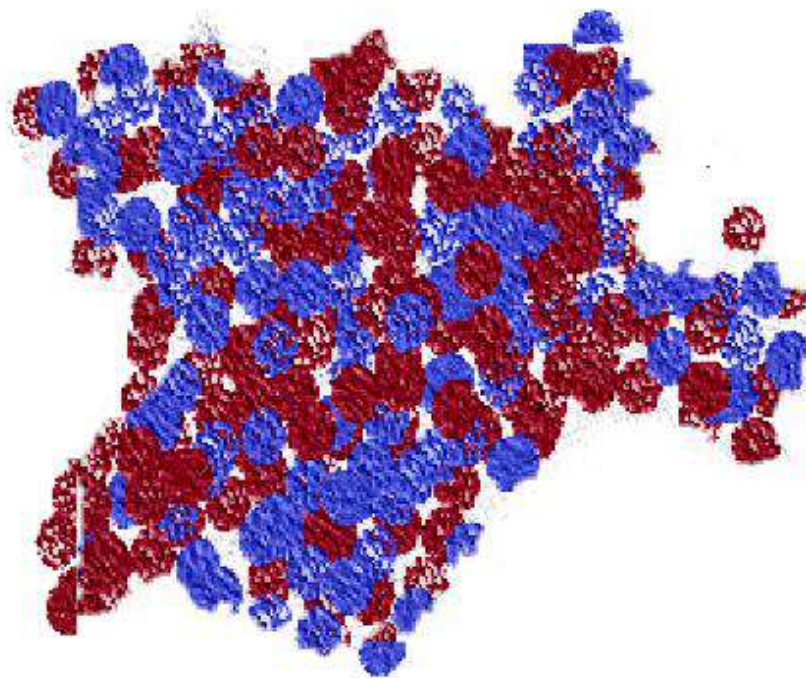




## **Análisis sobre los efectos presentes y futuros del COVID-19 en los procesos de acompañamiento al empleo en Castilla y León.**

---

Grupo de empleo de EAPN Castilla y León



## Contenido

<b>Contexto</b> .....	3
<b>Metodología</b> .....	3
<b>Análisis DAFO-CAME</b> .....	4
❖ <b>Debilidades detectadas y posibles propuestas para corregirlas</b> .....	4
1. <b>Las TIC y el trabajo online:</b> .....	5
2. <b>Sostenibilidad de proyectos y de la intervención:</b> .....	7
3. <b>Circunstancias psicosociales de las personas participantes en relación al COVID-19</b> .....	8
4. <b>Circunstancia psicosociales del personal técnico en relación al COVID-19.</b> .....	9
❖ <b>Amenazas detectadas y posibles propuestas para corregirlas.</b> ....	11
1. <b>Escenario de crisis sanitaria, económica y social</b> .....	12
2. <b>Desempleo y empleo en condiciones precarias.</b> ....	12
3. <b>Desinformación, bulos y noticias falsas.</b> .....	13
4. <b>El uso de las TIC como única alternativa</b> .....	14
❖ <b>Fortalezas detectadas y propuestas para mantenerlas.</b> ....	15
1. <b>Profesionales y entidades sociales como referentes.</b> ....	16
2. <b>Flexibilidad y adaptación de las entidades del Tercer Sector.</b> ....	17
3. <b>Mecanismos de coordinación y colaboración.</b> ....	18
4. <b>Resiliencia de las personas participante.</b> .....	19
❖ <b>Oportunidades detectadas y propuestas para explotarlas.</b> .....	21
1. <b>Visibilidad de las entidades del tercer sector y oportunidades de nuevas alianzas.</b> .....	22
2. <b>Nuevas metodologías y cambios de paradigmas.</b> .....	24
3. <b>Visibilidad de nuevas y antiguas necesidades.</b> .....	25
4. <b>Inserciones laborables</b> .....	27

## Contexto

Los efectos del COVID-19 y las medidas tomadas por las autoridades públicas para evitar la pandemia han provocado un escenario de incertidumbre y crisis en diferentes ámbitos. Siendo de especial relevancia los efectos provocado en un ámbito tan importante para la inclusión como es el del empleo.

En este contexto desde el grupo de empleo de EAPN Castilla y León, se toma la decisión de realizar un análisis de la situación con la finalidad de diseñar o planificar una serie de medidas que permitan mitigar los posibles efectos negativos de esta crisis en un futuro a corto plazo.

[El grupo de empleo de EAPN Castilla y León](#) actualmente está compuesto por trece profesionales de once entidades de la red. Los/as profesionales que forman el grupo de empleo intervienen en el territorio de Castilla y León tanto a nivel autonómico como provincial (actualmente hay profesionales de Burgos, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria y Valladolid). Las características de las personas con las que se intervienen son muy diversas: personas inmigrantes, jóvenes, mujeres, perceptoras de rentas de inserción, personas en situación de protección internacional, desempleados de larga duración, personas de etnia gitana, personas con discapacidad...

## Metodología

El estudio de la situación se compone de dos fases. En la primera fase se realizó la sistematización de las valoraciones y experiencias del grupo a través de un análisis DAFO (Debilidades Amenazas Fortalezas y Oportunidades).

El 1 de abril del 2020 se realizó una reunión online del grupo de empleo de EAPN Castilla y León con el fin de valorar los efectos presentes y futuros del COVID-19 y el estado de alarma en el desarrollo de los programas de empleo. En esta reunión cada profesional tuvo la oportunidad de compartir su visión con el resto de grupo contestando a tres preguntas que se planteaban:

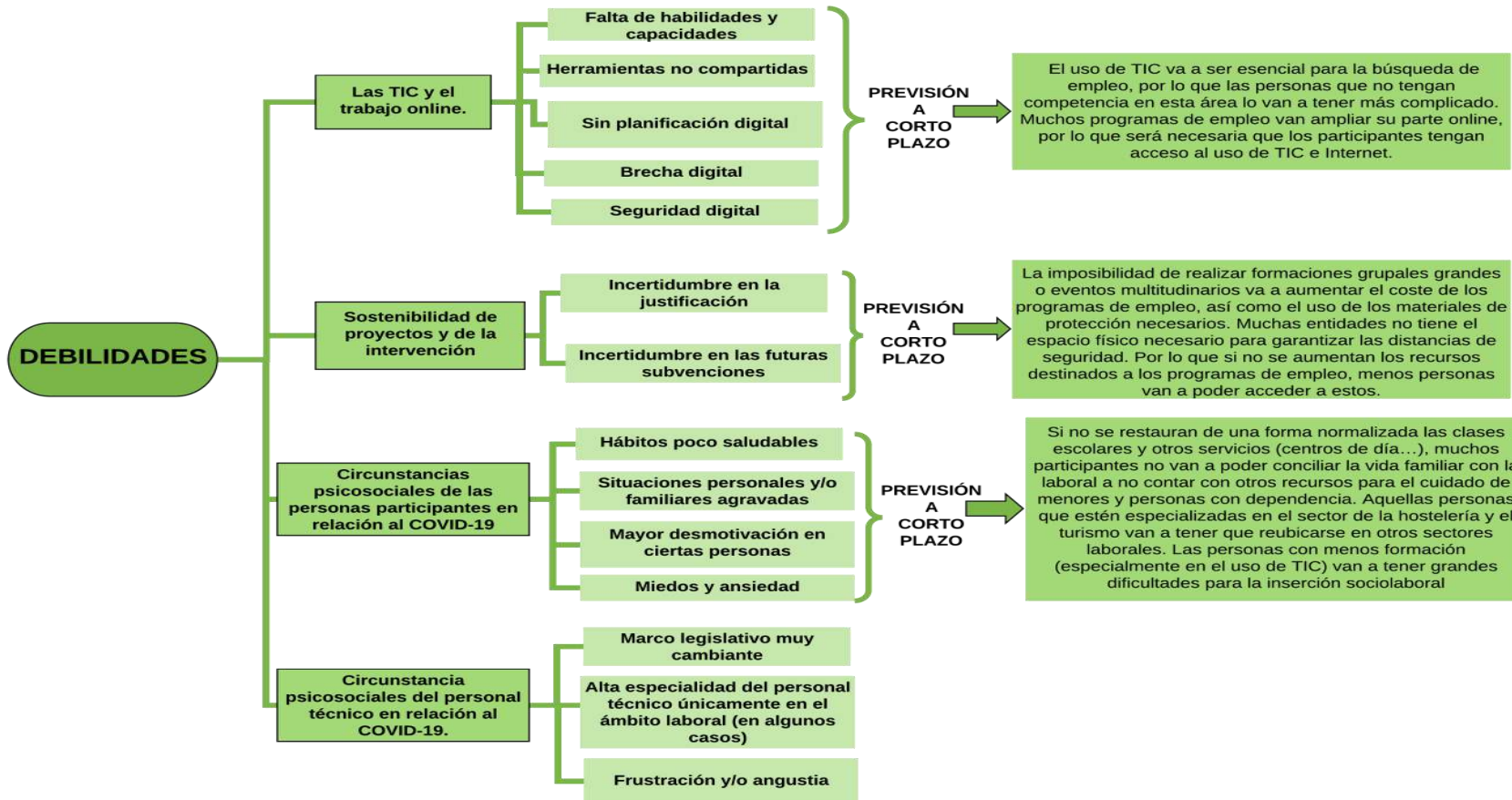
- *¿Cómo estáis desarrollando los procesos de acompañamiento al empleo teniendo en cuenta la actual situación?*
- *¿Qué os están transmitiendo los participantes con los que trabajáis los procesos de acompañamiento sobre la actual situación?*
- *¿Cuáles son las necesidades que tenéis como profesionales en esta situación y cuáles son las necesidades que os transmiten los participantes?*

Tras la reunión se estableció un periodo de reflexión y de trabajo colaborativo que tuvo como resultado la realización de un análisis DAFO, para valorar la **actual situación** y para prever cual puede ser el **posible escenario a corto plazo**. La segunda fase, ha consistido en la realización de un análisis CAME con los resultados obtenidos en el DAFO. El análisis CAME consiste en corregir las debilidades detectadas, afrontar las amenazas, mantener las fortalezas y explotar las oportunidades.

Esta metodología tiene como objetivo la realización de una planificación estratégica a corto-medio plazo que permita atenuar los efectos de las crisis del COVID-19 en los procesos de acompañamiento al empleo.

**Análisis DAFO-CAME.**

❖ **Debilidades detectadas y posibles propuestas para corregirlas.**



Esquema 1 Debilidades detectadas y previsión a corto plazo.

## 1. Las TIC y el trabajo online:

- a. **Falta de habilidades y capacidades:** Debido al confinamiento se ha tenido que adaptar las actividades planificadas a un formato online. Este hecho ha constatado la falta de habilidades y capacidades en el uso de las TIC tanto en los participantes como en los profesionales.

### ¿Cómo corregir esta debilidad?

- ✓ **Planes de formación.** Todos los planes de formación dirigidos al personal técnico y los participantes tienen que incluir las competencias online de forma transversal.
- ✓ **Perfiles básicos de competencias en TIC.** Elaboración de un perfil básico de competencias en tecnologías de la información tanto para trabajadores como para los participantes en el que se especifique los conocimientos necesarios para el adecuado desarrollo profesional.
- ✓ **Adquisición y certificación de las competencias en TIC en los Itinerarios de Inserción Sociolaboral.** Incorporar de manera sistematizada, sesiones para el aprendizaje y manejo de tecnologías digitales de información y comunicación. Además que la adquisición de estas competencias se puedan certificar de forma oficial.
- ✓ **Formaciones online acreditadas.** Que desde la administración se permita a las entidades acreditar las formaciones online que se ofrecen. Las TIC permiten la realización del seguimiento de la formación en tiempo real y da garantías para su acreditación.

5

- b. **Herramientas no compartidas:** Mientras que el uso del correo electrónico es muy común entre los profesionales no lo es tanto entre los participantes.

### ¿Cómo corregir esta debilidad?

- ✓ **El correo electrónico como herramienta esencial.** Dentro de las formaciones en competencias el uso del correo electrónico tiene que ser algo esencial. Actualmente el correo electrónico es necesario en muchos ámbitos (administración, búsqueda de trabajo, inscripción en plataformas online...) por lo que su uso debe estar normalizado por parte de todas las personas participantes.

- c. **Seguridad digital:** La utilización de ciertas plataformas o herramientas online no ofrecen una protección total de los datos tanto del participante como del profesional. Además no están adaptadas para procesos de justificación.

#### ¿Cómo corregir esta debilidad?

- ✓ **Uso de plataformas online de entorno seguro facilitadas por la Administración.** Desde la administración en sus diferentes niveles tendrían que facilitar a las entidades el acceso de plataformas que permitan desarrollar los programas con financiación de pública en entornos que garanticen la seguridad digital. Esta medida facilitaría también el registro y seguimiento de los programas.
- ✓ **Formaciones en ciberseguridad.** Formaciones dirigidas tanto al personal técnico como los participantes en temas relacionados con la ciberseguridad (documentos encriptados, *phishing*...)
- ✓ **Campañas de sensibilización.** Realización de campañas de sensibilización dirigidas a la importancia de la ciberseguridad. Estas campañas deberán estar adaptadas a las necesidades de las personas participantes.

6

- d. **Sin planificación digital:** Muchas entidades no contaban con una planificación digital lo que ha supuesto momentos de incertidumbre y la inseguridad en la toma de decisión. Esta falta de planificación también ha afectado al trabajo en equipo entre los profesionales de la propia entidad.

#### ¿Cómo corregir esta debilidad?

- ✓ **Evaluación y planificación.** Es necesario evaluar las medidas realizadas durante los últimos meses en relación a la implantación del teletrabajo. La evaluación posibilita crear protocolo y metodologías que permitan una adecuada digitalización de las entidades sociales.
- ✓ **Modalidad Mixta.** Se propone que las entidades sociales fomenten una modalidad mixta entre el trabajo presencial y el teletrabajo. El teletrabajo supone un ahorro de costes, libera infraestructuras (que se pueden destinar para garantizar las medidas de seguridad sanitaria en las actividades), evita los desplazamientos innecesarios, fomenta la conciliación y la flexibilidad. Además la posibilidad de incorporar esta forma mixta supone que a algunas personas les sea más fácil acceder a los recursos de formación de forma online compaginándola con la presencial.
- ✓ **Subvenciones de la Administración para la digitalización de las entidades sociales.** De la misma forma que hay subvenciones destinadas a la digitalización de las empresas se propone que las entidades sociales también puedan acceder a este tipo de financiación.



- e. **Brecha digital:** El no acceso ya sea a Internet y/o dispositivos digitales debido a causas económicas y/o competenciales ha generado que algunos participantes hayan podido acceder de una forma plena a las actividades propuestas y otros no. Esta situación provoca una intervención a dos velocidades, generando desigualdad en el acceso a los procesos de inserción sociolaboral.

#### ¿Cómo corregir esta debilidad?

- ✓ **Creación de un fondo tecnológico.** Para que todas las personas que se encuentran en situación de pobreza y/o exclusión tengan acceso se proponen la creación de un fondo de dispositivos móviles, tarjetas de datos y recursos de formación donde colabore la administración, las empresas y las entidades sociales de forma coordinada.
- ✓ **Convenios con espacios públicos.** Realizar desde las entidades convenios con espacios públicos donde se facilita el acceso a internet (bibliotecas, centros cívicos, espacios digitales...) para que los participantes tengan mayor disponibilidad para utilizar estos medios garantizando el uso responsable.

7

#### Previsión a corto plazo.

El uso de TIC va a ser esencial para la búsqueda de empleo, por lo que las personas que no tengan competencia en esta área lo van a tener más complicado. Muchos programas de empleo van a ampliar su parte online, siendo necesario que los participantes tengan acceso al uso de TIC e Internet.

## 2. Sostenibilidad de proyectos y de la intervención:

- a. **Incertidumbre en la justificación:** Debido a la imposibilidad de desarrollar las acciones planificadas se han buscado alternativas que no se adaptan de forma completa a los criterios de justificación.

#### ¿Cómo corregir esta debilidad?

- ✓ **Actitud propositiva.** Sería oportuno que desde las entidades se realizara un documento con las propuestas para la administración en relación a las justificación de los proyectos de inserción sociolaboral teniendo en cuenta las circunstancias de la “nueva normalidad”

- b. Incertidumbre en las futuras subvenciones:** Debido a las posibles restricciones económicas, muchos proyectos que actualmente se están realizando corren el peligro de que no se puedan financiar.

#### ¿Cómo corregir esta debilidad?

- ✓ **Creación de alianzas con el sector privado y nuevas fuentes de financiación.** Con el fin de minimizar los efectos negativos que puedan provocar el recorte en futuras subvenciones, se propone la creación de alianzas con el sector privado así como la búsqueda de nuevas fuentes de financiación.

8

#### Previsión a corto plazo.

La imposibilidad de realizar formaciones grupales grandes o eventos multitudinarios va a aumentar el coste de los programas de empleo, así como el uso de los materiales de protección necesarios. Muchas entidades no tiene el espacio físico necesario para garantizar las distancias de seguridad. Por lo que si no se aumentan los recursos destinados a los programas de empleo, menos personas van a poder acceder a estos.

### 3. Circunstancias psicosociales de las personas participantes en relación al COVID-19

- a. Hábitos poco saludables:** El confinamiento obligado, la pérdida de rutinas (como acudir al trabajo o al centro de formación) y otras circunstancias (miedo, ansiedad, aburrimiento...) ha provocado que algunos participantes desarrollen hábitos poco saludables (consumo de sustancias, alimentación poco saludable, horarios discontinuos de descanso...) que ponen en peligro la intervención que se estaba realizando desde los programas de empleo.

#### ¿Cómo corregir esta debilidad?

- ✓ **Formación e información.** El cuidado personal es otra de las formaciones transversales que se deberían realizar en las formaciones de los programa de inserción sociolaboral. Además es necesario seguir informando a los participantes sobre los peligros que pueden tener ciertos hábitos tanto en su salud como en su sociabilidad. Finalmente el desarrollo de pautas de ocio saludable así como otras actividades semejantes también pueden ayudar.

- b. Situaciones personales y/o familiares agravadas:** Algunas situaciones de los participantes (desconocimiento del idioma, existencia de discapacidades, situación irregularidad, situaciones de violencia, hacinamiento, viviendas precarias, desigualdad de género...) se han visto agravadas por el estado de confinamiento lo que genera grandes dificultades en los procesos de acompañamiento al empleo.

#### ¿Cómo corregir esta debilidad?

- ✓ **Intervención Integral.** Es necesario seguir realizando una intervención integral teniendo en cuenta todas las dimensiones de los participantes, ofreciendo una



derivación adecuada a los servicios y programas que en ese momento le puedan resultar de interés. Aunque se actúe desde la dimensión del empleo hay que tener en cuenta el resto de dimensiones.

- c. **Mayor desmotivación en ciertas personas:** Hay ciertos grupos de personas (mayores de 55 años, desempleados de larga duración, jóvenes sin experiencia ni formación, mujeres con cargas familiares...) que debido a sus circunstancias se encuentran en una situación de desigualdad de acceso a las ofertas laborales. Esta situación conocida provoca que su desmotivación para encontrar un empleo aumente.

9

#### ¿Cómo corregir esta debilidad?

- ✓ **Proyectos específicos.** Se propone la creación de proyectos destinados a estas personas que por sus características se pueden encontrar más desmotivados para la búsqueda de empleo. Estos proyectos deberían estar sustentados en investigaciones previas y donde la motivación tendría que ser una parte esencial. Además se podría ligar estos proyectos a la reserva de empleo protegido por parte de la administración.

- d. **Miedos y ansiedad:** Las personas participantes están viviendo una situación traumática que les está generando una serie de miedos (al contagio, la pérdida de empleo, la no adaptación al nuevo mercado laboral, la ruptura de las relaciones sociales, la falta de ingresos económicos...). Esta situación también les afecta en su dimensión laboral.

#### ¿Cómo corregir esta debilidad?

- ✓ **Formación y apoyo psicosocial.** Ofrecer formaciones que capaciten a los participantes para superar ciertas situaciones que están generando ese miedo. Además es necesario conocer la historia de vida de cada participante con el fin de ofrecer el apoyo psicosocial que necesite desde una perspectiva multiprofesional. En este sentido el vínculo entre profesionales y participantes es esencial.

#### 4. Circunstancia psicosociales del personal técnico en relación al COVID-19.

- a. **Marco legislativo muy cambiante.** El COVID-19 y el estado de alarma, ha provocado un escenario normativo muy dinámico (especialmente en el ámbito del empleo) tanto a nivel estatal como autonómico. Este escenario provoca que el personal técnico esté continuamente informándose para dar respuesta a las demandas de los participantes. No obstante ocurre que en muchos casos no se puede dar una respuesta concreta. Además estos cambios continuos no permiten que se pueda realizar una planificación por lo que se tiene que recurrir a la improvisación.

#### ¿Cómo corregir esta debilidad?

- ✓ **Coordinación con la administración y canales de comunicación efectivos.** Con el fin de que el personal técnico este informado sobre los diferentes cambios normativos que afectan a las personas con las que se interviene, se propone: por un lado una mayor coordinación con la administración con el fin de poder trasladar las dudas y sugerencias y por otro la creación de canales de comunicación entre entidades (por ejemplo liderados por la EAPN CyL) que faciliten la información de una forma sistematizada y clara.

10

- b. Alta especialidad del personal técnico únicamente en el ámbito laboral (en algunos casos).** Los programas de empleo han funcionado como centinelas en la detección de necesidades que quedan fuera del ámbito del empleo (especialmente necesidades básicas de subsistencia) lo que ha generado que aquellos profesionales que están especializados en el ámbito de empleo hayan tardado algo más en dar respuesta a estas necesidades de carácter más social. No obstante gracias al trabajo interdisciplinar de las entidades, estas demandas han obtenido respuesta.

#### ¿Cómo corregir esta debilidad?

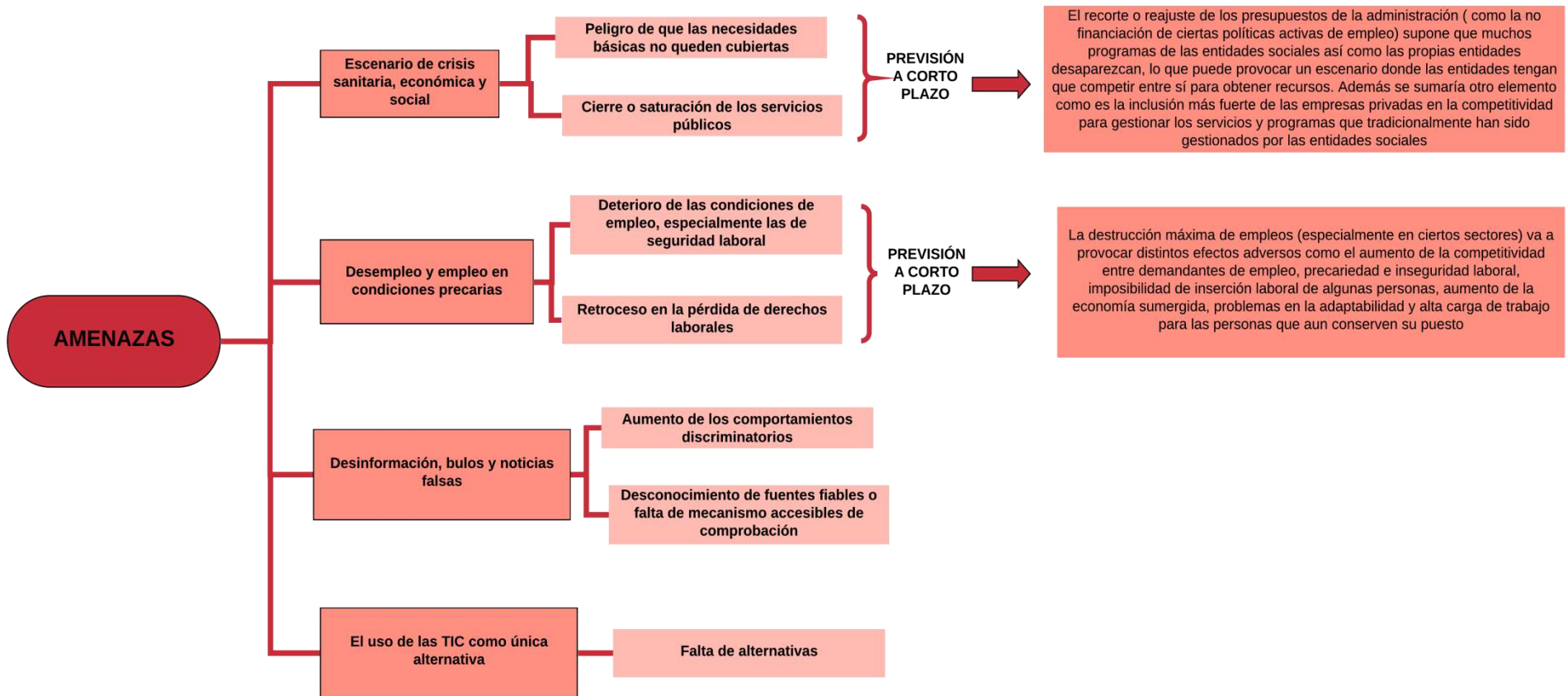
- ✓ **Formaciones sobre la Red de Protección y otras prestaciones de interés.** Es necesario que todo los profesionales que se encuentran interviniendo en los servicios de empleo puedan recibir formaciones en relación a la Red de Protección (mapa de recursos) así como otras prestaciones de interés, con el fin de que puedan ofrecer mayor información a los participantes y que la derivaciones a otros profesionales sean más eficientes.

- c. Frustración y/o angustia.** La actual situación y la falta en muchos casos de recursos, provocan que el personal técnico no pueda ofrecer alternativas a las demandas de los participantes, lo que aumenta su frustración.

#### ¿Cómo corregir esta debilidad?

- ✓ **Espacios destinados al personal técnico.** Es necesario crear espacios en las entidades sociales destinados a la participación del personal técnico con el fin de que puedan compartir sus experiencias y sentimientos para salir reforzados. Estos espacios serían un buen lugar para poner en marcha las formaciones necesarias.

❖ Amenazas detectadas y posibles propuestas para corregirlas.



## 1. Escenario de crisis sanitaria, económica y social.

- a. **Peligro de que las necesidades básicas no queden cubiertas.** El COVID-19 y el confinamiento ha provocado que muchas personas pierdan su fuente principal de recursos y presenten necesidades básicas de alimentación, vivienda, suministros... Si no se cubren estas carencias de una forma duradera y estable, es muy complejo que se pueda trabajar con ellos los procesos de acompañamiento al empleo.

### ¿Cómo afrontar la amenaza?

- ✓ **Derivación y coordinación con la administración y otras entidades.**
- ✓ **Seguimiento de la implantación del Ingreso Mínimo Vital y de la Renta Garantizada de Ciudadanía.** Desde las entidades es necesario realizar un seguimiento del IMV y de su convivencia con la RGC con el fin de detectar aquellas personas que no les están llegando ninguna de las dos rentas sociales y se encuentran en situación de pobreza y/o exclusión social. Para ello es necesario que todo el personal esté bien informado y formado sobre ambas prestaciones.

- b. **Cierre o saturación de los servicios públicos.** El cierre de ciertos servicios públicos por el estado de confinamiento así como la saturación de otros ha provocado que en muchos casos sean las entidades del tercer sector las que tengan que dar respuesta a las demandas de los participantes. Se está comprobando como especialmente desde el ámbito de los servicios sociales y de empleo no se está dando una respuesta rápida a las necesidades que están surgiendo.

### ¿Cómo afrontar la amenaza?

- ✓ **Evitar el cierre de los servicios públicos declarados esenciales.**
- ✓ **Digitalización de la administración más eficiente y accesible acompañada de un plan de formación a la población.**

### Previsión a corto plazo.

El recorte o reajuste de los presupuestos de la administración (como la no financiación de ciertas políticas activas de empleo) supone que muchos programas de las entidades sociales así como las propias entidades desaparezcan, lo que puede provocar un escenario donde las entidades tengan que competir entre sí para obtener recursos.

## 2. Desempleo y empleo en condiciones precarias.

- a. **Deterioro de las condiciones de empleo, especialmente las de seguridad laboral.** La falta de adecuados EPIS, ha provocado que muchos trabajadores se hayan contagiado. Especialmente en aquellos puestos relacionados con los cuidados sociosanitarios, limpieza, supermercados, reparto... Además la vulnerabilidad económica de los participantes supone que se hayan visto obligados a aceptar estos

puestos dónde no se aseguraban las condiciones idóneas de no contagio.

#### ¿Cómo afrontar la amenaza?

- ✓ **Formación en PRL, enfocado en el COVID-19.**
- ✓ **Supervisión por parte de la Administración de que todos los trabajos cumplan las condiciones de seguridad laboral.**

13

- b. Retroceso en la pérdida de derechos laborales.** El aumento de la población demandante de un empleo junto con la fuerte crisis económica y social, puede provocar que ciertos derechos laborales (más o menos consolidados) corran peligro o se pongan en entredicho como la accesibilidad, la conciliación, la seguridad laboral, la estabilidad, protección al desempleo...

#### ¿Cómo afrontar la amenaza?

- ✓ **Visibilización y denuncia.** Las entidades sociales en su papel de agente social y conocedoras de la realidad a la que se enfrentan las personas participantes, tienen la responsabilidad de denunciar públicamente la pérdida de derechos laborales de estas personas. Además de realizar un visibilización de las diferentes realidades de las personas participante en el ámbito laboral.
- ✓ **Coordinación con sindicatos, administración y organizaciones empresariales.** La coordinación con el diálogo social es necesaria para defender los derechos laborales, especialmente aquellos que afectan a las personas con las que se intervienen.

**Previsión a corto plazo:** La destrucción máxima de empleos (especialmente en ciertos sectores) va a provocar distintos efectos adversos como el aumento de la competitividad entre demandantes de empleo, la precariedad e inseguridad laboral, la imposibilidad de inserción laboral de algunas personas, el aumento de la economía sumergida, los problemas en la adaptabilidad y la alta carga de trabajo para las personas que aun conserven su puesto.

### 3. Desinformación, bulos y noticias falsas.

- a. Aumento de los comportamientos discriminatorios.** Se está comprobando como en el actual escenario está aumentando la divulgación de noticias falsas que afectan a ciertos grupos sociales (muchos de los cuales son participantes de los programas de empleo) lo que propicia situaciones de discriminación hacia estas personas que en muchas ocasiones ya se encuentran en situación de vulnerabilidad.

#### ¿Cómo afrontar la amenaza?

- ✓ **Estudios y campañas de visibilización del impacto positivo de la diversidad en la sociedad y especialmente en el ámbito del empleo.**
- ✓ **Campañas para desmentir bulos y noticias falsas públicamente.** Estas campañas se pueden realizar con otras organizaciones, empresas y administración que tengan una mayor experiencia.

14

- b. Desconocimiento de fuentes fiables o falta de mecanismo accesibles de comprobación.** Muchos participantes no saben cómo identificar si una información es fiable o no (teniendo en cuenta que cada vez es más complejo determinar la veracidad de una información), lo que provoca un clima de dudas, desinformación y falsas esperanzas (por ejemplo si se va a dar o quitar cierta ayuda).

#### ¿Cómo afrontar la amenaza?

- ✓ **Entidades sociales como fuentes de información fiables.** Ofrecer a los participantes que en el momento en que tengan alguna duda sobre alguna formación que hayan recibido puedan acudir a la entidad para verificarla.
- ✓ **Formaciones específicas.** Actividades formativas destinadas a las personas participantes con el fin de que sepan identificar noticias falsas, que eviten compartir rumores, que acudan a fuentes fiables y que contrasten la información que reciben desde un actitud crítica.

#### 4. El uso de las TIC como única alternativa

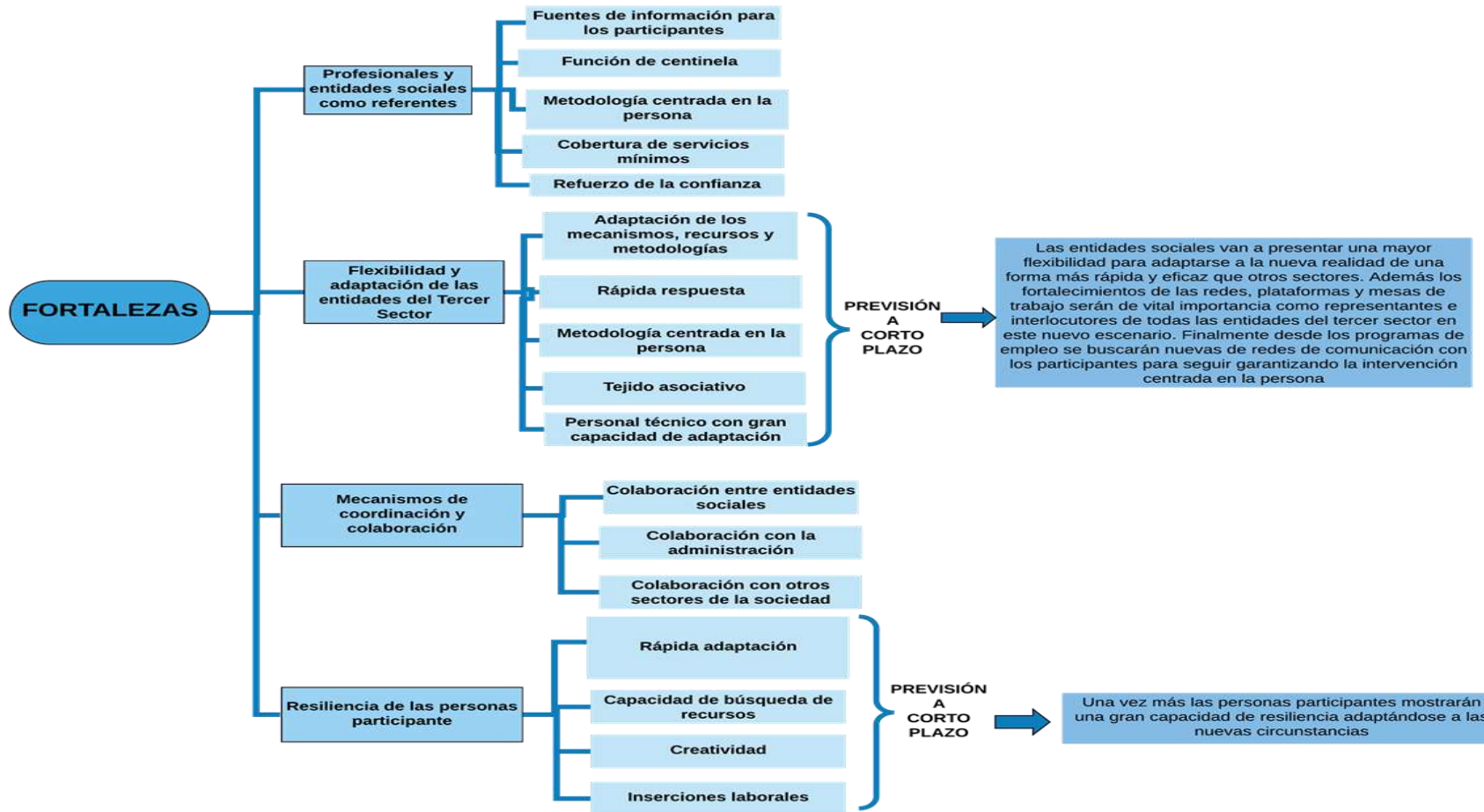
- a. Falta de alternativas.** El acceso a diversos recursos y prestaciones relacionados con el ámbito del empleo se ha condicionado únicamente a la modalidad online, lo que provoca que aquellas personas que no tengan acceso adecuado tanto a Internet como a dispositivos móviles se encuentren en una situación de desigualdad. Esto también se repite en muchas formación que se dan de forma online.

#### ¿Cómo afrontar la amenaza?

- ✓ **Fondo de TIC (descripta anteriormente).**
- ✓ **Utilización de otros medios complementarios como llamadas telefónicas o el SMS.**



❖ Fortalezas detectadas y propuestas para mantenerlas.



## 1. Profesionales y entidades sociales como referentes.

- a. **Fuentes de información para los participantes.** El personal técnico de los programas de empleo se han convertido en fuentes de información fidedignas para los participantes, gracias a los esfuerzos de seguimiento que se han realizado desde los diferentes programas.

### ¿Cómo mantener la fortaleza?

- ✓ **Reforzar el vínculo.** Seguir realizando intervenciones individuales centradas en la personas con el fin de que el vínculo entre profesional y participante se vea reforzado hasta que sea necesario.
- ✓ **Visibilizar y demostrar.** Visibilizar y demostrar tanto a la población como a los financiadores que las entidades sociales son referentes para muchas personas, y como es esencial que puedan seguir con su trabajo.

16

- b. **Función de centinela.** Durante la crisis del COVID-19, especialmente durante las primeras semanas, el personal de los programas de empleo han realizado una función de detección precoz de las necesidades y demandas de los participantes relacionadas principalmente con las necesidades básicas.

### ¿Cómo mantener la fortaleza?

- ✓ **Seguir realizando este apoyo de una forma más sistematiza.** Debido a las secuelas que está dejando el COVID-19, va ser necesario seguir ofreciendo esta función de centinela desde los programas de empleo. No obstante es necesario sistematizar toda la información que se está dando con el fin de visibilizar que desde los programas de empleo no solo se trabaja el área de empleabilidad.

- c. **Cobertura de servicios mínimos.** Las entidades han adaptado los servicios y programas de empleo al teletrabajo con el objetivo de ofrecer una serie de servicios mínimos y de calidad a los participantes. Lo que ha permitido que los participantes no se hayan desvinculado de los programas.

### ¿Cómo mantener la fortaleza?

- ✓ **Sistematizar.** Sistematizar las acciones que se han producido en el transcurso del confinamiento en la praxis de la nueva realidad. No perder las metodologías y herramientas utilizadas alternándolas con las presenciales.

- d. **Refuerzo de la confianza.** Se ha comprobado como la confianza de los participantes tanto con los profesionales como con la entidad se ha reforzado, lo que permite una mejora de la intervención. Los participantes han agradecido la mayor disponibilidad de tiempo que algunos profesionales han tenido.

#### ¿Cómo mantener la fortaleza?

- ✓ **Manual de buenas prácticas.** Crear un manual de buenas prácticas entre todas las entidades, para recoger y analizar las diferentes acciones que se han realizado durante la pandemia y obtener una serie de aprendizajes.
- ✓ **Intervención integral de las necesidades biopsicosociales (descrito anteriormente)**

17

## 2. Flexibilidad y adaptación de las entidades del Tercer Sector.

- a. **Adaptación de los mecanismos, recursos y metodologías.** Las entidades han adaptado en la medida de lo posible sus recursos (personal contratado y voluntariado), sus mecanismos (teletrabajo y procesos de comunicación horizontales) y metodologías (centradas en las personas) para seguir garantizando la intervención en estas circunstancias en todos los programas.
- b. **Rápida respuesta.** Las entidades sociales han ofrecido desde sus diferentes programas una rápida respuesta a las necesidades y demandas de los participantes, lo que ha permitido atenuar los primeros efectos de la crisis en esta población. El trabajo previo realizado con los participantes ha permitido concretar de una forma rápida las necesidades.

#### ¿Cómo mantener la fortaleza?

- ✓ **Reconocimiento por parte de la administración.** Los diferentes niveles de la administración tienen que reconocer más públicamente la importante labor que han realizado todas las entidades durante el estado de alarma, y reforzar su sostenibilidad para que pueda seguir apoyando una vez pasada la pandemia.

- c. **Metodología centrada en la persona.** Una vez más la metodología centrada en la persona que se utiliza en diferentes programas de acompañamiento al empleo, ha permitido adaptar las acciones a las circunstancias de cada persona, teniendo en cuenta sus necesidades, demandas, deseos... Aunque en la distancia se ha mantenido una relación de cercanía con los participantes.

#### ¿Cómo mantener la fortaleza?

- ✓ **Adaptación y flexibilidad.** Seguir adaptándonos al método de comunicación más oportuno para cada persona/familia, ya sean llamadas telefónicas,

visitas a los domicilios, llamadas por zoom, Skype, meet, mensajes de WhatsApp.

- d. Tejido asociativo.** El tejido asociativo formado por las diferentes entidades, plataformas y redes ha permitido visibilizar las situaciones de extrema vulnerabilidad a las que se enfrenta muchas personas en esta situación. La proactividad y la cohesión de entidades de diferentes índoles ha permitido seguir defendiendo los derechos de las personas que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad especialmente en el ámbito del empleo y la formación.

18

#### ¿Cómo mantener la fortaleza?

- ✓ **Fortalecimiento de las redes y plataformas compuestas por entidades sociales.**
- ✓ **Creación y consolidación de espacios de colaboración entre los diferentes agentes sociales con poder real de decisión.**

- e. Personal técnico con gran capacidad de adaptación.** El personal técnico que conforman los programas de empleo de las entidades sociales (así como otros programas) han mostrado una gran capacidad de adaptación e implicación para poder seguir ofreciendo los programas en las nuevas circunstancias.

#### Previsión a corto plazo.

Las entidades sociales van a presentar una mayor flexibilidad para adaptarse a la nueva realidad de una forma más rápida y eficaz que otros sectores. Además los fortalecimientos de las redes, plataformas y mesas de trabajo serán de vital importancia como representantes e interlocutores de todas las entidades del tercer sector en este nuevo escenario. Finalmente desde los programas de empleo se buscarán nuevas de redes de comunicación con los participantes.

### 3. Mecanismos de coordinación y colaboración.

- a. Colaboración entre entidades sociales.** La colaboración entre entidades sociales está siendo constante para dar una respuesta adecuada.

#### ¿Cómo mantener la fortaleza?

- ✓ **Mantener el grupo de empleo de EAPN CyL.** Es necesario mantener y reforzar el grupo de empleo de EAPN CyL como un espacio de colaboración entre entidades. Se propone que se realicen una serie de reuniones durante el año así como una publicación dónde se recoja el trabajo realizado por las diferentes entidades.

- b. Colaboración con la administración.** Se ha mejorado la colaboración con la administración ya sea autonómica, local y estatal especialmente con los ámbitos de los servicios sociales y empleo. No obstante es necesario seguir avanzando en la colaboración.

#### ¿Cómo mantener la fortaleza?

- ✓ **Informe de impacto y mecanismo de coordinación con la administración (descrito anteriormente)**
- ✓ **Creación de un Observatorio de los Derecho Fundamentales y Necesidades detectadas a nivel autonómico, en el que las entidades sociales tengan un papel relevante.**

19

- c. Colaboración con otros sectores de la sociedad.** La colaboración con otros sectores de la sociedad como las empresas, sindicatos, voluntariado, organizaciones no formales han permitido desarrollar diferentes acciones para mejorar las circunstancias de los participantes.

#### ¿Cómo mantener la fortaleza?

- ✓ **Colaboración con empresas.** Diferentes acciones para crear vínculos con las empresas como: realizar un censo de empresas que cuentan con personas que han sido atendidos por entidades del tercer sector en sus plantillas, crear un premio/reconocimiento para empresas comprometidas con el Tercer Sector...

#### 4. Resiliencia de las personas participante.

- a. Rápida adaptación.** Los participantes han mostrado una rápida adaptación a la nueva situación, en cuanto a los participantes que si han podido acceder a las acciones online también se han adaptado rápidamente.
- b. Capacidad de búsqueda de recursos.** Los participantes han mostrado una alta capacidad para buscar recursos y servicios que les pudieran ayudar en su actual situación.

#### ¿Cómo mantener la fortaleza?

- ✓ **Competencia de la autonomía.** Fomentar en los respectivos itinerarios la competencia de la autonomía para la búsqueda de empleo, ya que en ocasiones y por sobreprotección, los técnicos se involucran más allá de lo que se debería, haciendo al participante más dependiente a la hora de buscar trabajo.

- c. **Creatividad.** Los participantes han recurrido a la creatividad y la búsqueda de alternativas para poder seguir con las actividades planteadas por el personal técnico de los programas de empleo.

#### ¿Cómo mantener la fortaleza?

- ✓ **Mayor estímulo de la creatividad.** Dar importancia a esta competencia en todos los talleres y fomentarla a través del autocontrol y autoconocimiento. Invitar a la realización de análisis de escenarios futuros con los usuarios de las entidades y recoger en informes sus intereses.

20

- d. **Inserciones laborales.** Algunos participantes gracias a sus formaciones han podido acceder a ciertas ofertas laborales (especialmente en el ámbito de la limpieza, los cuidados sociosanitarios y el comercio) lo que ha permitido que mejore su motivación en la búsqueda de empleo.

#### ¿Cómo mantener la fortaleza?

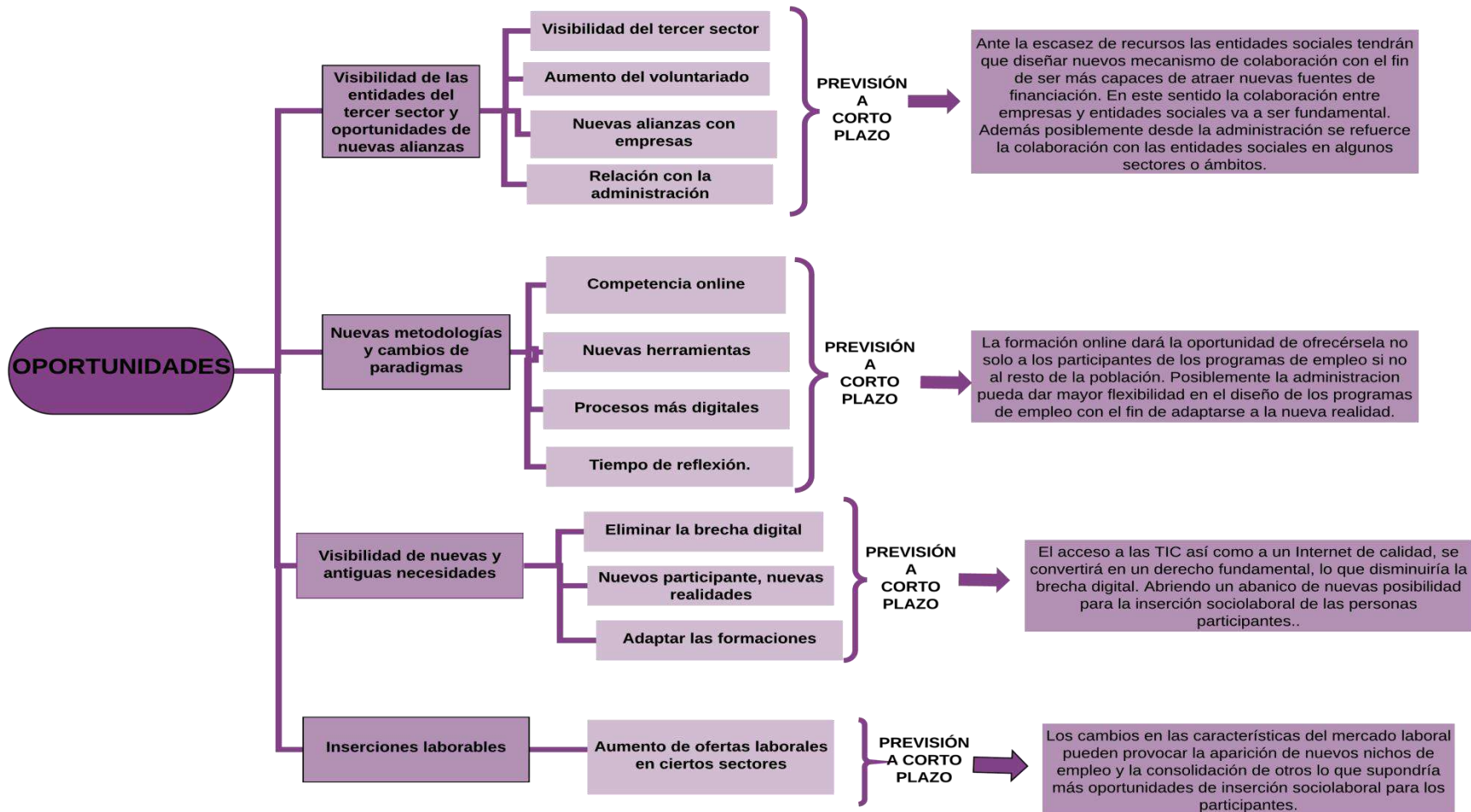
- ✓ **Seguimiento.** Es necesario seguir reforzando la motivación ganada por las personas beneficiarias en cuanto a la búsqueda de empleo. Mantenerles informados sobre la situación actual y la repercusión en el empleo, para que dispongan de una información veraz que les permita tomar sus decisiones laborales con coherencia y sentido común.
- ✓ **Nuevas formaciones.** Planificación por parte de las entidades de acciones formativas dirigidas a participante para que se puedan incorporar a posibles nichos de empleo generados a raíz de la pandemia (fabricación de mascarillas y material sanitario, transformación y producción de plástico...) y cuyos perfiles pueden resultar atractivos para su contratación por parte de las empresas.

#### Previsión a corto plazo.

Una vez más las personas participantes mostrarán una gran capacidad de resiliencia adaptándose a las nuevas circunstancias.



❖ Oportunidades detectadas y propuestas para explotarlas.



## 1. Visibilidad de las entidades del tercer sector y oportunidades de nuevas alianzas.

- a. **Visibilidad del tercer sector.** La rápida respuesta ofrecida por el tercer sector en todos los ámbitos ya sea para cubrir necesidades básicas como para ofrecer información o visibilizar ciertas situaciones, ha provocado que el sector se haya convertido en esencial durante la crisis mejorando su visibilidad.

### ¿Cómo explotar la oportunidad?

- ✓ **Estudio de impacto y campaña fuerte de difusión.** Se propone la realización de un estudio sobre el impacto que ha tenido las entidades del Tercer Sector en el ámbito de la exclusión durante y posteriormente a la crisis del COVID-19. Además este estudio tendrá que ir acompañado de una campaña fuerte de difusión de los resultados obtenidos. Estas dos acciones supondrán que la sociedad de Castilla y León tengan una visión más realista sobre la labor y las necesidades de las entidades del tercer sector.
- ✓ **Comunicación de las actividades en tiempo real.** Las entidades sociales deben seguir realizando un esfuerzo para sistematizar las acciones que realizan con el fin de que se pueda ofrecer en tiempo real cuál es su impacto en la sociedad en la que intervienen.

- b. **Aumento del voluntariado.** Las entidades del tercer sector se han convertido una vez más en catalizadoras de la solidaridad de la sociedad a través de la coordinación y dinamización del voluntariado. Muchas personas han aprovechado esta situación para empezar a realizar un voluntario y puede que una vez que la situación se normalice quieran seguir realizándolo.

### ¿Cómo explotar la oportunidad?

- ✓ **Consolidación del voluntariado.** Con el fin de que las personas voluntarias que durante esta crisis han acudido a las entidades para colaborar sigan vinculadas a la entidad es necesario:
  - Canalizar el voluntariado a programas donde sean necesario. Por ejemplo se puede pensar en que los voluntarios participen de forma activa en los programas de empleo a través del acompañamiento, mentoría, apoyo en el contacto con empresa...
  - Participación activa del voluntariado en la toma de decisiones de la entidad.
  - Ofrecerles formación, seguridad, visibilidad y acreditándoles su actividad.
  - Fomentar el contacto con otras redes de voluntariado de otras entidades.

- c. **Nuevas alianzas con empresas.** Durante la crisis se han producido muchas alianzas entre empresas y entidades para ofrecer un servicio más completo a la población. Estas nuevas alianzas se pueden gestionar y encauzarlas a otras acciones en la nueva normalidad, especialmente en el ámbito del empleo.

#### ¿Cómo explotar la oportunidad?

- ✓ **Estabilizar las nuevas alianzas con las empresas.** Con el fin de que las alianzas y colaboraciones puntuales que se han dado entre las entidades del tercer sector y las entidades privadas puedan seguir desarrollándose de una forma más estables, se propone:
  - Establecer canales de comunicación y contactos periódicos.
  - Visibilizar y difundir las aportaciones de las entidades privadas.
  - Facilitar el seguimiento y la información sobre como las entidades privadas y las entidades del tercer sector colaboran.
  - Creación de planes de inclusión laboral con las empresas colaboradoras.
  - Colaboración de una forma continua y estable de las entidades del tercer sector en los planes de responsabilidad social corporativa de las empresas.

23

- d. **Relación con la administración.** Durante la crisis la administración ha recurrido a las entidades sociales para seguir ofreciendo apoyo a la ciudadanía. Este marco de relación se puede aprovechar para seguir afianzando la colaboración público privada entre administraciones y entidades sociales, especialmente en el ámbito del empleo (programas de inserción sociolaboral adaptados, metodologías compartidas, colaboración entre empleo y servicios sociales...)

#### ¿Cómo explotar la oportunidad?

- ✓ **Espacio de colaboración con la administración.** Se propone la creación de un espacio de colaboración o la consolidación de los ya existentes (por ejemplo la Red de Protección) para: realizar propuestas de respuestas ágiles y rápidas con gran impacto mediante una acción coordinada en todo el territorio de Castilla y León; facilitar datos diarios y actualizados; compartir metodología de trabajo y protocolos llevados a cabo; puesta en alerta de las situaciones de necesidad, prevención y contención...

#### Previsión a corto plazo.

Ante la escasez de recursos las entidades sociales tendrán que diseñar nuevos mecanismos de colaboración con el fin de ser más capaces de atraer nuevas fuentes de financiación. En este sentido la colaboración entre empresas y entidades sociales va a ser fundamental. Además posiblemente desde la administración se refuerce la colaboración con las entidades sociales en algunos sectores o ámbitos.

## 2. Nuevas metodologías y cambios de paradigmas.

- a. **Competencia online.** La obligatoriedad de adaptar un modelo online debido a las circunstancias, ha provocado que tanto participantes como personal técnico se tengan que estar formando en el uso de herramientas, procedimientos y recursos digitales. Posiblemente estas competencias adquiridas permitan realizar cambios positivos en los procesos de acompañamiento al empleo.

### ¿Cómo explotar la oportunidad?

- ✓ **Nuevas formas de acompañamiento.** Se pueden poner en marcha nuevos conceptos de acompañamiento a las personas mediante las herramientas online, debido a que ahora tanto técnicos como participantes tienen cierta experiencia. Esta metodología mixta entre lo presencial y lo online puede ser una buena oportunidad para ayudar de una manera más cercana en la búsqueda de empleo a personas que viven por ejemplo en áreas rurales y no les es posible desplazarse de manera habitual a las oficinas.

- b. **Nuevas herramientas.** Durante esta crisis se están utilizando de manera máxima herramientas que antes o no eran utilizadas o su utilización era mínima. Estas herramientas entre otras son el WhatsApp, Zoom, Skype, Instagram, Facebook, Twitter... Todas estas herramientas se podrán incorporar al diseño de los próximos programas de empleo.

### ¿Cómo explotar la oportunidad?

- ✓ **Diseño de itinerarios mixtos (online-presencial).** En los nuevos diseños de itinerarios es necesario incorporar la perspectiva online y presencial. El uso de herramientas y plataformas online se debe entender como algo generalizado en los procesos de inserción sociolaboral. Por lo que es necesario que desde la administración modifiquen las convocatorias de estos itinerarios para que estas medidas también se puedan justificar en la memoria económica.

- c. **Procesos más digitales.** La combinación entre fases presenciales y digitales en los programas de empleo van a ser una realidad, además esto va a permitir que los participantes se adapten mejor a las exigencias del mercado laboral. Además es destacable que posiblemente las modalidades del teletrabajo y el televoluntariado se extiendan entre las entidades sociales, como ocurrirá en otros sectores. Se presenta un cambio de paradigma de un modelo presencial a un modelo semipresencial.

### ¿Cómo explotar la oportunidad?

- ✓ **Implantación y desarrollo de modalidades mixtas (presencial-online) en el trabajo y el voluntariado.**

- d. **Tiempo de reflexión.** El confinamiento y la paralización de ciertos programas ha propiciado que algunas personas técnicas hayan tenido la oportunidad de crear nuevos materiales para la intervención, explotar los que ya se tenían creados, fomentar la creatividad, mejorar los procesos individualizados y analizar los diferentes mecanismos internos de trabajo en equipo. Esta oportunidad va a permitir que muchas entidades puedan salir reforzadas de esta crisis.

#### ¿Cómo explotar la oportunidad?

- ✓ **Recopilatorio de nuevas prácticas laborales en el ámbito digital.** Creación de un catálogo de nuevas prácticas laborales en el ámbito digital para compartir entre distintas instituciones. En este recopilatorio se debería recoger las necesidades del mercado, las nuevas metodologías de formación y las prácticas realizadas en este ámbito. En esta guía deberían colaborar todos los agentes sociales implicados en el empleo (administración, empresas, sindicatos, tercer sector...)

#### Previsión a corto plazo.

La formación online dará la oportunidad de ofrecérsela no solo a los participantes de los programas de empleo si no al resto de la población. Posiblemente la administración pueda dar mayor flexibilidad en el diseño de los programas de empleo con el fin de adaptarse a la nueva realidad.

### 3. Visibilidad de nuevas y antiguas necesidades.

- a. **Eliminar la brecha digital.** Eliminar la brecha digital es una antigua demanda de muchas entidades y organizaciones. Es necesario garantizar el acceso al uso de TIC e Internet a todas las personas. Esta situación ha servido para constatar una vez más que las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad o exclusión así como otros colectivos (personas mayores, medio rural...) han tenido muchas dificultades para acceder a servicios, prestaciones, información, formaciones que únicamente se han ofrecido de forma online.

#### ¿Cómo explotar la oportunidad?

- ✓ **Fondo de TIC.**
- ✓ **Priorizar la alfabetización digital.**
- ✓ **El acceso a Internet como necesidad básica.**

- b. Nuevos participante, nuevas realidades.** La crisis está provocando y provocará que nuevos participantes los cuales hasta el momento no han tenido relación con las entidades sociales acudan a los programas de empleo. Por lo tanto es un momento para diagnosticar las necesidades de estos participantes y rediseñar los programas teniendo en cuenta también las necesidades de las personas con las que ya se trabaja.

#### ¿Cómo explotar la oportunidad?

- ✓ **Censo de nuevos participantes.** Crear un censo de los nuevos participantes a nivel inter-entidades para detectar si es preciso crear nuevos proyectos que respondan a las necesidades de este colectivo hasta ahora “fantasma”
- ✓ **Ampliación de las bolsas de empleo.** Las entidades podrán contar en sus bolsas de empleo con perfiles profesionales de participantes con los que antes no se contaba lo cual va a permitir que se puedan dirigir a empresas concretas y/o sectores con las/os que anteriormente no colaboraban.

26

- c. Adaptar las formaciones.** Esta situación es una oportunidad para adaptar las formaciones desde una perspectiva más individual y digital.

#### ¿Cómo explotar la oportunidad?

- ✓ **Nuevas propuestas formativas.** Propuestas formativas más inmediatas, de rápido consumo y gran alcance. Sobre diversas temáticas y de rápida adaptación, con recursos asequibles por la escasa necesidad de medios (portátil y conexión) que se pueden desarrollar desde cualquier lugar.

#### Previsión a corto plazo

El acceso a las TIC así como a un Internet de calidad, se convertirá en un derecho fundamental, lo que disminuiría la brecha digital. Abriendo un abanico de nuevas posibilidades para la inserción sociolaboral de las personas participantes.



#### 4. Inserciones laborables

- a. **Aumento de ofertas laborales en ciertos sectores.** Durante la crisis varios han sido los sectores que han demandado trabajadores (cuidados sociosanitarios, agricultura, comercio, reparto...) estas ofertas han supuesto una inserción laboral para muchos de los participantes de los programa de empleo.

##### ¿Cómo explotar la oportunidad?

- ✓ **Prospección y alianzas con las empresas líderes en estos nichos de empleo.**
- ✓ **Reformulación de formaciones e itinerarios para que las personas participantes puedan acceder a estas ofertas laborales.**

27

##### Previsión a corto plazo.

Los cambios en las características del mercado laboral pueden provocar la aparición de nuevos nichos de empleo y la consolidación de otros lo que supondría más oportunidades de inserción sociolaboral para los participantes.