



Observatorio
DLD



Observatorio estatal del Desempleo de Larga Duración

Informe global 2022



Agradecimientos

Queremos trasladar nuestro agradecimiento a todas las personas desempleadas de larga duración que han colaborado en esta investigación, así como a todas las entidades del tercer sector, los servicios sociales, servicios públicos de empleo y empresas que han colaborado en el proyecto. Sin todas ellas el presente trabajo no habría sido posible.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. OBJETIVOS	6
3. METODOLOGÍA	7
4. CONTEXTO: SITUACIÓN DEL DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN Y POLÍTICAS PARA COMBATIRLO	9
5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	22
5.1. DESCRIPCIÓN DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS	22
5.2. LA INSEGURIDAD DE VIVIR EN LA CUERDA FLOJA	26
5.3. LOS OBSTÁCULOS PARA LA INSERCIÓN LABORAL	36
5.4. LA EXCLUSIÓN SOCIAL MÁS ALLÁ DEL EMPLEO	57
5.5. BUENAS PRÁCTICAS DE INTERVENCIÓN CON PERSONAS EN DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN O EN SITUACIÓN DE RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL	76
6. CONCLUSIONES	80
7. BIBLIOGRAFÍA	85
 ANEXO 1: DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA	 87
ANEXO 2: FICHAS DE BUENAS PRÁCTICAS	96
ANEXO 3: DATOS DE LA ENCUESTA PARA LA MUESTRA DE ASTURIAS	137

1. INTRODUCCIÓN

El **Observatorio DLD** es un proyecto de investigación social aplicada que busca **mejorar la intervención que se realiza con personas que se encuentran en situación de desempleo de larga duración**. Para ello, se ha impulsado la creación de un observatorio estatal que permita comprender y analizar cuál es la realidad del desempleo de larga duración desde la perspectiva de la inclusión social.

El desempleo en España sigue siendo una de las principales problemáticas en las que se debe incidir desde las organizaciones públicas y privadas. Según la Encuesta de Población Activa (EPA) del III trimestre de 2022, hay un total de **2.980.200 personas en situación de desempleo**, lo que supone una tasa del 12,7%. Si se tiene en cuenta el tiempo que se prolonga esta situación, se aprecia que **el 42,2% de estas personas están desempleadas desde hace un año o más**.

El desempleo, y concretamente el desempleo de larga duración, es uno de los principales factores que **potencian el riesgo de exclusión social** y que afectan en mayor medida a aquellos grupos que se encuentran en una coyuntura de especial vulnerabilidad. La investigación sobre la problemática puede arrojar luz sobre la situación, poniendo de manifiesto los obstáculos concretos con los que se encuentran las personas para lograr la inserción laboral; buscando necesidades latentes y aportando soluciones desde la información recopilada de los principales agentes implicados.

El presente informe contempla **tres apartados**. El primero de ellos recoge la revisión de fuentes secundarias estadísticas, bibliográficas y de normativa para poder tener una visión inicial del **estado de la cuestión** sobre el desempleo de larga duración. El segundo apartado, contempla los **resultados de la investigación**. Estos se componen de una caracterización sociodemográfica, laboral y familiar de la población encuestada, seguida de una descripción de su situación económica, un recorrido por las dificultades a las que se enfrenta en su camino hacia la inserción laboral y un análisis del estado de su salud física y mental y su participación social. Por otra parte, el tercer apartado reúne una serie de **buenas prácticas** desempeñadas por los diferentes agentes implicados en la intervención con población en desempleo de larga duración y/o en situación o riesgo de exclusión, con el propósito de facilitar herramientas para profesionales que trabajen con la población que vive esa realidad.

El Observatorio DLD está financiado por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, en el marco de la subvención concedida para la realización de actividades de interés general con cargo a la asignación tributaria del Impuesto Sobre la Renta de las Personas Físicas, 2022.

2. OBJETIVOS

El objetivo general del proyecto consiste en analizar y transferir nuevos conocimientos acerca de la realidad del desempleo de larga duración, así como encontrar herramientas de intervención para combatirlo.

Para su consecución, se detallan los siguientes objetivos específicos:

- **OE1.** Averiguar desde una perspectiva multidimensional el **grado de exclusión social** de las personas que llevan más de un año en situación de desempleo.
- **OE2.** Describir las **dificultades** para encontrar empleo y las **necesidades** de mejora de la empleabilidad de los colectivos más alejados del mercado laboral.
- **OE3.** Identificar las **percepciones de los/as diferentes agentes implicados** en la problemática del desempleo crónico: servicios públicos de empleo, servicios sociales, entidades del tercer sector y organizaciones empresariales.
- **OE4.** Detectar **buenas prácticas** y recomendaciones que favorezcan la inserción laboral de personas desempleadas de larga duración y/o en riesgo de exclusión social.
- **OE5.** Crear un observatorio de **datos de acceso público** a partir de los resultados obtenidos.



3. METODOLOGÍA

Para cumplir con los objetivos propuestos, se planteó una metodología mixta con técnicas de investigación cuantitativas y cualitativas. Se buscó una representatividad de los datos, pero también comprender y ahondar en los discursos que hacen referencia a nuestro objeto de estudio.

REVISIÓN DE FUENTES SECUNDARIAS

En primer lugar, se realizó una revisión bibliográfica con el propósito de determinar **conceptos clave** para la investigación y extraer **datos actualizados** sobre los temas de interés. Entre las fuentes secundarias principales destaca: EAPN-ES (Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español), Fundación FOESSA (Fomento de Estudios Sociales y Sociología Aplicada), el Instituto Nacional de Estadística (INE) o el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

ENCUESTA A PERSONAS DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN

Para la realización de la encuesta dirigida a personas desempleadas de larga duración (un año o más en desempleo) se ha diseñado un **cuestionario de 60 preguntas** con respuestas cerradas y mixtas. El cuestionario mide el grado de exclusión social en base a dimensiones como la economía, el empleo, la vivienda, la salud, la situación familiar, los apoyos sociales o la participación política. Asimismo, se incluye un módulo dedicado a la búsqueda de empleo con referencia al tiempo dedicado, a las necesidades de mejora de la empleabilidad o la percepción de apoyos por parte de las instituciones.

La muestra final comprende a un total de **453 participantes a nivel nacional**. La difusión del cuestionario se ha realizado tanto desde las redes sociales de la Fundación Santa María La Real, como desde los programas de empleo de la propia Fundación o de entidades colaboradoras. Cabe mencionar que, debido al apoyo del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias (SEPEPA), se cuenta con una sobremuestra del territorio asturiano de 1.457 personas. Los resultados de esta sobremuestra serán analizados en un anexo del informe.

ENTREVISTAS CON DIFERENTES AGENTES IMPLICADOS

En total se realizaron **29 entrevistas semiestructuradas a profesionales** de servicios públicos de empleo, servicios sociales, entidades del tercer sector y organizaciones empresariales. Las entrevistas aportaron información de las líneas de acción que llevan a cabo las entidades para combatir el desempleo de larga duración y la exclusión social, así como las experiencias de trabajo que pueden servir como referente y que han sido recogidas en el informe como buenas prácticas de intervención.

GRUPOS DE DISCUSIÓN CON PERSONAS DESEMPLEADAS Y CON PROFESIONALES EN MATERIA DE EMPLEO

Por último, se han llevado a cabo **4 grupos de discusión**, 2 de ellos con personas desempleadas de larga duración y otros 2 con profesionales que trabajan en la intervención sociolaboral.

Los grupos de discusión con personas desempleadas de larga duración han servido para poder analizar con mayor detalle los resultados obtenidos de la encuesta. Uno de los grupos fue realizado con mujeres de manera presencial en un espacio habilitado por el Ayuntamiento de Dos Hermanas (Sevilla). El otro grupo se realizó con hombres de manera telemática, uniendo a personas de diferentes localidades.

Por su parte, los grupos de discusión con profesionales han proporcionado una serie de recomendaciones en base a las problemáticas que han sido detectadas. En este sentido, se han planteado cuestiones como: ¿cómo se puede conseguir que las personas perciban tener un perfil profesional adecuado a las demandas del mercado laboral? ¿cómo sería una formación útil para realmente favorecer la inserción laboral? o ¿de qué formas se puede combatir la soledad entre las personas desempleadas de larga duración?

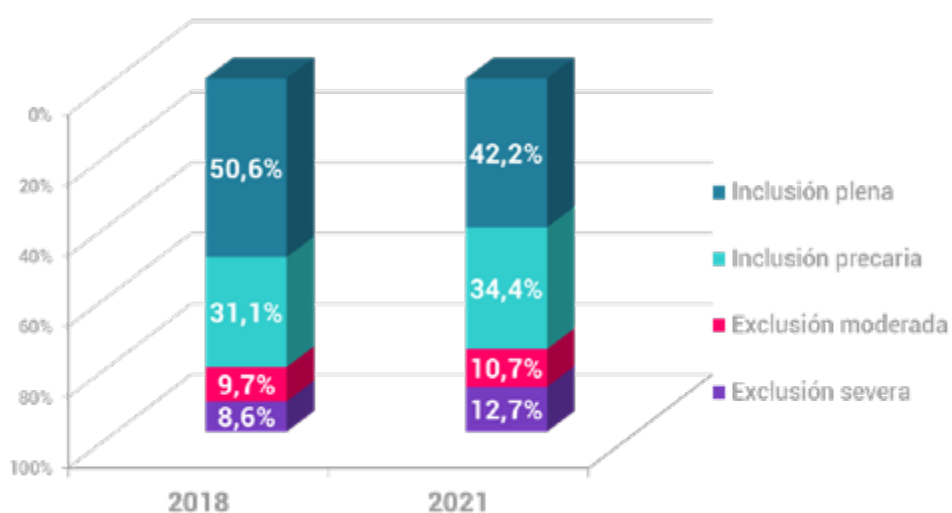


4. CONTEXTO: SITUACIÓN DEL DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN Y POLÍTICAS PARA COMBATIRLO

La pandemia provocada por la COVID-19 trajo consigo una crisis sanitaria y social que supuso un fuerte impacto en todas las capas de la sociedad. Este impacto paralizó la actividad económica acarreando consecuencias para el empleo. Como suele suceder cuando el mundo experimenta grandes sacudidas, esta crisis se manifestó con mayor virulencia entre los segmentos más vulnerables de la sociedad.

En este sentido, los datos de los que se dispone a nivel nacional alertan de un **retroceso en las condiciones de vida de la población y un incremento de la exclusión social tras el año 2020**: la proporción de personas en inclusión plena disminuyó entre 2018 y 2021 en más de 8 puntos, mientras que aumentó 5 puntos la población que se encontraba en situación de exclusión, (+1 en exclusión moderada y +4,1 en la severa).

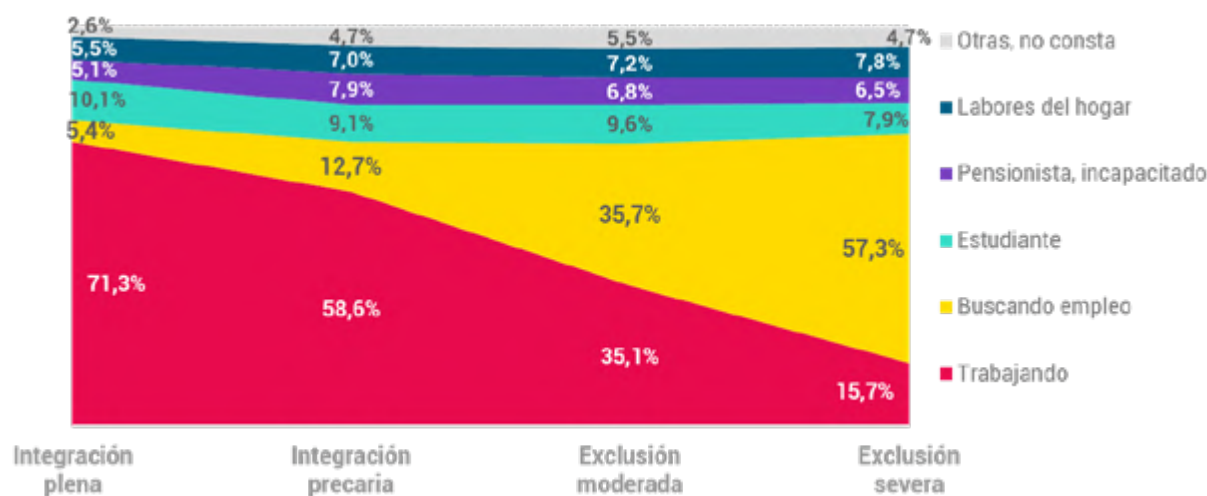
GRÁFICO 1: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN NIVELES DE INTEGRACIÓN Y EXCLUSIÓN SOCIAL



Fuente: Elaboración propia a partir de Informe FOESSA 2022

Uno de los **factores** que más **potencian el riesgo de exclusión social** es el desempleo, y más concretamente el **desempleo de larga duración**, un fenómeno que afecta en mayor medida a aquellos grupos que se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad. En este sentido, tal y como se muestra en el siguiente gráfico, cuánto menor es el grado de integración social, mayor es la proporción de personas que están buscando empleo.

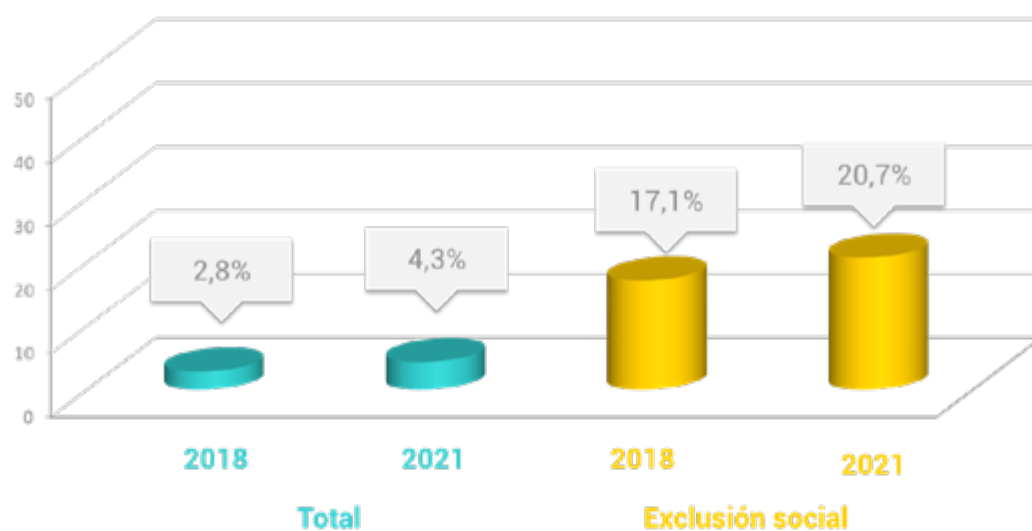
GRÁFICO 2: SITUACIÓN RESPECTO DE LA ACTIVIDAD/INACTIVIDAD
SEGÚN EL NIVEL DE INTEGRACIÓN SOCIAL



Fuente: Elaboración propia a partir de Informe FOESSA 2022

Esta mayor presencia del **desempleo de larga duración** también **creció tras la pandemia**: en 2021, en una quinta parte de los hogares en exclusión social, la persona sustentadora principal llevaba más de un año en situación de desempleo; 3,6 puntos más que en 2018 y 5 veces más que en el total de hogares.

GRÁFICO 3: EVOLUCIÓN DE HOGARES CUYA SUSTENTADORA PRINCIPAL ESTÁ EN DLD

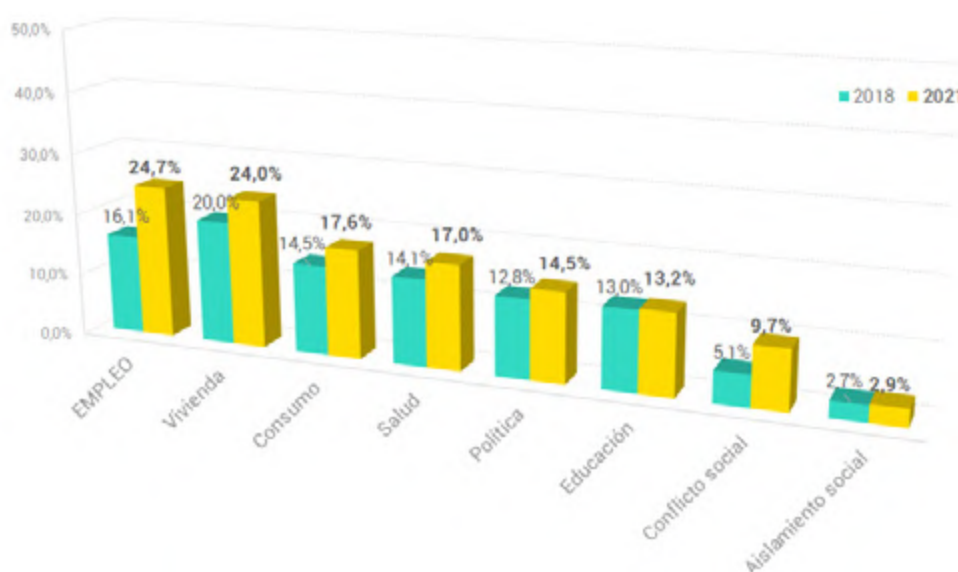


Fuente: Elaboración propia a partir de Informe FOESSA 2022

Comprendiendo la exclusión social como un fenómeno multicausal y multidimensional, no se puede responsabilizar por completo al comportamiento del mercado de trabajo del centrifugado que parece haber sufrido el mapa de la inclusión social. Sin embargo, sí se puede afirmar que la situación del empleo ha ganado relevancia como elemento generador de exclusión.

Si se desgranar las diferentes dimensiones que componen la exclusión social, se aprecia cómo todas las esferas han aumentado en estos años, siendo el empleo la que más ha empeorado con una subida de 8,6 puntos. Este incremento la sitúa como **la dimensión de la exclusión que afecta a más población**, adelantando a la vivienda.

GRÁFICO 4: POBLACIÓN SEGÚN DIMENSIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL AFECTADA



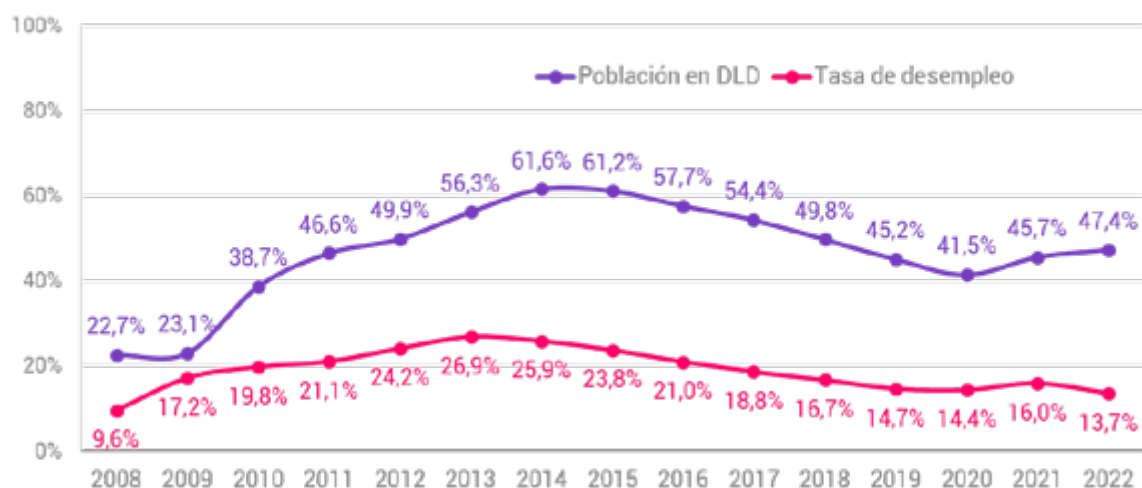
Fuente: Elaboración propia a partir de Informe FOESSA 2022

El desempleo se ha convertido en uno de los principales lastres que arrastra la economía española durante las últimas décadas. Un problema que se ha cronificado en parte por las estructuras de nuestro mercado de trabajo y nuestro modelo productivo.

Según datos de la EPA del primer trimestre de 2022, la tasa de desempleo de España se sitúa en un 13,7%. Este indicador confirma la tendencia decreciente del número de personas desempleadas iniciada en 2013, momento en el que alcanzó su pico más elevado. Dicha tendencia solo se ha visto interrumpida por el repunte de 2021 debido a la crisis sanitaria y social derivada de la pandemia por COVID-19.

De forma paralela, y con el lógico año de retraso, la evolución de la población en desempleo de larga duración (DLD) también experimentó una caída continuada desde 2014, hasta llegar en 2020 al punto más bajo de la década. Al igual que la tasa de desempleo, **el número de población DLD aumentó y sufrió un cambio de inercia por el impacto de la pandemia**.

GRÁFICO 5: EVOLUCIÓN DE LA TASA DE DESEMPLEO Y DE LA POBLACIÓN EN DLD



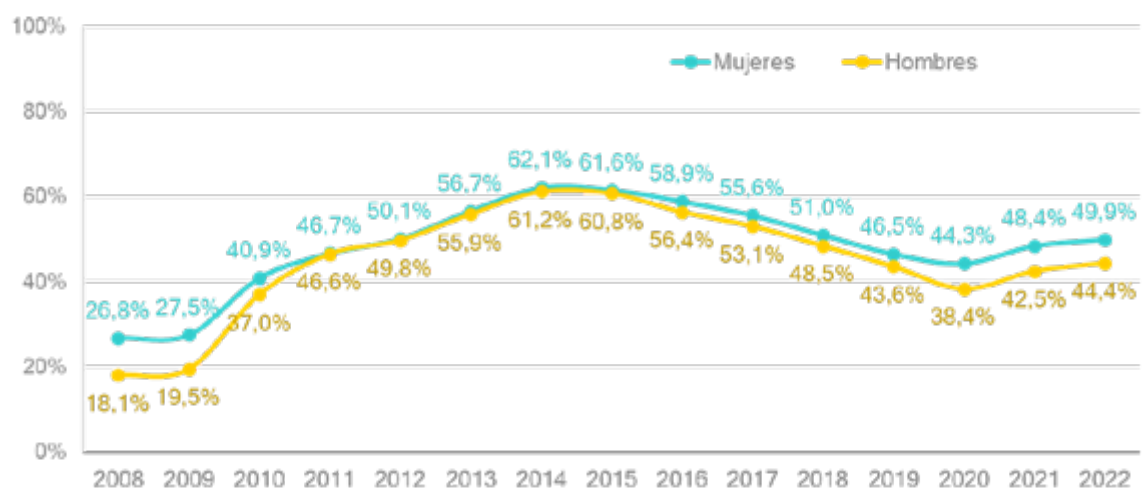
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE).
IT 2008-2022.

Si se presta atención a las diferencias por sexos, se puede apreciar cómo el desempleo de larga duración **afecta en mayor medida a las mujeres** y cómo tras la pandemia la brecha de género volvió a aumentar.

Si bien es cierto que durante los peores años de la Gran Recesión se atenuó la diferencia entre la proporción de hombres y mujeres en DLD, este efecto se debe a un muy superior incremento de la tasa de desempleo masculina.

Sin embargo, las mujeres padecieron en mayor medida los efectos de la pandemia: tras esta, se produjo una destrucción de empleo femenino superior a la de los hombres. Este diferente impacto provocó que en 2021 la brecha de género (-4,1) alcanzara su mayor dato desde 2008 (-4,0).

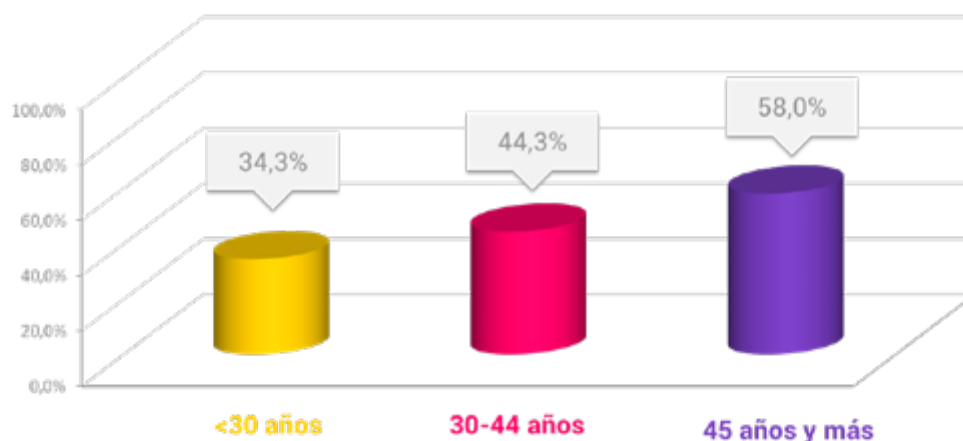
GRÁFICO 6: EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN DLD POR GÉNERO



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE).
IT 2008-2022.

Si se pone el foco en las diferencias por grupos de edad, se puede apreciar cómo la bolsa de personas desempleadas de larga duración **va incrementándose a medida que envejece la población**. Estas diferencias entre grupos de edad se mantienen constantes independientemente del contexto económico.

GRÁFICO 7: POBLACIÓN EN DLD EN 2022 SEGÚN EDAD



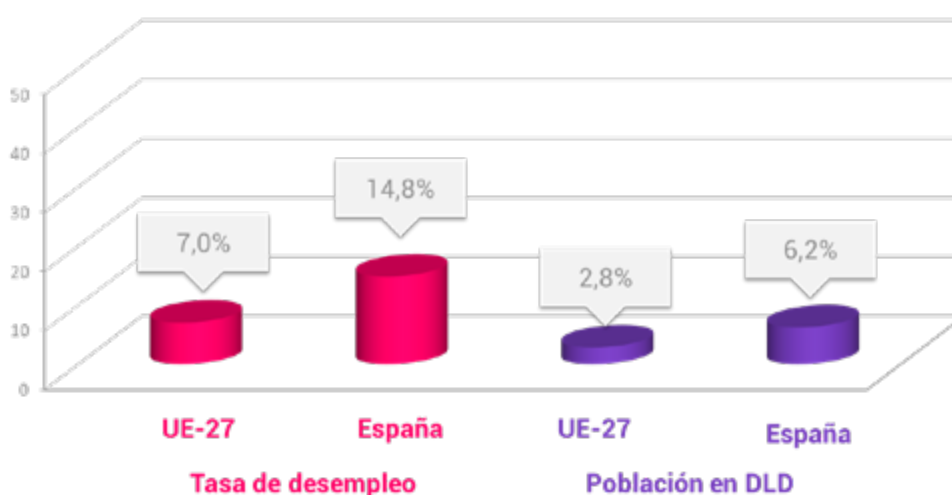
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE). IT 2022.

Toda esta información se encuentra en consonancia con las conclusiones arrojadas por anteriores estudios elaborados desde la Fundación Santa María la Real, como el “**Laboratorio de Empleabilidad**. Investigación sobre el desempleo de larga duración en Castilla La Mancha, Extremadura y Región de Murcia” (2019). El análisis descriptivo recogido en este informe refleja una **población en DLD** mayoritariamente **femenina**, de **45 años en adelante**, con **bajo nivel de estudios** y cuya situación en **desempleo se alarga hasta superar los dos años**. Paralelamente, el perfilado estadístico realizado en dicho estudio pone de manifiesto cómo la tasa de salida mensual (la proporción de personas desempleadas que encuentran un empleo en un mes determinado) se desploma entre la población en DLD, evidenciando la espiral de cronificación del problema.

LA SITUACIÓN DE ESPAÑA DENTRO DE LA UE

Una vez analizado el escenario español, se tomará un poco de perspectiva para comparar la realidad nacional con la del resto de la Unión Europea. Desde hace años, España ha destacado respecto al resto de países europeos por unos datos de empleo especialmente preocupantes: en la última década tanto la tasa de desempleo española como la proporción de población DLD han duplicado siempre la media de la Unión Europea.

GRÁFICO 8: UE27 VS. ESPAÑA: TASA DE DESEMPLEO Y POBLACIÓN EN DLD



Fuente: Elaboración propia a partir de la Labour Force Survey (Eurostat) 2021.

El peor escenario español no empaña la gravedad de la situación de la UE, donde un 39,2% de las personas desempleadas arrastran esta circunstancia desde hace más de un año.

¿QUÉ POLÍTICAS SE HAN PUESTO EN MARCHA?

Tras la Gran Recesión, Sara de la Rica y Brindusa Anghel (2014) señalaban la necesidad de desarrollar **políticas activas de empleo para la población en DLD**, haciendo especial hincapié en medidas formativas tanto entre menores de 25 años (para quienes sugerían programas de formación en alternancia) como entre mayores de 45 años (para quienes proponían planes de formación y recolocación). A su vez, aconsejaban repensar políticas pasivas como los subsidios, en aras de evitar que estos desincentiven la búsqueda de empleo o la aceptación de ofertas. Para ello sugerían **medidas de seguimiento** para que, una vez ajustadas las ofertas de empleo al perfil de las personas demandantes, estas las acepten. De forma complementaria, recomendaban promover que la alternativa del empleo resultase siempre más favorable a la de estar en desempleo.

Estas orientaciones han sido tenidas en consideración en mayor o menor medida y en los últimos años se ha podido apreciar cierta reorientación de las políticas de empleo, tanto a nivel general como las destinadas a la población en desempleo de larga duración.

El recorrido realizado en el apartado anterior a través de la evolución del desempleo de larga duración, lleva a preguntarse por las diferentes **políticas que se han puesto en marcha para tratar de paliar este problema**. Para ello se analizarán las diferentes medidas, recomendaciones y directrices marcadas por la Unión Europea en la última década y cómo estas han sido aterrizadas a nivel nacional.

Fondo Social Europeo (2014-2020)

Una de las principales herramientas utilizadas por la UE para prevenir y luchar contra el desempleo es el Fondo Social Europeo (FSE). Entre sus ámbitos de actuación, se encuentra la **integración profesional de la población desempleada de larga duración**, así como de jóvenes y personas excluidas del mercado laboral. Estos recursos se pusieron en marcha entre los años 2014 y 2020, aunque se estarán ejecutando hasta 2023.

El FSE, además de marcar el camino de las políticas en materia de empleo, también lo hace en lo relativo a la educación y la reducción de la pobreza. En España este fondo cofinancia proyectos nacionales, autonómicos y locales, y su gestión es coordinada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social. De este modo, el SEPE participa en los **tres grandes programas operativos** de los se compone el FSE:

- Programa Operativo de Empleo, Formación y Educación (POEFE)
- Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES)
- Programa Operativo de Empleo Juvenil (POEJ)

Estos tres programas coinciden en articularse principalmente en torno a un eje: el fomento del empleo sostenible y de calidad y de la movilidad laboral. Para ello, las actuaciones clave que ofrecen estos Programas Operativos son **políticas activas**, entre las que están las **bonificaciones** de cotizaciones a la Seguridad Social, las **ayudas al empleo**, la **formación** con compromiso de contratación, las medidas de movilidad o los apoyos a jóvenes emprendedores.

Los objetivos del **POEJ**, vinculado al desarrollo de la "Iniciativa de Empleo Juvenil", se orientan a las personas jóvenes no ocupadas y no integradas en los sistemas educativos y formativos. En total han participado 1.060.538 jóvenes, de los cuales 176.627 se encontraban en situación de desempleo de larga duración. Del total de participantes, 218.879 jóvenes han obtenido una cualificación y 334.255 un empleo.

Por su parte, el **POISES** se centra en aumentar la contratación de personas en situación o riesgo de exclusión social. El número de participantes ha sido en torno a 886.000 personas, de los cuales obtuvo algún resultado aproximadamente 393.000.

Por último, el **POEFE** busca facilitar el acceso al mercado de trabajo de personas demandantes de empleo e inactivas, incluidas la población en DLD y las alejadas del mercado laboral, mejorando su empleabilidad y aumentando sus competencias. En el año 2020 había participado un total de 1.216.978 personas, concentrándose el 56% en medidas en torno al empleo. Del total de participantes el 17% obtuvo un empleo y un 37% una cualificación.

Recomendaciones europeas (2015-2016)

En 2015, consciente de la gravedad del problema de la población en DLD, acrecentado por los efectos de la Gran Recesión, la Comisión Europea propuso tres pasos clave para ayudar a su reincorporación en el mercado de trabajo:

- Fomentar su **inscripción en los servicios públicos de empleo**.
- Facilitar una **evaluación individual** detallada para determinar sus necesidades y su potencial.
- Ofrecer un acuerdo de integración laboral que incluyera un **plan personalizado** para reincorporarse al mercado laboral.

Para llevarlo a cabo, la Comisión instaba a la **coordinación entre los diferentes servicios públicos** para que prestaran un único punto de contacto. A su vez, solicitaba la **participación de los agentes empleadores** en asociación con las autoridades públicas que podrían ofrecerles incentivos financieros específicos. Todas estas recomendaciones podían ser llevadas a cabo con ayuda del FSE.

En febrero de 2016, el Consejo de la UE recogía el testigo a petición de la Comisión y hacía propias sus recomendaciones relativas a la integración en el mercado de trabajo de las personas DLD. Además, esta recomendación establecía que las personas DLD, antes de llegar a los 18 meses en desempleo, debían recibir una evaluación individual en base a la cual diseñar una propuesta de integración laboral que contemplase un **plan concreto e individualizado** para su integración en el mercado laboral.

Estas orientaciones y las diferentes medidas que se venían desarrollando en otros estados miembros de la Unión Europea, fueron tenidas en especial consideración en España a la hora de elaborar el Plan Reincorpora-T, inscrito en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020 (EEAE 2017-2020).

Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020

La EEAE 2017-2020 daba continuidad a la aprobada para el período 2014-2016, que en su momento supuso un importante cambio en la coordinación de las políticas activas de empleo que gestionan las CCAA.

Esta estrategia establecía como segundo objetivo estratégico “potenciar el empleo como principal instrumento de inclusión social, mejorando de manera prioritaria la activación e inserción de los desempleados de larga duración y los mayores de cincuenta y cinco años.” De este modo, y siguiendo las recomendaciones comunitarias, su planificación operativa recogía como mejora de los sistemas de protección el “refuerzo de los **programas de orientación, formación, recualificación, intermediación y protección de desempleados de larga duración** y mayores de cincuenta años.”

Otras prioridades que se establecieron fueron **modernizar los Servicios Públicos de Empleo, mejorar el Sistema de Formación Profesional para el Empleo**, en especial en materia de

formación dual, y favorecer la empleabilidad de las personas jóvenes y de otros colectivos vulnerables. Además, se preveía un incremento gradual de los presupuestos de las políticas activas de empleo.

En consonancia con las recomendaciones comunitarias y de acuerdo al camino marcado por la EEAE 2017-2020, se diseñó el Plan Reincorpora-T: Plan trienal para prevenir y reducir el paro de larga duración (2019).

Plan Reincorpora-T (2019)

El Plan Reincorpora-T orientado específicamente a la población en DLD, se marcó como uno de sus objetivos principales “reducir la Tasa de Paro de Larga Duración (TPLD) sobre Población Activa en 2,5 puntos porcentuales pasando del 6,8% del cuarto trimestre de 2018 al 4,3% en el cuarto trimestre de 2021”. Para ello, Reincorpora-T buscó coordinar políticas activas de empleo con políticas pasivas de protección económica que propiciasen las condiciones idóneas para la búsqueda activa de empleo. Entre estas **políticas pasivas** se encuentran medidas como las subidas del SMI o la recuperación de subsidios para mayores de 52 años. Paralelamente, tal y como solicitaba la Comisión Europea y el Consejo de la UE, el desarrollo de **políticas activas** se orientó a **reforzar los servicios públicos de empleo** dotándolos de más personal para la acogida, la prospección y la colocación, y se trató de impulsar la **colaboración público-privada en materias de intermediación y formación**.

De este modo, el Plan Reincorpora-T recogía **63 medidas** articuladas en 6 ejes contemplados por la EEAE 2017-2020: orientación, formación, oportunidades de empleo, igualdad de oportunidades de acceso al empleo, emprendimiento y mejora del marco institucional.

- Sobre orientación (Eje 1), el Plan preveía la contratación de profesionales de referencia que desarrollasen su labor en puntos únicos de atención.
- En cuanto a la formación (Eje 2), se planteaba que esta había de ser permanente y en sectores de interés preferente y de interés público.
- Respecto a las oportunidades de empleo (Eje 3), el Plan hacía hincapié en los perfiles más vulnerables como destinatarios, en prestar atención al medio rural y en servicios de cuidados. Además, se insistía en reducir la temporalidad incentivando la contratación indefinida.
- Sobre la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo (Eje 4), se ponía el foco en la mujer y, al igual que en el Eje 3, se insistía en el medio rural y en servicios de cuidados.
- En lo relativo al emprendimiento (Eje 5), el Plan se centraba en la economía social, local y rural.
- Por último, en cuanto a la mejora del marco institucional (Eje 6), se hacía referencia a los recursos humanos, especialmente de personal técnico de acompañamiento (se cifraba en 3.000 nuevas contrataciones y se fijaba un ratio objetivo de 1 orientador/a por cada 100 personas desempleadas). Además, se planteaba que este personal especializado trabajase en colaboración con otras partes implicadas como interlocutores sociales o personal de inspección (de Trabajo y Seguridad Social).

Sin negar los méritos y la necesidad de planes como Reincorpora-T, existen voces (Aguilar, 2021) que señalan algunos aspectos mejorables de éste, como dar una mayor difusión de los servicios y programas ofertados, mejorar la atención personalizada en los servicios de orientación e información (por ejemplo, tratando que en los Itinerarios Individualizados de Inserción atienda siempre la misma persona de referencia), y procurar la reducción de la burocracia con el fin de acelerar la atención inmediata.

Nuevas orientaciones de la UE (2021)

Paralelamente al desarrollo del Plan Reincorpora-T, el **Consejo de la UE** en 2021 prorrogó una serie de orientaciones sobre empleo que realizó el año 2020 (Decisión (UE) 2020/1512). Entre estas se encuentran algunas referidas a las personas desempleadas de larga duración. Así, en su Orientación nº6, la Decisión del Consejo Europeo obligaba a los Estados miembros a proporcionar una asistencia eficaz, oportuna, coordinada e individualizada en un período máximo de 18 meses de estar en desempleo, especialmente si se trata de personas en situación de vulnerabilidad. Para ello, se insistía en la necesidad de **reforzar la eficacia de las políticas activas y la interacción con los Servicios Sociales desde los Servicios Públicos de Empleo**.

Junto a esta mejora de la asistencia de la población en DLD, la Orientación nº 7 señalaba la importancia de que las **prestaciones por desempleo**, además de ir acompañadas de políticas activas de empleo, sean **adecuadas y de una duración razonable** para evitar que desincentivasen el regreso al mercado laboral.

A su vez, en su Orientación nº 8, se insta a los Estados miembros a impulsar una inclusión activa a partir de un apoyo a la renta adecuado, el fomento de unos mercados de trabajo inclusivos y mediante el **acceso a unos servicios de cualificación de calidad y acorde a las necesidades individuales**.

Por último, en su Recomendación nº 2, el Consejo indica a España su deber de poner en marcha **medidas para preservar los puestos de trabajo, incentivos** eficaces para la contratación y el impulso del acceso al **aprendizaje digital**, además de reforzar **políticas pasivas** como la protección por desempleo y los regímenes de renta mínima.

Junto a estas recomendaciones, en el año 2021 el **Tribunal de Cuentas Europeo** publica un informe según el cual las actuaciones que aplicaron los países de la UE entre 2014 y 2020 no siempre han estado adaptadas a las necesidades específicas de la población DLD. Esta, concluye el informe, no era considerada un objetivo específico de las intervenciones, sino que estaba incluida en un grupo más amplio que comprendía a población vulnerable y desempleada en general. Es por ello que el Tribunal de Cuentas Europeo recomendó **aplicar un enfoque individualizado** en el marco de las políticas activas del mercado de trabajo a nivel nacional.

FSE+ (2021-2027)

En este contexto, en 2021 se pone en marcha el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) que fusiona el anterior FSE con la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ), el Fondo de Ayuda Europea para las Personas Más Desfavorecidas (FEAD) y el Programa Europeo para el Empleo y la Innovación Social (EaSI). De acuerdo a los objetivos con los que nace el FSE+, se plantean tres ámbitos de inversión: el empleo, la educación y la inclusión social y la lucha contra la pobreza. Otras áreas de inversión relevantes son la igualdad de género, la conciliación familiar y laboral, el acceso a los sistemas de protección social y sistemas de asistencia sanitaria y el acceso a los servicios básicos. Todo ello sin perder de vista las transiciones ecológica y digital de la economía de la UE.

Así, en lo relativo al empleo, el FSE+, incidiendo en las problemáticas ya señaladas, plantea que las inversiones deben destinarse a combatir el desempleo, en particular el juvenil y el de larga duración. Para ello, promueve el desarrollo de **políticas activas** como reforzar los servicios públicos de empleo, incluyendo la **elaboración de perfiles** y los servicios de **orientación** y **asesoramiento personalizados**. Además, propone seguir impulsando la **formación** tanto desde los propios servicios públicos como a través de las **prácticas en empresas** y el **aprendizaje permanente**.

Las ayudas del FSE+ son gestionadas principalmente por los Estados miembros, mientras que la Comisión Europea desempeña un papel de supervisión. En el caso español se prevé que próximamente se confirme la aprobación de los Programas financiados con estos fondos. Así, estas inversiones se articulan a través de los correspondientes 19 programas regionales y cuatro de ámbito estatal sobre empleo juvenil, inclusión social y lucha contra la pobreza, empleo, educación y formación, y lucha contra la privación material.

Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (2021)

A nivel nacional, apoyado en gran medida por la contribución de los recursos económicos procedentes de los fondos europeos Next Generation EU, se ha puesto en marcha el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (2021) y, recogiendo el testigo de la EEAE 2017-2020, se ha impulsado la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 (EEAAE 2021-2024).

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia incluye el componente 23 "Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo", que plantea diferentes reformas en materia de empleo. Este componente obedece a algunas recomendaciones recibidas por España como garantizar que los servicios de empleo y los servicios sociales sean capaces de proporcionar un apoyo efectivo, reforzar la protección por desempleo, especialmente para los trabajadores atípicos, e incrementar la cooperación entre los sectores educativo y empresarial, entre otras.

Además del desarrollo de políticas activas, el Plan contempla la implantación de **políticas pasivas** de empleo. Así, al fijar como uno de sus objetivos mejorar la protección de la pobla-

ción DLD, proponía políticas pasivas como el desarrollo de un Ingreso Mínimo Vital (IMV) que ampare la situación de transición al empleo.

Entre las **políticas activas** de empleo incluidas en este plan está impulsar la **formación**, la **re-qualificación** y la configuración de **trayectorias individualizadas**. A su vez, se propone **mejorar las herramientas** de los Servicios Públicos de Empleo y la **coordinación y colaboración entre los servicios sociales, los servicios de empleo y el sector privado**. Así, el propio plan reconoce que las políticas activas puestas en marcha no habían sido eficaces a la hora de reducir el desempleo de larga duración, por lo que incluye la reforma R5 "Modernización de políticas activas de empleo".

Además, el componente 23 del Plan incluía la inversión I4 "Nuevos Proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad", orientada a la promoción de proyectos integrados de inserción que, en coordinación con los Servicios Sociales, fomenten la contratación de personas DLD.

A su vez, la mencionada Reforma 5 de "Modernización de políticas activas de empleo" orienta el diseño de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 (EEAAE 2021-2024).

Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024

Comprendiendo ese cometido de modernizar las políticas activas de empleo, la EEAAE 2021-2024 plantea la necesidad de **reformar las políticas activas españolas** como elementos esenciales en el **acompañamiento de las personas** y como complementos a las políticas de **protección social**, especialmente en el caso de la población DLD y otros colectivos vulnerables.

Así, esta nueva EEAAE nace con cinco objetivos estratégicos inspiradores que aterrizan en 15 objetivos específicos y a su vez en 27 medidas. Dichos objetivos son los siguientes:

1. Enfoque centrado en las personas y en las empresas.
2. Coherencia con la transformación productiva.
3. Orientación hacia resultados.
4. Mejora de las capacidades de los servicios públicos de empleo.
5. Gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo.

En líneas generales y sin detallar el contenido de cada una de las medidas, esta Estrategia sigue las indicaciones comunitarias en cuanto a la búsqueda de mejorar la asistencia a través de la **personalización de los servicios de acompañamiento, orientación y formación**, y la pretensión de una **mayor coordinación entre los servicios públicos de empleo y las empresas**. Además, en lo que a población en DLD se refiere, recoge el mantenimiento de la planificación integrada de los **planes de choque para personas en situación de desempleo de larga duración**.

Por otra parte, la EEAAE 2021-2024 indica que el impulso de las políticas activas de empleo ya no solo han de referirse a un incremento de su dotación presupuestaria, sino a "adaptar el diseño, la planificación, la gestión y la evaluación" de estas. De este modo, en su propósito

de modernizar las políticas activas de empleo, esta estrategia señala la necesidad de incorporar un trabajo de **“innovación y revisión metodológica”** para un mejor diseño de itinerarios de empleo y formación personalizados, así como la incorporación de nuevas herramientas, como pueden ser programas de perfilado.

De este recorrido por las distintas medidas que se han estado tratando de poner en marcha a nivel europeo y nacional, podemos extraer una tendencia en las intenciones y políticas a desarrollar. Así, en la última década, las políticas de empleo orientadas a personas DLD han ido concentrándose cada vez más en la importancia de **individualizar toda la labor de orientación de las personas**. En este sentido, se viene señalando la necesidad de **aumentar los recursos humanos** y, sobre todo, **mejorar la colaboración** entre los diferentes **agentes públicos** implicados (principalmente servicios públicos de empleo y servicios sociales). Junto a estas mejoras en la orientación, otra tendencia que se aprecia en las recomendaciones y políticas diseñadas es la que apunta hacia la necesidad de **cualificación (o recualificación) de la población DLD**, para lo que se aprecia como necesaria la **colaboración pública-privada** a través de programas de formación y prácticas en empresas.

Del análisis de este escenario sociolaboral y del recorrido por las diferentes políticas de empleo impulsadas por las administraciones públicas, surge la idea de profundizar en su estudio. La investigación sobre la problemática del desempleo de larga duración puede arrojar luz sobre la situación, poniendo de manifiesto los obstáculos concretos con los que se encuentran las personas para lograr la inserción laboral; buscando necesidades latentes y aportando soluciones desde la información recopilada de los/as principales agentes implicados.



5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación, se recogen los principales hallazgos de este Observatorio DLD. La presentación de este análisis se estructura en torno a algunas de las principales **dimensiones de la exclusión social**, dando especial relevancia en la esfera laboral. Como se verá, de forma paralela a los resultados de la **encuesta**, se integran las **recomendaciones** y el análisis cualitativo resultantes de las diferentes **entrevistas** y **grupos de discusión** celebrados.

De este modo, tras un primer capítulo dedicado a la descripción de la muestra de la encuesta, se recoge la información relativa a la **dimensión económica**. Posteriormente se ha dedicado un capítulo a la búsqueda de empleo, las necesidades de mejora de la **empleabilidad** y la percepción de apoyos por parte de diferentes instituciones y finalmente un capítulo que recoge otras dimensiones de la exclusión social relativas a la **salud**, al carácter relacional (**apoyos y red social**) o al grado de implicación en lo colectivo (**participación política y social**).

Tras estos cuatro capítulos se presentan las veinte **buenas prácticas** de intervención aportadas por los diferentes agentes participantes. Por último, se presentan los resultados de la encuesta a partir de la sobremuestra realizada en **Asturias**.

5.1. DESCRIPCIÓN DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS

Con el objetivo de detallar el perfil de la población encuestada, se mostrará un breve retrato de sus **características sociodemográficas y laborales**. Seguidamente, se detalla la presencia de seis **colectivos especialmente vulnerables**.

De forma complementaria, se incluye un **anexo** en el que se refleja con mayor detalle el perfil de la muestra participante en la encuesta, incluyendo variables sociodemográficas, de perfil laboral y la situación familiar.

5.1.1. Características sociodemográficas y laborales

Este apartado supone una breve radiografía de la muestra encuestada en función de variables como el género, la edad, tiempo en desempleo e ingresos del hogar.

GRÁFICO 9: GÉNERO

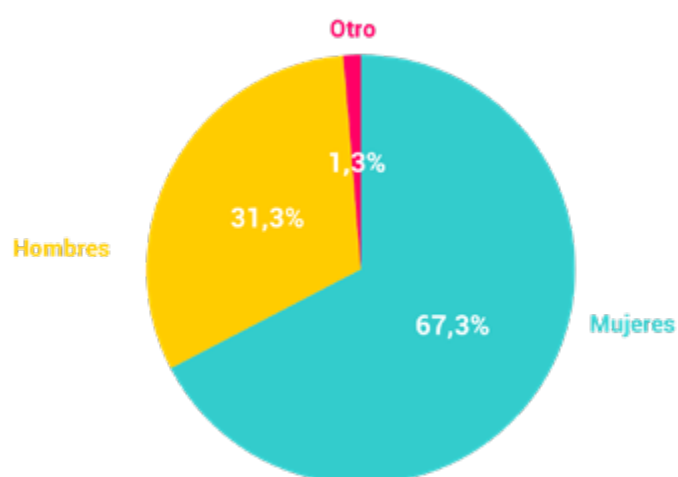
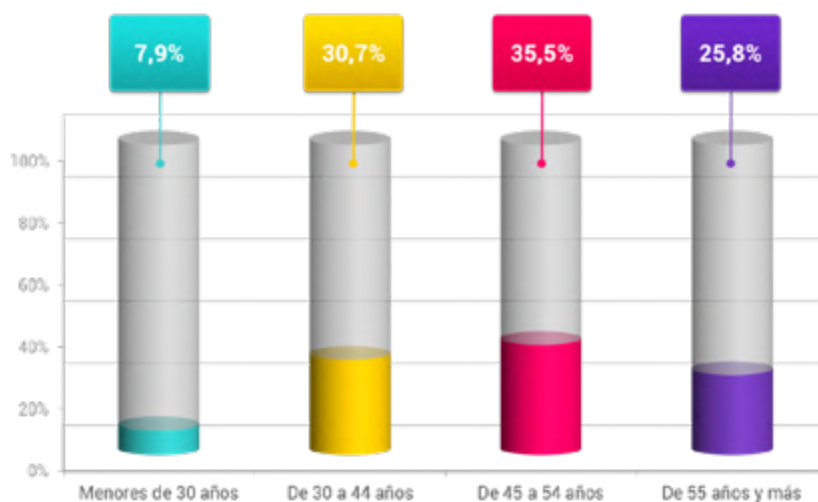
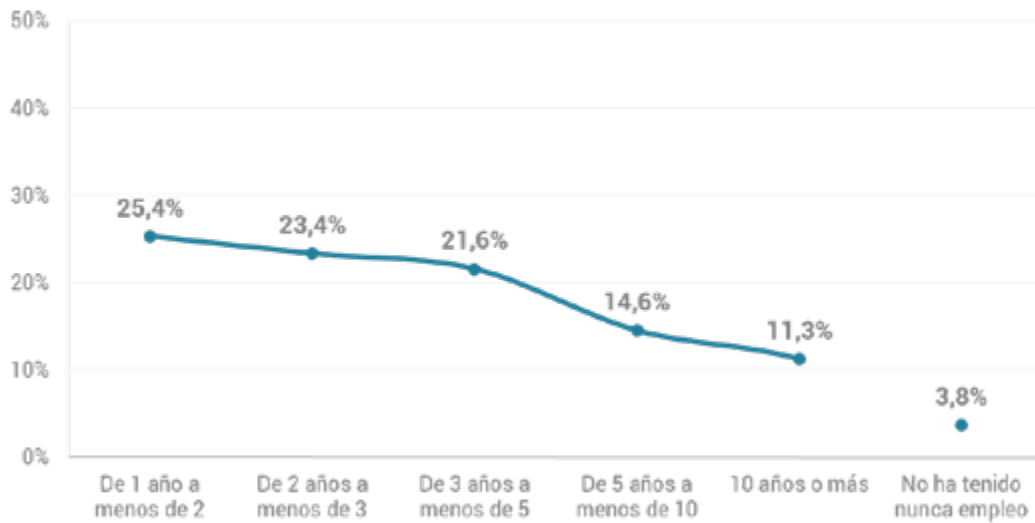


GRÁFICO 10: EDAD



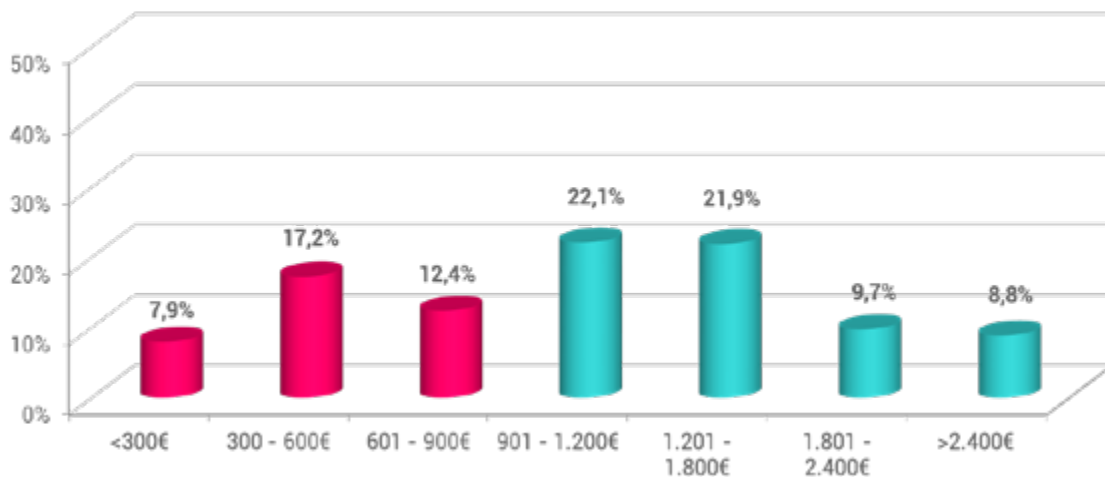
Entre la población desempleada de larga duración que contestó al cuestionario, se puede apreciar un **perfil** que es **mayoritariamente femenino** (dos de cada tres son mujeres) y que se concentra principalmente en las franjas de **mediana edad** (un 30,7% tiene entre 30 y 44 años y un 35,5% entre 45 y 54 años).

GRÁFICO 11: TIEMPO EN DESEMPLEO



A medida que aumenta el tiempo en desempleo se reduce el número de personas participantes en la encuesta. Así, en esta muestra el grupo mayoritario lleva en desempleo entre uno y dos años (25,4%), siendo población desempleada de muy larga duración (más de 2 años en desempleo) cerca de tres cuartas partes de la muestra.

GRÁFICO 12: INGRESOS MENSUALES NETOS DEL HOGAR

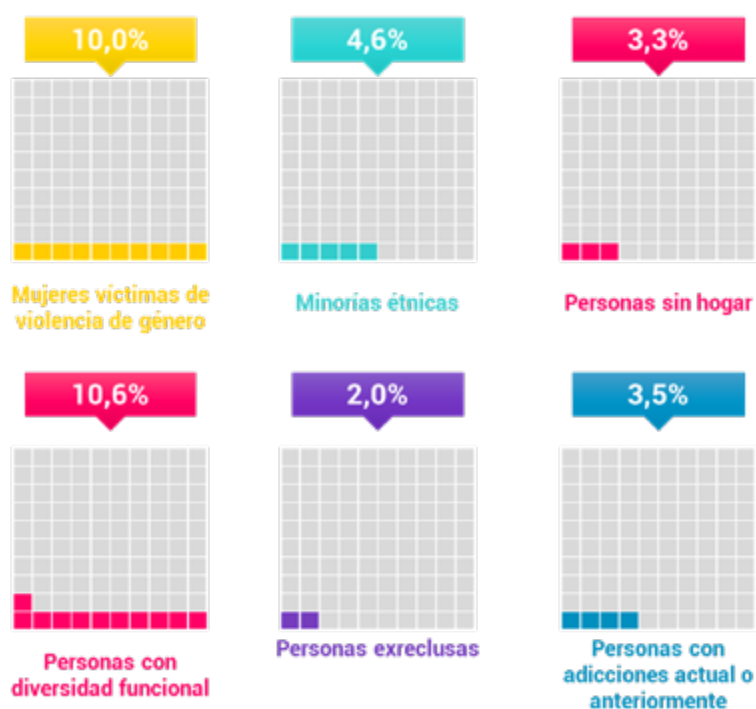


El **37,5%** de la muestra reside en hogares cuyos **ingresos netos mensuales no superan los 900 euros**. Esta situación aumenta hasta ser mayoritaria en los hogares unipersonales (87,7%), monomarentales (78,4%) y entre quienes comparten vivienda con amistades u otras personas (78,0%).

5.1.2. Colectivos especialmente vulnerables

Para la definición de los colectivos especialmente vulnerables se ha tenido en cuenta la Estrategia Nacional de Prevención y Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social 2019-2023 del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. Conviene recordar que estos colectivos no son excluyentes entre sí y que, más que de grupos cerrados, se trata de **características o factores de desventaja susceptibles de ser acumulables** y que agravan las posibilidades de ahondar en procesos de exclusión social.

GRÁFICO 13: COLECTIVOS ESPECIALMENTE VULNERABLES



Dada la metodología empleada y las características de algunos de estos colectivos, ha resultado especialmente difícil llegar a colectivos de extrema vulnerabilidad como las personas sin hogar, con adicciones o exreclusas.

Como se señalará a lo largo del análisis, la reducida base muestral de algunos de estos colectivos precisa que las conclusiones que se extraigan en torno a ellos se realicen con la necesaria cautela.

5.2. LA INSEGURIDAD DE VIVIR EN LA CUERDA FLOJA

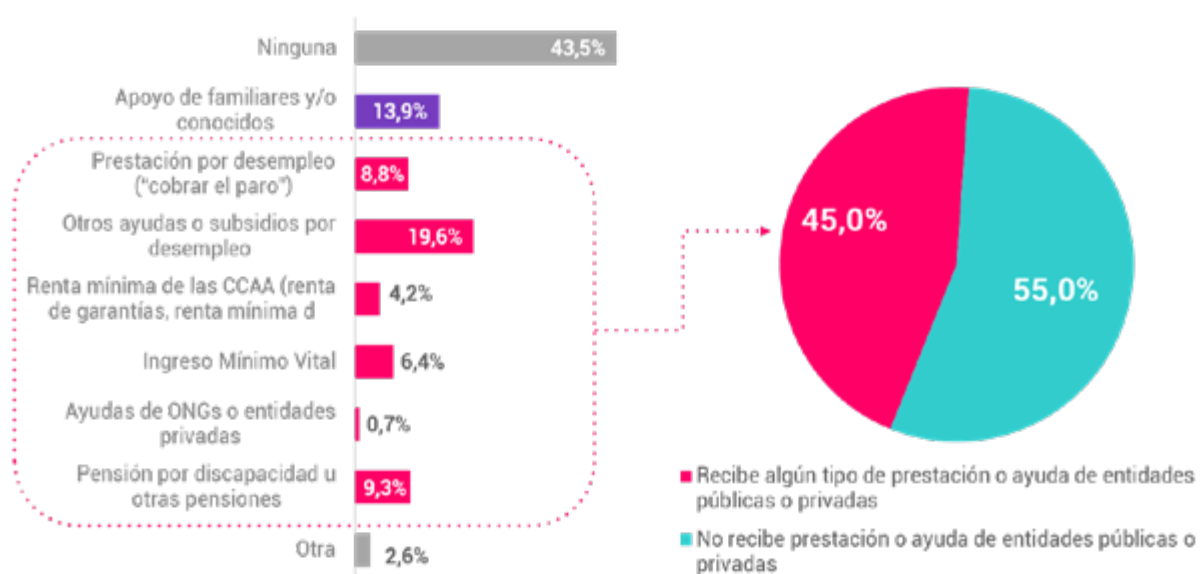
Aunque la exclusión social es un concepto que va más allá de los recursos materiales con los que cuentan las personas, la dimensión económica está dotada de una gran relevancia a la hora de entender este proceso y guarda una estrecha relación con la situación laboral.

A continuación, se analiza la **situación económica** de la población en DLD, abordando, entre otros aspectos, las ayudas y prestaciones con las que cuentan y deteniéndose en la importancia de la **vivienda**, en los diferentes **ajustes** que se han tenido que realizar en el último año y en las dificultades a las que se enfrentan en su día a día. Además, se introduce la variable **tasa de riesgo de pobreza** que ayudará a diferenciar aquellos casos que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad económica.

5.2.1. El fin de las prestaciones por desempleo

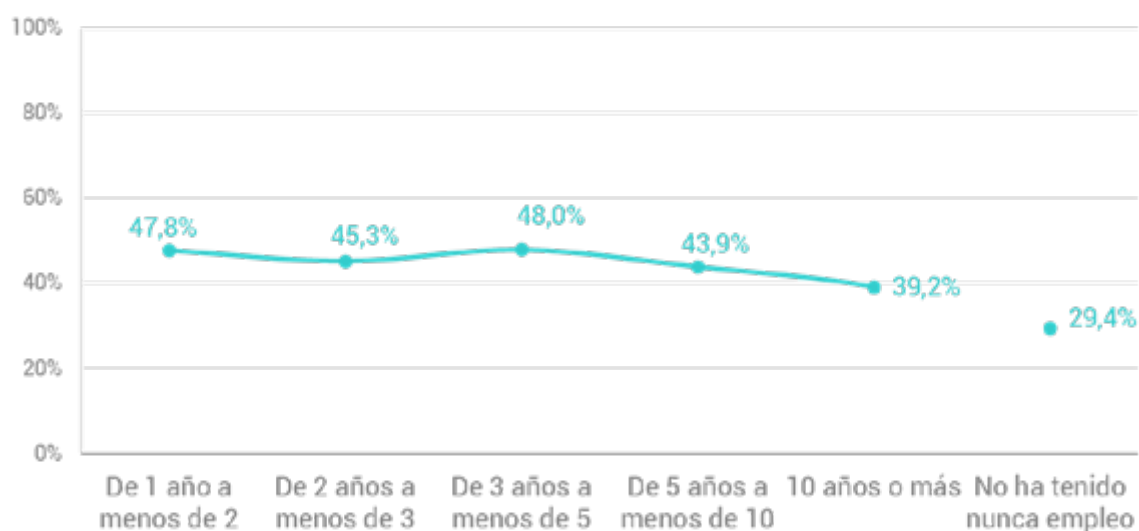
Este apartado se detiene en la importancia del papel jugado por las ayudas y prestaciones económicas, sean estas procedentes de entidades públicas o privadas o de personas de sus entornos.

GRÁFICO 14: PERCEPCIÓN DE AYUDAS O PRESTACIONES ECONÓMICAS



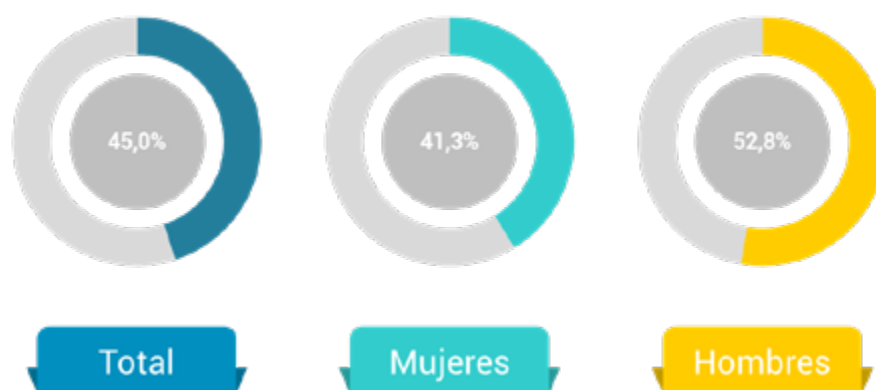
Más de dos quintas partes de la muestra no reciben ningún tipo de ayuda (43,5%). Por el contrario, el 13,9% es apoyado por familiares y/o personas conocidas y un 45,0% recibe prestaciones o ayudas de entidades públicas o privadas, siendo las más habituales las ayudas o subsidios no contributivos por desempleo (19,6%). Cabe señalar que **solo un 8,8% de la población DLD encuestada, recibe la prestación contributiva por desempleo** y un 9,3% algún tipo de pensión.

GRÁFICO 15: PERCEPCIÓN DE ALGÚN TIPO DE PRESTACIÓN O AYUDA POR PARTE DE ENTIDADES PÚBLICAS O PRIVADAS POR TIEMPO EN DESEMPLEO



Aunque la diferencia no sea estadísticamente significativa, se aprecia una tendencia decreciente de la recepción de ayudas o prestaciones por parte de entidades públicas o privadas a medida que aumenta el tiempo en desempleo. Esta paulatina reducción de las ayudas entra en contradicción con una visión extendida que sostiene que las prestaciones económicas pueden tener un efecto disuasorio en la inserción laboral al acomodarse las personas. Sin embargo, son menos de la mitad quienes reciben este soporte económico que, además, va desapareciendo con el tiempo.

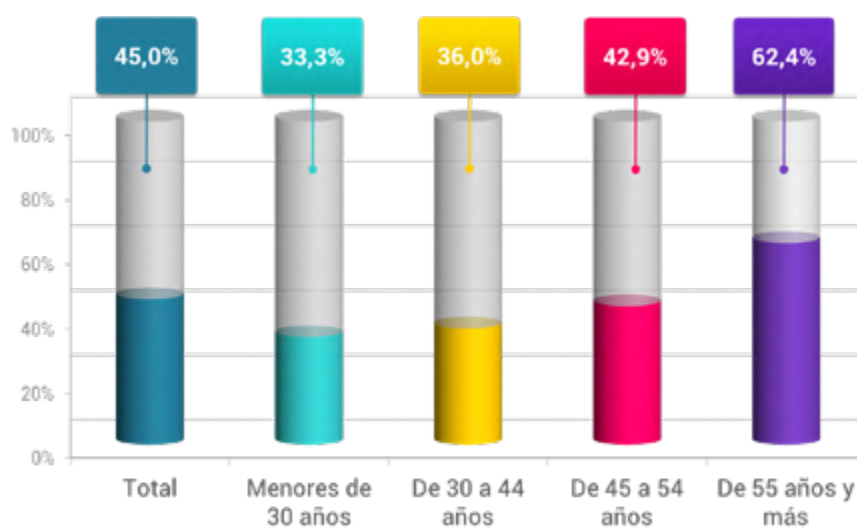
GRÁFICO 16: PERCEPCIÓN DE ALGÚN TIPO DE PRESTACIÓN O AYUDA POR PARTE DE ENTIDADES PÚBLICAS O PRIVADAS POR GÉNERO



Diferencias estadísticamente significativas $\chi^2=5,183$; $p=0,023$

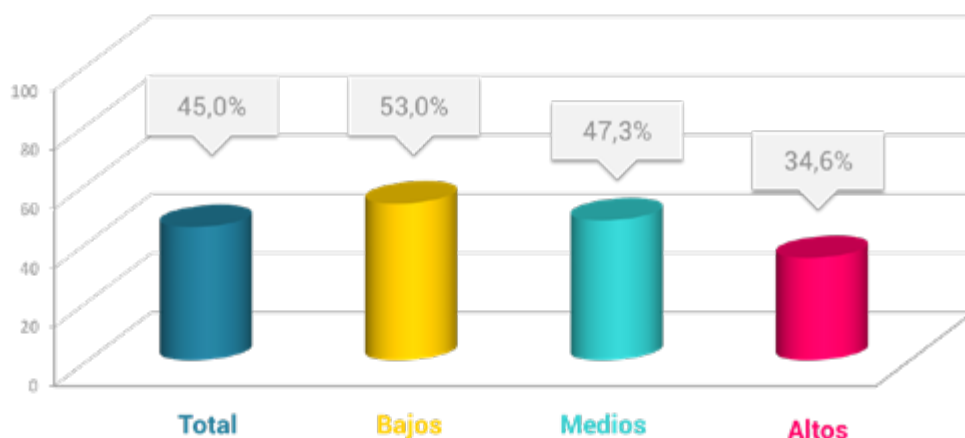
Si se tienen en cuenta solo las ayudas y prestaciones procedentes de entidades públicas o privadas se aprecian diferencias por género: **es menor la proporción de mujeres que perciben ayudas** (41,3%) que de hombres (52,8%).

GRÁFICO 17: PERCEPCIÓN DE ALGÚN TIPO DE PRESTACIÓN O AYUDA POR PARTE DE ENTIDADES PÚBLICAS O PRIVADAS POR EDAD



Diferencias estadísticamente significativas $\chi^2=21,155$; $p=0,000$

GRÁFICO 18: PERCEPCIÓN DE ALGÚN TIPO DE PRESTACIÓN O AYUDA POR PARTE DE ENTIDADES PÚBLICAS O PRIVADAS POR NIVEL DE ESTUDIOS



Diferencias estadísticamente significativas $\chi^2=9,277$; $p=0,010$

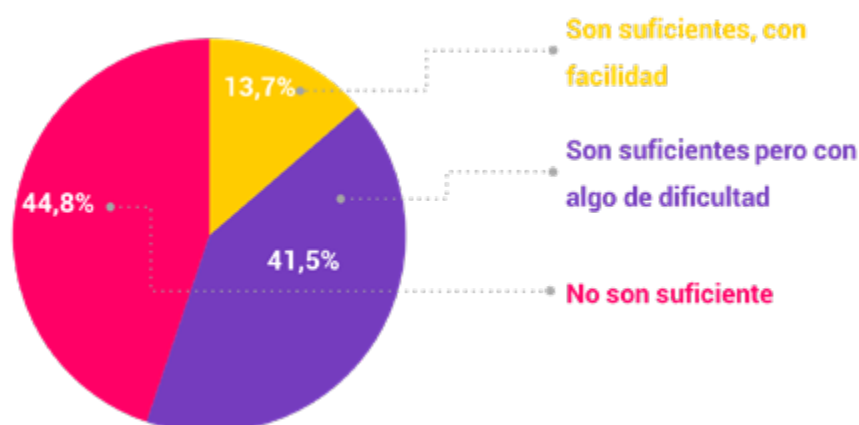
Si se diferencia por grupos etarios y la formación finalizada, la recepción de estas ayudas y prestaciones **se incrementa a medida que aumenta la edad** de la muestra y son **más habituales cuanto menor es el nivel de estudios** alcanzado.

De este apartado, se puede extraer que el perfil que recibe **más ayudas o prestaciones de entidades públicas o privadas** corresponde principalmente con ser **hombre**, de **mayor edad** y de **nivel de estudios bajos**. A su vez, conviene destacar que menos de la mitad de las personas en DLD recibe algún tipo de ayuda o prestación económica por parte de entidades. Además, estas prestaciones se diluyen según avanza el tiempo en desempleo.

5.2.2. Los recortes en necesidades básicas

A continuación, se analiza la capacidad de la población DLD encuestada para **llegar a fin de mes** con los ingresos del hogar y se detallan algunos **ajustes económicos** que se han tenido que adoptar durante el último año.

GRÁFICO 19: INGRESOS SUFICIENTES EN EL HOGAR PARA LLEGAR A FIN DE MES



A la **gran mayoría** de la muestra participante **le cuesta llegar a final de mes** con sus actuales ingresos: un 41,5% considera que estos son suficientes pero que lo hace con dificultad y otro 44,8% declara no recibir la cantidad necesaria para llegar a fin de mes. Frente a este 86,3%, tan solo un 13,7% indica que sus ingresos son suficientes para llegar a final de mes con facilidad.

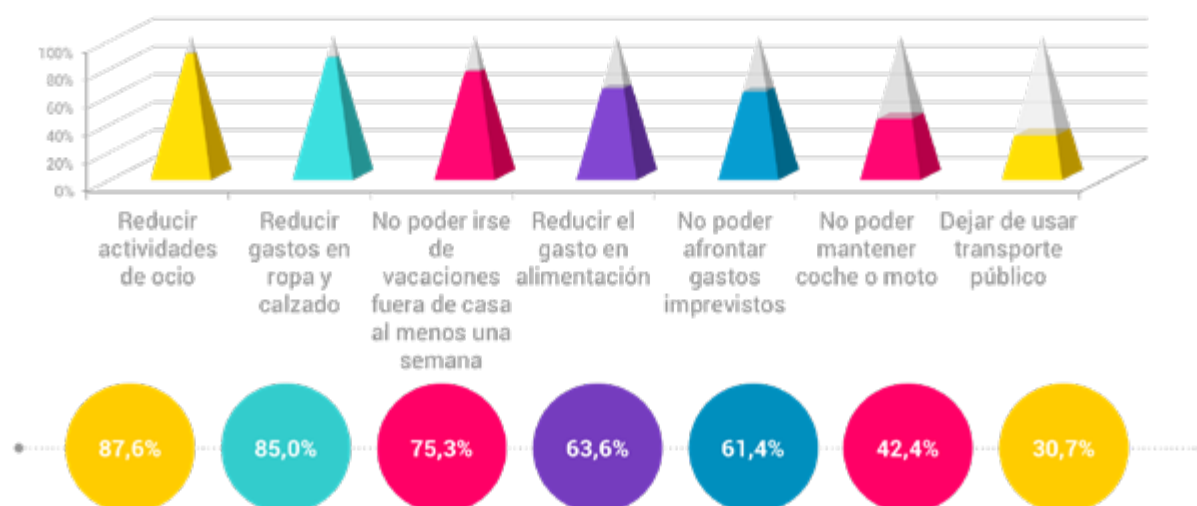
GRÁFICO 20: INGRESOS INSUFICIENTES PARA LLEGAR A FIN DE MES SEGÚN TIPO DE HOGAR



Diferencias estadísticamente significativas $X^2=57,858$; $p=0,000$

Estas dificultades se dan con mayor intensidad en aquellos hogares en los que solo hay una persona adulta empleable: un 69,2% de los **hogares unipersonales** no llega a fin de mes y un 78,4% de los **monomarentales**.

GRÁFICO 21: AJUSTES ECONÓMICOS



Las **medidas de ahorro** económico que más hogares han adoptado tienen que ver con la reducción de actividades de **ocio** (87,6%) y de gastos de **ropa y calzado** (85,0%), y con renunciar a irse de **vacaciones** (75,3%). Además, más de la mitad de la muestra tuvo que tomar medidas como reducir el gasto en **alimentación** (63,6%) y no pudo hacer frente a **desembolsos imprevistos** (61,4%).

Aunque en menor medida que el resto de decisiones, una parte de la población en DLD entrevistada tuvo que hacer ajustes relacionados con el **transporte** (un 42,4% no pudo mantener un vehículo y el 30,7% renunció al transporte público), aspectos que también pueden tener consecuencias en el proceso de inserción laboral.

5.2.3. Las dificultades para afrontar los gastos de la vivienda

Tal y como apunta el Informe FOESSA de 2022, la vivienda es una de las dimensiones de la exclusión social que afecta a más población y los gastos relacionados con ella suponen una parte importante del presupuesto de los hogares.

Como se ha podido constatar en las entrevistas con profesionales del tercer sector, tener que afrontar el **pago de la vivienda** y los gastos de su **mantenimiento**, supone un **factor de dificultad añadido** a su situación y un estresor económico y psicológico.

"Luego el tema de la vivienda: también hay un alto porcentaje que tiene problemas relacionados con la vivienda, porque se encuentra en una situación de vivienda irregular, o porque no tiene cómo pagar la vivienda, o está en proceso de desahucio... de esos tenemos muchísimos casos."

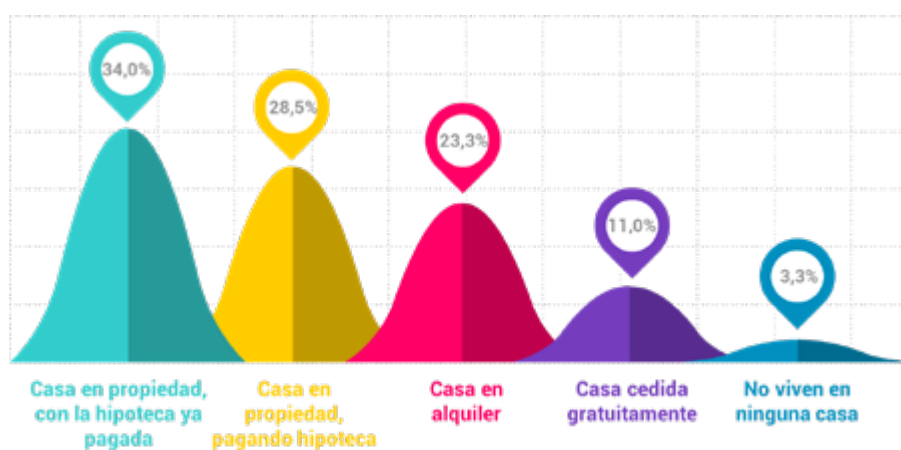
Profesional de empleo, tercer sector, Murcia

“Si no tienen ingresos la hipoteca no la pagan, les van llegando circulares del banco. Entonces son situaciones estresantes, económicamente, dentro del núcleo familiar que no dejan que se trabaje otras capacidades de esa persona.”

Profesional de empleo, tercer sector, Murcia

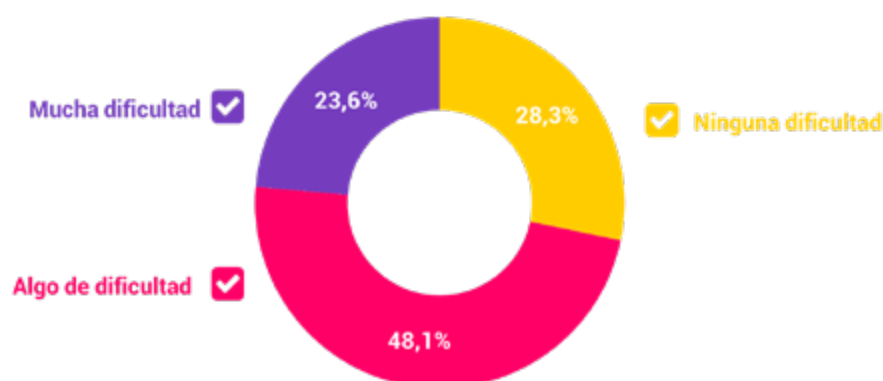
A continuación, se detalla la relación de la muestra con la **vivienda** en cuanto a su tenencia, su estado material y la dificultad para afrontar gastos que puede conllevar.

GRÁFICO 22: TENENCIA DE LA VIVIENDA



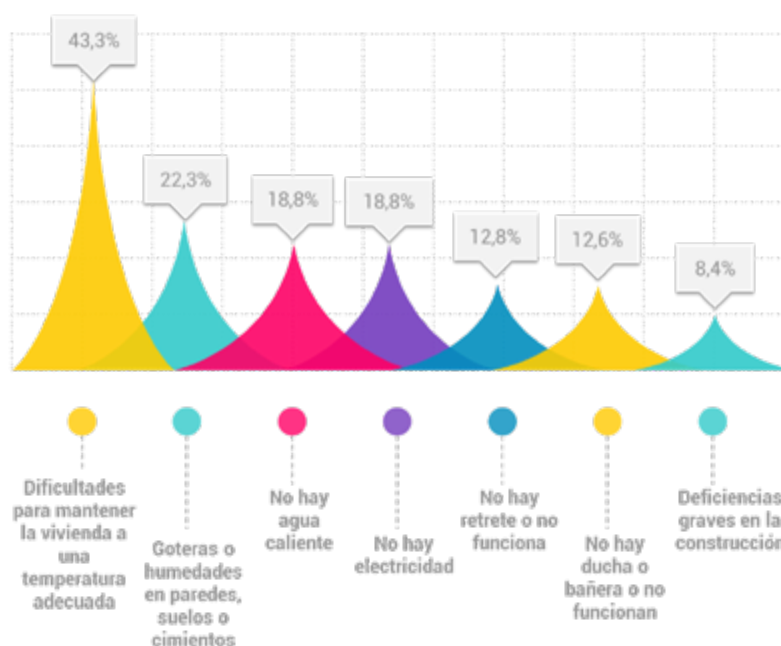
Aunque más de la mitad de la muestra es propietaria de su vivienda, conviene diferenciar entre quienes ya la han pagado por completo (34,0%) y quienes aún tienen que hacer frente al gasto de la hipoteca (28,5%).

GRÁFICO 23: DIFICULTADES PARA AFRONTAR GASTOS DE LA VIVIENDA



Cerca de tres cuartas partes de la muestra declara haber tenido en los últimos 6 meses **problemas para hacerse cargo de gastos de la vivienda** tales como el alquiler, la hipoteca, la luz, el agua, o internet: un 48,1% algo de dificultad y un 23,6% mucha dificultad.

GRÁFICO 24: ESTADO DE LA VIVIENDA



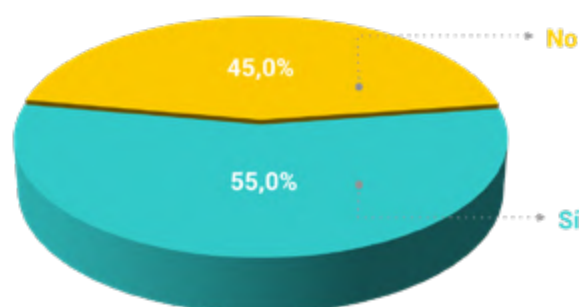
La **pobreza energética** es otra amenaza a la que se exponen las personas en DLD encuestadas: el problema de vivienda más habitual al que se enfrentan es la dificultad para conservar sus hogares a una temperatura adecuada -dos de cada cinco señalan tener este problema (41,3%)- seguido de las goteras o humedades (22,3%) y de no disponer de agua caliente (18,8%) y electricidad (18,8%).

Como se ha señalado en este apartado, la vivienda y los gastos que conllevan suponen una carga añadida para la población DLD: **tan solo un tercio tiene su vivienda pagada por completo**, casi **tres de cada cuatro reconocen tener dificultades** para afrontar los pagos relacionados con el hogar y distintos factores relativos a la **pobreza energética** afectan a gran parte de la muestra.

5.2.4. La economía sumergida como vía de escape

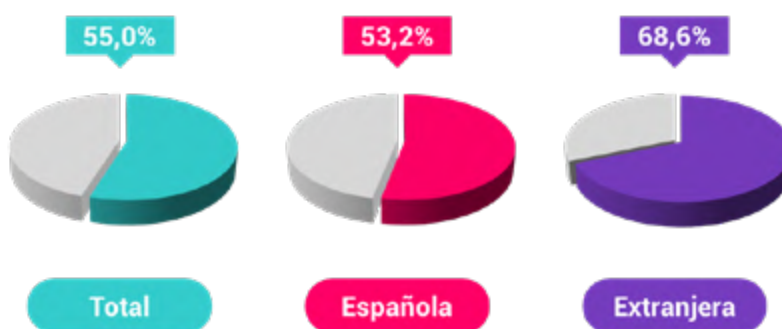
A continuación, se analiza la relación de la población DLD con la economía sumergida, es decir, la relacionada con aquellos empleos que no ofrecen un contrato laboral formal.

GRÁFICO 25: HA TENIDO UN EMPLEO SIN CONTRATO EN ALGÚN MOMENTO DE SU VIDA



Más de la mitad de la población DLD encuestada ha tenido algún **empleo sin contrato** en algún momento de su vida (55,0%).

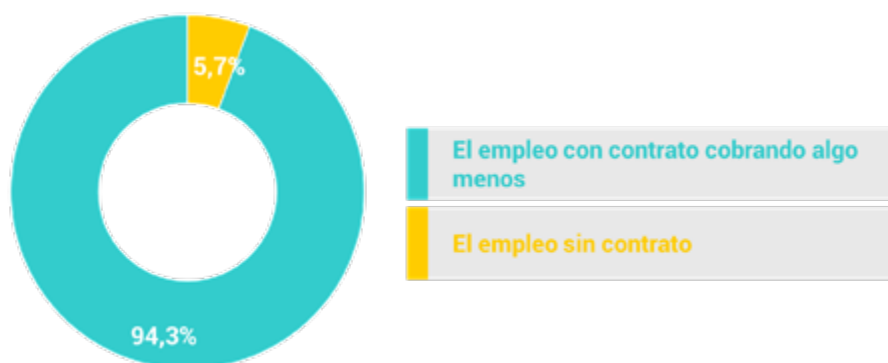
GRÁFICO 26: HA TENIDO UN EMPLEO SIN CONTRATO EN ALGÚN MOMENTO DE SU VIDA SEGÚN NACIONALIDAD



Diferencias estadísticamente significativas $X^2=4,333$; $p=0,037$

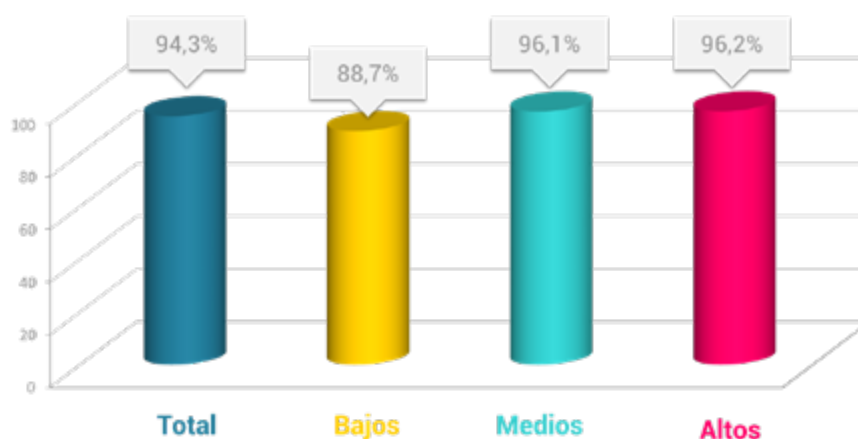
Esta proporción es aún mayor entre quienes tienen **nacionalidad extranjera** (68,6%).

GRÁFICO 27: PREFERENCIA POR TIPO DE CONTRATO



Ante la hipotética decisión de tener que elegir entre un empleo sin contrato o un empleo con contrato cobrando algo menos, la gran mayoría (94,3%) descartaría el empleo en la economía sumergida. En este sentido, se puede extraer que la experiencia de haber pasado por la economía sumergida se trata de una **decisión adoptada de acuerdo a la urgencia y a la necesidad** vivida y es en la economía sumergida donde se encuentra un empleo necesario para subsistir.

GRÁFICO 28: PREFERENCIA POR EMPLEO CON CONTRATO SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS



Diferencias estadísticamente significativas $X^2=8,825$; $p=0,012$

La preferencia por un empleo con contrato, aunque inmensamente mayoritaria, es algo menor entre quienes tienen un nivel de estudios bajos (88,7%).

En definitiva, la urgencia económica a la que se enfrenta la población DLD hace que se presente como una salida práctica ya que además permite seguir cobrando prestaciones o subsidios. Por tanto, se ha de señalar cómo el empleo en **la economía sumergida muchas veces puede suponer un elemento más de cronificación**, al impedir culminar los procesos de orientación y formación que a la postre supondría un cambio más profundo.

5.2.5. La elevada tasa de riesgo de pobreza

Como se señalaba al inicio de este capítulo, a continuación, se introduce la variable tasa de riesgo de pobreza que será de utilidad para determinar aquellas personas cuyos hogares se encuentran en una **situación de mayor vulnerabilidad económica**. Esta variable será tomada como síntesis de las diferentes carencias materiales que se han visto a lo largo de este capítulo y se utilizará de aquí en adelante para detectar diferencias significativas que se puedan dar con el resto de indicadores.

La **tasa de riesgo de pobreza** es el porcentaje de población que vive en hogares cuya renta disponible por unidad de consumo es inferior al umbral de riesgo de pobreza. Este umbral de riesgo de pobreza equivale al 60% de la mediana de la renta neta por unidad de consumo de todos los hogares del país. El cálculo de este umbral se realiza anualmente, por lo que se ha tomado como referencia el del año 2021, que equivale a 9.535 euros y que resultó en una tasa de riesgo de pobreza del 27,8%, según la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) de 2021 realizada por el INE.

De forma paralela a la tasa de riesgo de pobreza, se ha calculado la **tasa de pobreza severa**, cuyo umbral se sitúa en el 40% de la mediana de los ingresos netos por unidad de consumo de todos los hogares (6.357 €) y que alcanza al 10,3% de la población.

GRÁFICO 29: TASA DE RIESGO DE POBREZA



Frente al 27,8% de la población nacional que se encuentra en riesgo de pobreza, entre la muestra encuestada por el **Observatorio DLD** esta tasa alcanza el **72,0%**: un 47,7% vive en pobreza severa y un 24,3% en riesgo, sin caer en situación de pobreza severa. A lo largo del presente informe, se representa únicamente a la población en riesgo de pobreza, agrupando pobreza severa y no severa, para hacer más sencillo el análisis y su comprensión.

GRÁFICO 30: TASA DE RIESGO DE POBREZA ENTRE COLECTIVOS ESPECIALMENTE VULNERABLES



Diferencias estadísticamente significativas $X^2=51,650$; $p=0,000$ / $X^2=9,468$; $p=0,002$ / $X^2=6,494$; $p=0,011$ / $X^2=42,198$; $p=0,011$ / $X^2=5,912$; $p=0,015$

La elevada tasa de riesgo de pobreza de la muestra analizada, aumenta de manera significativa entre quienes tienen un nivel de **estudios bajo**, nacionalidad **extranjera**, tienen **personas dependientes a cargo** y residen en **hogares con todos los miembros en desempleo**. Del mismo modo, esta tasa aumenta entre quienes declaran pertenecer a alguna minoría étnica, aunque, como se ha señalado, el reducido tamaño muestral de este segmento hace que esta cifra tenga que ser interpretada con cautela.

Estos datos vienen a confirmar la información recogida en las entrevistas con profesionales que trabajan con personas desempleadas de larga duración, según las cuales la **precariedad económica** es una característica bastante extendida entre la población DLD.

“Es gente sin ingresos fijos. Entonces ya están en una situación de vulnerabilidad económica. Perceptores de renta mínima, ingresos mínimos, empleos muy precarios. La primera característica es que la gente tiene una precariedad económica absoluta.”

Profesional de servicios sociales, Andalucía

5.3. LOS OBSTÁCULOS PARA LA INSERCIÓN LABORAL

El camino hacia la inserción laboral puede ser un recorrido lleno de obstáculos. En este tercer capítulo se analizan algunos de los impedimentos a los que se enfrenta la población en DLD y se muestran **posibles medidas** a adoptar para sortear estas dificultades. De este modo, tras tratar la importancia de generar una rutina en torno a la **búsqueda activa de empleo** (B.A.E.), se detallan algunas de las carencias detectadas acerca de la **formación**. A continuación, se analiza cómo es percibido el mercado laboral por la población en DLD, considerando **cómo creen que son vistos por las empresas** y las **posibles discriminaciones** que hayan podido sentir en anteriores empleos o en la búsqueda de estos. Por último, se mostrarán las diferentes formas de apoyo que reciben para la **mejora de su empleabilidad** y la búsqueda activa de empleo.

5.3.1. La necesidad de hábito en la búsqueda activa de empleo

Aunque suene obvio y redundante, conviene destacar que para encontrar empleo es necesario saber buscar empleo. En ocasiones los programas de inserción laboral se enfrentan a unas carencias de prácticas y habilidades que son abordadas desde la intervención prelaboral. Así, tal y como se hace en la mayoría de los programas que se recogen en el capítulo de buenas prácticas de este informe, es preciso destacar la importancia de fomentar el desarrollo de competencias transversales y en torno a la propia búsqueda de empleo.

Señalado esto, a continuación, se muestra la **intensidad con la que busca empleo** la muestra analizada y el **número de entrevistas** de trabajo realizadas en los últimos 6 meses. Además, se exponen aquellos aspectos en los que la población en DLD encuestada considera que necesita más ayuda para mejorar su empleabilidad.

GRÁFICO 31: FRECUENCIA EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

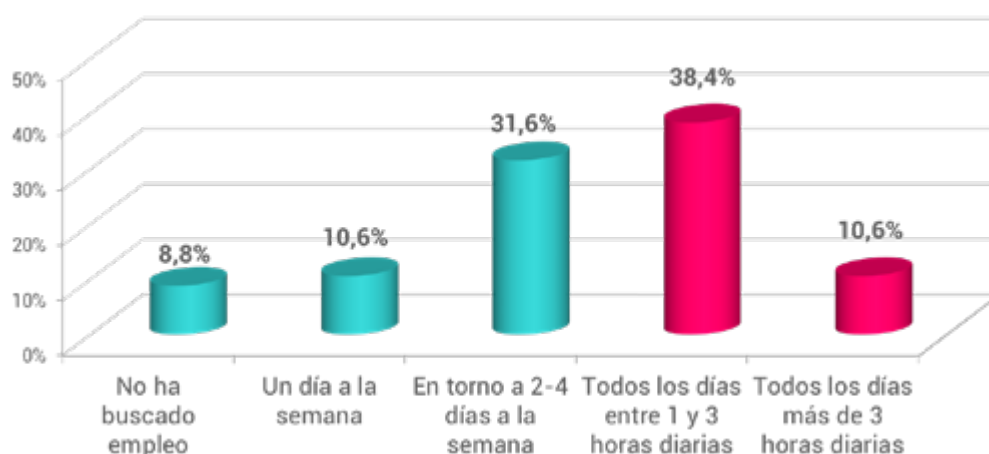
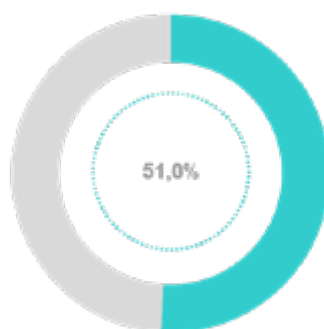


GRÁFICO 32: NO BUSCAN EMPLEO DIARIAMENTE



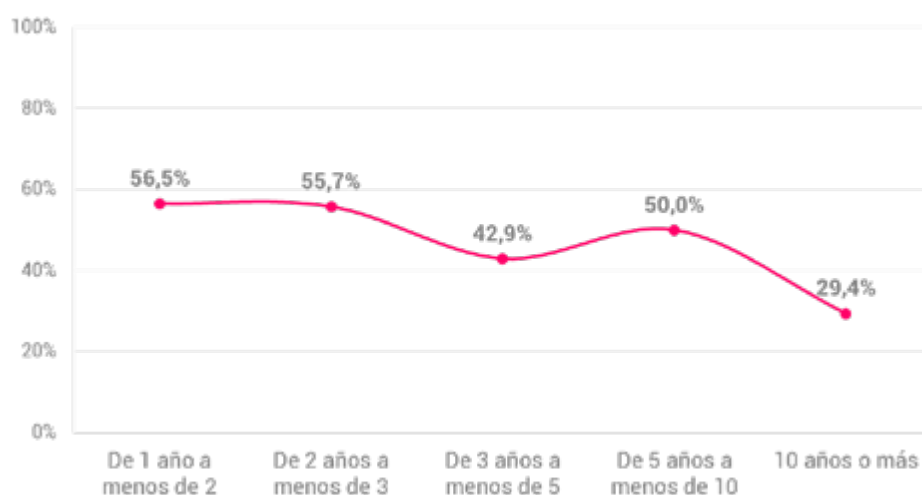
La **mitad** de la muestra **no buscó empleo diariamente** en las últimas semanas (51,0%) y tan solo una décima parte (10,6%) declara dedicar más de 3 horas diarias todos los días.

Esta baja intensidad en la búsqueda pone de manifiesto la **necesidad** de intervenir -como ya se hace- mediante la **enseñanza de métodos de B.A.E.** que resulten más eficaces, abandonando estrategias desactualizadas.

“No buscaban trabajo de forma diaria. Lo hacían de forma esporádica y de una manera tradicional, de llevar el currículum a una empresa que en muchos de los casos lo que hacían era tirarlo a la papelera. O únicamente de información que le ha dado un familiar, un amigo, exclusivamente, no buscaban ofertas de empleo por ningún lado. El hecho de venir, de que alguien les anime, les potencie esa B.A.E. es lo que ha logrado que esas personas se reinseren.”

Profesional de servicios sociales, Castilla- La Mancha

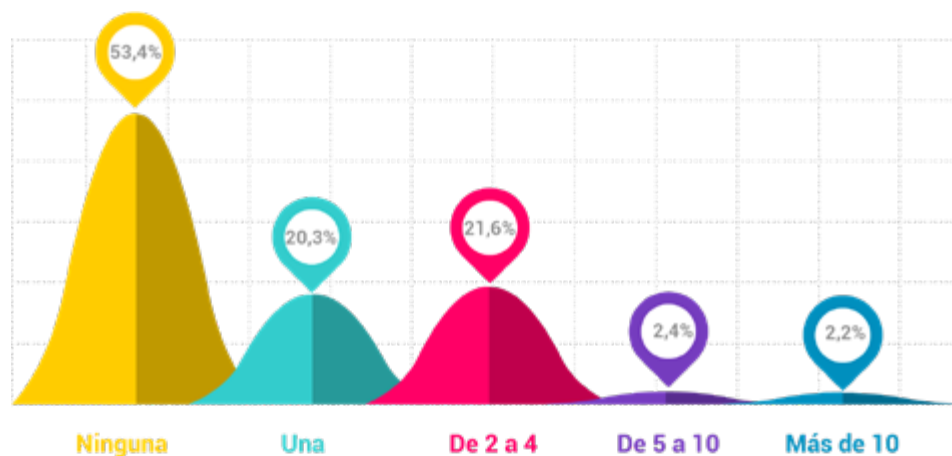
GRÁFICO 33: BÚSQUEDA DIARIA DE EMPLEO SEGÚN TIEMPO EN DESEMPLEO



Diferencias estadísticamente significativas $\chi^2=21,721$; $p=0,017$

El **tiempo en desempleo** también afecta a la intensidad de la búsqueda y cuánto **más prolongado** es este período, **menor** es la proporción de personas que **buscan empleo todos los días**: mientras que más de la mitad de quienes llevan entre uno y tres años busca a diario, solo lo hace así el 29,4% de quienes están en desempleo desde hace 10 años o más.

GRÁFICO 34: ENTREVISTAS DE TRABAJO EN LOS ÚLTIMOS 6 MESES

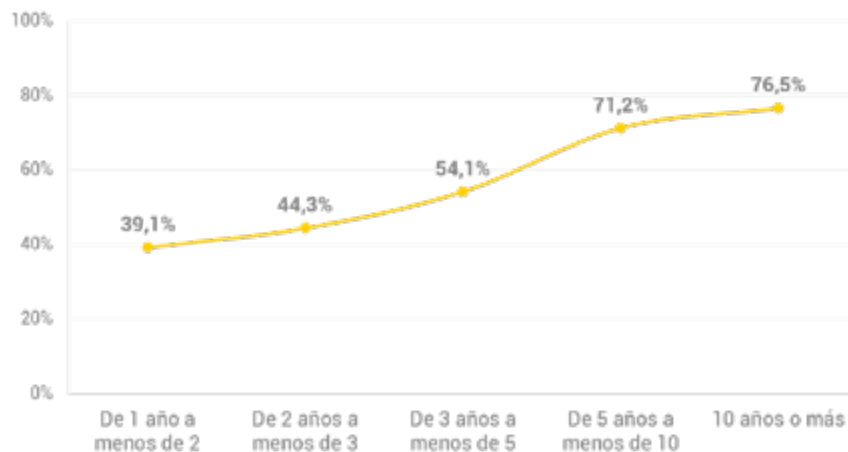


Más de la mitad de la muestra no ha tenido **ninguna entrevista de trabajo en los últimos seis meses** (53,4%). Como reflejan los testimonios recogidos entre profesionales de la intervención, una búsqueda intensa y constante puede ayudar a lograr oportunidades en forma de entrevistas. Así, parece necesario incidir entre la población en DLD en la importancia de aprender a buscar y de hacerlo de manera intensa, ya que sin esta búsqueda el resto de aspectos trabajados para mejorar la empleabilidad pueden carecer de sentido.

"Quedas con la persona en "venga, ahora a muerte, tienes que mandar una media de 10 ofertas de empleo al día". Son 50 a la semana, son 200 candidaturas al mes que haces, en un período de tres meses son 600 candidaturas. Está comprobado que una vez te llaman para hacer una entrevista. Que es el objetivo final de todo esto, no tanto la contratación, sino conseguir que te vean. Y ahí entrenar muy bien a la persona en la entrevista para que tenga las máximas posibilidades de conseguirlo."

Profesional de servicios sociales, Madrid

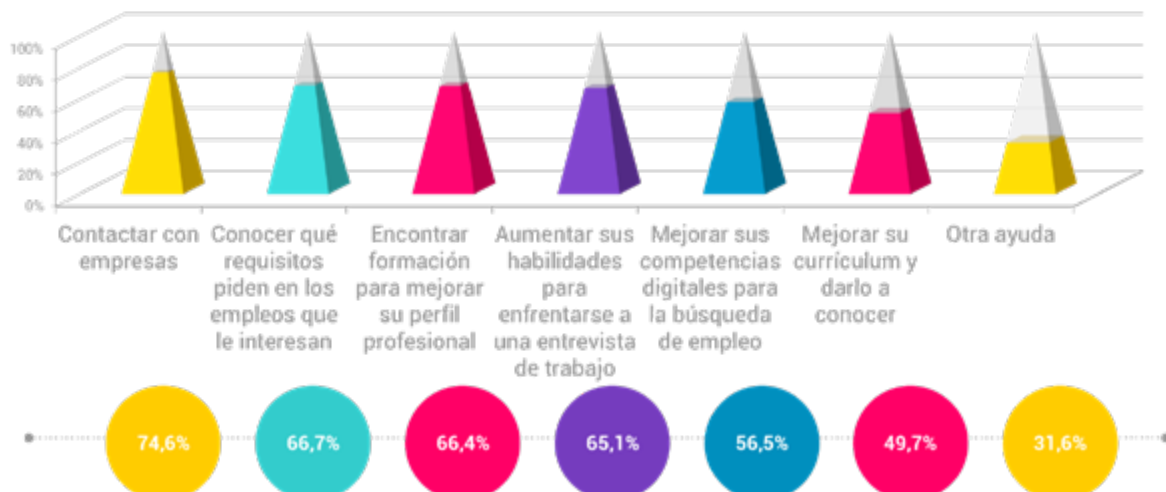
GRÁFICO 35: NINGUNA ENTREVISTA DE TRABAJO EN LOS ÚLTIMOS 6 MESES SEGÚN TIEMPO EN DESEMPLEO



Diferencias estadísticamente significativas $\chi^2=39,300$; $p=0,006$

La **ausencia de entrevistas** de trabajo es **mayor** a medida que **aumenta el tiempo en desempleo**: el dato asciende gradualmente del 39,1% de quienes llevan de uno a dos años sin empleo, hasta el 76,5% de quienes acumulan 10 años o más.

GRÁFICO 36: ASPECTOS EN LOS QUE SE NECESITA AYUDA PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD



En relación a posibles mejoras para la búsqueda de empleo, los **aspectos más demandados** apuntan a cuestiones relacionadas con **saber manejarse en el mercado de trabajo**: un 74,6% considera que necesita ayuda para contactar con empresas y un 66,7% para conocer mejor los requisitos demandados. A su vez, gran parte de la muestra también solicita ayuda para apuntalar habilidades que mejoren su perfil de cara a los procesos de selección: un 66,4% demanda **formación** y un 65,1% saber **enfrentarse mejor a entrevistas**.

Como se ha mostrado en este apartado, entre buena parte de la población en DLD entrevistada existen carencias en torno a la búsqueda de empleo, unas carencias que pueden tener relación con un menor número de oportunidades en forma de entrevistas laborales. A su vez, es especialmente preocupante cómo ambos fenómenos se agudizan a medida que aumenta el tiempo en desempleo, incidiendo en la **cronificación del problema**.

Teniendo en cuenta el análisis de toda esta información, en los grupos de discusión con profesionales del empleo se planteó la cuestión de **qué medidas se pueden adoptar para favorecer el acercamiento entre empresas y población en DLD**. En este sentido, se puso en valor el hecho de que exista una figura de **prospección e intermediación laboral** en los programas de empleo, favoreciendo este acercamiento entre la población desempleada y los/as profesionales de RRHH.

A partir del mapeo realizado sobre programas de inserción sociolaboral, se ha podido observar que esta figura no siempre forma parte de los itinerarios, creándose así un tipo de intervención tan solo enfocada en las personas desempleadas y dejando de lado otros posibles agentes implicados. Sin embargo, la investigación refleja esta cuestión como fundamental, ya que, como se comentaba, **el aspecto B.A.E que las personas encuestadas consideran necesitar en mayor medida es el contacto con las empresas** (74,6%), por encima de otros como la mejora del cv, las habilidades para enfrentarse a una entrevista o las competencias digitales.

Otra medida a destacar en torno a la idea de fomentar ese acercamiento, señala poder realizar **encuentros**, tales como eventos, formaciones, talleres, ferias de empleo, charlas, mesas de trabajo... Con estos espacios de encuentro entre empresas y población en DLD se busca provocar contacto directo y generar sinergias y espacios de networking.

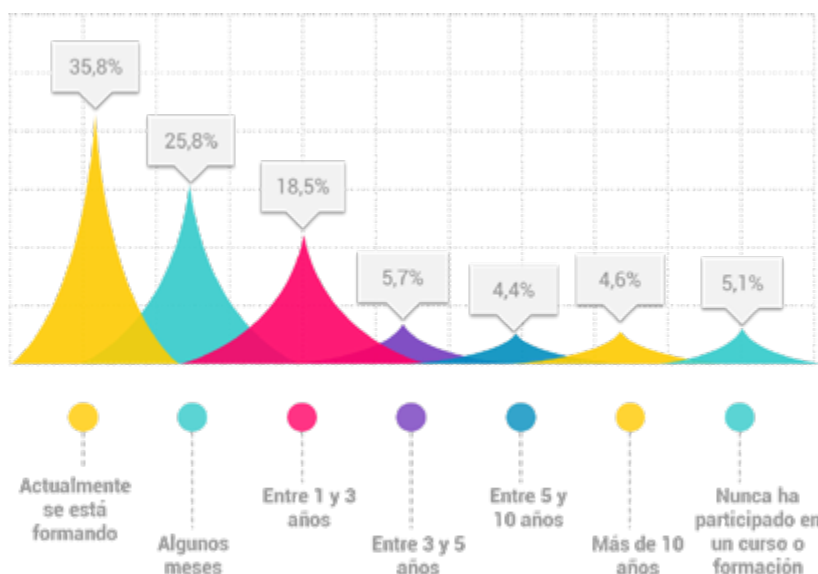
En relación a esa creación de espacios de encuentro, y planteada la necesidad de **promover que se logren más entrevistas** de trabajo, desde los grupos de profesionales del empleo surgió la propuesta de buscar acuerdos en los que la **población en DLD realice visitas a empresas** y que **estas asistan a los programas**. Estas citas, además de humanizar y desmitificar a ambas partes, pueden servir para realizar entrevistas de trabajo *in situ*.

Paralelamente, se propuso una serie de contenidos que trabajar en los programas como son el **análisis del mercado laboral** de la zona y el **conocimiento del perfil demandado** por las empresas, así como de los criterios de selección de las empresas y los filtros que utilizan en las candidaturas de los portales de empleo.

5.3.2. Motivos que dificultan el acceso a la formación

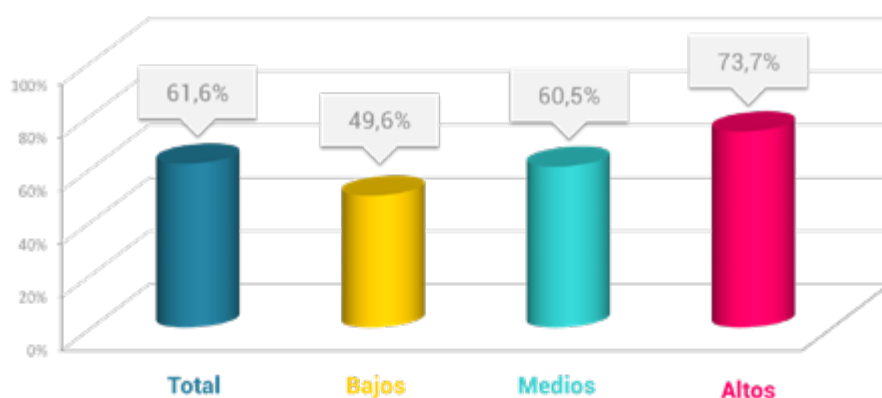
La formación se presenta como un factor clave para la inserción laboral. En el anterior apartado, se expuso cómo dos de cada tres personas en DLD entrevistadas (66,4%) manifiesta necesitar formación que les ayude a mejorar su perfil profesional. A continuación, se analiza la relación de la muestra con la formación teniendo en cuenta dos aspectos: **el tiempo transcurrido desde la última formación y los motivos que han impedido que pudiesen formarse**.

GRÁFICO 37: TIEMPO TRANSCURRIDO DESDE LA ÚLTIMA FORMACIÓN



Si bien los grupos más numerosos de la muestra son quienes están actualmente realizando alguna formación (35,8%) y quienes la realizaron hace algunos meses (25,8%), la otra cara de la moneda muestra como **dos de cada cinco participantes no se forman desde hace un año o más** (38,4%).

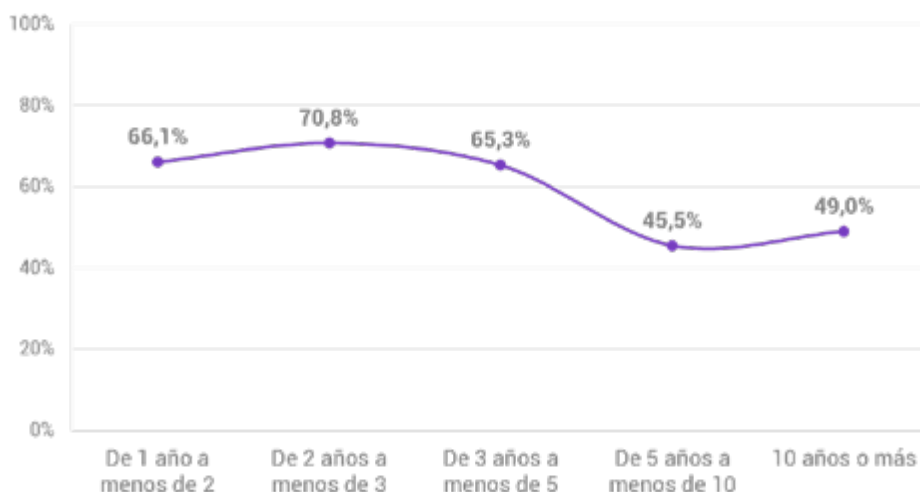
GRÁFICO 38: SE HAN FORMADO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS



Diferencias estadísticamente significativas $\chi^2=15,358$; $p=0,000$

La proporción de personas que **se formaron** durante el último año aumenta **cuanto mayor es el nivel de estudios** alcanzado: el 49,6% entre quienes tienen estudios bajos crece hasta el 73,7% con nivel alto.

GRÁFICO 39: SE HAN FORMADO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO SEGÚN TIEMPO EN DESEMPLEO



Diferencias estadísticamente significativas $X^2=16,526$; $p=0,005$

A su vez, se aprecia una tendencia que parece indicar que cuanto **mayor** es el **tiempo en desempleo**, **menos** son quienes **se formaron** durante el último año. De manera que, el tiempo en desempleo no solo aleja a las personas del mercado laboral, sino también de la formación.

Los motivos que pueden provocar el desencanto con la formación son diversos. En los grupos de discusión con población DLD se han recogido testimonios que ponen de manifiesto que la formación **no siempre es percibida como útil** y que en ocasiones **se precisa que vaya unida a un empleo**, a unas **prácticas remuneradas** o a alguna **beca** que durante ese período formativo ayude a hacer frente a las urgencias económicas a las que se enfrentan.

"Me parece muy bien el tema de la formación. Perfecto. Yo tengo infinidad de cursos y tal. Pero yo muchas veces echo de menos que eso te recompense con un empleo, que muchas veces no es así."

Hombre desempleado, 52 años

"Yo veo la formación solo para algo muy concreto o con vistas a algo con un objetivo súper delimitado. Hacer cursos por hacer cursos y más cursos y más cursos, bueno, te mantiene ocupado e incluso entretenido y te sirve porque todo aprendizaje es bueno pero con vistas a conseguir un trabajo, la formación a estas edades no le doy mucha importancia."

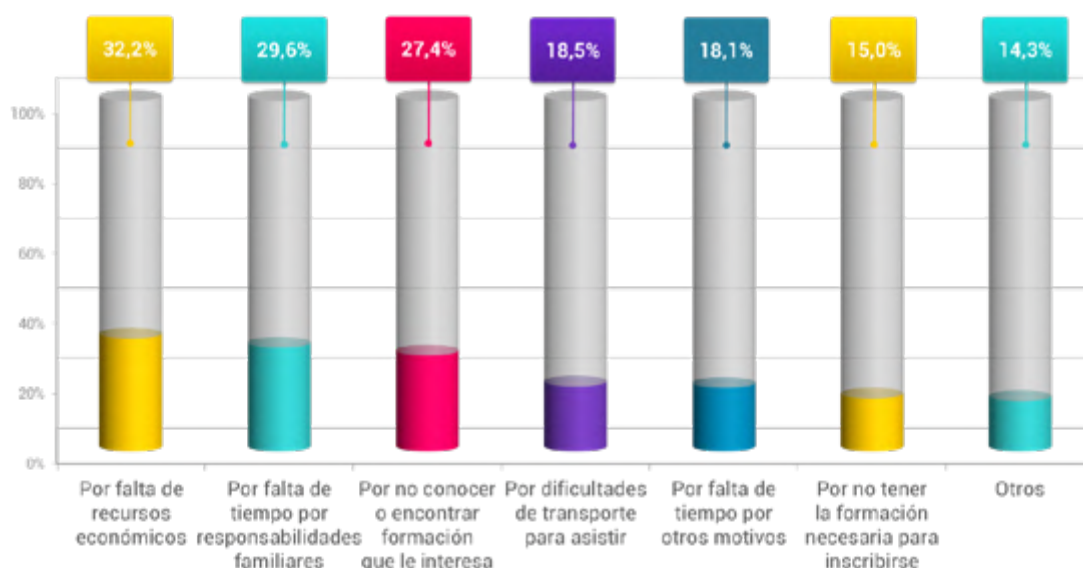
Hombre desempleado, 58 años

Junto a todo ello, desde algunos de los servicios públicos entrevistados se señala cómo **la formación para el empleo es una de las políticas activas que más ayuda a la incorporación laboral**. Ese éxito se debe, en parte, a que en ocasiones son formaciones que se adaptan más a lo requerido por las empresas:

“Sí es cierto que la formación para el empleo ha tenido siempre, en los estudios de inserción que hemos hecho, tasas de inserción por encima de la educación reglada, incluso de la universitaria, con lo cual parece que es un instrumento de política activa de empleo que funciona. [...] Lo que está claro es que existe una correlación directa entre la formación profesional para el empleo y la inserción, y además esa correlación es más fuerte que la educación reglada, seguramente por la capacidad que tiene la formación profesional para el empleo de adaptarse de una forma mucho más rápida a las necesidades de las empresas.”

Profesional de servicio público de empleo, Andalucía

GRÁFICO 40: BARRERAS DE ACCESO A LA FORMACIÓN



Las **dificultades económicas** están tras la causa más mencionada para dejar de participar en una formación o curso (32,3%). La urgencia económica se muestra de nuevo como una espiral que impide avanzar hacia la inserción laboral y que zancadillea los necesarios pasos a dar.

“La carencia de recursos económicos también hace, porque a mí me piden que tenga determinados carnets: carnet de manipulador de alimentos, de carretilla elevadora, de no sé qué... y cada carnet cuesta un dinero. No tengo ni para comer prácticamente, cómo lo voy a invertir en eso.”

Profesional de empleo, tercer sector, Murcia

El segundo motivo más mencionado guarda relación con las **responsabilidades familiares** (29,6%), una carga que de nuevo penaliza de distinto modo según el género: el 84,2% de quienes manifestaron esta razón son mujeres.

Tras el desconocimiento de formaciones de interés (27,4%), la cuarta barrera más mencionada es las dificultades es el transporte para asistir (18,5%). En el capítulo anterior se mostró cómo, por razones económicas, el 42,5% ha dejado de poder mantener el coche o la moto y el 30,7% ha prescindido del transporte público. Estas decisiones, como se adelantaba anteriormente, tienen consecuencias en la inserción laboral de parte de la población en DLD encuestada, ya que no siempre los cursos y formaciones de su interés se imparten en sus propios municipios o barrios cercanos.

"Formación que puedan necesitar para mejorar su empleabilidad, no la encontramos por la zona. Ya se tienen que desplazar y ya el desplazamiento, para la gran mayoría puede ser una gran dificultad, porque no tienen carnet, no tienen vehículo, el transporte en la zona rural es inhumano."

Profesional de servicio público de empleo, Castilla- La Mancha

En relación a las sugerencias de profesionales que han participado en el debate acerca de la formación, destacan las propuestas de cambio con respecto a la **accesibilidad** y a la **utilidad**. En cuanto a las posibilidades de acceso, apuntan a la necesidad de crear formaciones que sean **corresponsables con las tareas de cuidados**. Cabe recordar que, un 41,7% de la muestra de la encuesta, tiene personas dependientes a cargo, siendo las mujeres sus principales cuidadoras de forma mayoritaria. De manera que se proponen formaciones flexibles, que tengan en cuenta los horarios escolares e incluso que cuenten con espacios habilitados donde las y los menores puedan permanecer en un lugar seguro en caso de que las formaciones sean presenciales.

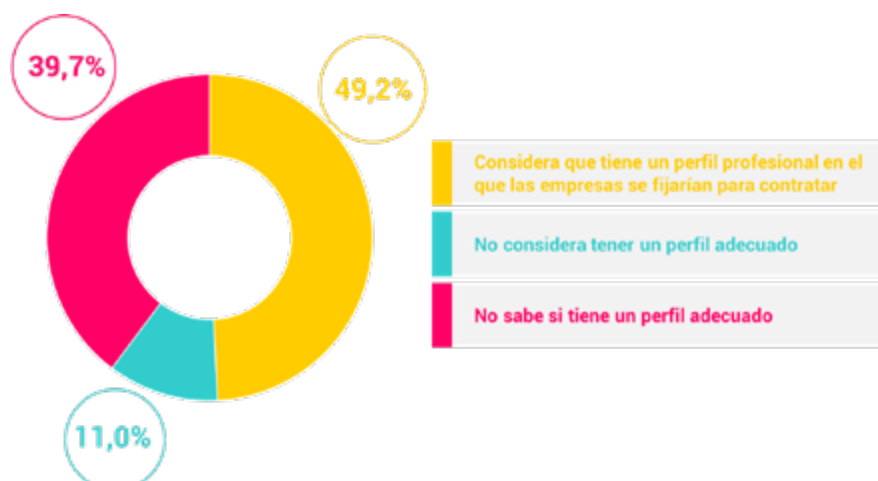
Continuando con las posibilidades de acceso, también se recoge la propuesta de **modificar los requisitos de acceso**, para que especialmente las formaciones regladas como pueden ser los certificados de profesionalidad lleguen a más personas. A lo largo de este apartado se ha mostrado cómo, si bien la formación se presenta como un factor imprescindible para aumentar la empleabilidad de la población DLD, el acceso a esta choca en ocasiones con la situación de necesidad económica a la que se enfrentan. Así, hay para quien la formación ha de ser complementada con **ingresos económicos** en forma de becas.

Por otro lado, la formación ofertada debe estar **actualizada a las demandas reales del mercado laboral**, por lo que será necesario realizar un sondeo entre las empresas del territorio acerca de cuáles son los perfiles de su interés. También se sugiere que las **empresas** puedan ser **partícipes** en la formación, impartiendo talleres o realizando el diseño de su contenido.

5.3.4. Los efectos del tiempo en desempleo en el perfil profesional

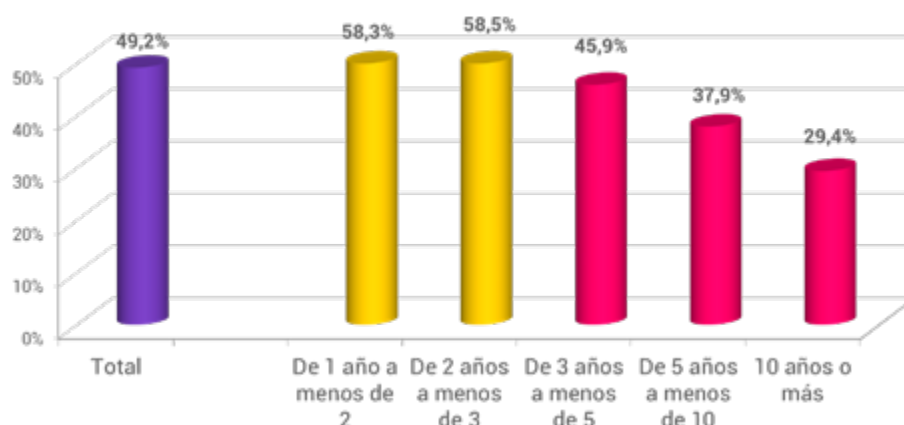
A continuación, se presenta la percepción que las personas en DLD encuestadas tienen de las empresas. Así, se muestra cómo creen que son vistos sus **perfiles profesionales** y cuál consideran que es la **postura de las empresas** hacia la población DLD.

GRÁFICO 41: AUTOPERCEPCIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL



La **mitad** de las personas participantes (49,2%) cree que tiene un **perfil profesional** que resulta **atractivo para las empresas** a la hora de contratar, frente al 50,8% que no lo considera así (11,0%) o no sabe si tiene un perfil adecuado (39,7%).

GRÁFICO 42: CONSIDERAN QUE TIENEN UN PERFIL PROFESIONAL EN EL QUE LAS EMPRESAS SE FIJARÍAN SEGÚN TIEMPO EN DESEMPLEO



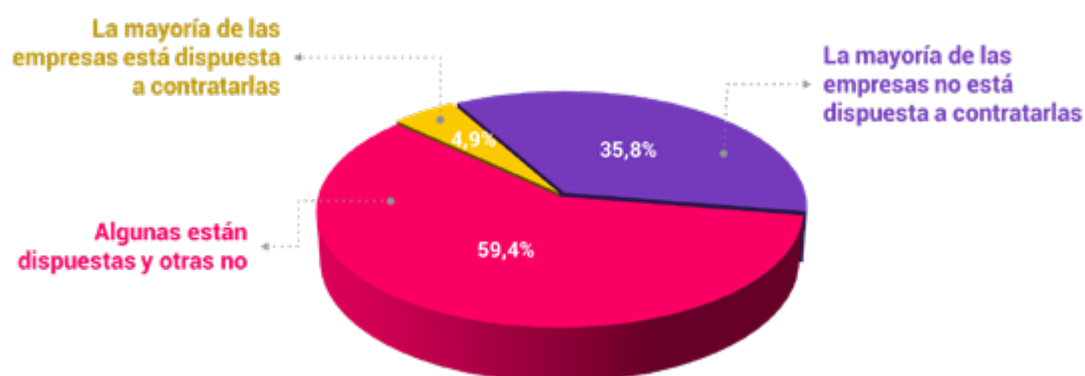
Diferencias estadísticamente significativas $\chi^2=28,035$; $p=0,002$

Esta **autopercepción se va deteriorando** a medida que aumenta el **tiempo en desempleo**, hasta el punto de que solo el 29,4% de quienes llevan 10 años o más sin empleo cree que se fijarán en su perfil.

Teniendo en cuenta estos resultados, uno de los temas a tratar en los grupos de discusión con profesionales de empleo fue cómo favorecer que las personas perciban tener un perfil laboral adecuado a las demandas del mercado de trabajo. En primer lugar, las personas participantes apuntaron a la necesidad de realizar un trabajo de **autoconocimiento**, teniendo en cuenta aspectos positivos y áreas de mejora en lo que respecta al empleo buscado. Este primer paso resulta fundamental, ya que en ocasiones no se detecta que el perfil profesional no cumple con las expectativas demandadas. Asimismo, para esta reflexión será de utilidad **analizar las ofertas de empleo** que actualmente están en el mercado laboral, haciendo consciente el posible desajuste entre el propio perfil y el perfil demandado.

Una vez realizado este proceso, si es necesario, se llevará a cabo una **búsqueda de formación** adecuada para intentar adaptarse lo máximo posible a las necesidades solicitadas. Tras haber mejorado el perfil se optará a **puestos de empleo que se adecuen** o sean similares a la realidad actual de la persona, ya que de otro modo se puede favorecer la frustración y el desánimo frente a la B.A.E.

GRÁFICO 43: PERCEPCIÓN DE LA POSTURA DE LAS EMPRESAS HACIA LA POBLACIÓN DLD



Tan solo **un 4,9%** de la muestra considera que la mayoría de las **empresas están dispuestas a contratar** a personas en desempleo de larga duración. No obstante, la opción mayoritaria es la intermedia, que señala que algunas empresas están dispuestas y otras no (59,4%), por delante de quienes no creen que se vayan a inclinar por su contratación (35,8%).

"Hay empresas que son plataformas o tipos de empresas así grandes, pues eso sí lo ven. Yo creo que sí. Si te ven que llevas mucho tiempo parado..."

Mujer desempleada, 34 años

Algunas impresiones recogidas en las entrevistas con profesionales del tercer sector apuntan la idea de que entre las empresas existen ciertas reticencias a contratar a personas que llevan más de un año sin empleo. Este recelo en ocasiones se basa en sospechas acerca de los posibles motivos que pueda haber detrás de ese período sin empleo.

"Hay veces que la empresa nos dice "oye esta persona que lleva desde 2013 sin trabajar, ¿qué ha pasado? ¿Por qué no está trabajando?". Ese es el principal hándicap, es verdad que da mala impresión. ¿Qué ha pasado ahí tantos años? No encontrar empleo en tantos años es difícil. Ese es el principal problema que tienen con el tema del DLD."

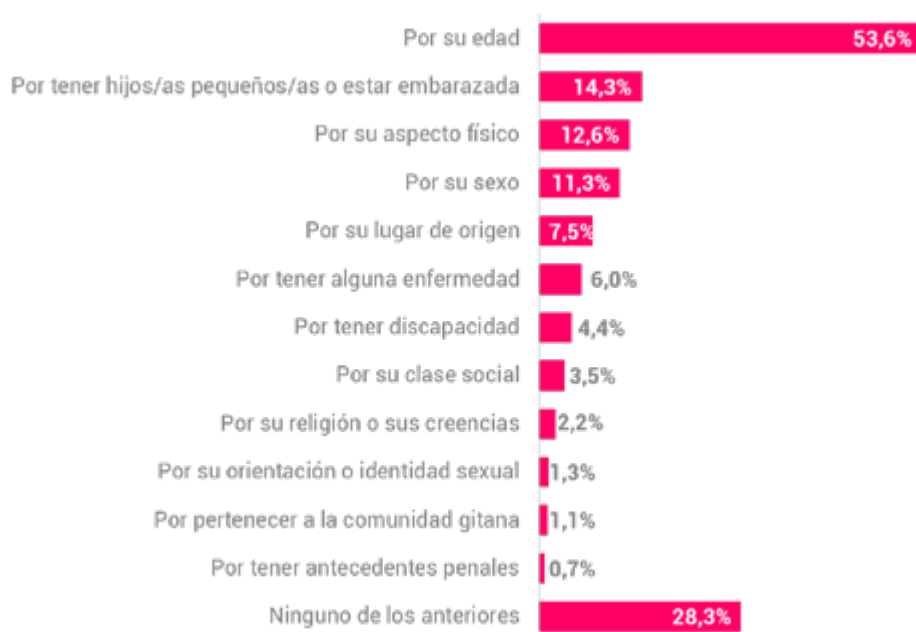
Profesional de empleo, tercer sector, Murcia

De este modo, tal y como se ha reflejado en este apartado, un 50,9% de las personas encuestadas **no sabe si tiene un perfil profesional adecuado** a las demandas del mercado, o directamente considera que no lo tienen. Paralelamente, solo una **pequeña proporción** (4,9%) cree que la mayoría de las empresas es **proclive a contratar personas en DLD**.

5.3.5. Los colectivos que se sienten discriminados

Este apartado recoge los posibles atributos por los que las personas en DLD encuestadas se han podido **sentir discriminadas** en algún **empleo** o en la **búsqueda** de este.

GRÁFICO 44: ASPECTOS DISCRIMINATORIOS EN EL TRABAJO O EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO



Cabe destacar cómo **solamente el 28,3% de la muestra no ha sentido discriminación por ningún motivo**.

El aspecto por el que más personas encuestadas se han sentido discriminadas es **por la edad** (53,6%). Este sentimiento se incrementa gradualmente conforme aumenta la edad de las personas encuestadas, pasando de un 8,3% entre menores de 30 años a **75,2% entre quienes tienen 55 y más**.

Entre los motivos de discriminación más mencionados, se encuentran dos que varían su incidencia si se diferencia por género. Así, mientras el trato diferenciado **por tener hijos/as o estar embarazada** (14,3%) afecta al 2,8% de los hombres, lo hace entre un **20,0% de las mujeres**. De igual modo, el sentimiento de discriminación **por sexo** (11,3%) es experimentado más por **mujeres (13,8%)** que por hombres (4,9%).

Otros factores de discriminación que se concentran en segmentos concretos son el **lugar de origen** (7,5%), que se da entre el 43,1% de la población extranjera; por pertenecer a la etnia gitana (1,1%), indicado por el 14,3% de quienes son de alguna **minoría étnica**; y por tener alguna discapacidad (4,4%), señalado por el 33,3% de las personas con **diversidad funcional**, aunque, como se ha señalado, en estos últimos casos las bases muestrales son muy pequeñas.

Estos sentimientos de discriminación por parte de la muestra participante en el Observatorio DLD no contradicen a las percepciones recogidas en las entrevistas con profesionales del tercer sector y de servicios públicos de empleo que realizan intermediación con empresas.

"Esta mañana mismo una empresa de limpieza nos pedía una chica y nos decía "Oye ¿esta chica es gitana?", y le decíamos "Sí", y nos decía "Uy". Pues entonces tenemos que trabajar con las empresas, el romper esos prejuicios. Ese trabajo con las empresas también lo hacemos y es bastante lento."

Profesional de empleo, tercer sector, Murcia

"Ya el hecho de que llame una entidad, hay empresas que no lo ven, que dicen "uy, ¿con qué personas me pondrá en contacto?". Hay ese miedo. Y luego hay gente que te lo dice directamente: "yo no contrato inmigrantes", "no contrato gitanos en paro". Todo eso a la cara."

Profesional de empleo, tercer sector, Madrid

"Parece que ya cuando tiene 55 años no vale para trabajar. [...] Cuando vienen a pedirnos gente, en muchas ocasiones nos decían "pero que no tenga más de 30 años". Entonces yo creo que tenemos que cambiar, un cambio de mentalidad completo es lo que tenemos que hacer."

Profesional de servicio público de empleo, Castilla- La Mancha

En este sentido, **es necesaria la intervención no solamente con las personas desempleadas, sino también con las organizaciones empresariales**. Aunque no son prácticas muy extendidas en comparación con la orientación laboral, sí se han encontrado algunas experiencias que promueven el trabajo de intervención con empresas.

"Estamos fomentando mucho la sensibilización empresarial a través de otro programa ya muy relacionado y destinado solamente a esa actuación con las empresas. [...]Se ha hecho el programa de interculturalidad dentro de la empresa, [...] se ha pasado cuestionarios, tanto a empresas, como a trabajadores de esas empresas, para ver dónde ven ellos ese enriquecimiento, que les aporta esta contratación o el trabajar con interculturalidad, o con diferentes colectivos dentro de su empresa."

Profesional de empleo, tercer sector, Murcia

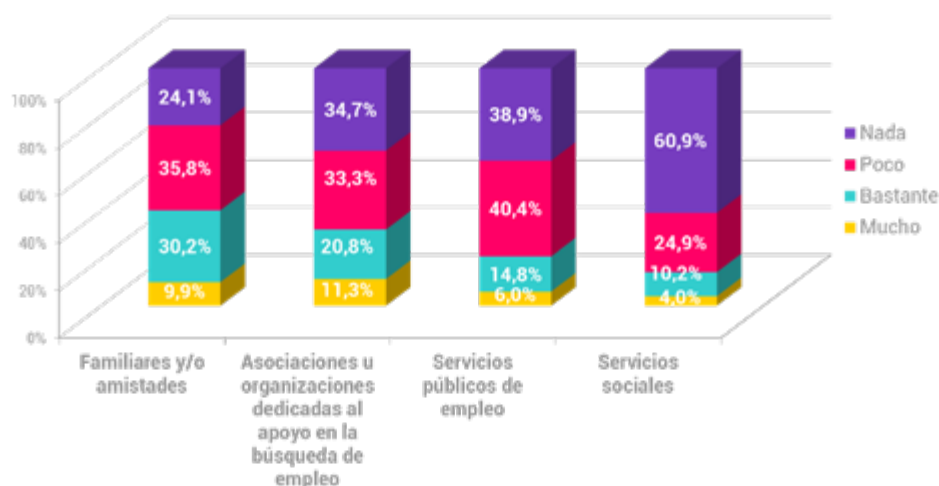
Según los datos mostrados más arriba, en los procesos de selección la **discriminación laboral** por cuestiones personales continúa siendo una realidad que sucede en numerosas ocasiones en el mercado laboral. Así, la encuesta del Observatorio DLD refleja cómo una proporción mayoritaria de personas señala haberse sentido discriminada **por su edad**. Cabe recordar que 6 de cada 10 personas desempleadas de larga duración tiene más de 45 años. De este modo, combatir la cronificación del desempleo también supone **luchar contra el edadismo en los procesos de selección** del tejido empresarial.

El origen de estas discriminaciones suele estar ligado a estereotipos y prejuicios acerca de cómo serán las personas como trabajadoras basándose en un solo rasgo de carácter personal. Se trata por tanto de una distorsión de la realidad que no tiene que ver con las cualidades necesarias para desempeñar un puesto de trabajo. De nuevo, resulta imprescindible que desde las políticas y medidas para combatir el desempleo de larga duración también se **involucre a las empresas como agentes de cambio**. En este sentido resulta fundamental que las intervenciones que se realizan tanto por parte de las entidades del tercer sector, como por parte de las administraciones públicas, no solo vayan dirigidas a las personas desempleadas, sino que también se fomente la formación y sensibilización en las organizaciones empresariales.

5.3.6. La falta de apoyos percibidos para mejorar la empleabilidad

El siguiente apartado sobre los obstáculos para la inserción laboral a los que se enfrenta la población en DLD recoge la **percepción de la ayuda que facilitan diferentes personas o entidades para la B.A.E.** y de qué forma se producen esos apoyos.

GRÁFICO 45: PROCEDENCIA DEL APOYO PARA LA B.A.E.



El **mayor apoyo para la búsqueda de empleo** que percibe la muestra procede de su **entorno más cercano** (un 40,1% señala que sus familiares y/o amistades le ayuda mucho o bastante). El **resto de las ayudas** de los posibles agentes de apoyo para la B.A.E. son percibidas como **escasas**: el 68,0% señala que recibe poca o ninguna ayuda de las organizaciones del tercer sector, el 79,3% de los servicios públicos de empleo y el 85,8% de los servicios sociales. Conviene matizar que el trabajo de los servicios sociales no está enfocado exclusivamente en la población sin empleo, sino que comprende multitud de perfiles y problemáticas acumulables o no con el desempleo. De este modo, no se centra únicamente en la B.A.E. sino que aborda múltiples aspectos y sus labores hacen énfasis en servicios como la atención social comunitaria, las prestaciones económicas, la atención social especializada o los servicios domiciliarios, entre otros.

Ninguna ayuda de los posibles agentes de apoyo para la B.A.E. fue percibida mayoritariamente como positiva, siendo los servicios públicos de empleo y los servicios sociales quienes se considera que ofrecen menos soporte. Pese a ello, a continuación, se muestra cómo hay diferencias principalmente en función del nivel de estudios.

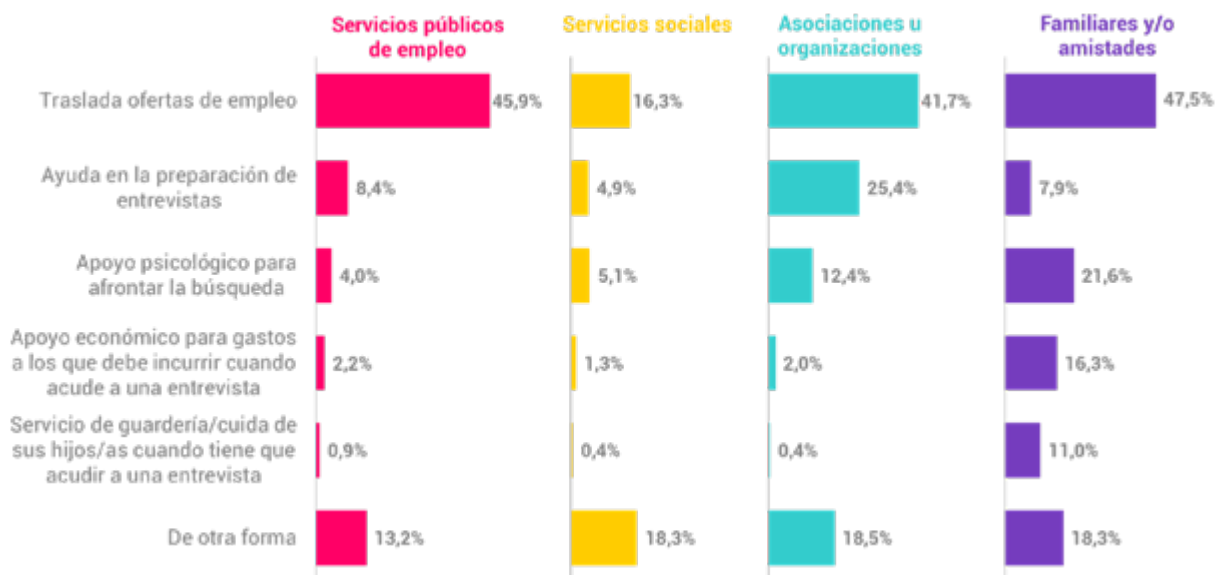
GRÁFICO 46: RECIBEN MUCHO O BASTANTE APOYO DE SERVICIOS SOCIALES PARA LA B.A.E. SEGÚN NACIONALIDAD



Diferencias estadísticamente significativas $X^2=4,187$; $p=0,041$

A su vez, la población extranjera percibe en mayor medida recibir ese soporte por parte de servicios sociales.

GRÁFICO 47: FORMAS DE APOYOS PARA LA B.A.E. POR PARTE DE ENTIDADES Y PERSONAS



La **forma de apoyo** para la búsqueda de empleo más frecuente es el **traslado de ofertas**. Para los tres tipos de entidades por los que se preguntó, la ayuda para la preparación de entrevistas y el apoyo psicológico para afrontar esa búsqueda son las siguientes medidas más mencionadas. En el caso de las ayudas de **personas cercanas**, además de facilitar ofertas, su apoyo para la búsqueda de empleo es de carácter **psicológico y económico** y como soporte para el **cuidado de menores a cargo**.

Junto a los datos obtenidos a través de la encuesta, la información cualitativa también refleja la percepción de una falta de **apoyo por parte de los servicios públicos de empleo en el proceso B.A.E.** En ocasiones se debe a un **descontento con el servicio ofrecido**, pero también existe cierto **desconocimiento** sobre lo que los servicios públicos de empleo pueden ofrecer.

"A veces creen que el servicio público de empleo está para fichar y poco más, para pedir dinero al SEPE. Mucha gente tiene todavía esa mentalidad, que en el SEPE ponemos un sellito en la demanda y poco más."

Profesional de servicio público de empleo, Castilla- La Mancha

"Aunque parezca mentira muchísima gente no sabe que le toca una prestación. Una de las cosas que haces es rellenar el formulario del SEPE, que tampoco lo sabe hacer [...] Imagínate una persona que no tiene ni idea y que es que no sabe que ni existe el SEPE, porque muchísima gente todavía lo llama INEM, así que vete tú a buscar el INEM por la página web."

Profesional de servicio público de empleo, Baleares

Por otra parte, **este desconocimiento** sobre la ayuda prestada por los servicios públicos a veces **se extiende a las organizaciones empresariales**, lo cual muestra la necesidad de reforzar la intermediación laboral dentro de los programas de empleo que se ofrecen desde los servicios públicos.

"Creo que el problema es el gran desconocimiento que las empresas tienen de nosotros. Ese es un problema importante pero cuando conseguimos acceder a la empresa y nos ven, y además utilizan nuestro servicio, incluso gestionan ofertas con nosotros, en general están muy satisfechas."

Profesional de servicio público de empleo, Andalucía

"Primero porque la mayor parte de ellas están muy intervenidas por las asesorías y segundo porque la empresa no identifica al SAE con un incentivo a la contratación, ni con una gestión de ofertas, ni tampoco conoce, hay muchas veces que la percepción que tiene es lo que se oye..."

Profesional de servicio público de empleo, Andalucía

Así, de acuerdo a lo aquí expuesto, la ayuda para la búsqueda de empleo que se ofrece desde los servicios públicos es percibida como mejorable tanto en su alcance como en sus formas.

Desde los grupos de discusión realizados con profesionales de empleo, esta percepción de falta de apoyos para la B.A.E por parte de las instituciones debe intentar mitigarse, en primer lugar, **mejorando la calidad de los servicios prestados**. En este sentido, entre las recomendaciones a las que apuntan las y los profesionales se encuentra la necesidad de **ampliar la formación para el personal de orientación laboral, actualizar las herramientas de intervención, aumentar la personalización** de los servicios adaptando el **ratio** entre profesionales y personas usuarias, ampliar los sistemas de **seguimiento** o incluir a la **empresa** como agente formativo, permitiendo así una mayor adecuación del contenido impartido a las demandas del mercado laboral.

Asimismo, las y los profesionales señalan que en numerosas ocasiones existe un amplio **desconocimiento sobre los apoyos** que pueden brindar las instituciones tanto públicas como privadas durante el proceso de búsqueda de empleo. Por ende, se deben intentar mejorar las estrategias de **comunicación**, además de favorecer el conocimiento e **intercambio de recursos entre las instituciones** que trabajan en un mismo territorio. De este modo, a través de las y los profesionales se trasladará la información a las personas usuarias. En el apartado "5.5 Buenas prácticas de intervención con personas desempleadas de larga duración o situación de riesgo de exclusión social" se puede encontrar una experiencia vigente que promueve el intercambio de recursos entre diferentes entidades que trabajan para combatir el desempleo en Albacete.

Por su parte, los **espacios donde se imparte formación reglada** también pueden ser una vía para difundir a la ciudadanía los recursos para favorecer la inserción laboral que ofrecen las instituciones.

5.3.7. La escasez de trabajo coordinado entre las organizaciones que intervienen

A raíz de la exploración de programas de inserción sociolaboral realizada, se han podido detectar algunas buenas prácticas en lo que se refiere al **trabajo en red** entre entidades públicas y del tercer sector. Sin embargo, también se ha constatado que no se trata de experiencias tan habituales y que muchas veces, aunque existe colaboración, **se carece de protocolos de actuación y de estrategias coordinadas**.

En este último apartado relativo a los obstáculos para la inserción laboral, se realiza un análisis -a partir de la información cualitativa recopilada- en torno al trabajo en red que desarrollan organizaciones sociales e instituciones públicas, señalando algunas de sus carencias y posibles aspectos a impulsar.

Problemas de solapamiento

Como se ha introducido, una carencia con la que con frecuencia topan los programas de inserción sociolaboral es la **falta de coordinación** en su trabajo que en algunas ocasiones se produce. Estos eventuales desajustes pueden generar solapamientos en las intervenciones y provocar que diferentes entidades puedan estar atendiendo a las mismas personas sin saberlo.

"A la persona que no la mareen, porque cada uno tiene su forma de registrar la información, otra vez el diagnóstico, otra vez la misma entrevista. Las personas se cansan muchísimo de esto. Se repite, se repite porque cada uno vuelve a empezar la historia como si fuese la primera vez que esa persona se sienta con un técnico. Ese trabajo comunitario de crear esa mesa y ese modo de trabajo es importante."

Profesional de servicios sociales, Andalucía

Junto a la identificación de este problema, entre los equipos profesionales entrevistados se ha señalado con frecuencia la necesidad de **crear y compartir herramientas comunes de diagnóstico y seguimiento**.

"Llevamos reivindicando desde el año 13 o 14, que se desarrollará una plataforma común en la que todos pudiéramos trabajar en el mismo sitio. El servicio de empleo dice que tiene la suya y que la suya no la comparte, el IMAS lo único que ha conseguido desarrollar son tablas Excel infinitas, kilométricas, que son operativas hasta cierto punto, pero que hacen muy difícil lo que es el trabajo fluido, y en esas estamos."

Profesional de empleo, tercer sector, Murcia

"Lo primero, herramientas compartidas, está claro. Porque no podemos tener cada uno una herramienta donde hace un diagnóstico, donde cada uno refleja su itinerario sin saber lo que ha hecho el otro. Si estamos trabajando itinerario con una persona ese itinerario debe ser compartido, debemos tener acceso todos los técnicos para ir registrando las actuaciones que se van haciendo y los progresos de esa persona. Eso es fundamental."

Profesional de servicios sociales, Andalucía

La importancia del trabajo integral

Más allá de la generación de herramientas conjuntas, la coordinación y cooperación en torno a la intervención pasa por el fortalecimiento del trabajo integral. La mayoría de las entidades y programas dicen estar conectadas a otros servicios, pero, para algunas organizaciones, este **vínculo muchas veces es coyuntural** o para aspectos muy concretos.

"Las entidades del tercer sector yo pienso que en cierto modo trabajan de forma coordinada entre ellas para evitar la duplicidad de todo aquello que ofrecen, de todos los recursos que están ofertando a la población. Lo que pasa es que quizá habría que fomentar un poquito más la unidad para que se hiciesen acuerdos mucho más centrados en las necesidades de la población. [...] Yo sé que se están haciendo mesas, se están haciendo sesiones y tertulias en las que las entidades van exponiendo las necesidades y los recursos que están a su disposición."

Profesional de servicios sociales, Castilla- La Mancha

Las necesidades de la población en DLD y en situación o riesgo de exclusión social exigen una **intervención multidimensional y multidisciplinar** que muchas veces ha de ser abordada desde **diferentes recursos e instituciones a la vez**.

"Las políticas aisladas con colectivos como estos no funcionan, porque el problema del parado de larga duración es algo más que una falta de cualificación o una falta de. El problema de exclusión social es algo más. Y que si tú no integras todas las políticas y las apuntas en un mismo momento con una acción integral, difícilmente vas a conseguir que la persona salga de esa situación. Hay un conjunto de factores que te hacen llegar a una situación que tienes que atacar todos y si no los atacas todos las políticas aisladas por sí solas no funcionan. Creo que es un problema más de coordinación de las administraciones públicas que de una falta de políticas."

Profesional de servicio público de empleo, Andalucía

Así, la intensidad y profundidad de estas conexiones en ocasiones depende de la voluntad del personal técnico en cuestión, que se coordina **sin una estrategia más sólida** detrás y **sin un tiempo destinado específicamente** a tejer estas relaciones. En este sentido, diferentes voces

señalan la importancia de que ese trabajo coordinado se haga desde programas integrales, que conecten los diferentes recursos y a las personas que ahí desarrollan su labor.

"Sí que sería bueno tener complementariamente alguna parte psicológica, jurídica y monitores de ocio. [...] Hay tantas cosas que podrían caer y que afectan en el empleo que si los proyectos los pudieran tener, sería mucho mejor que tener que estar derivando y demás."

Profesional de empleo, tercer sector, Madrid

"Trabajar las afectividades, el conocimiento en el territorio de que hay otro técnico de empleo, ahí hay un técnico de salud, que los conocemos, que parece mentira pero que no lo conocemos, y que tiene esta serie de recursos y que yo puedo enlazar a mi persona a la que estoy acompañando con ese recurso."

Profesional de servicios sociales, Andalucía

A su vez, para procurar el éxito de dichos programas integrales es conveniente **conocer los recursos de la zona**, contactar con otras organizaciones y establecer vínculos entre las personas técnicas.

"Si tú estás generando estrategias de empleabilidad tendrás que trabajar con todos los recursos complejos que tienes que mover para la empleabilidad, que son recursos educativos, que son recursos de ocio y tiempo libre, que son recursos de salud, que son recursos económicos... y todos esos están divididos en distintas competencias y distintas organizaciones, que tú tienes que manejar a tiempo y las tienes que manejar que manejar ampliando un capital relacional, un capital relacional en lo local en donde todo eso lo conozcas y donde todo eso lo sepas mover para facilitar el acceso a las personas."

Profesional de servicios sociales, Andalucía

Junto a ese vínculo, se señala la pertinencia de **formar a los equipos** profesionales de una forma homogénea para que compartan un **mismo lenguaje** y los **mismos criterios**.

"Aproximarnos a una taxonomía compartida. Hay distancias en los lenguajes cuando hablamos los técnicos que parece que estamos hablando de lo mismo y no estamos hablando de lo mismo. [...] Una formación que nos haga llegar a manejar una herramienta de manera común, a una taxonomía compartida, a un modelo de elaborar diagnóstico, a aprender a trabajar en red..."

Profesional de servicios sociales, Andalucía

En línea con lo aquí señalado en 2010 nació la **Red de Inclusión Social (RIS)**, un espacio de intercambio y de diálogo que busca **mejorar las políticas y la práctica para la inclusión social**. Esta red está conformada por representantes de entidades sociales, servicios sociales y de los

servicios de empleo de las CCAA, así como de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. El objetivo principal de la RIS es **articular vías de cooperación** entre las administraciones públicas y las entidades de acción social en materia de inclusión social.

Así, se puede afirmar que la actividad de la RIS guarda relación con las debilidades que se han señalado anteriormente relativas a la importancia del trabajo integral. De este modo, una de sus funciones es **promover el intercambio de conocimientos** y experiencias entre los organismos participantes. A su vez, la RIS apoya **formaciones conjuntas** para profesionales de los servicios sociales y de empleo en las CCAA, con el objetivo de mejorar su capacitación, ampliar el conocimiento mutuo y **crear espacios de trabajo conjunto**.

Fortalecer la red a través del trabajo comunitario

Otro aspecto recogido en las entrevistas a profesionales y que merece la pena tener en cuenta para fortalecer la conexión entre entidades y servicios es el diseño de más programas que contemplen como parte estructural el **trabajo comunitario y en red**.

"Hay que construir itinerarios para las organizaciones. Las organizaciones no sabemos trabajar en red, no sabemos trabajar acompañando a la persona una vez que cambian de técnico de referencia. Entonces ese modelo de itinerario integrado, personalizado, no había que construirlo solo para la persona, había que construir el itinerario en el ámbito local, una estrategia local para llevar a cabo estos itinerarios donde están participando el tercer sector, servicios sociales, empleo, salud, vivienda, otros recursos."

Profesional de servicios sociales, Andalucía

"Programas que contemplen esa necesidad de trabajar en red. No que digan teóricamente que hay que trabajar en red, sino que obliguen. Tienen que haber programas que atraviesen todo lo que significa la empleabilidad de una persona. Educación, formación, inserción... que si no nos vamos pasando pelotas."

Profesional de servicios sociales, Andalucía

Por último, cabe señalar las dificultades que se han tenido también desde la propia investigación en cuanto al acceso a datos de algunas administraciones públicas. Por ello y en consonancia con lo descrito anteriormente, resulta necesario **fortalecer la colaboración entre las diferentes instituciones y entidades**. Este fortalecimiento puede ser abordado a través de la elaboración de **herramientas o programas comunes** y, en muchos casos, alejando a las entidades sociales de la lógica de competitividad, para buscar una **lógica de cooperación** que permita **compartir recursos y estrategias**. De este se podrá hacer frente de manera conjunta a todas las posibles dimensiones de la exclusión social que confluyan en la población afectada.

5.4. LA EXCLUSIÓN SOCIAL MÁS ALLÁ DEL EMPLEO

Como ya se ha señalado, al igual que el desempleo, el proceso de exclusión social repercute y se manifiesta en multitud de ámbitos. Así, abordar las diferentes dimensiones que componen este proceso, **ayudará a entender su multicausalidad** y comprender mejor los diferentes mecanismos de integración y de generación de oportunidades vitales que confluyen.

De acuerdo con esto, a continuación, se analiza el impacto que tienen sobre la muestra algunos de los factores de exclusión todavía no recogidos en este documento. Así, se describe el **estado de salud**, tanto física como mental y se analiza la **red de apoyos** con la que cuenta la población en DLD encuestada, su grado de **participación política y social** y su **percepción de las diferentes instituciones**.

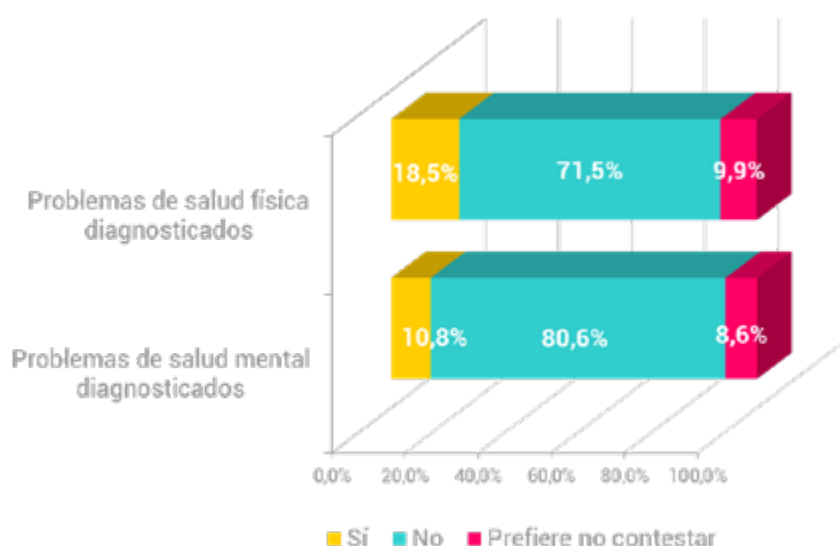
5.4.1. La salud física y mental

La salud, entendida en toda la amplitud del término, es un factor relevante a la hora de comprender la exclusión social. A su vez, la salud, como **necesidad vital básica**, es un requisito **imprescindible para la inserción sociolaboral**, por lo que se ha considerado pertinente prestarle la atención necesaria en este Observatorio DLD.

De este modo, el apartado aborda la salud física y mental de la muestra participante. Para ello se contempla la existencia de **diagnósticos** de posibles problemas, se mide la **autopercepción** de estos estados de salud y la **asistencia a especialistas** que trabajen posibles problemas.

Por último, se muestra cómo la necesidad económica tiene consecuencias en los diferentes gastos de salud y los **efectos psicoemocionales** que la situación en desempleo haya podido provocar.

GRÁFICO 48: PROBLEMAS DE SALUD DIAGNOSTICADOS



Entre la población DLD consultada son **más frecuentes los problemas de salud física diagnosticados** (18,5%) que los de salud mental (10,8%).

GRÁFICO 49: PROBLEMAS DE SALUD MENTAL DIAGNOSTICADOS ENTRE COLECTIVOS VULNERABLES



Diferencias estadísticamente significativas $X^2=7388$; $p=0,025$ / $X^2=52,994$; $p=0,000$

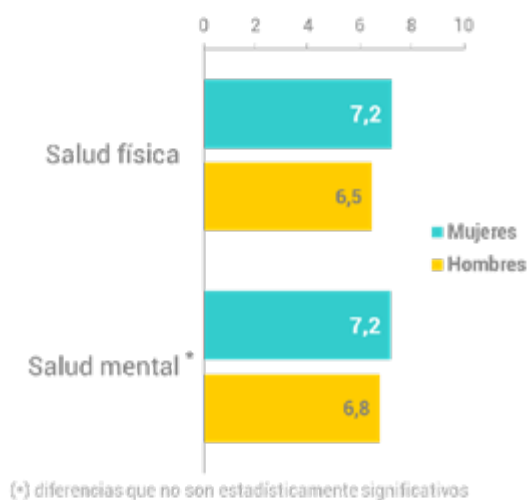
Las mujeres **víctimas de violencia de género** y las personas con **diversidad funcional** destacan por una **mayor tasa de problemas mentales diagnosticados**.

GRÁFICO 50: AUTOVALORACIÓN MEDIA (0-10) DE LA SALUD FÍSICA Y MENTAL



La autovaloración de la salud física y mental es bastante similar: entre la población en DLD participante la media de la salud física es de 6,9 puntos sobre 10 y de la salud mental de 7,0 sobre 10.

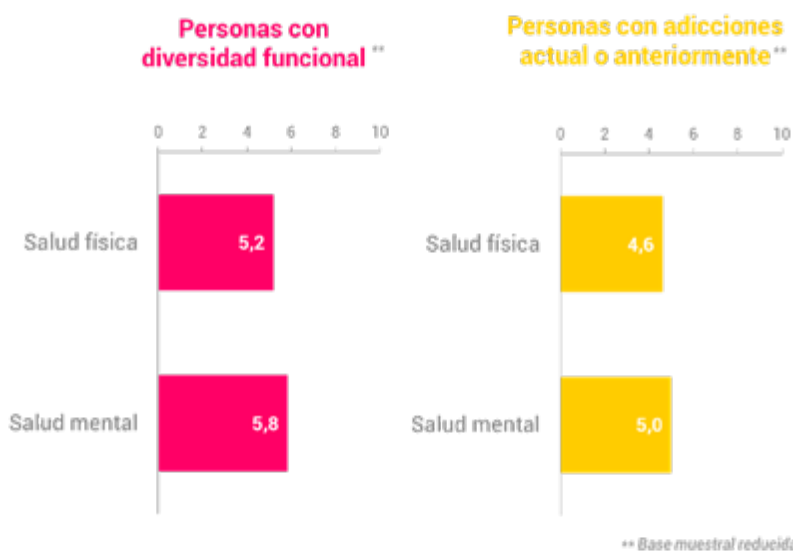
GRÁFICO 51: AUTOVALORACIÓN MEDIA (0-10) DE LA SALUD FÍSICA Y MENTAL SEGÚN GÉNERO



Salud física: diferencias estadísticamente significativas $F=13,986$; $p=0,000$

La percepción que tienen las mujeres de su propia salud física (7,2 puntos de media) es mejor que la que tienen los hombres (6,5). En el caso de la salud mental, no se puede destacar distinción alguna al no tratarse de diferencias estadísticamente significativas.

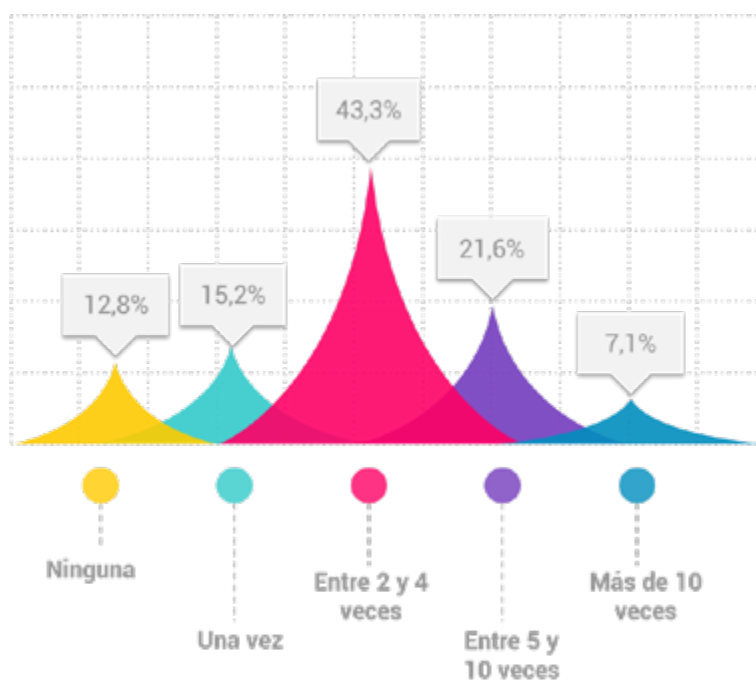
GRÁFICO 52: AUTOVALORACIÓN MEDIA (0-10) DE LA SALUD FÍSICA Y MENTAL ENTRE COLECTIVOS VULNERABLES



Diferencias estadísticamente significativas $F=36,525$; $p=0,000$ / $F=19,563$; $p=0,000$
Diferencias estadísticamente significativas $F=12,974$; $p=0,000$ / $F=11,654$; $p=0,001$

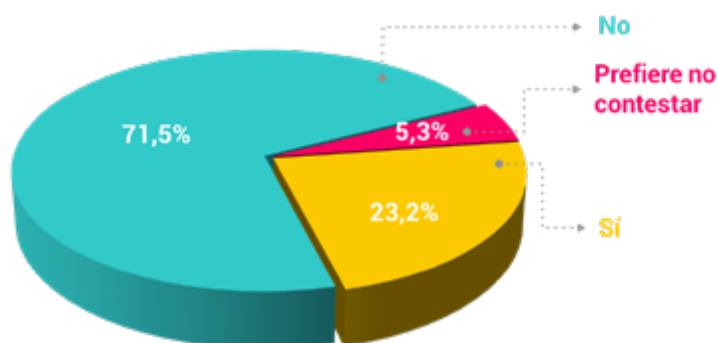
La autovaloración de la salud física y mental es más baja entre las personas con **diversidad funcional** y **quienes han tenido adicciones** actual o anteriormente.

GRÁFICO 53: NÚMERO DE ASISTENCIAS MÉDICAS EN EL ÚLTIMO AÑO



En el último año la población en DLD encuestada **acudió a consulta médica una media de 4,2 veces**, siendo lo más habitual haber asistido entre 2 y 4 veces (43,3%). Cabe destacar cómo un 28,7% acudió 5 veces o más.

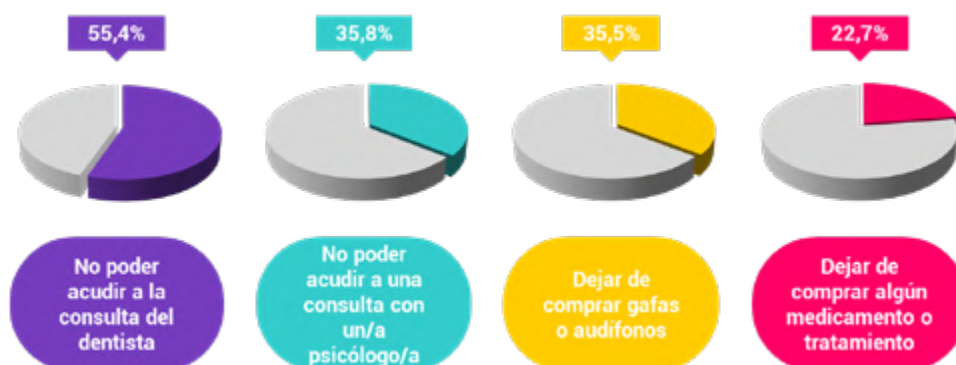
GRÁFICO 54: ASISTENCIA A CONSULTA PSICOLÓGICA O PSIQUIÁTRICA EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES



Cerca de **una cuarta parte** de la población en DLD participante (23,2%) ha acudido a **consulta con especialistas en psicología o psiquiatría**.

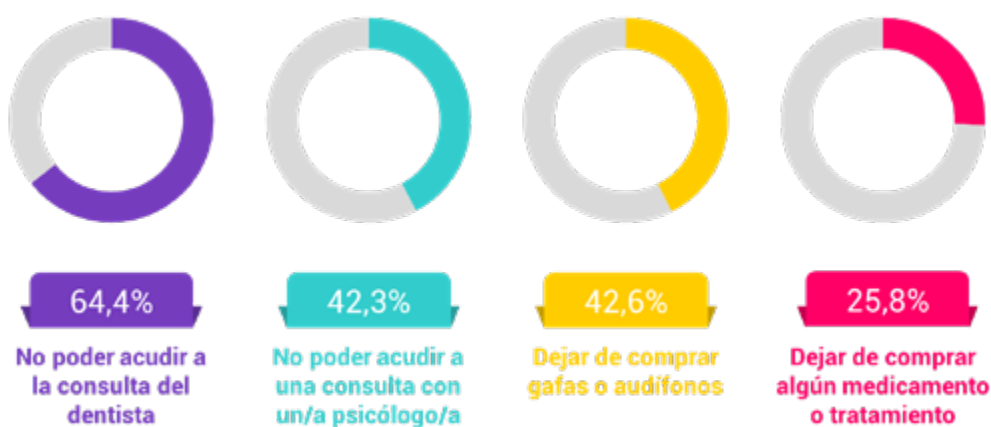
Las dificultades para afrontar gastos en salud

GRÁFICO 55: PROBLEMAS PARA AFRONTAR GASTOS DE SALUD POR DIFICULTADES ECONÓMICAS



Los ajustes económicos alcanzan al ámbito de la salud. Como se ha podido detectar, durante el último año más de la mitad de la muestra ha prescindido de acudir al **dentista** por problemas económicos (55,4%), más de un tercio no ha podido acudir a una **consulta psicológica** (35,8%) y ha dejado de **comprar gafas o audífonos** (35,5%) y más de una quinta parte no ha adquirido **algún medicamento o tratamiento** (22,7%).

GRÁFICO 56: PROBLEMAS PARA AFRONTAR GASTOS DE SALUD POR DIFICULTADES ECONÓMICAS ENTRE POBLACIÓN EN RIESGO DE POBREZA



Diferencias estadísticamente significativas $X^2=38,196$; $p=0,000$ / $X^2=21,847$; $p=0,000$ / $X^2=25,567$; $p=0,000$ / $X^2=6,075$; $p=0,014$

Todos estos ajustes en torno a gastos en salud, **se acentúan entre la población en riesgo de pobreza**.

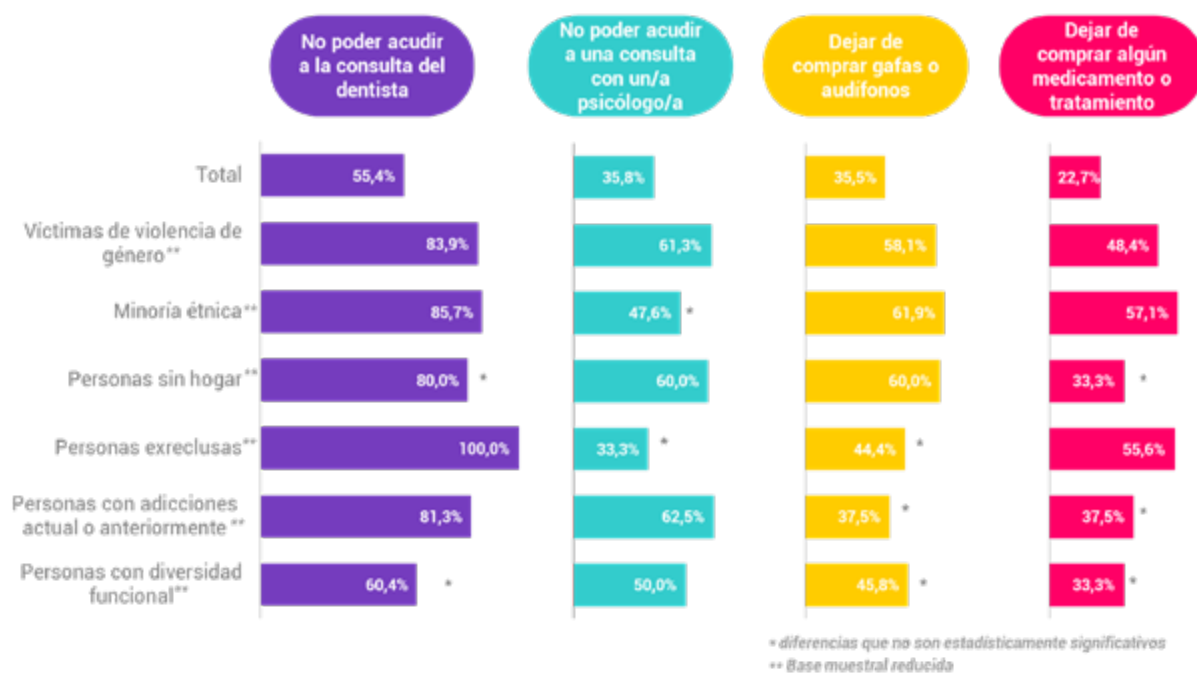
GRÁFICO 57: NO PODER ACUDIR A UNA CONSULTA CON UN/A PSICÓLOGO/A SEGÚN TIEMPO EN DESEMPLEO



Diferencias estadísticamente significativas $\chi^2=8,034$; $p=0,018$

Además, en función del tiempo en desempleo, **quienes llevan 5 años o más han prescindido** en mayor medida de asistir a **consulta psicológica**.

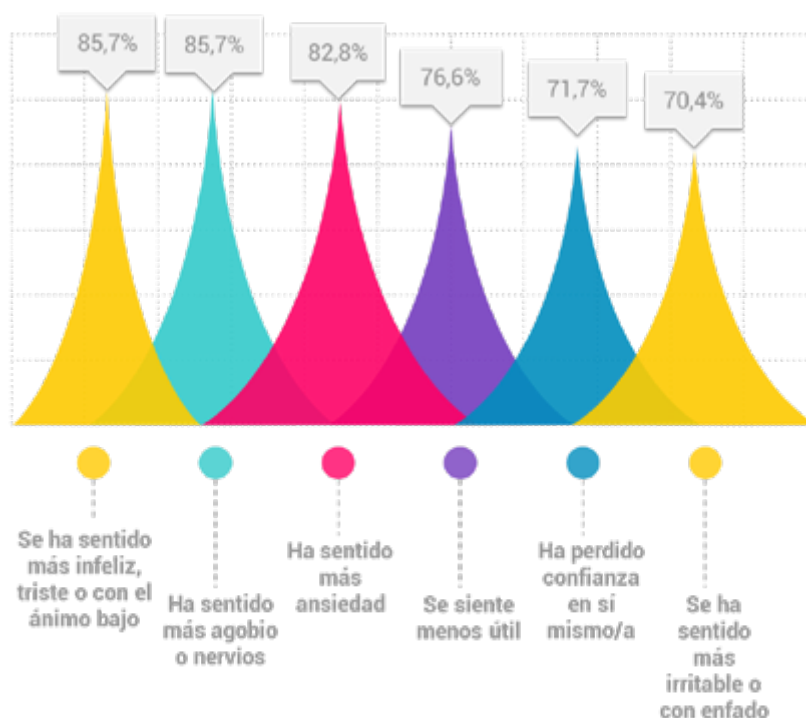
GRÁFICO 58: PROBLEMAS PARA AFRONTAR GASTOS DE SALUD POR DIFICULTADES ECONÓMICAS ENTRE COLECTIVOS VULNERABLES



En general, estos problemas para afrontar gastos relativos a la salud, **inciden en mayor medida entre los colectivos especialmente vulnerables**.

Los efectos psicoemocionales del desempleo

GRÁFICO 59: EFECTOS PSICOEMOCIONALES DEL DESEMPLEO



La **situación de desempleo** se traduce en una serie de **consecuencias anímicas** que se extienden entre buena parte de la población en DLD encuestada. La **mayoría** está de acuerdo o muy de acuerdo con que, desde que está en desempleo, ha sentido **tristeza, nerviosismo, ansiedad, pérdida de autoestima y confianza** o se encuentran más **irritables**.

Del análisis cualitativo se puede extraer que, aunque en ocasiones no exista un diagnóstico al respecto, el **desempleo** de larga duración puede suponer una **acumulación de efectos mentales negativos que dificultan avanzar en el proceso de búsqueda de empleo**.

"En mi caso se juntan circunstancias vamos a llamar de salud mental, depresión, ansiedad... soy un tío muy lógico, no tengo diagnosticado ningún problema como tal, más que los propios donde te abandonas, te dejas, te frustras, tiras la toalla y ya no crees en el sistema ni en lo que te ofrecen."

Hombre desempleado, 52 años

Como se ha podido detectar, en ocasiones la situación en desempleo es el inicio de un "efecto dominó" que acaba arrastrando otros problemas económicos y que, acumulados, generan un escenario psicoemocionalmente adverso.

"Yo tengo un hijo que ya termina su carrera ya hace tiempo que no puedo pagarle pensión, yo vivo en casa de mi pareja que llevamos más de diez años conviviendo[...] sí he perdido casa, he perdido familia, he perdido el compromiso de las cargas familiares, subsisto con 336 euros [...] yo lo que percibo es que estoy en fase de ultimátum: o me pongo a trabajar o estoy en la puta calle. Esa es la realidad."

Hombre desempleado, 52 años

Así pues, los **programas de inserción sociolaboral** consultados tienen muy presente el **trabajo del bienestar emocional y motivacional** como un paso ineludible.

"La gestión emocional yo creo que en este colectivo es muy importante, sobre todo con tanto tiempo en desempleo. A veces entran en unas dinámicas de tirar toalla, que eso hay que reconstruirlo y recolocarlo, porque si la persona no está colocada en la acción por muchos recursos que le des, por mucha información que le facilites, al final no está en esta energía, porque a veces hay que reconstruir la creencia de "puedo conseguirlo."

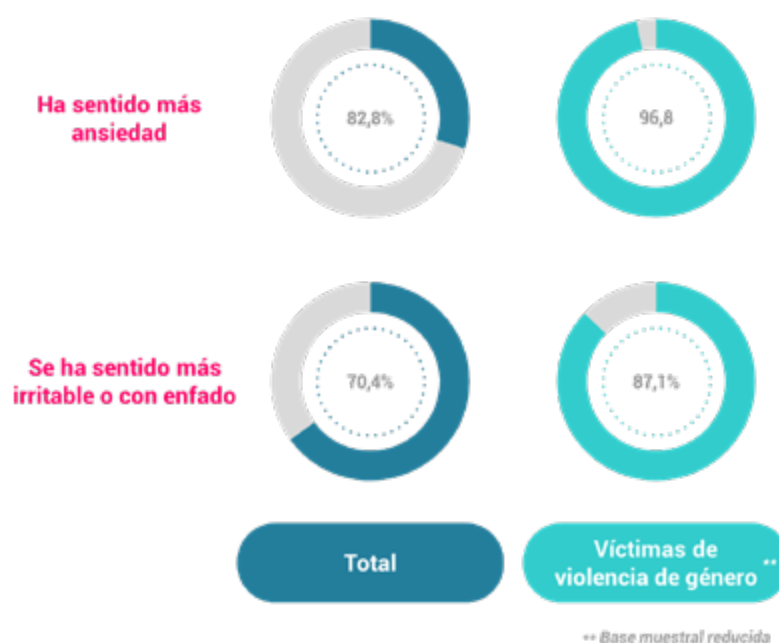
Profesional de servicio público de empleo, Murcia

Todo ello requiere que la intervención se adapte a estas necesidades específicas, contemplando aspectos que van más allá de los puramente laborales y que son la base necesaria para avanzar en la B.A.E.

"El punto de partida no es el mismo, para empezar, la situación personal en la que se encuentra no es la misma que la de alguien que lleva seis meses desempleada. Hay que empezar a construir o a reconstruir a esa persona para que tenga más posibilidades, lo normal es que esté mal de motivación incluso de autoestima, que todo ese tiempo en desempleo le haya hecho mella."

Profesional de servicio público de empleo, Murcia

GRÁFICO 60: EFECTOS PSICOEMOCIONALES DEL DESEMPLEO
ENTRE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO



Diferencias estadísticamente significativas $X^2=4,649$; $p=0,031$ / $X^2=4,451$; $p=0,035$

Los efectos psicoemocionales que provoca la situación en desempleo, como la ansiedad y la irritabilidad, se acentúan en el caso de aquellas **mujeres que han sufrido violencia de género**.

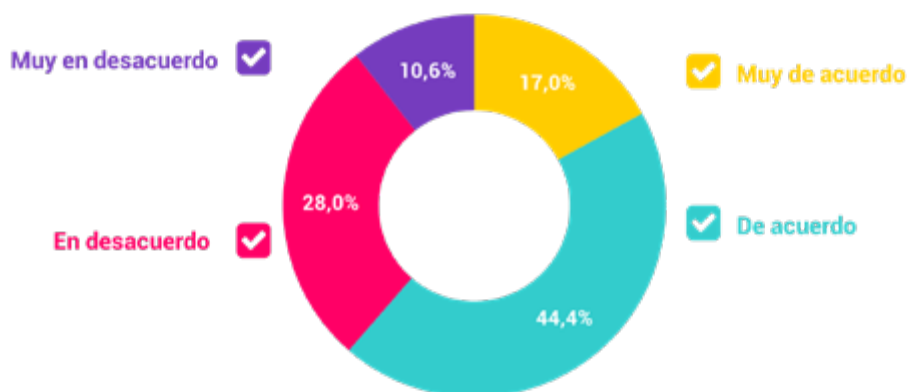
Desde los grupos de discusión realizados con profesionales de empleo, tratar de **mitigar los efectos del desempleo en la salud mental** precisa que los programas de inserción sociolaboral **incorporen la atención psicológica** como parte del repertorio de medidas de intervención. Ello requeriría que los **equipos** tuviesen un carácter **multidisciplinar**, incorporando así personal formado en psicología que se encargase específicamente de dicha intervención en favor del bienestar mental. A su vez, sería conveniente que la incorporación de este servicio se viese apuntalada con la **formación** en salud mental para el resto de profesionales.

Paralelamente, se señala la necesidad de que desde las **administraciones públicas** se ofrezca **apoyo psicológico** y que este no se limite a servicios sociales, sino que alcance a otros recursos como los **servicios públicos de empleo**.

5.4.2. Los apoyos recibidos ante las situaciones problemáticas

A continuación, se muestra cómo es percibida la red social con la que cuenta la población en DLD encuestada. Además, se detalla la procedencia de esos apoyos.

GRÁFICO 61: GRADO DE ACUERDO CON "CUENTO CON SUFICIENTES PERSONAS A LAS QUE PUEDO PEDIR AYUDA EN CUALQUIER MOMENTO"

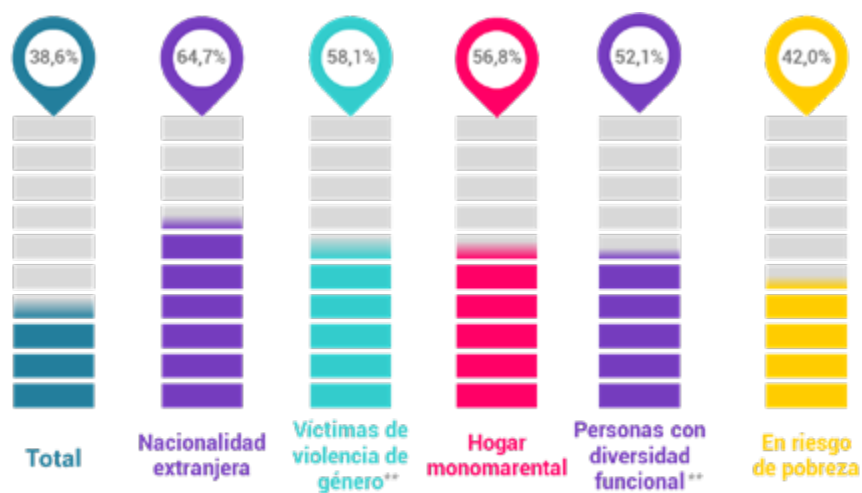


La **mayoría** de la muestra consultada considera que, en caso de necesitar ayuda, **tiene suficiente apoyo a su disposición**: un 44,4% está de acuerdo y un 17,0% muy de acuerdo con la frase: "Cuento con suficientes personas a las que puedo pedir ayuda en cualquier momento". Sin embargo, también aparece una proporción elevada (38,6%) que considera no tener apoyos suficientes.

"Si es que hay algunas que son muy limitadas, porque no tienen ingresos porque siempre se mueven en el mismo círculo, porque no tienen otros contactos, porque no conocen otras cosas, porque nadie le ha dicho que existen programas, o entidades, o servicios que les pueden echar un cable."

Profesional de empleo, tercer sector, Murcia

GRÁFICO 62: PERSONAS QUE NO CUENTAN CON SUFICIENTES APOYOS

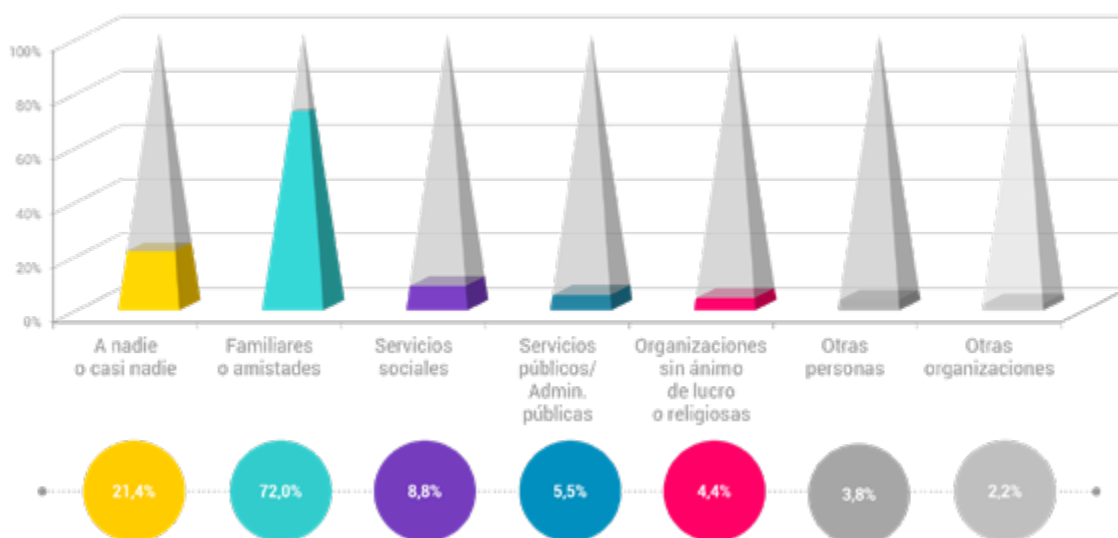


** Base muestral reducida

Diferencias estadísticamente significativas $X^2=16,481$; $p=0,000$ / $X^2=7,029$; $p=0,008$ / $X^2=15,749$; $p=0,015$ / $X^2=4,089$; $p=0,043$ / $X^2=5,647$; $p=0,017$

La **carencia de estos apoyos** se manifiesta de una manera más acentuada entre algunos de **aquellos segmentos** que a lo largo de esta investigación se ha visto que **se enfrentan a más dificultades**.

GRÁFICO 63: PERSONAS Y ENTIDADES A QUIENES ACUDEN EN SITUACIONES DE DIFICULTAD



Una quinta parte de la muestra consultada declara no tener a quien acudir en caso de necesidad (21,4%). Este dato es significativamente superior entre los hombres (27,5%) que entre las mujeres (18,4%).

Por otra parte, **familiares o amistades** es la opción con la que más personas cuentan como apoyo en situaciones de dificultad (72,0%), muy por delante de opciones como los servicios sociales (8,8%), servicios públicos o administración públicas (5,5%) y ONGs (4,4%).

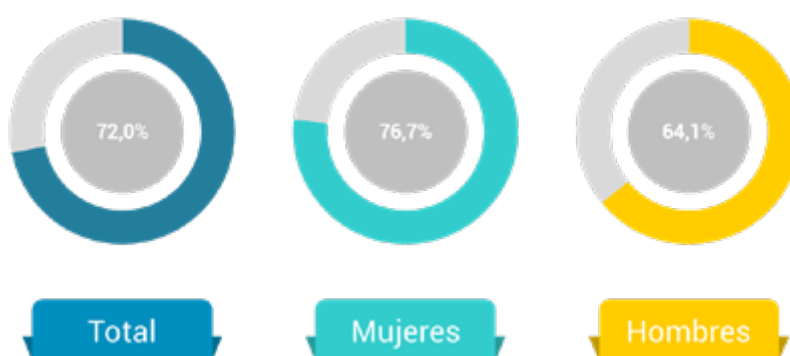
"También tienes un apoyo familiar, eso es muy importante, claro que es importante, como en todas las cosas, cuando uno se ha separado, cuando uno ha perdido un ser querido, si tú no estás arropado familiarmente, lo llevas peor y te puede derivar en otras cosas, en la bebida, en la ansiedad, en todo eso."

Hombre desempleado, 57 años

"Los servicios de orientación del SAE y del SEPE más allá de escucharte y de rellenar el parte no tienen nada que ver con la experiencia que estoy viviendo ahora [...] Allí parece que estás rellenando el parte y no hay más seguimiento y luego llega tu realidad, tu hundimiento y se acabó, no es una solución el servicio de orientación, no te van a dar... a mí, estoy hablando de mi experiencia."

Hombre desempleado, 52 años

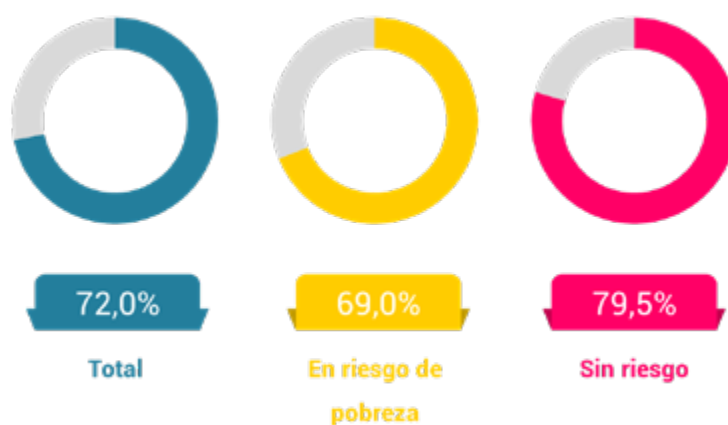
GRÁFICO 64: ACUDEN A FAMILIARES Y/O AMISTADES SEGÚN GÉNERO



Diferencias estadísticamente significativas $X^2=7,797$; $p=0,005$

Aunque entre ambos géneros el entorno cercano es la principal fuente de ayuda, las **mujeres** se apoyan en **familiares o amistades en mayor medida** que los hombres (76,7% vs 64,1%).

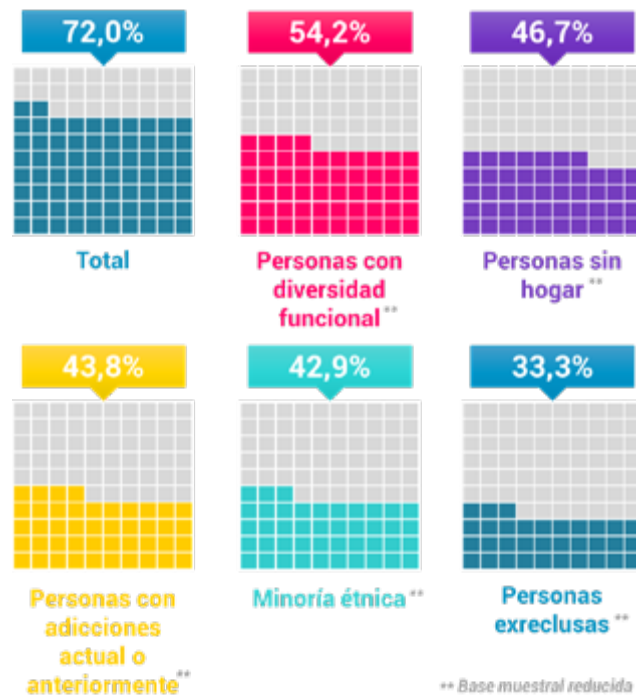
GRÁFICO 65: ACUDEN A FAMILIARES Y/O AMISTADES SEGÚN TASA DE RIESGO DE POBREZA



Diferencias estadísticamente significativas $X^2=5,003$; $p=0,025$

Aquellas personas en DLD encuestadas que se encuentran **en riesgo de pobreza** cuentan en **menor medida con personas de su entorno** en caso de encontrarse en dificultades.

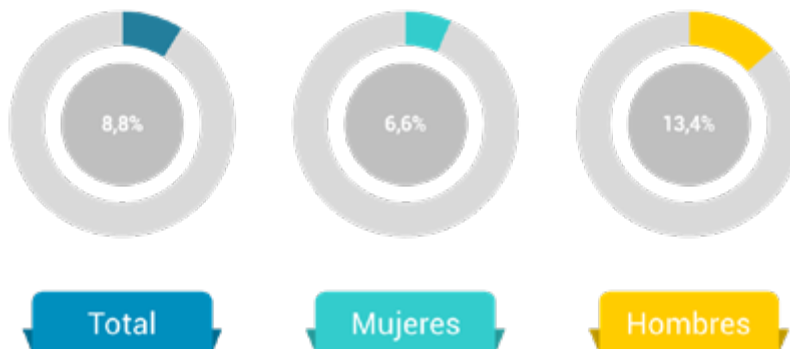
GRÁFICO 66: ACUDEN A FAMILIARES Y/O AMISTADES ENTRE COLECTIVOS VULNERABLES



Diferencias estadísticamente significativas $X^2=8,430$; $p=0,004$ / $X^2=4,921$; $p=0,027$ / $X^2=6,544$; $p=0,011$ / $X^2=9,247$; $p=0,002$ / $X^2=6,792$; $p=0,009$

De igual modo, los **colectivos de especial vulnerabilidad** recurren **menos** a **familiares o amistades** cuando se encuentran en una situación de dificultad.

GRÁFICO 67: ACUDEN A SERVICIOS SOCIALES SEGÚN GÉNERO



Diferencias estadísticamente significativas $X^2=5,664$; $p=0,017$

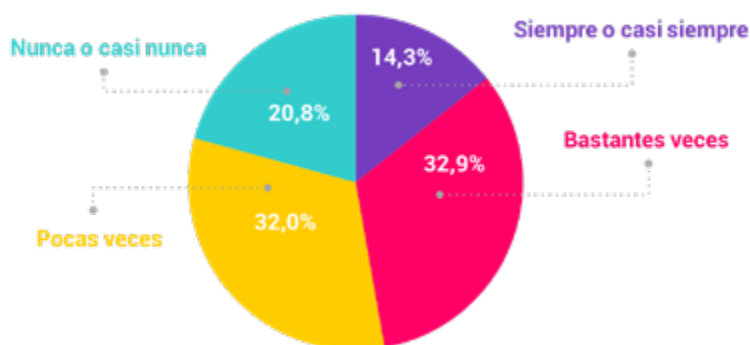
Si anteriormente se ha señalado cómo las mujeres recurren más a personas del entorno en caso de dificultad, ahora se ha de destacar cómo los **hombres** se apoyan más en los **servicios sociales** que las mujeres.

Como se ha mostrado en este apartado, pese a que la mayor parte de la población en DLD encuestada cuenta con suficiente ayuda a su alrededor, existe **un 38,6%** que **no dispone de ese apoyo**. Además, **esta ausencia de ayuda se agudiza entre algunos de los segmentos que se enfrentan a mayor acumulación de dificultades**, como es la población extranjera (un 64,7% no cuenta con suficiente apoyo), las mujeres víctimas de violencia de género (58,1%), los hogares monomarentales (56,8%), las personas con diversidad funcional (52,1%) y quienes están en situación de riesgo de pobreza (42,0%).

5.4.3. La soledad y su relación con la pobreza

Tal y como se ha señalado, los apoyos sociales pueden suponer una barrera para impedir caer en la exclusión social. Contar con una red social reducida dificulta encontrar empleo al acotar los contactos y merma el conocimiento de oportunidades y de ayudas al alcance. Todo ello puede abocar a un **sentimiento de soledad** que se analiza a continuación.

GRÁFICO 68: SENTIMIENTO DE SOLEDAD EN LAS ÚLTIMAS SEMANAS

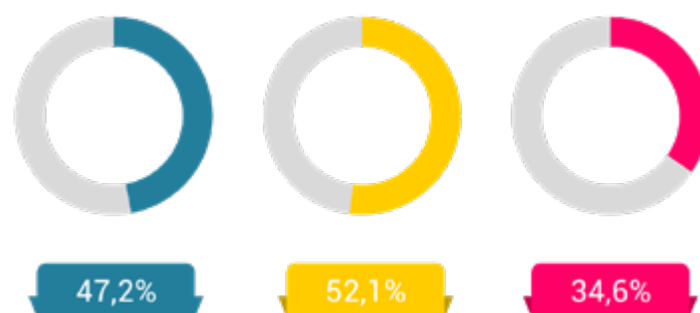


Cerca de la mitad de la muestra se ha sentido sola en las últimas semanas: un 14,3% siempre o casi siempre y otro 32,9% bastantes veces. Este dato refleja una sensación de aislamiento que, como se ha señalado en las entrevistas realizadas a profesionales de la inserción, indica una carencia de red social y de conocimiento de recursos que no solo dificultan la inserción laboral, sino que pueden reflejar una tendencia en el proceso de exclusión social.

"Una de las variables que me da la impresión que vamos detectando cada vez más que sí que coincide que es el aislamiento de una persona, aislamiento en el sentido no de tener que estar encerrado en tu casa, sino que tu círculo de relaciones sea muy estrecho, que tus movimientos se ciñan a unas cuantas calles, a tu barrio y poco más.[...] La persona que más se abre a participar y conocer recursos de su ciudad, que más se abre a diferentes círculos y redes sociales, aunque sea un curso de una universidad popular, esas personas tienen más facilidad para incorporarse, para incluirse en cualquier otra actividad, para encontrar trabajo, que las que se aíslan a relacionarse solo con familiares cercanos, las que se mueven en espacios muy reducidos."

Profesional de empleo, tercer sector, Castilla- La Mancha

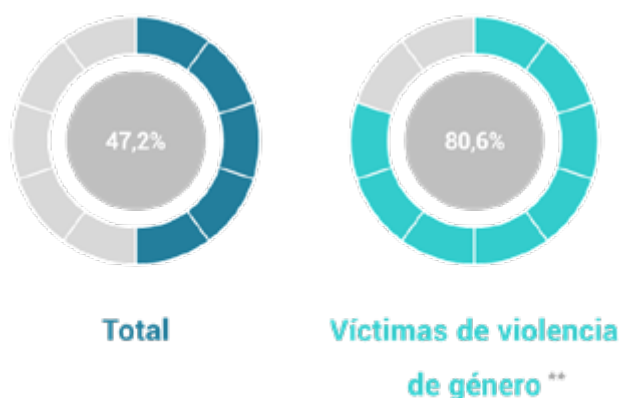
GRÁFICO 69: SENTIMIENTO FRECUENTE DE SOLEDAD SEGÚN TASA DE RIESGO DE POBREZA



Diferencias estadísticamente significativas $\chi^2=11,232$; $p=0,001$

Así, ese sentimiento de soledad se produce con **mayor intensidad** entre quienes están **en situación de riesgo de pobreza**.

GRÁFICO 70: SENTIMIENTO FRECUENTE DE SOLEDAD ENTRE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO



** Base muestral reducida

Diferencias estadísticamente significativas $\chi^2=15,700$; $p=0,000$

A su vez, las víctimas de violencia de género destacan por un sentimiento frecuente de soledad.

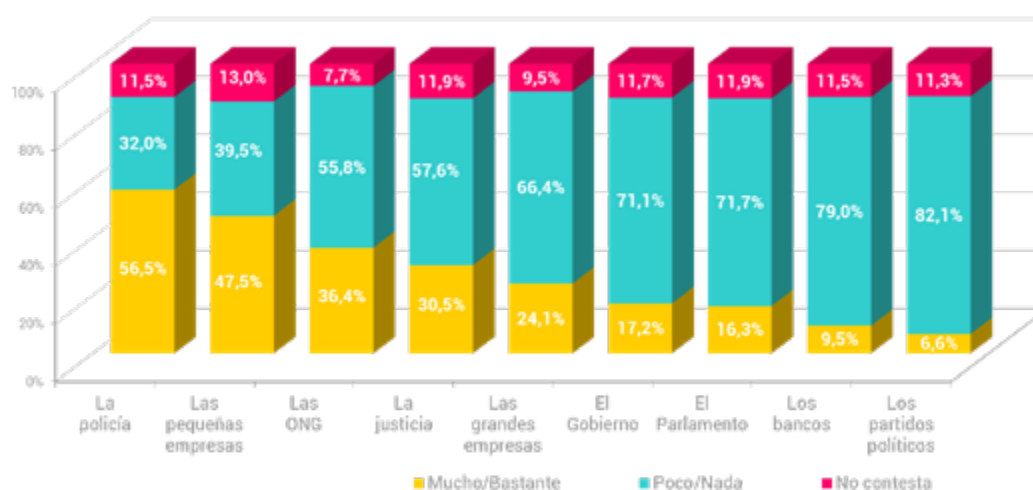
A partir de la información recogida a través de la encuesta del Observatorio DLD, se preguntó en los grupos de discusión con profesionales del empleo sobre posibles **medidas para combatir esa soledad** entre las personas en DLD. Así, se destacó el papel que puede jugar dentro de los programas la existencia de **figuras de referencia** a quien consultar y con quien resolver dudas, así como la creación de **grupos de apoyo** y de espacios colectivos que trasciendan los contenidos del programa y planteen, por ejemplo, **actividades grupales** de ocio. Junto a esto se destacaron las virtudes de las **metodologías colaborativas** para paliar esa soledad **y los anteriormente señalados efectos del desempleo en la salud mental**. Así, dichas prácticas acompañan y fomentan el sentimiento de pertenencia al grupo, a la vez que generan motivación y contagian el movimiento.

5.4.4. La generalizada falta de confianza en las instituciones

Otra de las esferas de la exclusión social que todavía no se ha tratado es la **adscripción política y ciudadana** entendida como un **mecanismo que facilita el reconocimiento público** y el **sentimiento de pertenencia**. En este sentido, en los siguientes apartados se aborda la desafección hacia diferentes instituciones y la implicación de forma activa en la vida política y social.

A continuación, se mide la confianza en las instituciones, comprendiendo que un mayor desapego hacia estas puede deberse a no sentir interpelación alguna por parte de estos organismos, de sus medidas y de sus decisiones.

GRÁFICO 71: GRADO DE CONFIANZA EN LAS INSTITUCIONES



Los dos únicos organismos que reciben más valoraciones positivas que negativas son la policía y las pequeñas empresas. Las instituciones hacia las que se detecta un **mayor desapego** son las de carácter eminentemente **político** (los partidos, el Parlamento y el Gobierno) y los **poderes económicos** (los bancos y las grandes empresas).

Cabe destacar cómo apenas se producen diferencias estadísticamente significativas con las principales variables de análisis utilizadas a lo largo de la investigación. Esto indica que **esa desafección es general** entre la gran mayoría de la muestra, independientemente de las circunstancias particulares de cada segmento de población analizado.

Estos datos, unidos a la información cualitativa recogida en los grupos de discusión, parecen poner de manifiesto cómo la espiral del desempleo de larga duración hacia la exclusión social es percibida como una situación sobrevenida de la que nadie se hace responsable.

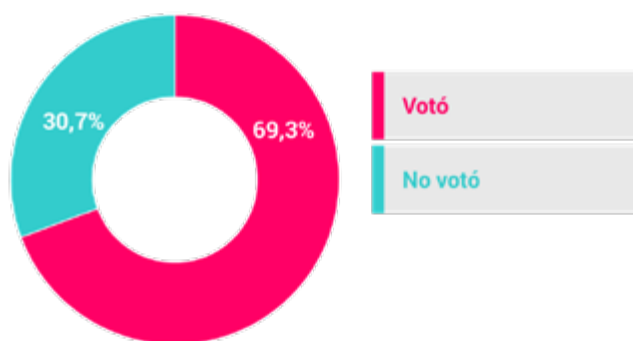
“Le echamos la culpa a lo que sea, pero esto ha cambiado de tal manera... pero soluciones está claro que no han dado. Es más, es que la cosa se está enquistando y con un peligro social porque es que estamos en la exclusión. Yo en la vida hubiera dicho que llegaba a la exclusión social, yo he ganado mucha pasta.”

Hombre desempleado, 52 años

5.4.5. La participación social y política descende en las situaciones de riesgo pobreza

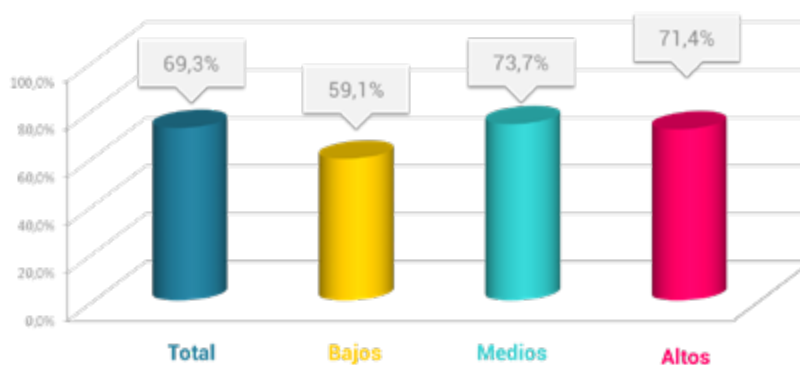
La participación política y social como dimensión de la exclusión social hace referencia al derecho a **elegir a representantes políticos** y a una intención y **capacidad por actuar e influir en el entorno más o menos inmediato**. A continuación, se analiza la participación ciudadana entendida esta como acciones individuales y colectivas. Así, a nivel individual se analiza la participación electoral en las últimas elecciones generales de 2019, y a nivel colectivo la colaboración con organizaciones de diversa índole.

GRÁFICO 72: PARTICIPACIÓN EN LAS ÚLTIMAS ELECCIONES GENERALES



El porcentaje de población DLD encuestada que **votó en las últimas elecciones generales (69,3%)** se asemeja a la tasa de participación que tuvo lugar a nivel nacional en 2019 (66,2%).

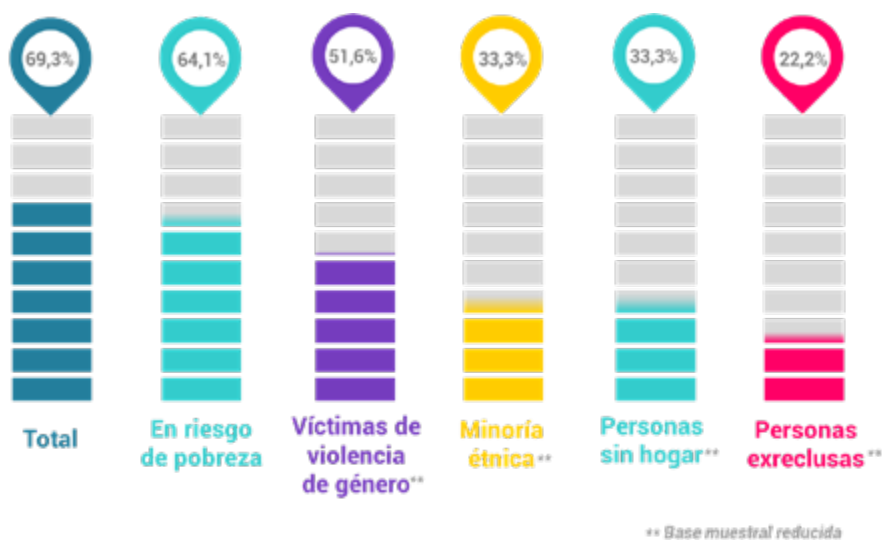
GRÁFICO 73: PARTICIPACIÓN EN LAS ÚLTIMAS ELECCIONES GENERALES SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS



Diferencias estadísticamente significativas $X^2=7,706$; $p=0,021$

A medida que **disminuye el nivel de estudios** de la muestra, **decrece** el porcentaje de población que votó en las últimas elecciones generales.

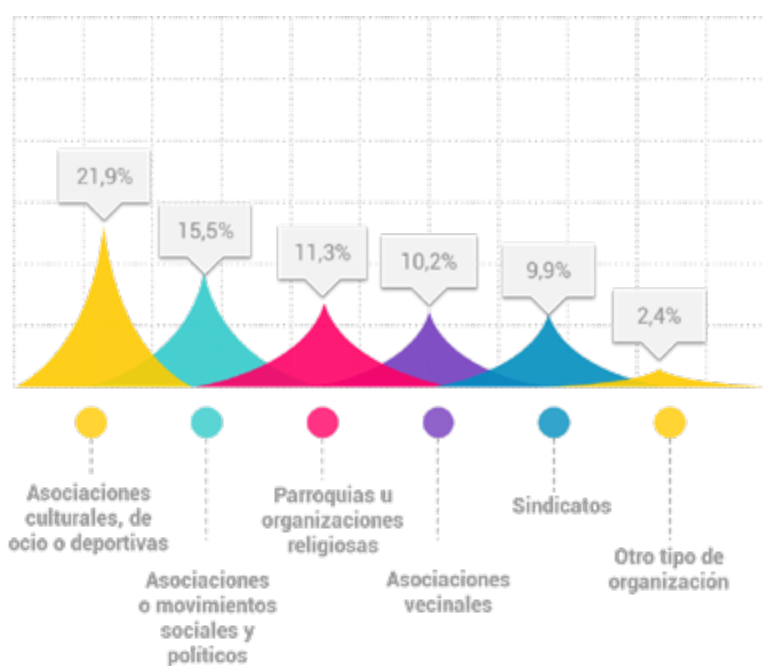
GRÁFICO 74: PARTICIPACIÓN EN LAS ÚLTIMAS ELECCIONES GENERALES ENTRE COLECTIVOS VULNERABLES



Diferencias estadísticamente significativas $X^2=14,813$; $p=0,000$ / $X^2=5,612$; $p=0,018$ / $X^2=13,405$; $p=0,000$ / $X^2=9,444$; $p=0,0102$ / $X^2=9,575$; $p=0,002$

En 2019 acudieron a votar en **menor medida** quienes están situación de **riesgo de pobreza**, las mujeres **víctimas de violencia de género**, quienes pertenecen a una **minoría étnica**, las personas **sin hogar** y las personas **exreclutas**.

GRÁFICO 75: PARTICIPACIÓN EN ORGANIZACIONES



El 58,1% de la muestra no participa o forma parte de ninguna organización. Las asociaciones con las que más población en DLD encuestada colabora son las de carácter cultural, de ocio o deportes (21,9%), seguidas de las de índole social y político (15,3%).

Algunos testimonios recogidos entre profesionales de servicios sociales señalan como **la participación social** en ocasiones **aumenta a raíz de encontrar un empleo**. Esa mayor implicación puede interpretarse como un reflejo del grado de inserción social, lo que indica una vez más la multidimensionalidad y la multicausalidad del proceso.

“Una persona que encuentra empleo va mejorando poco a poco porque va escalando esa pirámide de necesidades y va buscando una participación social, colaborar con el barrio, colaborar con una asociación, buscar un ocio alternativo a sus hijos, que no seamos nosotros quienes busquemos una ludoteca o un campamento urbano. Esas personas van siendo más autónomas y un pilar fundamental es el empleo.”

Profesional de servicios sociales, Castilla- La Mancha

Como se ha visto en este apartado, **la participación política y social decae entre los sectores de población que sufren más dificultades**, como son quienes tienen menor nivel de estudios, quienes están en situación de riesgo de pobreza y las mujeres que son víctimas de violencia de género, quienes pertenecen a alguna minoría étnica, las personas sin hogar o las personas exreclusas.

5.5. BUENAS PRÁCTICAS DE INTERVENCIÓN CON PERSONAS EN DES-EMPLEO DE LARGA DURACIÓN O EN SITUACIÓN DE RIESGO DE EX-CLUSIÓN SOCIAL

Desde el nacimiento del proyecto Observatorio DLD el principal propósito ha sido generar un **espacio de acceso público que aporte conocimientos y herramientas**. Conocimientos acerca de la realidad del desempleo de larga duración y herramientas para profesionales que trabajen con la población que habita esa realidad. De este modo, para ahondar en ese conocimiento y para recoger esas herramientas, se ha escuchado la voz de los diferentes agentes implicados en la intervención con población en desempleo de larga duración y/o en situación o riesgo de exclusión. Así, se ha podido conocer algunas de las formas de trabajar que se están poniendo en práctica y que se reúnen en este capítulo.

En primer lugar, hay que señalar que al acercarse a los diferentes programas orientados a la población DLD, se chocó con la **dificultad de encontrar aquellos que trabajen específicamente con este colectivo**. Ante ello, se decidió ampliar el foco y abordar las prácticas que se orientan a población en riesgo o situación de exclusión social, una realidad que, entre los problemas que acumula, suele soportar el del desempleo de larga duración. Así, de las veinte buenas prácticas que aquí se incluyen, cuatro de ellas se centran específicamente en la población DLD, mientras que el resto trabajan con población en riesgo o situación de exclusión social.

Las **prácticas** recogidas que trabajan **exclusivamente con población DLD** son desarrolladas por entidades del tercer sector, fundaciones de empresas y servicios públicos de empleo. Estas prácticas abordan acciones como los **itinerarios personalizados** de orientación laboral, la **formación técnica** para el empleo y la **contratación** de personas DLD para el desarrollo de proyectos de innovación social.

Del mismo modo, las **prácticas con población en riesgo o situación de exclusión social** son lideradas por organismos públicos, entidades del tercer sector y empresas que, en ocasiones, confluyen en un trabajo coordinado de orientación, prácticas laborales y contrataciones. Entre estas acciones se encuentran programas de **itinerarios personalizados**, de **formación técnica** para el empleo y servicios de **intermediación** y **prospección** empresarial. Por último, se destaca la creación de una **red de entidades** que busca favorecer la colaboración y coordinación entre las diferentes instituciones públicas y privadas que trabajan en el ámbito de la inserción sociolaboral.

20 BUENAS PRÁCTICAS

de inserción sociolaboral con población DLD
y/o en situación o riesgo de exclusión social

4

Dirigidas exclusivamente a

POBLACIÓN DLD

Itinerarios personalizados
de orientación laboral

Formación técnica
para el empleo

Contrato laboral en proyectos
de innovación social

Oficina sectorial de parados
de larga duración



Ante la escasez de programas
específicos para DLD ampliamos
el foco hacia prácticas orientadas
a **población en riesgo o situación
de exclusión social.**

16

Dirigidas a

**POBLACIÓN EN
SITUACIÓN O RIESGO
DE EXCLUSIÓN**

Itinerarios personalizados
de búsqueda de empleo

Prácticas laborales

Plataforma colaborativa
de entidades de inserción
sociolaboral

Formación técnica
para el empleo

Intermediación
empresarial

Contratación de empresas
de inserción

¿Qué ofrecen?

16

Buenas Prácticas dirigidas a
**POBLACIÓN EN SITUACIÓN
O RIESGO DE EXCLUSIÓN**

¿Quiénes las lideran?

Entidades del tercer sector

Empresas

Organismos públicos

¿A quienes están dirigidas?

Población en situación o riesgo
de exclusión en general

Colectivos vulnerables específicos

- Mujeres supervivientes de violencia de género
- Etnia gitana
- Jóvenes tutelados/as
- Mayores de 45-50 años
- Personas privadas de libertad
- Personas refugiadas
- Drogodependientes

Los **aspectos más relevantes** que se pueden extraer del análisis de estas veinte buenas prácticas son los siguientes:

- Son **más habituales los programas** de inserción sociolaboral orientados a **población en situación o riesgo de exclusión social**, que los que se centran únicamente en la **población en desempleo de larga duración**.
- Esta carencia de programas específicos **dificulta abordar** algunas de sus **peculiaridades**, como sí se hace con otros colectivos.
- A su vez, estos programas topan muchas veces con algunas **necesidades previas de las personas participantes** que conviene resolver antes de iniciar el trabajo de orientación laboral. Estas necesidades previas van desde dificultades económicas hasta el desarrollo de competencias digitales y transversales.
- Del mismo modo, en función de las circunstancias de la persona y si se da la posibilidad, puede ofrecerse **continuidad** al amparo de otro programa de la entidad y en la mayoría de los casos se realiza un **seguimiento** una vez finalizado el período del programa.
- En cualquier caso, en muchas ocasiones la **reducida duración** de los programas entra en conflicto con las necesidades de intervención de la población afectada.
- Al trabajar con población en exclusión social, suele ser habitual que las entidades cuenten con **equipos multidisciplinares** que, de ser necesario, complementen la labor de intervención.
- Por lo general las entidades mantienen **contacto entre sí**, aunque en ocasiones este nexo parece carecer de una visión más estratégica. Así, estos programas reciben y realizan derivaciones a otras entidades del tercer sector y de servicios sociales y servicios públicos de empleo. A su vez, según la necesidad pueden apoyarse en recursos externos de los que carezcan, como puede ser de apoyo psicológico o habitacional.
- Como se ha señalado en el apartado 5.3.7, aunque buena parte de los programas mantienen relación con servicios sociales, servicios públicos de empleo y otras entidades, es preciso **fortalecer** estos **vínculos** y establecer **estrategias coordinadas**. En este sentido, una de las buenas prácticas que aquí se recogen es una plataforma colaborativa de entidades de inserción sociolaboral.
- Es habitual que los programas incorporen servicios de **intermediación con empresas y de prospección en el mercado laboral**. En el ámbito de estas funciones, son varios los programas que ofrecen prácticas en empresas (en ocasiones remuneradas) y que organizan visitas a estas.
- Así, entre tanta intervención destinada a personas desempleadas escasean programas orientados a actuar con empresas. Se echa en falta una estructuración de la labor de **sensibilización** con las empresas, así como programas en los que estas tengan **mayor protagonismo en la intervención**.

6. CONCLUSIONES

¿EN QUÉ MEDIDA AFECTA LA EXCLUSIÓN SOCIAL A LA POBLACIÓN EN DLD?

Uno de los propósitos con los que nació esta investigación era medir el grado de exclusión social de las personas que llevan más de un año en situación de desempleo. De este modo, tal y como se ha mostrado a lo largo de este informe, una parte importante de la población en situación de DLD se ve afectada, con mayor o menor intensidad, por **las diferentes dimensiones de la exclusión social**.

La situación económica como urgencia y como impedimento

- En gran medida, la población en DLD tiene que hacer frente a una situación de **urgencia económica**.
 - El 72,0% se encuentra en riesgo de pobreza y la gran mayoría declara que le cuesta llegar a final de mes con sus actuales ingresos (86,3%).
 - En la mitad de los hogares todas las personas adultas están desempleadas (51,2%) y en un 37,5% se ingresa 900 euros al mes o menos.
 - En consecuencia, han tenido que afrontar numerosos ajustes económicos, incluidos gastos en salud.
- Esta dificultad material está ligada a la esfera de la **vivienda**, que absorbe buena parte de los ingresos económicos.
 - Casi tres de cada cuatro reconocen tener dificultades para afrontar los pagos relacionados con el hogar (71,7%) y distintos factores relativos a la pobreza energética afectan a gran parte de la muestra.
 - De este modo, la vivienda se presenta como un importante estresor económico y psicológico.
- En ocasiones esta urgencia económica atrae a la **economía sumergida** interrumpiendo el desarrollo normal de los programas de inserción laboral, así como las formaciones que faciliten dicho proceso.
- A su vez, la carencia de recursos se presenta como el principal impedimento para poder **acceder a formación**.
- Poder comenzar un itinerario laboral requiere cubrir previamente esas necesidades económicas.
 - Un 45,0% recibe prestaciones o ayudas de entidades públicas o privadas, siendo las más habituales las ayudas o subsidios no contributivos por desempleo (19,6%).
 - Cabe señalar que solo un 8,8% de la población DLD encuestada recibe la prestación contributiva por desempleo.
 - Así pues, las **prestaciones y ayudas** para población en DLD se caracterizan por su reducido impacto, alcance y duración.

La salud mental, la red social y la participación como síntomas

- Las mencionadas urgencias económicas, unidas a la situación de desempleo de larga duración, acaban teniendo **efectos psicoemocionales** que pueden suponer un lastre para avanzar en los procesos de inserción.
 - Una parte importante de la población participante percibe que desde que está en desempleo ha sentido más tristeza, nerviosismo, ansiedad, pérdida de autoestima y confianza y/o se encuentra más irritable.
 - Del análisis cualitativo se puede extraer que, aunque en ocasiones no exista un diagnóstico al respecto, el desempleo de larga duración puede suponer una acumulación de efectos mentales negativos que dificultan avanzar en el proceso de búsqueda de empleo.
 - En este sentido, los programas de inserción sociolaboral consultados tienen muy presente la importancia de trabajar el bienestar emocional y motivacional, especialmente entre quienes viven una situación de mayor cronificación del desempleo.
- A todo ello se une la débil **red social** con la que cuentan en algunos casos para poder hacer frente a las adversidades en materia económica, para la búsqueda de empleo y como acompañamiento en el día a día.
 - Aunque los datos no arrojan una situación ampliamente extendida, sí reflejan unas carencias de apoyo social que afectan a importantes proporciones de población: un 47,2% tiene con frecuencia sentimiento de soledad y un 38,6% considera que no cuenta con las suficientes personas a las que pedir ayuda.
 - Esta última situación se torna más preocupante si se pone el foco sobre quienes acumulan factores de exclusión social, como es la población extranjera (un 64,7% no cuenta con suficiente apoyo), las mujeres víctimas de violencia de género (58,1%), los hogares monomarentales (56,8%), las personas con diversidad funcional (52,1%) y quienes están en situación de riesgo de pobreza (42,0%).
- A su vez, la posible disposición de esa red social en ocasiones puede materializarse como apoyo económico y como ayuda para la búsqueda de empleo.
 - Así, para hacer frente a las dificultades económicas un 13,9% recibe aportes de familiares y/o personas conocidas y un 40,1% declara recibir apoyo para la búsqueda de empleo procedente de familiares y/o amistades.
- El análisis de la **participación política y social** pone de manifiesto cómo esta implicación disminuye entre quienes sufren más dificultades, como puede ser quienes están en situación de riesgo de exclusión, quienes tienen menor nivel de estudios o algunos de los colectivos vulnerables analizados.

La acumulación de factores de riesgo

- Las diferentes problemáticas relativas a la exclusión social recogidas por el Observatorio DLD se acumulan sobre los factores de dificultad que acarrearán los **colectivos especialmente vulnerables**: minorías étnicas, personas sin hogar, personas con diversidad funcional, mujeres víctimas de violencia de género, personas exreclusas y personas con adicciones actual o anteriormente.
- De este modo, y como se ha podido apreciar a lo largo del informe, entre estos grupos se agravan situaciones que favorecen la espiral de la exclusión social, como una menor red de apoyos, y adversidades vinculadas a la salud, como una mayor tasa de problemas mentales diagnosticados y más dificultades para afrontar gastos de salud.

¿CON QUÉ DIFICULTADES PARA ENCONTRAR EMPLEO SE ENCUENTRA LA POBLACIÓN EN DLD?

La relación con el empleo, como una de las dimensiones de la exclusión social, ha tenido un papel protagonista en este análisis. Así, otro de los objetivos que se marcó esta investigación fue la descripción de las **dificultades para encontrar empleo** y las necesidades de mejora de la empleabilidad de los colectivos más alejados del mercado laboral.

LA DISTANCIA CON EL MERCADO LABORAL

- Entre la población en DLD se da un **perfil alejado del mercado laboral**. El tiempo en desempleo genera una desconexión con el mercado laboral: reduce la intensidad y la frecuencia de la búsqueda, diluye el interés por la formación y se acaba perdiendo la expectativa de poder encontrar un empleo al deteriorarse la autopercepción del perfil profesional.
 - La mitad no buscó diariamente en las últimas semanas (51,0%) y tan solo una décima parte (10,6%) declara dedicar más de 3 horas diarias todos los días.
 - Esta intensidad en la búsqueda tiene su reflejo en el escaso número de entrevistas de trabajo al que se accede: el 53,4% no ha tenido ninguna en los últimos 6 meses.
 - Así, uno de los aspectos más demandados es encontrar la manera de reducir distancia con las empresas: un 74,6% considera que necesita ayuda para contactar con estas y un 66,7% para conocer mejor los requisitos demandados.
 - A su vez, a medida que aumenta el período de desempleo, menor es la proporción de personas que se formaron durante el último año.
 - Toda esta acumulación de circunstancias acaba permeando en la autopercepción de empleabilidad y con el paso del tiempo en desempleo son cada vez menos quienes consideran tener un perfil profesional atractivo para las empresas.

- A pesar de todas las dificultades para la búsqueda de empleo, **no se percibe soporte por parte de las instituciones** y las ayudas de los posibles agentes de apoyo para la B.A.E. son percibidas como escasas.
 - Un 79,3% señala que recibe poca o ninguna ayuda de los servicios públicos de empleo y un 68,0% de las organizaciones del tercer sector.
 - La información cualitativa recogida muestra cómo la percepción de la falta de apoyo por parte de los servicios públicos de empleo en ocasiones se debe a un descontento con la asistencia ofrecida, pero también existe mucho desconocimiento sobre lo que estos servicios pueden aportar.

El papel de las empresas

- No se ha de perder de vista el importante rol desempeñado por las organizaciones empresariales. A tenor de lo observado, **su participación parece vital** para derribar las dificultades para el acceso al empleo a las que se enfrenta la población en DLD.
- Como ya realizan algunos de los programas analizados, la prospección y la intermediación parecen esenciales para favorecer el acercamiento de la población en DLD al mercado laboral.
- A su vez, es necesario diseñar más programas que intervengan con empresas, sobre todo en torno a la **sensibilización** de la problemática de la población en DLD.
 - Buena parte de la población en DLD se ha sentido discriminada en su puesto de trabajo y/o en los procesos de selección.
- Es preciso involucrar de una manera más activa a las organizaciones empresariales. Incorporar a las empresas a los programas ayudará a afinar el diseño de las **formaciones** ajustándolas a su perspectiva y a las necesidades del mercado laboral.
- Entre tanta intervención destinada a personas desempleadas parece necesario fortalecer los vínculos con las empresas e impulsar programas en los que estas tengan un **papel protagonista en la intervención** y cuyo objetivo sea la **contratación de personas en DLD**.

ALGUNOS APUNTES SOBRE LOS PROGRAMAS

- Dada la complejidad de la situación en DLD y la posible combinación de factores de desventaja, se hace necesaria una intervención que tenga en cuenta sus peculiaridades y que se prolongue lo suficiente en el tiempo.
 - Si lo comparamos con otros colectivos, **no son tan habituales** los programas dirigidos exclusivamente a población en DLD. Esto dificulta abordar algunas de sus especificidades.
 - Pese al cúmulo de dificultades a las que se enfrenta la población objeto de estudio, la duración de los programas suele ser anual, un período demasiado reducido para abordar estas distintas situaciones problemáticas.
- Gran parte de las prácticas analizadas se centran en la orientación de la población desempleada, sin embargo, también se han detectado otros programas cuyos esfuerzos están dedicados a la **contratación**, a la facilitación de **prácticas laborales** o a la **formación técnica** para el empleo.
- Paralelamente, se detecta la necesidad de que todos los agentes implicados **fortalezcan vínculos**, trabajen de manera armonizada, compartiendo información y recursos bajo una estrategia coordinada y en programas comunes. En este sentido, entre las buenas prácticas aquí analizadas se puede encontrar una **plataforma colaborativa** de entidades de inserción sociolaboral.

-o-

En general se puede concluir que la población en DLD se enfrenta a una serie de dificultades para reincorporarse al mercado laboral que en muchos casos se van agudizando cuánto mayor es el tiempo en desempleo. Estas dificultades y esta situación en desempleo, están interrelacionadas en mayor o menor medida con las diferentes **dimensiones de la exclusión social**. En este sentido, es preciso que las políticas y programas de inserción sociolaboral aborden la multicausalidad del problema desde una visión holística pero combinada con recetas adaptadas a la peculiaridad de cada caso. Es necesaria, por tanto, una forma de trabajar que imbrique **diferentes perspectivas y recursos profesionales de manera armonizada**.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar González, María Cristina. (2021). Desempleo de larga duración, colectivos vulnerables y la reformulación de las políticas activas de empleo. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (46).
- De la Rica, S. y Anghel, B. (2014). Los parados de larga duración en España en la crisis actual. Serie: Crecimiento Económico. Madrid: Fundación Alternativas.
- Eurostat (2021). Labour Force Survey. Bruselas: Eurostat.
- Fundación FOESSA (2022). Evolución de la Cohesión Social y Consecuencias de la COVID-19. Madrid: Fundación FOESSA.
- Fundación Santa María La Real- FSMLR (2019). Laboratorio de Empleabilidad. Investigación sobre el desempleo de larga duración en Castilla La Mancha, Extremadura y Región de Murcia.
- INE (2021). Encuesta de Condiciones de Vida (ECV). Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&-cid=1254736176807&menu=resultados&idp=1254735976608
- INE (2022). Encuesta de Población Activa (EPA), IT 2008-2022. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: <https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=982&-capsel=986>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013). Financiación Fondo Social Europeo 2014-2020. Disponible en: <https://sepe.es/HomeSepe/empresas/informacion-para-empresas/financiacion-fondo-social-europeo.html>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017). Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2017-2020. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2017/12/16/pdfs/BOE-A-2017-14858.pdf>
- Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. (2019). Estrategia Nacional de Prevención y Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social 2019-2023. Disponible en: https://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/noticias/1553262965_estrategia_prev_y_lucha_pobreza_2019-23.pdf
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2014). Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2013-2016 del Reino de España. Disponible en: <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/inclusion/contenido-actual-web/pnain.es.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social (2019). Plan REINCORPORA-T: Plan trienal para prevenir y reducir el paro de larga duración (2019). Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/plan-reincorpora-T.html#:~:text=Los%20objetivos%20de%20este%20Plan,el%20Cuarto%20Trimestre%20de%202021>

Ministerio de Trabajo y Economía Social (2021). Documento Estrategia FSE+ 2021-2027. Disponible en: https://www.mites.gob.es/uafse/ficheros/fse_2021_2027/documento_estrategia_FSE_2021-2027.pdf

Ministerio de Trabajo y Economía Social (2021). Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2021/12/07/pdfs/BOE-A-2021-20185.pdf>

Ministerio de Trabajo y Economía Social (2021). Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Componente 23. Disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/16062021-Componente23.pdf>

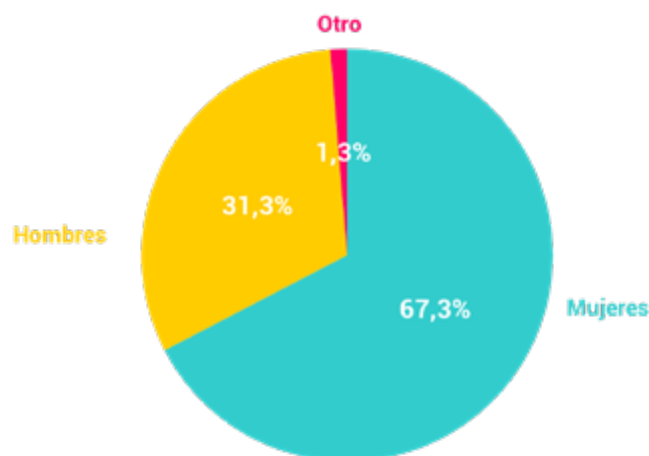
Ministerio de Trabajo y Economía Social (2022). Plan Anual de Política de Empleo 2022. Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.html?folder=/2022/Mayo/&detail=Publicado-el-Plan-Anual-de-Politica-de-Empleo-2022>

Tribunal de Cuentas Europeo (2021). Informe Especial 25/2021: Ayuda del FSE para combatir el desempleo de larga duración: las medidas se deben orientar, adaptar y supervisar mejor. Disponible en: <https://www.eca.europa.eu/es/Pages/DocItem.aspx?did=60158>

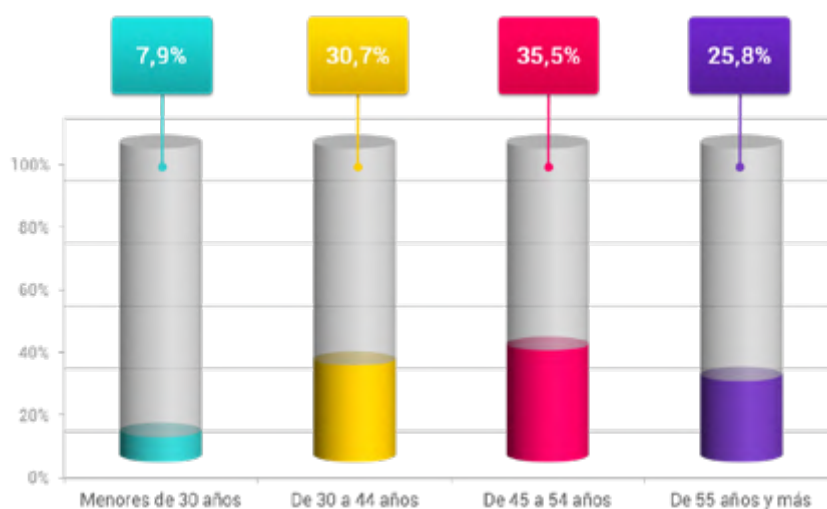
ANEXO 1: DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

A.1.1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

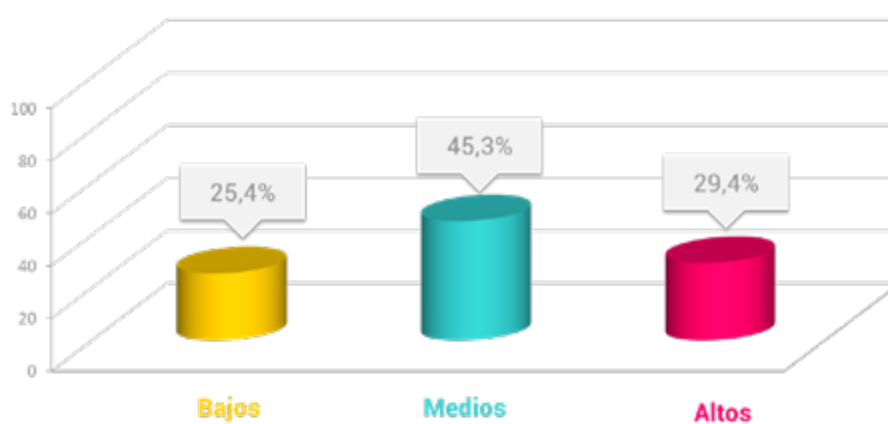
ANEXO 1. GRÁFICO 1: GÉNERO



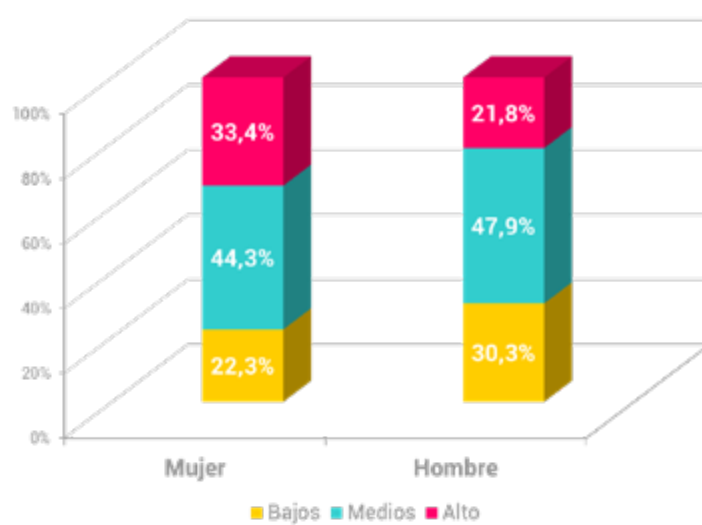
ANEXO 1. GRÁFICO 2: EDAD



ANEXO 1. GRÁFICO 3: NIVEL DE ESTUDIOS

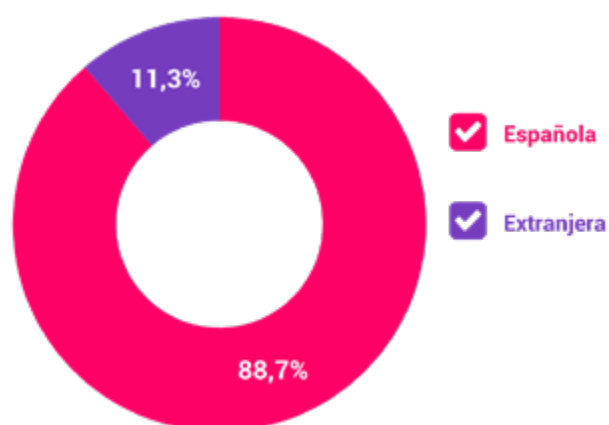


ANEXO 1. GRÁFICO 4: NIVEL DE ESTUDIOS POR GÉNERO

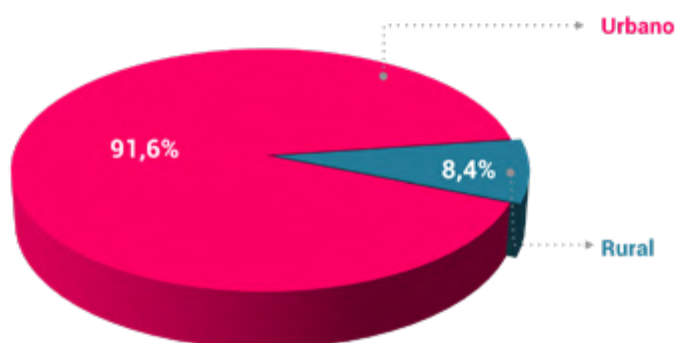


Diferencias estadísticamente significativas $X^2=7,160$; $p=0,028$

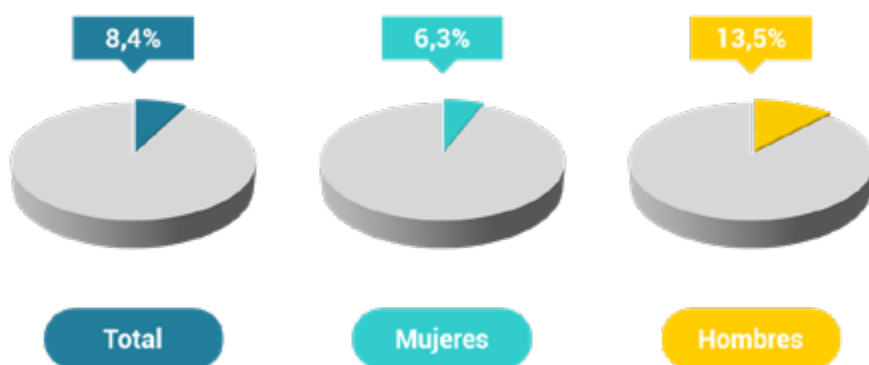
ANEXO 1. GRÁFICO 5: NACIONALIDAD



ANEXO 1. GRÁFICO 6: ENTORNO EN EL QUE RESIDEN



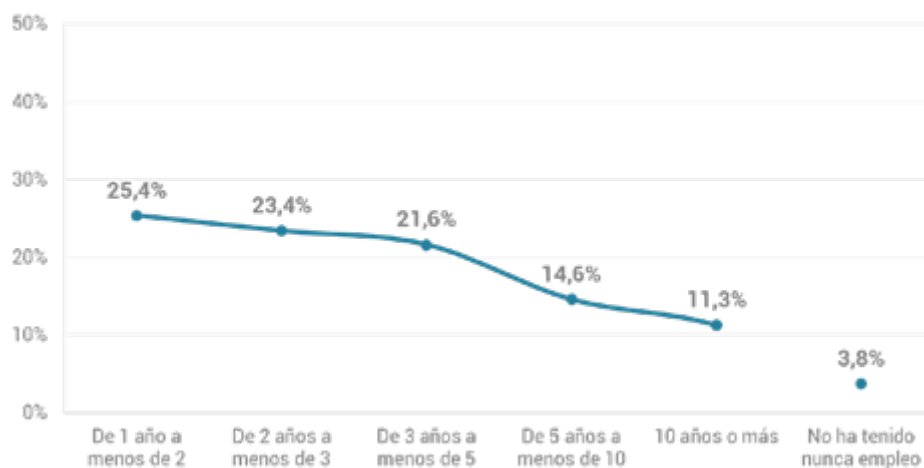
ANEXO 1. GRÁFICO 7: RESIDENTES EN ENTORNO RURAL



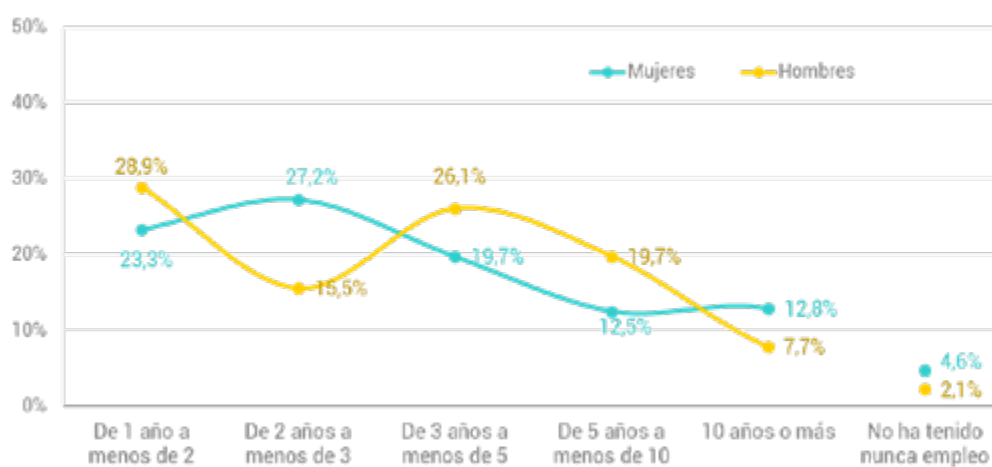
Diferencias estadísticamente significativas $\chi^2=5,940$; $p=0,015$

A.1.2. CARACTERÍSTICAS LABORALES

ANEXO 1. GRÁFICO 8: TIEMPO EN DESEMPLEO

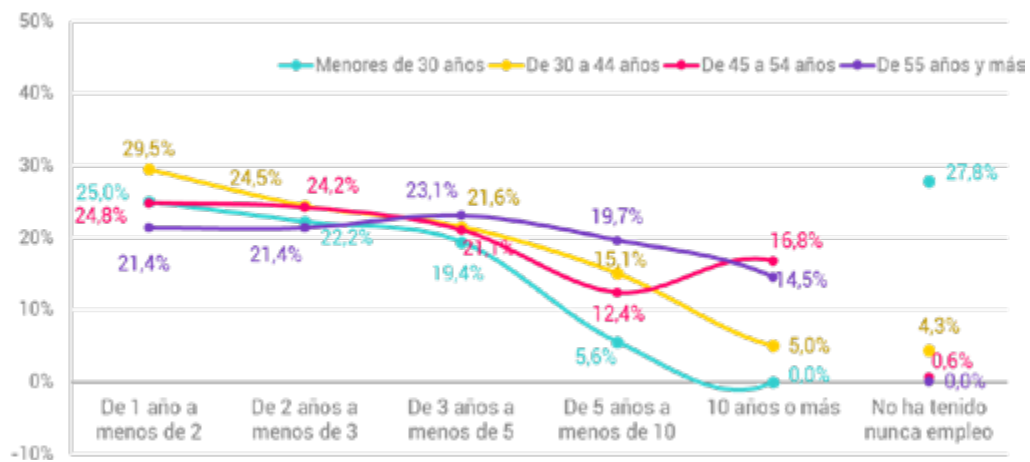


ANEXO 1. GRÁFICO 9: TIEMPO EN DESEMPLEO POR GÉNERO



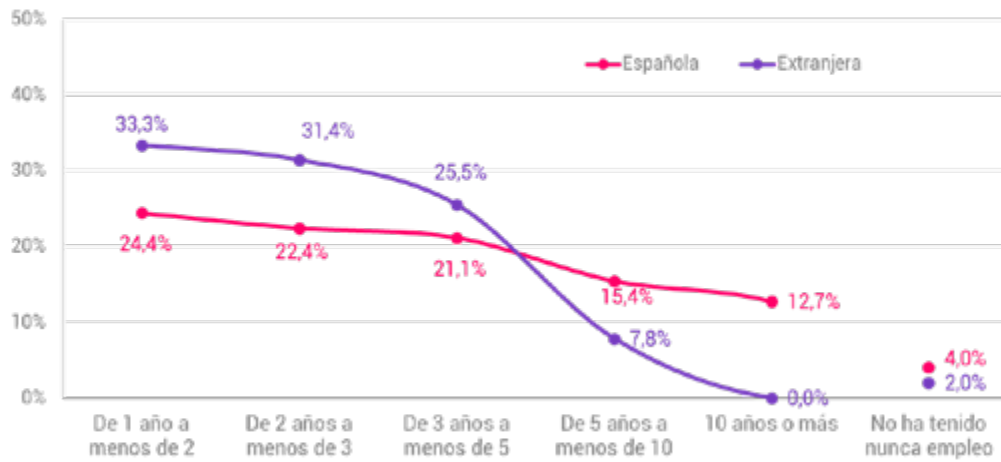
Diferencias estadísticamente significativas $\chi^2=15,918$; $p=0,007$

ANEXO 1. GRÁFICO 10: TIEMPO EN DESEMPLEO POR EDAD



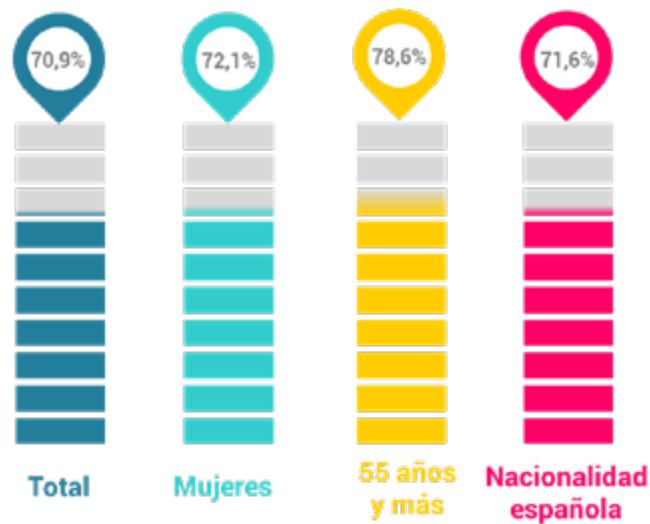
Diferencias estadísticamente significativas $\chi^2=85,245$; $p=0,000$

ANEXO 1. GRÁFICO 11: TIEMPO EN DESEMPLEO POR NACIONALIDAD



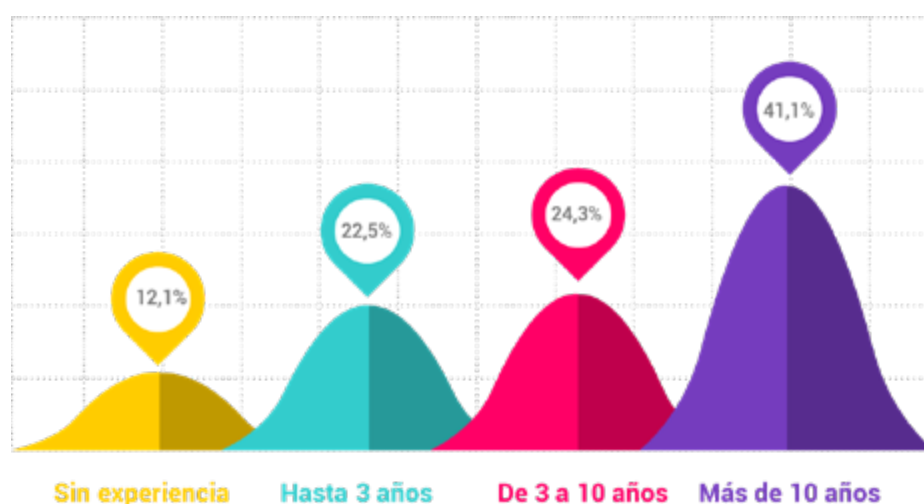
Diferencias estadísticamente significativas $\chi^2=12,133$; $p=0,033$

ANEXO 1. GRÁFICO 12: DESEMPLEO DE MUY LARGA DURACIÓN POR SEGMENTOS DE POBLACIÓN

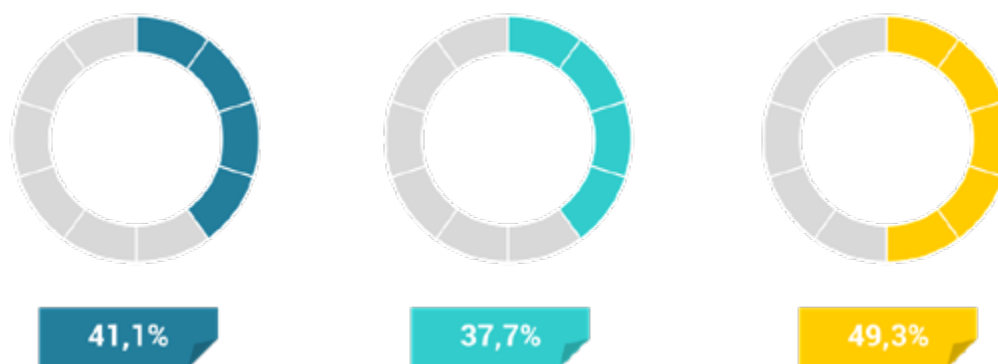


Diferencias estadísticamente significativas $\chi^2=15,918$; $p=0,007$ / $\chi^2=85,245$; $p=0,000$ / $\chi^2=12,133$; $p=0,033$

ANEXO 1. GRÁFICO 13: AÑOS DE EXPERIENCIA EN EL EMPLEO BUSCADO

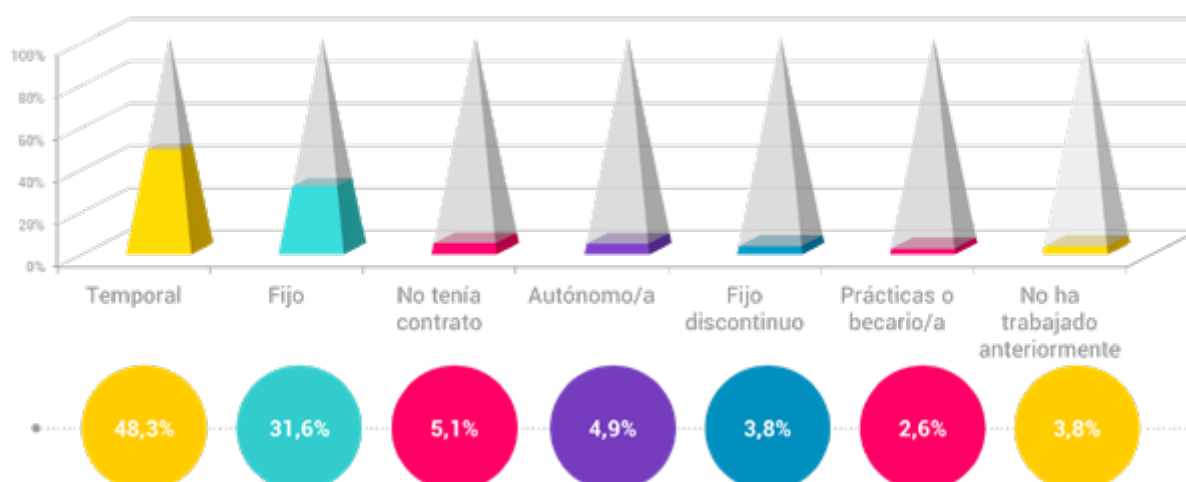


ANEXO 1. GRÁFICO 14: MÁS DE 10 AÑOS DE EXPERIENCIA EN EL EMPLEO BUSCADO SEGÚN GÉNERO

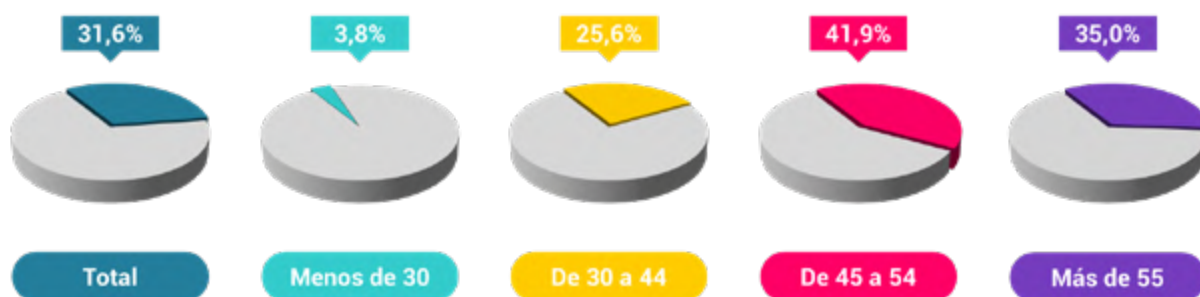


Diferencias estadísticamente significativas $X^2=5,366$; $p=0,021$

ANEXO 1. GRÁFICO 15: TIPO DE CONTRATO DEL ÚLTIMO EMPLEO

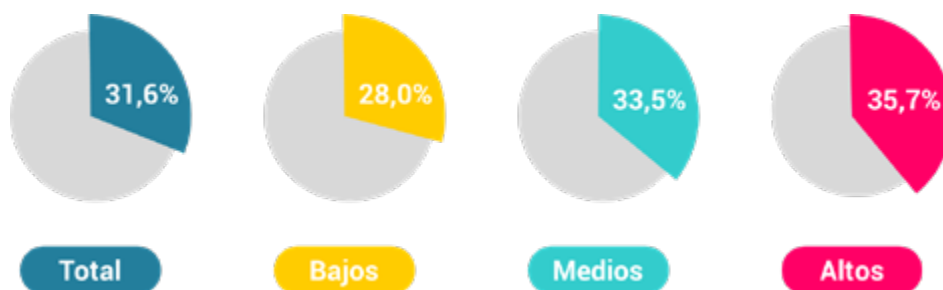


ANEXO 1. GRÁFICO 16: CONTRATO FIJO EN EL ÚLTIMO EMPLEO POR EDAD



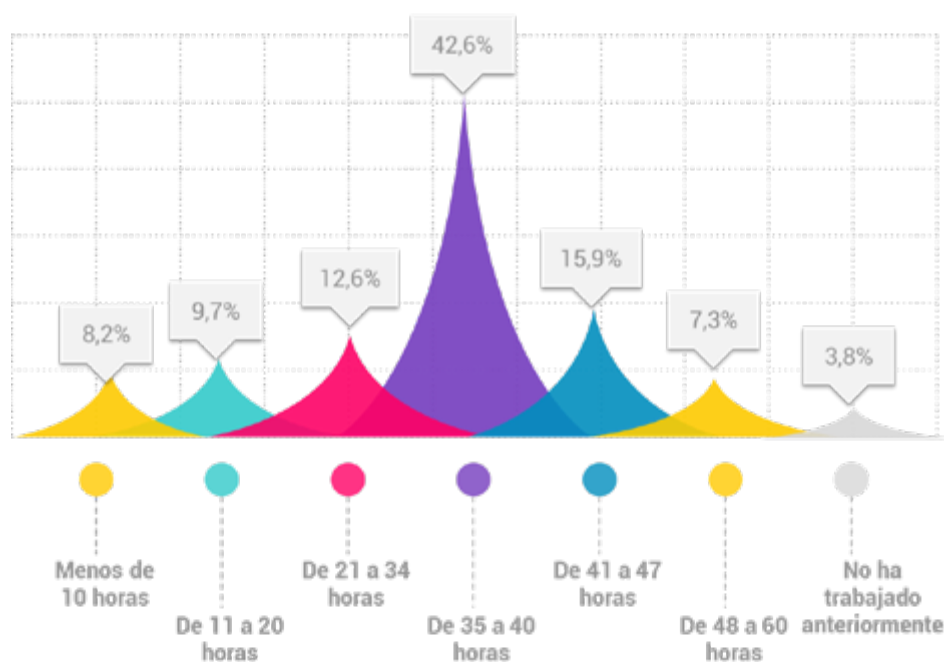
Diferencias estadísticamente significativas $\chi^2=62,167$; $p=0,000$

ANEXO 1. GRÁFICO 17: CONTRATO FIJO EN EL ÚLTIMO EMPLEO POR NIVEL DE ESTUDIOS

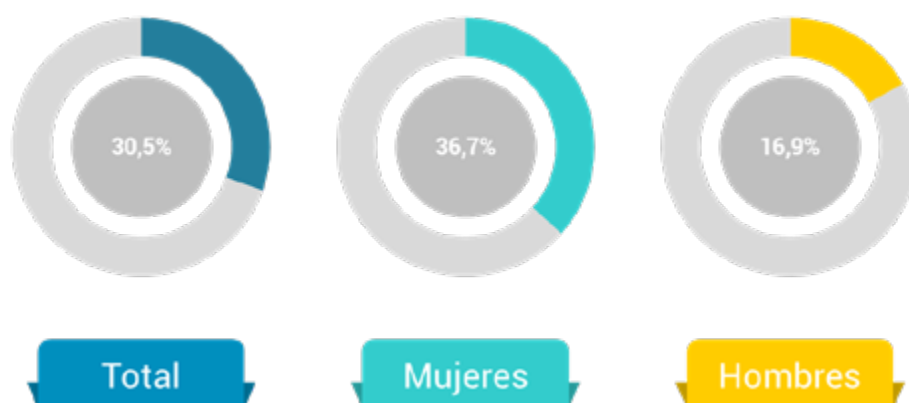


Diferencias estadísticamente significativas $\chi^2=26,636$; $p=0,003$

ANEXO 1. GRÁFICO 18: HORAS SEMANALES DEL ÚLTIMO EMPLEO



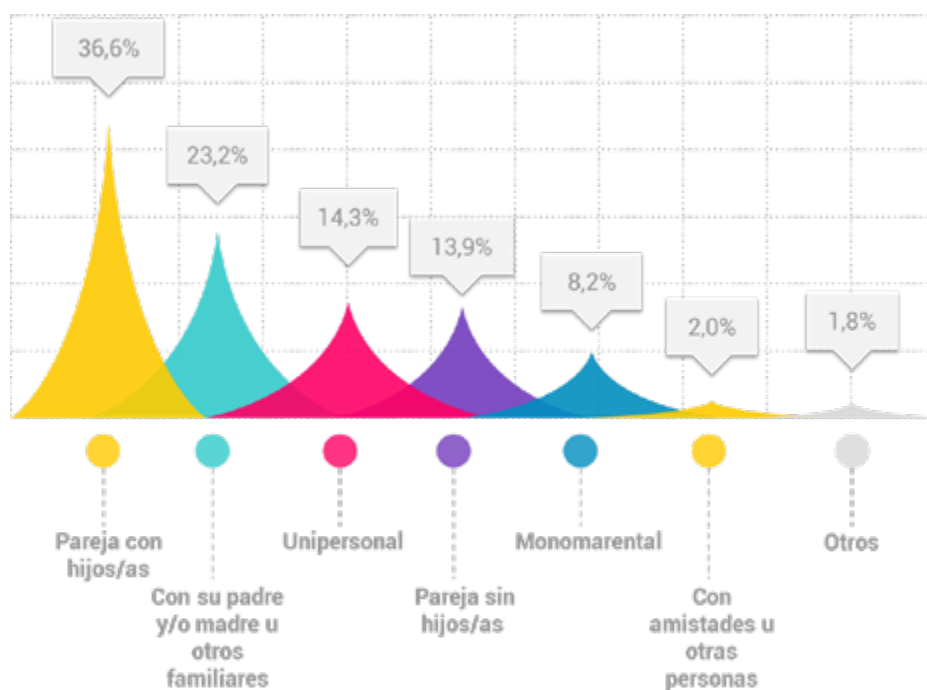
ANEXO 1. GRÁFICO 19: JORNADAS DE MENOS DE 35 HORAS SEGÚN GÉNERO



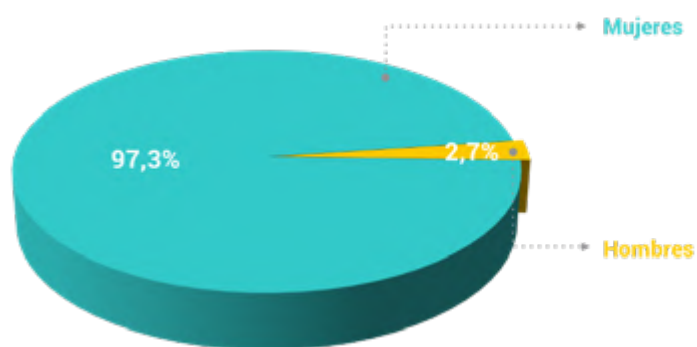
Diferencias estadísticamente significativas $X^2=21,369$; $p=0,000$

A.1.3. SITUACIÓN FAMILIAR

ANEXO 1. GRÁFICO 20: COMPOSICIÓN DEL HOGAR

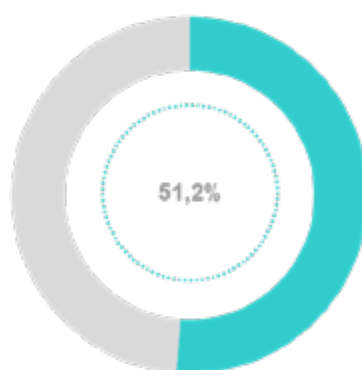


ANEXO 1. GRÁFICO 21: DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE LOS HOGARES MONOMARENTALES

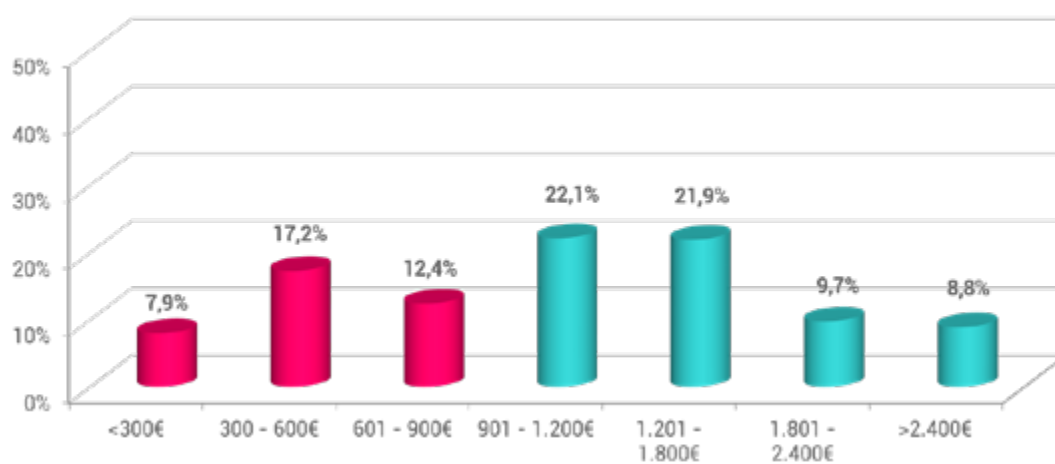


Diferencias estadísticamente significativas $\chi^2 = 15,721$; $p = 0,000$

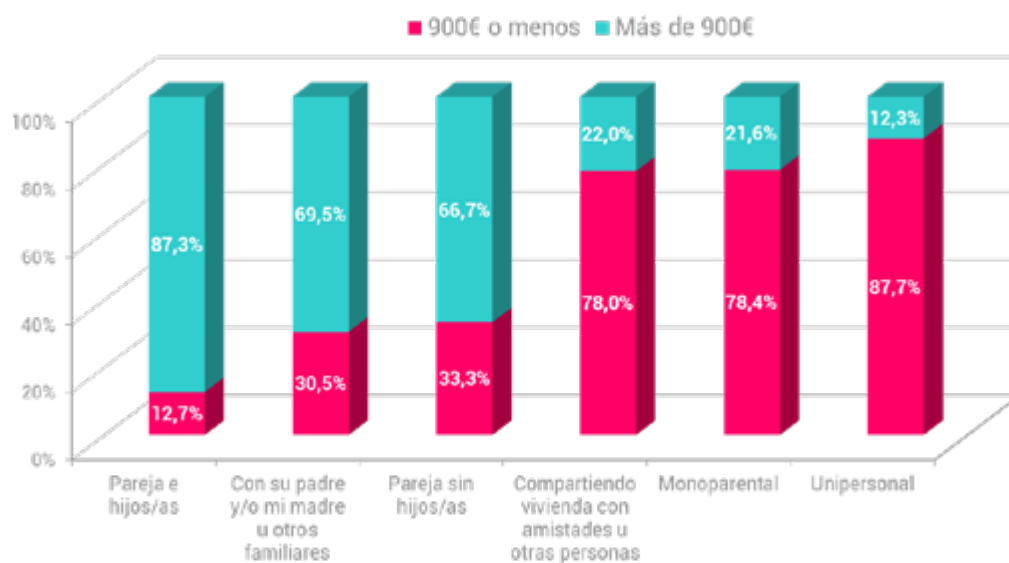
ANEXO 1. GRÁFICO 22: HOGARES CON TODAS LAS PERSONAS ADULTAS EN DESEMPLEO



ANEXO 1. GRÁFICO 23: INGRESOS MENSUALES NETOS DEL HOGAR

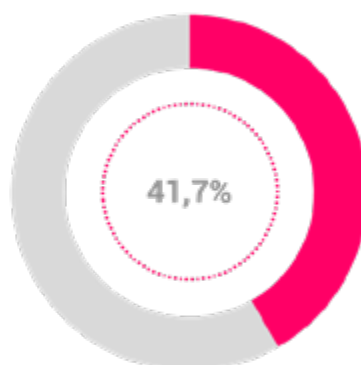


ANEXO 1. GRÁFICO 24: INGRESOS MENSUALES NETOS DEL HOGAR SEGÚN COMPOSICIÓN DEL HOGAR

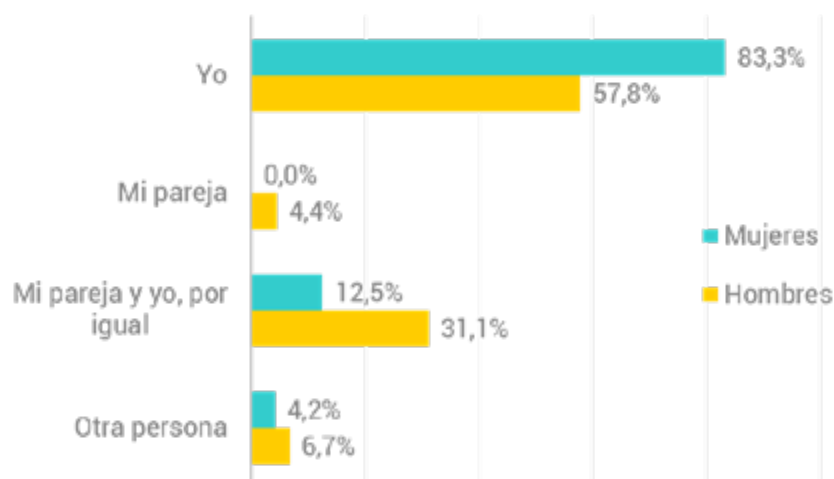


Diferencias estadísticamente significativas $\chi^2=225,959$; $p=0,000$

ANEXO 1. GRÁFICO 25: HOGARES CON PERSONAS DEPENDIENTES A CARGO



ANEXO 1. GRÁFICO 26: PERSONAS QUE CUIDAN EN MAYOR MEDIDA A DEPENDIENTES



Diferencias estadísticamente significativas $\chi^2=16,763$; $p=0,001$

ANEXO 2: BUENAS PRÁCTICAS

SERVICIO DE EMPLEO DE LAS ILLES BALEARS (SOIB)

SOIB+ Oficina Sectorial Parados de Larga Duración

 Palma de Mallorca



DESCRIPCIÓN

La Oficina Sectorial de Parados de Larga Duración del SOIB+ es un servicio estable que diseña itinerarios individualizados para población desempleada de larga duración y ofrece acciones de orientación, acompañamiento y formación.

Esta oficina sectorial nace en 2008 ante la dificultad de las oficinas territoriales del SOIB para atender las especificidades que presentaba esta población y que cuya intervención precisaba una metodología y unas herramientas concretas.

COLECTIVO

Población desempleada de larga duración mayor de 30 años.

DURACIÓN

La oficina es de carácter permanente. Cada itinerario dura entre 6 y 9 meses. Mínimo 120 horas de acciones de orientación y acompañamiento y 100 horas de formación.

OBJETIVO

Objetivo general:

Promover la inserción laboral de personas desempleadas de larga duración con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, a través de un proceso de orientación y formación.

Objetivos específicos:

- Diagnosticar en profundidad a la persona, dando especial relevancia a la esfera económica.
- Conectar con otros servicios públicos para hacer frente a las diferentes problemáticas que puedan presentarse y que puedan dificultar el normal seguimiento del itinerario.
- Generar red social entre la población participante a través de las sesiones grupales.

LÍNEAS DE INTERVENCIÓN DEL SERVICIO

Metodología mixta: atención y orientación individualizada y formaciones grupales.

Entre los contenidos de las formaciones grupales están los siguientes:

- Talleres para la BAE.
- Taller tecnológico.
- Preparación de entrevistas de trabajo.
- Manejo de la página de SOIB.
- Información de cursos.

DERIVACIONES A OTRAS ENTIDADES

Se producen tres tipos de derivaciones:

- A cursos de formación que se realizan de forma paralela al itinerario que están desarrollando.
- A servicios sociales, que pueden apuntalar la labor del itinerario en cuestión.
- A otras entidades especializadas en problemáticas concretas como puede ser en salud mental o situación de calle.

ASPECTOS DESTACABLES

Desde la Oficina Sectorial han establecido convenios de protocolización del trabajo con Servicios Sociales. Estos convenios nacieron de la iniciativa de presentar los proyectos de la Oficina Sectorial a los 12 equipos de trabajadores/as sociales de los barrios y de explicar las posibilidades de empleo de la población DLD. A raíz de estos contactos se establecieron protocolos de derivación mutua.

Los itinerarios tienen un incentivo económico para las personas que los finalicen de 1.800 € en concepto de ayuda a la participación.

Desde la Oficina Sectorial mantienen conexión con otros servicios públicos para facilitar los recursos económicos necesarios para que las personas estén cubiertas durante el transcurso del itinerario.

La Oficina Sectorial trabaja de manera estrecha y coordinada con el IQPB (Institut de les Qualificacions Professionals de les Illes Balears), a través de quien homologan la experiencia laboral de las personas usuarias.

Servicio de intermediación laboral específico de la Oficina Sectorial para la población DLD, que profundiza en las funciones que realizaban las Oficinas Territoriales. Este servicio contacta con las empresas y establece un convenio para que las personas puedan acudir a estas empresas, ver cómo trabajan sus personas empleadas y poder realizar una práctica. Estos convenios incluyen la posibilidad de que, en caso de vacante, la empresa solicite directamente la persona al SOIB.

La población que encuentra empleo sigue formando parte del servicio durante un tiempo, por posibles cambios de situación.

DESCRIPCIÓN

Proyectos de Interés General es el nombre con el que la Fundación Magtel hace referencia a su plan de fomento de la empleabilidad de personas desempleadas de larga duración cualificadas (al menos FP1). Este plan recoge el diseño de proyectos de innovación social en los que poder contratar entre 6 y 15 meses a población DLD.

Estos proyectos de innovación social son transversales, necesitando perfiles muy variados: con formación en informática, trabajo social, medicina, fisioterapia... Los perfiles puramente tecnológicos son captados por InfoJobs y el resto a través del Servicio Andaluz de Empleo.

Desde 2014 han pasado por estos proyectos cerca de 85 personas, todas con contrato laboral y en las categorías laborales que les corresponden. De éstas, entre 50-60 personas han sido contratadas en la empresa Magtel o en otras empresas al terminar el proyecto.

COLECTIVO

Personas desempleadas de larga duración con una cualificación al menos de FP1.

DURACIÓN

La duración de los contratos dependen de la duración de los proyectos, pero suelen estar entre los 6 y los 15 meses.

OBJETIVO

Normalizar la contratación de personas DLD unificando empleabilidad con innovación social.

- Que estas personas vuelvan a ser empleables: que a nivel personal y psicológico vuelvan a sentirse con capacidad para desempeñar su profesión.
- Equipararles al resto de la plantilla: que la persona adquiera otra vez la rutina de formar parte de un equipo, que se sienta en una igualdad laboral con el resto de personas empleadas.

PRINCIPALES CONTENIDOS

Esta línea de trabajo busca el desarrollo de diferentes proyectos de innovación social cuyos resultados sean beneficiosos socialmente. Principalmente, se trata de proyectos de innovación tecnológica cuyos beneficios sociales están orientados a población con diversidad funcional: desarrollo de un "videojuego" para menores con problemas motores, testeo de apps, plataforma web de gestión de voluntariado corporativo...

Tras el diseño de estos proyectos de innovación social, la Fundación Magtel contrata a población DLD según la necesidad del programa (entre 6 y 15 meses). Al tratarse de población cualificada no es necesaria formación previa, pero sí un tiempo de adaptación y actualización. Como parte del proceso de normalización, se contempla realizar acompañamientos sólo cuando son necesarios.

Una vez concluido el contrato, si no se da la ocasión de insertarse en Magtel o en otra empresa, desde la fundación siguen ofreciendo ayuda como asesoramiento o elaboración de cartas de recomendación.

ALGUNAS COLABORACIONES

Trabajan con el Servicio Andaluz de Empleo para que les facilite perfiles menos tecnológicos que sean DLD.

Mantienen contacto con otras fundaciones con las que comparten ofertas de empleo. Escuchan propuestas y desarrollan proyectos con otras entidades como la Fundación Tecsos (Fundación Vodafone España y Cruz Roja) o Córdoba Acoge.

ASPECTOS DESTACABLES

Unifican empleabilidad con innovación social, consiguiendo así dos beneficios: contratar personas DLD y que el resultado de su trabajo vaya destinado a personas con diversidad funcional.

Este modelo permite un tiempo de adaptación en el que, por ejemplo, poder actualizarse en la forma de trabajar o reciclarse en programas informáticos.

Se generan sinergias entre la empresa y la fundación. Ésta informa de los proyectos que están ejecutando y de los perfiles profesionales que tienen, y la empresa contrata a aquellas personas que le despiertan interés según las necesidades de sus proyectos.

Adoptan diferentes medidas para tratar de huir de la estigmatización de la población DLD. Por ejemplo, el propio nombre del proyecto o los procesos de selección, que son realizados a través de una oferta "aséptica" en Infojobs en la que no se anuncia el requisito de ser DLD.

Programa de Formación para Desempleados de Larga Duración

 Zonas en transición y zonas menos desarrolladas según el criterio del FSE.

DESCRIPCIÓN

A través de este programa, desde el año 2020 la Fundación EOI ofrece formación basada en la digitalización y nuevas profesiones para personas desempleadas de larga duración, principalmente con perfiles de formación media o superior que han quedado fuera del mercado laboral.

Estas formaciones son cofinanciados por el Programa Operativo de Empleo, Formación y Educación (POEFE) del Fondo Social Europeo y las administraciones municipales o regionales que actúan como socios locales de la Fundación EOI.

COLECTIVO

Personas inscritas como demandantes de empleo durante 12 o más meses en los últimos 18 meses.

DURACIÓN

150-200 horas distribuidas en dos meses o dos meses y medio.

OBJETIVO

Objetivo general:

- Mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas de larga duración a través de la adquisición y/o actualización de competencias profesionales.

Objetivos específicos:

- Romper la brecha formativa existente entre los perfiles demandados por el mercado laboral y los de la población DLD participante.
- Ayudar a reposicionar a la población DLD a través de la búsqueda activa.

PRINCIPALES CONTENIDOS

Las formaciones que se ofrecen desarrollan una metodología mixta:

Formación individual:

- Módulo de empleabilidad y soft skills (20 horas): sesiones individualizadas centradas en las necesidades específicas de la persona (su plan de carrera, cómo afrontar una entrevista de trabajo, sus miedos, sus necesidades, en qué se tienen que posicionar...)
- Tutorías individualizadas (4 horas) en las que se realiza una labor de acompañamiento.

Formación grupal: sesiones orientadas a la adquisición de competencias y habilidades técnicas en el campo de la digitalización y nuevas profesiones, como puede ser marketing digital, calidad de la industria agroalimentaria, iniciación a la programación, comercio internacional, competencias matemáticas, dirección y gestión de proyectos, introducción a la programación, introducción a la programación de aplicaciones web, marketing digital o marketing online, entre otras.

ALGUNAS COLABORACIONES

Desde la Fundación EOI se establecen convenios con socios locales y con administraciones regionales o municipales.

Además, mantienen relación con los diferentes servicios públicos de empleo a los que solicitan que difundan y publiquen los diferentes programas formativos que van ofertando.

ASPECTOS DESTACABLES

Dado el perfil mayoritario de la población participante (de 45 años en adelante, con cargas familiares, en ocasiones con menor manejo de herramientas informáticas), se decidió adaptar los horarios, la duración de las sesiones (3 horas) y los días de asistencia (lunes a viernes). De este modo se permite que las personas participantes puedan atender sus cargas familiares y se promueve que las formaciones sean más concentradas e intensas, suponiendo un impulso que no se demora en el tiempo.

La materia de las formaciones que se ofertan están adaptadas a las necesidades del mercado laboral del lugar concreto en el que se imparten, ya que son seleccionadas y diseñadas según las demandas de empleo específicas. La detección de estas necesidades se realiza a través de los buscadores de empleo y mediante la información transmitida por los diferentes servicios públicos de empleo y las correspondientes Consejerías de Empleo.

De forma paralela al programa, la Fundación EOI cuenta con un departamento de empleo que hace una labor de intermediación con empresas y publica las ofertas laborales que recibe en la Plataforma de Empleo EOI Social.

DESCRIPCIÓN

Moure's significa moverse en valenciano. Se trata de un programa dirigido a promover la integración social y laboral de las personas desempleadas de larga duración, mediante el diseño y la realización de acciones de orientación laboral e itinerarios personalizados de inserción, paliando los principales factores que influyen en la exclusión social y el riesgo de pobreza.

Moure's es un programa financiado por la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Generalitat Valenciana, dentro de la convocatoria de IRPF en su tramo autonómico.

COLECTIVO

Personas desempleadas de larga duración.

DURACIÓN

Anual

OBJETIVO

El objetivo de este programa es la integración social y laboral de personas desempleadas de larga duración a través de itinerarios de inserción y acciones de orientación laboral.

Objetivos específicos:

- Ofrecer apoyo de inserción laboral y de acceso a ofertas laborales.
- Fomentar el desarrollo de competencias fundamentales para la búsqueda de empleo.
- Ofrecer apoyo psicosocial y trabajar lo personal.
- Favorecer la igualdad entre hombres y mujeres.

PRINCIPALES CONTENIDOS

Intervención mixta: tutorías personalizadas y sesiones grupales.

Las tutorías abarcan una labor de apoyo psicosocial, muy orientada a trabajar la motivación, la autoestima y el empoderamiento de las personas DLD. A su vez, se aporta un acompañamiento para la realización de trámites (extranjería, IMV...) y se imparten conocimientos sobre el mercado laboral, sobre competencias y sobre gestión del tiempo.

En el trabajo grupal se realizan las siguientes acciones:

- Orientación e inserción laboral: actividades como practicar entrevistas, desarrollo de habilidades tecnológicas, mejora del currículum y conocimientos legales.
- Formación ocupacional: la temática varía cada año. En 2022 se impartió el Certificado de profesionalidad del curso de limpieza en centros residenciales y en 2021 el de limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales.
- Visitas a empresas en las que se produce un acercamiento y un conocimiento por parte de los participantes de las posibilidades laborales que se ofrecen.
- Prácticas no remuneradas en empresas.

ALGUNAS COLABORACIONES

Reciben derivaciones de personas desempleadas de larga duración por parte de Labora (servicio públicos de empleo valenciano) y de servicios sociales. Se producen derivaciones recíprocas con otras entidades que desarrollan programas y cuyos recursos pueden complementarse con Moure's.

El equipo de prospección mantiene contacto con empresas a las que poder enviar candidaturas del programa para prácticas y contrataciones. A raíz de esta relación con las empresas se celebran visitas acompañadas y, en alguna ocasión, las empresas han acudido voluntariamente a YMCA a impartir alguna formación.

ASPECTOS DESTACABLES

A través de las visitas a empresas se produce un acercamiento de la población DLD a posibles empresas contratadoras y viceversa, rompiendo mitos y prejuicios mutuos y, en ocasiones, celebrándose entrevistas laborales en la misma visita. Posteriormente, el equipo de prospección de YMCA envía sus propuestas activas con currículum de participantes para que quede constancia de las personas dispuestas e interesadas.

Las prácticas vinculadas a la formación cumplen una función múltiple: sirven para hacer contactos con empresas, pero además ayuda a coger el hábito, romper rutinas, integrarse y sentir comodidad en un entorno laboral.

Las formaciones ocupacionales están adaptadas a las necesidades del mercado laboral, gracias a la información que maneja el equipo de prospección y la agencia de colocación de YMCA.

Gracias al trabajo grupal, en muchas ocasiones se acaban generando espontáneamente vínculos y relaciones de apoyo entre las personas participantes.

INCLUSIÓN

Plataforma de Entidades de Inserción Sociolaboral de Albacete



 Albacete (Castilla-La Mancha)

DESCRIPCIÓN

La Plataforma nace en octubre de 2017 a raíz de la celebración del "I Encuentro de Orientadores Laborales" organizado por Cáritas Albacete. En dicho encuentro se reunieron 50 profesionales de la orientación laboral y la inserción sociolaboral de 24 entidades públicas y privadas, y reflexionaron sobre la necesidad de trabajar en red y dar continuidad y aterrizar las reflexiones que surgieron.

Actualmente agrupa a 39 entidades de Albacete que se reúnen en asamblea general una vez al mes y que se organiza en tres grupos de trabajo: tecnología y comunicación, metodología y sensibilización.

COLECTIVO

Entidades que trabajan en el ámbito de la inserción sociolaboral.

DURACIÓN

Permanente.

OBJETIVO

Favorecer la colaboración y coordinación entre las diferentes instituciones públicas y privadas que trabajan en el ámbito de la inserción sociolaboral en Albacete, así como la coordinación entre sus profesionales.

PRINCIPALES CONTENIDOS

La Plataforma se organiza en tres grupos de trabajo:

- **Metodología:** grupo orientado a la reflexión y desarrollo de herramientas y métodos de intervención con participantes.
- **Sensibilización:** grupo dedicado a dar a conocer la labor de la Plataforma entre la administración y las empresas de Albacete.
- **Tecnología y comunicación:** grupo encargado de generar herramientas para que las entidades compartan recursos, formaciones, información útil, así como de dar difusión al trabajo de las entidades.

ALGUNAS COLABORACIONES

Actualmente agrupa a 39 entidades de Albacete que se reúnen en asamblea general una vez al mes. Entre ellas hay Agencias Autorizadas de Colocación que mantienen contacto con empresas a las que ofrecen personas preparadas para trabajar que han pasado por las entidades participando en procesos de orientación laboral y formación para el empleo. Además, ofrecen a las empresas la opción de realizar procesos de selección de personal para sus ofertas de trabajo y puestos de trabajo libres en sus empresas.

Además de este trabajo en red, la Plataforma cuenta con la colaboración externa del Centro de Formación y Empresas de la ciudad. Mantienen así contacto con centros formativos y con empresas con las que surgen oportunidades de convenios de prácticas no laborales, formación en puestos de trabajo o cubrir ofertas que no se cubren desde sus agencia de colocación.

ASPECTOS DESTACABLES

La red funciona como lugar de puesta en común y de reflexión en torno a los aspectos que preocupan a las instituciones y que les dificultan el trabajo y la coordinación.

La participación es voluntaria, la relación horizontal y los cargos rotatorios.

Aglutina entidades de diferente origen, tamaño y población objetivo, lo cual enriquece perspectivas y genera sinergias. Así, se comparte información, metodologías o recursos ante casos en circunstancias en las que converjan diferentes motivos de exclusión. Del mismo modo se realizan formaciones internas aprovechando los conocimientos y especialidades de cada entidad.

Se trabaja en el diseño de una herramienta a través de la cuál puedan compartir información básica, valiosa y operativa sobre las diferentes personas que atienden en cada entidad, para así evitar el solapamiento de las diferentes intervenciones y conocer quién y cómo ha trabajado con cada persona.

DESCRIPCIÓN

Uzipen es una empresa de inserción promovida al 100% por la Fundación Secretariado Gitano. Ofrece servicios de limpieza, mantenimiento de edificios y servicios auxiliares.

Genera empleos para la población que, desde los programas de inserción laboral de la Fundación Secretariado Gitano, se detecta con mayor dificultad para dar una salida a través de las vías tradicionales de orientación laboral, formación ocupacional y prácticas en empresas.

Como empresa de inserción el 75% de su plantilla son puestos de inserción y tienen un carácter transitorio. El resto es personal técnico de acompañamiento y de producción, gerencia y personal auxiliar administrativo.

COLECTIVO

Requisitos:

- Situación de exclusión o vulnerabilidad social acreditada por los servicios sociales de referencia.
- Inscripción como demandante de empleo, no como mejora.
- No haber tenido un contrato indefinido en los últimos tres meses.
- No haber trabajado en Uzipen u otras empresas de inserción en los últimos dos años.

DURACIÓN

Las personas pueden permanecer un máximo de tres años en una empresa de inserción. No existe una duración mínima

OBJETIVO

Facilitar la inserción de personas con un perfil de especial dificultad en el acceso al empleo. Dotar de estabilidad a través del salario.

Promover una mejora competencial para poder acceder a un empleo, externo a la empresa de inserción.

En paralelo a la adquisición de competencias profesionales intentar resolver la situación de exclusión (cuestiones relativas a la salud, subsanación de situación de vivienda irregular...)

PRINCIPALES CONTENIDOS

El personal técnico de producción coordina la actividad profesional, ofrece formación y asesoramiento en el puesto de trabajo. El personal técnico de acompañamiento se encarga de la labor sociolaboral y atiende cuestiones derivadas de la situación de exclusión social que puedan repercutir en el empleo, aspectos relativos a la salud, la vivienda, etc. A su vez, forma en competencias transversales que tienen que ver con la gestión de incidencias, comunicación en el entorno profesional y cuestiones problemáticas que van más allá de la ejecución del trabajo.

Fases del itinerario de inserción:

- Acogida a la empresa: conocimiento del entorno profesional y familiarización con la metodología de trabajo de una empresa de inserción (distinto al de una empresa ordinaria). Parte de este trabajo se hace en la empresa de inserción cuando la persona se incorpora y a veces, como procede de la entidad promotora, se trabaja en el proceso de selección de la Fundación.
- Fase de diagnóstico: se determinan las competencias profesionales y transversales que se deben ir adquiriendo y objetivos a trabajar en cada fase. Además se detectan las circunstancias de exclusión que puedan afectar al entorno laboral (consumo de sustancias, situación de riesgo en relación a la vivienda...). Cada seis meses se revisa la culminación de estos objetivos y se renuevan o reformulan según su consecución.
- Fase de inicio de la actividad en la que el acompañamiento de los técnicos es más intenso.
- Fase de mayor autonomía que responde a la adquisición de competencias y buen desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo.
- Fase de transición al mercado de trabajo ordinario (últimos 6 meses). Una vez que se han alcanzado los objetivos planteados en el itinerario, se le comunica a la persona que, a la vez que sigue trabajando en la empresa, ha de pasar a la búsqueda de empleo en el mercado ordinario. Esa transición es acompañada por el personal técnico de acompañamiento y por los servicios de orientación laboral de la Fundación.

ALGUNAS COLABORACIONES

Uzipen forma parte de la junta directiva de la Asociación Madrileña de Empresas de Inserción. En ella se encuentran las empresas y sus fundaciones promotoras.

También forma parte de EAPN y de la red Incorpora de la Fundación La Caixa.

Actualmente, Uzipen desarrolla un proyecto con Hogar Sí y sus empresas de inserción (Comidissimo y Work in Progress).

Además, sus clientes principales son entidades del tercer sector, organizaciones que a veces también les derivan personas. Relación win-win: prestan servicio y dan salida a la población con la que trabajan.

ASPECTOS DESTACABLES

Aunque sea con carácter temporal (máx. 3 años), Uzipen ofrece un contrato de trabajo a personas con dificultades de inserción laboral. Se ofrece la oportunidad de adquirir experiencia profesional y formación en un entorno de disciplina más laxa. Así, posibles incumplimientos (p.e. retrasos, ausencias, baja productividad...) que en una empresa ordinaria acarrearían alguna penalización son permitidos durante la fase de inicio de actividad, al entenderse que forman parte del proceso de aprendizaje y del itinerario de inserción.

Compromiso de al menos 6 meses, por el cual, una vez finalizado ese contrato de inserción, se mantiene la relación con el personal técnico de referencia para cuestiones laborales.

DESCRIPCIÓN

"Embellece tu futuro" es un programa impulsado desde 2016 por la Fundación Tomillo junto a L'Oréal España.

Se trata de un programa de formación y empleabilidad para personas en riesgo de exclusión social para conseguir su inserción laboral como asesores/as profesionales en el sector de la belleza.

COLECTIVO

Población en riesgo de exclusión, con escasos recursos o que han abandonado los estudios.

DURACIÓN

Programa anual de 380 horas incluyendo formación y prácticas.

OBJETIVO

Impulsar la empleabilidad de personas en riesgo de exclusión social mediante su formación como asesores/as profesionales de belleza.

Para ello, el programa facilita la incorporación en el mercado de trabajo buscando los siguientes objetivos:

- Dotar de una enseñanza teórica y práctica desde el punto de vista profesional.
- Impulsar el desarrollo de habilidades sociales.
- Facilitar la adquisición de competencias transversales.

PRINCIPALES CONTENIDOS

Programa integral que contempla todos los aspectos fundamentales para mejorar la empleabilidad.

Formación técnica de los conocimientos que va a necesitar para el desempeño del puesto de empleo. De la capacitación en técnicas de belleza se encarga L'Oréal y el Centro Formativo AIRES, con la participación de empleados como voluntarios; L'Oréal también participa en la capacitación de competencias comerciales junto a Cegos.

Formación en competencias transversales a cargo de la Fundación Tomillo.

Prácticas en marcas de L'Oréal o colaboradores, clientes y distribuidores de L'Oreal.

Paralelamente a todo el proceso de formación y prácticas, se proporciona un **acompañamiento y seguimiento** al alumnado. Tras la formación se les deriva al departamento de intermediación de la Fundación Tomillo que está en contacto con las empresas para captar ofertas que se ajusten a sus perfiles y finalizar el ciclo.

La Fundación Tomillo sigue de referente para todo lo que necesiten y mantienen contacto por email, teléfono o WhatsApp, facilitando información de las formaciones que ofrecen y, a través del departamento de intermediación, de las ofertas de empleo que se ajusten a sus perfiles. Del mismo modo, quien haya podido perder su puesto de trabajo puede volver a darse de alta en la bolsa de empleo de la Fundación Tomillo.

ALGUNAS COLABORACIONES

L'Oréal está comprometido en el proyecto. Cocrean y actualizan el currículum y el programa formativo. Evaluación continua de la mano de la empresa. Los voluntarios profesionales del sector de L'Oréal aportan su expertise: contribuyen con masterclass, visitas y píldoras formativas.

ASPECTOS DESTACABLES

La elevada implicación de la empresa y su voluntariado en el programa facilita que la población participante integre un vocabulario más técnico, pero además aporta motivación y empoderamiento y les otorga visibilidad y una red de contactos. Además, en ocasiones, tras las prácticas, se producen inserciones laborales en L'Oréal.

Amplía el actual catálogo formativo gratuito y de calidad al ofrecer formación que combina comercio y belleza. De esta manera, la población que finaliza puede optar a tres tipos de empleo diferentes: en comercio, en belleza y en comercio y belleza.

Reformulación del programa tras el COVID que integraba en su plan de contenidos las habilidades digitales en un perfil en comercio en belleza. Se creó así una formación online con sesiones específicas orientadas a disciplinas como la creación de contenido digital y multimedia, CANVA, desarrollo web o asesoramiento virtual, entre otras.

DESCRIPCIÓN

De la mano de entidades del tercer sector, el programa “Camino al empleo” busca mejorar la empleabilidad de personas en situación vulnerable, a través del acompañamiento en todas las etapas de acceso al mercado laboral incluyendo la formación previa en habilidades y la puesta en práctica en entorno real. Parte de este acompañamiento es realizado de manera voluntaria por las y los profesionales de la compañía.

El programa surge de la RSC del grupo Alsea en 2014 orientado a jóvenes, ante la detección de una realidad de dificultad de acceso al mercado laboral. Poco a poco se ha ido adaptado y abriendo a otros colectivos vulnerables.

Mediante “Camino al empleo” el grupo Alsea incorpora personal formado y retiene talento en un sector de altísima rotación.

Actualmente el programa forma parte de Incorpora de la Fundación La Caixa.

COLECTIVO

- Jóvenes en alta vulnerabilidad.
- Personas refugiadas.
- Mujeres supervivientes de violencia de género.
- Colectivo gitano.
- Mayores de 50 años.
- Población en libertad condicional.

DURACIÓN

Un año.

OBJETIVO

- Formación de personas en situación de vulnerabilidad.
- Desarrollo de competencias imprescindibles para la incorporación al mercado laboral.
- Incorporación laboral de personas que no se están pudiendo insertar.

PRINCIPALES CONTENIDOS

El programa desarrolla una serie de fases con las personas participantes:

- Desarrollo de habilidades: competencias de comunicación, negociación, flexibilidad, trabajo en equipo, habilidades lingüísticas (clase de castellano).
- Píldoras formativas en hostelería por parte del equipo de Alsea.
- Prácticas en restaurantes con acompañamiento de tutores/as y mentores/as.
- "Desarrollate y crece": incorporación a la empresa.

ALGUNAS COLABORACIONES

Interrelación directa con entidades del tercer sector, lo cual favorece un entendimiento mutuo. Esto genera una relación de confianza y una comprensión del rol que juega cada actor en el proceso conjunto de construcción del programa. Las entidades marcan los contenidos formativos y las necesidades de cada grupo. La empresa proporciona formación y prácticas acompañadas.

Demandan campañas de sensibilización entre las empresas para fomentar prácticas como ésta, "cambien la mirada" y "quitar el estigma que tiene el colectivo vulnerable".

ASPECTOS DESTACABLES

Formación y acompañamiento por parte de personas empleadas en la compañía (tutores/as y mentores/as) que facilitan el aprendizaje y la adaptación al entorno laboral y la realidad del trabajo. Se proporciona la experiencia y la oportunidad de integrarse en la compañía tras las prácticas (tasa de inserción en la propia empresa en torno al 75%).

La empresa, además de incorporar a personas formadas, logra generar un sentimiento de pertenencia entre el equipo de voluntarios/as, que también ven reconocidos sus conocimientos y habilidades por la propia empresa y por sus iguales.

DESCRIPCIÓN

El Aula de Emprendedores: Aprende y Emprende es un programa gratuito de formación y acompañamiento para la puesta en marcha de ideas de negocio o iniciativas empresariales lideradas por personas con diversidad funcional.

Desde 2010 la Fundación Prevent está trabajando temas de autoempleo y emprendimiento. En 2015 se empieza a colaborar con la escuela de negocios ESADE y en 2022 concluyó la 9ª edición de "Aprende y Emprende" en Barcelona y la 8ª en Madrid.

Se trata de un programa gratuito y con materiales accesibles. Los contenidos son impartidos por profesorado de ESADE.

COLECTIVO

Personas con diversidad funcional reconocida (al menos del 33%), titulación universitaria o de un ciclo de grado, nacionalidad española y con una idea de negocio o una iniciativa empresarial de reciente creación.

DURACIÓN

El programa tiene una duración de nueve meses (octubre-junio), 120 horas, dos días a la semana.

OBJETIVO

Fomentar el autoempleo y el emprendimiento de las personas con diversidad funcional.

A su vez persigue un triple objetivo:

- Aumentar sus posibilidades de acceso a una actividad productiva.
- Desarrollar una red de apoyo a las iniciativas gracias al compromiso del voluntariado.
- Sensibilizar a la sociedad sobre el talento emprendedor.

PRINCIPALES CONTENIDOS

Se trata de una formación intensa, integral y holística, orientada a conseguir que las personas participantes mejoren su perfil de empleabilidad. Se realiza una intervención grupal e individual. Los contenidos están estructurados en las siguientes fases:

- Fase de selección: toma de contacto para detectar el perfil emprendedor y evaluar la idea.
- Fase académica grupal y presencial en las instalaciones de ESADE.
 - Proceso emprendedor
 - Bloque de Estrategia
 - Bloque de Marketing
 - Bloque de Innovación
 - Bloque de Operaciones
 - Bloque de Finanzas
 - Bloque Legal y laboral
 - Bloque Soporte ante inversores
- Pitch, fallo y clausura: explicación del proyecto final, fallo del jurado y elección de los proyectos becados, entrega de diplomas y clausura del programa.

Además de los contenidos puramente académicos, se facilitan unos transversales orientados a competencias emprendedoras: motivación, liderazgo, trabajo en equipo, creatividad... A nivel individual, cada participante tiene asignado un/a tutor/a con un perfil empresarial, que acompaña y analiza si se están aplicando los contenidos académicos en su idea de negocio. Además, se realizan sesiones individuales con expertos para el desarrollo del business plan.

ALGUNAS COLABORACIONES

El papel de la escuela de negocios ESADE como socio académico es fundamental, aportando docentes y todos sus materiales y recursos logísticos y de espacios. Se trabaja en red con otras entidades del tercer sector, de quienes reciben derivaciones de personas con el perfil del programa. Esta colaboración también se materializa como difusión.

Se colabora con dos entidades públicas, Madrid Emprende y Barcelona Activa, que imparten los contenidos relativos a "Ayudas y bonificaciones para personas con discapacidad".

Las empresas aportan su expertise a través de trabajadores/as que realizan colaboraciones, tutorías, ponencias y/o asesoramiento.

ASPECTOS DESTACABLES

Facilitan gratuitamente una formación académicamente rigurosa. Se trata de un recurso que pocas entidades ofrecen a personas con diversidad funcional. Los contenidos y el apoyo son accesibles y adaptables a las necesidades de la población participante. A su vez, la logística del espacio sin barreras facilita su comodidad.

Desde Prevent se ofrece un servicio de acompañamiento y oferta de otros programas, como la aceleradora que supone un lanzamiento al mundo empresarial o becas a los mejores proyectos para que pongan en marcha su idea de negocio.

Cada participante tiene asignada una persona en exclusividad que tutoriza su evolución. Este contacto estrecho da objetividad, realismo y apoyo. El trabajo grupal con alumnado, profesionales y empresas ayuda a la generación de red de contactos muy útil para impulsar sus ideas.



Sevilla

DESCRIPCIÓN

El programa INSERTA-T pone en marcha itinerarios personalizados de inserción sociolaboral para personas desempleadas que se encuentran en situación de exclusión social o grave riesgo de padecerla.

Este proyecto está financiado a través del 0,7% del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas que gestiona el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

COLECTIVO

Personas en riesgo de exclusión social con edades entre los 16 y los 55 años.

DURACIÓN

Anual.

OBJETIVO

Objetivo general:

- Mejorar la empleabilidad de personas desempleadas en situación de exclusión social y alta vulnerabilidad, a través de la adquisición de competencias profesionales, que faciliten su integración social y laboral, para así garantizar su autonomía y una adecuada calidad de vida.

Objetivos específicos:

- Facilitar acompañamiento, orientación e información en el proceso de inserción sociolaboral.
- Dotar de formación en los ámbitos personal, social y laboral para mejorar la empleabilidad de la población participante y así impulsar su posterior inserción laboral.
- Desarrollar acciones de formación ocupacional que doten a las personas participantes de un oficio para así facilitarles el acceso al empleo.
- Establecer contacto con empresas que ofrezcan oportunidades de acceso al mundo laboral.

PRINCIPALES CONTENIDOS

Intervención mixta (sesiones individuales y formaciones grupales).

Actividades individuales:

- Entrevistas personales para realizar la acogida, detectar las necesidades y elaborar el itinerario.
- Tutorías periódicas a través de las cuales realizar un seguimiento y acompañamiento personalizado.

Actividades grupales:

- Trabajo en competencias transversales.
- Formación en habilidades digitales.
- Cursos específicos en formaciones técnicas: formación en geriatría, en peluquería, en limpieza...

Cuentan con una figura que realiza labores de prospección empresarial que está en contacto con empresas para generar oportunidades de empleo.

ALGUNAS COLABORACIONES

Participan en distintas plataformas y redes de entidades donde comparten información y realizan derivaciones, como puede ser CEPAIM o, para recibir ayuda a nivel jurídico, como es el caso de CEAR.

Además, forma parte de la "mesa de empleo" en la que colaboran entidades sociales y la administración pública.

ASPECTOS DESTACABLES

El programa se ve complementado por otras actividades que tiene la Fundación Mornese para paliar las dificultades que tiene la población migrante. De este modo, entre otras ayudas, se facilitan clases de alfabetización para las personas que tienen dificultades con el idioma y se da asesoramiento para la homologación de títulos.

DESCRIPCIÓN

El programa Más Empleo surge como herramienta para, a través del desarrollo de itinerarios integrados y personalizados para la inserción laboral, garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral y combatir la desigualdad social.

Entre la población participante se incluyen perfiles muy diversos y algunos llegan derivados de los servicios sociales: jóvenes, mayores de 45 años, personas con discapacidad física o intelectual, inmigrantes o víctimas de violencia de género, entre otros.

El programa está cofinanciado por el Programa Operativo de Inserción Social y Empleo Social (POISES) del Fondo Social Europeo y por La Fundación "la Caixa". En 2021 el programa se desarrolló en 19 provincias españolas a través de 68 proyectos de entidades sociales como Arca Empleo.

COLECTIVO

Personas en riesgo de exclusión social con edades entre los 16 y los 55 años.

DURACIÓN

Anual.

OBJETIVO

Objetivo general:

La implementación de medidas que favorezcan la inclusión activa de personas en riesgo y/o situación de exclusión social a través de itinerarios integrales de inserción sociolaboral, que permitan su inserción en el mercado laboral.

Objetivos específicos:

Preparar a la persona que se encuentra en situación de dificultad para que pueda alcanzar una meta, no necesariamente un empleo, sino que puede ser mejorar sus competencias o su cualificación para poder en un futuro conseguir un empleo.

PRINCIPALES CONTENIDOS

Intervención mixta (sesiones individuales y formaciones grupales).

Los itinerarios de inserción incluyen una intervención individual (orientación sociolaboral) y un trabajo grupal. Los grupos están formados por personas con un perfil profesional o con un objetivo profesional similar. En estos grupos se trabajan diferentes habilidades:

- Habilidades sociales (autonomía, responsabilidad, control de estrés...).
- Habilidades para la BAE.
- Habilidades digitales centradas en el uso del móvil.
- Cualificación profesional.

Tras esta etapa del proceso de carácter más formativo, se promueve la realización de prácticas en empresas, para lo cual el programa presta un servicio de intermediación laboral, apoyo y acompañamiento en la búsqueda de empleo y prospección y gestión de ofertas de empleo.

ALGUNAS COLABORACIONES

La asociación forma parte de redes a nivel autonómico (p.e. Red Andaluza Contra la Pobreza) y municipal (p.e. mesa de empleo) que aglutinan a diferentes entidades sociales, la administración pública y empresas. En estas redes existe una relación de colaboración: comparten recursos, conocimientos, programas, personas usuarias...

ASPECTOS DESTACABLES

No se trata únicamente de un programa de orientación laboral, sino que el desarrollo de habilidades sociales que se trata de impulsar desde Arca Empleo profundiza más allá de lo laboral, comprendiendo recursos y destrezas útiles para otros ámbitos de la vida.

El trabajo de orientación y formación que contempla el programa se ve apuntalado por el servicio de intermediación y la agencia de colocación con la que cuenta la Asociación Arca Empleo.



DESCRIPCIÓN

El programa + Empleo es un programa de integración sociolaboral y mejora de la empleabilidad de personas en situación o riesgo de exclusión social a través de itinerarios personalizados.

Este programa se inició en el año 2003, mediante una subvención del Servicio de Empleo y Formación (SEF), y ha continuado desde entonces a través de subvenciones anuales por la Consejería de Sanidad y Política Social y el Fondo Social Europeo. Desde el año 2007 el proyecto se financia a través del Instituto Murciano de Acción Social (IMAS) y el FSE a través de los diferentes programas operativos.

COLECTIVO

Personas desempleadas de 30 años o más residentes en la zona de intervención.

DURACIÓN

Anual.

OBJETIVO

Mejorar el nivel de empleabilidad de las personas mayores de 30 años a través de itinerarios personalizados de inserción y el acercamiento a recursos para la formación y el empleo.

PRINCIPALES CONTENIDOS

Intervención mixta: atención individual a través de tutorías, acompañamiento y atención social; y formaciones grupales que abordan los siguientes contenidos:

- Habilidades personales y sociales.
- Habilidades prelaborales.
- Nuevas tecnologías y ofimática.
- Talleres de BAE.
- Igualdad de género.
- Formación ocupacional: camarera/o de pisos, limpieza de superficies y mobiliario, auxiliar de restaurante y bar, etc.

Junto a estas acciones formativas, el programa busca desarrollar cursos profesionales con prácticas formativas en empresas. Para ello, la fundación cuenta con un equipo de prospección e intermediación laboral con el tejido empresarial de la comarca.

ALGUNAS COLABORACIONES

A través de un protocolo establecido en 2018 la Fundación Sierra Minera trabaja de manera coordinada con el SEF, el IMAS, los servicios sociales de atención primaria municipales y otras entidades del tercer sector. Entre otras cosas, dicho protocolo establece el tipo de documentación que ha de emplearse en las derivaciones entre los diferentes agentes de intervención para fomentar una forma coordinada de trabajar con cada caso.

ASPECTOS DESTACABLES

Entre los contenidos de sus talleres se incluye formación en perspectiva de género. La intervención es contemplada a través de una atención integral que, además de en la mejora de la empleabilidad, apoya y acompaña en la organización del día a día en aspectos como la vivienda, gestiones con la administración, gestión de ayudas, suministros básicos...

En aquellos casos de las personas que logran insertarse, la fundación realiza seguimiento y evaluación en sus puestos de trabajo.

Programa UTIL - Unidad de Transformación para la Integración Laboral

 Madrid

DESCRIPCIÓN

El programa UTIL (Unidad de Transformación para la Integración Laboral) es un proyecto desarrollado a través de Itinerarios Personalizados de Búsqueda de Empleo, que contempla acciones de orientación y acompañamiento para la consecución y mantenimiento de un empleo.

UTIL está financiado por el FSE y la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda de la Comunidad de Madrid.

COLECTIVO

Población desempleada inscrita en el SEPE y en riesgo o situación de exclusión social con valoración de servicios sociales o certificado similar.

DURACIÓN

Anual.

OBJETIVO

Dotar a las personas participantes de los conocimientos y estrategias para la obtención y mantenimiento de un empleo.

Favorecer su acceso a los recursos adecuados así como a una posible integración laboral de las personas participantes.

PRINCIPALES CONTENIDOS

Intervención mixta (sesiones individuales y formaciones grupales).

Actividades Individuales:

- Entrevistas para valorar e intervenir, de forma continua, en aquellas circunstancias concretas que afectan al proceso de integración sociolaboral de las personas.
- Actividades para potenciar habilidades para la búsqueda activa de empleo.
- Intervención para resolver problemáticas particulares en función de las necesidades específicas.

Actividades Grupales:

- Grupos de búsqueda activa de empleo, en los que se afianza la búsqueda autónoma con orientación personalizada de los/as profesionales de empleo.
- Talleres Formativos sobre habilidades sociales, prelaborales y tecnologías de la información y comunicación.
- Cursos/Formaciones para potenciar y/o actualizar los conocimientos según las necesidades actuales en la búsqueda de empleo.

Prospección Empresarial e Intermediación Laboral: Estableciendo relaciones con el tejido empresarial con el fin de poder ofrecer oportunidades laborales, realizando tareas de intermediación con todas las personas que acuden a los proyectos de empleo.

ALGUNAS COLABORACIONES

Participan en distintas redes donde comparten información y derivan:

- Mesa de Empleo de Carabanchel y Latina.
- Mesa de Vivienda de Carabanchel y Latina.
- Espacio de Género de Carabanchel y Latina.
- Carabanchel se Mueve.
- EAPN Madrid.
- Mesa de Exclusión Social y Derechos Humano del Foro Local de Latina.
- Red de Empresas Responsables con el VIH y el SIDA en España.

ASPECTOS DESTACABLES

En función de las necesidades y circunstancias individuales de cada persona, se pueden producir derivaciones a otros programas propios una vez finalizado UTIL y viceversa.

Fomento del ocio saludable como herramienta para promover buenos hábitos, especialmente entre el perfil con adicciones. Este fomento del ocio saludable consiste en la creación de un "rincón de ocio" donde consultar libros y escuchar música y en la facilitación de información sobre actividades gratuitas.

Aunque el programa está enfocado al empleo, la intervención tiene un carácter integral debido a la urgencia de las situaciones de la población con la que trabajan.

Programa Recalculando ruta

 Albacete

DESCRIPCIÓN

"Recalculando Ruta" es un proyecto de inclusión financiado por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y por el Fondo Social Europeo. Este proyecto es una iniciativa de acompañamiento en la búsqueda de oportunidades laborales que se basa en la metodología de grupos de apoyo.

COLECTIVO

Población desempleada en riesgo o situación de exclusión social acreditada por servicios sociales.

DURACIÓN

9 meses.

OBJETIVO

Ser la lanzadera hacia el empleo de las personas que hayan participado en otros recursos de la entidad.

Conectar al pequeño comercio y a personas con dificultades para acceder a un empleo a través de un acompañamiento laboral y prácticas en empresas locales.

PRINCIPALES CONTENIDOS

Intervención individual (tutorías) y grupal (sesiones y dinámicas).

- Habilidades sociales: comunicación, inteligencia emocional, motivación personal, autoco-nocimiento.
- Formación y prácticas en empresas.

Intermediación laboral con empresas locales. Esta intermediación no está considerada una prioridad ya que la filosofía del proyecto es promover la autonomía. Se fomenta que sea la persona la que proponga la empresa en la que trabajar y/o hacer las prácticas, que produzca sus propias oportunidades y posibilidades de empleo. Superando el ámbito laboral, del mismo modo se busca la autonomía personal y la búsqueda de posibilidades de participación social y acercamiento a nuevas redes y contactos.

ALGUNAS COLABORACIONES

Forma parte de la Plataforma de Entidades de Inserción Sociolaboral de Albacete. A través de esta red se generan sinergias, se intercambia información y se derivan personas según sus necesidades a recursos y entidades especializadas. Esta plataforma no está constituida, no soporta ningún coste, ni dispone de estatutos y es mantenida e impulsada por el personal técnico de cada entidad, del Ayuntamiento de Albacete y de la Junta de Castilla - La Mancha.

(Se puede encontrar más información sobre esta red de entidades en la ficha de la *Plataforma de Entidades de Inserción Sociolaboral de Albacete*).

ASPECTOS DESTACABLES

Intervención muy centrada en las habilidades sociales, la inteligencia emocional y en el fomento de la autonomía e independencia de las personas a través de un cambio de mentalidad orientado al aprendizaje y el crecimiento personal. De este modo, se trabaja en el autoconocimiento de las habilidades, conocimientos y capacidades propias, para así mejorar la autoestima y recuperar la motivación y la iniciativa en la búsqueda de empleo. Ese autoconocimiento ayuda en la determinación de los objetivos y de las diferentes etapas a seguir para alcanzarlos.

Fortalecimiento de la cohesión social al poner en contacto empresas locales con personas en riesgo o en exclusión social y en búsqueda de empleo.

DESCRIPCIÓN

Isonorte + Empleo es un proyecto de inserción socio-laboral a través de itinerarios individualizados que da continuidad al seguimiento iniciado en los servicios sociales municipales.

El proyecto contempla dos itinerarios. Con una parte de los/as participantes se elabora un itinerario personal que recoge medidas de empleo para la adquisición de conocimientos y experiencia laboral en diferentes oficios. Estas medidas de empleo se desarrollan a través de la contratación laboral remunerada en la empresa de inserción de la Fundación Isonorte.

Con el resto de personas se trabaja un itinerario de inserción socio-laboral en el que se establecen medidas para mejorar su empleabilidad.

Para este proyecto la Fundación Isonorte ha recibido el apoyo del Cabildo Insular de La Palma, de CaixaBank y de la Fundación La Caja de Canarias.

COLECTIVO

Personas en situación o en riesgo de exclusión social derivadas de los servicios sociales municipales y según criterios descritos en el artículo 2 de la Ley de Empresas de Inserción.

DURACIÓN

5 meses.

OBJETIVO

El objetivo principal es la inserción socio-laboral de personas con dificultad de acceso al empleo.

De forma paralela se busca dotar a las personas participantes de herramientas que permitan mejorar su calidad de vida no sólo en el ámbito laboral, sino también en el ámbito familiar, en el ámbito de la formación y en el ámbito social en general.

PRINCIPALES CONTENIDOS

Intervención integral con equipo multidisciplinar (pedagogo/a, trabajador/a social).

Intervención mixta (individual y grupal):

- Entrevista inicial con la persona derivada desde servicios sociales. En dicha entrevista ya se dispone de información de la unidad de convivencia.
- Intervenciones con la unidad de convivencia.
- Talleres de alfabetización digital orientados a la búsqueda de empleo y otros ámbitos como la gestión con la administración o el uso responsable de redes sociales.
- Talleres de empoderamiento, autoconocimiento y gestión emocional.
- Competencias técnico-profesionales: crianza de gallinas y de huevos, recogida de textil, atención al público, trabajos agrícolas, trabajos de limpieza...

ALGUNAS COLABORACIONES

Forman parte de la red Anagos, INDISPAL y de EAPN en las que comparten información de ofertas y formaciones. Relación con ayuntamientos para la generación de empleos a través de los contratos reservados para colectivos de difícil inserción. Comunicación constante con los servicios municipales informando sobre la evolución de las personas derivadas y del estado de los itinerarios personalizados.

Convenios con asociaciones empresariales de la isla estableciendo sinergias que favorecen la prospección laboral y la posterior generación de oportunidades en empresas colaboradoras.

Derivaciones a academias para acceder al Certificado de Profesionalidad en Atención Socio-sanitaria a personas dependientes en Instituciones Sociales (SSCS0208).

ASPECTOS DESTACABLES

La intervención para mejorar la empleabilidad se complementa con una intervención familiar o en el ámbito de la unidad de convivencia. Ésta se basa en la información que aporta servicios sociales sobre la persona derivada. Tras valorar esta información, se realizan visitas a los hogares para conocer necesidades y en función de éstas, se escoge la estrategia y contenido de la intervención: resolución de conflictos, taller de consumo responsable y saludable, de alimentación, alfabetización digital, establecimiento de límites... La intervención familiar en ocasiones también se realiza de forma grupal, lo que favorece la interrelación entre iguales, el conocimiento del entorno, de otras realidades y procesos, y el desarrollo de competencias comunicativas.

La Fundación Isonorte promovió en 2002 la empresa de inserción social Isonorte Empleo. Esta empresa desarrolla actividades productivas en las que ofrece la oportunidad de adquirir conocimientos y experiencia práctica en el desempeño de un trabajo que permita posteriormente acceder a un empleo ordinario, todo ello en el marco de un itinerario personalizado de inserción. Entre las actividades principales que desarrolla están la reutilización de residuos textiles, la producción avícola ecológica, la producción de compost, seguros éticos y solidarios, servicios y trabajos agrícolas, servicios de limpieza y serigrafiado en tela y papel.

DESCRIPCIÓN

Programa financiado por el FSE (Fondo Social Europeo) y el IMAS (Instituto Murciano de Acción Social) que busca cubrir diferentes necesidades de personas mayores de 30 años en riesgo de exclusión social en su camino hacia la inserción socio-laboral.

COLECTIVO

Población mayor de 30 años en riesgo de exclusión acreditada por la UTS (Unidad de Trabajo Social) de Servicios Sociales, cuyo nivel de empleabilidad es considerado bajo.

DURACIÓN

De 1 a 4 años, en función de las necesidades de la población y de sus posibilidades de inserción socio-laboral.

OBJETIVO

Facilitar el acceso al mundo laboral para personas mayores de 30 años en riesgo de exclusión social.

- Proporcionar la formación necesaria.
- Orientar y dotar de habilidades para desenvolverse en el mundo laboral.
- Facilitar el acceso a las empresas.

PRINCIPALES CONTENIDOS

Intervención mixta (tutorías individuales y formaciones grupales). Los talleres contemplan la formación en TICs, en habilidades para la BAE, competencias personales (comunicación, autoestima, gestión del tiempo...). El programa de empleo incluye:

- Informe de valoración: a través de una primera entrevista se busca conocer las necesidades, objetivos y motivos de acudir al servicio, así como realizar un perfilado de su situación socio-laboral, familiar y económica.
- Elaboración de itinerarios integrados de inserción.
- Formación prelaboral con talleres sobre técnicas de búsqueda activa de empleo y competencias profesionales.
- Formación básica, que incluye alfabetización e informática.
- Talleres complementarios de habilidades sociales, resolución de conflictos, comunicación, igualdad de oportunidades y perspectiva de género.

Formación ocupacional:

- Trabajos de Carpintería y Mueble. Certificado de profesionalidad nivel 1 (300 horas). Prácticas profesionales en empresas (80 horas incluidas en el certificado).
- Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales. Certificado de profesionalidad (230 horas). Prácticas profesionales en empresas (80 horas incluidas).
- Operador/a de carretillas elevadoras.

El programa incluye un trabajo de prospección empresarial.

ALGUNAS COLABORACIONES

Existe un protocolo de derivación y de trabajo conjunto con UTS del Ayuntamiento de Murcia, con el SEF (Servicio de Empleo y Formación) y otras entidades sociales del entorno.

ASPECTOS DESTACABLES

Pese a que la duración del programa es anual, en la medida de lo posible se intenta adaptar el tiempo del itinerario a las necesidades de empleabilidad de cada persona. Por lo que en ocasiones se prolonga el año de duración.

Reuniones de coordinación y comunicación frecuente con otras entidades y con servicios sociales: presentación de programas, invitación a actuaciones y formaciones, derivaciones de casos a servicios más específicos...

Trabajo en paralelo con un programa de sensibilización empresarial, desarrollado por el Área de Interculturalidad (Programa para la prevención de la Discriminación Laboral hacia los Migrantes y Promoción de la Diversidad Cultural en las Empresas). Este programa busca mejorar la diversidad cultural de las empresas. Para ello se realiza un diagnóstico de la situación de las empresas a partir de una encuesta entre sus plantillas, recopila buenas prácticas y, finalmente, celebran talleres entre las empresas participantes.

CDR O VISO

Programa Ruralemprega-t

📍 Comarca de La Limia (Ourense, Galicia)



DESCRIPCIÓN

Ruralemprega-t es un programa del CDR (Centro de Desenvolvemento Rural) O Viso que promueve la inserción social y laboral de personas en riesgo de exclusión social o situación de vulnerabilidad. Al mismo tiempo, está abierto a toda la ciudadanía interesada en la mejora de sus competencias para la promoción sociolaboral.

Este programa se puso en marcha en 2013 y está financiado por el FSE y la Xunta de Galicia.

COLECTIVO

Personas en riesgo de exclusión social o situación de vulnerabilidad: personas desempleadas de larga duración, mayores de 45 años, mujeres, jóvenes, personas con baja calificación profesional, migrantes, minorías étnicas y personas perceptoras de ayudas (IMV, RISGA, SAE).

DURACIÓN

Dos años.

OBJETIVO

Objetivo general:

- Ruralemprega-t busca la inclusión social, laboral y personal.

Objetivos específicos:

- Contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas y grupos participantes mediante un proceso de acompañamiento profesional que mejore las competencias sociales y laborales de cara a la búsqueda de empleo y a la mejora personal.
- Mejorar las habilidades sociales y potencialidades personales para la búsqueda de empleo.
- Facilitar un espacio de mejora social en el que se fomente la participación, se generen sinergias entre la ciudadanía y se potencie su empoderamiento, su sociabilidad y el apoyo mutuo.

PRINCIPALES CONTENIDOS

Se realizan itinerarios de incorporación social y laboral con dos áreas de intervención:

- Atención individualizada y personalizada.
- Actuaciones de grupo: seminarios formativos sobre habilidades sociales y de la comunicación y de técnicas para la búsqueda activa de empleo, así como formaciones más específicas en función de las necesidades particulares como pueden ser idiomas o habilidades tecnológicas.

A través de un equipo interdisciplinar (trabajador/a social, orientador/a laboral y psicólogo/a) el programa ofrece apoyo para fomentar el empoderamiento y la motivación.

Además, el programa recoge un servicio de intermediación laboral y una bolsa de empleo, y ofrece prácticas no laborales y formación ocupacional.

ALGUNAS COLABORACIONES

Mantienen contacto informal con Cruz Roja y Cáritas, únicas entidades junto a CDR O Viso que trabajan en la comarca de La Limia. Mantienen contacto constante a través de teléfono y de email para hacer seguimiento de los casos y se reúnen cada dos meses.

ASPECTOS DESTACABLES

Presencia en zona rural (comarca de La Limia) donde hay déficit de servicios y medios de transporte y donde pocas entidades están presentes.

Organización de actividades para menores, de forma que estén acompañados mientras sus madres o padres realizan la formación.

Asesoramiento y acompañamiento en trámites burocráticos, como obtener el NIE o tramitar prestaciones o subvenciones para hacer más asequible el carnet de conducir.

ASOCIACIÓN RASCASA

Programa RascasUP



 Cartagena (Murcia)

DESCRIPCIÓN

Programa para la Integración sociolaboral y mejora de la empleabilidad de jóvenes en situación o riesgo de exclusión social.

El programa busca ampliar la formación para mejorar las oportunidades de acceso a un empleo. A su vez, pretende atender a las características sociales de la población que dificultan sus posibilidades de inserción laboral.

Este programa está financiado por el Fondo Social Europeo y el Instituto Murciano de Acción Social (IMAS)

COLECTIVO

Jóvenes de 16 a 30 años inscritos/as en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

DURACIÓN

Anual.

OBJETIVO

Objetivo general

Mejorar la empleabilidad de jóvenes en situación o riesgo de exclusión social.

Objetivos específicos

- Favorecer la autonomía personal, orientando y acompañando en la búsqueda activa de empleo mediante la formación y el establecimiento de itinerarios individualizados de inserción.
- Ofrecer información, orientación y asesoramiento a las personas de los barrios de actuación que precisen un acompañamiento y atención social, laboral y/o formativo.

PRINCIPALES CONTENIDOS

El programa contempla una intervención mixta (individual y grupal).

Utilizan como instrumento básico el itinerario de inserción individualizado, a través del cual ofrecen orientación y acompañamiento en procesos de diversos ámbitos sociales: vivienda, recursos económicos, problemas familiares... A su vez, celebran sesiones grupales monográficas de autoestima, autoconocimiento y motivación.

Las actividades que incluye el programa son:

- Talleres para la adquisición de competencias básicas prelaborales y transversales.
- Formación en competencias tecnológicas.
- Promoción y desarrollo de competencias personales y sociales.
- Formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género.
- Formación específica Actividades Auxiliares de comercio y almacén.
- Prácticas no laborales en empresas.

Además, el personal de la Asociación Rascasa realiza prospección de ofertas de empleo.

ALGUNAS COLABORACIONES

Desde la Asociación Rascasa dan especial importancia a conocer los recursos de la zona, al trabajo en red para hacer una intervención más integral, coordinada y eficaz. De este modo, mantienen contacto estrecho con otras instituciones y los equipos de servicios sociales de zona, para abordar las problemáticas sociales que detectan (vivienda, apoyo psicológico...). El contacto estrecho con servicios sociales se mantiene a través de llamadas telefónicas semanales y reuniones presenciales trimestrales.

ASPECTOS DESTACABLES

Su definición de la empleabilidad desde tres ámbitos (social, laboral y formativo) permite detectar los factores más influyentes. Además, al diseñar la intervención indagan mucho en los aspectos personales y así poder trabajar las habilidades sociales.

Disponen de una herramienta de valoración de la exclusión social homologable a la de servicios sociales, con quienes comparten la información y deciden si acreditan o no a la persona.

Ofrecen continuidad en otros itinerarios en caso de considerarlo necesario.

DESCRIPCIÓN

Este proyecto desarrollado por la Fundación Diagrama a través de la Red Nodus presta ayuda a menores de 25 años tutelados/as, extutelados/as y con especiales dificultades sociales en la búsqueda activa de empleo, mediante acciones de asesoramiento y prospección empresarial, para así mejorar su inserción sociolaboral. Este proyecto está financiado por Fundación La Caja de Canarias y Caixabank.

La Red Nodus de la Fundación Diagrama es un espacio de colaboración entre la ciudadanía, las empresas y las instituciones públicas y privadas, en el que se busca fomentar el bienestar social a través de la formación, la mejora de la empleabilidad, la inserción sociolaboral, el emprendimiento, el voluntariado y la RSC.

COLECTIVO

Menores y jóvenes tutelados/as, extutelados/as y jóvenes con especiales dificultades sociales.

DURACIÓN

Anual.

OBJETIVO

Objetivo general:

- Mejorar la inserción sociolaboral de las y los menores y jóvenes a quienes se dirige el programa en Las Palmas de Gran Canaria.

Objetivos específicos:

- Mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes a través del desarrollo de prácticas laborales y el fomento de la contratación.
- Búsqueda de entidades que quieran colaborar y que ofrezcan alternativas de empleo a esos y esas jóvenes.
- Impulsar la formación en competencias profesionales.

PRINCIPALES CONTENIDOS

El eje principal de este proyecto es la prospección e intermediación con empresas, una actuación que se incorpora al resto de acciones desarrolladas en el ámbito de la Red Nodus. Dichas acciones están orientadas a impulsar la formación, la mejora de la empleabilidad y la inserción sociolaboral. Así, este programa está integrado en toda una serie de medidas más amplias de intervención social comprendidas por la Red Nodus.

Intervención mixta: trabajo grupal de formación y plan de integración individual de intervención.

Una parte importante del plan de integración es la búsqueda de una formación acorde a los gustos, las aspiraciones y al nivel educativo de cada joven. Para ello se derivan a PFAEs (Programas de Formación en Alternancia con el Empleo) del Servicio Canario de Empleo, donde se les facilita el acceso al mercado laboral mediante el aprendizaje y la experiencia profesional en una ocupación.

La formación grupal aborda los siguientes contenidos:

- Habilidades básicas para la BAE (entrevistas ficticias, elaboración de currículum).
- Competencias transversales: debido a las realidades vitales y familiares de las que procede esta población, se trabaja mucho la autoestima y el autoconcepto.
- Dado que es población joven se busca mucho el fomento de su autonomía.
- Mucha de la población es migrante de origen africano que no domina el idioma por lo que se les imparte clase de castellano y alfabetización.

ALGUNAS COLABORACIONES

Cuando detectan en alguien alguna necesidad específica que la Fundación Diagrama no puede atender, se recurre a los servicios prestados por otras entidades. De igual modo, la Fundación Diagrama y la Red Nodus reciben derivaciones de jóvenes por parte de otras organizaciones.

ASPECTOS DESTACABLES

El trabajo grupal y la convivencia en pisos tutelados en ocasiones favorece la creación de una pequeña red social tan necesaria dadas las situaciones vitales y familiares de las que proceden las y los jóvenes participantes.

Como parte de la labor de intermediación empresarial, se realizan acciones de sensibilización dirigidas a empresas con el objetivo de facilitar la incorporación al mundo profesional de jóvenes en riesgo de exclusión social.



Galicia

DESCRIPCIÓN

El **Programa Itínere** trabaja con personas privadas de libertad para que puedan adquirir y completar su formación, desarrollo y habilidades profesionales.

La intervención se realiza en los Centros Penitenciarios de LA Lama (Pontevedra), Teixeiro (A Coruña), Pereiro de Aguiar (Ourense), Monterroso (Lugo), en los Centros de Inserción Social de Vigo y A Coruña y en la propia sede de la entidad (Vigo).

Este programa está financiado por el Servicio Gallego de Salud a través de un convenio de colaboración para el desarrollo de programas de incorporación social a pacientes con trastornos adictivos, y, por tanto, tiene un carácter gratuito y universal.

El **Programa Sísifo** ofrece simultáneamente acciones de orientación, acompañamiento, derivaciones, apoyo psicológico y seguimiento a personas con problemas de adicciones a través de programas de calle, unidades móviles y un centro de encuentro.

Este programa se desarrolla en Vigo, Marín y A Coruña y está financiado por el Plan Nacional sobre Drogas del Ministerio de Sanidad y por la Consellería de Sanidade de la Xunta de Galicia.

COLECTIVO

P. Itínere: personas privadas de libertad o en proceso de excarcelación (2º grado, 3º grado o libertad condicional).

P. Sísifo: personas drogodependientes y/o en situación de exclusión social severa.

DURACIÓN

P. Itínere: un año.

P. Sísifo: sin duración determinada.

OBJETIVO

P. Itínere: garantizar la reinserción y prevenir la reincidencia a través de capacitación y empleo.

- Reforzar las competencias sociales.
- Ofrecer apoyo para la independencia y para la gestión de la economía familiar.
- Orientar y dotar de habilidades para desenvolverse en el mundo laboral.
- Adquirir y completar su formación, desarrollo y habilidades profesionales.
- Facilitar el acceso al empleo.

P. Sísifo: intentar minimizar los efectos de las drogodependencias en la sociedad.

- Atender a las necesidades básicas de personas en situación de emergencia social.
- Reducir los hábitos de consumo de la población participante.
- Acompañar en el "proceso de salida" de la exclusión social, procurando mejorar sus condiciones económicas, habitacionales, sanitarias, alimentarias...
- Lograr incorporar a las personas al mercado laboral en igualdad de condiciones.

PRINCIPALES CONTENIDOS

Programa Itínere:

El programa contempla una intervención mixta (tutorías e itinerarios individuales y formaciones grupales). Dentro de prisión se trabaja la adaptación a entornos cambiantes y se potencian habilidades blandas para facilitar las posteriores fases: orientación laboral, capacitación, acceso al empleo, prácticas en empresas...

Las actividades que incluye el programa Itínere son:

- Servicio de Orientación Sociolaboral: itinerarios personalizados de inserción, tutorías individualizadas, acompañamiento y seguimiento en el proceso de incorporación sociolaboral.
- Apoyo Psicosocial: acompañamiento en las gestiones sanitarias, administrativas y judiciales. Supervisión y apoyo en el proceso de independencia (búsqueda de vivienda, economía doméstica, gestión del tiempo...).
- Talleres de búsqueda activa de empleo: diseño de herramientas para la búsqueda de empleo, habilidades sociales y uso de las nuevas tecnologías.
- Prueba de Competencias Clave Nivel 2 (certificado en lengua castellana, lengua gallega y matemáticas) para facilitar el acceso a formación con certificado de profesionalidad.
- Taller SÚMATE, para trabajar la perspectiva de género con un grupo de hombres privados de libertad, a través de acciones grupales e individuales.
- Proyecto ABEIRO, formación ocupacional en rama sanitaria (Técnicas de Auxiliar de psiquiatría), para internos e internas de apoyo.

Tras los itinerarios laborales y de formación, Itínere continúa dando apoyo a las necesidades que las personas usuarias presenten y que entren dentro de las capacidades y competencias que tiene el programa.

ASPECTOS DESTACABLES

Programa Itínere

Se da formación dentro y fuera del centro penitenciario, aportando acompañamiento durante toda la etapa de transición. Además de tratar de mejorar la empleabilidad de la población reclusa, dentro se busca preparar la adaptación a la salida. Al salir, conectan con los programas de la Fundación y se apoya para asentar las bases de la vida en libertad y que encuentren una estabilidad a partir de la cual buscar empleo y huir de malos hábitos que entorpezcan la reinserción.

Durante el confinamiento de 2020 siguió ofreciendo apoyo en la búsqueda de empleo a sus personas beneficiarias mediante llamadas telefónicas y por correo electrónico, e incluso mantuvo la posibilidad de contactar por videollamada con aquellos internos e internas que contasen con un itinerario personalizado de inserción, gracias a un acuerdo con los Centros Penitenciarios de Teixeiro (A Coruña) y Pereiro de Aguiar (Ourense).

Programa Sísifo

En su labor por fomentar la integración social plantea la intervención partiendo desde lo urgente (hábitos de consumo, salud, vivienda, prestaciones...) para avanzar paso a paso por las diferentes etapas hasta, cuando las circunstancias lo permiten, abordar la mejora de la empleabilidad. Este trayecto se realiza sin plazos estipulados, siguiendo el ritmo que cada caso precise.

Contempla el problema de la drogodependencia comprendiendo la amplia diversidad de casos y causas, ofreciendo diferentes recursos que permiten tanto la personalización de las intervenciones como el trabajo grupal.

Ambos programas incorporan a sus intervenciones la perspectiva de género: Itínere sensibilizando a hombres privados de libertad a través del Proyecto SÚMATE; y Sísifo trabajando específicamente con mujeres víctimas de violencia de género mediante el Proyecto IFAS.

ANEXO 3: DATOS DE LA ENCUESTA PARA LA MUESTRA DE ASTURIAS

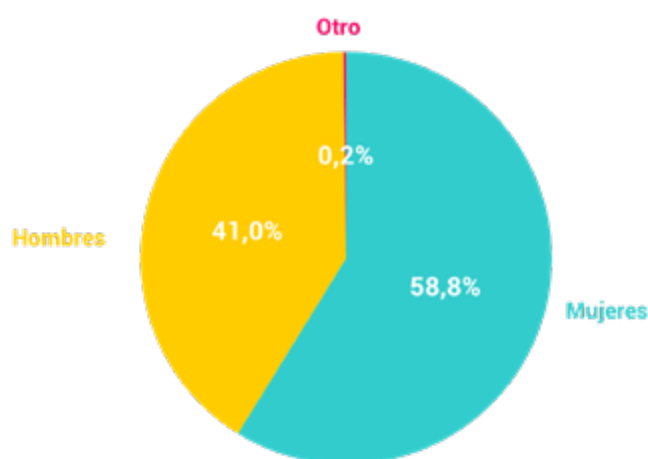
Para concluir con los resultados de la investigación, el presente anexo recoge la información de la **submuestra específica de Asturias**. Dicha submuestra consta de 1.457 encuestas, realizadas gracias a la colaboración recibida por parte del **Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias (SEPEPA)**.

A continuación se presentan los datos específicos de la población en desempleo de larga duración residente en el Principado de Asturias siguiendo el mismo esquema del análisis general.

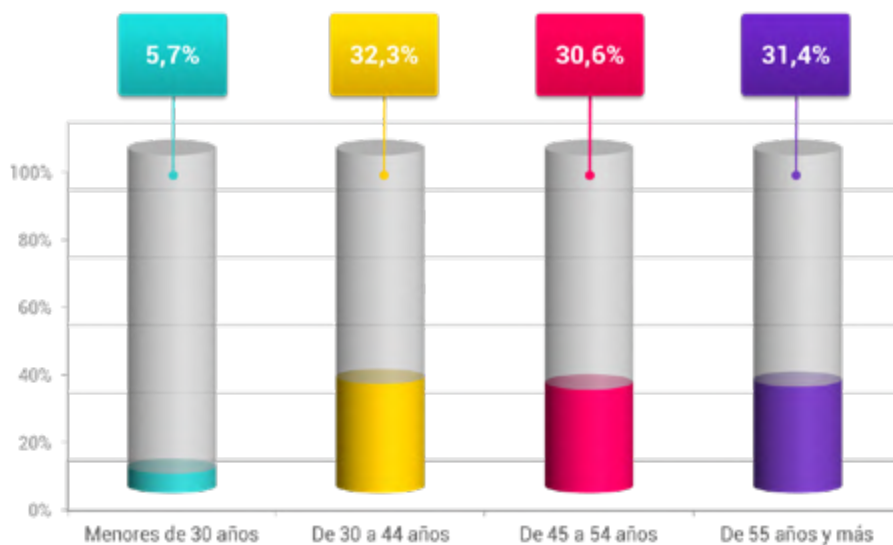
A.3.1. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE ASTURIAS

A.3.1.1. Características sociodemográficas

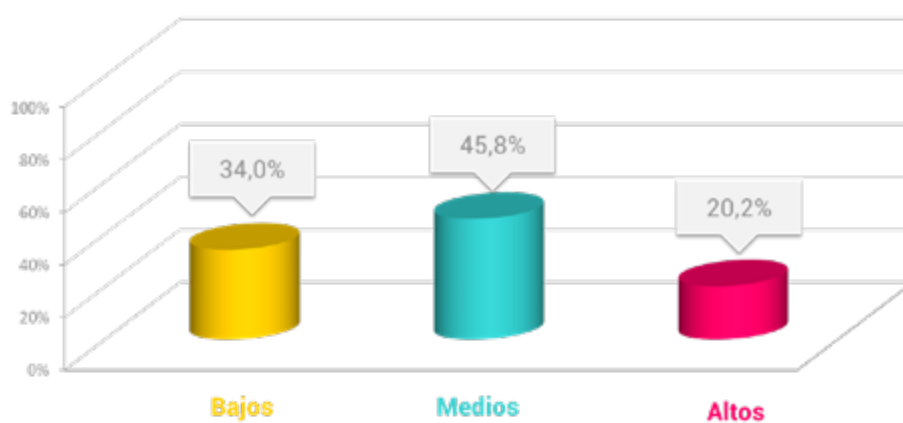
ANEXO 3. GRÁFICO 1: GÉNERO



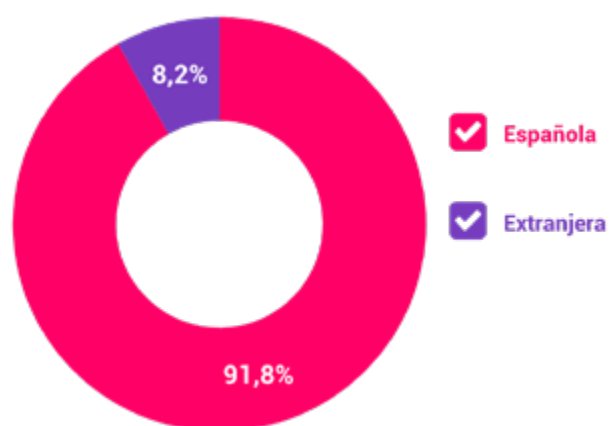
ANEXO 3. GRÁFICO 2: EDAD



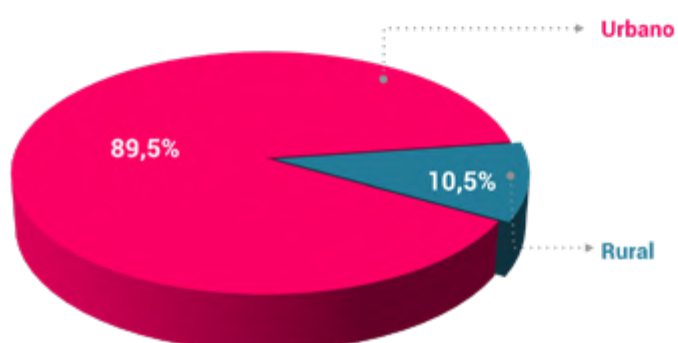
ANEXO 3. GRÁFICO 3: NIVEL DE ESTUDIOS



ANEXO 3. GRÁFICO 4: NACIONALIDAD

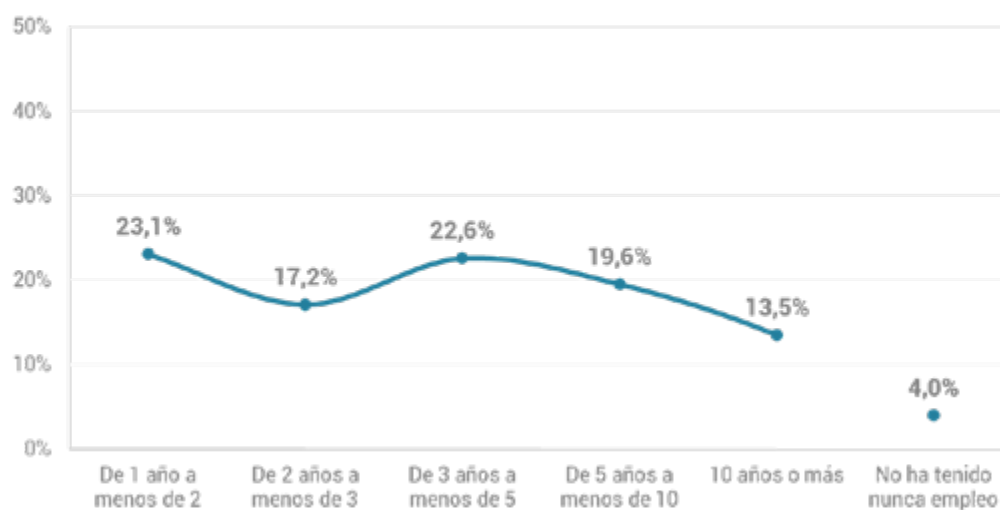


ANEXO 3. GRÁFICO 5: ENTORNO EN EL QUE RESIDEN

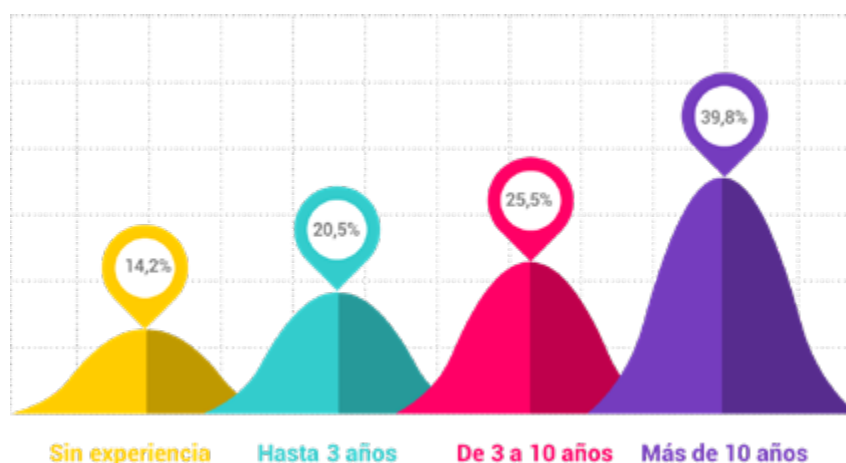


A.3.1.2. Características laborales

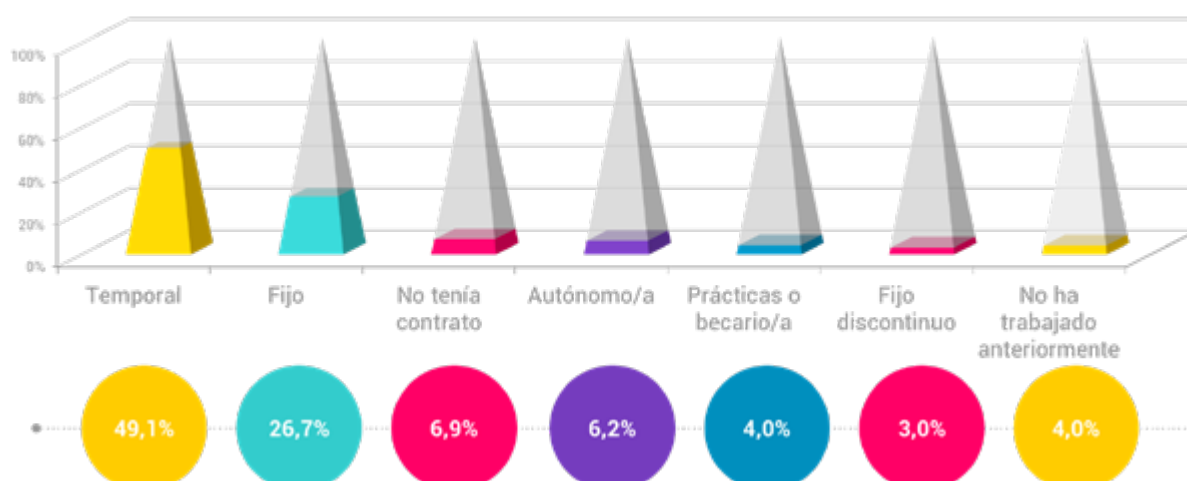
ANEXO 3. GRÁFICO 6: TIEMPO EN DESEMPLEO



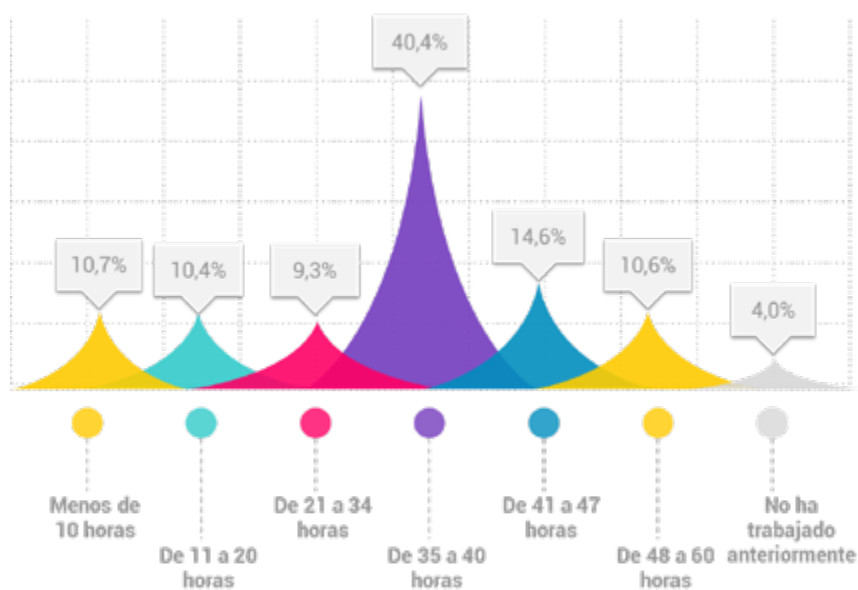
ANEXO 3. GRÁFICO 7: AÑOS DE EXPERIENCIA EN EL EMPLEO BUSCADO



ANEXO 3. GRÁFICO 8: TIPO DE CONTRATO DEL ÚLTIMO EMPLEO

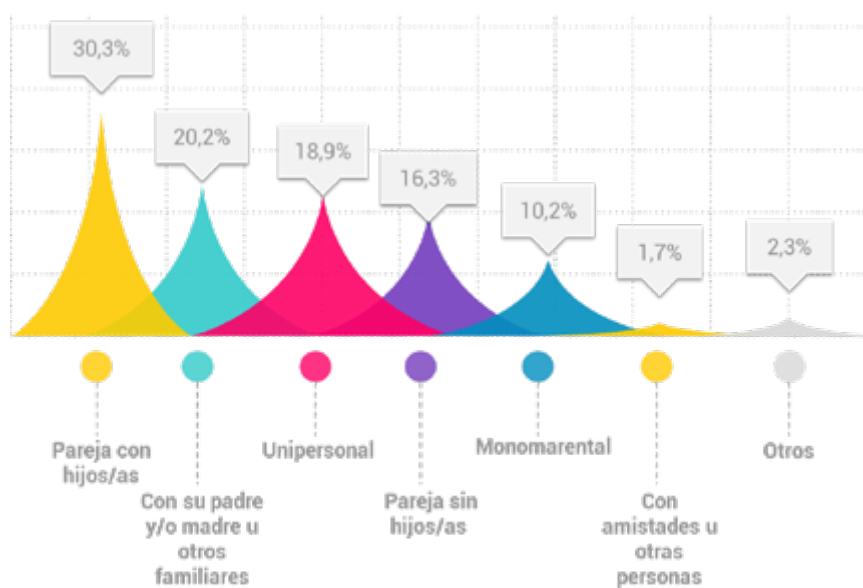


ANEXO 3. GRÁFICO 9: HORAS SEMANALES DEL ÚLTIMO EMPLEO

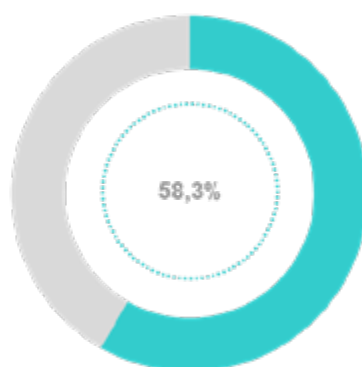


A.3.1.3. Situación familiar

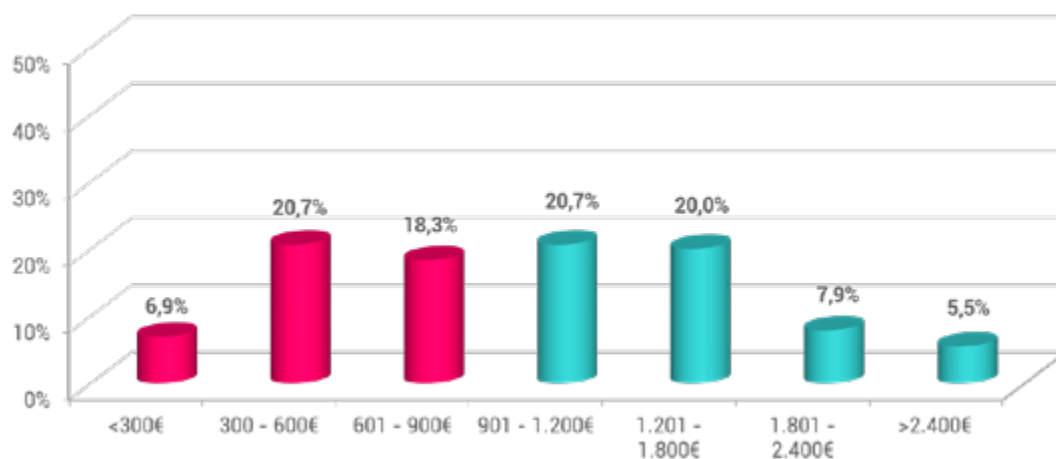
ANEXO 3. GRÁFICO 10: COMPOSICIÓN DEL HOGAR



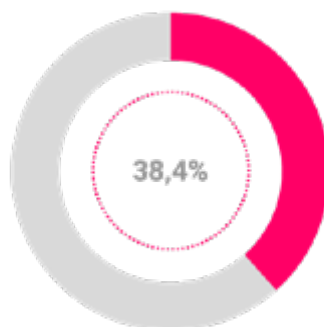
ANEXO 3. GRÁFICO 11: HOGARES CON TODAS LAS PERSONAS ADULTAS EN DESEMPLEO



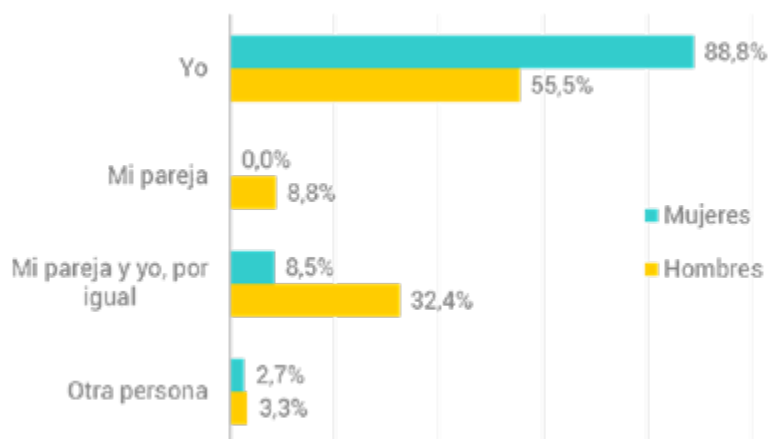
ANEXO 3. GRÁFICO 12: INGRESOS MENSUALES NETOS DEL HOGAR



ANEXO 3. GRÁFICO 13: HOGARES CON PERSONAS DEPENDIENTES A CARGO



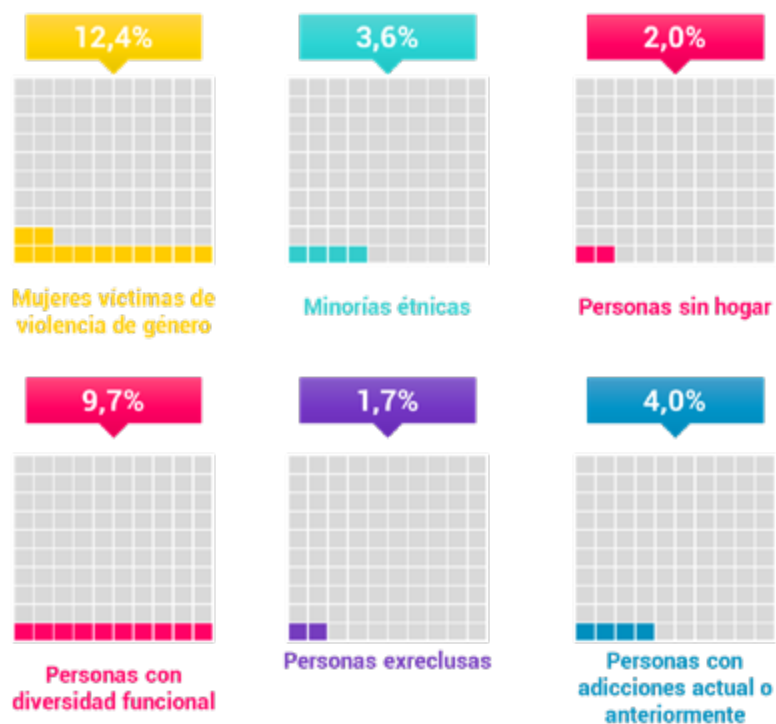
ANEXO 3. GRÁFICO 14: PERSONAS QUE CUIDAN EN MAYOR MEDIDA A DEPENDIENTES



Diferencias estadísticamente significativas $\chi^2=93,690$; $p=0,001$

A.3.1.4. Colectivos especialmente vulnerables

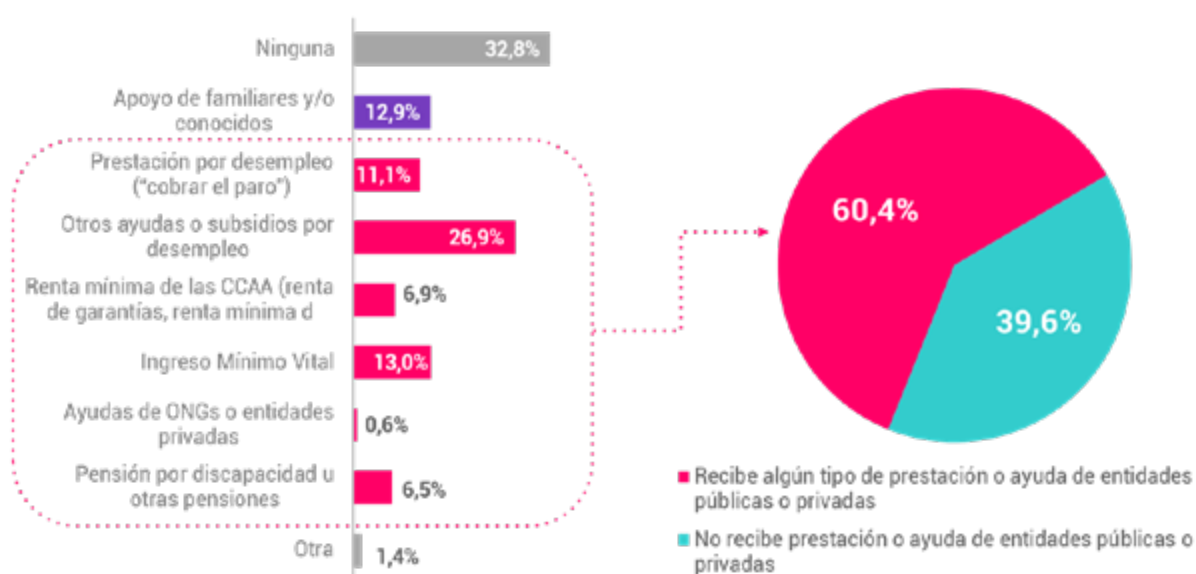
ANEXO 3. GRÁFICO 15: COLECTIVOS ESPECIALMENTE VULNERABLES



A.3.2. LA SITUACIÓN ECONÓMICA DE LA MUESTRA DE ASTURIAS

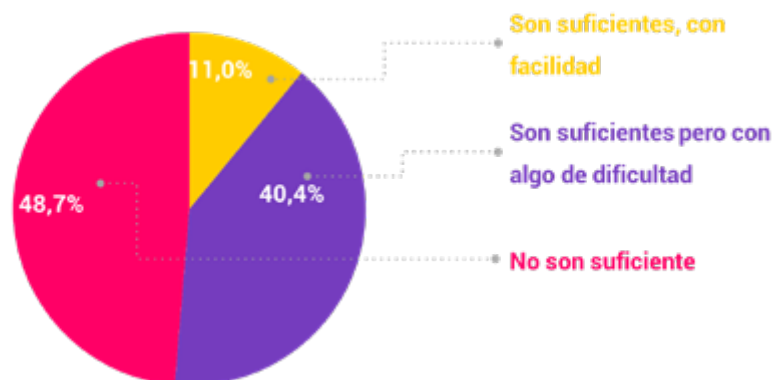
A.3.2.1. El fin de las prestaciones por desempleo

ANEXO 3. GRÁFICO 16: PERCEPCIÓN DE AYUDAS O PRESTACIONES ECONÓMICAS

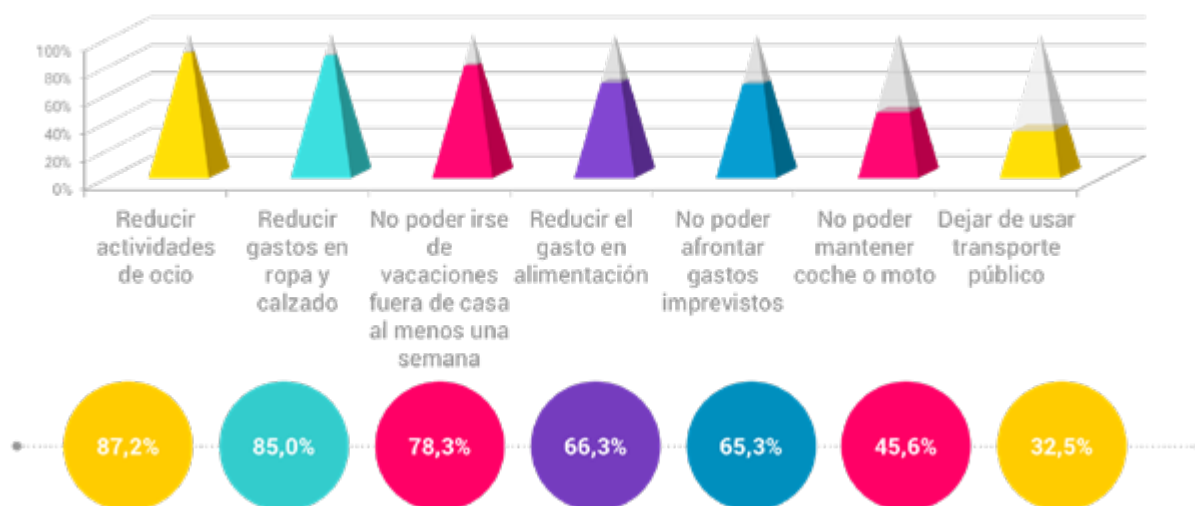


A.3.2.2. Los recortes en necesidades básicas

ANEXO 3. GRÁFICO 17: INGRESOS SUFICIENTES EN EL HOGAR PARA LLEGAR A FIN DE MES

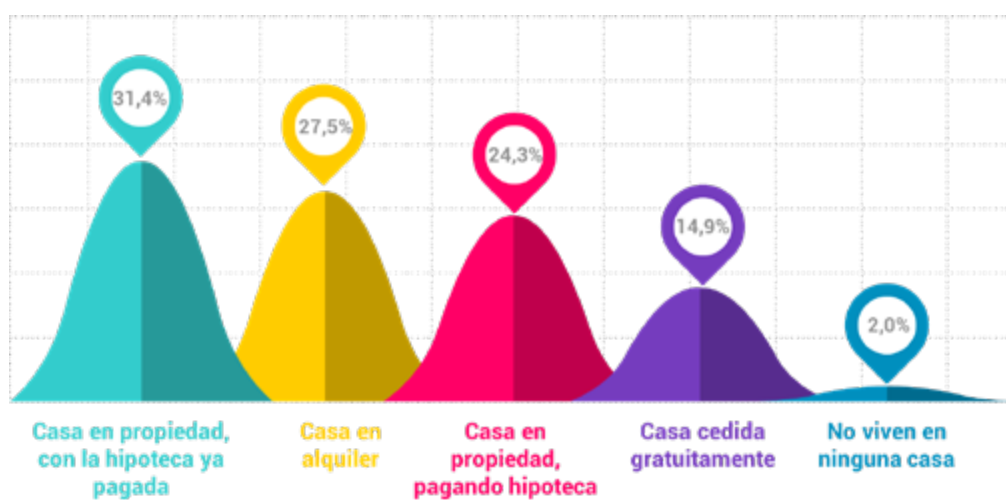


ANEXO 3. GRÁFICO 18: AJUSTES ECONÓMICOS

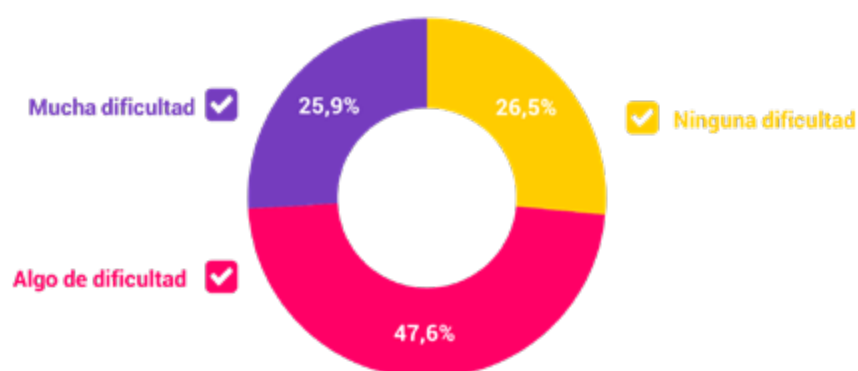


A.3.2.3. Las dificultades para afrontar los gastos de la vivienda

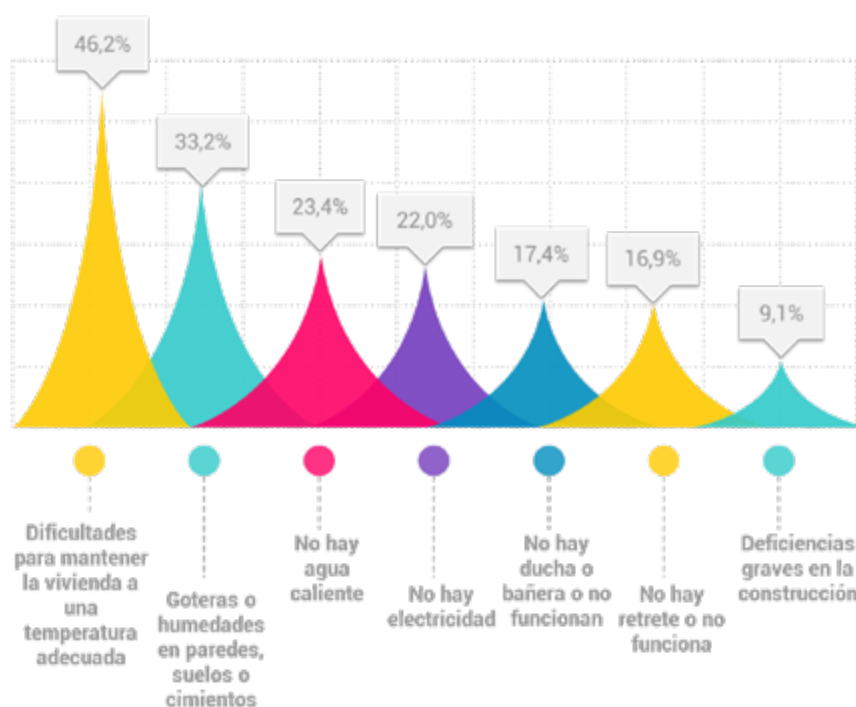
ANEXO 3. GRÁFICO 19: TENENCIA DE VIVIENDA



ANEXO 3. GRÁFICO 20: DIFICULTADES PARA AFRONTAR GASTOS DE LA VIVIENDA

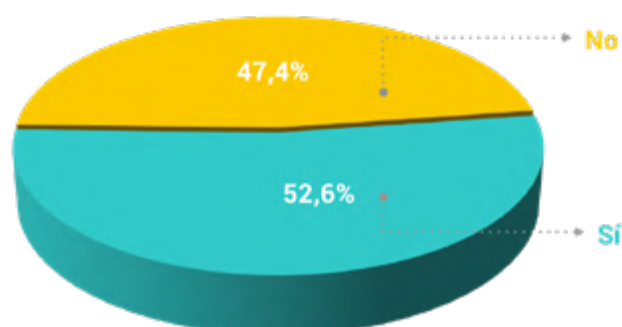


ANEXO 3. GRÁFICO 21: ESTADO DE LA VIVIENDA

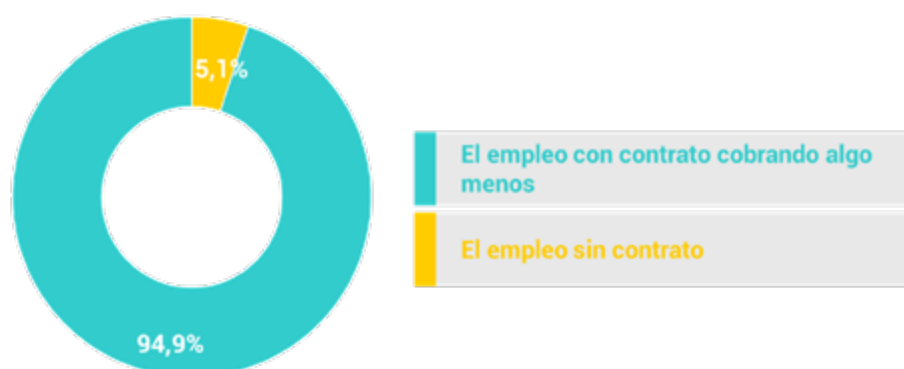


A.3.2.4. La economía sumergida como vía de escape

ANEXO 3. GRÁFICO 22: HA TENIDO EMPLEO SIN CONTRATO EN ALGÚN MOMENTO DE SU VIDA



ANEXO 3. GRÁFICO 23: PREFERENCIA POR TIPO DE CONTRATO



A.3.2.5. La elevada tasa de riesgo de pobreza

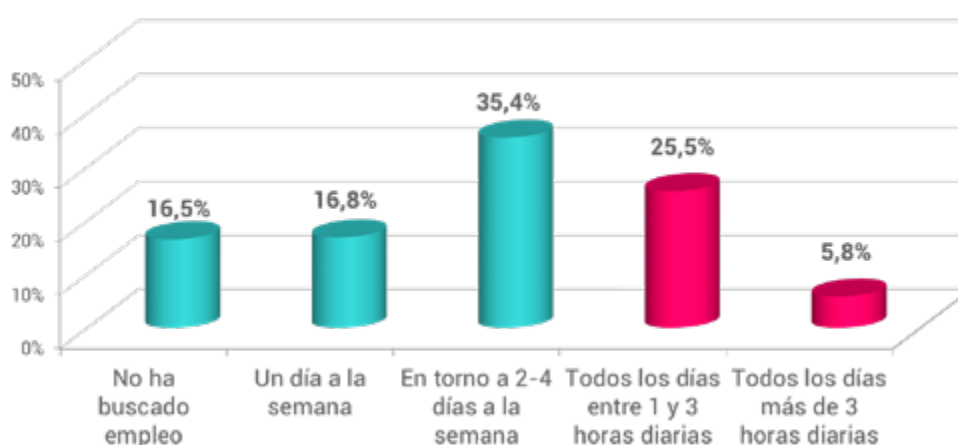
ANEXO 3. GRÁFICO 24: TASA DE RIESGO DE POBREZA



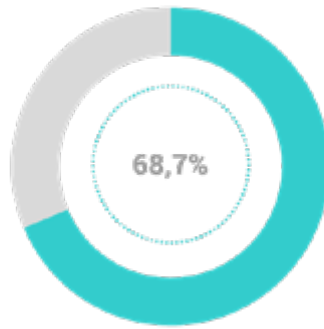
A.3.3. LA BÚSQUEDA DE EMPLEO Y LA INSERCIÓN LABORAL ENTRE LA MUESTRA DE ASTURIAS

A.3.3.1. La necesidad de hábito en la búsqueda activa de empleo

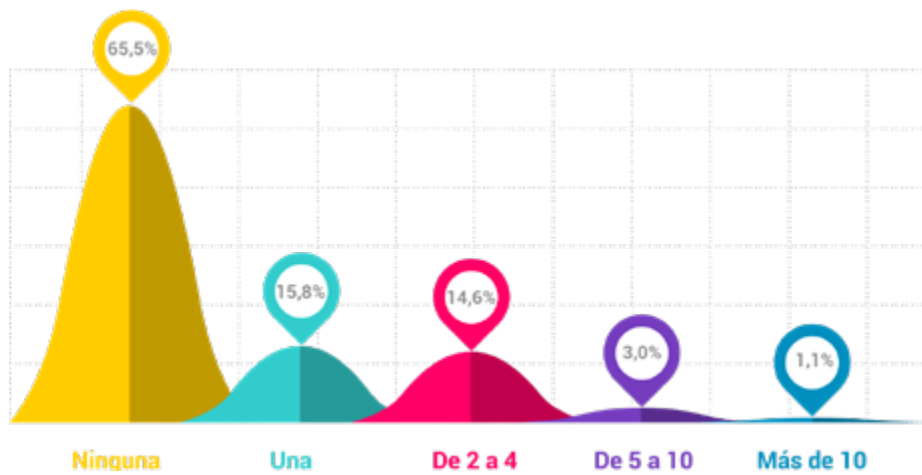
ANEXO 3. GRÁFICO 25: FRECUENCIA EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO



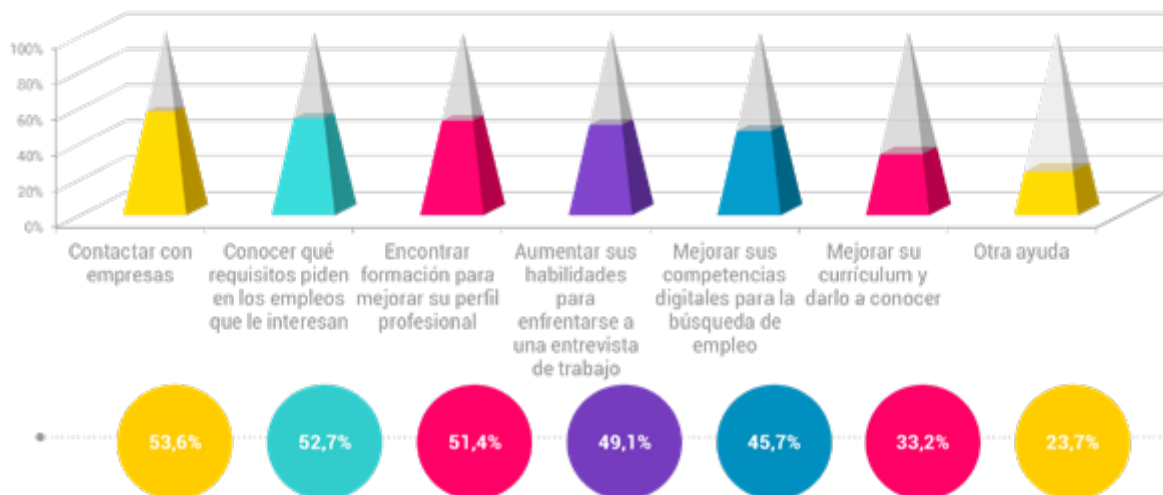
ANEXO 3. GRÁFICO 26: NO BUSCAN EMPLEO DIARIAMENTE



ANEXO 3. GRÁFICO 27: ENTREVISTAS DE TRABAJO EN LOS ÚLTIMOS 6 MESES

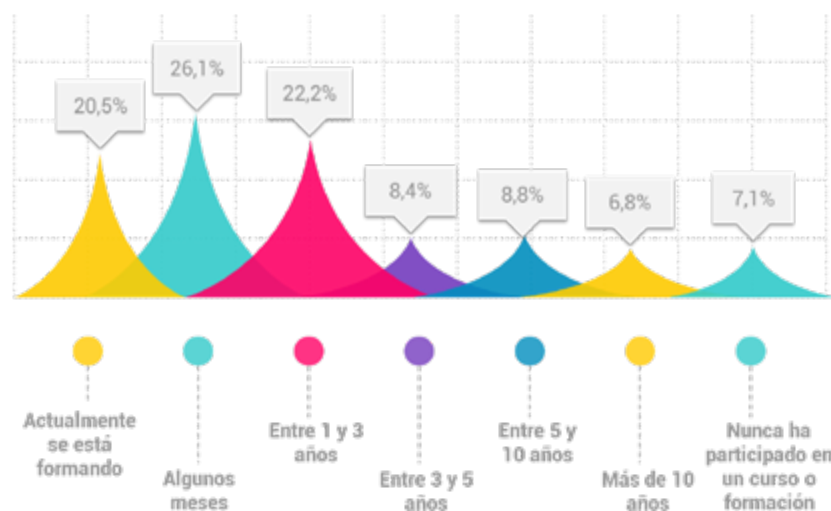


ANEXO 3. GRÁFICO 28: ASPECTOS EN LOS QUE SE NECESITA AYUDA PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD

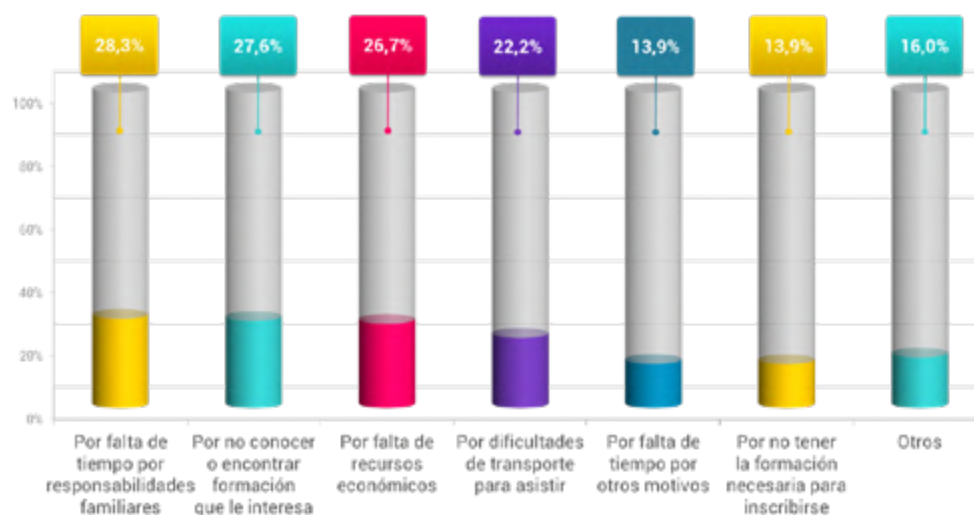


A.3.3.2. Motivos que dificultan el acceso a la formación

ANEXO 3. GRÁFICO 29: TIEMPO TRANSCURRIDO DESDE LA ÚLTIMA FORMACIÓN

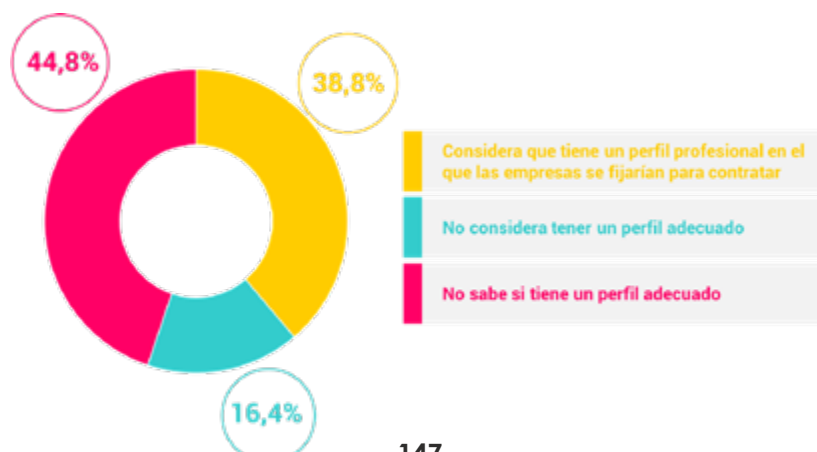


ANEXO 3. GRÁFICO 30: BARRERAS DE ACCESO A LA FORMACIÓN

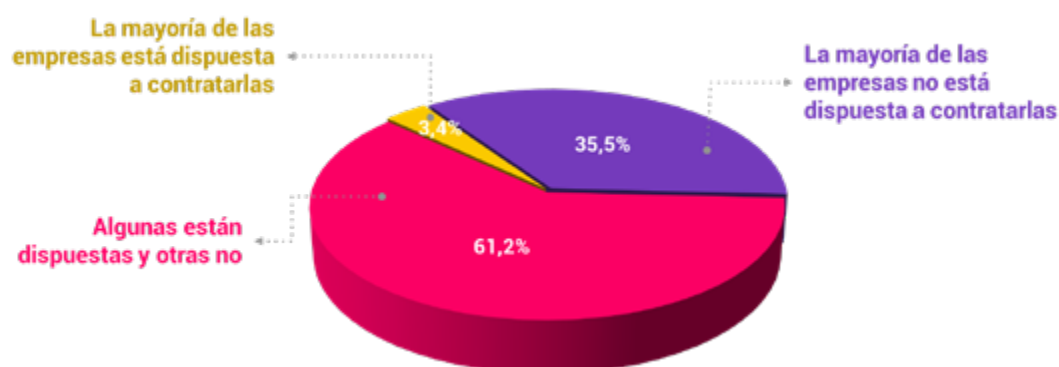


A.3.3.3. La inseguridad ante los requisitos que demanda el mercado laboral

ANEXO 3. GRÁFICO 31: AUTOPERCEPCIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL

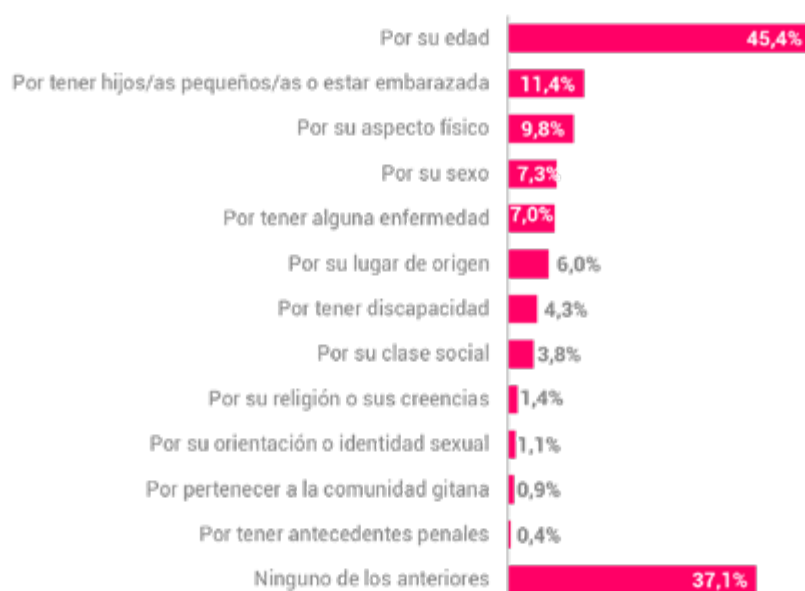


ANEXO 3. GRÁFICO 32: PERCEPCIÓN DE LA POSTURA DE LAS EMPRESAS HACIA LA POBLACIÓN EN DLD



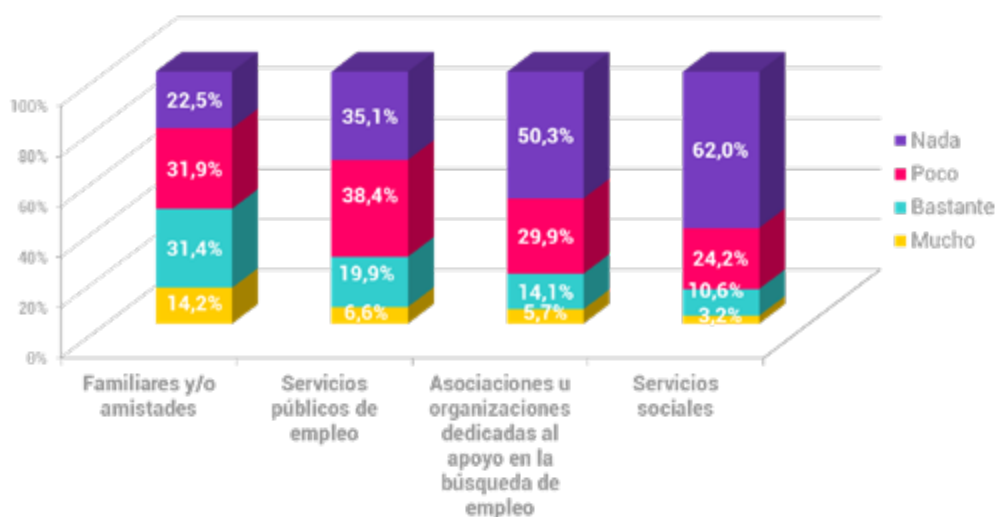
A.3.3.4. Los colectivos que se sienten discriminados

ANEXO 3. GRÁFICO 33: ASPECTOS DISCRIMINATORIOS EN EL TRABAJO EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

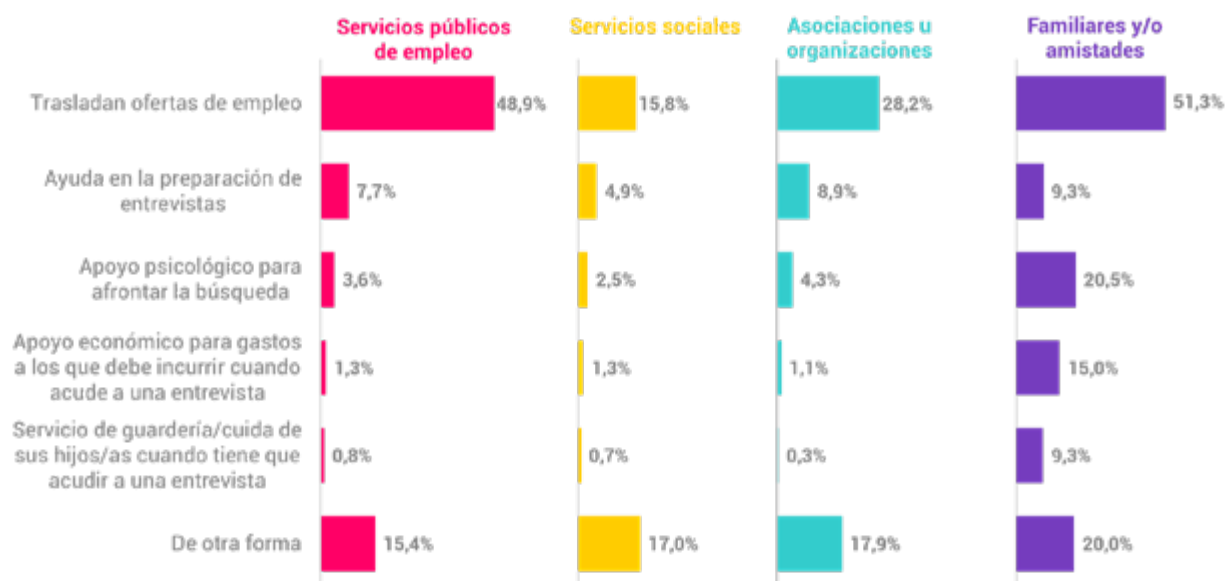


A.3.3.5. La falta de apoyos percibidos para mejorar la empleabilidad

ANEXO 3. GRÁFICO 34: PROCEDENCIA DEL APOYO PARA LA B.A.E.



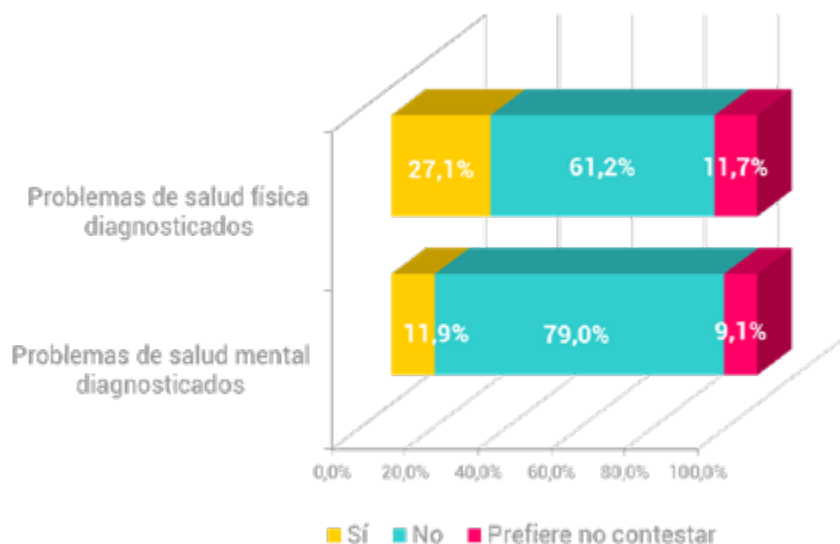
ANEXO 3. GRÁFICO 35: FORMAS DE APOYO PARA LA B.A.E. POR PARTE DE ENTIDADES Y PERSONAS



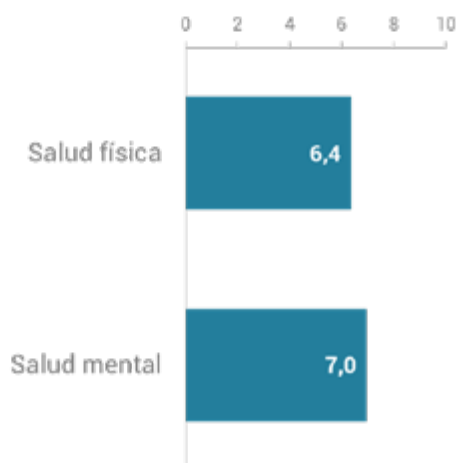
A.3.4. EL ESTADO DE SALUD, EL APOYO SOCIAL Y LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y SOCIAL ENTRE LA MUESTRA DE ASTURIAS

A.3.4.1 La salud física y mental

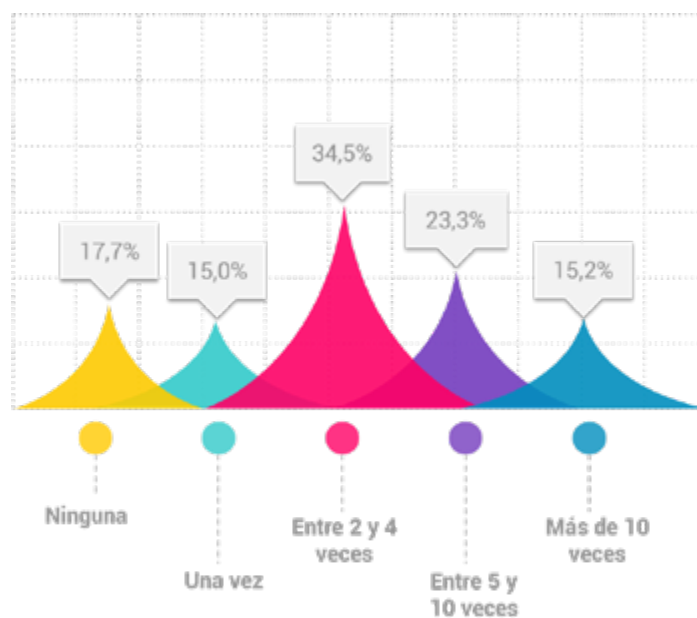
ANEXO 3. GRÁFICO 36: PROBLEMAS DE SALUD DIAGNOSTICADOS



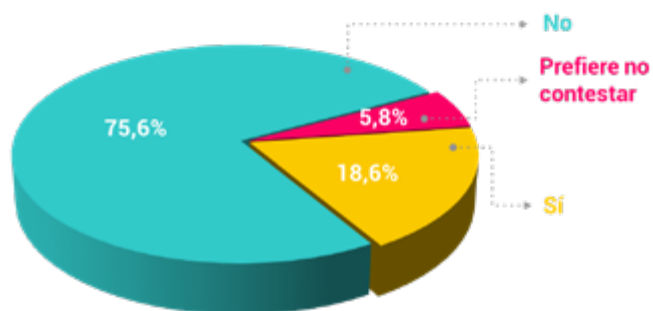
ANEXO 3. GRÁFICO 37: AUTOVALORACIÓN MEDIA (0-10) DE LA SALUD FÍSICA Y MENTAL



ANEXO 3. GRÁFICO 38: NÚMERO DE ASISTENCIAS MÉDICAS EN EL ÚLTIMO AÑO



ANEXO 3. GRÁFICO 39: ASISTENCIA A CONSULTA PSICOLÓGICA O PSIQUIÁTRICA EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES



Las dificultades para afrontar gastos en salud

ANEXO 3. GRÁFICO 40: PROBLEMAS PARA AFRONTAR GASTOS DE SALUD POR DIFICULTADES ECONÓMICAS



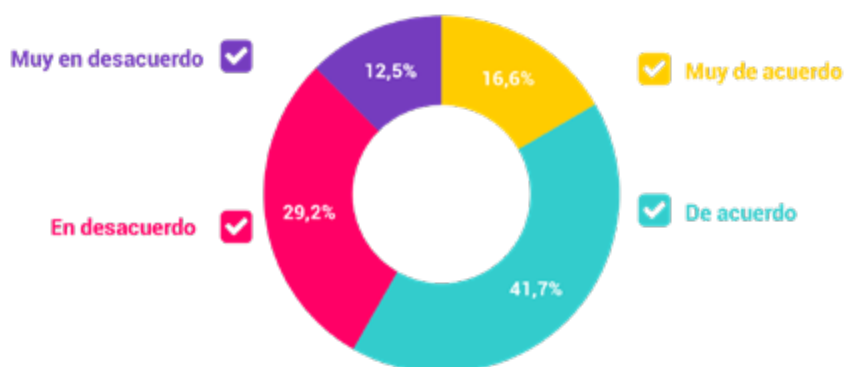
Los efectos psicoemocionales del desempleo

ANEXO 3. GRÁFICO 41: EFECTOS PSICOEMOCIONALES DEL DESEMPLEO

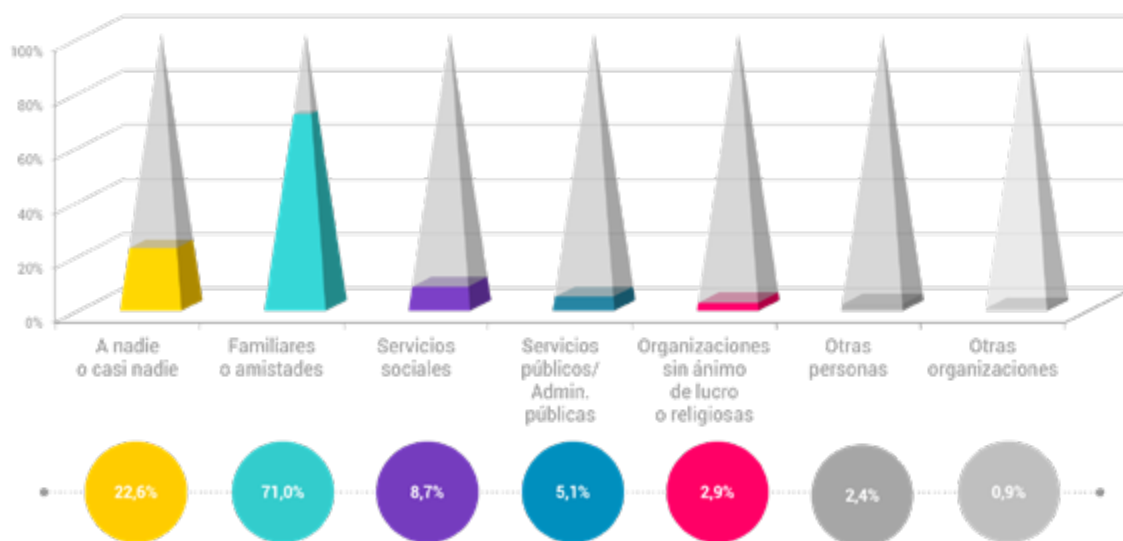


A.3.4.2. Los apoyos percibidos ante las situaciones problemáticas

ANEXO 3. GRÁFICO 42: GRADO DE ACUERDO CON "CUENTO CON SUFICIENTES PERSONAS A LAS QUE PUEDO PEDIR AYUDA EN CUALQUIER MOMENTO"

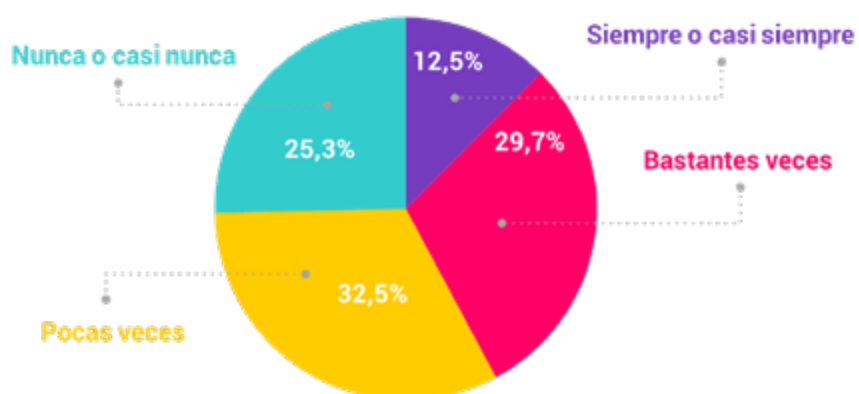


ANEXO 3. GRÁFICO 43: PERSONAS Y ENTIDADES A QUIENES ACUDEN EN SITUACIONES DE DIFICULTAD



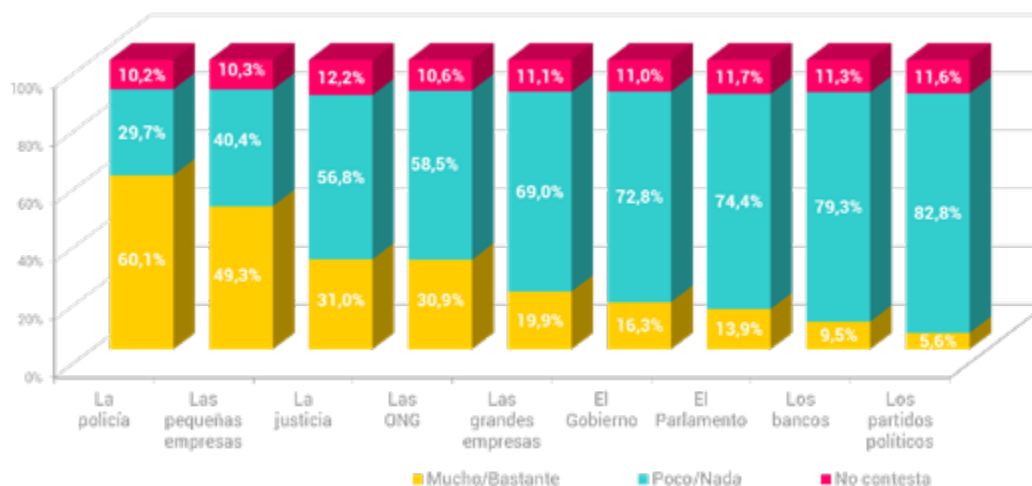
A.3.4.3. La soledad y su relación con la pobreza

ANEXO 3. GRÁFICO 44: SENTIMIENTO DE SOLEDAD EN LAS ÚLTIMAS SEMANAS



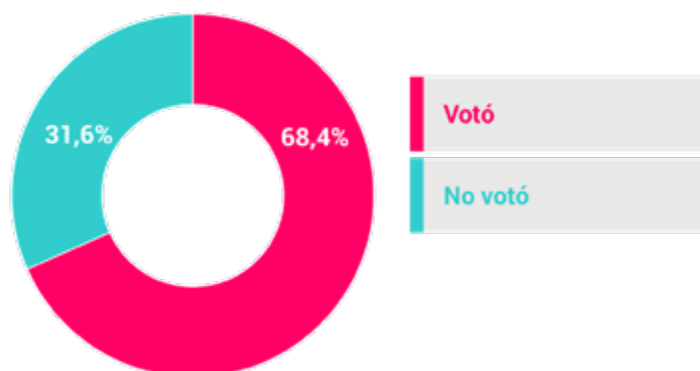
A.3.4.4. La generalizada falta de confianza en las instituciones

ANEXO 3. GRÁFICO 45: GRADO DE CONFIANZA EN LAS INSTITUCIONES

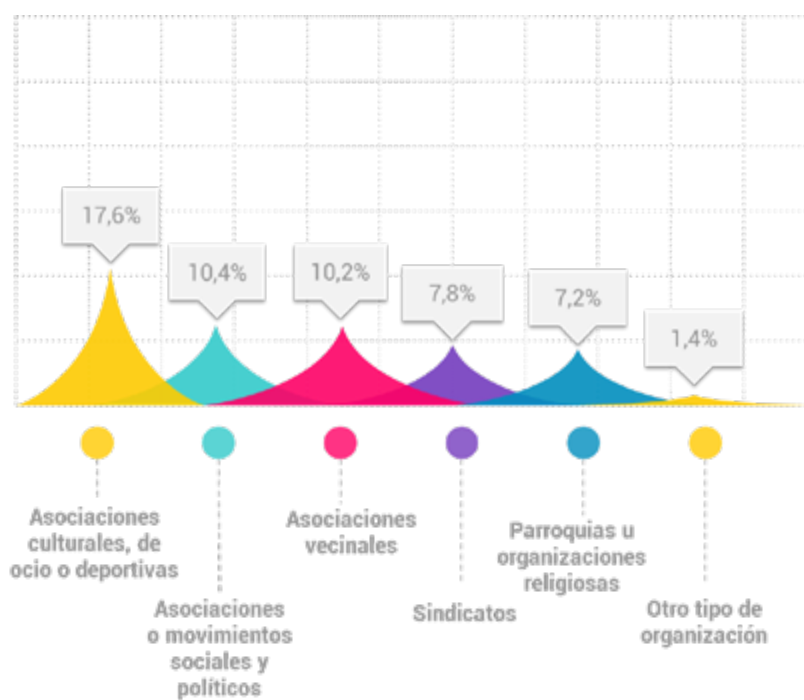


A.3.4.5. La participación social y política

ANEXO 3. GRÁFICO 46: PARTICIPACIÓN EN LAS ÚLTIMAS ELECCIONES GENERALES



ANEXO 3. GRÁFICO 47: PARTICIPACIÓN EN ORGANIZACIONES





Observatorio DLD

Observatorio Estatal del Desempleo de Larga Duración

ObservatorioDLD.es

Área de Empleo e Inclusión Social de la Fundación Santa María la Real

www.areaempleofsmr.es

areaempleo@santamarialareal.org

