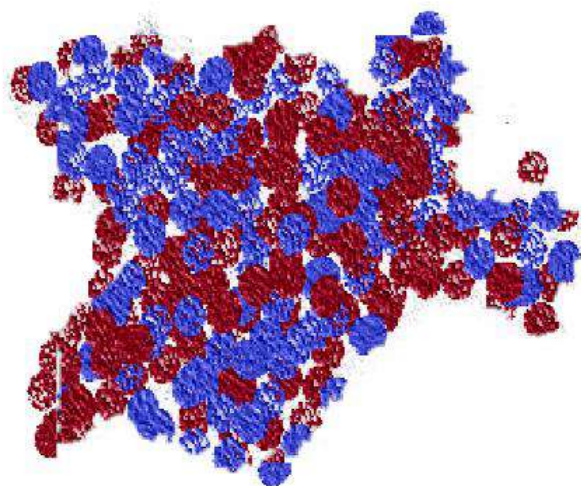


Repensando los procesos de acompañamiento al empleo en Castilla y León.

Análisis de las entidades de EAPN
Castilla y León.



EAPN CASTILLA Y LEÓN

C/Menéndez Pelayo nº 2 planta 3º oficina 7 47001 Valladolid. 983086580.
www.eapncastillayleon.es

Se permite la reproducción total o parcial de este documento siempre y cuando se citen las fuentes, respetándose el contenido tal como está editado sin ningún tipo de tergiversación o cambio.

Elaborado por EAPN Castilla y León.

Valladolid. 2019

Índice de contenidos.

1. Introducción.	3
2. Los itinerarios de inserción sociolaboral como un proceso de acompañamiento.....	4
3. Las fases en los procesos de acompañamiento al empleo en las entidades del Tercer Sector de Acción Social.	6
3.1 Difusión y captación, acogida e información, diagnóstico y diseño.....	6
3.2 Orientación y motivación hacia la búsqueda de empleo.	9
3.3 Formación ocupacional, profesional y transversal en los procesos de acompañamiento al empleo.	12
3.4 La inserción laboral, el seguimiento, la prospección e intermediación laboral.....	15
4. Nueve buenas prácticas para aplicar en los procesos de acompañamiento.	17
5. Veinticinco propuestas para el cambio en los procesos de acompañamiento al empleo..	19

1. Introducción.

Las entidades del Tercer Sector atesoran gran experiencia demostrada en los procesos de inserción sociolaboral, acompañando a personas y grupos en su activación inclusiva a través del mundo laboral. La diversidad de las personas y grupos que son acompañados por los profesionales del TSAS solo es comparable con la propia diversidad de las entidades del TSAS. En este contexto el 22 de noviembre de 2018, EAPN Castilla y León en colaboración con la EAPN España, organizó el



1 Fotografía de los participantes.

“Seminario sobre la mejora de los Procesos de Acompañamiento al empleo, orientación e intermediación laboral en las entidades del Tercer Sector” al que asistieron más de 50 profesionales del ámbito de la inserción laboral dentro de las entidades de EAPN CyL. Este seminario se estructuró en dos grandes bloques:

1. Presentación de las bases teóricas de los procesos de acompañamiento de la mano del catedrático Fernando Marhuenda Fluixá de la Universidad de Valencia, experto en los procesos de inserción sociolaboral.
2. Mesas de trabajo para analizar las diferentes fases de los procesos de acompañamiento al empleo y puesta en común.

Para sistematizar el proceso de elaboración de conocimiento a través de la información aportada en el encuentro se determinó la creación de un grupo de trabajo compuesto por profesionales de distintas entidades de EAPN Castilla y León (Cáritas, Fundación Secretaria Gitano, COCEMFE CyL, Fundación JuanSoñador, Red Íncola; Cruz Roja CyL), en el que se establecieron los siguientes puntos:

1. Identificación de las fases de los procesos de acompañamiento al empleo que iban a ser analizadas en el encuentro: fase 1: Difusión y captación; fase 2: Acogida e información; fase 3: Diagnóstico y diseño de itinerario; fase 4: Orientación y motivación hacia la búsqueda de empleo; fase 5: Formación (ocupacional, profesional y transversal); fase 6: Prospección e intermediación laboral; fase 7: Inserción laboral (autoempleo y por cuenta ajena) y seguimiento.
2. Identificación de los temas que iban a ser trabajados: abordaje de la importancia de la colaboración y el trabajo en red en los procesos de inserción sociolaboral; la puesta en común y recopilación de los aprendizajes obtenidos por los profesionales de las distintas entidades; la realización de un compendio de buenas prácticas; el análisis de los retos y futuras líneas de intervención; la relación de la Renta Garantizada de Ciudadanía y los procesos de acompañamiento al empleo.

Siguiendo este proceso, la estructura de este informe es: 1) Marco teórico y contextualización; 2) Análisis de las fases identificadas; 3) Elaboración de un compendio de buenas prácticas; 4) Retos y futuras líneas de intervención; 5) Conclusiones.

2. Los itinerarios de inserción sociolaboral como un proceso de acompañamiento.

EAPN Castilla y León, está compuestas por 21 entidades sociales del ámbito de la exclusión social en Castilla y León, lo que supone una gran representación del sector. Partiendo de la base por la que los procesos de inserción sociolaboral son una pieza esencial para la intervención en el ámbito de la exclusión, es necesario realizar un breve análisis de las entidades que actualmente realizan intervención de carácter sociolaboral en el ámbito de la exclusión social en Castilla y León.

En el ámbito de la exclusión en Castilla y León, la red de protección (Ley 4/2018) se ha consolidado tanto en la legislación como en el sistema de servicios sociales como un instrumento que regula la colaboración público-privado en la intervención con personas y familias en riesgo de o en exclusión sociales. Dentro de esta normativa se tiene como objetivo generar un mapa de recursos tanto públicos como privados del sistema. En la fecha de la realización del presente informe, dicho mapa de recursos todavía no ha sido aprobado no obstante sí que se ha elaborado un prototipo del mismo. Este prototipo de mapa refleja que actualmente en Castilla y León hay 187 dispositivos que tienen como objetivo la inserción sociolaboral. Del total de los dispositivos, el 74,86% (140 dispositivos) dependen de la gestión directa de las entidades del TSAS y finalmente el 66,31% (124) de entidades que se encuentran dentro de EAPN Castilla y León. Por lo tanto estos datos visibilizan el peso del TSAS en los procesos de inserción sociolaboral en Castilla y León y especialmente de las entidades que conforman EAPN Castilla y León.

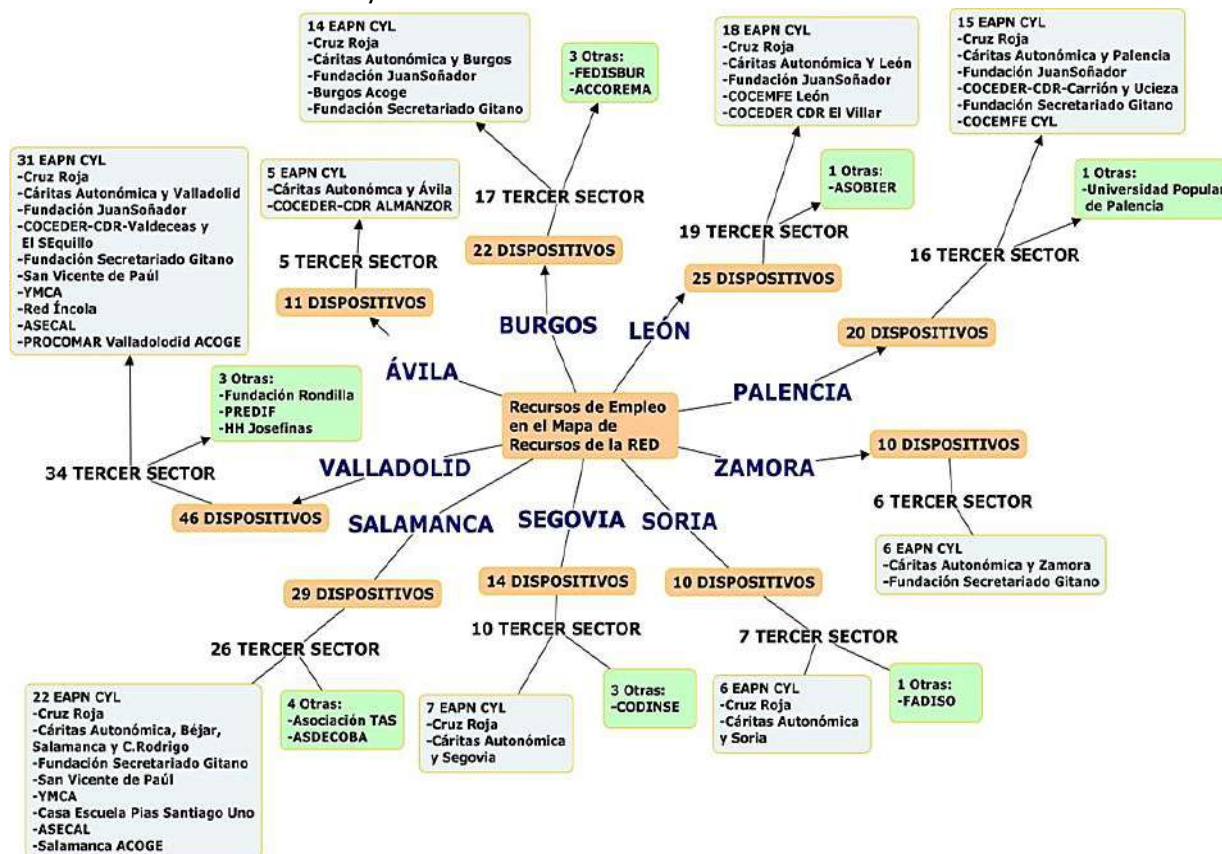


Ilustración 2 Esquema de los recursos de empleo en el prototipo del Mapa de Recursos de la Red de Protección.

Una vez contextualizado los procesos de acompañamiento al empleo en Castilla y León, es necesario realizar un breve análisis del marco teórico. Para este marco teórico, se recopilarán las aportaciones del Catedrático de la Universidad de Valencia, Fernando Marhuenda Fluixá, que fue el encargado de presentar la parte teórica en el seminario del pasado 22 de noviembre de 2018.

Los procesos de inserción sociolaboral se componen de diferentes tipos de intervención, las cuales deben ser llevadas a cabo según las circunstancias de la persona y del momento. Estas intervenciones son:

-Orientar: A veces hay personas que solo necesitan orientación en un punto específico, y no es necesaria realizar una intervención de mayor profundidad.

-Tutela: Dejando a un lado las connotaciones jurídicas, la tutela supone que el profesional se hace responsable de la intervención con el participante. Es importante aclarar que la tutela, solo es necesario con algunas personas y que debe ser un proceso muy temporal (a no ser que desemboque en una tutela legal).

-Derivación: Los profesionales tienen que tener la capacidad de decidir cuándo una intervención es necesaria que sea derivada a otro profesional o a otro programa, debido a la falta de recursos o a la inadecuación de éstos.

-Dirección: La dirección sobre los itinerarios de inserción sociolaboral, debe ser llevada a cabo por el profesional en situaciones delicadas en las que la persona no es capaz de tomar decisiones por sí misma.

-Intermediación: La intermediación es la acción de ajuste entre el sistema productivo y las necesidades y aspiraciones de la persona. En esta intervención es adecuado simultanear las capacidades de la persona y del puesto de trabajo específico que se requiere.

Finalmente el **acompañamiento** es el proceso por el que el profesional se sitúa en un plano de igualdad con el participante, con el fin de orientarle hacia la inserción sociolaboral. Es destacable que esta metodología no es válida para todas las personas. El profesional y el participante se relacionan de una forma adulta dónde se reconoce la autonomía del participante.

Existen diferentes tipos de acompañamiento como el social, sanitario, judicial, educativo, personal, laboral...

En cuanto al acompañamiento laboral, este se debe realizar cuando otros tipos de acompañamiento ya hayan finalizado o estén terminando (sanitario, educativo, judicial...), puesto que si el acompañamiento laboral se hace demasiado pronto puede generar efectos perversos (falsas expectativas, desmotivaciones...).

El acompañamiento no siempre tiene que finalizar en una inserción al mercado de empleo. Hay personas que debido tanto a sus características como a las del mercado laboral van a tener grandes dificultades para su inserción, por lo que el profesional no solo tiene que

acompañar al empleo si no también a estar en paro, para evitar que la persona se desmotive y abandone su búsqueda de empleo o de mejora de la empleabilidad.

El acompañamiento es un proceso de concienciación por el que la persona se hace consciente tanto de sí mismo como de la realidad que le rodea, con el fin de tomar las decisiones más convenientes. Este proceso implica tomar conciencia del valor del trabajo, de la trayectoria profesional previa y de la situación del mercado de trabajo.

3. Las fases en los procesos de acompañamiento al empleo en las entidades del Tercer Sector de Acción Social.

La metodología utilizada en el análisis de las fases consistió en la creación de cuatro grupos de trabajo, formado por profesionales de las diferentes entidades y territorios. Los miembros del primer grupo de trabajo anteriormente mencionado fueron los encargados de dinamizar los diferentes grupos. Partiendo de un esquema de preguntas, se propició un clima de debate entre los profesionales con el fin de crear una serie de sinergias que permitiera extraer el conocimiento de dichos profesionales, el cual se presente en este informe de forma sistematizada.

3.1 Difusión y captación, acogida e información, diagnóstico y diseño.

El grupo encargado de analizar las primera fases de los procesos de acompañamiento estuvo compuesto por profesionales de las entidades Fundación ADSIS, ACCEM, ASECAL, Cáritas,



3 Folcsonomía de las fases.

Fundación CEPAIM, Cruz Roja, Fundación Secretariado Gitano, Red Acoge y YMCA.

Con las aportaciones de este grupo se ha realizado un análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades):

Debilidades

- El colectivo de los jóvenes tienen menos recursos para la búsqueda de empleo en especial aquellos que provienen del ámbito universitario.
- En algunas ocasiones se antepone las necesidades del propio programa a las del participante con el que se está interviniendo.
- El profesional técnico de las entidades en ocasiones no adaptan los itinerarios a las necesidades de los participantes porque están obligados a cumplir los objetivos de los programas.
- Las entidades cuentan como muchos recursos para la formación lo que pasa es que pueden no estar optimizados.
- En muchas ocasiones las entidades no cuenta con información previa sobre los caso, para poder realizar un diagnóstico y diseño con calidad y centrado en las personas.
- La falta de tiempo, espacio y recursos dificulta realizar una vinculación efectiva entre el técnico y el participante.
- Puesto que en ocasiones la financiación de los itinerarios depende de subvenciones de concurrencia competitivas, provoca que las entidades compitan entre ellas, dificultando el trabajo en equipo.
- La situación laboral del personal técnico en ocasiones es precaria e inestable, lo que interfiere de forma directa en la intervención que se ofrece a los participantes.

Amenazas

- En general los programas de acompañamiento al empleo, están diseñados de tal manera que resulta muy complejo adaptarlos al perfil del participante con el que se está interviniendo.
- Los técnicos se tienen que posicionar en una situación de intermediario entre las aspiraciones del participante y las exigencias del programa, lo que dificulta la intervención.
- La posible creación de una “ventanilla única” para la derivación de los itinerarios de inserción socio-laboral, sería poco útil puesto que cada entidad trabaja de una forma distinta.
- Los CEAS en muchas ocasiones realizan derivaciones de los participantes hacia las entidades, sin que las entidades pueden tener una información previa sobre dichos participantes.
- Los diseños de itinerarios de inserción sociolaboral de los perceptores de RGC, vienen planificados por parte de los profesionales de referencias del CEAS, lo que provoca que en muchas ocasiones no estén adaptados a las necesidades de la persona y que el profesional no tenga la libertad suficiente en la planificación y diseño de la intervención.

- Los profesionales que gestionan la RGC y diseñan los PII, tendrían que tener más conocimiento sobre los recursos y programas de las entidades del TSAS.
- Los perceptores de la RGC que participan en el acompañamiento al empleo se sienten muy controlados y ven la participación como una obligación lo que provoca que su motivación sea escasa.
- El servicio público de empleo, en ocasiones interfiere de forma negativa en las acciones realizadas por las entidades del TSAS en los procesos de acompañamiento.

Oportunidades

- Existen programas cuyos objetivos son más amplios, lo que permite al técnico tener más libertad en la intervención con el participante.
- Las plataformas de empleo permiten la puesta en común de casos entre el profesional técnico de distintas entidades, con el fin de decidir qué entidad es la más adecuada para realizar la acogida y la intervención del participante.
- La administración propone herramientas para su uso en común por las entidades.
- Los centros de formación (Universidades, institutos, centros de formación profesional) ofrecen la posibilidad de que alumnos que se están formando en los procesos de acompañamiento laboral, se incorporen a las entidades para realizar prácticas.

Fortalezas

- La difusión sobre recursos y programas es muy buena, existe información y difusión sobre todos los recursos del circuito.
- Existe una red de acogida para las personas que llegan nuevas, la cual informan de los principales recursos y servicios.
- Las entidades cuentan con muchos recursos para el diseño de itinerarios individualizados.
- La implicación y motivación del personal técnico de las entidades del TSAS es alta, lo que repercute de forma directa en la calidad de la intervención que ofrece.

Finalmente **los aprendizajes** reseñados por los profesionales fueron:

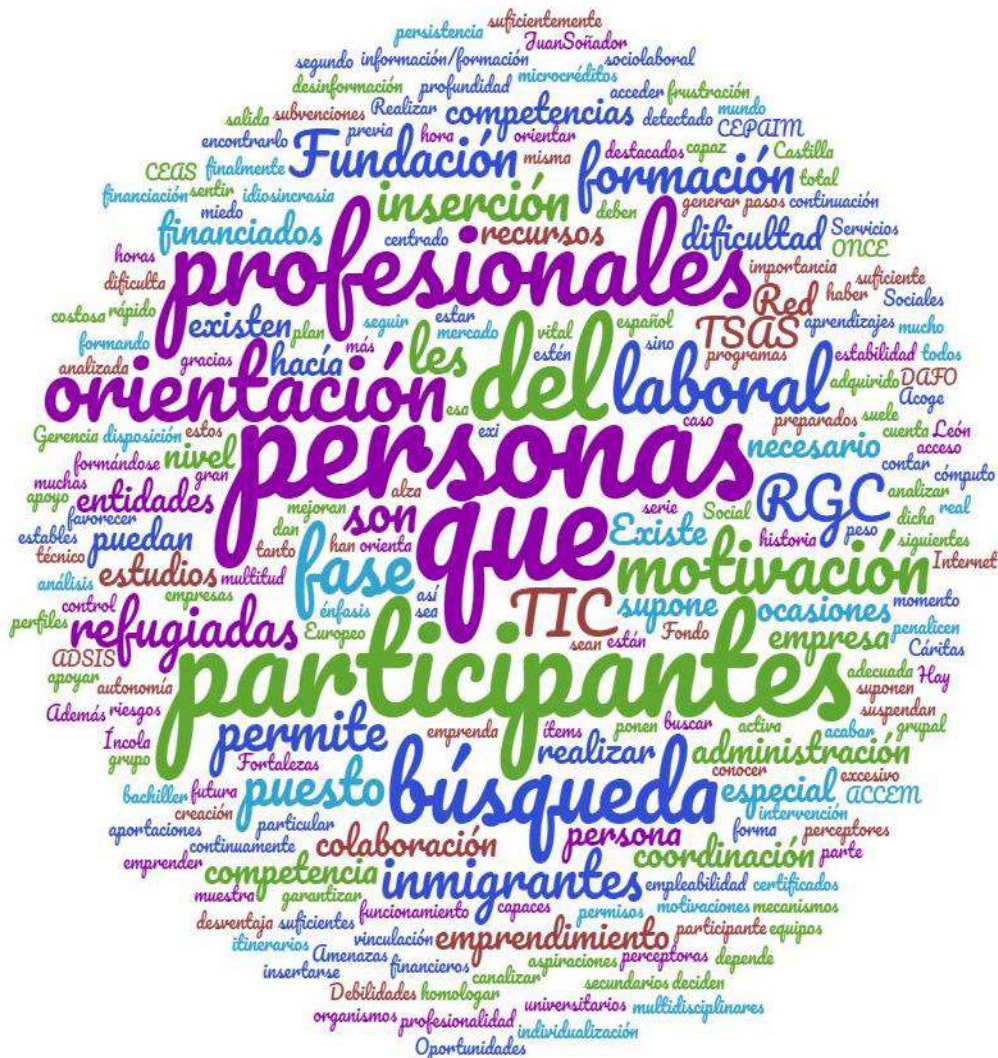
- La difusión funciona mejor si el participante muestra iniciativa y no acude al servicio por obligación (contraprestación).
- Para que los procesos de acompañamiento tengan éxito, los itinerarios deben ser estables y acordes a los tiempos establecidos para cada persona, atendiendo a sus necesidades.
- La vinculación entre los profesionales y los participantes es un punto clave para el éxito de la intervención. El participante debe sentir esta vinculación como cercana para que pueda verbalizar al técnico su realidad, sus expectativas y los tiempos necesarios. También es necesario que otros profesionales de la entidad tengan conocimiento y contacto con el

participante, para evitar la desvinculación de éste, en el caso de que su profesional de referencia no estuviera disponible.

-La creación de mesas de coordinación entre los diferentes agentes sociales implicados en los procesos de acompañamiento han tenido muy buenos resultados, propiciando un clima de confianza y trabajo en equipo.

3.2 Orientación y motivación hacia la búsqueda de empleo.

La fase de orientación y motivación hacia la búsqueda de empleo fue analizada por profesionales de ACCEM, Fundación ADSIS, Cáritas, Fundación CEPAIM, Red Acoge, Red Íncola, Fundación JuanSoñador y ONCE.



4 Folcsonomía de las fases.

A continuación se muestra el análisis DAFO con las aportaciones del grupo:

Debilidades

-Dentro de la fase de motivación y orientación no se trabaja lo suficiente con los participantes la frustración que estos puedan sentir a la hora de buscar empleo y no encontrarlo.

-Muchos de los participantes no tienen la competencia de TIC, lo que dificulta la búsqueda de empleo, por lo que son las entidades las que les están formando en dicha competencia.

Amenazas

-Trabajar la motivación con las personas perceptoras de RGC supone una gran dificultad, puesto que muchos tienen “miedo” a que le penalicen y le suspendan la RGC. Existe desinformación y control excesivo de algunos perceptores de RGC.

-Las personas inmigrantes o refugiadas en muchas ocasiones tienen dificultad para homologar sus estudios universitarios (en el caso de estudios secundarios o de bachiller es más rápido lo que les permite acceder a certificados de profesionalidad de nivel 2 o 3).

-No existen ni mecanismos de financiación ni de apoyo lo suficientemente estables para apoyar aquellas personas que deciden emprender con el fin de insertarse en el mundo laboral.

Además el emprendimiento no es una salida para todos los participantes, sino que solo lo es para ciertos perfiles.

-La coordinación y colaboración con los organismos de la administración como son los CEAS o los equipos multidisciplinares de segundo nivel, es muy costosa y en muchas ocasiones depende de la persistencia del técnico del TSAS.

-Hay personas que no tienen acceso a Internet, lo que les supone una desventaja en el momento de la búsqueda de empleo.

-En los itinerarios de inserción sociolaboral financiados por la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León es dificultosa la individualización real puesto que la parte de formación grupal tiene mucho peso en el cómputo total de las horas.

Oportunidades

-Las personas inmigrantes o refugiadas suponen un valor en alza para las empresas, puesto que gracias a su historia vital han adquirido una serie de competencias que mejoran su empleabilidad.

-Dentro de los programas de inserción laboral financiados por el Fondo Social Europeo, existen multitud de ítems que dan especial importancia al trabajo centrado en las personas.

Fortalezas

-Existe una colaboración y coordinación entre los profesionales del TSAS en la fase de la orientación.

-Las entidades ponen a disposición de los participantes sus recursos en TIC para que los puedan usar en la búsqueda activa de empleo.

Los **aprendizajes** destacados por los profesionales sobre la fase de orientación y motivación son:

-En la orientación con las personas inmigrantes o refugiadas, es necesario realizar especial énfasis en el funcionamiento del mercado laboral español y de su particular idiosincrasia, con el fin de que estén preparados para la inserción laboral.

-Cuando se orienta a una persona a que emprenda es necesario seguir los siguientes pasos:

A) Haber detectado que la persona cuenta con las competencias suficientes para el emprendimiento

B) Conocer los recursos con los que esta persona puede contar, tanto profesionales (plan de empresa, permisos de la administración...) así como financieros (microcréditos, subvenciones...).

C) Favorecer la información/formación para que el participante sea capaz de analizar riesgos.

D) Canalizar la motivación hacia una fase de formación previa a la creación de la empresa con el fin de garantizar la futura estabilidad de la misma.

-Los profesionales deben estar continuamente formándose para poder orientar de una forma adecuada a los participantes en el uso de las TIC para la búsqueda de empleo y formación, y que los profesionales sean capaces de generar autonomía en los participantes.

-Realizar un trabajo de profundidad sobre las aspiraciones del participantes y motivaciones, permite realizar una vinculación que suele acabar en una intervención exitosa.

3.3 Formación ocupacional, profesional y transversal en los procesos de acompañamiento al empleo.

EL grupo profesional compuesto por miembros de ACEM, ASECAL, COCEDER, Cruz Roja Española, Fundación CEPAIM; Fundación Secretariado Gitano, Red Acoge, Red Íncola e YMCA, tuvo como objetivo analizar la fase de formación de los itinerarios de inserción sociolaboral.

La finalidad del equipo era analizar los puntos clave y críticos, los aprendizajes obtenidos y las futuras líneas de intervención y planificación sobre esta fase.



5 Folcsonomía de las fases.

Las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades detectados por los profesionales fueron:

Debilidades

-Los participantes en algunas ocasiones presentan problemas de desplazamiento para acceder a la formación. Muchas personas o no tienen carnet/ vehículo o acceso al transporte público. Uno de los colectivos más afectados son los participantes del entorno rural. Aunque en algunas ocasiones sí que existen ayudas al desplazamiento, estas se conceden una vez que ha pasado la formación y el proceso es excesivamente burocrático con multitud de impedimentos.

-La conciliación de la vida familiar y formativa/laboral e otra de las causas que dificultan el acceso a la formación por parte de los participantes.

-En ocasiones los participantes tienen que abandonar la formación porque si encuentran trabajo, no se ofrecen opciones para flexibilizar la asistencia.

Amenazas

-Los espacios para la formación. El continuar la formación y que esta sea de calidad viene determinada por el lugar donde se curse y las circunstancias en las que se realiza el proceso formativo. Se observa que de un territorio a otro hay diferencias en la distribución y preferencias del alumnado al ir a un centro u otro.

-En los certificados de profesionalidad, los requisitos de acceso para los participantes son en algunas ocasiones inalcanzables (participantes que tienen problemas para homologar sus estudios, personas sin graduado escolar, personas con experiencia laboral en un campo y que no cuentan con la certificación profesional...)

-Los plazos y los procesos para acreditar competencias en ECV son muy complicados y en plazos muy determinados.

- No existe ni coordinación ni colaboración entre el sistema educativo y el de empleo, y esta falta de colaboración se agrava más con las entidades del TSAS.

Oportunidades

-La administración ha ofrecido la posibilidad de que muchas entidades del TSAS se homologuen para poder impartir certificados de profesionalidad.

-Las empresas no utilizan las prácticas para cubrir puestos de trabajo, para ello el TSAS se encarga de: realizar un convenio de colaboración, asignación del tutor, identificación de las funciones del puesto de prácticas...

Fortalezas

-Aunque a los participantes no les resulte atractivo realizar formación para la capacitación de competencias transversales, las entidades del TSAS tienen la capacidad de que los participantes

las realicen. Normalmente la estrategia seleccionada es la de integrarlas en los itinerarios y ligarla al resto de la formación. Cada entidad decide qué tipo de formación transversal proporciona.

-El TSAS tiene una oferta formativa más ajustada a las necesidades de disponibilidad de los participantes. Hay un trato más humano y no tan burocratizado, se conocen las circunstancias y la realidad de cada asistente.

-Las entidades del TSAS atesoran una metodología basada en la experiencia muy sólida dentro de los procesos de formación e intervención.

Finalmente los **aprendizajes** destacados por los profesionales fueron:

-Las competencias son prioritarias para las personas, tanto las transversales como las profesionales u ocupacionales. Las competencias transversales influyen en la motivación y las profesionales son imprescindibles para insertarse en el mercado laboral. Si se tienen fuertes competencias transversales, los participantes serán capaces de mejorar su imagen de cara a una futura contratación por parte de la empresa. Es muy importante trabajar las competencias transversales (alfabetización digital, trabajo en equipo, gestión de personas) así como la de habilidades sociales (puntualidad, cortesía, empatía...) por que las empresas empleadoras dan por hecho estas competencias básicas pero muchos participantes no las tienen si se les ha facilitado previamente.

-Hay personas que tienen experiencia laboral pero no la formación, y cuando van a realizar la formación se encuentran muy desmotivados si la formación es muy básica, por ejemplo los certificados de profesionalidad de nivel 1.

-Algunos de los participantes debido a su situación de necesidad no ven las formaciones muy largas como una inversión de futuro, puesto lo que necesitan son formaciones cortas para encontrar trabajo y mejorar su situación.

-A la hora de seleccionar que tipo de formación se ofrece (homologada o no) es importante tener en cuenta el tipo de participante, el sector de producción y la ocupación (por ejemplo, no es lo mismo que la formación sea de almacén y hostelería que no necesitan una formación certificada que por ejemplo para en el cuidado de personas en el ámbito de las residencias que si es necesario).

-Las prácticas laborales y no laborales facilitan la integración laboral de las personas participantes, porque las permite clarificar los conceptos estudiados, poner en práctica lo que han aprendido, tener conciencia si van a ser capaces de ejercer dicho empleo, enriquecer el Curriculum Vitae y dotarles de habilidades.

-Para que las formaciones sean útiles estas se deben adaptar por un lado a las necesidades del participante y por otro lado a las necesidades de empleador.

-Aunque en algunos casos, los participantes en un primer momento solo puedan acceder puestos de baja cualificación o manuales, con el tiempo se pueden alcanzando más competencias y aspirar a otros puestos o promocionarse dentro del mismo.

3.4 La inserción laboral, el seguimiento, la prospección e intermediación laboral.

La mesa compuesta por técnico de las entidades ASECAL, Centros Menesianos, COCEDER, COCEMFE CYL, EAPN CYL, Fundación JuanSoñador, Procomar-Red Acoge y Red Íncola, fue la encargada de analizar la fase de inserción laboral, el seguimiento y la prospección e intermediación laboral en los procesos de acompañamiento laboral.



6 Folcsonomía de las fases.

Este análisis se ha sistematizado mediante un análisis DAFO y un compendio de los aprendizajes destacados:

Debilidades

-A los profesionales del TSAS les resultad muy complejo cuantificar la intervención centrada en la persona para reportarlo como un indicio de la mejora de la empleabilidad.

-La motivación de los participantes en algunas ocasiones es muy baja, especialmente de las personas que provienen de la RGC.

Amenazas

-Existe precariedad en relación a la contratación laboral y que esta se caracteriza por contrataciones temporales que no ofrecen estabilidad, con condiciones laborables muy desfavorables sobre todo en sectores como en la hostelería.

-Los itinerarios están planteados de tal forma, que se están dando prioridad a la formación grupal, lo que supone que fases como la del seguimiento no se puede desarrollar convenientemente, siendo esta fase clave para el mantenimiento del empleo en muchos cas. Por lo que en la mayoría de los casos, el seguimiento depende de la voluntad y la disponibilidad de los profesionales.

-Los profesionales del TSAS no pueden realizar una valoración inicial de que participantes son los más idóneos para los itinerarios y que participantes precisan de otros servicios.

Oportunidades

-Una de las posibles herramientas con las que cuentan el personal técnico para hacer atractiva la contratación es la diversidad que presenta las personas que participan en los procesos de acompañamiento al empleo. Esta diversidad permite que las personas se adapten más rápido a la dinámica laboral.

-El empleo protegido por parte de las entidades locales supone una oportunidad de inserción real para los participantes aunque no debe ser la única solución de inserción para estos colectivos.

-La contratación por los programa duales de formación supone otra forma de inserción sociolaboral para los participantes.

Fortalezas

-Los profesionales de las entidades del TSAS, realizan todo lo posible para adaptar la intervención tanto a las necesidades de los participantes como de las empresas.

Los aprendizajes destacados por los profesionales en esta fase son:

-El beneficio de la diversidad viene dado por que las personas que se encuentran en situación de exclusión han desarrollado más la resiliencia, lo que les permite adaptarse a nuevos contextos con una mayor facilidad.

-Las acciones preventivas para el establecimiento del empleo depende en gran medida de las características de las personas, no obstante dónde cobran mayor relevancia es el colectivo de personas jóvenes.

4. Nueve buenas prácticas para aplicar en los procesos de acompañamiento.

Los diferentes equipos de trabajo seleccionaron buenas practicas que conocían, con las que se ha elaborado el siguiente compendio. Destacable que estas buenas prácticas hacen referencia a todas las fases de los procesos del acompañamiento al empleo:

1. Ventanilla única del Tercer Sector de la FAE en Burgos.

La Federación de Asociaciones Empresariales en la ciudad de Burgos, se creó este instrumento para ser nexo de unión entre las entidades del TSAS que trabajan con colectivos cuya empleabilidad puede ser baja con las empresas que tiene disponibilidad de contratación. Finalmente se cuenta con el apoyo de la Administración Pública, que es la encargada de aportar bonificaciones y ayudas en la contratación de estas personas por parte de las empresas interesadas. Para más información: <http://www.faeburgos.org>.

2. Plataforma Salmantina por el Empleo.

La plataforma está constituida por más de 18 entidades de Salamanca, que trabajan por la inserción sociolaboral de las personas. Permite la puesta en común de los casos entre el profesional técnico de diversas entidades, con el fin de realizar un abordaje integral, adaptando al intervención a las necesidades del participante. Además realiza otra serie de acciones de formación y defensa de la inserción socio-laboral. Para más información: <http://cort.as/-DwfG>.

3. Mesas de garantía juvenil provinciales de Castilla y León.

En las diferentes provincias de Castilla y León se han creado mesas de garantía juvenil. Estas mesas están compuestas por todas las administraciones, sindicatos y entidades del TSAS implicado en la inserción sociolaboral de los jóvenes de menos de 30 años.

Entre sus funciones destaca el intercambio de información de recursos y programas, información sobre las ventajas fiscales en la contratación de jóvenes inscritos en la garantía, formación de los técnicos miembros entre otras.

4. Grupos mixtos de participantes.

La intervención grupal con participantes perceptores de RGC y no perceptores genera dinámicas positivas, siendo unos referentes para otros. Además la vinculación al grupo, supone que si uno de los miembros del grupo encuentra trabajo, se convierte en un refuerzo positivo para el resto de componentes.

5. Programa Formujer.

Documento elaborado por CINTERFOR (Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional) para la evaluación de la empleabilidad de las personas participantes en los procesos de acompañamiento. Acceso al documento: <http://www.oitcinterfor.org/node/6250>

6. Proyecto Europeo de Innovación Social PACT.

La iniciativa que se ha llevado a cabo de colaboración público-privada a través del proyecto PACT dentro del ámbito de la exclusión social, puede ser una metodología trasladable al ámbito de la inserción sociolaboral. Para más información <http://www.pact-project.eu/>

7. ACCENTURE y EMPLEA +.

Esta herramienta permite evaluar las competencias de los participantes tanto previas a la intervención como su evolución a lo largo de esta. Esta herramienta ha sido creada por la compañía ACCENTURE en colaboración con el Ministerio de Empleo y en consorcio multisectorial de socios y corporaciones sin fines de lucro. Para más información: <https://www.accenture.com/nl-en/company-emplea>.

8. Programas mixtos o duales.

Este tipo de formación alterna la metodología práctica con la teórica, además de existir una parte remunerada para el participante. Este refuerzo económico supone un incentivo para el participante que de otra manera sin esta ayuda a lo mejor no se puede permitir la formación. Para más información: <https://bit.ly/2T2ja8G>.

9. Networking entre las empresas y las entidades del TSAS.

La organización de encuentros entre empresas y entidades del TSAS, permite que por un lado el TSAS se adapte a las necesidades de las empresas y que las empresas conozcan las posibilidades que ofrecen el TSAS. Estos encuentros se hacen en distintas ciudades como por ejemplo en Segovia.

5. Veinticinco propuestas para el cambio en los procesos de acompañamiento al empleo.

El objetivo del informe no solo era realizar una radiografía sobre los procesos de acompañamientos destacando lo que funciona y no funciona, si no también realizar un compendio de propuestas para el cambio con el fin de mejorar la eficacia y eficiencia de los procesos de acompañamiento, mejorando la calidad de los mismo. Las propuestas de cambio elaboradas son:

1. Diseño de proyectos flexibles.

El diseño de proyectos más flexibles en los cumplimientos de objetivos, permitiría por un lado adaptar el proyecto a las necesidades del participante y por otro tener más libertad de intervención por parte del técnico, lo que supondría una mejora en los resultados.

2. Mapa de recursos adaptados.

La creación de un mapa de recursos y servicios tanto públicos como del TSAS, adaptado a las necesidades de cada participante, sería beneficioso en la intervención. Dicho mapa sería una herramienta muy potente tanto para el profesional técnico como para el participante.

3. Formación en conjunto.

La forma de optimizar los recursos de las entidades es favoreciendo su trabajo en equipo a través de la formación en conjunto entre varias entidades, por lo que se propone que esta modalidad de formación se incorpore a las bases de las convocatorias de la administración de financiación de los procesos de acompañamiento al empleo.

4. Incidencia de la EAPN CyL.

Se encomienda a la EAPN CyL, la función de coordinación, sistematización, incidencia y comunicación para mejorar los procesos de acompañamiento al empleo, como plataforma aglutinadora de distintas entidades que están realizando dichos itinerarios.

5. Mayor presencia del TSAS.

La presencia de las entidades del TSAS debe ser mayor en el ámbito de la inserción social, por lo que se propone aumentar los espacios de encuentro, con la finalidad de debatir cuales son

las dificultades y las posibles soluciones que puedan existir para presentárselo al resto de agentes sociales implicados.

6. Herramientas en común

Para mejorar la calidad de los procesos de acompañamiento se ve como necesario el uso de herramientas en común por los diferentes profesionales de las entidades. Estas herramientas deben ser útiles, fácil manejo y que evite duplicidades. En el diseño de estas herramientas deben estar implicados los profesionales que las van a utilizar, con el fin de adaptarlas a sus necesidades. La administración debe ser la encargada de elaborar estas herramientas y difundir su uso entre las entidades.

7. Implicación del Servicio Público de Empleo.

Los diferentes organismos del Servicio Público de Empleo, deberían estar coordinados con los otros agentes involucrados en los procesos de inserción social, con el fin de poner sus recursos a disposición de los participantes y no interferir en la intervención que se está realizando.

8. Recuperar la parte social.

Los procesos de acompañamiento al empleo buscan la a inserción sociolaboral del participante, no obstante, los itinerarios actualmente solo se centran en la parte laboral, por lo que es necesario recuperar esa parte social. Es necesario que desde estos programas se pueda abordar de una forma integral las diferentes dimensiones del participante, con el objetivo de aumentar su empleabilidad.

9. Motivar a los perceptores de RGC y mejorar sus condiciones.

El profesional técnico tiene que trabajar la motivación de los perceptores de RGC, con el fin de tener mayores éxitos en los procesos de inserción sociolaboral. Los perceptores de RGC tienen que ser consciente de las limitaciones no solo económicas si no también sociales que supone la RGC (Por ejemplo las familias extranjeras no pueden viajar a sus países de origen para visitar a su familia). Para incentivar la búsqueda de empleo por parte de los perceptores de RGC, es necesario generar una relación coordinada entre las administraciones y el TSAS, utilizándose eficientemente los recursos de las entidades para la derivación de participantes y realizándose verdaderos seguimientos...

De esta manera las personas verían que hay recursos en movimiento que pueden ofrecerles alternativas y que hay una colaboración entre los diferentes profesionales que están interviniendo en su caso. En cuanto a los jóvenes para incentivar su motivación en la búsqueda de empleo, sus ingresos no se deberían tener en cuenta para la unidad familiar de los padres.

Red Europea de Lucha Contra la Pobreza y la Exclusión Social en Castilla y León.

C/Menéndez Pelayo nº 2 planta 3ª oficina 7 47001 Valladolid. 983086580. www.eapncastillayleon.es

También se propone que se pueda compatibilizar trabajos a horas o media jornada con el cobro de las prestaciones, bonificar aquellas personas que han encontrado trabajo, que los plazos para reanudar la RGC sean más cortos. También habría que distinguir entre aquellos perceptores de RGC que no tienen motivación para la búsqueda de empleo o que según sus características no pueden y aquellas personas que si tienen la motivación y pueden, con el fin de adaptar la intervención a las necesidades de cada caso.

10. Talento Senior

Sensibilizar a las empresas de las ventajas de contratar a personas mayores de 45, mostrando la experiencia y los conocimientos adquiridos de estas personas, supondría acabar con el “sentimiento de culpa” que muchas de estas personas tienen.

11. Combatir la frustración.

Dentro de los procesos de acompañamiento al empleo, actualmente no existe un tiempo concreto para trabajar con los participantes la frustración que supone buscar empleo de forma activa y no encontrarlo. Se propone que parte de las horas de formación sean utilizadas para trabajar esta capacidad con los participantes cuando se encuentran en la búsqueda activa de empleo.

12. Seguimiento del uso de TIC.

El reto se sitúa en el seguimiento que tiene que hacer el personal técnico del uso de las TIC por parte del participante en la búsqueda de empleo, con el fin de que mantengan actualizados los perfiles, busquen ofertas de trabajo... para que finalmente sean los participantes los que adquieran autonomía para realizar dicho proceso.

13. Formación de los técnicos de empleo sobre la RGC.

El establecimiento de canales de información sobre la RGC dirigidos al personal técnico que se encuentran interviniendo en los procesos de acompañamiento al empleo, supondría una mejora en la orientación y apoyo hacia el participante.

14. Financiación de la capacitación en competencias transversales.

La formación en competencias transversales es de vital importancia para el éxito de los procesos de inserción sociolaboral, no obstante en muchas ocasiones ésta no recibe la financiación adecuada ni se tiene en cuenta como indicador de éxito.

15. Becas para el desplazamiento al inicio de la formación.

Con el fin de garantizar que todas las personas puedan acceder libremente a las formaciones, es necesario crear un sistema de becas para los participantes con el fin de que puedan cubrir los gastos de desplazamiento. Este sistema tiene que ser muy sencillo y las becas deben ser resueltas antes del inicio de la formación.

16. No caducidad de los módulos de formación en los certificados de profesionalidad.

Los módulos superados de los certificados de profesionalidad si en dos años no se han podido cursar el resto de módulos del certificado, caducan. Por lo que se propone que dichos módulos caduquen para facilitar la finalización de los certificados por parte de los participantes.

17. Facilitar las prácticas laborales en las entidades del TSAS

Dentro de las convocatorias de itinerarios de inserción se exigen prácticas laborales, no obstante muchas de las entidades del TSAS no pueden ofrecer prácticas por que no están homologadas y conseguir esta homologación es muy costoso. Por lo que en muchas ocasiones es muy complejo buscar centros para que los participantes puedan llevar a cabo sus prácticas, por lo que se propone que se dé más flexibilidad a las entidades para que los participantes puedan realizar sus prácticas en éstas.

18. Colaboración entre los sistemas de educación y empleo con las entidades del TSAS.

Se propone que la EAPN CyL sirva como instrumento de comunicación, para incidir sobre la necesidad de colaboración entre los sistemas de educación y de empleo con las entidades del TSAS.

19. Ventajas fiscales para las empresas que colaboren con las entidades del TSAS.

La Administración podría poner en marcha acciones que incentiven a las empresas que colaboran en los itinerarios de inserción de las entidades del TSAS.

20. Certificado de competencias.

Una de las posibles medidas para favorecer la prospección e intermediación laboral entre las entidades del TSAS y las empresas, sería la creación de un certificado de participación de personas en situación de exclusión social o vulnerabilidad en itinerarios personalizados de inserción social. Siguiendo el modelo de sistemas de discapacidad, dónde el empleador

Red Europea de Lucha Contra la Pobreza y la Exclusión Social en Castilla y León.

C/Menéndez Pelayo nº 2 planta 3ª oficina 7 47001 Valladolid. 983086580. www.eapncastillayleon.es

obtiene una serie de ventajas fiscales en la contratación de personas con certificado de discapacidad, se propone que las empresas también obtengan fiscales para la contratación de personas con el certificado de competencias. Este certificado, vendría a sustituir al certificado de situación en exclusión que desde algunas administraciones y entidades están ofreciendo a los participantes.

21. Clausulas Sociales.

Las clausulas sociales en la contratación pública, encaminadas a la contratación de personas que se encuentran en situación y/o peligro de exclusión social, deben regularse a través de una normativa que garantice que todos los contratos de la administración tengan este tipo de cláusulas.

22. Empleo público adaptado al entorno.

Cuando las administraciones locales elaboran las convocatorias de empleo público, tendrían que colaborar con las entidades que trabajan en el entorno en los procesos de acompañamiento al empleo.

23. Mesas de diálogo entre las entidades del TSAS y las empresas.

Para que la contratación sea más atractiva, las empresas tendrían que participar en los procesos de formación de los itinerarios con la finalidad de que puedan expresar que competencias son las que buscan en un trabajador. Para este fin se plantea crear mesas de dialogo que sirvan de encuentro entre las entidades del TSAS y las empresas.

24. Reforma de los programas duales.

Actualmente los programas duales no se adaptan a las necesidades de los participantes por lo que se proponen una serie de reformas:

-Selección previa de los participantes. En algunas ocasiones los participantes que realizan los programas no son los más idóneos lo que tiene como resultado un uso poco eficiente del recurso.

-Coordinación con las entidades del TSAS que están realizando los itinerarios de inserción con el fin de evitar duplicidades.

-Ajuste de los programas duales a las necesidades del mercado laboral, para que la empleabilidad de los participantes aumente significativamente.

-Formación adaptada a las necesidades y motivaciones tanto de las personas como de las empresas.

Red Europea de Lucha Contra la Pobreza y la Exclusión Social en Castilla y León.

C/Menéndez Pelayo nº 2 planta 3ª oficina 7 47001 Valladolid. 983086580. www.eapncastillayleon.es

-Compromiso de la administración para incentivar la inserción laboral de los participantes de los programas duales a través del empleo protegido, subvenciones a las empresas que contraten a dichos participantes, ayuda y asesoramiento al autoempleo, fomento de cooperativas...

-Los participantes de los programas duales antes de formarse en conocimiento técnicos deberían recibir información en habilidades sociales y competencias básicas.

25. Establecimiento de una fase de seguimiento en los itinerarios de empleo.

Una de las fases claves para el mantenimiento del empleo en muchos casos es la fase de seguimiento. No obstante ésta, no se contempla la financiación de los itinerarios de acompañamiento al empleo, por lo que es necesario que se contemple y se financie esta fase en los itinerarios de empleo.