



**RED INCLUSIÓN SOCIAL 2017-2020**

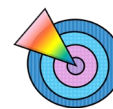
**RED DE INCLUSIÓN SOCIAL: I JORNADA DE INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS EN  
COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA**

**"Hacia un nuevo modelo de prestación integrada de servicios de empleo y servicios  
sociales"**

**PAMPLONA, 22 y 23 de noviembre de 2018**

**DOCUMENTO DE REACCIÓN**

**MURCIA**



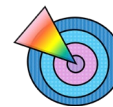
## 1. Situación de empleo y exclusión social en la CCAA

- Murcia es una Comunidad Autónoma uniprovincial con 1.477.946 habitantes.
- Según datos de la EPA del tercer trimestre de 2018 la tasa de desempleo se sitúa en el 16,3%, un 1,4% por encima de la media nacional. En los menores de 25 años, el porcentaje se eleva hasta el 40,4%.
- Según la ECV del año 2017, publicada en junio de 2018, en Murcia la tasa de riesgo de pobreza es del 30.1%, 8,5 puntos por encima de la media nacional. Es la cuarta más alta de España. Y la tasa AROPE se sitúa en el 34,7%, mientras que la media nacional está es 26,6%. Es la 5ª CCAA con tasas más altas.
- En 2017 hubo 5.421 perceptores de Renta Básica de Inserción, en adelante RBI, 1.851 mujeres y 3.570 hombres y se destinó un total de 14.275.924 €. En 75% de los casos el nivel de estudios no alcanzaba la enseñanza secundaria obligatoria. En la nómina de octubre de 2018 perciben la RBI 2.998 personas.
- En 2017 se destinaron 2.925.000 € a programas de mejora de la empleabilidad para personas en situación o riesgo de exclusión social, financiados por el FSE en el marco del programa Operativo Regional y el Programa Operativo de Empleo Juvenil, y la CCAA, o que permitió realizar itinerarios sociolaborales con 3.000 personas. Para 2018 el presupuesto asciende a 3.075.000 €.

## 2. Valoración de la práctica navarra

Respecto a las **SIMILITUDES** del modelo de Murcia y de Navarra destacar:

- Compartimos las líneas de actuación (aumentar el empleo, mejorar la empleabilidad, favorecer la inserción y garantizar la igualdad de oportunidades), excepto la de transformación del Servicio de Empleo. No obstante, se han incorporado cambios en la forma de abordar la mejora de la empleabilidad y la inserción sociolaboral de las personas en situación o riesgo de exclusión social.
- La apuesta por el desarrollo de políticas de activación y la mejora de la empleabilidad de aquellos sectores de población más alejados del mercado de trabajo.
- Diagnóstico de caso con un abordaje de carácter social y de empleabilidad, poniendo énfasis en la participación de la persona, en sus expectativas y en sus capacidades.
- Atención individualizada.
- También entendemos que el Servicio de Empleo y Servicios Sociales tienen una población coincidente y otra que pertenece más a un ámbito que a otro. En esta línea, en Murcia ambos sistemas hemos elaborado herramientas comunes de diagnóstico de la empleabilidad y se ha consensuado los indicadores para graduarla en baja, media o alta, además de determinar las competencias mínimas que tiene que tener una persona para su derivación al SEF. La graduación de los niveles de empleabilidad no se corresponde con la de la herramienta que utiliza el SEF para medir el nivel de empleabilidad. Fue consensuada con los servicios de empleo para adaptarla a los perfiles de las personas en situación de exclusión social.
- Respecto al equivalente a la **Renta Garantizada**, la Renta Básica de inserción en Murcia, en adelante RBI, los perceptores también están obligados a aceptar las ofertas de empleo adecuadas y a participar en las actividades de inserción sociolaboral que se le propongan.



Esto último cobra especial relevancia en aquellos casos en que el interesado en el momento de extinción de la prestación se encuentra realizando formación, siendo ello motivo de prórroga de la prestación. Cada beneficiario formaliza un proyecto individualizado de inserción, equivalente al plan personalizado de inclusión social.

- Convencimiento de la necesidad de mejorar la coordinación entre servicios sociales y empleo. **Con fecha 30/11/2017 se firmó un protocolo de coordinación para la inserción sociolaboral de personas en riesgo o situación de exclusión social, por parte de las Consejerías de Empleo, Universidades y Medio Ambiente y Familia e Igualdad de Oportunidades dónde intervienen los Servicios Sociales de Atención Primaria, el SEF y Entidades del Tercer Sector.** El protocolo tiene como objetivo general establecer un marco de colaboración, con el fin de articular un procedimiento de actuaciones y herramientas que mejoren la inserción sociolaboral de las personas en situación o riesgo de exclusión social. Los objetivos específicos que se persiguen son:
  - Promover una atención integral de las necesidades de las personas en riesgo o situación de exclusión social
  - Optimizar recursos existentes
  - Permitir la derivación más adecuada.
  - Proponer herramientas para el proceso de inserción sociolaboral

### DIFERENCIAS:

- En Murcia no existe un modelo integrado, pero si tenemos un protocolo de coordinación para la inserción sociolaboral de personas en situación de exclusión social, que ha permitido articular un procedimiento de actuaciones y herramientas comunes entre servicios sociales y empleo
- **En dicho protocolo la intervención se plantea a tres niveles:**

#### 1. PRIMER NIVEL - SERVICIOS SOCIALES DE ATENCIÓN PRIMARIA -SSAP.- ANÁLISIS INDIVIDUALIZADO DE CADA CASO

Los SSAP serán los encargados de la valoración inicial de la disposición de la persona hacia el empleo y de la valoración de su situación social, para determinar el recurso de empleo más adecuado (SEF, Entidades del Tercer Sector que desarrollan programas de mejora de la empleabilidad específicos para personas en situación o riesgo de exclusión social o bien programas especializados municipales).

Cuando las situaciones de las personas se encuentren en un nivel alto de empleabilidad, se considerara que el dispositivo más adecuado para iniciar un itinerario de inserción laboral es el del SEF. Cuando se encuentre en un nivel medio o bajo, son los dispositivos de los programas de empleabilidad desarrollados por el Tercer Sector, o en su defecto, los SSAP.

#### 2. SEGUNDO NIVEL - PROGRAMAS DE MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD

Recurso especializado para la integración sociolaboral y mejora de la empleabilidad de las personas en situación o riesgo de exclusión social, a través de itinerarios de inserción sociolaboral.



Financiados por el FSE, en el marco del Programa Operativo Regional FSE y del Programa de Empleo Juvenil, atendiendo a unas 3.000 personas al año.

Los itinerarios pretenden conseguir la inserción socio-laboral mediante el desarrollo de estrategias de carácter integral, que combinan medidas de intervención social y personal con otras medidas que permiten y/o mejoran las posibilidades de integración laboral.

Se Utiliza una metodología basada en el acompañamiento individual a lo largo de todo el proceso de promoción personal, formación e incorporación al mercado laboral de los participantes en los mismos.

Se le da especial relevancia al trabajo en red - Para la elaboración, desarrollo y seguimiento de estos itinerarios se establecen mecanismos de coordinación con los SSAP, así como con otras entidades públicas y privadas que sean necesarias, especialmente con las oficinas de empleo y las de Juventud de la zona.

Estos programas no son un recurso específico para beneficiarios de Renta Básica de Inserción, si bien la entidad que lo desarrolla viene obligada a mantener la coordinación necesaria con los SSAP para posibilitar que al menos el 20% de los participantes sean beneficiarios de la prestación.

A medida que las personas avanzan en su itinerario y alcanzan autonomía se promueve su derivación al SEF.

### 3. TERCER NIVEL - SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)

Se han establecido las competencias mínimas que tiene que tener una persona para su derivación al SEF. Cuando el nivel de empleabilidad de la persona derivada es alto, según la herramienta consensuada, el itinerario de inserción laboral es realizado por un orientador del SEF (se ha designado un orientador especializado en la atención de colectivos en riesgo de exclusión en cada oficina de empleo y se han incorporado mejoras en el protocolo de atención: incremento de los tiempos de atención y se reduce el espacio de tiempo entre las citas, se amplía el periodo de itinerario, se aplican medidas de discriminación positiva en la selección de cursos de formación, etc.).

Cuando el nivel de empleabilidad es medio, se prevé la posibilidad de realizar itinerarios conjuntos entre la entidad que desarrolla el programa de empleabilidad y el SEF, siendo necesario establecer coordinadamente un diseño de itinerario personalizado. El técnico de la entidad se mantiene como profesional de referencia.

El punto de partida de la coordinación entre servicios sociales y empleo fue la creación de una **Comisión Técnica Regional y varios grupos de trabajo**:

- ✓ IMAS- empleo- entidades
- ✓ IMAS-empleo (específico para Garantía Juvenil)
- ✓ Grupo de SSAP, donde están representados todos los agentes implicados.
- ✓ Y está pendiente de poner en marcha un grupo para abordar las cuestiones relacionadas con la formación.



### 3. Valoración del futuro de la política en la Comunidad Autónoma

- El modelo de Navarra refuerza la necesidad de realizar un diagnóstico de caso con un abordaje de carácter social y de empleabilidad, en el caso de Murcia desde los SSAP, para determinar el recurso de empleo más adecuado.
- También es un ejemplo de realización de los itinerarios conjuntos que prevé el protocolo de coordinación de Murcia.
- La participación de los agentes presentes en el plano local, son una buena práctica a imitar. En la Región de Murcia ha habido experiencias puntuales en algunos municipios, tales como las mesas de garantía Juvenil. En la actualidad se está reprogramando las mesas, ya que el objetivo inicial era la inscripción en el SNGJ.

#### **Los aspectos más relevantes para el futuro de las políticas en la Región de Murcia son:**

- Necesidad de complementar el sistema actual de rentas mínimas con otros recursos económicos que garanticen la normalización de las condiciones de vida de las personas.
- Un reto sería poder garantizar el acceso de todos los beneficiarios de Rentas Básica de Inserción a recursos de capacitación en competencias personales y/o a recursos de activación para el empleo, según el caso. En estos momentos la disponibilidad presupuestaria es limitada.
- Es necesario avanzar en la implantación del protocolo de coordinación de los servicios de empleo y los servicios sociales: mayor conocimiento del protocolo por parte de los profesionales implicados y mayor formación, que se consolide la metodología de trabajo se consolide por parte de los profesionales de los diferentes ámbitos, tener un sistema de información compartido, garantizar el acceso a la formación y a los recursos de empleo en general y, lo más importante, visibilizar al colectivo con el fin de incidir en la planificación de los servicios públicos de empleo, acciones formativas adaptadas, hacer efectivas las medidas de discriminación positiva previstas en la normativa, etc.
- Es necesario realizar un seguimiento y evaluar los resultados, impacto en la inserción y permanencia sostenible en el Mercado de Trabajo, para ajustar las necesidades de personal, ajuste de procedimientos, metodología, recursos,...

Actualmente se está llevando a cabo la evaluación del desarrollo de los acuerdos que contiene el protocolo por zonas.

- Destacar que en el marco de este protocolo se ha elaborado una aplicación informática que contiene un directorio colaborativo de recursos y profesionales para el trabajo colaborativo entre profesionales de los distintos sistemas de protección social.
- La formación que han recibido los técnicos del SEF que participan en el protocolo de exclusión se ha limitado a la participación en las distintas jornadas de trabajo que se han desarrollados desde 2016, y al intercambio de información que han tenido en los distintos grupos de trabajo en los que han participado conjuntamente con técnicos de servicios sociales.

Al respecto, se han realizado ocho jornadas de formación y seminarios para los profesionales de los diferentes ámbitos en zonas territoriales y tres jornadas de ámbito regional en los dos últimos años. Además se favorece la implantación del protocolo en el territorio a través de las Comisiones de seguimiento de los programas de empleabilidad (en las que participan los SSAP, las entidades, el IMAS, la oficina de empleo, etc).

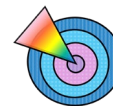


No obstante, sigue siendo necesario programar acciones de formación colaborativa que permita la cualificación de profesionales de manera homogénea en función de las necesidades detectadas en las diferentes fases de intervención.

- Este protocolo ha favorecido la sensibilización de los servicios de empleo hacia los colectivos en riesgo de exclusión y ha propiciado una mayor implicación de los profesionales de los SSAP en los procesos de inserción sociolaboral y procesos de atención integral.
- Quizá el logro más importante de este protocolo, que aglutina al Servicio Público de Empleo, a los SSAP, al IMAS y a las Entidades del Tercer Sector es que se ha conseguido poner el foco de atención en la persona – coherencia en la respuesta, mayor eficacia y mayor calidad

#### 4. Preguntas

- ¿Qué formación han recibido los profesionales que integran los equipos mixtos?
- ¿Cómo se desarrollan los itinerarios de inserción sociolaboral que incorporan medidas de índole social?



## TABLA RESUMEN DE MURCIA

### Situación de empleo y exclusión social en la CCAA

- Según datos de la EPA del tercer trimestre de 2018 la tasa de desempleo se sitúa en el 16,3%, un 1,4% por encima de la media nacional. En los menores de 25 años, el porcentaje se eleva hasta el 40,4%.
- Según la ECV del año 2017, publicada en junio de 2018, en Murcia la tasa de riesgo de pobreza es del 30.1%, 8,5 puntos por encima de la media nacional. Es la cuarta más alta de España. Y la tasa AROPE se sitúa en el 34,7%, mientras que la media nacional está es 26,6%. Es la 5ª CCAA con tasas más altas.
- En 2017 hubo 5.421 perceptores de Renta Básica de Inserción, en adelante RBI, 1.851 mujeres y 3.570 hombres y se destinó un total de 14.275.924 €. En 75% de los casos el nivel de estudios no alcanzaba la enseñanza secundaria obligatoria. En la nómina de octubre de 2018 perciben la RBI 2.998 personas.
- En 2017 se destinaron 2.925.000 € a programas de mejora de la empleabilidad para personas en situación o riesgo de exclusión social, financiados por el FSE en el marco del programa Operativo Regional y el Programa Operativo de Empleo Juvenil, y la CCAA, o que permitió realizar itinerarios sociolaborales con 3.000 personas. Para 2018 el presupuesto asciende a 3.075.000 €.

### Valoración de la práctica navarra

- El modelo de Navarra refuerza la necesidad de realizar un diagnóstico de caso con un abordaje de carácter social y de empleabilidad, en el caso de Murcia desde los SSAP, para determinar el recurso de empleo más adecuado.
- También es un ejemplo de realización de los itinerarios conjuntos que prevé el protocolo de coordinación de Murcia.
- La participación de los agentes presentes en el plano local, son una buena práctica a imitar. En la Región de Murcia ha habido experiencias puntuales en algunos municipios, tales como las mesas de garantía Juvenil. En la actualidad se está reprogramando las mesas, ya que el objetivo inicial era la inscripción en el SNGJ.
- En Murcia no existe un modelo integrado, pero si tenemos un protocolo de coordinación para la inserción sociolaboral de personas en situación de exclusión social, que ha permitido articular un procedimiento de actuaciones y herramientas comunes entre servicios sociales y empleo

### Valoración del futuro de la política en la CCAA

- Necesidad de complementar el sistema actual de rentas mínimas con otros recursos económicos que garanticen la normalización de las condiciones de vida de las personas. Un reto sería poder garantizar el acceso de todos los beneficiarios de Rentas Básica de Inserción a recursos de capacitación en competencias personales y/o a recursos de activación para el empleo, según el caso. En estos momentos la disponibilidad presupuestaria es limitada.



- Es necesario avanzar en la implantación del protocolo de coordinación de los servicios de empleo y los servicios sociales: mayor conocimiento del protocolo por parte de los profesionales implicados y mayor formación, que se consolide la metodología de trabajo se consolide por parte de los profesionales de los diferentes ámbitos, tener un sistema de información compartido, garantizar el acceso a la formación y a los recursos de empleo en general y, lo más importante, visibilizar al colectivo con el fin de incidir en la planificación de los servicios públicos de empleo, acciones formativas adaptadas, hacer efectivas las medidas de discriminación positiva previstas en la normativa, etc.

Es necesario realizar un seguimiento y evaluar los resultados, impacto en la inserción y permanencia sostenible en el Mercado de Trabajo, para ajustar las necesidades de personal, ajuste de procedimientos, metodología, recursos,... Actualmente se está llevando a cabo la evaluación del desarrollo de los acuerdos que contiene el protocolo por zonas.

- Destacar que en el marco de este protocolo se ha elaborado una aplicación informática que contiene un directorio colaborativo de recursos y profesionales para el trabajo colaborativo entre profesionales de los distintos sistemas de protección social.
- La formación que han recibido los técnicos del SEF que participan en el protocolo de exclusión se ha limitado a la participación en las distintas jornadas de trabajo que se han desarrollados desde 2016, y al intercambio de información que han tenido en los distintos grupos de trabajo en los que han participado conjuntamente con técnicos de servicios sociales.

### Preguntas

- ¿Qué formación han recibido los profesionales que integran los equipos mixtos?
- ¿Cómo se desarrollan los itinerarios de inserción sociolaboral que incorporan medidas de índole social?