

ese salto hacia delante con la asunción de obligaciones tan relevantes como la del convenio colectivo desde Empresas para el Comercio de Flores y Plantas, que afirma que al menos el 50% de los trabajadores con contratos para la formación adquirirán la condición de fijos al terminar sus contratos. Ésta que debía ser en buena lógica la culminación de todo contrato para la formación justificaría, junto a la menor cualificación, la imposición de un "salario de ingreso".

Y en segundo término, es justo que a la finalización del presente análisis, se compare con figuras similares resultado de la negociación colectiva, pues esta ofrece mecanismos muy similares a los observados en el contrato para la formación para fomentar la inserción de nuevos trabajadores. Sirvan los ejemplos del convenio colectivo de la empresa Allianz Ras, Seguros y Reaseguros, S.A. -BOE 29/1-, en el que se articulan una serie de "categorías de entrada" en las que los trabajadores sin formación deben permanecer durante un período para el aprendizaje de "las competencias pertinentes al puesto"; el convenio colectivo de la empresa Pimad, S.A. -BOE 21/1- en el que a todo trabajador de nuevo ingreso se le asigna un salario del 80% de las tablas salariales, independientemente de la modalidad de contratación, por el necesario "período de aprendizaje y adecuación al puesto de trabajo". Por último y como medida radicalmente distinta a las referidas, el Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera -BOE 29/1-, expresamente sugieren como medida de inserción laboral de los jóvenes la jubilación forzosa de los trabajadores a los 65 años.

LOS AGENTES DINAMIZADORES DEL MERCADO DE TRABAJO: UNA PROPUESTA DE
FORMACIÓN PARA LA FIGURA DEL ACOMPAÑADOR DE EMPLEO.
ANÁLISIS DE CASOS

*Luis Palma Martos,
Antonio García Sánchez,
M. Carmen González Camacho*
Universidad de Sevilla

I. INTRODUCCIÓN

El problema del desempleo en la Unión Europea se ha convertido en prioritario, debido a las tasas crecientes de paro registradas en los últimos años. Pero dicho problema es particularmente agudo para España, con una tasa muy superior a la media europea, como puede verse en el Cuadro 1.

Para la lucha contra el paro, la Unión Europea promueve políticas que puedan impulsar la creación de empleo mediante la reforma de los sistemas nacionales de empleo, el fomento de la educación y la formación profesional, así como su adecuación a los requerimientos del mercado de trabajo, y la identificación de necesidades sociales insatisfechas que podrían derivar en la creación de nuevos empleos (yacimientos de empleo).

Entre las propuestas de la Comisión Europea de reforma de los sistemas nacionales de empleo se encuentra la ayuda al desempleado para la reinserción laboral, con acompañamiento personalizado de los solicitantes de empleo y orientación ocupacional. Estos cometidos son los que llevaría a cabo el *acompañador de empleo*, una nueva figura cuya tarea principal consiste en la

Cuadro 1
Evolución de la tasa de paro en España y en la Unión Europea

	1971-80	1981-90	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998(*)
España	5,4	18,5	16,4	18,5	22,8	24,1	22,9	22,2	20,8	20,6
UE-15	4,0	9,0	8,3	9,3	10,9	11,3	10,9	11,0	10,7	10,3

(*) Previsiones económicas.

Los datos relativos al período 1991-98 reflejan la reunificación alemana.

Fuente: Elaboración propia a partir de Cuentas Nacionales, DG II y OCDE.

adecuación de la oferta a la demanda de trabajo, con tareas de intermediación, y dinamización del mercado laboral.

En este trabajo se analiza la figura del *acompañador de empleo* para conocer sus cometidos, relaciones y competencias, con el objetivo final de diseñar un programa de formación para estos futuros agentes dinamizadores del mercado de trabajo¹. El trabajo se estructura en los siguientes apartados: en el apartado II, nos referimos a la formación, como una estrategia comunitaria primordial en la lucha contra el desempleo. En el apartado III, se analizan los antecedentes de la figura del *acompañador de empleo*, y, posteriormente, los casos de Sevilla, Marsella y la Mancomunidad de la Bahía de Cádiz. Finalmente, en el apartado IV, se propone un programa de formación para estos agentes.

II. LA FORMACIÓN COMO ESTRATEGIA DE LUCHA CONTRA EL DESEMPLEO

En el Consejo Europeo de Essen, de diciembre de 1994, se fijaron los elementos básicos de la estrategia común de lucha contra el paro, que ha sido desarrollada en posteriores cumbres sobre el empleo. Entre todos los elementos considerados destaca el papel determinante que se le asigna a la educación y a la formación para conseguir un nivel de empleo socialmente aceptable para la Unión Europea², promoviendo la reforma de los sistemas nacionales de empleo y de las políticas de mercado de trabajo.

1. Este trabajo recoge algunas de las conclusiones del proyecto Trans-Urban "Réseau de formations professionnelles aux métiers de la ville, del Programa Leonardo da Vinci, en colaboración con el Ayuntamiento de Sevilla y con los Ayuntamientos y Universidades de las ciudades europeas de Génova, Marsella y Patrás.

2. COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, (1993), *Crecimiento, Competitividad, Empleo. Retos y Pistas para entrar en el Siglo XXI*, Libro Blanco, Bruselas, pág.138.

Las características del desempleo comunitario que hemos considerado más importantes, siguiendo a MUÑOZ Y BUSTILLO y BONETE PERALES (1997, págs. 197 y ss.), son cuatro:

- 1ª. Fuerte presencia de jóvenes (la tasa de desempleo comunitario de jóvenes es el 21,3%).
- 2ª. Gran proporción del paro de larga duración (aproximadamente el 40% del total).
- 3ª. Existen prestaciones económicas por desempleo garantizadas por el Estado del Bienestar.
- 4ª. Alta correlación entre formación y empleo (la tasa de desempleo del colectivo de trabajadores con estudios inferiores al grado de secundaria es de casi el 49%).

La dificultad de acceder a un puesto de trabajo para los jóvenes se debe, principalmente, a la falta de experiencia y la carencia de una formación adecuada. Esta necesidad de formación es consecuencia, en la mayoría de los casos, de un desajuste del sistema educativo, es decir, de una falta de adecuación entre la formación proporcionada por dicho sistema y la formación requerida para ocupar un puesto de trabajo. Así, aunque la educación y la formación mantienen el desarrollo personal y los valores de la sociedad y son consideradas como un camino para eliminar la pobreza³ y la desigualdad, no cumplen otro objetivo igualmente importante, que es la creación de destreza profesional utilizable en los procesos productivos. En muchos casos, existe una formación inicial excesivamente especializada en sectores que requieren una cierta polivalencia. En otros casos, el contenido de las enseñanzas iniciales es absolutamente inadecuado⁴.

Los sistemas educativos no tienen en cuenta las necesidades de nuevas cualificaciones sino con dificultades y retraso. En el Pacto de Confianza, *Acción en favor del empleo en Europa*⁵, se conviene en la existencia de consenso en torno a tres líneas de acción para paliar la inadecuación entre la oferta y la demanda de trabajo: a) la acreditación de las competencias adquiridas ya no puede sancionarse únicamente mediante títulos, sino que es preciso establecer otras formas de convalidación; b) anticipación de las necesidades futuras mediante el acceso a la Sociedad de la Información; c) promoción de la formación alternativa y el aprendizaje para la inserción de jóvenes.

3. Ver CARIDE GÓMEZ, José Antonio, (1998), *Políticas sociales, educación social y programas educativos ante la situación de pobreza*, CURSO INTENSIVO: A POBREZA E A MARGINALIZAÇÃO SOCIAL DO SÉCULO XV AOS NOSSOS DIAS, PROGRAMA SÓCRATES/ERASMUS, Universidade de Oporto, Documento de trabajo mecanografiado, Oporto.

4. COMISIÓN EUROPEA, (1995), *Iniciativas Locales de Desarrollo y de Empleo*, Encuesta en la Unión Europea, Luxemburgo, pág. 25.

5. COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, (1996), *Acción en Favor del Empleo en Europa*, Pacto de Confianza, Bruselas, págs. 21 y 22.



En cuanto al paro de larga duración, se puede detectar la necesidad de la formación profesional y de formación continua. Las profesiones del futuro exigirán aptitudes para diagnosticar y hacer propuestas de mejora en todos los niveles, con autonomía, independencia y capacidad de análisis basadas en el conocimiento. La apuesta por la formación continua se convierte en el gran objetivo para los sistemas educativos europeos.

Las prestaciones económicas por desempleo no son suficientes para asegurar la reinserción laboral; sirven para mantener un nivel mínimo de renta del desempleado pero no se ocupan de orientarle a la vuelta al trabajo. Por ello se propugnan políticas activas del mercado de trabajo conducentes a adecuar la oferta y la demanda, con un buen sistema de intermediación, promoviendo actuaciones para mejorar la formación y la cualificación profesional del desempleado, de acuerdo con las exigencias del mercado laboral. Finalmente, a la alta correlación entre formación y empleo, hay que añadir que los individuos con niveles de educación superiores disfrutan no solo de mayor ocupación sino también de salarios más elevados. Esto puede ser debido a que la educación incrementa la productividad (teoría del capital humano⁶), o porque son asignados a puestos de trabajo mejores (teoría de la competencia por los puestos), o porque la educación es una señal de habilidad del individuo (teoría de la señalización o del filtro⁷).

Si el desajuste educativo es un problema general, en el caso de las nuevas profesiones la situación es aún más problemática. Estas nuevas profesiones, nacidas de iniciativas políticas locales, que no se corresponden con oficios ya conocidos, no cuentan con una formación reglada que les proporcione la cualificación necesaria para ejercerlas. Este es el caso de la figura del *acompañador de empleo* que nos ocupa y que trataremos a continuación.

III. EL ACOMPAÑADOR DE EMPLEO

III.1. Antecedentes

En el documento de la Comisión Europea *Iniciativas Locales de Desarrollo y de Empleo* se propone la creación de un agente que desarrolle un papel de intermediación activa en el mercado de trabajo, al que denomina *prescriptor*⁸, capaz de detectar yacimientos de empleo, identificando necesidades latentes y transformarlas en demanda real, poniéndola en contacto con la oferta disponible o la susceptible de crear.

En el Consejo Europeo de Essen (diciembre de 1994) se presentaron propuestas para la creación de un marco favorable a las iniciativas de desarrollo y empleo a nivel local, en el que se señalan nuevos agentes que pueden jugar un papel clave en la creación de empleo: los *prescriptores* (antes aludidos), los *animadores* (que facilitan información sobre formación) y los *acompañantes* (que tutorizan microempresas)⁹.

Estas nuevas profesiones son totalmente distintas de las que podemos encontrar tradicionalmente en el sector servicios, por lo que requieren una formación específica y nuevas cualificaciones o enriquecer otras ya existentes con nuevas competencias.

III.2. Metodología general de análisis de casos

Para el análisis de la figura del *acompañador de empleo* hemos elegido el modelo de Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo (ADPT) y las entrevistas individuales¹⁰. Para el análisis y descripción de un puesto de trabajo es necesario definir las competencias para el correcto desempeño del mismo y, en ausencia de tales competencias, las necesidades de formación del trabajador asignado al puesto.

En estas competencias se incluyen factores intelectuales (habilidades de razonamiento, verbales, numéricas, espaciales), factores manuales (fuerza y destreza) y características de personalidad. Toda la información necesaria para realizar el ADPT la conseguimos en las entrevistas individuales a los profesionales que actualmente desarrollan esa profesión o recurriendo a la definición del puesto de trabajo realizada con antelación a su asignación.

III.3. Sevilla

1) Características de la ciudad

De forma muy resumida podemos caracterizar el marco económico en la actualidad por un predominio del sector servicios, que supone la mayor parte de la actividad económica (el 70% de la población ocupada), frente a los demás sectores económicos.

En cuanto a sus características demográficas, la población sevillana puede considerarse una población joven, pues el conjunto de individuos menores de

6. BECKER, Gary S., (1975), *El capital humano*, ALIANZA EDITORIAL, Madrid, 1983.

7. BLANCO, Juan Manuel, (1997), "Comentarios acerca del desajuste educativo en España", *Papeles de Economía Española*, nº 72, págs. 280 y 281.

8. COMISIÓN EUROPEA, (1995), op. cit. págs. 20 y 23.

9. COMISIÓN EUROPEA, (1995), op. cit. pág. 29. Nótese que nuestra definición incluye unas competencias mucho más amplias para la figura del acompañador de empleo.

10. Pueden verse diversos modelos de este tipo en A.A. V.V. (1997), *Metodología de previsión y anticipación orientada a los recursos humanos*, CURSO SUPERIOR DE RECURSOS HUMANOS PARA EL DESARROLLO, PROYECTO TRANSNACIONAL DE FORMACIÓN ESA/ADAPT, SEVILLA SIGLO XXI, FUNDACIÓN UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID, Documento de trabajo.

30 años supone aproximadamente el 50% del total, siendo la población de entre 15 y 19 años la más numerosa.

El desempleo en Sevilla, al igual que en el resto de Andalucía, suele situarse 10 puntos por encima de la tasa de desempleo media nacional (en 1997 fue del 31,4%, frente al 20,5% nacional y el 10,6% de la media comunitaria) y tiene las mismas características que en el resto del país y del desempleo comunitario: mayor incidencia entre los jóvenes, del paro de larga duración y en la población poco cualificada. El mayor volumen de desempleo se concentra en el sector servicios, con más del 53% del total.

2) Metodología

La metodología utilizada para analizar la figura del *acompañador de empleo* es la propuesta en el proyecto Trans-Urban "Réseau de formations professionnelles aux métiers de la ville", en el programa Leonardo da Vinci, realizado en colaboración con el Ayuntamiento de Sevilla y en asociación con los Ayuntamientos y las Universidades de las ciudades de Patrás, Génova y Marsella, cuyo objetivo es identificar las nuevas profesiones vinculadas al desarrollo local, la elaboración de un cuadro común de referencias y el diseño de la formación necesaria para su capacitación.

Este método consta de un análisis de las profesiones y la anticipación de las necesidades de formación, mediante entrevistas a los agentes que vienen desarrollando su actividad en un ámbito similar al de las nuevas profesiones planteadas, potenciales titulares de estas nuevas profesiones, con el fin de conocer su trabajo (naturaleza de los empleos, prácticas profesionales, competencias reales ejercidas y nuevas competencias requeridas).

3) Acompañadores de empleo.

Se identifican los siguientes tipos de *acompañadores de empleo*:

1º. Los *Técnicos de Inserción Laboral*.

2º. Los *Animadores Sociolaborales*.

3º. Los *Técnicos en Asesoramiento en Gestión Empresarial*.

El trabajo de los *acompañadores de empleo* se realiza en cadena, tal como puede verse en el Cuadro 2, que comienza con la anticipación y continúa con la acogida, la elaboración de un itinerario de inserción, apoyo y guía del itinerario y se complementa con la gestión técnica.

El *Técnico de Inserción Laboral* es quien realiza la acogida de los usuarios (parados), con una entrevista de diagnóstico, un análisis de la situación del usuario y decisión sobre su adecuación al programa o reorientación a otros programas (p.e. autoempleo). Una vez admitido en el programa, se elabora un itinerario de inserción, en el cual pueden detectarse las necesidades de

Cuadro 2
Cadena individual de trabajo

ANTICIPACIÓN	ACOGIDA	GESTIÓN TÉCNICA
Búsqueda de información de todo tipo.	Escucha activa y toma de contacto. Análisis de las condiciones del usuario y decisión sobre su adecuación al programa: SI: NO: Información Denegación Admisión en el Reorientación programa otros programas.	Elaboración de la ficha de solicitud de admisión al programa: a) informe administrativo de acogida en el programa y relación de derechos y obligaciones. ficha de seguimiento periódico. ficha de seguimiento continuo.
Creación de un fondo documental.	ELABORACIÓN DE UN ITINERARIO DE INSERCIÓN	b) informe de desviación hacia otros programas (denegación de la admisión).
Elaboración de ficheros temáticos y guías orientativas para los usuarios.	Toma de la foto y análisis de la misma. Profundización en los elementos biográficos.	Informe de salida del programa.
Estudio y comprensión de las características de la población objetivo.	Toma de contacto con la demanda. Priorización de los obstáculos a superar.	Solicitudes y concesiones o denegaciones de ayudas económicas personales.
Participación en intercambios y grupos de trabajo internos, coordinación y complementariedad con el resto de las actividades programadas sobre empleo.	APOYO Y GUÍA DEL ITINERARIO Puesta en marcha por etapas. Seguimiento, evaluación de la evolución y redefinición progresiva de las acciones.	Apoyo y ayuda instrumental y formativa. Suministro de medios y herramientas necesarios. Creación de bancos de datos: de ofertas de empleo. de los usuarios del programa. de cualquier otro tipo.
Participación en grupos de trabajo externos, contactos y reuniones con diversas instituciones y profesionales.	Puesta en contacto de las personas con las empresas (según el caso). Análisis y explicación de los problemas encontrados.	
Entrevistas con las empresas para conocer sus características, necesidades de personal y disponibilidad para colaborar con los programas de inserción laboral.	Seguimiento del proceso de superación de problemas y dificultades. Mantenimiento y utilización de las redes locales. Animación de pequeños grupos de trabajo, compuestos por usuarios y coordinados por los acompañantes.	

Fuente: Modelo de descripción de empleo, Proyecto TRANS-URBAN, Universidad de Sevilla y Delegación de Economía y Turismo del Ayuntamiento de Sevilla, 1997.

formación¹¹ o de otro tipo (p. e. cambio de actitud, fomento de la autoconfianza, etc.). En caso de que su formación sea considerada suficiente, se inicia el itinerario con el apoyo y la guía del *Técnico de Inserción Laboral* (elaboración de currículum, técnicas de búsqueda de empleo, etc) y la puesta en contacto con empresas a través del *Animador Sociolaboral*, con un seguimiento constante, en todo caso, hasta la salida del programa.

En caso de que se detecten carencias de formación, el *Animador Sociolaboral* le orientará en la elección de un curso de formación, según las preferencias y aptitudes del usuario y teniendo en cuenta la información sobre el mercado de trabajo (MONTANE CAPDEVILA, 1993, pág. 41) y, en caso de que un número suficiente de usuarios se incline por una formación no disponible en ese momento, el *Animador Sociolaboral* será el encargado del diseño y montaje del nuevo curso, así como de la contratación de los formadores que lo impartirán.

Aquellos que hayan sido reorientados hacia el programa de autoempleo, serán asesorados por los *Técnicos de Asesoramiento en Gestión Empresarial*, quienes orientan al usuario acerca de la puesta en marcha de un negocio (tramitación burocrática, ayudas y subvenciones, cursos de gestión empresarial, etc), dedicándose también a apoyar a los empresarios ya establecidos para asegurar su continuidad.

La finalidad global de los *acompañadores de empleo* es conseguir un cambio de actitud en el usuario, de tal manera que se implique personalmente en la construcción de su propio futuro profesional, con la ayuda técnica y formativa necesaria para su plena inserción laboral.

III.4. Marsella

1) Características de la ciudad

La actividad económica de Marsella está dominada por los servicios (el 86,1% del empleo), con gran número de pequeños establecimientos, seguido a distancia de la industria (13,8%), que se sitúa en la periferia de la ciudad y ha estado sometida en los últimos veinte años a continuas regulaciones de empleo.

La población ha disminuido notablemente en las últimas décadas, debido al trasvase hacia los municipios cercanos. Además, el conjunto de los individuos de menos de 20 años se ha reducido casi un 17%, mientras el de más de 75 años ha aumentado el 9,2%, lo que da idea del envejecimiento de la población.

11. Existen diversos modelos de detección de necesidades, como el ANISE (Análisis de Necesidades de Intervención Socio-Educativas) que podrán aplicarse en la toma de contacto con el usuario para conocer sus carencias.

Con una tasa de desempleo del 19,3% se sitúa a la cabeza de Francia. Sus características son parecidas a las del desempleo comunitario (jóvenes, larga duración, etc), pero existen grandes diferencias según la zona geográfica, siendo mayor el desempleo en los barrios del norte (28%).

2) Metodología

La metodología utilizada es la misma que en el caso de Sevilla.

3) *L'Accompagnateur à l'Emploi*.

El campo de intervención de *L'Accompagnateur à l'Emploi* comprende la inserción social y profesional, desde el empleo, el desarrollo local y la formación. Su objetivo final es crear una relación de confianza y apoyo técnico con los individuos en situación de exclusión para permitirles acceder al empleo y proporcionarles los instrumentos necesarios para superar los obstáculos que vayan encontrando.

Después de la acogida, donde se establece una relación individualizada con el usuario, *L'Accompagnateur à l'Emploi* analiza la situación global de la persona, así como sus carencias, y le propone un itinerario de inserción. Dicho itinerario contará con el seguimiento personalizado hasta la salida del programa (ver Cuadro 3).

III.5. Bahía de Cádiz

1) Características de la Mancomunidad de la Bahía de Cádiz

La Mancomunidad de la Bahía de Cádiz está formada por la ciudad de Cádiz, San Fernando, Puerto Real, Chiclana, El Puerto de Santa María, Sanlúcar de Barrameda, Chipiona y Rota. En el marco económico de la Bahía de Cádiz existe una bipolarización entre la industria y los servicios. La cuota de mercado conjunta de la zona supone el 56,2% del total provincial, lo que da idea del gran peso que tiene en la actividad económica de la provincia de Cádiz.

En cuanto a sus características demográficas, es importante resaltar la concentración de población existente en la zona (el 54,44% de la población de la provincia) con un mayor crecimiento de la población que en el resto de la provincia.

Su nivel de desempleo es el más elevado a nivel nacional (llegando al 40% en 1997). Del total de desempleados de la provincia, el 56,36% son de la Bahía de Cádiz. Las características de los individuos en paro son similares a las ya señaladas en los casos anteriores.

2) Metodología

La metodología aplicada ha sido el análisis de las actividades a llevar a cabo por una figura a crear, que es la del *Activador de Empleo*. Dichos cometidos se describen en el *Pacto Territorial por el Empleo en la Bahía de*

Cuadro 3
Cadena individual de trabajo

ANTICIPACIÓN	ACOGIDA-ESCUCHA	GESTIÓN TÉCNICA
* Búsqueda de información (social, formación, empleo).	* Escucha activa, toma de contacto.	* Ficha de solicitud.
* Creación de un fondo documental.	* Estudio de la adecuación y las condiciones al programa: Sí: - Información individual No: - Reorientación a otro programa. - Decisión de entrada en comisión plenaria:	* Dossier administrativo de entrada en el programa.
* Mantenimiento de ficheros por temas (legislación, etc).	Acuerdo y asignación de un AE a cada usuario en reunión de equipo. O Esperar por necesidad de profundizar en la situación del usuario.	* Contrato de compromiso mutuo.
* Conocimiento del entorno (relaciones internas y externas).	ELABORACIÓN DE UN PROYECTO	* Ficha de seguimiento mensual individual.
* Conocimiento de las características de los usuarios.	* Teniendo en cuenta la demanda.	* Ficha del tutor: perfil del puesto, evaluación del puesto de trabajo.
* Implicación en los intercambios profesionales (con otros accompagnateurs à l'emploi, instituciones relacionadas con el empleo).	* Estudio de los primeros elementos biográficos.	* Ficha de unión espacio-empleo.
	* Jerarquización de los obstáculos de acceso al empleo.	* Ficha de unión para otras referencias.
	APOYO Y GUÍA EN UN ITINERARIO INDIVIDUALIZADO DE INSERCIÓN	* Ficha de salida del usuario del programa.
	Puesta en práctica de las etapas del itinerario individualizado hacia el empleo. Resolución de problemas relacionados con el empleo (salud, vivienda, recursos, etc).	* Ayuda a la elaboración del curriculum vitae.
	Construcción de etapas * Explicación de las situaciones encontradas.	* Demanda de financiación individual.
* Implicación con los intercambios externos (reuniones temáticas, manifestaciones, experimentación, etc).	* Seguimiento, evaluación, reconsideración. * Localización e interpelación a los interlocutores implicados.	* Tratamiento de ofertas de empleo o de itinerarios.
	Asesoramiento a asociaciones y empresas.	* Estadísticas mensuales.
	* Desarrollo de la actividad. * Ayuda a la constitución de un dossier de demanda de ayuda.	* Balance de actividad de l'accompagnateur.
	* Plan de formación, contrato de trabajo. * Seguimiento de la marcha de la empresa.	* Correo, teléfono, fotocopias y fax.
	Contacto entre la persona y la empresa * Mediación en caso de conflictos o problemas.	* Base de datos de ofertas de empleo.
	* Seguimiento en la empresa.	* Base de datos de dossiers de personas que han dejado el programa.
	* Relación con el tutor: mediación.	
	* Acompañamiento mientras está en el puesto de trabajo.	

Fuente: Collège Coopératif Provence-Alpes-Méditerranée, "Le métier d'accompagnateur à l'emploi", Documento de trabajo, Marsella, 1997

Cádiz, distinguiendo entre el *Activador* de la oferta de empleo y el *Activador* de la demanda de empleo.

3) Los Activadores de Empleo

Cuadro 4
Tareas del activador de empleo

ACTIVADOR DE LA OFERTA DE EMPLEO	ACTIVADOR DE LA DEMANDA DE EMPLEO
<ul style="list-style-type: none"> • Caracterización del tejido empresarial de la zona. • Organización y planificación de los contactos con empresas (visitas concertadas). • Información sobre previsiones de contratación. • Información sobre ayudas a la contratación dispuestas por la Mancomunidad y otras instancias. • Facilitar a la empresa los planes de contratación y poner a su disposición los recursos públicos existentes. • Actualización permanente de la información sobre medidas de apoyo a la actividad empresarial. • Facilitar a la empresa la solicitud y el acceso a dichas medidas. • Analizar las previsiones de cambio tecnológico y organizativo, para la adecuación permanente de la programación de los Centros de Formación Profesional Especializada en la Bahía de Cádiz. 	<ul style="list-style-type: none"> • Detección de recursos o sectores de actividad donde se pueden producir nuevas iniciativas empresariales. • Contactar con los demandantes de empleo. • Facilitar la información necesaria sobre proyectos de autoempleo. • Facilitar la información necesaria a los demandantes de empleo para lograr la implicación en itinerarios formativos. • Asesorar e informar sobre segmentos de mercado capaces de proporcionar iniciativas de autoempleo. • Acercar al demandante de empleo o potencial emprendedor a la red de recursos disponibles (económicos, financieros, formativos). • Realizar un seguimiento continuado de los emprendedores que acceden a dichos recursos. • Actualización permanente de información sobre medidas de apoyo al autoempleo.

Fuente: Mancomunidad de la Bahía de Cádiz, Pacto Territorial por el Empleo en la Bahía de Cádiz, 1997.

En el Pacto Territorial por el Empleo en la Bahía de Cádiz, presentado por la Mancomunidad de Municipios de la Bahía de Cádiz, se proponen una serie de instrumentos para conseguir la promoción empresarial y del empleo en la zona. Uno de estos instrumentos es el *Activador de Empleo*, que será un

técnico cualificado para el desarrollo de labores de dinamización de la oferta y demanda de empleo, en contacto permanente con quienes ofertan o demandan empleo y al servicio de los mismos¹², cuyos cometidos se especifican en el Cuadro 4.

IV. PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA LOS ACOMPAÑANTES DE EMPLEO

Como se ha comentado antes, el desajuste educativo actual en el caso de nuevas profesiones, debido a su adecuación tardía a las nuevas necesidades de cualificaciones, es especialmente significativo.

Con el fin de conseguir las cualificaciones profesionales de futuro y sus itinerarios formativos, para adecuar las titulaciones profesionales de estas ocupaciones a las demandas de formación planteadas desde el ámbito laboral y, al mismo tiempo, dotar al itinerario formativo de un carácter didáctico, se pueden plantear los siguientes objetivos generales¹³:

- 1º. Dotar de contenido pedagógico los itinerarios formativos de las titulaciones profesionales.
- 2º. Detectar las necesidades formativas de los profesionales que actualmente ocupan esos puestos de trabajo.
- 3º. Determinar la adecuación de los perfiles profesionales a las tareas encomendadas.
- 4º. Conocer la actitud ante la formación continua.
- 5º. Constatar la utilización que se le da a la formación continua.
- 6º. Detectar las expectativas existentes ante la formación continua.

Después de la definición de las funciones y de la descripción de las competencias de los distintos tipos de *acompañador de empleo*, podemos conocer los requerimientos formativos para llevar a cabo su cometido y conseguir un diseño de la formación necesaria y la concepción de programas y módulos de formación, con la finalidad de obtener un nuevo sistema de cualificación en esta profesión.

Sería deseable que estos programas disfrutaran de un reconocimiento general, no solamente en el territorio nacional, sino en todos los países de la Unión Europea, tal como se plantea en los objetivos del Proyecto Trans-Urban, antes aludido, en el que también se señala la conveniencia de que la formación propuesta se desglose en dos bloques: uno de conocimientos generales y otro de especialización.

12. *Pacto Territorial por el Empleo en la Bahía de Cádiz*, MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA BAHÍA DE CÁDIZ, 1997, págs. 29 y ss.

13. A.A. V.V. (1998), *El futuro del empleo y de la formación en la provincia de Sevilla. Cualificaciones profesionales con futuro y sus itinerarios formativos*, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, Sevilla.

Para ello, se establecen las siguientes hipótesis (Collège Coopératif Provence-Alpes-Méditerranée, 1998, pág. 1):

- La formación que se va a proporcionar parte del concepto de ciudad, no de una disciplina concreta.
- Esta formación es general y su contenido puede definirse a partir de las actividades y competencias de los casos estudiados. Es necesario identificar un conjunto de conocimientos generales unidos a la ciudad.
- La formación general no va reñida con las particularidades locales (del país, la región o la propia ciudad) o técnicas (de la profesión).
- La puesta en marcha de esta formación precisa de la implicación municipal, a través de las políticas locales.

La formación que se propone va íntimamente unida a la intervención en proyectos urbanos complejos, donde se trata la múltiple problemática urbana: desarrollo económico, urbanismo, desempleo, exclusión social, etc. Se requiere, por tanto, un conocimiento de la ciudad: su estructuración, su organización política e institucional, su composición demográfica, su economía, sus movimientos, las culturas que la componen, etc.

Partiendo de lo anteriormente expuesto, hemos considerado, sin descartar otras opciones, que este programa de formación podría ser un complemento de especialización dirigido a Licenciados y Diplomados (éstos últimos con cierta experiencia en el ámbito de la reinserción sociolaboral), que provengan de las áreas de conocimiento de Derecho, Economía y Administración y Dirección de Empresas, Sociología, Pedagogía, Psicología, Trabajo Social, Relaciones Laborales y Diplomatura de Empresariales.

Se establecen dos escenarios formativos: el primero, dedicado a la formación de los actuales profesionales y, el segundo, a la formación de nuevos profesionales.

En estos casos, tal formación podría impartirse en un curso de Tercer Ciclo, ya sea un Diploma de Postgrado, con una carga lectiva de 150 horas, o bien una opción más amplia del tipo Curso de Experto (250 horas) y Máster Universitario (500 horas).

En el caso de la formación de Diploma de Posgrado, las 150 horas lectivas podrían distribuirse en dos módulos: un Módulo General Teórico y un Módulo de Especialización.

El Módulo General Teórico, consistente en 72 horas lectivas, estaría constituido por las materias que tienen la ciudad como referencia:

- Entorno socio-económico.
- Marco legal y desarrollo local.
- Gestión de proyectos europeos.

El Módulo de Especialización, con 48 horas lectivas, distribuidas por igual en tres áreas:

- Técnicas de inserción y orientación sociolaboral.
- Técnicas de formación. Metodología didáctica.
- Emprendedores.
- Empresas ya constituidas.
- Desempleados.

El curso finalizaría con la elaboración de una Memoria (30 horas) a realizar por el alumno, como desarrollo de los conocimientos adquiridos.

El Módulo General Teórico proporcionará a los futuros profesionales una visión amplia del entorno que en se van a mover, mientras en el Módulo de Especialización, con el estudio de casos reales, adquirirán los conocimientos mínimos específicos de cada una de las tres áreas en que van a trabajar en un futuro.

V. CONCLUSIONES

1ª. Las políticas de mercado de trabajo aplicadas en las últimas décadas se han mostrado poco efectivas en la lucha contra el desempleo, por lo que se promueven nuevas políticas encaminadas a la reforma de los sistemas nacionales de empleo, el fomento de la formación profesional, la formación continua, la orientación ocupacional y el desarrollo de nuevas actividades de servicios, unidas a necesidades sociales insatisfechas.

2ª. El desajuste entre la formación proporcionada y la requerida para acceder al mercado de trabajo exige una reforma de los sistemas educativos europeos, para poder adecuar las enseñanzas impartidas con lo que se demanda en el mercado laboral y anticiparse a las necesidades futuras de formación.

3ª. El *acompañador de empleo* es una nueva profesión, ensayada ya en otras ciudades aunque con distintos nombres, cuyo cometido es la orientación laboral al desempleado para su inserción en el mercado de trabajo. Realiza una función de intermediación entre la oferta y la demanda de trabajo, intentando su adecuación y, además, otra función de acompañamiento y tutorización constante del desempleado hasta conseguir su inserción laboral, ya sea mediante un trabajo por cuenta ajena o el autoempleo.

4ª. Los profesionales que actualmente realizan las funciones del *acompañador de empleo* han adquirido sus conocimientos con la experiencia diaria en su trabajo y la asistencia a cursos diversos, que no se incluyen en la enseñanza reglada. Es necesario, entonces, crear un programa de formación para este colectivo y los futuros profesionales que suponga la cualificación necesaria para desarrollar su trabajo y, a ser posible, con reconocimiento en toda la Unión Europea.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- A.A. V.V., (1997), Seminario *Formación Continua de Formadores*, JUNTA DE ANDALUCÍA, CONSEJERÍA DE TRABAJO E INDUSTRIA.
- A.A. V.V., (1997), *Modelo de descripción de empleo*, Proyecto TRANS-URBAN, "Réseau de formations professionnelles aux métiers de la ville", PROGRAMA LEONARDO DA VINCI, Universidad de Sevilla y Delegación de Economía y Turismo del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla, Documento de trabajo, Sevilla.
- A.A. V.V., (1997), *Le métier d'accompagnateur à l'emploi*, Proyecto TRANS-URBAN, "Réseau de formations professionnelles aux métiers de la ville", PROGRAMA LEONARDO DA VINCI, Collège Coopératif Provence-Alpes-Méditerranée, Documento de trabajo, Marsella.
- A.A. V.V., (1998), *Proposition d'un scénario de formation*, Proyecto TRANS-URBAN, "Réseau de formations professionnelles aux métiers de la ville", PROGRAMA LEONARDO DA VINCI, Collège Coopératif Provence-Alpes-Méditerranée, Documento de trabajo, Marsella.
- A.A. V.V., (1998), *El futuro del empleo y de la formación en la provincia de Sevilla. Cualificaciones profesionales con futuro y sus itinerarios formativos*, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, Sevilla.
- BECKER, G. S., (1975), *El capital humano*, ALIANZA EDITORIAL, Madrid, 1983.
- BLANCO, J. M., (1997), "Comentarios acerca del desajuste educativo en España", *Papeles de Economía Española*, nº 72, págs. 275-291.
- CARIDE GÓMEZ, J. A., (1998), *Políticas sociales, educación social y programas educativos ante la situación de pobreza*, CURSO INTENSIVO: A POBREZA E MARGINALIZAÇÃO SOCIAL DO SÉCULO XV AOS NOSSOS DIAS, PROGRAMA SÓCRATES/ERASMUS, Universidad Portucalense, Documento de trabajo mecanografiado, Oporto.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, (1993), *Crecimiento, Competitividad, Empleo. Retos para entrar en el Siglo XXI*, Libro Blanco, Bruselas.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, (1996), *Acción en favor del Empleo en Europa*, Pacto de Confianza, Bruselas.
- COMISIÓN EUROPEA, (1995), *Iniciativas Locales de Desarrollo y de Empleo*, Encuesta en la Unión Europea, Luxemburgo.
- DÁVILA MURO, G., (1997), "El combate contra el paro en la Unión Europea: una estrategia común", *Papeles de Economía Española*, nº 72, págs. 294-308.
- GARRIGAN, P., (1998), *Education in the fight against poverty and social economic marginalisation*, CURSO INTENSIVO: A POBREZA E A MARGINALIZAÇÃO DO SÉCULO XV AOS NOSSOS DIAS, PROGRAMA SÓCRATES/ERASMUS, Universidad Portucalense, Documento de trabajo mecanografiado, Oporto.
- MANCOMUNIDAD DE LA BAHÍA DE CÁDIZ, (1997), *Pacto Territorial por el Empleo en la Bahía de Cádiz*.
- MONTANE CAPDEVILA, J., (1993), *Orientación ocupacional*, CEAC, Barcelona.
- MUÑOZ Y BUSTILLO, R. y BONETE PERALES, R., (1997), *Introducción a la Unión Europea. Un Análisis desde la Economía*, ALIANZA EDITORIAL, Madrid.
- PALMA MARTOS, L., (1998), *El desempleo en Europa. Las últimas iniciativas en busca de una solución*, CURSO INTENSIVO: A POBREZA E A MARGINALIZAÇÃO DO SÉCULO XV AOS NOSSOS DIAS, PROGRAMA SÓCRATES/ERASMUS, Universidad Portucalense, Documento de trabajo mecanografiado, Oporto.
- PÉREZ DÍAZ, V., (1996), *España Puesta a Prueba (1976-1996)*, ALIANZA, Madrid.
- RIFKIN, J., (1994), *El fin del trabajo*, CÍRCULO DE LECTORES, Barcelona, 1997.
- SÁEZ, F., (1997), "Políticas de mercado de trabajo en España y en Europa", *Papeles de Economía Española*, nº 72, págs. 309-325.