro de los objetivos expuestos, se acuerda realizar un acuerdo de cooperación con la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de la República. Esta etapa de diagnóstico e identificación de programas ya ha sido realizada. En relación a los proyectos, se constata cómo el 32% de los mismos han sido ejecutados total o parcialmente, o bien están en ejecución.

Este plan estratégico proponía como eje para su implantación y conducción estratégica la creación de un Consejo Económico y Social, el cual está ya en funcionamiento.

DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

Los resultados logrados mediante esta práctica han sido difundidos a nivel local mediante 2 vías:

- Presentaciones orales en la ciudad y en diferentes ciudades del interior departamental.
- Entrega a las juntas locales y a las organizaciones de la sociedad civil participantes en el proceso de todo el material completo, documentos y anexos, en versión electrónica.

Del mismo modo se han comunicado los logros conseguidos a los diversos organismos de nivel nacional que gozan de un importante papel en el desarrollo departamental, tales serían: la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (órgano del Gobierno Central dependiente de la Presidencia), el Fondo Nacional de Preinversión (financiador del estudio), BID.

RECURSOS MATERIALES PARA LA DIFUSIÓN.

A la vez, existe a disposición de cualquier persona interesada, un resumen ejecutivo donde se reseñan los objetivos, metodología, programas y proyectos identificados.

PRESENTACIÓN DE LA PRÁCTICA EN FOROS.

A nivel internacional se ha presentado esta práctica en la Reunión Anual de Unidad Temática Desarrollo Económico Local y Planificación Estratégica en Juiz de Fora (Brasil) dentro de la red Mercociudades.

CONTRIBUCIÓN AL PROYECTO “POLÍTICAS INTEGRALES DE EMPLEO”.

El proyecto “Políticas integrales de empleo a nivel local” plantea trasladar herramientas a las diversas realidades locales de las ciudades participantes en la red; pues bien, la contribución por parte del Plan Estratégico de Desarrollo al citado proyecto consistiría en plantear los objetivos y líneas de desarrollo de las cuales el municipio parte para integrarse en esa experiencia común. El plan contiene asimismo una serie de proyectos orientados a la información.

TRANSFERENCIA A OTRAS CIUDADES.

Es por lo anteriormente expuesto que se plantea como una opción interesante la posibilidad de transferencia de algunos proyectos exitosos del Plan Estratégico. Las modalidades de referencia podrían venir constituidas por proyectos espejo o proyectos de diseminación mutua. Asimismo es posible que este ámbito de intercambio pueda permitir pensar en planificación y gestión asociada de proyectos conjuntos, planteados hoy básicamente a nivel regional.

A efectos de facilitar esta modalidad de intercambio, es posible la puesta a disposición del listado y los proyectos contenidos en el plan a fin de analizar cuáles pueden resultar de interés.

APORTACIÓN INNOVADORA PARA LAS POLÍTICAS DE EMPLEO.

En lo que se refiere al aspecto innovador de la práctica, dentro de la consideración global del diseño e implementación de políticas que permitan la generación de empleo a nivel local, pasa por la forma de planificación estratégica diferente de la seguida en modelos anteriores. La herramienta seguida hasta ahora estaba basada en la decisión política y la implantación técnica, y se empleaba para acciones o proyectos aislados y acotados a una determinada situación puntual o coyuntural. Se comprendía básicamente dentro del periodo de gobierno (5 años).

La planificación estratégica que ahora se presenta se determina por una decisión política pero se diferencia del modelo anterior en lo siguiente:

- Participa en su elaboración y implementación el ámbito técnico a través de la Universidad y la sociedad civil organizada.
- Trasciende el eje temporal de los periodos electorales, aspecto que se garantiza por el involucramiento de los actores locales.
- Parte de una perspectiva y diagnóstico general que permite priorizar las acciones que mejor aporten al objetivo general de reducir la desocupación y mejorar el nivel de empleo.
- Pretende mediante escenarios y el análisis del entorno generar la capacidad de anticiparse a las situaciones coyunturales y a las nuevas realidades de cambio global.

CIUDAD: PAYSANDÚ.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL.

Se presenta como órgano de desarrollo local para la conducción del Plan estratégico por lo que presenta sus mismos objetivos generales.

OBJETIVOS.

- Reducir la desocupación y mejorar el nivel de empleo.
- Incrementar el producto interior bruto del departamento.
- Mejorar la distribución de los ingresos y la calidad de vida de la población del Departamento.

El Gobierno Departamental pretende con este proyecto lo siguiente:

- ∑ Implantar nuevas formas de relación entre la sociedad civil organizada y el gobierno Departamental, a fin de atender puntualmente a las demandas.
- ∑ Contribuir a la implicación de una ciudadanía responsable y activa en el desarrollo sustentable del Departamento mediante su participación en el diseño y en la gestión del desarrollo.
- ∑ Superar la lógica de fragmentación de las organizaciones presentes en el territorio a través de la articulación de los actores locales fomentando visiones, respuestas y cobertura integral a los problemas de desarrollo local.

Partiendo de los presupuestos citados, el impulso que permite el desarrollo va a provenir, no de ciertos agentes o funciones particulares, sino del conjunto del tejido social.

Se va a proceder a dar un enfoque municipal a las políticas públicas, lo cual privilegia la participación de los diferentes actores involucrados, en consideración a que las políticas en este sentido deben acompañar más que direccionar, deben apoyar las decisiones colectivas más que planificar, deben orientar, informar y fortalecer el capital social para el logro de los diagnósticos propios, más que esclarecer y promover visiones técnicas.

MEDIDAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS.

A efectos de alcanzar los objetivos propuestos se ha convocado a un órgano de participación ciudadana mediante mecanismos de representación de la sociedad civil organizada a nivel local del sector gremial, agrario-productivo, empresarial, socio-cultural y de gobierno, el cual asimismo respeta la representatividad territorial: es el *Consejo Económico y Social*.

Del mismo modo se han buscado alianzas estratégicas con organismos nacionales, regionales e internacionales.

De cara a fomentar el desarrollo de los proyectos orientados hacia los objetivos generales, se ofrece capacitación, asesoramiento técnico, gestión sobre financiación y relaciones comerciales a través de una ventanilla de canalización de propuestas.

DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

Los resultados obtenidos se han difundido a través de varios medios:

- Prensa local y nacional.
- Presentación de la experiencia en otros Departamentos a nivel nacional.
- Presentación en foros y seminarios.

- Intercambio con otras ciudades a través de la participación en distintas Unidades Temáticas de la red de Mercociudades y el Corredor Bioceánico.
- Entrevistas del ejecutivo comunal y del gabinete de gobierno con organismos nacionales (Ministerios) e internacionales (BID, Banco Mundial).

RECURSOS MATERIALES PARA LA DIFUSIÓN.

En cuanto a la oferta de catálogos o folletos, la única síntesis disponible es la Carta de Presentación del Consejo Económico Social, pero no está diseñada a nivel de catálogo o folleto.

PRESENTACIÓN DE LA PRÁCTICA EN FOROS.

Esta práctica ha sido presentada previamente en los foros que se especifican a continuación:

- Seminario *Gobiernos Departamentales y Experiencias de Innovación Municipal* organizado por el Área de Estudios Municipales del Instituto de Ciencia Política. Universidad de la República. Montevideo, Uruguay, Diciembre 2000.
- Seminario Regional *Ciudades Planificando la Igualdad*. Unidad Temática Género y Municipios, Red de Mercociudades. Montevideo, Uruguay, 2 y 3 de Agosto 2001.
- Seminario taller *Construyendo Estrategias Locales de Promoción y Protección de Derechos para Niñas, Niños y Adolescentes. Aprendizajes y Desafíos*. Organizado por la Asociación Chilena de Municipalidades y UNICEF. Talcahuano, Chile, 30 y 31 de Agosto 2001.
- Seminario *Hacia un Desarrollo Local Regional Integrado e Integrador*. Propuesta de Descentralización y Desarrollo Local. La Paloma, Montevideo, Uruguay, 9 de noviembre 2001.

- Seminario transfronterizo *Desarrollo local en el Litoral del Río Uruguay: Un Desafío de dos orillas*. Programa “Alianzas Estratégicas para el Desarrollo Local en América Latina”. Paysandú, Uruguay, 29 de Noviembre 2001.

Esta práctica supone una innovación organizacional a nivel departamental que está llamada a tener un papel activo en las políticas y estrategias de desarrollo local desde los Departamentos, considerando el desarrollo local como un problema socio técnico y organizacional.

CONTRIBUCIÓN AL PROYECTO “POLÍTICAS INTEGRALES DE EMPLEO A NIVEL LOCAL.

Es por lo expuesto que esta práctica puede contribuir a los objetivos del proyecto “Políticas integrales de empleo a nivel local” tanto por la forma de concebir el tema de la iniciativa local como por su enfoque integral. Desde este punto de vista, lo relevante en cuanto a la transmisión de esta experiencia a otras ciudades gira en torno a su metodología, especialmente en lo referente a:

- Dispositivos de articulación y coordinación a fin de planificar las estrategias de desarrollo de carácter público (sociedad civil y gobierno).
- Herramientas de generación y fortalecimiento de redes de cooperación entre organizaciones de la sociedad civil.

TRANSFERENCIA A OTRAS CIUDADES.

Esta transferencia sería posible realizarla a través de los siguientes mecanismos:

- Presentación en seminarios, etc.
- Mediante el conocimiento de forma directa de la experiencia por la vía de pasantías a integrantes de otros municipios.

- Instrumentación de una secuencia de capacitación y reflexión de los momentos que plantea la metodología tanto en forma presencial como a distancia.

Respecto a este último aspecto, es necesario destacar que si bien la práctica lleva año y medio de trabajo, la metodología no está aún sistematizada por lo que no es material transmisible, siendo este un importante desafío a abordar.

Debe tenerse en cuenta asimismo que el generar una reflexión en el conjunto de las ciudades de las concepciones del desarrollo económico, sus dimensiones y componentes puede resultar de utilidad a la hora de optar por una práctica concreta. El rol organizacional en estos procesos, aparece como otro elemento fundamental en este intercambio colectivo.

APORTACIÓN INNOVADORA.

Señalar a modo de conclusión cómo en el marco del país, unitario y fuertemente centralista, donde el diseño de la política económica y de empleo es prerrogativa del Gobierno Central, esta práctica supone una innovación en la medida en que propone un rol proactivo desde el ámbito municipal para el desarrollo así como que las líneas estratégicas de generación de empleo desde el ámbito local se definan y prioricen con la participación de actores empresariales, sociales, gremiales y de la educación, conjuntamente con el gobierno municipal. Este planteamiento se refuerza con las estrategias de fortalecimiento de redes ya existentes en el Departamento, tanto a través de dispositivos metodológicos como de capacitación.

CIUDAD: PAYSANDÚ.

JÓVEN JARDÍN.

Este programa pretende promover la incorporación al mercado laboral de jóvenes de edad comprendida entre los 18 y 24 años, provenientes de sectores sociales desfavorecidos proporcionándoles una primera experiencia laboral al tiempo que se fomenta el servicio a la comunidad a través de la recuperación y mantenimiento de los espacios verdes de la ciudad.

OBJETIVOS.

- Complementar la *experiencia laboral* con un programa de *capacitación teórico práctico* en el área de jardinería.
- Promover el *proceso de socialización* de estos jóvenes, estimulando su compromiso social con la comunidad, a partir de su participación en tareas referidas a la construcción de la ciudadanía y el desarrollo de la ciudad.
- *Sensibilizar* a la ciudadanía respecto a la *importancia del medio ambiente* en general y de los espacios verdes en particular mediante estrategias que tengan en cuenta la estética de la ciudad como escenario de la vida cotidiana.
- Articular y potenciar la *actividad de los agentes locales* interesados en el tema, ONG'S, empresas privadas, comisiones vecinales, etc.

MEDIDAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS.

Para alcanzar estos objetivos se ha implementado un programa coordinado entre la Intendencia Municipal de Paysandú y la ONG Asociación Cristiana de Jóvenes que se formaliza mediante el convenio suscrito en Septiembre de 1998, momento a partir del cual la articulación se ha venido desarrollando ininterrumpidamente hasta hoy en periodos de 6 meses de duración. En la actualidad se han desarrollado 6 ciclos, siendo 62 los jóvenes que han adquirido su primera experiencia laboral bajo la modalidad de pasantía. Cabe decir que esta forma de trabajo ha sido evaluada positivamente respecto al objetivo de recuperación y mantenimiento de los espacios públicos.

DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS. RECURSOS MATERIALES PARA LA DIFUSIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA PRÁCTICA EN FOROS.

La difusión de los resultados de este programa se ha realizado a nivel local a través de prensa y de jornadas abiertas de difusión en plazas de la ciudad. No ha sido presentada en foros a nivel nacional o internacional. Por otro lado, señalar que no existe disponibilidad de catálogos, folletos, etc.

CONTRIBUCIÓN AL PROYECTO “POLÍTICAS INTEGRALES DE EMPLEO”.

Este programa se presenta como una forma de abordar la situación de un colectivo con unas características y problemáticas específicas y diferenciadas de otras situaciones de desempleo, es por ello que la práctica expuesta puede resultar ser una forma concreta adaptada a las posibilidades y realidades latinoamericanas, especialmente teniendo en cuenta la situación de esta franja de población en materia de desempleo o empleo no formal.

TRANSFERENCIA A OTRAS CIUDADES.

Se considera que esta práctica puede ser transferida debido a los aprendizajes en el proceso, tanto a municipios como a ONG's, de manera directa o a través del intercambio de pasantes de otros municipios. En todo caso se trata de un programa muy conciso, relativamente fácil de implementar que puede ser transmitido de modo escrito. Cabe destacar su utilidad como método de inserción laboral para otros requerimientos del municipio sin profundizar en el tema del mantenimiento de áreas verdes.

APORTACIÓN INNOVADORA PARA LAS POLÍTICAS DE EMPLEO.

La incorporación a la primera experiencia laboral constituye una de los principales obstáculos en el mercado de trabajo uruguayo, de aquí el aspecto innovador de la práctica dado que combina una necesidad del municipio en un área específica de servicio a la comunidad con una acción de generación de empleo que además permite:

- Levantar una restricción a los jóvenes.
- Proporcionar una herramienta práctica de capacitación en un oficio con posibilidades de creación de autoempleo o de PYMES en el área de servicios con poca necesidad de inversión inicial.
- Acceder a este colectivo específico a una fuente de ingreso durante el periodo de pasantía, estableciendo al mismo tiempo vínculos y formas de socialización de la ciudadanía y de compromiso con el medio ambiente.

Cabe destacar que antes de la implantación del Programa Joven Jardín, se desarrollaron otras formas de pasantías con otras funciones municipales, las cuales constituyeron un fuerte antecedente y permitieron generar aprendizajes para el municipio, que facilitaron el presente programa.

Estas pasantías citadas, aunque se enmarcan en el objetivo general planteado, persiguen fines particulares diversos tales como: acercar a los estudiantes a la realidad laboral o posibilitar a los jóvenes la continuación de estudios mediante la concesión de becas a aquellos con mejores rendimientos en los sectores carenciados. Estas pasantías se realizan en:

- *La Dirección de Tránsito:* pasantía laboral de control y educación de la cual participan estudiantes del liceo nocturno, entidad educativa que combina los tiempos de estudio y trabajo. Han participado 12 personas desde 1999.
- *La dirección de Cultura:* estudiantes de magisterio que colaboran en la animación de la lectura en la Biblioteca municipal. Ha tenido 28 participantes desde 1998. También acoge a estudiantes y profesorado de Historia que realiza investigación histórica, bibliográfica y antropológica. Ha gozado de 8 participantes desde 1999.
- *La Dirección de Administración:* estudiantes de Administración y Administración y Dirección de Empresas de la Universidad del Trabajo de Uruguay (UTU). En este caso la pasantía implica el apoyo en contaduría, atención al público y gestión administrativa.

Como conclusión únicamente destacar que el número total de jóvenes participantes teniendo en cuenta la totalidad de los programas y pasantías implementadas desde 1998 ha ascendido a 110 personas.

CIUDAD: PAYSANDÚ.

UNIDAD DE FORMACIÓN E INFORMACIÓN LABORAL.

OBJETIVOS.

- Coordinar con el Ministerio de Trabajo (nivel central - nacional) los cursos de capacitación laboral para posibilitar la reinserción de obreros y empleados en seguro de pago, desocupados, mano de obra femenina, juvenil y personas con capacidad diferente.
- Desarrollar cursos de formación que tiendan a proporcionar conocimientos adaptados a la economía real teniendo en cuenta las diversidades socio económicas urbanas y rurales para que puedan desarrollar emprendimientos o empleos que mejoren la calidad de vida.

MEDIDAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS.

La medida que se ha llevado a cabo para la consecución de los objetivos citados ha sido la creación por parte del Gobierno Departamental, dentro del nuevo presupuesto, de la Unidad de Formación e Información Laboral. Esa Unidad lleva un año instalada y ha logrado ser un espacio de referencia a nivel local para las personas en seguro de paro o desempleo y pretende constituirse en un canal directo con el Gobierno Central para canalizar demandas e iniciativas.

DIFUSIÓN DE RESULTADOS. RECURSOS MATERIALES PARA SU DIFUSIÓN Y PRESENTACIÓN EN FOROS.

Los resultados de la práctica no han sido aún sistematizados. La difusión de la práctica ha tenido carácter local a través de prensa con el fin de informar a la población beneficiaria del servicio, de la forma de acceso al mismo y de las posibilidades de capacitación. No ha sido presentada en foros tanto de nivel estatal como internacional ni existe disponibilidad de catálogos o folletos.

CONTRIBUCIÓN AL PROYECTO “POLÍTICAS INTEGRALES DE EMPLEO”.

El interés del programa expuesto ha radicado en su finalidad consistente en que las ciudades miembros y en especial el municipio coordinador colabore en el análisis y las líneas estratégicas.

Hasta el momento se ha trabajado en el nivel de articulación nacional-local pero no se ha podido avanzar en un diseño y planificación efectiva de la política, metodología y herramientas de trabajo en esta materia específica desde nuestro municipio.

El proyecto plantea como uno de los ámbitos de actuación el trabajar en programas centrados en cada uno de nuestros desempleados y se destaca la experiencia de tener a disposición un servicio de información, diagnóstico, orientación, formación e inserción en el mercado laboral. En este sentido cabe reiterar que más que una práctica a transmitir, el interés de nuestro municipio es el intercambio de expertos y la formación de técnicos en esta tarea específica.

Es importante destacar a modo de conclusión que en el momento actual el municipio cuenta con la información en base a ficha individual de 800 personas en situación de paro o seguro de desempleo y más de 1500 fichas de personas anotadas en la bolsa de trabajo.