INFORME SOBRE LAS NECESIDADES DE LOS DESEMPLEADOS MAYORES DE 45 AÑOS Y PARADOS DE LARGA DURACIÓN EN ARAGÓN POR EL FORO DE LA PROSPECCIÓN Y DEL ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO EN ARAGÓN

Índice

1- INTRODUCCIÓN 4

2- METODOLOGÍA 5

3- ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO EN ARAGÓN 8

3.1. Situación actual del Paro de larga duración en los mayores de 45 años en Aragón. 10

3.2. Distribución territorial. 11

4-PERFIL DEL COLECTIVO DE PERSONAS PARADAS DE LARGA DURACIÓN Y MAYORES DE 45 AÑOS 12

4.1. Perfil Sociodemográfico y Contexto Vital. 12

4.2. Características Demográficas Principales. 12

4.3. Situación Convivencial y Familiar. 13

4.4. Recursos Económicos y de Movilidad. 14

4.5. Capital Humano y Trayectoria Profesional. 14

4.6. Nivel Formativo del Colectivo. 15

4.7. Experiencia Laboral Acumulada. 15

5- DIFICULTADES Y BARRERAS PARA EL ACCESO AL EMPLEO 17

5.1. Profesionales de la Orientación. 17

5.2. Usuarios/as mayores de 45 años y parados de larga duración. 20

6. PREJUICIOS DE LAS EMPRESAS EN LA CONTRATACIÓN DE ESTE COLECTIVO 21

6.1. Profesionales de la orientación. 21

6.2. Usuarios/as mayores de 45 años y parados de larga duración. 21

7. BARRERAS PARA EL ACCESO A LA FORMACIÓN 22

7.1. Usuarios/as mayores de 45 años y parados de larga duración 22

7.2. Profesionales de la orientación 23

8. PERCEPCIONES Y EXPECTATIVAS 25

8.1. Participación y Valoración de los Programas de Apoyo. 25

8.2. Necesidades Prioritarias de Apoyo Identificadas. 25

8.3. Disposición al Cambio y Preferencias Laborales. 26

8.4. Interés en el Emprendimiento. 28

8.5. Barreras Adicionales Detectadas. 28

8.6. Conclusiones. 28

9. PROPUESTAS DE MEJORA 29

9.2. Usuarios/as mayores de 45 años y parados de larga duración. 29

9.3. Empresas. 31

10.CONCLUSIONES E INFORMACIÓN DE INTERÉS 33

10.1. El Desafío Estructural del Mercado Laboral Actual. 34

10.2. Diagnóstico del Modelo Actual: Barreras a la Participación y la Flexibilidad. 35

10.3. Líneas de Actuación y Recomendaciones Estratégicas orientadas a mejorar la efectividad de las políticas públicas de empleo dirigidas a personas desempleadas de larga duración mayores de 45 años. 35

ANEXO I. Cuestionarios a los profesionales de orientación, usuarios mayores de 45 años y parados de larga duración y de empresas. 37

INFORME SOBRE LAS NECESIDADES DE LOS DESEMPLEADOS MAYORES DE 45 AÑOS Y PARADOS DE LARGA DURACIÓN EN ARAGÓN

1.INTRODUCCIÓN

El desempleo y en concreto el que afecta a las personas mayores de 45 años deriva, con una alta probabilidad, en paro de larga duración, como avalan los datos estadísticos, sigue siendo un grave problema social y económico.

Las personas que pierden su empleo y no consiguen reintegrarse en el mercado de trabajo ven cómo su carrera profesional se corta en los últimos años de su vida laboral mermando sus ingresos mensuales y los correspondientes a su futura pensión.

Esta exclusión, en ocasiones también acarrea problemas psicológicos como ansiedad, sentimiento de fracaso, vergüenza..., haciendo que el individuo pueda perder la motivación y las rutinas, pudiendo surgir trastornos que afectan a su salud.

Desde un punto de vista económico, se produce una externalidad negativa, pues existiendo necesidad de mano de obra, el mercado de trabajo no es capaz de absorber la de estas personas.

Esta disfunción está presente en Aragón al igual que el conjunto nacional. La relación directa positiva entre edad y desempleo de larga duración existe, especialmente entre las personas mayores de 50 años y se ha convertido en un problema crónico.

Por ello, el **Foro de la Prospección y Análisis del Mercado de Trabajo de Aragón** incluyó en su plan de trabajo para 2025 la realización de un **Estudio y análisis de las necesidades de las personas desempleadas, paradas de larga duración, mayores de 45 años.**

El propósito de este estudio es realizar un análisis en profundidad del perfil, las percepciones y las barreras de empleabilidad de un colectivo de 186 personas desempleadas de larga duración. Se fundamenta en los datos recopilados a través de una encuesta exhaustiva, con el objetivo de proporcionar una base de evidencia sólida que permita el diseño de políticas de empleo y programas de reinserción laboral más efectivos y ajustados a las necesidades reales de este grupo.

Los resultados del Estudio se presentaron el miércoles 19 de noviembre, en la sede del Centro de Orientación, Emprendimiento, Innovación y Acompañamiento al Empleo (COE) de INAEM, ante representantes de todos los actores implicados: las personas objeto del estudio, las entidades colaboradoras de INAEM en la gestión de programas de empleo dirigidos a este colectivo, las empresas y el propio Instituto Aragonés de Empleo. Además, en el último punto de este informe se incluyen algunas reflexiones derivadas de la mesa y de las aportaciones del público participante en este evento.

2-METODOLOGÍA

Las estadísticas oficiales (Encuesta de Población Activa EPA) y los registros de demandantes de empleo parados, como los facilitados por el INAEM permiten dimensionar cuantitativamente el fenómeno del paro de larga duración, pero no ofrecen información sobre su perfil socioeconómico u otros aspectos importantes que pueden condicionar su situación.

Entre los parados de larga duración mayores de 45 años, encontramos mayormente mujeres, personas con bajo nivel de cualificación, pero también se vislumbran problemas de empleabilidad para el talento senior en desempleo.

El *edadismo* entre los mayores de 45 presume que estas personas no son adaptables o tecnológicas. Son prejuicios que no dan oportunidad a valorar los beneficios de la experiencia o la capacidad de aprendizaje, por ello, este estudio presta especial atención a la vertiente cualitativa y a los distintos argumentos que los protagonistas a los que se ha preguntado directamente.

Para este análisis y posterior informe se ha utilizado la **encuesta** como instrumento de recopilación de información, mediante una serie de preguntas dirigidas a averiguar los factores limitantes de la integración o reincorporación al mercado de laboral desde tres puntos de vista: el de los afectados **mayores de 45 años parados de larga duración**, **empresas** y el de los **profesionales de la orientación**, que en el día a día atienden a este colectivo.

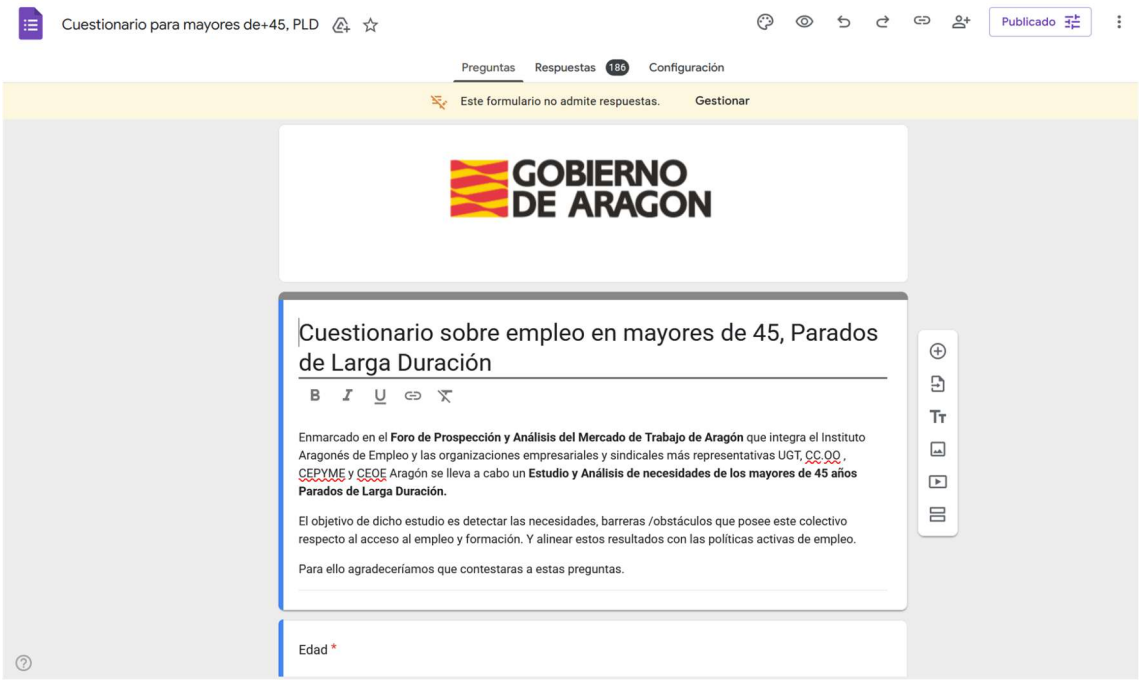
Mediante formularios de Google Forms y a través de documentos de texto **(Anexo I)** se han enviado tres tipos de entrevistas de modo que la información se ha obtenido de quienes voluntariamente han respondido no siendo una muestra representativa de la que se puedan inferir resultados para todo el colectivo pero que permite una aproximación certera a las diferentes casuísticas de este colectivo que complementan los datos estadísticos.

- **Encuesta a parados de larga duración mayores de 45 años**

Desde el Instituto Aragonés de Empleo (INAEM) se han **enviado 956 encuestas** a personas inscritas como parados de larga duración mayores de 45 años, con la colaboración de entidades que gestionan programas de empleo con este colectivo, siendo **cumplimentada** por **186**, lo que puede considerarse como un bajo nivel de respuesta.

El contenido hace referencia a datos identificativos y otra información sobre su situación familiar, ingresos percibidos, nivel de estudios alcanzados, experiencia laboral, factores que dificultan su acceso al empleo, percepción del porqué no le contratan, formación y competencias profesionales, expectativas y apoyo demandado.

Captura enlace google forms:

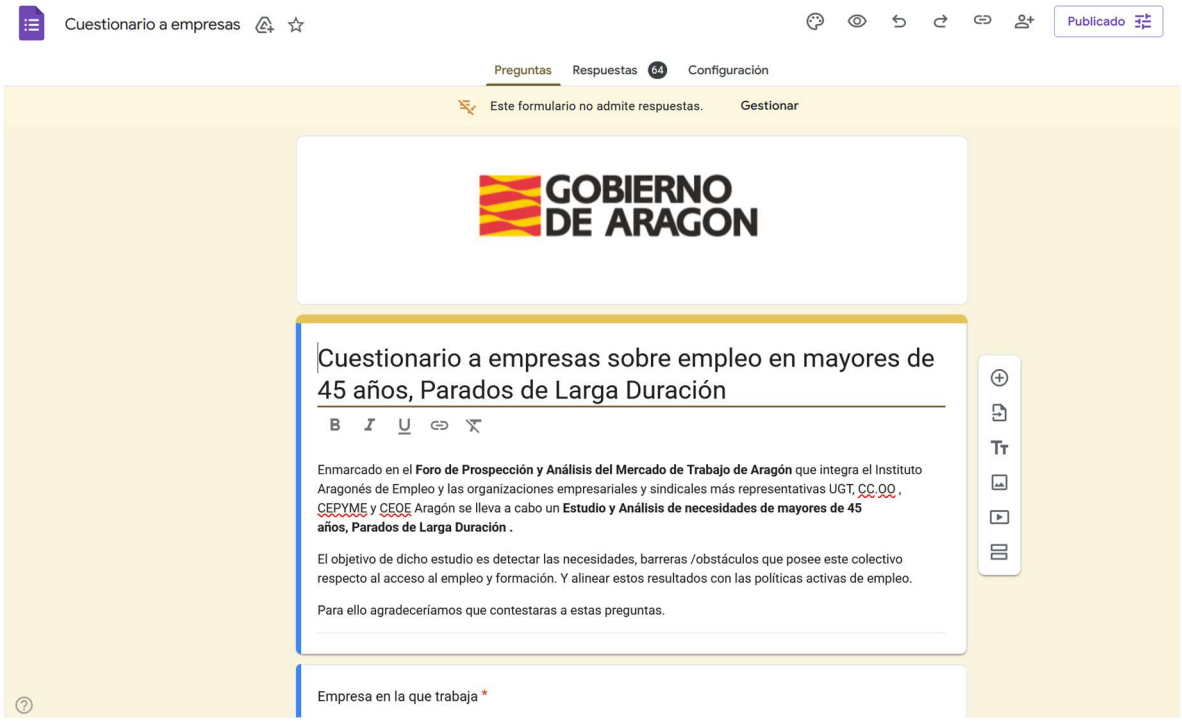


- **Encuesta a empresas**

Se han **enviado 264 encuestas** a empresas implantadas en las tres provincias aragonesas y han **respondido un 24,2%**. En ella se les pregunta sobre el nivel de contratación a personas mayores de 45 años en los últimos dos años, así como si tienen constancia de que alguno de ellos también fuera parado de larga duración. Respecto a esto último hay que aclarar que una gran mayoría no nos han podido contestar, ya que no llegan a reflejar los datos del tiempo en el desempleo al contratarlos.

Del total de empresas, el **59,4% había contratado** en los dos últimos años a alguna **persona mayor de 45 años**. También se les pregunta por la franja de edad de los que han contratado y las áreas o puestos de trabajo que han cubierto con ellos. Y en el caso de no haber contratado a ninguna persona mayor de 45 años en este periodo, les preguntamos los motivos. Consultándoles finalmente, por las acciones que a su modo de ver se deberían llevar a cabo para facilitar la incorporación de este colectivo al mercado laboral.

Captura enlace google forms:



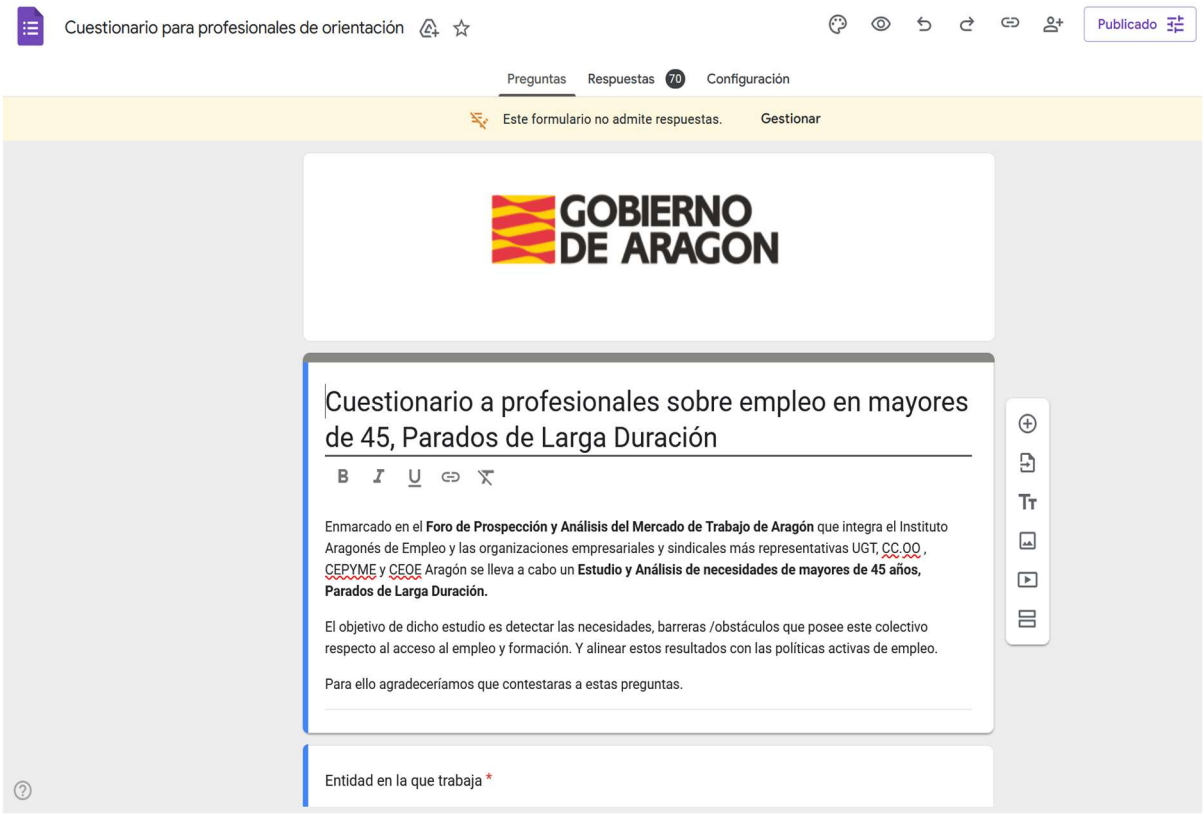
- **Encuesta a profesionales de la orientación**

El nivel de respuesta ha sido muy alto, pues prácticamente todos los cuestionarios se han remitido lo que ha permitido contar con la **opinión de 70 profesionales**. La mitad de las encuestas han sido respondidas por técnicos de orientación del INAEM y la otra mitad por profesionales de entidades que gestionan programas de empleo dirigidos a este colectivo mayor de 45 años y parados de larga duración. El 81,4% de los técnicos cuenta con una dilatada experiencia pues lleva prestando este servicio de orientación más de tres años.

En esta ocasión preguntamos a estos profesionales sobre las principales dificultades que considera que tiene este colectivo mayor de 45 y parado de larga duración para acceder al empleo y si detectan diferencias por sexo y edad. También si encuentran una consonancia entre el perfil de estos usuarios y las ocupaciones que hoy se demandan más en el mercado laboral. De igual manera ponemos el foco en la formación, preguntándoles entre otros aspectos por las carencias observadas más significativas y qué barreras o limitaciones tienen en el acceso a la formación.

Y finalmente se abordan las mejoras o medidas para fomentar la sensibilización de las empresas hacia este colectivo, pidiéndoles que indiquen las propuestas que podrían ser más beneficiosas en su acceso al empleo.

Captura enlace google forms:



3.ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO EN ARAGÓN

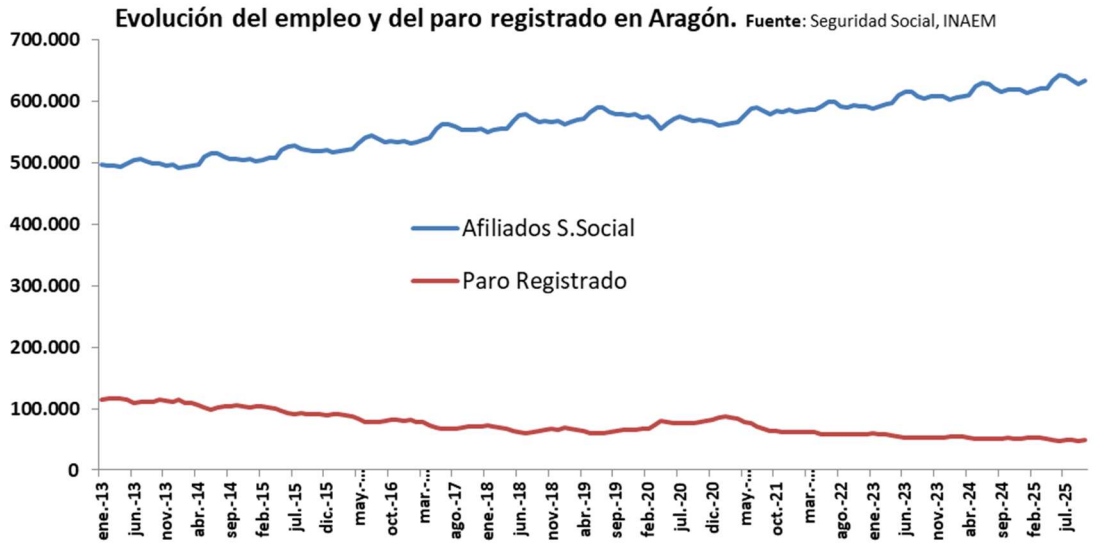
La economía aragonesa está manteniendo un crecimiento sostenido, pero a un ritmo inferior al del año anterior. Según estimaciones de la Contabilidad Nacional Trimestral de España publicado en septiembre de 2025, en el segundo trimestre el incremento trimestral es de un 1%, tres décimas superior al nacional que es del 0,7%.

PIB a precios de mercado. Aragón. **Tasas de variación en términos de volumen Unidad: porcentaje**

	2T 2024	3T 2024	4T 2024	1T 2025	2T 2025
Trimestral	**1,4**	**-0,3**	**2,1**	**0,2**	**1,0**
Anual	**4,2**	**4,2**	**4,3**	**3,4**	**3,0**

Esta evolución se ha acompañado de un mercado de trabajo dinámico que ha generado empleo y que ha situado la tasa de paro regional en el 8,54% (10,45% la nacional). Una tasa cuyo descenso se ve favorecido por la escasa población regional que ante un aumento de la actividad

económica y una población activa que aumenta lentamente, tiene como consecuencia la reducción del paro.



La expresión gráfica de la evolución de la afiliación a la Seguridad Social en un periodo amplio como es desde enero de 2023 muestra un aumento de 136.180 afiliados alcanzando los 632.562 actuales, y una reducción del paro registrado de 65.926 personas hasta los 48.779 en octubre de 2025. (El desempleo encuestado por la EPA del tercer trimestre es de 58.900 personas).

Este comportamiento positivo de las cifras globales no es homogéneo entre los grupos de parados. El paro no afecta de igual manera a hombres y a mujeres, a los muy jóvenes, a los de mediana edad y a los mayores, pero lo que es constante, es que las personas que traspasan el año en situación de desempleo ven muy reducidas sus posibilidades de abandonar tal situación agravándose con la edad.

El **paro de larga duración** es un **problema estructural del mercado de trabajo**. Con independencia del crecimiento económico este fenómeno mantiene su peso relativo en torno al 40%, de los que el 75% son mayores de 45 años. Ambos hechos pierden relevancia, sin dejar de tenerla, en épocas de recesión cuando el desempleo es más intenso, pero son más evidentes en tiempos de expansión.

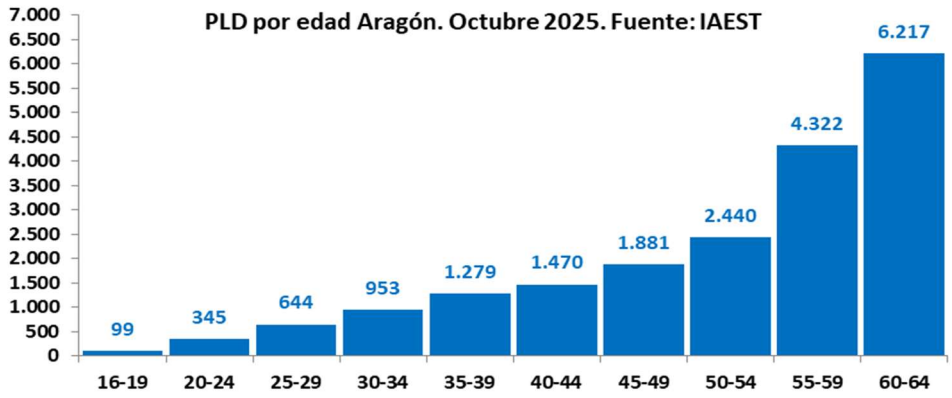
Evolución del Paro de larga duración > 45 ños en Aragón

Fuente: IAEST según datos del INAEM

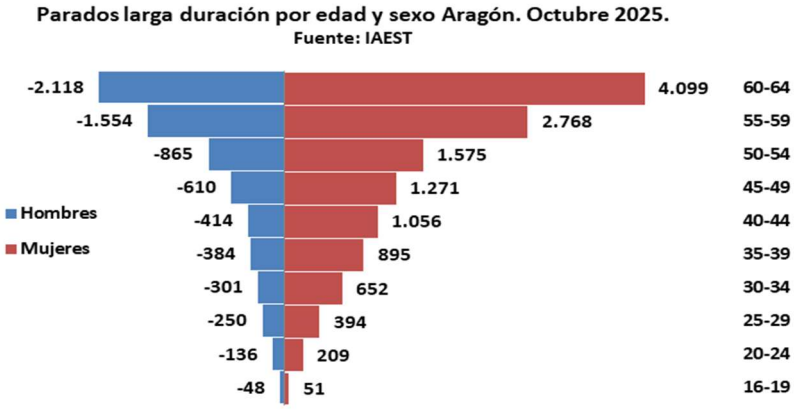
	1-oct.-13	1-oct.-23	1-oct.-24	1-oct.-25
PLD	42.289	21.192	20.450	19.650
PLD>45 años	23.344	16.004	15.494	14.860
% s/Total	**55,20%**	**75,52%**	**75,77%**	**75,62%**

3.1- Situación actual del Paro de larga duración en los mayores de 45 años en Aragón

En octubre de 2025 el grupo de edad más numeroso de parados de larga duración son las personas de 60 a 64 años que representan el 31,64% de este colectivo seguido del inmediatamente anterior, de 55 a 59 con un peso del 21,94%. El grupo de 50 a 54 años supone el 12,42% y el de 45 a 49, el 9,57%. En desempleo, a más edad, mayor es el tiempo de permanencia en él.



El paro de larga duración tiene un marcado sesgo femenino ya que el 66,1% son mujeres. En todos los grupos de edad la presencia femenina duplica a la masculina.



3.2- Distribución territorial

El desempleo y el paro de larga duración comparten con las diferentes variables poblacionales la distribución irregular en el territorio. La Comarca Central absorbe el 65,66% del paro total, y el 66,43% del paro de larga duración de mayores de 45 años. Estos porcentajes son del 3,81% y del 3,53% en La Hoya de Huesca y siendo en el caso de Comunidad Teruel, del 2,04% y del 2,03%, respectivamente.

Parados y PLD >45 años. Comarcas y sexo Aragón. Octubre 2025

Fuente: IAEST

	Total parados	Hombres	Mujeres	PLD > 45 años	Hombres	Mujeres
La Jacetania	**179**	61	118	**122**	36	86
Alto Gállego	**126**	43	83	**102**	38	64
Sobrarbe	**53**	26	27	**39**	19	20
Ribagorza	**96**	41	55	**81**	31	50
Cinco Villas	**402**	127	275	**284**	81	203
Hoya de Huesca	**753**	308	445	**524**	231	293
Somontano de Barbastro	**313**	115	198	**222**	78	144
Cinca Medio	**349**	112	237	**238**	82	156
La Litera	**158**	53	105	**119**	40	79
Los Monegros	**147**	51	96	**120**	38	82
Bajo Cinca	**172**	61	111	**137**	52	85
Tarazona y el Moncayo	**220**	51	169	**175**	44	131
Campo de Borja	**214**	73	141	**164**	58	106
Aranda	**111**	25	86	**92**	20	72
Ribera Alta del Ebro	**475**	155	320	**366**	117	249
Valdejalón	**515**	177	338	**352**	117	235
Central	**12.961**	4.387	8.574	**9.871**	3.412	6.459
Ribera Baja del Ebro	**132**	33	99	**103**	27	76
Bajo Aragón-Caspe	**198**	49	149	**148**	34	114
Comunidad de Calatayud	**556**	195	361	**435**	162	273
Campo de Cariñena	**109**	32	77	**91**	25	66
Campo de Belchite	**52**	16	36	**46**	15	31
Bajo Martín	**77**	23	54	**70**	23	47
Campo de Daroca	**42**	19	23	**35**	15	20
Jiloca	**94**	35	59	**66**	27	39
Cuencas Minera	**100**	34	66	**70**	24	46
Andorra-Sierra de Arcos	**82**	20	62	**62**	18	44
Bajo Aragón	**437**	110	327	**249**	81	168
Comunidad de Teruel	**402**	155	247	**301**	122	179
Maestrazgo	**35**	15	20	**28**	11	17
Sierra de Albarracín	**33**	12	21	**31**	12	19
Gúdar-Javalambre	**79**	38	41	**68**	35	33
Matarraña	**68**	28	40	**49**	22	27

En 22 comarcas el peso de los parados mayores de 45 años que llevan en desempleo un año o más, supera la media regional. Destaca la Sierra de Albarracín en la que este colectivo representa el 93,84% del total de parados. En sentido contrario, Bajo Aragón es la que presenta un menor peso relativo de este grupo, el 56,98%.

4.PERFIL DEL COLECTIVO DE PERSONAS PARADAS DE LARGA DURACIÓN Y MAYORES DE 45 AÑOS

A lo largo de este documento se examina el perfil sociodemográfico del colectivo, su capital humano y trayectoria profesional, sus expectativas y las barreras que enfrentan, culminando con una serie de conclusiones y recomendaciones estratégicas.

4.1- Perfil Sociodemográfico y Contexto Vital

Comprender el perfil sociodemográfico y el contexto vital del colectivo es un paso estratégico fundamental. Esta caracterización permite contextualizar sus desafíos específicos y diseñar intervenciones de apoyo que sean pertinentes y adecuadas a su realidad cotidiana, desde la estructura familiar hasta las barreras económicas y de movilidad.

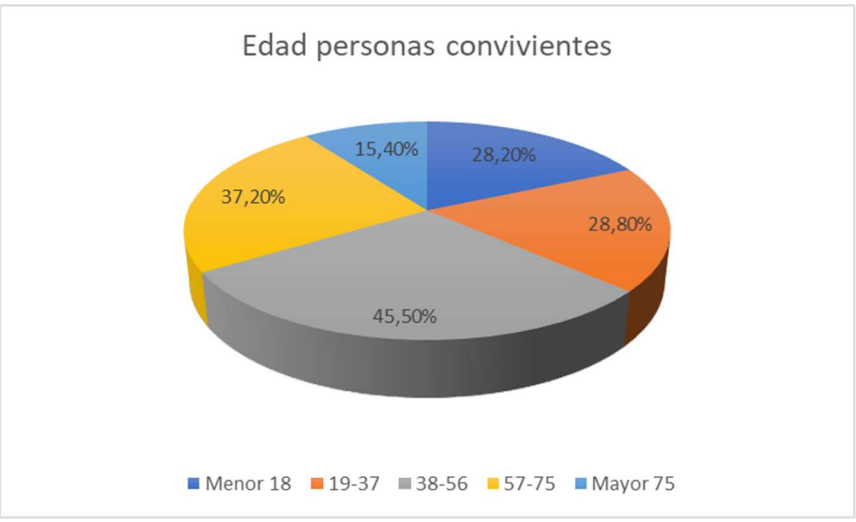
4.2- Características Demográficas Principales

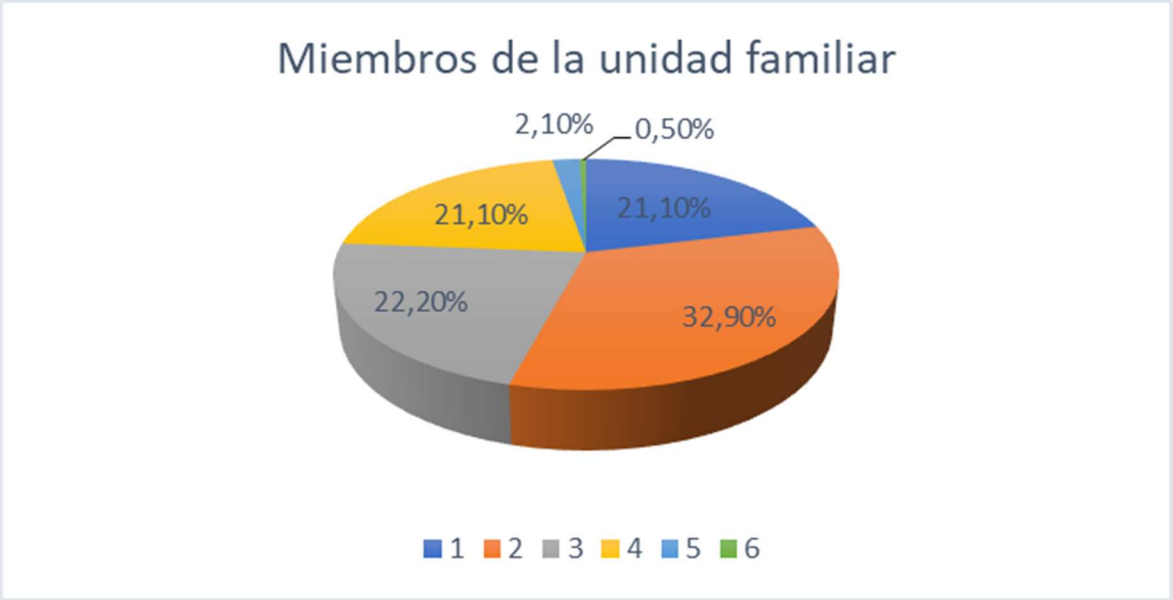
El colectivo encuestado presenta un perfil demográfico muy definido, caracterizado por los siguientes rasgos clave:

- **Género:** Existe una clara mayoría de mujeres, que representan el 64% del total, frente a un 36% de hombres.
- **Edad:** El grupo se concentra en una etapa madura de la vida laboral, con un segmento predominante cercano al 40% situado en la franja de 50 a 55 años.
- **Discapacidad:** Un 17% del colectivo tiene reconocida alguna discapacidad, un factor relevante a considerar en las políticas de inclusión.
- **Procedencia:** La mayoría de las personas encuestadas residen en la provincia de Zaragoza, aunque se constata una representación del entorno rural del 17.2%.
- **Nacionalidad:** El 79% de los participantes ha nacido en España.
- **Duración del Desempleo:** El rasgo más definitorio es el desempleo cronificado, ya que una amplia mayoría (73%) lleva más de 3 años en esta situación.

4.3- Situación Convivencial y Familiar

El análisis de la composición de los hogares revela que, si bien más de un 30% de los encuestados vive con otra persona, un 43% de las unidades familiares está compuesto por 3 o 4 miembros. La estructura de edad de los convivientes muestra un peso significativo de personas en plena edad laboral (casi un 50% tiene entre 38 y 56 años) y de menores de edad (28%). Esta estructura familiar sugiere que muchos desempleados de larga duración no sólo enfrentan una presión económica individual, sino que también pueden ser cuidadores o parte de un núcleo con dependientes económicos, lo cual puede influir en su disponibilidad y en el tipo de jornada laboral que prefieren.





4.4- Recursos Económicos y de Movilidad

En cuanto a los recursos, el 61% del colectivo recibe algún tipo de prestación o ayuda económica, lo que subraya su situación de vulnerabilidad. El desglose de estas ayudas, dentro del 61% que las recibe, muestra una clara predominancia de dos tipos:

- La **prestación para mayores de 52 años**, percibida por el 51% de este subgrupo.
- El **Ingreso Mínimo Vital (IMV)**, con un 25,20%.

Un aspecto crítico que emerge del análisis es el desajuste entre la capacidad teórica de movilidad y la real. Aunque el 70% del colectivo dispone de carnet de conducir, solo el 39% cuenta con un vehículo propio. Esta brecha constituye una barrera potencial significativa para acceder a oportunidades de empleo ubicadas en zonas con escaso transporte público, como polígonos industriales.

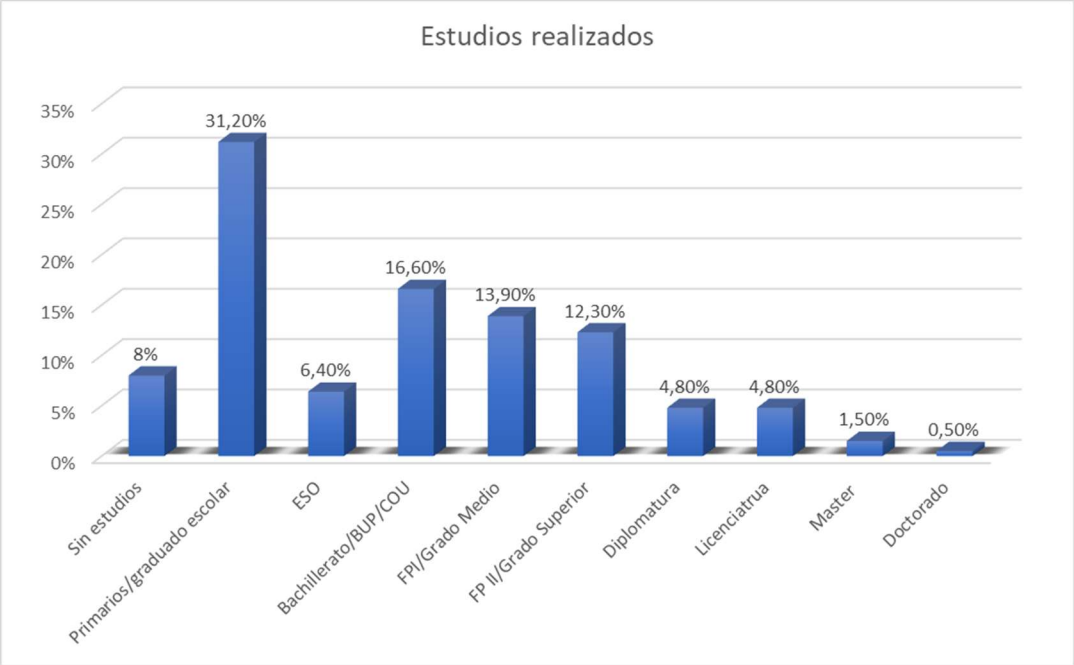
Este perfil sociodemográfico, con sus fortalezas y vulnerabilidades, sienta las bases para analizar el capital humano y profesional que el colectivo posee.

4.5- Capital Humano y Trayectoria Profesional

El análisis del nivel formativo y la experiencia acumulada es fundamental para evaluar los activos, competencias y el potencial que este colectivo posee para su reinserción exitosa en el mercado de trabajo actual. Lejos de ser un grupo sin cualificación, los datos revelan un perfil con un bagaje profesional y formativo considerable.

4.6- Nivel Formativo del Colectivo

El nivel educativo del grupo es notablemente diverso y desmiente la idea de una falta generalizada de formación. De hecho, sólo un 8% de los encuestados carece de estudios formales. En contraste, un porcentaje muy relevante cuenta con formación cualificada:



- Un 30% posee un título de formación profesional (FP) de grado medio o superior.
- Un 11,7% ha completado estudios superiores.

Estos datos indican que una parte sustancial del colectivo dispone de una base formativa sólida sobre la que construir nuevos itinerarios de reciclaje y especialización.

4.7- Experiencia Laboral Acumulada

La trayectoria profesional del grupo se caracteriza por una amplia experiencia laboral. El número de personas con una experiencia inferior a 5 años es reducido (14,55%), lo que confirma que se trata de un colectivo con un largo recorrido en el mercado de trabajo.

En cuanto a los sectores de procedencia, los puestos de trabajo desempeñados son variados, aunque destacan dos áreas principales:

- **Administración y atención al público (42%):** Este es el campo predominante, lo que sugiere una fuerte base de competencias transversales en gestión, comunicación y servicio al cliente.

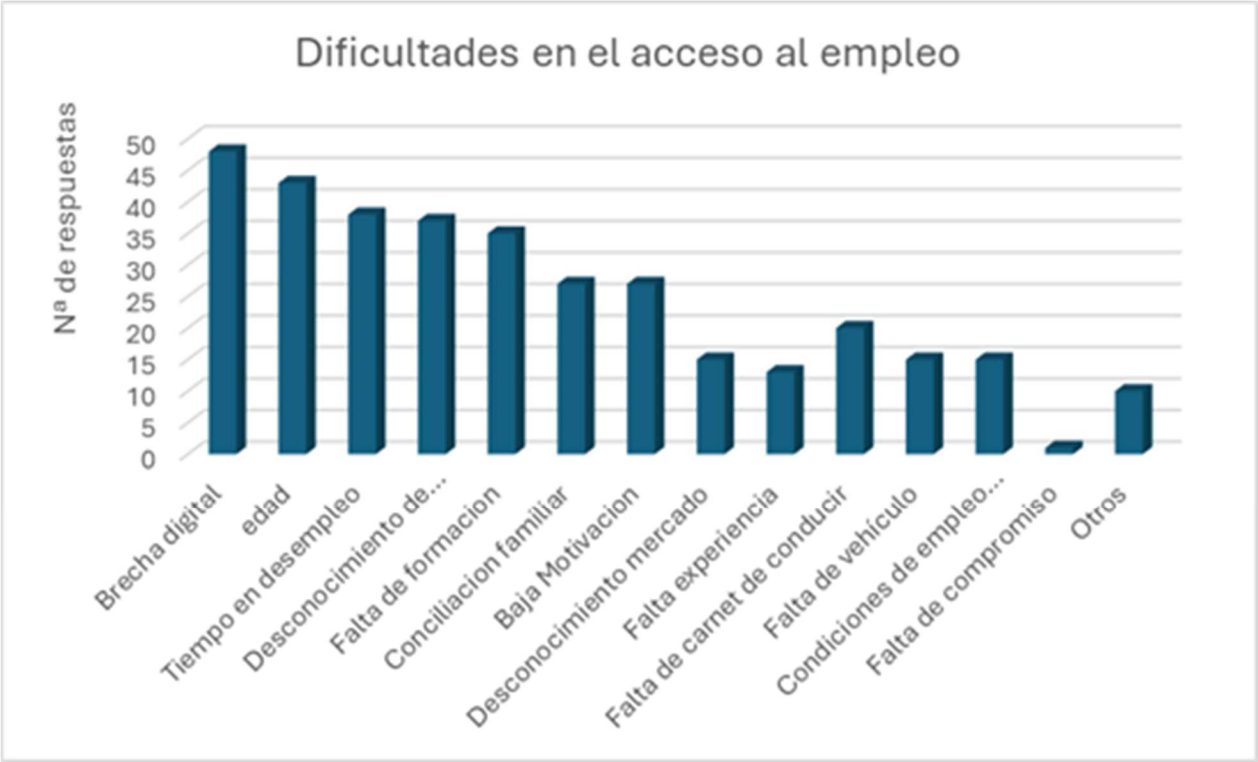
• **Operarios de diversos sectores (17%):** Un segundo grupo significativo proviene de entornos industriales y de producción.

Esta predominancia en roles administrativos, que están en plena transformación digital, refuerza la urgencia de los "programas de inserción" y el "reciclaje formativo" que el colectivo demanda para actualizar sus competencias. Esta combinación de formación y experiencia acumulada constituye un valioso punto de partida, cuyo potencial debe ser analizado a la luz de las percepciones y expectativas actuales del colectivo.

5.DIFICULTADES Y BARRERAS PARA EL ACCESO AL EMPLEO

Una de las cuestiones principales que se les plantea en este estudio tanto a los profesionales de la orientación como a las propias personas que se encuentran o han estado un largo tiempo en desempleo y que son mayores de 45 años, son las barreras o limitaciones que les dificultan el acceso al empleo.

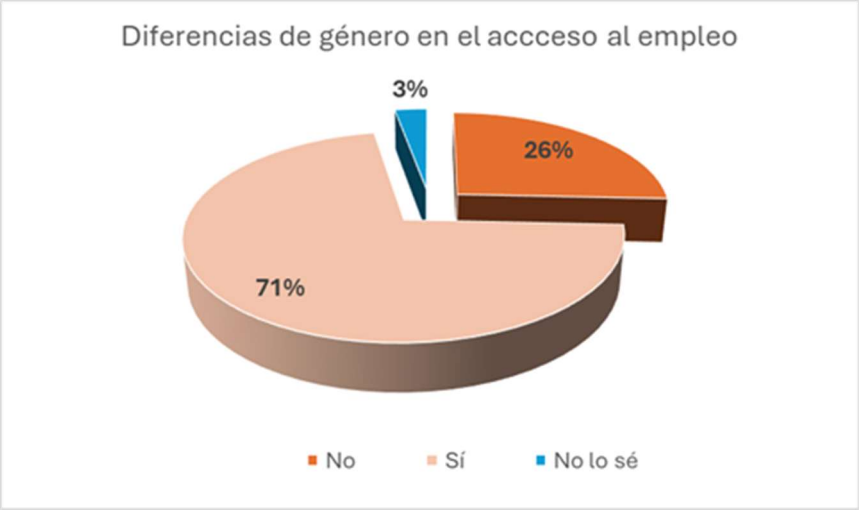
5.1- Profesionales de la Orientación



Los profesionales de la orientación identifican que las barreras más importantes son tecnológicas y estructurales. La **brecha digital** es la dificultad más señalada siendo una limitación importante que limita la empleabilidad. La segunda causa que los orientadores responsabilizan de esta dificultad del acceso al empleo es el de la **propia edad** .Siendo el tercero el **tiempo prolongado en desempleo** que produce una desconexión con el mercado laboral.

Además de estos factores que, según ellos, más determinan el acceso al empleo , hay otros como el **desconocimiento de herramientas de búsqueda activa de empleo (BAE)** y la **falta de formación**, que evidencia las carencias en habilidades clave para adaptarse a las nuevas exigencias laborales.

Estas dificultades combinan factores personales (competencias, motivación, salud) y externos (edadismo, cambios tecnológicos), lo que requiere un enfoque integral.



Al plantearles a los profesionales sobre si detectan diferencias entre hombres y mujeres en su acceso al empleo, los resultados muestran que **una mayoría significativa considera que sí existen dichas diferencias**, lo que pone de manifiesto que las mujeres mayores de 45 años y en situación de desempleo prolongado encuentran **más dificultades de inserción laboral,** probablemente vinculadas a factores como los estereotipos de género, las interrupciones de carrera por cuidados o la menor presencia en sectores con más demanda.

Y al detallarse las diferencias que ellos consideran que existe en el acceso de empleo entre las mujeres y los hombres, las respuestas recogidas revelan una serie de factores que inciden de manera significativa en la empleabilidad de las **mujeres** dentro de este colectivo. El tema más recurrente es la **dificultad para conciliar la vida laboral y familiar**. Las mujeres suelen asumir el rol principal en el cuidado de hijos, personas mayores o dependientes, lo que limita su disponibilidad horaria y geográfica. Esta situación provoca interrupciones prolongadas en sus trayectorias laborales, que se traduce en una menor experiencia acumulada en comparación con los hombres, dificultando la reincorporación al mercado de trabajo y reduciendo sus oportunidades de acceder a empleos estables y a las posibilidades de acceder a puestos de mayor responsabilidad.

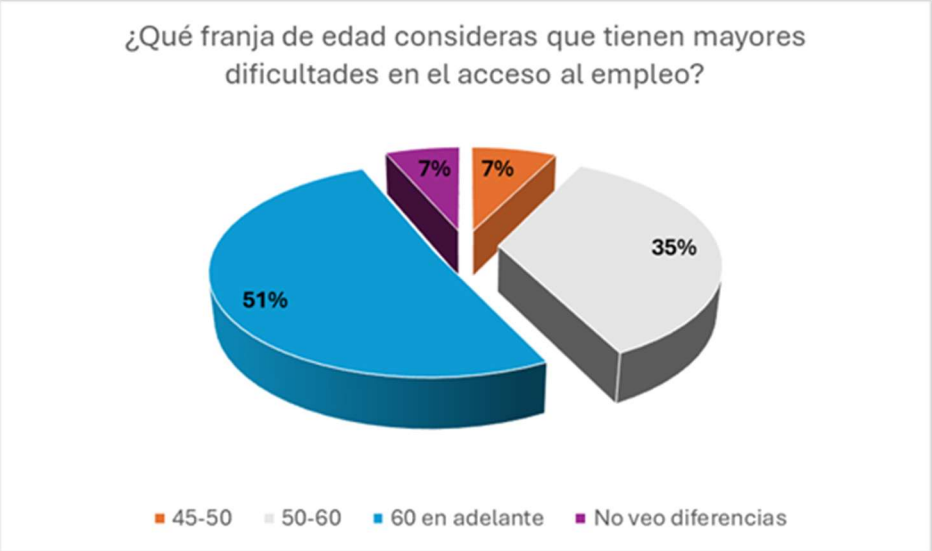
Otro aspecto señalado es la **menor actualización formativa** en mujeres que han estado alejadas del empleo por este mismo motivo de la conciliación familiar. Además, se menciona una **brecha en competencias digitales y ofimáticas,** especialmente en perfiles orientados a trabajos administrativos u “oficina”, lo que limita su competitividad en un mercado cada vez más digitalizado.

Persisten diferencias en la distribución por sectores. Las mujeres tienen **menos opciones en áreas tradicionalmente masculinizadas**, como construcción o metal, y suelen **concentrarse en empleos más precarios,** con peores condiciones laborales y menor estabilidad. Esto refuerza la segmentación del mercado laboral por género.

Y también encuentran limitaciones para aceptar ciertos horarios o desplazamientos, debido a esas cargas familiares. Siendo también significativo el porcentaje de mujeres mayores de 45 que carece de carnet de conducir, lo que restringe su movilidad y reduce las oportunidades de empleo en entornos menos accesibles.

En conclusión, las respuestas de los orientadores reflejan que las barreras de género en el acceso al empleo para mayores de 45 años y parados de larga duración están estrechamente vinculadas a factores estructurales como la conciliación familiar, la discontinuidad laboral y la falta de actualización formativa.

Y, en lo que respecta a si consideraban que había diferencias en el acceso de empleo según los tramos de edad los resultados muestran una clara tendencia,

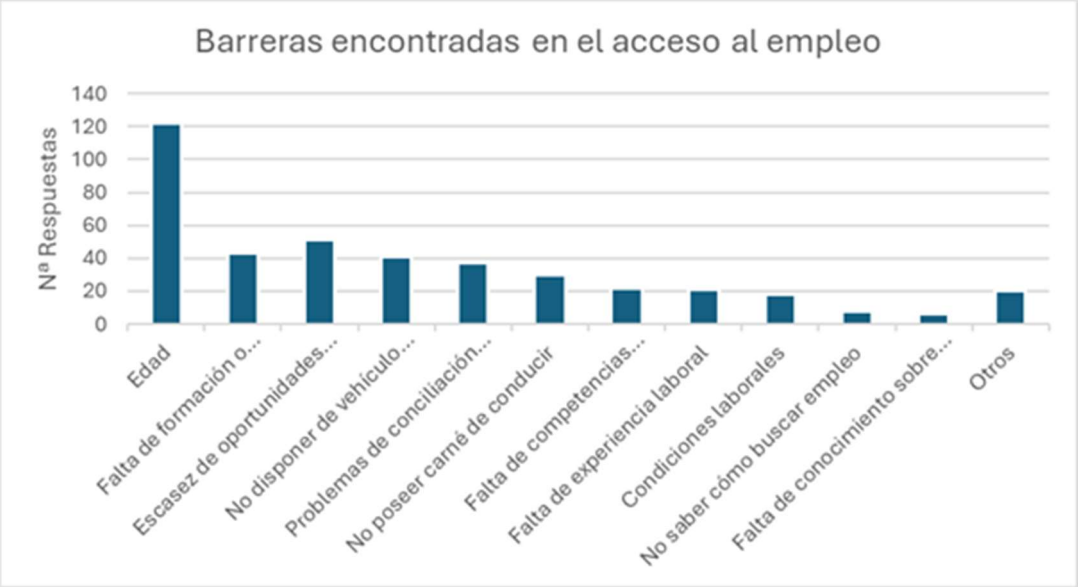


Es el grupo de **más de 60 años y** el que se percibe con **mayor dificultad** en su acceso al empleo, siguiéndole el intervalo de 50 a 60 y finalmente el de 45 a 50.

Estos datos reflejan que, para los orientadores, la edad avanzada es el factor más determinante en las barreras de acceso al empleo, especialmente a partir de los 60 años. Las dificultades pueden estar asociadas a la menor adaptación tecnológica, la percepción empresarial sobre la productividad, la falta de formación actualizada y la escasa oferta de empleo dirigida a perfiles senior.

Lo que pone de relieve la necesidad de diseñar, incluyendo programas de formación continua, incentivos a la contratación y campañas para reducir la discriminación por edad.

5.2- Usuarios mayores de 45 años y parados de larga duración



Al preguntar a las personas desempleadas mayores de 45 y parados de larga duración por las barreras que ellos identifican como limitantes para su acceso al empleo, la **edad** es la dificultad más mencionada, convirtiéndose en el principal obstáculo para acceder al mercado laboral. Esta percepción está asociada a prejuicios sobre la capacidad de adaptación y productividad de las personas mayores, lo que limita sus oportunidades de contratación.

Otra barrera destacada es la **falta de formación o formación desactualizada**, que reduce la competitividad frente a perfiles más jóvenes y actualizados. A ello se suma la **carencia de competencias digitales**, un factor crítico en un entorno laboral cada vez más tecnológico, que dificulta tanto la búsqueda de empleo como el desempeño en puestos que requieren manejo de herramientas informáticas.

La **movilidad** también aparece como un problema recurrente, reflejado en la **ausencia de carnet de conducir y vehículo propio**, lo que restringe el acceso a ofertas laborales fuera del entorno inmediato. Esta limitación se agrava en zonas rurales o con escasa oferta local, donde la escasez de oportunidades es otro de los factores señalados.

Los problemas de **conciliación familiar** constituyen una dificultad adicional, especialmente para quienes deben atender responsabilidades de cuidado, lo que limita la disponibilidad horaria y la posibilidad de aceptar determinados empleos. Asimismo, se mencionan **condiciones laborales**

poco atractivas, falta de experiencia laboral, desconocimiento sobre cómo buscar empleo y **problemas de salud o discapacidad**, que incrementan la vulnerabilidad de este colectivo.

6. PREJUICIOS DE LAS EMPRESAS EN LA CONTRATACIÓN DE ESTE COLECTIVO

6.1- Profesionales de la orientación

Los orientadores/as respecto a los prejuicios o barreras más habituales que las empresas tienen hacia la contratación de demandantes de este perfil , consideran que es **la edad**, en sí misma, el factor más mencionado, consolidándose como la principal barrera en el acceso al empleo. Este prejuicio **se asocia** a ideas como **menor rendimiento, dificultad para adaptarse y riesgo de bajas médicas**.

Otra barrera destacada es la **falta de formación y actualización**, especialmente en **competencias digitales**, lo que genera la percepción de obsolescencia y poca capacidad para asumir nuevas tecnologías. También se mencionan problemas relacionados con la **salud**, la **motivación** y la **adaptación a cambios organizativo**s, así como el **coste salarial percibido como elevado**.

Otros factores señalados incluyen la **conciliación familiar, el largo tiempo en desempleo** y cuestiones de **imagen, que refuerzan estereotipos negativos**. En menor medida, aparecen referencias a **discriminación interseccional y racismo.**

6.2- Usuarios mayores de 45 años y parados de larga duración

Los participantes y demandantes de empleo revelan la **edad como la dificultad** más mencionada, convirtiéndose en el principal obstáculo para acceder al mercado laboral. Esta percepción está **asociada a prejuicios** sobre la **capacidad de adaptación y productividad** de las personas mayores, lo que limita sus oportunidades de contratación.

Otra barrera destacada es la **falta de formación o formación desactualizada**, que reduce la competitividad frente a perfiles más jóvenes y actualizados. A ello se suma la **carencia de competencias digitales**, un factor crítico en un entorno laboral cada vez más tecnológico, que dificulta tanto la búsqueda de empleo como el desempeño en puestos que requieren manejo de herramientas informáticas.

La **movilidad** también aparece como un problema recurrente, reflejado en la ausencia de carnet de conducir y vehículo propio, lo que restringe el acceso a ofertas laborales fuera del

entorno inmediato. Esta limitación se agrava en zonas rurales o con escasa oferta local, donde la **escasez de oportunidades** es otro de los factores señalados.

Los **problemas de conciliación familiar** constituyen una dificultad adicional, especialmente para quienes deben atender responsabilidades de cuidado, lo que limita la disponibilidad horaria y la posibilidad de aceptar determinados empleos. Asimismo, se mencionan **condiciones laborales poco atractivas, falta de experiencia laboral, desconocimiento sobre cómo buscar empleo y problemas de salud o discapacidad**, que incrementan la vulnerabilidad de este colectivo.

7. BARRERAS PARA EL ACCESO A LA FORMACIÓN

7.1- Usuarios mayores de 45 años y parados de larga duración

Las personas usuarias identifican un conjunto de obstáculos muy concretos que condicionan su decisión de iniciar y/o mantener un itinerario formativo:

Factores económicos

- **Insuficiencia de recursos para afrontar los costes directos de la formación**. La falta de ingresos estables o suficientes dificulta el pago de matrículas, tasas, materiales didácticos u otros costes asociados a la participación en cursos. Incluso cuando la formación es gratuita, cualquier gasto añadido (material, desplazamientos, etc.) puede resultar inasumible.

- **Dificultad para asumir los costes indirectos derivados de la asistencia.** A los costes directos se suman otros vinculados a la vida diaria: transporte, manutención, cuidado de menores o personas dependientes, etc. Estas partidas, aunque no aparezcan como "costes de formación", tienen un efecto disuasorio importante, especialmente en hogares con ingresos limitados o inestables.

Ubicación y transporte

- **Distancia entre el lugar de impartición y el domicilio.** Cuando los centros formativos se encuentran alejados del entorno de residencia, la percepción de esfuerzo y tiempo necesario para asistir aumenta notablemente. Esto se agrava en zonas con menor cobertura de servicios y recursos.
- **Limitaciones de transporte y horarios poco compatibles.** La inexistencia de transporte público adecuado, los tiempos de desplazamiento excesivos o la mala coordinación de horarios con responsabilidades de cuidado o con actividades que generan ingresos

ocasionales (trabajos esporádicos, encargos puntuales, etc.) actúan como un freno claro a la participación.

Nivel de acceso y requisitos de entrada

- **Requisitos académicos o de competencias percibidos como inalcanzables.** Determinados cursos exigen niveles mínimos de titulación, competencias digitales o conocimientos previos. Muchas personas usuarias manifiestan que no cumplen, o creen no cumplir, esos requisitos, lo que genera autodescarte antes incluso de iniciar el proceso de inscripción.

- **Miedo a no estar a la altura del grupo.** Existe un fuerte componente emocional; temor a no seguir el ritmo del curso, a cometer errores en público, a quedar en evidencia frente a otras personas participantes percibidas como más "preparadas" o con experiencia reciente en formación. Este miedo tiene un impacto directo en la decisión de no inscribirse.

Motivación y conocimiento de la oferta

- **Baja motivación, influida por experiencias previas y contexto desfavorable.** Algunas personas arrastran experiencias negativas (formaciones poco útiles, abandonos, sensación de fracaso) o perciben un discurso social y empresarial que cuestiona su empleabilidad. Esto repercute en unas expectativas de mejora muy bajas y en una motivación limitada para invertir tiempo y esfuerzo en nuevos procesos formativos.

- **Desconocimiento de la oferta disponible y de los procedimientos de acceso.** Se observa un déficit de información clara, estructurada y comprensible sobre qué cursos existen, quién puede acceder, cómo y dónde inscribirse, y qué beneficios reales puede aportar cada acción. Este desconocimiento impide que la formación se contemple como una estrategia planificada de mejora profesional.

7.2- Profesionales de la orientación.

Desde la perspectiva de las personas orientadoras, que acompañan y gestionan el acceso a la formación, se identifican barreras adicionales o complementarias a las señaladas por las personas usuarias:

Barreras actitudinales y de conocimiento

- **Motivación limitada y expectativas de cambio reducidas.** Las personas profesionales observan que, en muchos casos, la participación en formación se percibe más como una obligación externa (para mantener una prestación, cumplir un requisito, etc.) que como una oportunidad real de desarrollo. Esto se traduce en una menor implicación, riesgo de abandono y dificultad para completar itinerarios largos.

- **Desconocimiento de los recursos formativos** y de los circuitos de derivación. A menudo las personas usuarias no distinguen entre los diferentes tipos de formación (ocupacional, continua, certificada/no certificada, etc.) ni conocen qué entidades la imparten, qué requisitos exigen o qué reconocimiento tiene en el mercado laboral, lo que limita su capacidad para tomar decisiones informadas.

Competencias transversales y acceso tecnológico

- **Dificultades en el manejo de herramientas digitales y plataformas online.** El uso de formularios de inscripción web, plataformas de aprendizaje virtual, envío de documentación digital o seguimiento de clases online requiere competencias digitales básicas que no siempre están presentes. Esto provoca bloqueos en fases tan tempranas como la preinscripción.

- **Limitaciones de nivel académico o de idioma.** Una parte significativa del colectivo presenta dificultades de comprensión lectora, expresión escrita o razonamiento matemático básico, lo que impacta tanto en el acceso como en el aprovechamiento de los contenidos. En el caso de personas inmigrantes, el bajo dominio del español añade una barrera adicional, especialmente en formaciones con carga teórica elevada o con documentación exclusivamente en castellano.

Movilidad y logística

- **Ausencia de vehículo propio o de permiso de conducir.** Las personas orientadoras señalan que no disponer de coche o carnet limita significativamente la capacidad de asistir a acciones formativas situadas en polígonos industriales o zonas mal conectadas por transporte público.

- **Condicionantes de transporte que dificultan la regularidad en la asistencia.** Incluso cuando existe transporte público, la combinación de horarios, transbordos y duración de los trayectos resulta poco compatible con otras responsabilidades (familiares, laborales, sanitarias), dificultando la asistencia continuada y favoreciendo el abandono.

En conjunto, este entramado de barreras —económicas, logísticas, académicas, tecnológicas, actitudinales y emocionales— confirma la necesidad de diseñar itinerarios formativos accesibles, flexibles y realistas, que tengan en cuenta las condiciones concretas de vida de las personas destinatarias. Ello implica adaptar horarios, ubicaciones, requisitos de acceso, metodologías y sistemas de apoyo (económicos, tecnológicos y de acompañamiento) para convertir la formación en una opción viable, sostenible y significativa en términos de mejora de la empleabilidad y del proyecto profesional.

8. PERCEPCIONES Y EXPECTATIVAS DE LAS PERSONAS PARADAS DE LARGA DURACIÓN Y MAYORES DE 45 AÑOS

Más allá de los datos demográficos y profesionales, es crucial analizar los factores subjetivos que condicionan la empleabilidad. Las percepciones sobre los programas de apoyo, las expectativas laborales y las barreras no evidentes son elementos determinantes para entender la disposición del colectivo y diseñar intervenciones que generen una adhesión real y efectiva.

8.1- Participación y Valoración de los Programas de Apoyo.

La participación del colectivo en programas de orientación o empleo se encuentra dividida casi por igual: un 48,9% afirma haber participado, frente a un 51,1% que no lo ha hecho. Entre quienes sí participaron, la **valoración media de satisfacción con los programas es notablemente alta, alcanzando un 7,52 sobre 10.**

No obstante, es fundamental señalar una nota crítica sobre la fiabilidad de este dato de satisfacción , no parece ser muy alta ya que no se ha cumplido la premisa "*En el caso de haber participado en algún programa de orientación/empleo, valora el grado de satisfacción*" , puesto que 33 personas que habían respondido NO a la pregunta "*¿Has percibido alguna ayuda , subvención, programas de orientación, etc. dirigido a parados de larga duración, mayores de 45 años ?*" han dado una valoración de los mismos y 12 personas que habían respondido SI, no lo han hecho. Por lo tanto, el análisis de la encuesta revela que personas que declararon no haber participado en programas procedieron a valorarlos, y viceversa. Esta inconsistencia metodológica puede sesgar el resultado y evidencia la necesidad de mejorar los instrumentos de medición para obtener conclusiones más robustas.

8.2- Necesidades Prioritarias de Apoyo Identificadas

Cuando se pregunta al colectivo sobre las formas de apoyo más necesarias para volver al mercado laboral, sus prioridades son claras y se centran en la acción directa y la actualización de competencias.

Forma de Apoyo Solicitada	Porcentaje del Total
Programas de inserción de empleo	44.6%
Reciclaje formativo	37.6%
Orientación laboral	27.4%
Ayudas económicas o de movilidad	23.1%
Prácticas no laborales	12.9%

La priorización de la inserción directa y el reciclaje formativo sugiere que el colectivo percibe sus competencias como desactualizadas y siente la necesidad de un apoyo específico y tangible para reconectar con las oportunidades de empleo.

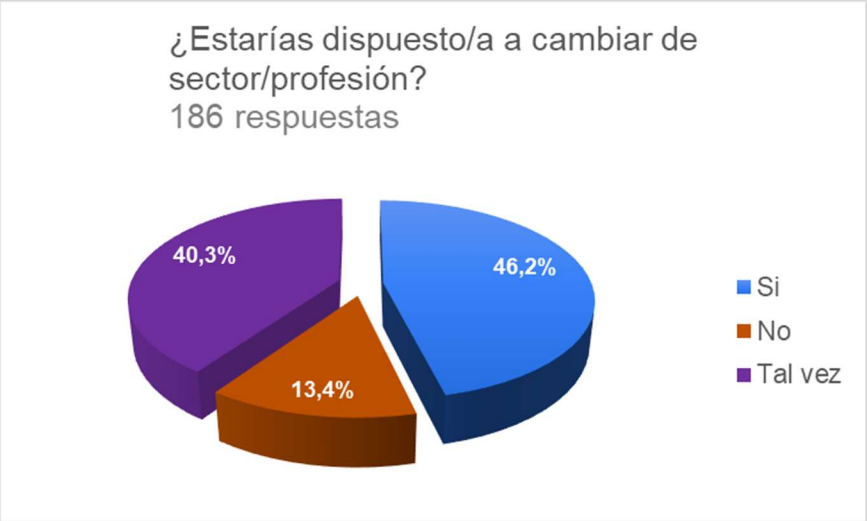
8.3- Disposición al Cambio y Preferencias Laborales

El análisis de la flexibilidad del colectivo revela un comportamiento dual muy significativo:

• **Flexibilidad Profesional:** Es muy alta. Un 46,2% está dispuesto a cambiar de sector o profesión y un 40,3% adicional lo consideraría ("Tal vez"). Esto demuestra una gran capacidad de adaptación a nuevas realidades laborales.

• **Movilidad Geográfica:** Es extremadamente baja. Una abrumadora mayoría del 81,2% no está dispuesta a cambiar de residencia por motivos laborales. Este factor representa una de las principales limitaciones para la recolocación.

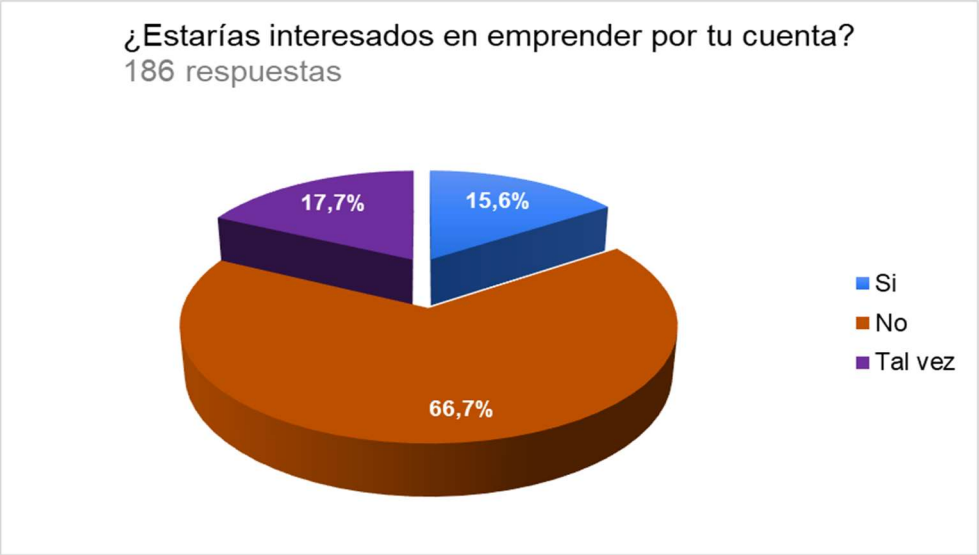
• **Preferencias de jornada**: El colectivo muestra una notable adaptabilidad, ya que las respuestas se reparten de manera equilibrada entre jornada completa (36%), parcial (28,5%) e indiferente (35,5%).


¿Estarías dispuesto/a a cambiar de sector/profesión?
186 respuestas
40,3%
46,2%
13,4%
Si
No
Tal vez

¿Estarías dispuesto a cambiar de lugar de residencia?
186 respuestas
10,8%
8,1%
81,2%
Si
No
Tal vez

Preferencias en cuanto a jornada de trabajo.
186 respuestas
35,5%
36,0%
28,5%
Completa
Parcial
Indiferernte

8.4- Interés en el Emprendimiento



El interés por el autoempleo es bajo en términos generales, con un 66,7% que declara no estar interesado. Sin embargo, existe un nicho potencial a considerar, ya que un 15,6% sí muestra interés y un 17,7% lo consideraría como una opción viable.

8.5- Barreras Adicionales Detectadas

Más allá de los datos cuantitativos, el análisis cualitativo de las respuestas revela otras dificultades importantes que enfrenta el colectivo:

- **Problemas de salud:** Se mencionan como un obstáculo para la reincorporación laboral.
- **Dificultades de acceso a centros de trabajo:** La falta de vehículo propio limita el acceso a empleos ubicados en polígonos industriales y otras áreas con poca cobertura de transporte público.
- **Percepción de desconexión formativa:** Existe la sensación de que la formación recibida no siempre se traduce en oportunidades laborales reales, lo que puede generar desmotivación.

Estos hallazgos sobre las complejas barreras y percepciones del colectivo conducen directamente a las conclusiones clave de este informe.

8.6- Conclusiones

De este apartado, sintetizando los hallazgos más estratégicos derivados del análisis de los datos y estableciendo una base sólida para formular las recomendaciones que se detallan

posteriormente, las conclusiones dibujan un perfil complejo, con fortalezas claras, pero también con barreras estructurales que deben ser abordadas.

1. **Flexibilidad Profesional vs. Inmovilidad Geográfica.** Se identifica una paradoja clave: el colectivo muestra una altísima disposición a reinventarse profesionalmente y cambiar de sector, pero al mismo tiempo presenta una fuerte resistencia al cambio de residencia. Esta dualidad es el principal eje sobre el que deben pivotar las estrategias de reinserción.

2. **Demanda Prioritaria de Inserción Directa.** La necesidad más urgente y sentida por el colectivo no es la orientación genérica, sino los programas de inserción de empleo y el reciclaje formativo. Esta demanda refleja una percepción de desfase competencial y la necesidad de un puente directo y efectivo hacia la contratación.

3. **Valoración Aceptable, pero Alcance Insuficiente de los Programas.** Aunque los programas de apoyo existentes reciben una valoración positiva por parte de los usuarios, su impacto global es limitado. El hecho de que una alta proporción del colectivo (51,1%) no haya participado en ellos evidencia la necesidad de mejorar su cobertura, difusión y accesibilidad.

4. **Identificación de Barreras Adicionales.** El análisis confirma la existencia de barreras estructurales que van más allá de la cualificación. Problemas de salud, la falta de movilidad para acceder a centros de trabajo y una percepción de desconexión entre la formación ofrecida y las oportunidades reales de empleo son obstáculos significativos que las políticas deben abordar de forma explícita.

Estas conclusiones fundamentan de manera directa las líneas de mejora y las recomendaciones estratégicas que se detallarán en el último apartado junto a otra información de interés.

9. PROPUESTAS DE MEJORA

9.1-Profesionales de la orientación

El análisis de las respuestas sobre las posibles mejoras que incorporarían los profesionales de la orientación dirigidas a mejorar la empleabilidad de este colectivo revela una amplia coincidencia en torno a varias áreas. Las propuestas se pueden agrupar en los siguientes ejes:

- **Formación adaptada y continua**

La mayoría de orientadores/as subraya la necesidad de **formación práctica, flexible y accesible**, especialmente en **competencias digitales** y nuevas tecnologías. Se propone eliminar requisitos académicos rígidos, facilitar el acceso a **certificados de profesionalidad** y ofrecer **microcursos ágiles** vinculados a las demandas reales del mercado. También se

menciona la importancia de **formación dual** y programas experienciales que combinen aprendizaje y prácticas en empresas.

- **Formación en inclusión a la empresa**

También se plantea la necesidad de **formación en diversidad e inclusión** dirigida a responsables de selección y equipos de recursos humanos, con el objetivo de eliminar sesgos relacionados con la edad y fomentar la valoración de la diversidad generacional. En este sentido, se mencionan programas de mentoría intergeneracional y reconocimiento público a empresas inclusivas mediante sellos o certificaciones.

- **Acompañamiento a la empresa en el proceso de inserción**

Por último, se subraya la conveniencia de **acompañar a las empresas en el proceso de inserción**, ofreciendo apoyo desde entidades sociales y servicios públicos para facilitar la adaptación mutua y resolver dudas legales o culturales. Además, se propone impulsar la formación continua del colectivo para adecuar sus competencias a las necesidades reales del mercado.

- **Incentivos a la contratación**

Se plantea incrementar las **bonificaciones y ayudas económicas** para empresas que contraten a personas mayores de 45 años, especialmente parados de larga duración. Algunas propuestas incluyen **cuotas mínimas de contratación en proyectos públicos subvencionados**, reducción de costes laborales. Estas medidas se consideran fundamentales para reducir las barreras iniciales y motivar a las empresas a incorporar perfiles senior.

Se insiste en la necesidad de **compromisos reales de contratación** asociados a programas formativos.

- **Orientación personalizada y apoyo integral**

Los profesionales destacan la importancia de **itinerarios individualizados**, seguimiento continuo y programas que aborden tanto las necesidades profesionales como personales. Se propone incorporar **apoyo motivacional**, talleres para mejorar la autoestima y la creación de **grupos de apoyo**. También se menciona la coordinación con servicios sociales y sanitarios para atender situaciones complejas que afectan la empleabilidad.

- **Flexibilidad y conciliación**

Se recomienda ofrecer **modalidades formativas y laborales flexibles** (presencial, online, semipresencial) y medidas que faciliten la conciliación, como **teletrabajo** y apoyo en cuidados. Algunas respuestas sugieren **programas específicos para mujeres mayores de 45 años,** con

enfoque de género y atención a la monoparentalidad. Además de invitar a diseñar estrategias que promuevan la equidad en el acceso al mercado laboral.

- **Reconocimiento del talento senior**

Se insiste en la necesidad de **revalorizar la experiencia** mediante campañas de sensibilización dirigidas a empresas y la sociedad. Se proponen campañas informativas, charlas y jornadas que destaquen las competencias, la estabilidad y el compromiso que aportan estos profesionales. Se sugiere **mostrar casos de éxito y buenas prácticas**, así como crear espacios de encuentro entre empresas y candidatos para romper prejuicios y demostrar el potencial del colectivo.

Otra de las medidas que se demanda es la de facilitar la **validación de competencias adquiridas por experiencia laboral**, incluso sin títulos oficiales, y promover la **colaboración público-privada** para visibilizar el talento senior.

En conclusión, las propuestas que detallan los profesionales de la orientación reflejan una visión integral que **combina formación adaptada, incentivos a la contratación, orientación personalizada, flexibilidad y reconocimiento del talento senior.** Estas mejoras apuntan a reducir las barreras estructurales que enfrentan los mayores de 45 años y parados de larga duración, favoreciendo su inclusión en el mercado laboral mediante políticas más innovadoras y coordinadas. Tomando especial interés el colectivo de más de 55 años, diseñando estrategias específicas para ellos, siendo el grupo de edad más vulnerable.

9.2- Usuarios/as mayores de 45 años y parados de larga duración

Según los Usuarios/as pertenecientes a este colectivo es necesario:

- **Impulsar programas de formación y reciclaje profesional accesibles.**

La opción más repetida de entre los usuarios demandantes de empleo de este colectivo es la de seguir contando con programas de inserción de empleo, así como de oportunidades de reciclarse, para actualizar competencias y adaptarse a las nuevas tecnologías. También destacan el programa de prácticas como vía considerada útil para adquirir experiencia y facilitar la reinserción.

- **Medidas que mejoren la movilidad y la accesibilidad a oportunidades laborales y formativas.**

Demandan en muchos casos ayudas económicas o de movilidad, importante para cubrir gastos de desplazamiento o situaciones de vulnerabilidad.

Constatan dificultades para acceder a empleos en polígonos mal comunicados, agravado por la falta de carnet de conducir o del vehículo propio de un gran número de personas de dicho colectivo.

- **Ofrecer medidas efectivas de conciliación.**

Que se incluyan algunas medidas de conciliación, como la de introducir horarios flexibles y adaptados en el empleo, teletrabajo en los casos que se pueda y adaptación también del horario de la formación o Formación on-line en los casos necesarios.

- **Apoyo específico para personas con problemas de salud o discapacidad.**

Ven también necesario el apoyo concreto para personas con problemas de salud o discapacidad, por ejemplo, en la flexibilidad de horarios, ritmo de trabajo, adaptación al puesto de trabajo relativo al espacio físico, soporte tecnológico, pudiendo ser bonificadas.

Determinante es también la evaluación personalizada para identificar tareas compatibles con la situación física y programas de recolocación en puestos menos exigentes físicamente.

- **Estrategias para combatir el edadismo y abrir oportunidades en sectores con demanda real.**

También ven importante por último trabajar en todas aquellas medidas que redunden en el reconocimiento de la valía profesional de las personas mayores de 45 años y parados de larga duración, campañas de sensibilización a las empresas y a la sociedad en general para que se abandonen los prejuicios que todavía existen en la contratación a personas de este colectivo.

9.3-Empresas

Las empresas proponen una serie de medidas que consideran prioritarias para favorecer la integración laboral de este colectivo. Las propuestas se agrupan en varias líneas de actuación:

- **Formación y actualización profesional**

La mayoría de las empresas coincide en que la formación continua es clave. Se propone impulsar programas de reciclaje profesional, especialmente en **competencias digitales, nuevas tecnologías** y áreas específicas donde existe escasez de candidatos, como **mantenimiento, oficios industriales o geriatría.** También se menciona la necesidad de orientación laboral personalizada, coaching y acreditación de competencias para mejorar la empleabilidad.

- **Incentivos económicos y bonificaciones**

Otra medida recurrente es la **reducción de costes sociales** para las empresas mediante bonificaciones en la Seguridad Social, **subvenciones a la contratación indefinida e incentivos fiscales**. Se sugiere flexibilizar los criterios actuales para acceder a estas ayudas y recuperar programas de bonificación que existían anteriormente.

- **Sensibilización y cambio cultural**

Destacan la importancia de combatir los prejuicios sobre la edad mediante **campañas de sensibilización** que pongan **en valor la experiencia y compromiso del talento sénior**. Se propone promover procesos de selección inclusivos, incluso con herramientas como el CV ciego, para evitar sesgos por edad.

- **Colaboración y apoyo institucional**

Las empresas solicitan **mayor colaboración con el SEPE y entidades sociales**, incluyendo copago en formación, adaptación ergonómica y turnos previsibles. También se mencionan acciones como **ferias de empleo específicas** para este colectivo y plataformas que conecten empresas con candidatos clasificados por competencias.

- **Medidas complementarias**

Se plantean propuestas adicionales como **programas de mentoría intergeneracional**, **apoyo a la conciliación familiar, adaptación de horarios** y reconocimiento de los últimos años de cotización para mejorar la jubilación. Algunas empresas insisten en que la actitud proactiva y la disposición para reciclarse son factores determinantes para la contratación.

Las empresas consideran que la combinación de formación adaptada, incentivos económicos, sensibilización social y colaboración institucional es fundamental para mejorar la empleabilidad de las personas mayores de 45 años y paradas de larga duración. Estas acciones no sólo reducirían las barreras actuales, sino que también permitirían aprovechar el valor añadido que aporta la experiencia y la responsabilidad de este colectivo.

10. CONCLUSIONES E INFORMACIÓN DE INTERÉS

10.1- El Desafío Estructural del Mercado Laboral Actual

El **desempleo de larga duración** persiste en nuestro mercado laboral incluso en periodos de crecimiento económico, lo que evidencia que no se trata de un fenómeno coyuntural, sino de un **problema** profundamente **estructural**. Esta situación se enmarca en una contradicción crítica de nuestro tiempo: por un lado, el cambio demográfico y la necesidad de garantizar la sostenibilidad

social exigen prolongar la vida laboral; por otro, el **edadismo** sigue siendo una **barrera sistémica** que obstaculiza la permanencia y el reingreso de los trabajadores de más edad. Esta tensión pone de manifiesto la urgencia de llevar a cabo una revisión estratégica de las políticas de empleo y formación.

El desafío debe abordarse desde una triple vertiente para comprender su alcance real. A nivel personal, supone una pérdida de bienestar y de proyecto vital para los individuos. En la dimensión social, genera exclusión y desaprovecha el talento acumulado. Y desde una perspectiva económica, supone una pérdida de productividad. La complejidad de este reto exige procesos continuos de revisión de las actuaciones desarrolladas, así como una coordinación decidida entre todos los actores implicados para adaptar las soluciones a una realidad en constante cambio.

Para diseñar soluciones efectivas y sostenibles, es imprescindible comenzar por un diagnóstico preciso de las barreras y debilidades que actualmente limitan el sistema de formación y aprendizaje laboral.

10.2- Diagnóstico del Modelo Actual: Barreras a la Participación y la Flexibilidad

Un análisis detallado del sistema de formación revela la existencia de barreras operativas que, aunque puedan parecer menores, tienen un impacto significativo en la accesibilidad y la equidad del modelo. Estos obstáculos administrativos y económicos desincentivan la participación precisamente de los colectivos más vulnerables, limitando el potencial de la formación como herramienta de inserción y recualificación. A continuación, se identifican tres barreras específicas observadas en los programas gestionados por INAEM y SEPE:

1-Limitación económica en ayudas. Existe un requisito según el cual la ayuda global por conceptos como el transporte debe superar los 20,00 € para ser estimada. Esta norma perjudica desproporcionadamente a los participantes de acciones formativas de corta duración, como las del catálogo SEPE, que no alcanzan dicho umbral. La consecuencia directa es que estas personas, muchas de las cuales no reciben prestación por desempleo, se ven obligadas a asumir de su bolsillo los costes de transporte para poder formarse.

2-Falta de incentivos en prácticas. La ausencia de una BECA o ayuda económica para las personas que realizan prácticas tuteladas actúa como un claro desincentivo. Esta carencia es especialmente crítica para el colectivo de mayores de 45 años, quienes a menudo tienen la necesidad imperiosa de conseguir ingresos inmediatos y no pueden permitirse participar en un programa de prácticas no remunerado, incluso si este pudiera mejorar sus perspectivas de empleo a largo plazo.

3-Rigidez en el acceso y la participación. El sistema actual impone cuotas estrictas que priorizan la participación de desempleados en un 70% en su formación y, de forma análoga,

a los ocupados en la suya. Esta rigidez impide el aprovechamiento de plazas libres y crea silos artificiales. Adicionalmente, muchas acciones formativas del Catálogo SEPE exigen titulaciones concretas sin ofrecer la alternativa de una prueba de acceso que acredite los conocimientos prácticos, limitando las oportunidades para personas con experiencia, pero sin la certificación formal requerida.

Este diagnóstico de problemas operativos demuestra la necesidad de desarrollar nuevas soluciones. Superar estas barreras exige un marco estratégico más amplio y coherente, alineado con las mejores prácticas a nivel europeo.

10.3- Líneas de Actuación y Recomendaciones Estratégicas orientadas a mejorar la efectividad de las políticas públicas de empleo dirigidas a personas desempleadas de larga duración mayores de 45 años.

Las siguientes recomendaciones buscan dar una respuesta directa a las necesidades y barreras identificadas en el estudio.

- **Diseñar Programas con Enfoque Local.** Dada la bajísima disposición a la movilidad geográfica, es fundamental priorizar el diseño de programas de inserción y formación que están intrínsecamente conectados con el tejido productivo y las necesidades del mercado laboral local. Esto maximiza las oportunidades de éxito y se alinea con las preferencias del colectivo.

- Orientar **la Formación a la Demanda del Mercado**. Para capitalizar la alta flexibilidad profesional, se debe fomentar el reciclaje formativo hacia sectores de alta empleabilidad. Es crucial que esta formación se vincule directamente a la contratación, por ejemplo, mediante modelos de "talleres de empleo con compromiso de contratación", para contrarrestar la percepción de ineficacia y garantizar un retorno tangible.

- Implementar **Incentivos y Apoyos a la Movilidad.** Se recomienda promover incentivos específicos para las empresas que contraten a personas de este colectivo. Simultáneamente, es necesario crear medidas de apoyo para mitigar las barreras de movilidad local, como la creación de sistemas de transporte a polígonos industriales o ayudas económicas que faciliten el desplazamiento.

- Mejorar **la Medición del Impacto de los Programas.** Para asegurar la toma de decisiones basada en datos fiables, es imperativo implementar mecanismos de evaluación y feedback más rigurosos. Se debe garantizar que la valoración de la satisfacción con los programas refleje únicamente la experiencia de los participantes reales, mejorando así la calidad y la precisión del análisis de impacto.

10.4- Un Nuevo Paradigma: Principios Estratégicos para un Ecosistema de Aprendizaje Efectivo

Las siguientes **recomendaciones**, basadas en la evidencia recopilada por el **Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP)**, conforman una hoja de ruta estratégica para transformar el modelo actual. El objetivo es transitar desde un enfoque basado en actuaciones puntuales y subvenciones a corto plazo hacia un sistema de aprendizaje holístico, sostenible y fundamentado en la corresponsabilidad de todos los agentes del mercado laboral.

- **Reforzar la Gobernanza Compartida y la Corresponsabilidad.**

  Es crucial reforzar el papel de los interlocutores sociales —organizaciones empresariales y sindicatos— en la gobernanza de los programas de formación.

- **Transitar hacia Modelos de Financiación Sostenibles y Apoyo Integral.**

  El sistema debe reducir su dependencia de las subvenciones puntuales, que generan incertidumbre, y evolucionar hacia modelos de financiación sistémicos, predecibles y estables.

- **Poner en valor la experiencia, y el papel de la acreditación de la cualificación profesional.**

  El conjunto de las personas trabajadoras presenta unos niveles de cualificación escasamente acreditados que deben dar lugar a procesos de orientación y acompañamiento que favorezcan los procesos de acreditación profesional. Acompañadas de acciones de sensibilización hacia las empresas, con objeto de que faciliten y promuevan estos procesos en sus plantillas, bajo la premisa del valor del capital humano.

- **Institucionalizar el Seguimiento y la Evaluación Rigurosa.**

  El establecimiento de mecanismos de seguimiento y evaluación integrales y sistemáticos es vital, permitiendo medir la eficacia real de los distintos incentivos, comprender qué funciona, para quién y por qué. Este enfoque no solo facilita la toma de decisiones basada en la evidencia, sino que también permite demostrar el retorno de la inversión pública y privada, justificando la financiación continua y el apoyo político a los programas.

  Lo ideal sería navegar hacia un **compromiso compartido** en el que **la evaluación rigurosa debe ser el timón de las políticas de empleo**, el análisis de las metodologías empleadas para examinar la eficacia de las políticas activas. Acompañado de un diagnóstico permanente de las personas que sufren desempleo de larga duración, con el objetivo claro de mejorar las intervenciones.

ANEXO I

FORO PROSPECCIÓN Y ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

DETECCIÓN NECESIDADES DE MAYORES DE 45 AÑOS, PARADOS DE LARGA DURACIÓN

Cuestionario de Profesionales de orientación y apoyo a mayores de 45 años y Parados de larga duración

Enmarcado en el foro de prospección y análisis del Mercado de Trabajo de Aragón que integra el Instituto Aragonés de Empleo y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas UGT, CCOO , CEPYME y CEOE Aragón se lleva a cabo un Estudio y Análisis de necesidades de los mayores de 45 años, Parados de Larga Duración.

El objetivo de dicho estudio es detectar las necesidades, barreras /obstáculos que posee este colectivo respecto al acceso al empleo y formación. Y alinear estos resultados con las políticas activas de empleo.

Para ello agradeceríamos que contestaras a estas preguntas.

Entidad en la que trabaja:_____

1-Experiencia trabajando con personas mayores de 45 años y paradas de larga duración:

☐Menos de 1 año

☐1 a 3 años

☐Más de 3 años

2- ¿Cuáles son, bajo tu experiencia, las principales dificultades de este colectivo para acceder al empleo? (varias opciones)

☐ Edad

☐ Falta de Formación

☐ Experiencia inadecuada o ausencia de ella

☐ Baja Motivación

☐ Tiempo en desempleo

☐ Conciliación familiar

☐ Falta de conocimiento del mercado laboral

☐ Desconocimiento herramientas BAE

☐ Falta de compromiso

☐ Brecha digital

☐ Falta vehículo

☐ Falta carnet conducir

☐ Condiciones de empleo precarias

☐ Otros_____

FORO PROSPECCIÓN Y ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

DETECCIÓN NECESIDADES DE MAYORES DE 45 AÑOS, PARADOS DE LARGA DURACIÓN

3- ¿Detectas diferencias entre hombres y mujeres en su acceso al empleo?

☐ Sí ☐ No ☐No lo sé

Si las hay ¿cuáles son?:

¿Y entre franjas de edad?

☐ 45-50 años

☐ 50-60 años

☐ 60 en adelante

☐ No veo diferencias

Si las detectas ¿Cuáles son?

4- ¿Consideras que los sectores/ocupaciones que actualmente tienen más demanda, son accesibles para este perfil?

☐ Sí ☐ No ☐No lo sé

5- ¿Qué carencias formativas o competencias detectas con más frecuencia en este colectivo? (Marca las opciones que consideres))

☐Formación académica/titulaciones

☐Habilidades sociales

☐Competencias digitales

☐Idiomas

☐Otras: _____

6- ¿Qué tipo de formación es más demandada por los usuarios?

¿y por las empresas?

FORO PROSPECCIÓN Y ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

DETECCIÓN NECESIDADES DE MAYORES DE 45 AÑOS, PARADOS DE LARGA DURACIÓN

¿Cuál consideras más eficaz?

7- ¿Qué barreras encuentran los usuarios para participar en la formación? (Marca las opciones que consideres)

☐ Idioma

☐ Nivel académico

☐ Conciliación familiar

☐ Motivación

☐ Zona geográfica

☐ Acceso tecnológico

☐ Falta vehículo

☐ Falta carnet conducir

☐ Otros…….

8- ¿Qué mejoras incorporarías en las políticas activas de empleo dirigidas a este colectivo?

9- ¿Qué prejuicios o barreras consideras que tienen las empresas hacia este perfil de candidatos de +45 años y PLD?

10- ¿Cómo crees que se podría sensibilizar a las empresas para que tenga en mayor consideración y valor a este colectivo?

Muchas gracias por tu colaboración

FORO PROSPECCIÓN Y ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

DETECCIÓN NECESIDADES DE MAYORES DE 45 AÑOS, PARADOS DE LARGA DURACIÓN

Cuestionario a Personas mayores de 45 años, Parados de Larga Duración

Enmarcado en el Foro de Prospección y Análisis del Mercado de Trabajo de Aragón que integra el Instituto Aragónes de Empleo y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas UGT, CC.OO , CEPYME y CEOE Aragón se lleva a cabo un Estudio y Análisis de necesidades de los mayores de 45 años y parados de larga duración.

El objetivo de dicho estudio es detectar las necesidades, barreras /obstáculos que posee este colectivo respecto al acceso al empleo y formación. Y alinear estos resultados con las políticas activas de empleo.

Para ello agradeceríamos que contestaras a estas preguntas.

Datos iniciales

Edad: _____ Sexo: ☐ Hombre ☐ Mujer ☐ Otro ☐ Prefiero no decirlo

Discapacidad ☐ No ☐ Si (Grado)_____

Localidad de residencia_____Provincia_____

País de nacimiento_____

Tiempo en desempleo: ☐1 -2 años ☐2-3 años ☐> 3 años

Carnet de conducir ☐SI ☐ NO Vehículo propio ☐SI ☐NO

1-Situación Familiar:

Número de personas con las que convive	Edad
☐0	☐< 18
☐1	☐19-37
☐2	☐38-56
☐3	☐57-75
☐4	☐> 75

2-¿Percibes alguna prestación?

☐ No ☐ Sí, ¿Cuál? : ☐ Prestación por desempleo ☐ Salario Mínimo Vital (SMV)

☐ Subsidio > 52 años ☐ Otras: _____

FORO PROSPECCIÓN Y ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

DETECCIÓN NECESIDADES DE MAYORES DE 45 AÑOS, PARADOS DE LARGA DURACIÓN

3-Estudios Realizados:

☐Sin estudios / no homologados	☐FPI / Grado Medio
☐Primarios / Graduado Escolar	☐FPII / Grado Superior
☐ESO	☐Diplomatura Universitaria
☐Bachillerato / BUP / COU	☐Licenciatura Universitaria

☐ Otros:_____

Indica especialidad:_____

Perfil profesional:

4-Marca la opción /opciones que corresponda en tu caso, sobre los puestos que has ocupado y sectores en los que has trabajado:

Ocupaciones / Puestos de trabajo	Sectores productivos
☐Administrativo/a	☐Agricultura, ganadería, pesca
☐Comercial / Ventas	☐Industria manufacturera
☐Atención al cliente / Recepción	☐Construcción
☐Operario/a de fábrica	☐Comercio minorista/mayorista
☐Personal de limpieza	☐Hostelería y turismo
☐Camarero/a – Hostelería	☐Transporte y logística
☐Cocinero/a – Ayudante de cocina	☐Servicios sanitarios y sociales
☐Conductor/a – Repartidor/a	☐Educación y formación
☐Técnico/a de mantenimiento	☐Tecnologías de la información y comunicación (TIC)
☐Informático/a – Soporte TIC	☐Administración pública
☐Docente / Formador/a	☐Servicios personales (limpieza, cuidados, estética, etc.)
☐Sanitario/a (enfermería, auxiliar)	☐Otro (especificar): _____
☐Otro (especificar): _____	

Años de experiencia acumulada:_____

FORO PROSPECCIÓN Y ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

DETECCIÓN NECESIDADES DE MAYORES DE 45 AÑOS, PARADOS DE LARGA DURACIÓN

Experiencia con el desempleo

5-¿Cuánto tiempo llevas buscando empleo activamente?:

☐ 1 a 6 meses ☐ 7 a 1 año ☐ Más de 1 año

6. ¿Qué dificultades te has encontrado al buscar empleo? (marca las que correspondan)

☐Edad
☐Falta de formación o formación desactualizada
☐Falta de experiencia laboral
☐No poseer carné de conducir
☐No disponer de vehículo
☐ Condiciones Laborales
☐ Falta de competencias digitales
☐ Problemas de conciliación
☐ Escasez de oportunidades en la zona
☐ No saber cómo buscar empleo
☐ Falta de conocimiento sobre el mercado laboral
☐Otros:_____

7. ¿Por qué crees que algunas empresas no contratan a personas mayores de 45 años?

Formación y competencias

8. ¿Ha realizado algún curso de formación en los dos últimos años? ☐ Sí ☐ No
¿De qué tipo?

9. ¿Qué tipo de formación consideras más útil para mejorar tu empleabilidad? (marque las que correspondan)

☐Competencias digitales
☐Idiomas
☐Reciclaje profesional en su sector
☐Nuevas profesiones/sectores emergentes

☐ Otras: _____

FORO PROSPECCIÓN Y ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

DETECCIÓN NECESIDADES DE MAYORES DE 45 AÑOS, PARADOS DE LARGA DURACIÓN

10. ¿Qué barreras encuentras para acceder a la formación? (marque las que correspondan)

☐Nivel de acceso

☐Falta de información

☐Conciliación familiar

☐ No poder acceder por situación geográfica

☐ Económicas

☐ Falta de competencias digitales

☐ Poca motivación

Percepción y expectativas

11. ¿Has percibido alguna ayuda, subvención, programas de orientación, etc.. dirigido a mayores de 45 años, parados de larga duración?

☐ No

☐ SI. Cuál: _____ Valoración (1 al 10):_____

12. ¿Qué apoyo consideras más necesario para volver al mercado laboral? (marque las que correspondan)

☐Orientación laboral

☐Reciclaje formativo

☐Prácticas no laborales

☐Programas de inserción de empleo

☐Ayudas económicas o de movilidad

☐Otros:_____

FORO PROSPECCIÓN Y ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

DETECCIÓN NECESIDADES DE MAYORES DE 45 AÑOS, PARADOS DE LARGA DURACIÓN

Futuro y motivaciones

13. Disponibilidad y expectativas

¿Dispuesto a cambiar de sector? ☐ Sí / ☐ No / ☐ Tal vez

¿Dispuesto a la movilidad geográfica? ☐ Sí / ☐ No

Preferencia: ☐ Jornada completa / ☐ Jornada parcial / ☐ Indiferente

¿Estarías interesado en emprender por tu cuenta? ☐ Sí / ☐ No / ☐ Tal vez

14. ¿Tienes algo más que añadir?

Muchas gracias por tu colaboración

FORO PROSPECCIÓN Y ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

DETECCIÓN NECESIDADES DE MAYORES DE 45 AÑOS, PARADOS DE LARGA DURACIÓN

Cuestionario a Empresas que forman parte del tejido empresarial Aragonés

Enmarcado en el Foro de Prospección y Análisis del Mercado de Trabajo de Aragón que integra el Instituto Aragónes de Empleo y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas UGT, CC.OO , CEPYME y CEOE Aragón se lleva a cabo un Estudio y Análisis de necesidades de los mayores de 45 años, Parados de Larga Duración.
El objetivo de dicho estudio es detectar las necesidades, barreras /obstáculos que posee este colectivo respecto al acceso al empleo y formación. Y alinear estos resultados con las políticas activas de empleo.

Para ello agradeceríamos que contestaras a estas preguntas.

Datos iniciales

Empresa _____ Sector _____

Localidad _____ Provincia _____

Puesto: _____

1. ¿Han contratado a alguna persona mayor de 45 años, que haya permanecido largo tiempo en desempleo (360 los últimos 540 días) en los dos últimos años?

☐ No ☐ Sí

2. En caso afirmativo, pueden indicar número, sexo y franja de edad

☐ Hombre ☐ Mujer _____

☐ De 45 a 49 ☐ De 50 a 55 ☐ De 56 a 59 ☐ Más de 60

3. ¿Qué puesto de trabajo se cubrió?

☐Administrativo/a
☐Comercial / Ventas
☐Atención al cliente / Recepción
☐Operario/a de fábrica
☐Personal de limpieza
☐Camarero/a – Hostelería
☐Cocinero/a – Ayudante de cocina
☐Conductor/a – Repartidor/a
☐Técnico/a de mantenimiento
☐Informático/a – Soporte TIC
☐Docente / Formador/a

☐Sanitario/a (enfermería, auxiliar)
☐Otro (especificar): _____

4. En el caso de que no hayan contratado a ninguna persona mayor de 45 años parado de larga duración (360 días en los últimos 540), ¿podrían indicar los motivos?:

☐Edad

☐Falta de formación o formación desactualizada

☐Falta de experiencia laboral

☐No disponer de vehículo

☐ Falta de competencias digitales

☐ Problemas de conciliación

☐No poseer carné de conducir

☐Otros:_____

5 ¿Qué acciones deberían llevarse a cabo para facilitar la incorporación al mercado laboral de personas mayores de 45 años que llevan un largo periodo desempleadas?

Muchas gracias por tu colaboración