

RED DE INCLUSIÓN SOCIAL

GRUPO DE TRABAJO SOBRE TRANSICIONES ENTRE INGRESOS MÍNIMOS Y EMPLEO

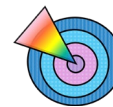
INFORME DE RESULTADOS

Reunión presencial del 19.11.2018

Versión Final

CONTENIDO

1. Introducción.....	3
2. Establecer tipos de intervenciones e itinerarios en función de perfiles de la persona. Gestión de casos	4
3. Diagnósticos Compartidos	11
4. Buscar la implicación de las empresas.....	14
5. Conclusiones.....	16



1. Introducción

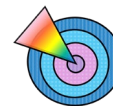
El presente informe recoge el desarrollo y los resultados del grupo de trabajo celebrado el día 19 de noviembre de 2018 sobre **“Transiciones entre ingresos mínimos y empleo”**, tal y como fue aprobado en la reunión constitutiva de la Red de Inclusión Social (RIS) de 20 de junio de 2017 y como aparece en el reglamento interno de funcionamiento de la misma, en el que se recoge la posibilidad de constituir grupos de trabajo que resulten necesarios para el mejor cumplimiento de las funciones de la Red.

Así, el grupo de trabajo tuvo una duración de tres horas y media, se celebró en la sede de la Secretaría de Estado de Igualdad del Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad en la Calle Alcalá 37 de Madrid. El grupo contó con la participación de más de 20 personas expertas, del ámbito de la intervención de Servicios Sociales y Servicios de Empleo de 5 Comunidades Autónomas, de los dos Ministerios, así como con diversos expertos en intervención directa en estos campos del Tercer Sector y con la participación de los interlocutores sociales.

Tabla 1. Participantes en el Grupo de Trabajo 2

Nº	CCAA	Servicios Sociales (SS) o Empleo (EMPL)	ONG y Agentes Sociales	Otros organismos públicos
1	Murcia	SS	Acción Contra el Hambre	SEPE
2	Aragón	EMPL	Fundación ONCE	MSSSI-DGSFI
3	Castilla la Mancha	SS	UGT	FEMP
4	Asturias	SS	CCOO	IMIO
5	Comunidad de Madrid	SS	CEOE	

El grupo de trabajo celebró su tercera sesión, tras las realizadas en noviembre de 2017 y en junio de 2018. A modo de recordatorio, en la primera sesión, el grupo trabajó sobre la identificación de obstáculos para acceder al empleo de las personas perceptoras de ingresos mínimos de empleo o de servicios sociales. Además, en la misma sesión se analizó cómo los programas de acompañamiento, de los servicios de empleo y de los sociales, pueden mejorar para contribuir a eliminar esos obstáculos al empleo. Posteriormente, en la segunda sesión, realizada en junio de 2018, se analizaron los programas de acompañamiento ofrecidos a los perceptores de ingresos mínimos de empleo (RAI, PAE, PREPARA) y de servicios sociales (rentas mínimas de las CCAA). Con ello, se entendieron las diferencias entre los programas



RED INCLUSIÓN SOCIAL 2017-2020

ofrecidos por los servicios de empleo y por los servicios sociales, y se trabajó sobre cómo mejorar su eficacia, utilizando perfiles de perceptores como referencia.

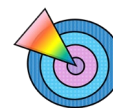
En esta tercera sesión del grupo de trabajo se continuó con el análisis en base a perfiles. Para ello, en una primera dinámica se **asociaron perfiles de personas usuarias de los servicios de empleo y/ o de los servicios sociales** con posibles itinerarios provistos por los servicios de empleo, por los servicios sociales, por ambos o por un conjunto más amplio de profesionales mediante la gestión de caso. Para ello los participantes en el grupo partieron de una preselección de perfiles significativos según el análisis estadístico realizado con datos de la Encuesta de Condiciones de Vida. Más adelante, en la segunda dinámica se discutieron aspectos clave sobre los **diagnósticos compartidos**, poniendo en común temas clave como qué se entiende por diagnóstico compartido, qué se necesita para llevarlo a cabo y quiénes lo necesitan realmente. Por último, siguiendo una de las conclusiones de la sesión anterior de junio, se trabajó para desarrollar una serie de ideas sobre cómo lograr una **mayor implicación de las empresas** con los procesos de activación laboral para los perceptores de rentas mínimas y las personas en situación y riesgo de exclusión social.

A lo largo de las próximas páginas se exponen las principales aportaciones sobre cada una de las cuestiones señaladas, así como una síntesis de las principales conclusiones alcanzadas por los participantes del Grupo de Trabajo al final del informe. Este documento se plantea como una primera versión, a matizar con las observaciones de las personas participantes una vez se circule a través de la lista de correo lista-grupo1@redinclusion-social.es; y a completar con información adicional que pueda ser aportada (y que durante el propio grupo de trabajo fue detectada como de interés). Como se avanzó el día de la celebración del grupo de trabajo, la reunión presencial es siempre un primer paso, que es seguido por el trabajo on-line hasta la próxima y cuarta reunión presencial, en el primer semestre de 2019.

2. Establecer tipos de intervenciones e itinerarios en función de perfiles de la persona. Gestión de casos

Ofrecer una atención personalizada es un aspecto clave de la integración entre servicios sociales y empleo, que facilita lograr una adecuada transición al empleo. Una vía para aproximarse a un enfoque más individualizado es el trabajo en torno a perfiles, es decir, un conjunto de características en cuanto a sexo, edad, formación, experiencia laboral, tiempo en desempleo e incentivos económicos que afectan la relación de la persona con el acceso al empleo y con la inclusión social.

En esta primera dinámica se trabajó con perfiles de personas desempleadas o inactivas previamente definidos, con el fin de asociarlos a diferentes itinerarios posibles: servicios sociales,



RED INCLUSIÓN SOCIAL 2017-2020

empleo, ambos, es decir, servicios sociales más empleo, u otros agentes, a través de la gestión de casos. En términos generales, como se ve a continuación, los itinerarios tendrán una duración variada en función del perfil y las necesidades de las personas para que se produzcan cambios en profundidad; se necesita conceder tiempo para ello, y quemar etapas rápidamente es un indicador de fracaso.

Los perfiles han sido definidos por el estudio estadístico publicado por la OCDE (2016), “Faces of joblessness in Spain: anatomy of employment barriers”, de James Browne y Rodrigo Fernández¹. Este estudio identifica 13 perfiles estadísticamente significativos de personas desempleadas o inactivas en España, en base a un análisis realizado con los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida. A continuación se exploran los 13 perfiles propuestos por el estudio mencionado, asignándolos a un tipo de intervención, detallando el tipo de apoyo que necesitarían de cada uno de estos servicios.

Cuadro 1. Perfiles e intervenciones

Perfil	Tipos de intervenciones e itinerarios
1. “Mujeres inactivas en el mercado laboral con baja educación e incentivos financieros débiles”	Servicios Sociales y Empleo Lo más adecuado para este perfil sería una atención integrada por ambos servicios. La parte de servicios sociales sería la puerta de entrada, ya que si son inactivas los servicios de empleo no tendrían conocimiento de ellas. Por otra parte, podría apoyar a estas mujeres en materia de conciliación, en caso de tener responsabilidades familiares que fueran un obstáculo para su acceso al empleo, mediante por ejemplo un apoyo de guardería que respondiera a sus posibles necesidades familiares. De manera complementaria, desde empleo sería adecuado responder a las necesidades formativas que se observan debido a la baja formación. De manera complementaria, estas mujeres pueden recibir orientación para salir de su situación de inactividad.
2. “Adultos en edad intermedia	Empleo

¹ El estudio está disponible online y puede consultarse en: <https://www.oecd.org/els/soc/Faces-of-Joblessness-in-Spain.pdf>



RED INCLUSIÓN SOCIAL 2017-2020

desempleados, con baja experiencia laboral”	<p>Este perfil necesitaría principalmente de orientación que pueden aportarle los servicios de empleo.</p> <p>En caso de que además la persona tenga cargas familiares que la impidan acceder al empleo, necesitaría el apoyo de los servicios sociales en materia de conciliación.</p>
3. “Hombres desempleados, con experiencia pero con poca formación”	<p>Empleo</p> <p>Este perfil de hombres necesita complementar su experiencia laboral con formación para mejorar su empleabilidad. Por ello, los servicios de empleo pueden ayudarle detectando las necesidades formativas para crear un itinerario que le permita acceder a un nivel de formación más elevado, así como orientación laboral para ayudarles en tareas como la elaboración del curriculum y la búsqueda activa de empleo.</p> <p>En caso de que además el hombre tenga cargas familiares que la impidan acceder al empleo, necesitaría el apoyo de los servicios sociales en materia de conciliación.</p>
4. “Adultos con nivel educativo alto, en edad intermedia, con un vínculo débil con el mercado laboral”	<p>Empleo</p> <p>Se asume que este perfil desconoce el mercado laboral, escasa experiencia o un empleo precario, por lo que desde servicios de empleo pueden apoyarle para mejorar su inserción y acceder a un mejor empleo.</p>
5. “Jubilados anticipados con incentivos financieros débiles”	<p>Servicios Sociales</p> <p>Se asume que estas personas no están muy atraídas por las ofertas de empleo, debido a su edad, a la escasez de ofertas que encajen con su perfil y a su escasa necesidad de ingresos. Además, dadas estas circunstancias este perfil no recibirían mucha atención desde empleo. Por ello, en caso de que la persona sufriera ciertos problemas en su vida podría necesitar el apoyo de los servicios sociales, si bien es posible que muchas personas este tipo de perfil no necesitara la acción de ningún servicio.</p>



RED INCLUSIÓN SOCIAL 2017-2020

6. “Mujeres desempleadas con baja experiencia laboral”	Empleo Este perfil necesitaría principalmente del apoyo de los servicios de empleo, principalmente en materia de orientación y formación para el empleo. En caso de que además la mujer tenga responsabilidades familiares que la impidan acceder al empleo, necesitaría el apoyo de los servicios sociales en materia de conciliación.
7. “Mujeres con discapacidad poco cualificadas con trabajos inestables”	Empleo De manera similar al perfil anterior, lo más adecuado para estas mujeres sería recibir el apoyo de los servicios de empleo en materia de orientación y formación para el empleo. Por el factor adicional de la discapacidad, que dificulta más su acceso al empleo o a acciones de mejora de su empleabilidad, necesitaría el apoyo de los servicios sociales en materia de acceso a otros recursos o apoyos vinculados a la discapacidad, así como a las entidades del movimiento asociativo. Este apoyo debería de adaptarse a las características de sus trabajos de naturaleza inestable (empleos intermitentes, horarios cambiantes, etc.)
8. “Madres inactivas con baja experiencia laboral”	Servicios Sociales y Empleo Este perfil necesitaría una atención integrada. Por la parte de servicios sociales sería la puerta de entrada, ya que si son inactivas los servicios de empleo no tendría conocimiento de ellas. Posteriormente y de manera complementaria, estas mujeres necesitarían el apoyo de los servicios de empleo para mejorar su nivel formativo y recibir orientación en materia de inserción laboral.
9. “Personas poco cualificadas con problemas de salud y ayudas sociales suficientes”	Servicios Sociales, Empleo y otros sistemas Este perfil requeriría de la atención de ambos servicios. Por la parte de servicios sociales, necesitarían seguir recibiendo las ayudas sociales necesarias, además de recibir apoyo para lograr una mayor funcionalidad a pesar de sus



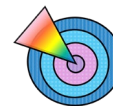
RED INCLUSIÓN SOCIAL 2017-2020

	<p>problemas de salud. De manera complementaria a los servicios sociales, este perfil necesitaría recibir el apoyo de empleo, de una manera adaptada a los problemas de salud que sufriera, principalmente orientado a mejorar su nivel de cualificación. Por otra parte, este perfil necesitaría también el apoyo de otros servicios, como el de salud, para mejorar su capacidad para la activación.</p> <p>La atención a este perfil requeriría muy posiblemente gestión de caso.</p>
10. “Padres con educación media o alta, que se encuentran recientemente en paro o trabajando a tiempo parcial”	<p>Servicios Sociales y Empleo</p> <p>Este perfil requeriría de la atención de los dos servicios. Por una parte, estas personas necesitarían contactar con los servicios sociales para posiblemente recibir ingresos de apoyo y cubrir sus necesidades básicas, en caso de no contar con ingresos suficientes de la prestación contributiva por desempleo o de empleos a tiempo parcial. Por otra parte, necesitarían también contactar con los servicios de empleo para recibir formación complementaria y orientación laboral.</p>
11. “Jóvenes desempleados sin experiencia laboral”	<p>Empleo</p> <p>Lo más adecuado para este perfil sería recibir apoyo por parte de los servicios de empleo en materia de orientación, formación complementaria e intermediación para acceder a sus primeras experiencias laborales.</p>
12. “Madres desempleadas que buscan trabajo activamente, que se enfrentan escasas oportunidades de empleo”	<p>Servicios Sociales y Empleo</p> <p>Este perfil necesitaría de ambos servicios. Por una parte, necesitaría el apoyo de los servicios de empleo para mejorar su baja empleabilidad, posiblemente con formación que complementa su perfil, así como con orientación para mejorar el resultado su búsqueda activa de empleo. Por otra parte, necesitarían el apoyo de los servicios sociales en materia de conciliación, dadas sus responsabilidades familiares, para poder acceder sin obstáculos al empleo o a las acciones formativas orientadas a mejorar su empleabilidad.</p>



RED INCLUSIÓN SOCIAL 2017-2020

<p>13. “Hombres recientemente desempleados, con ayudas sociales suficientes, que se enfrentan escasas oportunidades de empleo”</p>	<p>Empleo</p> <p>Este perfil necesitaría principalmente el apoyo de los servicios de empleo, pues se trata de personas que reciben la prestación contributiva, por lo que no tendrían necesidad ni acceso a otras ayudas de renta. Sin embargo, los servicios de empleo podrían darles apoyo en materia de orientación y formación para mejorar sus oportunidades y adelantar su vuelta al empleo.</p>
---	---



Este análisis arroja resultados interesantes. Hay dos variables determinantes a tener en cuenta dentro de las categorías anteriores de personas en situación de exclusión social: la primera es la **intensidad de atención** necesitada por la persona; la segunda es **la edad de la persona** destinataria de la intervención. Por otra parte, como se ha visto, es necesario intervenir en aspectos personales y sociales, que son esenciales para un tránsito adecuado al mundo laboral; las actuaciones fragmentadas en estos aspectos personales y sociales desde los servicios sociales impiden una intervención eficaz con la exclusión social.

En síntesis, la inmensa mayoría de los perfiles necesitarían el apoyo de los servicios de empleo en materia de orientación, y muchos también de formación para mejorar su empleabilidad. Algunos de estos perfiles necesitarían además el apoyo de los servicios sociales, especialmente en respuesta a las limitaciones que las responsabilidades familiares pudieran suponer para el acceso al empleo o a medidas de mejora de la empleabilidad, como cursos de formación. Entendiendo la intervención sociolaboral como un continuo donde situar los recursos y marcar la pauta para la formulación de objetivos:

- a. Hay un tipo de intervención más social que laboral, en donde el objetivo se caracteriza por la gestión de recursos sociosanitarios, económicos, legales y asistenciales en general, combinado con recursos socioeducativos, que se centran en procesos de aprendizaje, socialización y recuperación de la participación cultural y ciudadana. En estos tipos de itinerarios el peso se lleva desde los servicios sociales;
- b. Hay un tipo de intervención donde el peso de lo social y laboral es similar, donde el objetivo se centra en la mejora de la empleabilidad y el desarrollo de la afiliación y capacidades, características personales motivaciones, tiene por tanto un carácter formativo-procesual. Este tipo de itinerarios pueden llevarse a cabo tanto desde empleo o desde los servicios sociales y/o por una atención combinada de ambos;
- c. La última estructura pone el peso sobre el aspecto laboral frente a lo social y tiene como objetivo facilitar el acceso al empleo de la persona atendida. Tiene por tanto un carácter instructivo-activador. Este tipo de itinerarios encaja mejor en los servicios de empleo.

La definición de los perfiles presentados en el **Cuadro 1** adolece de limitaciones determinadas por las variables de la Encuesta de Condiciones de Vida. Por ello, sería adecuado que esta encuesta incluyera un mayor detalle sobre algunas variables, especialmente sobre discapacidad y sobre responsabilidades familiares. Debido a la falta de información sobre estos campos en la ECV estas variables no aparecen recogidas en los 13 perfiles con claridad. También sería importante incluir más información sobre la situación personal y familiar de las personas para poder derivarlos con mayor claridad a una atención de servicios sociales, de empleo o de ambas, incluyendo elementos como problemas de adicciones o conflictos familiares.



Es importante tener en cuenta que el trabajo vía perfiles implica lógicamente simplificar algunas características de las situaciones de las personas, con el fin de alcanzar un número limitado y operativo de perfiles en un contexto de amplia diversidad de situaciones. Es decir, es obvio que no todas las situaciones personales y familiares relevantes se encuentran reflejadas en estos perfiles, pero la inclusión de toda esta diversidad nos llevaría a trabajar con decenas o cientos de perfiles, lo que anularía la utilidad del perfilado en sí mismo.

Por ello es importante tener en cuenta que el perfilado es una herramienta complementaria a la atención individualizada, no una alternativa a ésta. Es decir, el trabajo con perfiles genéricos puede simplificar la derivación de la persona en primera instancia. Posteriormente, el profesional de referencia, de un solo servicio o con el trabajo conjunto de los dos, puede realizar un diagnóstico más preciso que dé lugar a un itinerario y a una atención verdaderamente individualizadas.

En efecto, **es necesario el trabajo con la persona**, sus necesidades y sus posibilidades, con la participación de los distintos actores sociales de modo coordinado y en red (servicios de empleo, servicios sociales, servicios educativos, entidades sociales y tejido empresarial). Es fundamental que la persona sea protagonista y se responsabilice de su propio proceso. Para un trabajo **adecuado a las necesidades de los colectivos** en situación de exclusión social:

- No sirven fórmulas universales de intervención con colectivos desfavorecidos;
- Son necesarios procesos largos y medidas de las que los programas habituales de orientación carecen;
- La mejora de la empleabilidad es un proceso de aprendizaje que debe desarrollarse en un plan personal en el que se recojan pasos y actuaciones que va a protagonizar la persona para mejorar sus competencias personales.

3. Diagnósticos Compartidos

Los diagnósticos compartidos son los realizados tanto por servicios sociales como por empleo. Son por tanto un punto de partida útil para desarrollar una atención conjunta entre servicios sociales y empleo. Existen diferentes enfoques sobre la naturaleza de los diagnósticos compartidos, en función de la mayor o menor interrelación entre ambos profesionales. Algunos de los enfoques más comunes se muestran a continuación:

- **Enfoque simultáneo:** Ambos profesionales entrevistan a la persona de manera simultánea, para reunirse posteriormente y decidir entre ambos el diagnóstico para la persona. De esta manera ambos tienen la misma fuente de información, una entrevista común, y el diagnóstico es consensuado entre los dos.



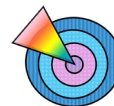
- **Enfoque conjunto:** Ambos profesionales entrevistan a la persona por separado, siguiendo sus propias metodologías. Posteriormente se reúnen para intercambiar sus puntos de vista y realizar el diagnóstico de manera conjunta. En este enfoque, el diagnóstico es también fruto del consenso entre ambos profesionales, si bien sus fuentes de información no son exactamente la misma, dado que provienen de entrevistas que, aunque hayan sido realizadas a la misma persona, han sido llevadas por profesionales diferentes con metodologías posiblemente distintas.
- **Enfoque mixto:** En este caso, ambos profesionales realizan su diagnóstico por separado, completando campos diferentes de un documento común, al que ambos pueden acceder. Al no reunirse para consensuar sus impresiones los dos profesionales podrían discrepar de la parte del diagnóstico que no les corresponde.
- **Enfoque unidireccional:** En este último caso, uno de los profesionales, por ejemplo, en empleo, realiza su propio diagnóstico, que puede ser visto por servicios sociales, pero empleo no conocería el diagnóstico de servicios sociales.

Los diferentes enfoques de diagnóstico compartido implican grados diferentes de interrelación y de conocimiento mutuo entre empleo y servicios sociales, al tiempo que requieren esfuerzos diferentes, tanto humanos (horas de trabajo) como físicos (espacio para la reunión de los profesionales, o recursos para desplazamientos si las oficinas de ambos no están próximas). Más allá del enfoque del diagnóstico compartido, es importante tener en cuenta que **no todas las personas lo necesitan** realmente.

Con carácter general, el diagnóstico se debería hacer desde el ámbito responsable del seguimiento de la prestación o desde el que más relación ha tenido con la persona. En el caso de los servicios sociales, por ejemplo, hay dos niveles de atención, un primer nivel de atención primaria y un nivel especializado al que llegan derivadas personas desde el primer nivel en el que se llevan a cabo actuaciones más especializadas e intensas con ellas.

Puerta de entrada inicial

De esta manera el primer paso es decidir si la persona necesita o no un diagnóstico compartido. Esta decisión puede tomarse en base a un protocolo inicial que actúe como **puerta de entrada al sistema**. Este protocolo debe tener en cuenta variables clave, como habilidades pre laborales y/o de exclusión social. Este protocolo debe también ser compartido por servicios sociales y por empleo, para que, independientemente de la puerta de acceso al sistema, sea empleo o servicios sociales, la persona sea derivada adecuadamente hacia la elaboración de un diagnóstico compartido o hacia la atención únicamente por uno de los dos sistemas. En ausencia de protocolos claros, esta derivación se produce frecuentemente por iniciativa propia de trabajadores sociales o de empleo. Por ejemplo, cuando los servicios sociales hacen una valoración inicial descubren una serie de carencias que podrían ser apoyadas por los servicios de empleo. Ocurre de manera similar en sentido inverso.



Este protocolo inicial puede desarrollarse como una **herramienta inicial de diagnóstico compartido**. Es importante que esta herramienta se base en un lenguaje común que resulte sencillo para los profesionales de ambos servicios. Un ejemplo de este tipo de herramienta puede encontrarse en la Comunidad de Madrid.

Profesional de referencia

Para aquellos casos que necesiten un diagnóstico compartido es importante determinar el/la **profesional de referencia**, sea de empleo o servicios sociales. Este/a profesional tendría el liderazgo tanto en el diagnóstico como en el diseño y el seguimiento del itinerario compartido. El/la profesional debería ser de servicios sociales o de empleo dependiendo del grado de vulnerabilidad de la persona y de su capacidad inmediata para insertarse en el mercado de trabajo.

Otra opción es contar con la figura de un equipo de profesionales formados tanto en servicios sociales como en empleo que tuviera el papel del profesional de referencia. Por ejemplo, en cada oficina de empleo puede haber un profesional formado en ambos servicios. Este profesional puede también realizar diagnósticos compartidos, en base a una metodología común definida previamente por ambos servicios, o aplicar la herramienta de derivación inicial.

En ambos casos, el enfoque de la atención ha de estar en la persona, lo que permitirá construir un proceso pedagógico encaminado a un cambio de la situación inicial a la deseada. Cada usuario debe tener un profesional de referencia con el que elaborar su plan de inserción sociolaboral, que tendrá en cuenta el proyecto de vida de la persona y todas las actuaciones orientadas a conseguir sus objetivos.

Diagnósticos orientados a la acción desde el principio: la importancia de los itinerarios

Más allá de la distribución de roles entre servicios sociales y empleo, es importante motivar a la persona desde el primer momento, ofreciéndole acciones que le aporten valor desde el principio y que no se sienta “perdida” entre los protocolos de ambos servicios y termine por abandonar a ambos. Por ello, resulta especialmente relevante que **el diagnóstico esté orientado al diseño de un itinerario**, motivando a la acción. La garantía de que cada diagnóstico vaya acompañado por un itinerario debe primar sobre la sofisticación del propio diagnóstico. Además, al término del propio itinerario debe hacerse un nuevo diagnóstico, a modo de evaluación, con el fin de comparar la situación con el punto de partida, impulsar nuevas acciones si cabe y evaluar la eficacia de las acciones realizadas.

Recursos adecuados

Independientemente del enfoque y de las estrategias para la derivación inicial y la creación de diagnósticos compartidos es importante contar con **recursos suficientes**. Esto implica contar con acciones con las que poder construir un itinerario que dé respuesta al diagnóstico. También es importante mejorar la constancia de la oferta de recursos, ya que hay una elevada variabilidad



a lo largo del tiempo, con momentos de amplia oferta y momentos de pocos recursos disponibles. Además, se necesitan sistemas de información, como **catálogos de recursos online**, para que ambos profesionales puedan ver las acciones disponibles y programadas de manera actualizada, ofrecidos tanto por ambos servicios como por el tercer sector.

También es necesario en muchos casos contar con un espacio físico que permita el encuentro periódico entre ambos profesionales para la creación del diagnóstico compartido, el diseño del itinerario y el seguimiento. En algunas zonas rurales la disponibilidad de este espacio físico se ve favorecido por la cercanía de las oficinas de ambos servicios.

Es muy importante **involucrar a la persona**, que sea también protagonista de su propio diagnóstico e itinerario y exprese con claridad su situación y sus necesidades.

Por último, un obstáculo para la elaboración de los diagnósticos y de evolución de los itinerarios en el largo plazo viene dado por las dificultades que existen en la identificación de algunas personas por parte de los servicios sociales o de empleo. Un ejemplo son los menores que están asociados a unidades de convivencia, o las personas extranjeras que acceden a servicios sociales con un pasaporte, luego con regularización o tras procesos de nacionalización.

4. Buscar la implicación de las empresas

Las empresas juegan un papel esencial en la inclusión activa y por tanto en la transición de los ingresos mínimos al empleo a través de su papel de empleadores. Por ello, una de las dinámicas trató sobre cómo lograr una mayor implicación de las empresas.

Para esta finalidad existen diversas opciones. Una consiste en la **figura del/de la prospector/a social**. Esta figura realizaría prospección de empresas detectando puestos de trabajo que podrían ser ocupados por personas en riesgo de exclusión social. Existe una figura similar en algunos países europeos, como en Suecia. Esta figura sería más específica que la del perfil de intermediación laboral. En la actualidad los/as prospectores/as ya tienen experiencia para detectar necesidades formativas y vacantes en las empresas, así como de sugerirlas potenciales trabajadores en respuesta. El/la prospector/a social adaptaría esta misma función para encontrar puestos de trabajo específicamente para personas vulnerables. Además, tendría también la tarea de informar/sensibilizar a las empresas sobre los beneficios a medio y largo plazo de emplear a personas en riesgo, realizar el seguimiento de la inserción de la persona y estableciendo con ello una relación continua de confianza con el empleador. Dentro de esta relación a largo plazo, el soporte ofrecido a la empresa es muy importante, concretamente que el/la prospector/a social se interese por la evolución de la inserción del trabajador, anticipe escenarios a los empleadores y que responda ante posibles eventualidades que pudieran surgir, dado que en muchos casos las incidencias durante las etapas iniciales de la inserción son frecuentes.



Este perfil profesional, más allá del conocimiento del mercado laboral y de las necesidades de las empresas, y de disponer de habilidades de tipo comercial, debe tener un conocimiento sobre la situación de las personas en riesgo de exclusión y sobre la inserción laboral de colectivos con dificultades. Por ello, la experiencia de las empresas de economía social puede resultar de gran valor para formar a este tipo de profesionales que realicen tareas de prospección y comunicación con las empresas. Las empresas de economía social cuentan con amplia experiencia práctica sobre itinerarios de inserción laboral adecuados a las personas vulnerables en función de sus diferentes problemáticas, los riesgos que sufren en ese proceso y las medidas más adecuadas para llegado el caso encauzar su inserción. Por otra parte, algunas entidades del tercer sector realizan ya este tipo de acciones, por lo que podría reforzarse la cooperación con las mismas. Un ejemplo son los programas de inserción del tercer sector que van de la mano de un convenio de colaboración con empresas, generalmente de gran tamaño, que ofrecen empleos a los participantes. Otros programas realizan directamente tareas de intermediación entre participantes vulnerables y empresas. Por su parte, las agencias de colocación también facilitan las transiciones en el mercado de trabajo a través de la intermediación laboral. Por tanto, la función del/de la prospector/a social puede llevarse a cabo de manera más o menos externalizada. En cualquier caso, el intervalo de combinaciones intermedias y de creación de sinergias es amplio. De hecho, pueden perfectamente coexistir prospectores/as dentro de los servicios públicos de empleo con programas de entidades del tercer sector o de responsabilidad social corporativa que incluyan acciones de prospección e intermediación para personas vulnerables.

En ambas opciones, las administraciones trabajan en la labor de prospección a través del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE y su red de observatorios distribuida por todo el territorio y también a través del programa de contratación de agentes de empleo y desarrollo local, ya que la dimensión local de esta figura es fundamental, dado que debe desarrollar un conocimiento adecuado de las empresas de su territorio a la vez que crear y mantener redes con ellas.

Por ello es importante contar con **recursos suficientes** para poner en práctica este planteamiento, contando con un mayor número de empleados/as en los servicios de empleo para cubrir las nuevas plazas de prospectores/as sociales y también para reforzar el número de orientadores/as, dado que en la actualidad se enfrentan a ratios de personas atendidas por trabajador muy elevados, lo que merma su eficacia. De hecho, ambas funciones, la del orientador/a y la del prospector/a social, se complementan: la motivación que puede generar el orientador es mucho mayor si cuenta con canales reales para facilitar la inserción laboral a través de contactos con empresas facilitados por el prospector social. Además de contar con un número de empleados suficiente, un aspecto fundamental para este modelo es la **estabilidad de los profesionales de empleo**. En la actualidad existe una elevada rotación de estos, lo que



dificulta la creación de vínculos permanentes de confianza con las empresas y la acumulación de conocimientos y habilidades con la experiencia.

Otra herramienta con valor para reforzar el papel de las empresas son las **Agencias de Desarrollo Local**. Con la reducción del gasto en políticas activas de empleo durante los ajustes realizados en la crisis muchas de estas agencias desaparecieron o se vieron drásticamente reducidas. Si bien durante la época de crisis hubo una reducción de los fondos destinados a las políticas activas de empleo en general, los agentes de empleo y desarrollo local siempre han existido y en la actualidad, habiéndose vuelto a la tendencia a aumentar los fondos de políticas públicas, las comunidades autónomas pueden prever el programa de contratación de agentes de empleo y desarrollo local en su planificación de políticas activas de empleo.

Además, las personas en situación de exclusión social son uno de los colectivos que siempre ha contado y cuenta con bonificaciones a la contratación. La contratación de personas en situación de exclusión social, como las personas con discapacidad y las víctimas de violencia de género y de violencia doméstica, está bonificada tanto si es indefinida como temporal. No obstante, las bonificaciones a la contratación no suponen un estímulo importante para la contratación de personas en situación o riesgo de exclusión social en la actualidad.

En la misma línea que las personas con discapacidad, que pueden insertarse en el mercado laboral a través de centros especiales de empleo, personas en otras situaciones de riesgo de exclusión social cuentan con las empresas de inserción.

Por otra parte, es importante reforzar el papel de la innovación. Cada vez un mayor volumen de la contratación se articula a través de nuevas tecnologías, por lo que hay un amplio espacio para desarrollar innovaciones sociales de base tecnológica para mejorar las acciones de prospección e intermediación para las personas vulnerables. A su vez, la importancia de las habilidades digitales para acceder al mercado de trabajo es creciente. Por ello es importante reforzar la formación en estas habilidades para reducir la brecha digital.

5. Conclusiones

El **diagnóstico compartido** y la atención integrada tienen un gran potencial para mejorar la atención y lograr una mayor eficacia en la inclusión activa. Sin embargo, el diagnóstico compartido y la atención integrada son adecuados para algunos perfiles determinados, mientras que otros perfiles requieren principalmente de la atención de uno de los dos servicios.

Los perfiles son una ayuda para facilitar esta derivación inicial hacia servicios sociales, empleo, una atención integrada o a los perfiles de gestor/a de caso. La mayoría de los 13 perfiles analizados necesitan el apoyo de los servicios de empleo, en materia de orientación y a menudo de formación para mejorar su empleabilidad. Muchos perfiles necesitarían también el apoyo de



los servicios sociales, especialmente en materia de conciliación en caso de tener responsabilidades familiares que fueran un obstáculo para su acceso al empleo o a acciones de mejora de su empleabilidad. Sin embargo, más allá del sexo, la edad, la experiencia y el nivel formativo, es importante que los perfiles tengan también en cuenta variables relativas a la situación personal y familiar de las personas para determinar qué tipo de atención es precisa, especialmente en relación con el apoyo por parte de los servicios sociales.

Las **herramientas de diagnóstico comunes** tienen un gran potencial para facilitar tanto esta derivación inicial como los diagnósticos compartidos. Estas herramientas deben basarse en variables y lenguajes comunes para ambos servicios. Junto con las herramientas, la disponibilidad de espacios físicos de encuentro y la formación para ambos profesionales son elementos importantes en este sentido. Por otra parte, resulta también relevante que en todo momento exista un/a profesional de referencia, preferentemente en uno de los dos servicios, así como involucrar a la persona desde el principio.

Más allá de las características del diagnóstico resulta esencial que éste **derive en un itinerario de acciones**. De lo contrario puede resultar incluso desmotivador para la persona. Por ello, los esfuerzos por mejorar la calidad de los diagnósticos no deben perder la perspectiva de que el diagnóstico es siempre una herramienta para orientar la intervención. Para ello, los **catálogos online de acciones automatizados**, que mostraran la oferta actualizada de diferentes organismos, incluyendo al tercer sector, podrían resultar de gran utilidad. A su vez, es importante plantear el diagnóstico como herramienta también de evaluación al final del proceso de intervención, para valorar el impacto del itinerario propuesto. Mediante la acumulación de experiencias de evaluación se abre la puerta a un proceso de aprendizaje que permita asignar con mejor precisión un conjunto de acciones de un itinerario a un perfil determinado.

El **papel de las empresas** en la inclusión activa es fundamental dado su rol como empleadores. Existe un consenso en que es necesario reforzar este papel y para ello existen diversas alternativas. Entre ellas destaca la creación de **prospectores/as sociales** en los servicios públicos de empleo. Estos/as prospectores/as tendrían la función de contactar con empresas de su territorio, detectando necesidades formativas y vacantes, para ofrecer a estas empresas la contratación de personas en riesgo de exclusión y posteriormente mantener una relación de contacto permanente, velando por el adecuado progreso del proceso de inserción laboral y teniendo en cuenta posibles elementos de apoyo que las personas pudieran necesitar.

Es importante apoyar la creación de prospectores/as sociales mediante fondos públicos suficientes, especialmente en lo que se refiere a contar con un mayor personal en los servicios de empleo y con una mejor preparación. El sector de la economía social tiene una valiosa experiencia a este respecto para trabajar en la formación de estos nuevos prospectores. Por otra parte, existen iniciativas similares en el tercer sector y en el ámbito privado que también es



RED INCLUSIÓN SOCIAL 2017-2020

preciso apoyar, a través de colaboraciones público-privadas, creando sinergias con la labor de prospección social de los servicios públicos de empleo.

Por último, existen otros mecanismos para estimular el papel de las empresas en la inclusión activa. Uno de ellos son las bonificaciones a la contratación previstas tanto para el colectivo de personas en situación de exclusión social como para el de víctimas violencia de género o doméstica, que están ligadas al colectivo y se regulan de forma indefinida, fomentando tanto la contratación indefinida como la temporal. No obstante, las bonificaciones a la contratación no suponen un estímulo importante para la contratación de personas en situación o riesgo de exclusión social en la actualidad. Por otra parte, es importante impulsar la **innovación social con base tecnológica**, dado que una parte creciente de la contratación se articula por medios digitales y además las TIC ofrecen un enorme potencial para el diseño de herramientas que faciliten el diagnóstico de competencias y necesidades combinadas con la prospección de vacantes en empresas. Finalmente, dada la creciente importancia del mundo digital es también necesario reforzar la formación en habilidades TIC para reducir la brecha digital y con ello facilitar la inserción laboral.