

Facultad de Ciencias Políticas, Sociales y de la
Comunicación
Universidad de La Laguna

GRADO EN TRABAJO SOCIAL

Intervención para la MEJORA DE LA
EMPLEABILIDAD E INSERCIÓN SOCIAL
DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE
EXCLUSIÓN SOCIAL

Trabajo de Fin de Grado

Fecha de presentación: 18 de Julio de 2016

Alumna: D^a. Nelcy Johanna Ardila Pinto

Tutor: D. Juan Manuel Herrera Hernández

ÍNDICE

RESUMEN	4
INTRODUCCIÓN	5
1. JUSTIFICACIÓN O MARCO TEORICO.....	6
1.1. Contextualización: La crisis económica y sus consecuencias	8
1.2. Pobreza	9
1.2.1. Marco estratégico de lucha contra la pobreza	10
1.3. Exclusión social	10
1.3.1. Desempleo y exclusión social	12
1.4. Desempleo en Canarias	13
1.5. Competencias de las Entidades Locales en materia de empleo.....	14
1.6. Medidas de inserción.....	15
1.6.1. Políticas Activas de empleo	16
1.6.2. Políticas pasivas de empleo	17
1.7 Recursos técnicos en materia de empleo.....	20
1.7.1 Servicio Canario de Empleo	20
1.7.2. Administraciones Públicas: Los Ayuntamientos	20
1.7.3. Análisis de los servicios sociales: nuevos servicios sociales	21
1.8. La intervención socio laboral	22
1.8.1. Empleabilidad y ocupabilidad.....	24
1.8.2. Competencias	24
1.9. Recursos para la inserción socio-laboral en la isla de La Palma	25
1.10. Características de los/as profesionales en el proceso de inserción socio laboral	27
1.10.1 Agente de Empleo y Desarrollo Local (AEDL)	27
1.10.2. Profesional del Trabajo Social en el proceso de inserción socio laboral	28
2. MÉTODO	30
2.1. Objetivos generales	30
2.2. Objetivos específicos	30
2.3 Tipo de investigación	31

2.4. Muestra	31
2.5. Variables	32
2.6. Técnicas e instrumentos	32
2.7. Instrumentos.....	33
2.8. Procedimiento	34
3. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	36
3.1. Resultados del perfil socio-demográfico de los/as perceptores/as de la PCI.....	36
3.2. Resultados de la percepción de los profesionales que intervienen en materia de empleo	46
3.2.1. Funciones que desempeñan a la hora de orientar, acompañar o realizar el seguimiento a una persona que se encuentra en situación de exclusión social o vulnerabilidad para su inserción.....	47
3.2.2. Características de las personas que pasan por un proceso de inserción socio-laboral	48
3.2.3. Proceso o recorrido siguen dichas personas	48
3.2.4. Factores y/o procesos que dificultan el acceso y el mantenimiento del empleo	49
3.2.5. Participación y seguimiento en el diseño de las Políticas de empleo, por parte de los distintos actores implicados en materia de empleabilidad	49
3.2.6. Coordinación entre los distintos recursos en materia de empleabilidad en la isla.....	50
3.2.7. Perfiles profesionales en un proceso de asesoramiento, orientación y/o acompañamiento de las personas que se encuentra en situación de exclusión social o vulnerabilidad para su inserción.....	50
3.2.8. Consenso en la actuación de todos los/as profesionales que participan en la atención a las personas en situación de desempleo	50
3.2.9. Motivación de las personas que emprenden el camino de búsqueda activa de empleo	51
3.3. Resultados de la entrevista a un desempleado de larga duración, de la Plataforma de Desempleados de La Palma	51
3.3.1. Datos de la Plataforma de Desempleados de la Palma.....	51
3.3.2. Discurso sobre los recursos existentes, empleabilidad, formación, procesos de inserción y figura profesional del Trabajador Social	52
3.3.3. Existencia de conciencia social, respaldo o apoyo social y político respecto a las personas en situación de desempleo.....	54

4. DISCUSIÓN	56
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	64
5.1. Propuesta técnica	66
5.1.1. Fases de la propuesta del Plan de Intervención	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	77
ANEXOS	84

RESUMEN

El presente estudio refleja entre otras líneas, los rasgos característicos del perfil socio-demográfico de un grupo de personas en exclusión social del municipio de Breña Alta, en cuyos rasgos descriptivos se revela la falta de competencias personales y profesionales, y habilidades básicas en la búsqueda y mantenimiento del empleo y con ello de su inserción socio laboral. Mediante el análisis de las medidas de empleabilidad existentes y de la percepción de actores implicados, se ha elaborado una propuesta de Intervención desde los servicios sociales municipales, para la mejora de la empleabilidad e inserción social de este colectivo de personas, desde los servicios sociales municipales.

Palabras claves: Exclusión social, empleabilidad, inserción social y laboral, políticas de empleo.

ABSTRACT

This study reflects, among other lines, the characteristic features of the sociodemographic profile of a group of people in social exclusion of the municipality of Breña Alta. Their descriptive features reveal the lack of personal and professional competences, and basic skills in order to search and keep work and with that, their social and labour insertion. A proposal of intervention for the municipal social services has been developed through the analysis of the employability current actions and the perception of the actors involved. The intention of this proposal is the improvement of the employability and social insertion of that group of persons.

Keywords: Social exclusion, employability, professional and social insertion, employment policies.

INTRODUCCIÓN

El presente informe de resultados responde a las exigencias de la asignatura de Trabajo Fin de Grado, impartida en 4º curso y se lleva a cabo para culminar los estudios de Grado en Trabajo Social de La Universidad de La Laguna.

El tema de estudio ha sido conocer y analizar la relación entre la empleabilidad del perfil de las personas en situación de desempleo, perceptoras de la Prestación Canaria de Inserción tramitadas en los servicios sociales municipales y las distintas medidas y acciones que en materia de empleo se llevan a cabo en el municipio (información, procesos de orientación y formación, etc.), a través de las distintas políticas de empleo, así como la percepción de los actores implicados en materia de empleabilidad.

Esta investigación se ha llevado a cabo en el municipio de la Villa de Breña Alta, en la isla de La Palma, concretamente desde el interno del Ayuntamiento del municipio, desde el área de servicios sociales.

El informe se encuentra estructurado en los siguientes apartados: En el primer apartado se recoge un marco teórico compuesto por conceptos teóricos y datos relacionados con el objeto de estudio de esta investigación. El segundo apartado contiene la metodología utilizada, enmarcada en los objetivos propuestos, el método, que incluye tanto la muestra como las técnicas e instrumentos utilizados y el procedimiento a seguir para la realización de la investigación. El tercer apartado recoge la presentación de los resultados mediante tablas y gráficas estadísticas. El cuarto apartado se compone de la discusión de los resultados obtenidos. El quinto apartado recoge las conclusiones y recomendaciones propuestas. Por último, se presenta el listado de referencias bibliográficas utilizadas en la investigación así como la incorporación de los anexos que detallan los instrumentos utilizados y otros que complementan el contenido del trabajo.

1. JUSTIFICACIÓN O MARCO TEORICO

Según Engels en Gutiérrez y Perles (2003, p. 8), “el trabajo es la condición básica y fundamental de toda vida humana. Y lo es en tal grado que, hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre”.

Por lo tanto, el empleo es un elemento básico para el pleno desarrollo del ser humano. La carencia de este es la vía principal hacia la marginalidad y la exclusión social, y su pérdida supone verdaderos dramas para quienes quedan desprovistos de su trabajo y para sus familias (Gutiérrez y Perles, 2003).

El desempleo y de manera particular el de larga duración se ha convertido en un grave problema que afecta la estabilidad del mercado laboral y la integración social de las personas. Además provoca un impacto muy negativo sobre la salud y el bienestar de las personas que viven esta situación. Los riesgos potenciales que acompañan a esta situación son numerosos y en general todos ellos derivan en un elemento común: la pobreza y la exclusión. A largo plazo se producen otros efectos como la dificultad de encontrar un empleo, debido a la falta o pérdida de capacitación, lo que afecta a su desarrollo profesional.

Esta situación nos lleva a hablar de personas en riesgo o en situación de exclusión social y nos hace pensar inmediatamente en su inserción socio laboral, basada en la mejora de la empleabilidad de estas personas, en el marco de las capacidades y habilidades de las mismas y en las necesidades y expectativas del mercado laboral.

La capacidad de adaptación a los continuos y rápidos cambios en el mercado laboral resulta de mayor dificultad para las personas sin estudios realizados o que han adquirido únicamente una educación elemental, y para aquellas que no disponen de competencias básicas.

La capacidad de los individuos para conseguir un empleo y progresar profesionalmente, es decir, su empleabilidad, será determinante en el proceso de reducción de la elevada tasa de paro española, que se situó en el 20,90% en el tercer trimestre de 2015. (INE, 2015).

Según la Organización Internacional del Trabajo (2013), las tres cuartas partes de los trabajadores de todo el mundo se encuentran desempeñando trabajos temporales, ocasionales o por cuenta propia. Y, además, es probable que este tipo de empleo vaya a prevalecer con mayor frecuencia a partir de ahora. Esta tendencia también podría dar lugar a empleos demasiado inestables, incapaces de ofrecer una respuesta "sólida y sostenible" a la demanda mundial.

El desarrollo y el reconocimiento de los conocimientos, las destrezas habilidades y las competencias de las personas resultan esenciales para el desarrollo individual, la competitividad, el empleo y la cohesión social. Por ello, es conveniente promover, mejorar y facilitar el acceso de todas las personas, en especial de los colectivos más desfavorecidos, al aprendizaje permanente y continuo, así como el reconocimiento de sus cualificaciones.

El enfoque de los servicios sociales ha evolucionado: la estrategia europea y los consiguientes planes de inclusión social, han avanzado progresivamente en la tendencia a frenar el anterior camino de los programas para grupos o categorías específicas, en favor de objetivos globales para la reducción de las desigualdades y la prevención de la exclusión social.

Otro de los efectos de la crisis económica ha sido la reconfiguración de algunos aspectos de la participación de las personas en la esfera pública, por lo que es necesario un mayor compromiso cívico, socialización política o la movilización. Por ello, y con el

fin de presentar la realidad de algunos colectivos, acercándola a la sociedad a partir de testimonios en primera persona, es clave en esta investigación el testimonio de una persona en situación de desempleo de larga duración, miembro de la Plataforma de desempleados de la isla.

En la intervención social se configura una mezcla de varias dimensiones, por ello y siguiendo a Fantova (2007), la intervención social puede adquirir un carácter asistencial de tipo más bien paliativo, puede incorporar componentes de tipo más promocional o habilitador (orientados a conseguir aprendizajes) o pretender, más bien, cambios en las situaciones y estructuras sociales (o, al menos, micro sociales) en clave, por ejemplo, de prevención o equiparación de oportunidades.

Precisamente por su carácter interactivo y relacional, no sólo las personas, sino también las familias y comunidades son entendidas como destinatarias de la intervención. Por lo mismo, podemos decir que los efectos de la intervención social no se agotan en el individuo sino que tienen o deben tener, siempre, relevancia colectiva, significado colectivo, impacto colectivo.

1.1. Contextualización: La crisis económica y sus consecuencias

El resultado de la crisis económica mundial que inicia a finales del año 2007 y comienzos del año 2008 ha incidido de manera desigual en la población, teniendo mayor repercusión en los colectivos más vulnerables y afectando la calidad de vida de las personas. El factor de mayor relevancia en este resultado ha sido la destrucción masiva de empleo y la gestión política que se ha llevado a cabo en esta materia. El aumento en las desigualdades afecta a la cohesión social, por lo que la distancia social y económica tiende a agrandarse cada vez más entre aquellos que no tienen estudios ni disponen de las competencias básicas y los que sí las han conseguido.

Por lo tanto, el mantenimiento y refuerzo de las políticas sociales tienen un efecto preventivo frente al deterioro de la situación social de las personas afectadas por el desempleo y la falta de ingresos. Por el contrario, la limitación de las mismas, en un contexto como el actual, puede conllevar un grave efecto multiplicador de los riesgos. Es preciso evitar que la crisis, más allá de los graves efectos en nuestra economía y nuestro mercado laboral, tenga efectos irreversibles en la cohesión social. Con este objetivo el mantenimiento y refuerzo de las políticas sociales resulta indispensable. (FOESSA 2014).

1.2. Pobreza

El indicador europeo de riesgo de pobreza y exclusión social en España AROPE (2010), hace referencia al porcentaje de población que se encuentra en riesgo de pobreza y/o exclusión social, calculado por el Instituto Nacional de Estadística a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida (2014) y sus resultados son recogidos por EUROSTAT (2014). Agrupa tres factores de desigualdad que miden pobreza, privación material y baja intensidad de trabajo en el hogar. Según este indicador, en el año 2014 el 37 % de la población Canaria se encontraba en riesgo de pobreza y o exclusión social, siendo la 4ª más alta de todas las Comunidades Autónomas. El 7,2 % de la población Canaria vivía en situación de Privación Material Severa, es decir, no puede hacer frente al menos a cuatro de nueve conceptos o ítems de consumo básico definidos a nivel europeo. En términos absolutos, unas 151.000 personas vivían en situación de Privación Material Severa. El 28,1 % de la población menor de 60 años residente en Canarias vivía en hogares con baja intensidad de empleo.

En el recién estudio sobre la incidencia de la pobreza y exclusión en la isla de La Palma, elaborado por el Servicio de Acción social del Excmo. Cabildo Insular de La Palma,

(2016), cuyo fin era fin de dimensionar el alcance y características de dichas situaciones. Como referencia de fuentes de información consultadas para la elaboración del perfil sociológico en el ámbito de pobreza y exclusión social, la Prestación Canaria de Inserción, entre otras, estuvo presente, con datos relativos al año 2014.

1.2.1. Marco estratégico de lucha contra la pobreza

La Estrategia Europa 2020 (2010), aspira a reducir en 20 millones el número de pobres en la UE para el año 2020, y plantea tres prioridades en materia de crecimiento: Crecimiento Inteligente (conocimiento e innovación); crecimiento sostenible (utilización eficaz de los recursos, economía verde y más competitiva); crecimiento integrador (alto nivel de empleo: cohesión económica, social y territorial).

La Unión Europea ha establecido para el año 2020 cinco ambiciosos objetivos en materia de empleo, innovación, educación, integración social y clima/energía. En el ámbito de la integración social, se creó la Iniciativa emblemática de la UE “Plataforma europea contra la pobreza”, con el objetivo de “garantizar la cohesión social y territorial de tal forma que los beneficios del crecimiento y del empleo lleguen a todos y de que las personas afectadas por la pobreza y la exclusión social puedan vivir con dignidad y participar activamente en la sociedad”. El objetivo específico para España, exige reducir el número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social en 1,4 millones antes del año 2020.

1.3. Exclusión social

En torno al concepto de exclusión social, son diversos autores/as los/las que hacen alusión a éste, siguiendo los más acordes a la finalidad de esta investigación, se puede decir que podemos entender por exclusión social la siguiente definición: “La Exclusión Social es el proceso acumulativo de factores negativos, barreras y límites que actúan

sobre una persona que la dejan fuera de la participación en la vida social aceptada por la sociedad en general”. (Sánchez, Prieto, Alonso y Amores, 2011, p. 415 – 416).

Por otro lado, “La exclusión social es una acumulación de barreras y límites que dejan fuera de la participación en la vida social mayoritaria a quienes la padecen (...) toma en consideración situaciones como la pobreza extrema económica, las grandes dificultades de acceso al empleo, acceso muy limitado a la educación, dificultades para hacer efectivo el acceso a la salud, falta de acceso a una vivienda digna, grandes dificultades en el ámbito de las relaciones familiares y sociales”. (Roldán y García, 2008, p. 114 - 115).

Como podemos observar, cuando se habla de exclusión social se hace referencia a la suma de varios factores y dimensiones en la vida de las personas. Se debe tener en cuenta que la exclusión incluye un componente individual, que es abordable desde las políticas públicas, ya que al ser un fenómeno estructural, es posible abordarlo de forma estratégica, a través de políticas efectivas que promueven las prácticas de inclusión, ya que en muchos casos, la exclusión social es consecuencia de políticas ineficaces (Moriña, 2007).

Siguiendo a Tezanos (2004, p.38) los principales factores del equilibrio exclusión-integración se recogen en el siguiente cuadro:

Cuadro 1: Factores de exclusión y de integración

	FACTORES DE EXCLUSIÓN	FACTORES DE INTEGRACIÓN
LABORALES	Paro, subempleo, temporalidad contractual, precariedad laboral, carencia de seguridad social, carencia de experiencia laboral	Empleo fijo, buenos ingresos, condiciones razonables de empleabilidad, experiencia laboral
ECONÓMICOS	Ingresos insuficiente, ingresos irregulares, sin ingresos, endeudamiento, infravivienda, hacinamiento, sin hogar,	Ingresos regulares Fuentes alternativas de ingresos Vivienda propia / acceso estable
CULTURALES	Minorías étnicas , Extranjería - barreras idiomáticas y culturales-, pertenencia a grupos de "rechazo" (políticos y/o culturales), Analfabetismo o baja instrucción, elementos de estigma,	Integración cultural, Perfiles "culturales" integrados y aceptados Alto nivel de instrucción Cualificaciones demandadas
PERSONALES	Variables críticas edad y sexo (Jóvenes y mujer) ; Discapacidades; <i>hándicaps</i> personales ; Adicciones; Enfermedades; Desmotivaciones, pesimismo, fatalismo; exilio político, refugiados;	Iniciativa personal; cualidades personales valoradas socialmente; buena salud; motivación, optimismo, entusiasmo; facilidad de trato personal; buen aspecto
SOCIALES	Carencia de vínculos familiares; familias monoparentales o monomarentales; no tener redes sociales de apoyo; entorno residencial decaído; aislamiento	Apoyo familiar; Intensa red social de apoyo; pertenencia a asociaciones y grupos sociales; residencia en zonas de expansión; integración territorial

Fuente: Tezanos, J. (2004, p. 38) en Henríquez (2014).

Coincidiendo con el análisis que aporta Moraña (2007), ante un fenómeno multidimensional, la respuesta al mismo ha de ser integral, por ello, “las políticas de inclusión social deben ser amplias y reconocer la importancia de la red familiar, la participación ciudadana, el entorno en el que se habite, etc.”.

1.3.1. Desempleo y exclusión social

Según Imanol Zubero, en Vidal (2006), existe una relación directa entre desempleo y exclusión social.

El Consejo Económico y Social (2001, p. 16) en su informe sobre pobreza y la exclusión en España, señala lo siguiente: “El trabajo constituye quizá la dimensión más importante en el estudio de los procesos de exclusión y pobreza por ser la principal fuente de integración social. La remuneración del trabajo es la principal vía de obtención de las rentas familiares disponibles pero además la ocupación laboral provee importantes mecanismos de participación y de obtención de recursos para la satisfacción de otras necesidades vinculadas a la calidad de vida”.

En el ámbito laboral, otros autores hacen referencia a los espacios o grados de integración o exclusión, que podemos observar en el siguiente cuadro:

Cuadro 2: Espacio o grados de integración o exclusión:

AUTORES	ZONA DE INTEGRACIÓN PLENA	ZONA DE VULNERABILIDAD	ZONA DE ASISTENCIA	ZONA DE EXCLUSIÓN
Gómez y Rodríguez (2007)	Trabajo estable y relaciones sociales sólidas.	Precariedad e irregularidad en el empleo. Escasez de rentas y desprotección social que repercute en la familia y redes sociales personales.	-----	Inestabilidad en el empleo, carencia de rentas, expulsión del sistema de protección social y aislamiento social.
Tezanos (2004)	Empleo estable y de Calidad	Empleo precario e inestable	Desempleo	Inempleabilidad

Fuente: Elaboración propia a partir de Gómez y Rodríguez (2007), Tezanos (2004) en Henríquez (2014).

1.4. Desempleo en Canarias

Según el Instituto Canario de Estadística (ISTAC), en el primer trimestre del año 2015 la tasa de población activa de Canarias era del 43,06%, y la tasa de paro del 30,1%. De la tasa de desempleo cabe señalar que del total de personas en desempleo, el 68,3% lleva un año o más buscando empleo, el 27,4% lleva menos de un año buscando empleo, habiendo encontrado un empleo el 4,3% restante. El 59% de los hogares canarios tenía a todos sus miembros activos ocupados; por el contrario, el 18% de las familias tenía a todos sus miembros activos en paro.

Con respecto al número de parados distribuidos por colectivos, cabe señalar que de los datos que refleja el siguiente cuadro 3, en la isla de La Palma, a fecha de junio del año 2014, aproximadamente la mitad del número total de parados, se trata parados de larga duración.

Cuadro 3: Número de parados distribuidos por colectivos

COLECTIVOS DE PARADOS/ISLAS	EL HIERRO	FUERTEVENTURA	GRAN CANARIA	LA GOMERA	LA PALMA	LANZAROTE	TENERIFE	CANARIAS
Parados Junio 2014	1.312	11.092	116.976	2.159	10.824	15.336	112.360	270.059
Menores de 25 años	112	724	8.358	133	728	969	7.003	18.027
Menores de 30 años	228	1.771	19.492	316	1.653	2.285	17.019	42.764
De 45 y más años	579	4.915	54.009	975	4.999	7.183	51.607	124.267
Mujeres	597	5.701	62.013	1.021	5.550	7.987	57.166	140.035
Parados de larga duración	422	4.102	60.999	761	5.506	6.457	55.974	134.221
Parados de muy larga duración	204	2.379	41.409	404	3.497	4.011	36.735	88.639
Extranjeros	89	2.332	6.173	127	495	2.664	7.918	19.798
Discapacitados	23	148	3.080	43	244	254	3.248	7.040
No cobran Prestaciones	720	5.340	70.454	1.096	6.117	7.734	62.412	153.873
Sin experiencia laboral	60	366	8.383	54	782	659	6.719	17.023
Baja cualificación	446	4.689	44.813	1.244	2.686	9.400	51.899	115.117

Fuente: Paro registrado SEPE. OBECAN Canarias Emplea 2014

1.5. Competencias de las Entidades Locales en materia de empleo

El Real Decreto-Ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo establece las grandes líneas relativas a la distribución de las competencias entre los distintos niveles de gobierno territorial en materia de políticas activas de empleo.

En lo que se refiere a las Entidades Locales, el artículo 2 que modifica el artículo 4 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo determina lo siguiente:

- Las políticas de empleo, en su diseño y modelo de gestión, deberán tener en cuenta su dimensión local para ajustarlas a las necesidades del territorio, de manera que favorezcan y apoyen las iniciativas de generación de empleo en el ámbito local.
- De conformidad con la Constitución, con los Estatutos de Autonomía y con la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, en ejecución de las acciones y medidas de políticas activas, podrán establecer los mecanismos de colaboración oportunos con las Entidades Locales. Las Entidades Locales

podrán participar en el proceso de concertación territorial de las políticas activas de empleo, mediante su representación y participación en los órganos de participación institucional de ámbito autonómico (...).

- Otra de las áreas a impulsar es la capacidad emprendedora y el autoempleo. Las personas emprendedoras deben contar con todo el apoyo municipal para que su iniciativa de negocio se vea respaldada desde el primer momento por servicios locales personalizados de información, orientación, asesoramiento técnico y seguimiento de su proyecto en todos los temas relacionados con la creación de su empresa, orientado a ser posible, hacia tendencias y posibilidades de nuevos yacimientos de empleo.

El esquema de competencias o responsabilidades y gestión de las políticas activas de empleo se basa en un modelo descentralizado, pero integrado y coordinado. El Gobierno en colaboración con las Comunidades Autónomas e interlocutores sociales elabora la Estrategia Española de Empleo, de carácter plurianual, que determina las acciones y medidas de aplicación en el conjunto del Estado, y desarrolladas a nivel Autonómico con recursos económicos propios. Igualmente, el Plan anual de Políticas de Empleo contiene lo propuesto por cada Comunidad Autónoma en el ejercicio de sus competencias de ejecución de las políticas activas.

1.6. Medidas de inserción

La situación de las personas en situación de desempleo de larga duración, requiere la adopción de medidas que estimulen las oportunidades de empleo, especialmente para aquellas personas con mayores problemas de empleabilidad y que, tras un período prolongado de recesión, corren el riesgo de mantenerse en esta situación, dificultando

sus posibilidades de incorporación al mercado laboral. En este contexto, podemos hablar de políticas activas de empleo y políticas pasivas de empleo.

1.6.1. Políticas Activas de empleo

Teniendo en cuenta lo establecido en los artículos 40 y 41 de la Constitución Española, la política de empleo es el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las comunidades autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción de las situaciones de desempleo y a la debida protección en las situaciones de desempleo. (Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo).

Según el Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, se entiende por políticas activas de empleo: “El conjunto de acciones y medidas de orientación, empleo y formación para mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social”, dirigidas a las personas en situación de desempleo, con el fin de lograr su inserción o reinserción laboral; a la población ocupada, con miras a garantizar el mantenimiento del empleo y a las personas inactivas, al objeto de convertirlas en población activa y elevar la tasa de actividad.

El abanico en esta materia es bastante amplio, comprende desde el Acuerdo Marco de colaboración entre el Servicio Canario de Empleo (SCE) y la Federación Canaria de Municipios (FECAM), así como los convenios con las distintas Administraciones públicas, establecen una serie de acciones y medidas en materia de empleo, que podrán

ser gestionadas mediante la concesión de subvenciones públicas, contratación administrativa, suscripción de convenios, gestión directa o cualquier otra forma jurídica ajustada a derecho.

El Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo. El programa comprende políticas activas de empleo, actuaciones de intermediación laboral, gestionadas por los Servicios Públicos de Empleo con la finalidad de incrementar las oportunidades de retorno al mercado de trabajo, y una ayuda económica de acompañamiento gestionada por el Servicio Público de Empleo Estatal y vinculada a la participación en las mencionadas políticas de activación para el empleo.

Cabe señalar, que a la revisión de las políticas activas se debe incorporar la evaluación de las mismas. Los fondos públicos destinados a las políticas activas alcanzaron el 0,56% del PIB en el conjunto de la OCDE en 2013.

1.6.2. Políticas pasivas de empleo

García (2010), se refiere a estas como el “conjunto de recursos públicos destinados a paliar la situación de los trabajadores que se encuentran en situación de desempleo mediante diferentes medidas como las prestaciones y los subsidios por desempleo”. El objetivo de las políticas pasivas es garantizar un cierto nivel de ingresos a las personas que están en situación de desempleo, lo que evidencia el carácter compensador de dichas políticas.

Podemos decir por lo tanto, que las políticas pasivas de empleo hacen referencia a las distintas prestaciones económicas de las cuales las personas en situación de desempleo se benefician, entre las que destacamos la Prestación Canaria de Inserción, siendo ésta, objeto de este estudio.

1.6.2.1. Prestación Canaria de Inserción

Esta prestación se regula por la Ley 1/2007, de 17 de enero, con posterioridad se realizan dos modificaciones de esta Ley, una en enero de 2011 y otra en febrero de 2015

A los efectos de esta ley, se entenderá que las personas en situación de exclusión social serán aquellas que se encuentren en un estado grave de carencia personal y familiar, por cuanto no puedan cubrir sus necesidades básicas de alimentación y vivienda, dado que no perciben ningún recurso económico y hayan agotado, igualmente, el resto de prestaciones del sistema público por razón de desempleo.

Se entenderá como personas en situación de riesgo de exclusión social aquellas que se encuentren en edad laboral y reúnen condiciones legales para su contratación, pero presentan dificultades para acceder al empleo normalizado y, potencialmente, pueden a corto o medio plazo, pasar a figurar en los indicadores de exclusión, pero que podrían superar mediante un acompañamiento social para integrarse en un empleo normalizado. Asimismo para su diagnóstico y tratamiento social adecuado se tendrá en cuenta otras dimensiones vitales como la vivienda, salud, formación, relaciones sociales y participación social.

Las modificaciones recogidas en la Ley 2/2015, de 9 de febrero, de modificación de la Ley 1/2007, de 17 de enero, por la que se regula la Prestación Canaria de Inserción, establece el objeto de la misma, siendo éste “(...) regular, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma, la Prestación Canaria de Inserción, para conseguir la inserción social, económica y laboral de aquel sector de la población en situación de exclusión social o en riesgo de estarlo, que proporcionará: a) Una prestación económica, que recibirá el nombre de ayuda económica básica, cuya finalidad es ofrecer cobertura a las necesidades básicas de la vida a quienes, por carecer de recursos materiales, se

encuentren en situación de mayor desigualdad social respecto al promedio de la población canaria; b) Apoyos a la integración social mediante la realización de actividades de inserción, dirigidas a transformar o prevenir situaciones de necesidad relacionadas con dificultades de inserción social, laboral y escolar, o ligadas a razones de desestructuración familiar, educativa, o desajustes personales.

El procedimiento para acceder a la Prestación Canaria de Inserción se iniciará mediante solicitud de los interesados, que se presentará, según modelo normalizado en la Administración municipal correspondiente al domicilio de la persona solicitante, así como en otras dependencias referidas en la Ley 30/1992 de 26 de noviembre de RJAP-PAC.

El informe publicado por la Audiencia de Canarias (2014), relativo a la fiscalización de la gestión de las ayudas enmarcadas en la prestación canaria de inserción (PCI), en el período 2011-2013, arroja las siguientes características que definen el perfil socio demográfico de las personas receptoras de esta prestación:

- La situación en la que normalmente se encuentra el receptor de la PCI es de desempleo y precariedad económica, así como un bajo grado de empleabilidad, siendo su descripción generalizada la siguiente: El 68,3% son mujeres. El 37,8% son mujeres que encabezan familias monoparentales. Por grupos de edad, el mayor porcentaje está comprendido entre los 35 y los 44 años (29,1%), seguido del resto de grupos de receptores que rondan el 20%, a excepción de los menores de 25 años, que es del 6,3%. El 56,5% no tienen estudios o poseen estudios primarios. Comisiones de Coordinación y de Seguimiento.

1.7 Recursos técnicos en materia de empleo

1.7.1 Servicio Canario de Empleo

El Servicio Canario de Empleo es un órgano administrativo autónomo, adscrito a la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias con la responsabilidad de la inserción laboral activa. Se rige por la Ley 12/2003, de 4 de abril y por el Decreto 118/2004, de 29 de julio. Su misión es la de fomentar, mejorar y promover el empleo y la formación en Canarias de la población desempleada y ocupada.

Su labor está centrada en la intermediación en el mercado de trabajo, fomento de la ocupación, información, orientación y formación, constituyendo un observatorio laboral de análisis y prospección del mercado de trabajo con el objeto de definir y programar adecuadamente las Políticas Activas de Empleo. También ejerce actuaciones de apoyo y promoción de la economía social.

1.7.2. Administraciones Públicas: Los Ayuntamientos

Las distintas Administraciones Públicas tanto en el ámbito general, autonómico y local son las máximas responsables de garantizar la prestación de servicios a los/as ciudadanos/as, en determinados ámbitos como la salud, la educación, la justicia, el empleo, la vivienda, la cultura, el ocio.

Las competencias de los Ayuntamientos en materia de servicios sociales, aparecen recogidas en la promulgación de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, concretamente en el artículo 25. K), que establece la obligatoriedad en la prestación de servicios sociales a los municipios con más de 20.000 habitantes “Prestación de los servicios sociales y de promoción y reinserción social”. Con la modificación del citado artículo 25 efectuada por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local (LRSAL), entre las

actuales materias sobre las que los municipios ejercen competencias propias, se encuentra: “Evaluación e información, de situaciones de necesidad social, y la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social” y “Promoción en su término municipal de la participación de los ciudadanos en el uso eficiente y sostenible de las tecnologías de la información y las comunicaciones (artículo 25.2 e) y ñ) de la LRBRL en la redacción de la LRSAL).

1.7.3. Análisis de los servicios sociales: nuevos servicios sociales

Como es bien sabido, los servicios sociales municipales han de garantizar el acceso a todos los ciudadanos sin discriminación alguna a los derechos y servicios necesarios para su participación en la sociedad.

De los últimos estudios y análisis realizados por expertos y entidades públicas y/o privadas, parece existir un consenso casi generalizado en el diagnóstico de las dificultades a superar, pero no en la formulación de los problemas y de las alternativas, en las que existen claros disensos en cuestiones clave. Así lo refleja el informe sobre la incidencia de la pobreza y exclusión en la isla de La Palma, elaborado por el Servicio de Acción social del Excmo. Cabildo Insular de La Palma, (2016).

Los/las ciudadanos/as con mayores dificultades de inclusión y de participación social, sin red de apoyo y sin influencia social, han conformado históricamente la mayoría de los/las usuarios/as de los servicios sociales. Partiendo de la base del mandato legal recogido en la segunda generación de Leyes Autonómicas de Servicios Sociales, los nuevos servicios sociales se dirigen a las personas y al ámbito familiar y social, su enfoque es comunitario y preventivo y sus funciones polivalentes; dan respuesta en el ámbito de la convivencia y la relación, con intervenciones de carácter preventivo, de atención integral a personas y familias y de incorporación social y laboral. Por lo tanto,

la proximidad, accesibilidad, transversalidad, coordinación, calidad y calidez, son valores inherentes a los servicios sociales municipales.

1.8. La intervención socio laboral

La intervención en lo social se presenta como un espacio de construcción de nuevos interrogantes y respuestas, pero básicamente generando una mayor visibilidad de los problemas sociales en tanto sus perspectivas de incorporación en la agenda pública. De ahí, el diálogo necesario entre la intervención, la gestión y el diseño de políticas sociales (Carballeda, 2005).

Donoso (2000) se refiere a la inserción social como el proceso de logro del estatus de adulto, proceso que está en estrecha relación con la independencia económica y espacial que supone conseguir un empleo. Los estudios de inserción social demuestran que la aceptación de roles demandados por la sociedad y que hacen que una persona pase a integrarse totalmente dentro de ella no pueden ser tratados independientemente de los procesos de inserción laboral.

Siguiendo a Sánchez, Prieto, Alonso y Amores (2011), las acciones de orientación, ante la tipología situacional de riesgo de exclusión socio laboral, con un nivel de empleabilidad insuficiente, la acción compartida entre ámbitos social y laboral estará enmarcada en la relación de ayuda y acompañamiento. (Sánchez, Prieto, Alonso y Amores, 2011, p. 415 – 416).

Rubio (2006), hace referencia a las principales características y dificultades, que se desarrollan en los procesos de inserción socio-laboral de los colectivos que se encuentran en exclusión social. Estos colectivos destacan por la carencia de habilidades sociales y personales, la escasa formación y cualificación profesional, el déficit en la búsqueda de empleo, así como, en la información acerca de la situación del mercado

laboral en la actualidad. Otros factores que también afectan en el proceso de inserción socio-laboral es el desarraigo familiar, educativo y social lo que conlleva a la falta de autonomía y la baja motivación para salir de la situación en la que se encuentra la persona. Otro factor que repercute en el proceso es la autopercepción negativa, provocando una reducción de sus aspiraciones y proyectos vitales y laborales, lo que potencia la inseguridad de la persona. Ésta inseguridad afecta a la propia autovaloración y autopercepción. A esto se le suma, la autoimagen distorsionada y autoestima devaluada. Los pequeños fracasos durante el proceso de inserción generan desconfianza en la propia persona, provocando un sentimiento de fracaso.

García (2007), define el proceso de inserción social como un proceso educativo, personalizado y global, que conlleva la potenciación de la persona a través de su propia autonomía, con el objetivo de evitar la dependencia de los recursos y así asegurar su participación social. Mientras que el proceso de inserción laboral, debe contemplar todos los procesos, las herramientas, análisis y metodologías que permitan el acceso al mercado laboral (De la Fuente y González, 2009).

Cenicero (2003) emprende el proceso de orientación desde una franja de vulnerabilidad social, en cada nivel se trabajan distintos itinerarios según los recursos y las actuaciones que precisa la persona. En el caso de las personas que se encuentra en exclusión social, la intervención se centra en itinerarios de inserción socio-laborales. Esta intervención tiene como finalidad apoyar en los procesos de socialización y gestionar los recursos tanto sociales como culturales. Los itinerarios de inserción socio-laboral son de alta intensidad y duración, se trabajan hábitos básicos que se han perdido durante la situación de exclusión social, con la necesidad de cubrir aquellos aspectos sociales y educativos. Con este tipo de intervención se trabaja en los recursos sociales (vivienda, aspectos jurídicos, intervención familiar, etc.), en los recursos personales (taller de

igualdad de oportunidades, taller para desarrollar la autoestima, etc.), en la formación y empleo, a través, de los talleres de empleo, casas de oficios, escuela taller (Cenicero, 2003).

1.8.1. Empleabilidad y ocupabilidad

El Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP), (2014), define la empleabilidad como: “Grado de adaptabilidad que demuestra un individuo en la consecución y mantenimiento de un empleo, así como en la actualización de sus competencias profesionales”.

En un proceso de inserción laboral, la empleabilidad se define como “la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional”. Orgemer (2002:65) en Pelayo (2012, p. 18).

Por otra parte, la ocupabilidad hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral. En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada al contexto (Blanco, 2005: 207) en Pelayo (2012, p.18).

En el análisis de empleabilidad elaborado por la Fundación Fundipe (1999), se considera que el grado de empleabilidad depende de las actitudes de la persona, es decir, de la motivación, la responsabilidad o la predisposición al cambio.

1.8.2. Competencias

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y la formación profesional define la competencia profesional como el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo. Esta competencia está vinculada al desempeño

profesional, no es independiente del contexto y expresa los requerimientos humanos valorados en la relación hombre-trabajo. Según la mencionada Ley 5/2002, la cualificación profesional se define como el “conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo, que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, y a través de la experiencia laboral”.

Para la OCDE (2010), la competencia se define como “la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada. Supone una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz”.

Además de las competencias, y haciendo referencia a Rubio (2006), en materia de empleabilidad, destaca la carencia de habilidades sociales y personales que poseen las personas de colectivos que se encuentran en exclusión social. La intervención socio laboral en este caso, irá encaminada a trabajar en la adquisición y entrenamiento de dichas habilidades para favorecer, no solo encontrar un empleo sino mantenerse en el mismo.

1.9. Recursos para la inserción socio-laboral en la isla de La Palma

Los recursos en materia de empleo y de inserción socio-laboral, existentes en la isla de La Palma se recogen en el siguiente cuadro:

Cuadro 4: Recursos para la inserción socio- laboral

SERVICIO	DESCRIPCION	LOCALIZACIÓN
SERVICIOS DE ACOGIDA	Información, orientación y derivación socio – laboral (entrevistas, tutorías, información, gestión de prestaciones sociales, etc.).	Servicios Sociales Municipales. Servicio Canario de Empleo. Agencias de Colocación.
PROGRAMAS DE	(FP, FO, escuelas taller, casas de	AEDL de los

FORMACIÓN OCUPACIONAL Y PROFESIONAL	oficios, talleres pre laborales, prácticas de empresas,)	Ayuntamientos. Servicio Canario de Empleo.
PROGRAMAS DE BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO	Entrenamiento en entrevistas para el empleo, talleres de elaboración de CV, búsqueda empleo Intranet; circuito de selección, etc.	Servicio Canario de Empleo Isonorte: Empresa de Inserción. Cabildo Insular: Unidad de empleo y formación.
SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL	Gestión de ofertas y demandas de empleo.	Cámara de Comercio: Servicio Cameral de orientación profesional.
AGENCIAS DE COLOCACIÓN	Empleabilidad tutelada entre empresarios y trabajadores en base a la adecuación y ajustes de perfiles que se requieren en la actividad laboral concreta; asesoramiento a empresarios y trabajadores.	CEPYME CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER ADMINISTRACIÓN CONDE, S.L.
ACCIONES DE PROSPECCIÓN	En sectores laborales emergentes (nuevos yacimientos de empleo)	Servicio Canario de Empleo: Nuevos Yacimientos de Empleo.
OBSERVATORIOS LOCALES de EMPLEO	Herramienta que controla panorama total del mercado laboral y productivo en un ámbito territorial o poblacional. (OBECAN).	OBECAN Observatorio para la inclusión Red de Inclusión social: Consejería de Cultura, Deportes, Políticas Sociales y Vivienda. Gobierno de Canarias, Servicio Canario de Empleo, Consejería de Empleo, Industria y Comercio.
BOLSAS DE EMPLEO	Intercambio de ofertas y demandas de empleo sin intermediación	Portal de Empleo Infoisla
PROGRAMAS DE ASESORIA Y APOYO A EMPRENDEDORES	Autoempleo (gestión, formación, y asesoramiento a plan de viabilidad). Portal de Empleo (La Palma Empleo Local).	Cámara de Comercio. Cabildo Insular de La Palma: Unidad de Empleo y Formación. Agencia de Desarrollo Local.
ESTRUCTURA ESPECÍFICAS DE INSERCIÓN	Programas mixtos de formación ocupacional y empleo – experimentales - Programas de obras y servicios temporales en administración pública centros especiales de empleo protegido.	Servicio Canario de Empleo. Servicios Sociales municipales AEDL de los Ayuntamientos

	<p>Programas de apoyo y acompañamiento en el empleo en empresas públicas o privadas. Promoción de empresas solidarias y/o participación en la economía social – cooperativas, sociedades laborales, etc.</p>	<p>Empresas de Inserción (Isonorte)</p>
--	---	---

Fuente: Elaboración propia adaptada de Gómez García, JM y Román Ortega, A. (2007)

Desde el Cabildo Insular de La Palma, a través de la Consejería de Empleo, Comercio y Promoción Económica, en marzo de 2016 se constituyó la Mesa de Trabajo por el Empleo, con el objetivo de ser punto de encuentro de los principales agentes sociales y económicos, para consensuar sobre las diferentes políticas de empleo que se desarrollan en la isla y mejorar la eficacia de las mismas.

1.10. Características de los/as profesionales en el proceso de inserción socio laboral

Existe un consenso generalizado en las diversas fuentes bibliográficas consultadas respecto a las características formativas del personal que forma parte de un proceso de inserción laboral. Dichos profesionales tendrán unas características tanto sociales como de economía en la formación, debido al área en el que nos situamos, tanto exclusión social como empleo. Por lo tanto, hablamos de variedad de profesionales con especialidades vinculadas al ámbito social, jurídico y/o empresarial.

1.10.1 Agente de Empleo y Desarrollo Local (AEDL)

La ORDEN de 15 de julio de 1999, por la que se establecen las bases de concesión de subvenciones públicas para el fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas calificados como I + E., define las figura de el/la Agente de Empleo y Desarrollo Local, de los municipios, como “el encargado/a de promover proyectos para la mejora de la emprendeduría para empresarios/as y nuevos/as empresarios/as del territorio. Entre sus funciones señala, que estos profesionales han de conocer los recursos de la zona y su accesibilidad, ofrecer un acompañamiento a empresas

emergentes y a sus promotores. Establece además, que llevarán a cabo funciones de información y orientación a la población sobre los recursos, siendo además, los/as encargados/as de llevar a cabo un acompañamiento y seguimiento a las personas que se encuentren en situación de desempleo. También deberán desarrollar nuevos diseños de planes a poner en marcha en el territorio para el desarrollo local, y así favorecer la empleabilidad del mercado laboral en el municipio. Para ello deberán llevar a cabo las investigaciones pertinentes para tener conciencia de las necesidades y carencias tanto del territorio como de sus habitantes.

1.10.2. Profesional del Trabajo Social en el proceso de inserción socio laboral

Cuando hablamos de acompañamiento, hablamos de Trabajo Social, y así lo deja ver la nueva definición global de Trabajo Social, según la FITS (2014) "El trabajo social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. Respaldada por las teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas, el trabajo social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar".

Entre los ámbitos de desempeño de los/as Trabajadores/as sociales, además de los servicios sociales, también se encuentra el empleo, coincidiendo a la vez estos, con dos de los sistemas de protección social (servicios sociales y empleo)

1.10.2.1. La relación de Apoyo para la Inserción Social

“El Trabajo Social en términos de relación de apoyo supone establecer un objetivo prioritario, potenciar y desarrollar las capacidades de las personas, siendo la participación activa del sujeto el factor esencial que conduce a la autonomía personal, frente a la dependencia”. (Ovejas, 2007 p. 111-115).

Según Ovejas Lara (2007), para ejercer la relación de apoyo para la inserción social es necesario tener conocimientos, habilidades y actitudes profesionales relacionadas con:

CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUD
<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas: entrevista social, observación, etc. • Empoderamiento. • Red familiar como ayuda mutua. • Apoyo social. • Recursos Generales y específicos para ofrecer y movilizar. • Conocimiento de la normativa específica (Estatal, Autonómica y Local). 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación oral y escrita. • Resolución de conflictos. • Liderazgo. • Empatía. • Inteligencia emocional (gestión de las emociones). • Indagar, sondear, descubrir. • Motivación al cambio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asertiva, escucha activa, empatía. • Mediación, negociación. • Acompañamiento/apoyo. • Tolerante.

Fuente elaboración propia a partir de Ovejas Lara, 2007

Según Barranco (2008), los modelos en Trabajo Social, desde sus inicios, se han ido construyendo a partir de la sistematización de la práctica de las trabajadoras y trabajadores sociales en los distintos ámbitos de la Acción Social.

Los autores Sánchez, Prieto, Alonso y Amores (2011), aportan como referencia el modelo centrado en la persona, cuyo objetivo es la integración socio laboral y calidad

de vida y el empoderamiento de la persona. Sus valores y ética subyacentes en la práctica profesional está enmarcada en el apoyo, acompañamiento y en estrategias en la intervención personalizada para el cambio. Por lo tanto, la relación entre profesional y usuario comprende la tutorización social, formativa y laboral, aprendizaje horizontal (Sánchez, Prieto, Alonso y Amores, 2011, p. 425-426).

2. MÉTODO

A continuación se describe el método llevado a cabo para la realización de este estudio, incluyendo el tipo de investigación, las técnicas utilizadas, la población objeto de estudio, el instrumento de recogida de datos y el procedimiento que se ha llevado a cabo.

2.1. Objetivos generales

1. Conocer y analizar las medidas y acciones para la empleabilidad de un grupo de personas en situación de desempleo en el municipio de Breña Alta.
2. Conocer la percepción de los actores implicados en la gestión y participación de las distintas medidas y acciones de empleabilidad dentro del municipio de Breña Alta.
3. Analizar nuevas formas de organización e intervención que deben asumir los servicios sociales, para dar respuesta a las demandas y necesidades de las personas en materia de empleabilidad.

2.2. Objetivos específicos

- Describir el perfil socio-demográfico de las personas en situación de desempleo, perceptoras de la Prestación Canaria de Inserción, tramitadas en los servicios sociales municipales.

- Conocer los recursos existentes en materia de empleabilidad en el municipio.

2.3 Tipo de investigación

El tipo de estudio a seguir para la realización de este trabajo es pre- experimental-descriptivo ya que el investigador/a observa la realidad, no interviene en ella (pre experimental), y describe los resultados.

2.4. Muestra

La población seleccionada ha sido por una parte, los expedientes de las personas perceptoras de la Prestación Canaria de Inserción (PCI) atendidas en los servicios sociales municipales, en la actualidad (25 expedientes) y por otra parte, como actores implicados en la gestión de dichas medidas, un trabajador social, un AEDL (Coordinador) del Ayuntamiento de la Villa de Breña Alta, un tutor de empleo del Servicio Canario de Empleo y además como actor implicado, el Presidente de la Plataforma de Desempleados de la isla de La Palma.

A continuación se recoge en la siguiente tabla la descripción de la muestra :

Personas perceptoras de la prestación canaria de inserción (PCI)			
VARIABLES		Nº PERSONAS	PORCENTAJE
SEXO	HOMBRES	9	36%
	MUJERES	16	64%
EDAD	26-35	5	20%
	36-45	9	36%
	46-55	8	32%
	56-65	3	12%
ESTADO CIVIL	Soltero/a	11	44%
	Casado/a	1	4%
	Divorciado/a	12	48%
	Viudo/a	1	4%
NIVEL DE ESTUDIOS	Sin estudios	3	12%
	Enseñanza primaria	14	56%
	Enseñanza	4	16%

	Secundaria/FP		
	Estudios extranjeros no homologados	3	12%
	NS/NC	1	4%

2.5. Variables

A continuación se recoge la agrupación de las variables en tres bloques como se refleja en el siguiente cuadro:

Cuadro 5: Variables

Variables	
Personas perceptoras de la prestación canaria de inserción (PCI)	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo •Edad •Estado civil •Nacionalidad • País de nacimiento •Núcleo de convivencia • Número de miembros de la unidad familiar • Menores en la unidad familiar • Nivel de estudios alcanzados •Formación para el empleo • Enfermedad diagnosticada •Discapacidad • Tipo de domicilio •Cuota mensual a pagar • Experiencia Laboral •Tiempo en desempleo • Ingresos económicos •Procedencia de Ingresos
Profesionales que intervienen en materia de empleo en el municipio	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo •Edad •Titulación académica. • Categoría Laboral. •Funciones que desempeñan. • Tiempo que llevan desempeñando dicho puesto.
Presidente de la Plataforma de Desempleados de La Palma	<ul style="list-style-type: none"> • Edad •Sexo •Nacionalidad • Formación (Nivel de estudios alcanzados). • Formación orientada al empleo. • Tiempo en desempleo. • Ingresos económicos.

2.6. Técnicas e instrumentos

Con el fin de dar respuesta a los objetivos propuestos en la investigación, se han utilizado técnicas documentales (extracción de información de expedientes de las personas perceptoras de la PCI), y técnicas cualitativas como la entrevista Semiestructurada (ad-hoc), que se realizó a partir de un guión previamente desarrollado

en función de los objetivos de la investigación, que permitió mantener una conversación con la persona entrevistada.

2.7. Instrumentos

Para la realización de este estudio se elaboró un conjunto de instrumentos que a continuación se describen:

a) Hoja de recogida de datos, basada en los datos que proporciona cada expediente de las personas perceptoras de la Prestación Canaria de Inserción (PCI). Este instrumento recoge gran cantidad de datos, agrupados en seis (VI) bloques. El bloque I contiene el conjunto de variables socio-demográficas que permitirán describir el perfil de las personas perceptoras de la PCI. Además contiene variables de tipo social, como el número de miembros y la existencia de menores en la unidad de convivencia. El bloque II agrupa las variables sobre la educación, el nivel de estudios alcanzados y la formación para el empleo. Con respecto a la salud, el bloque III agrupa las variables referidas a la presencia de enfermedades diagnosticadas y de discapacidad. El bloque IV agrupa las variables en cuanto a la vivienda, su tipo de domicilio y cuantía mensual a pagar. El bloque V, recoge variables relacionadas con el empleo, experiencia laboral (sectores) y tiempo en situación de desempleo. Por último, el bloque VI se refiere a la existencia o no de ingresos económicos y a la procedencia de los mismos, en caso de que no se perciban ingresos, se refleja el tiempo sin dicha percepción. (Anexo I).

b). Guión de las entrevistas a realizar: Las entrevistas se han realizado a dos grupos de personas: De una parte, a los profesionales implicados en materia de empleabilidad y de otra parte, como un actor más implicado, se entrevista a un miembro de la Plataforma de Desempleados de La Palma. El guión está compuesto por un conjunto de variables que aportan la descripción del perfil socio-demográfico de los y las profesionales, así como

una batería de preguntas en materia de empleo, empleabilidad, políticas de empleo, inserción laboral, motivación, etc. (Anexo II). Con respecto a la entrevista realizada al Presidente de la Plataforma de Desempleados, un primer bloque de datos aporta información sobre su perfil socio-demográfico, y otras variables sobre su situación de desempleo (búsqueda de empleo, formación, experiencia laboral, autoempleo, ingresos económicos, etc.). Por otro lado, el guión de la entrevista también recoge un grupo de preguntas más abiertas referidas a la misma materia y más enfocadas a la auto-percepción sobre su situación, así como sobre la creación de Plataforma. (Anexo III).

2.8. Procedimiento

El punto de partida para la realización de la investigación inicia en la indagación sobre la información disponible en materia de exclusión social, desempleo, Prestación Canaria de Inserción, políticas de empleo, medidas de inserción, etc., que sirvió de base para la redacción de la justificación o marco teórico. Una vez elaborada la parte teórica y conceptual de la investigación, se llevó a cabo la parte empírica a través de la información recabada de las personas informantes que conformaron la muestra.

En el proceso de elaboración de esta investigación, hubo un contacto directo con los profesionales del área de servicios sociales y la Agencia de Desarrollo Local del Ayuntamiento, y un contacto telefónico para una posterior cita para la presentación y realización de la entrevista con el tutor del Servicio Canario de Empleo y con el Presidente de la Plataforma de Desempleados.

Para la presentación de los datos obtenidos, se ha utilizado la aplicación de Microsoft Office Excel (hoja de cálculo), mediante un análisis descriptivo por medio de tablas y representaciones gráficas de los datos recogidos; seguidamente se presentan los

resultados para su posterior análisis y discusión y finalmente se redacta el informe de resultados de la investigación.

3. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

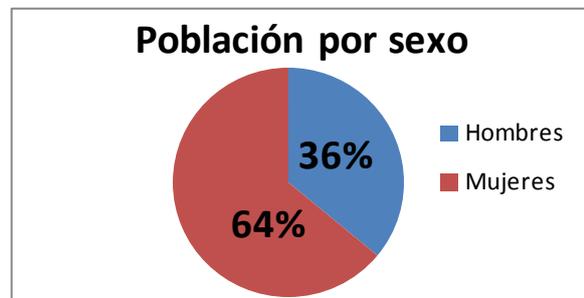
En el siguiente epígrafe se presentan las tablas y gráficas de los datos que fueron obtenidos en la recogida de información, según la población seleccionada para la muestra.

3.1. Resultados del perfil socio-demográfico de los/as perceptores/as de la PCI

Para la descripción del perfil socio-demográfico, se analizarán las siguientes variables: Sexo (*gráfica 1*); Rango de edad (*gráfica 2*); Estado civil (*gráfica 3*) y Nivel de estudios (*gráfica 4*).

Sexo	N	F (%)
Hombres	9	36%
Mujeres	16	64%

Tabla 1: Distribución por sexos

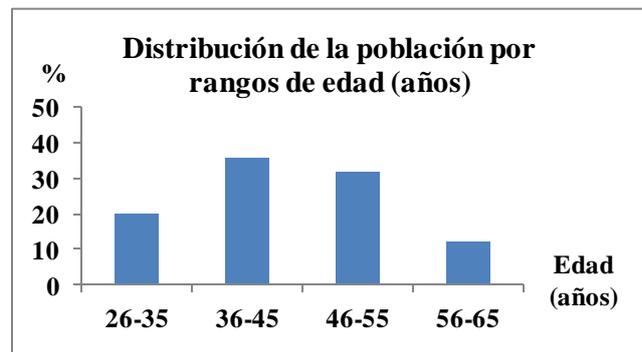


Gráfica 1: % de sexos /total de la población

La Gráfica 1 refleja que el 64% de la población son mujeres, y el restante 36% son hombres.

POBLACIÓN		
Edad (años)	Nº de individuos	Frecuencia (%)
26-35	5	20,0
36-45	9	36,0
46-55	8	32,0
56-65	3	12,0
TOTAL	25	100,0

Tabla 2: Rango de edad total población



Gráfica 2: Rango de Edad/Población total

Del total de la población, un 20% corresponde a personas con edades comprendidas entre los 26 y 35 años, frente al 36%, que corresponde a la franja de edad comprendida

entre los 36 y 45 años. El restante 32% equivale a los rangos de edad establecidos entre 46 y 55 años y las edades comprendidas entre los 56 y 65 años alcanzan el 12%.

Sexo	Edad (años)	Nº de individuos	Frecuencia (%)
Hombres	26-35	1	4,0
	36-45	5	20,0
	46-55	2	8,0
	56-65	1	4,0
Mujeres	26-35	4	16,0
	36-45	4	16,0
	46-55	6	24,0
	56-65	2	8,0
TOTAL		25	100,0

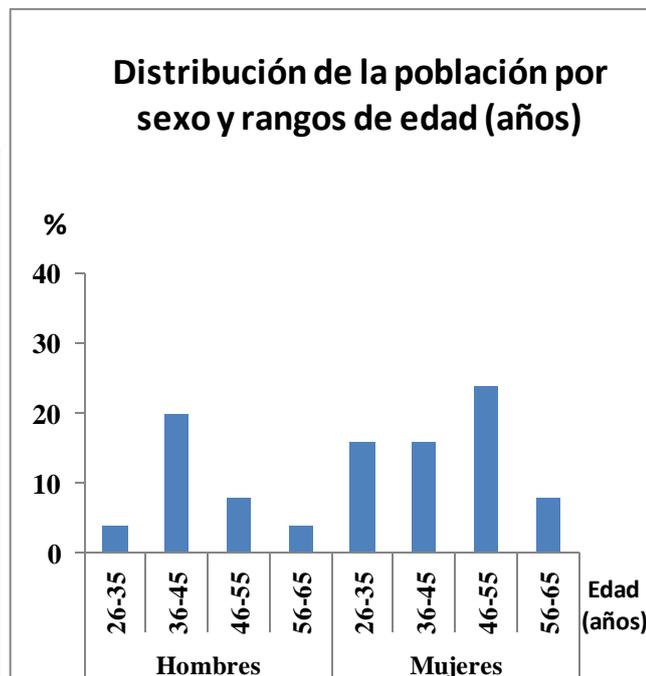


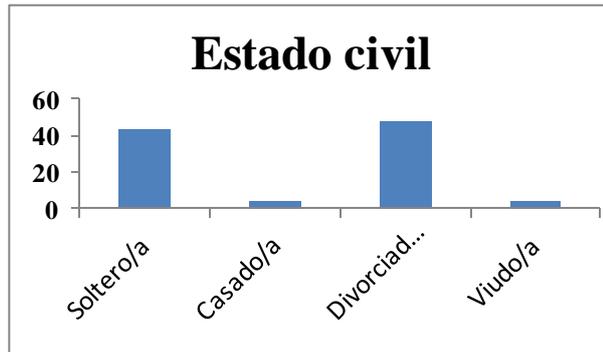
Tabla 2.1: Rango edad por sexo.

Gráfica 2.1: Rango de Edad por sexo

En la gráfica 2.1. se puede comprobar que solo un 4% de la población son hombres con edades comprendidas entre los 26 y 35 años, mismo porcentaje que el presentando por los hombres de entre 56 y 65 años de edad. Los hombres en entre 36 y 45 años representan un porcentaje mayor de la población, ascendiendo al 20% de la misma, y los varones de entre 46 a 55 años completan la representación masculina con un 8%. En el caso de las mujeres, la mayor representación en la población se eleva a un 24% de la misma y corresponde a aquellas con edades comprendidas entre los 46 y 55 años. Le siguen en representación las mujeres con edades entre 26 y 35 años y 36 a 45 años, con un 16% cada grupo. Por último, las mujeres con edades entre 56 y 65 años solo aportan un 8% al conjunto poblacional.

Estado civil	Nº de individuos	Frecuencia (%)
Soltero/a	11	44,0
Casado/a	1	4,0
Divorciado/a	12	48,0
Viudo/a	1	4,0
TOTAL	25	100,0

Tabla 3: Estado civil total población

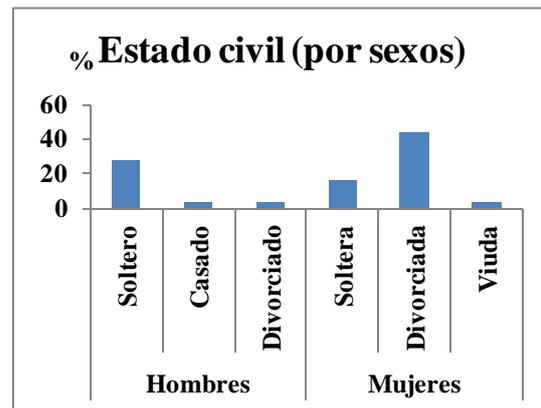


Gráfica 3. Estado civil / Población total

Respecto al estado civil que puede presentar la población, se destacan dos grupos de manera clara. En primer lugar destaca el 48% de población divorciada, seguida por un 44% soltera. Las personas casadas o viudas, representan un 4% respectivamente, de la población.

Sexo	Estado civil	Nº de individuos	Frecuencia (%)
Hombres	Soltero	7	28,0
	Casado	1	4,0
	Divorciado	1	4,0
Mujeres	Soltera	4	16,0
	Divorciada	11	44,0
	Viuda	1	4,0
TOTAL		25	100,0

Tabla 3.1. Estado civil por sexo



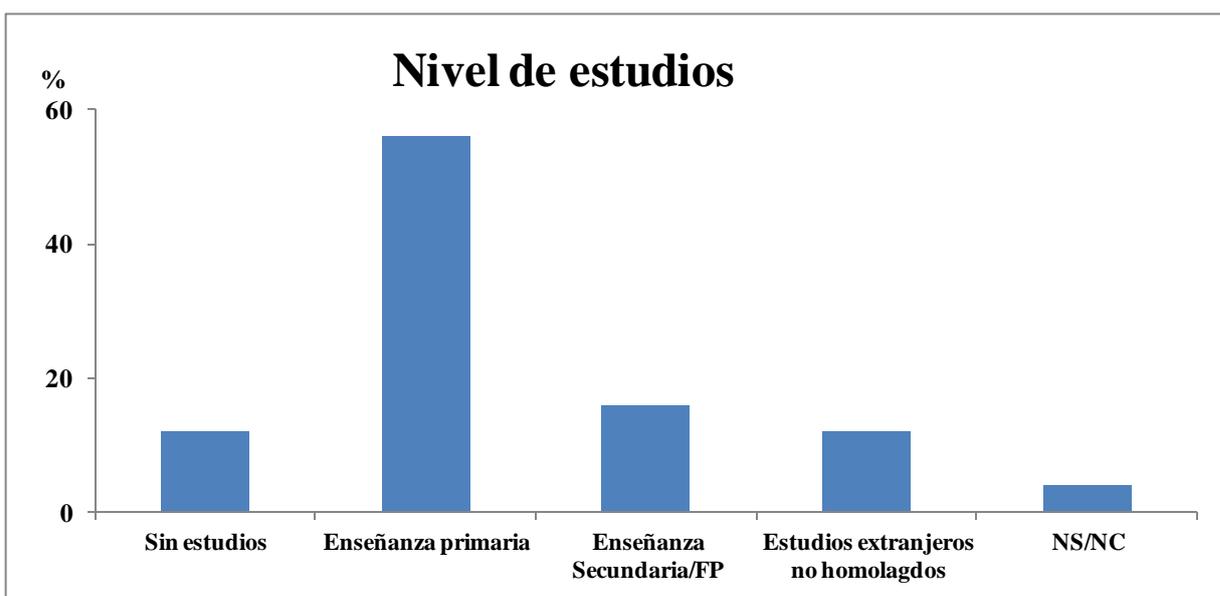
Gráfica 3.1 Estado civil por sexo

Si distinguimos sexos en la población, son las mujeres divorciadas las que más representación tienen, siendo el 44% de la misma. Les siguen los hombres solteros con un 28% y las mujeres solteras con un 15% del total. Las mujeres viudas y los hombres casados y los divorciados representan un 4% respectivamente de la población estudiada.

Nivel de estudios realizados	Nº de individuos	Frecuencia (%)
Sin estudios	3	12,0
Enseñanza primaria	14	56,0
Enseñanza Secundaria/FP	4	16,0
Estudios extranjeros no homologados	3	12,0
NS/NC	1	4,0
TOTAL	25	100,0

Tabla 4. Nivel de estudios realizados población

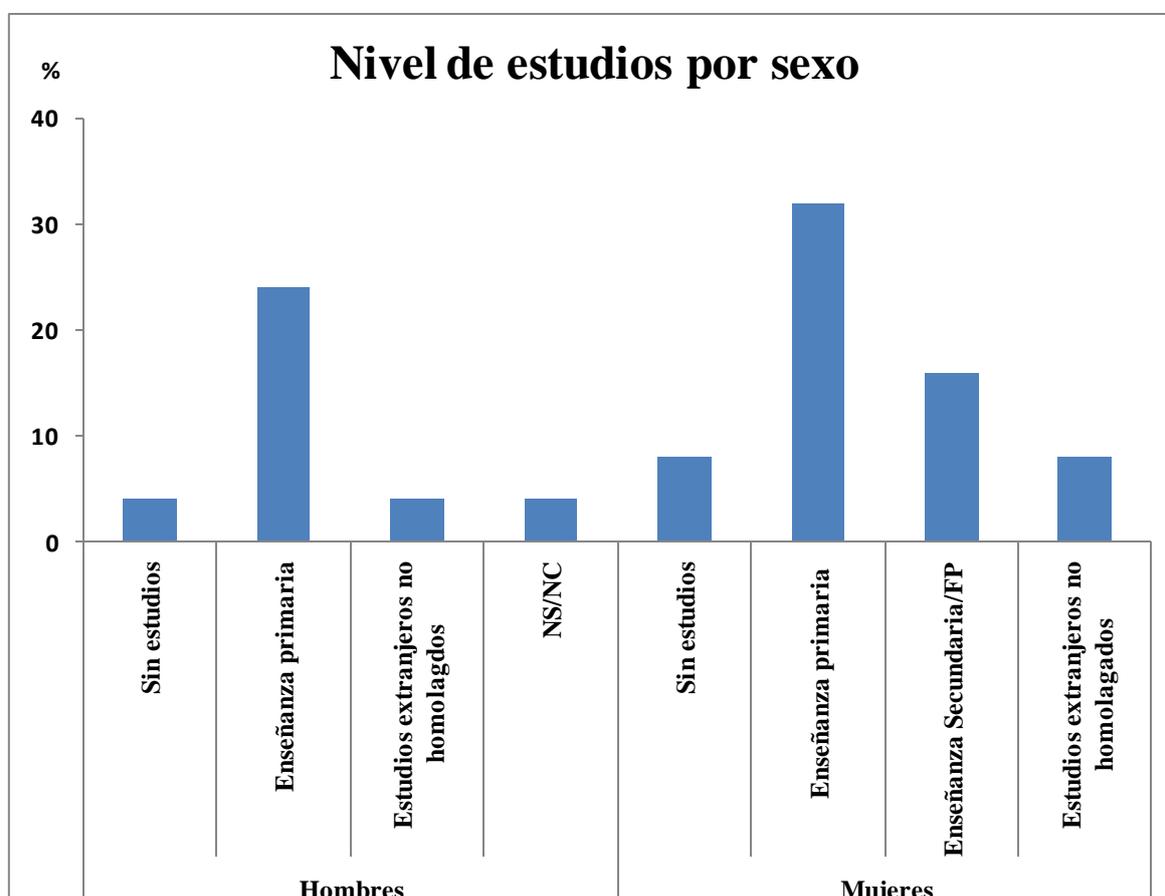
La tabla y la gráfica 4 muestran los datos de nivel de estudios de la población estudiada, donde se aprecia que el 56% de la misma poseen titulación de enseñanza primaria, un 16% han finalizado sus estudios den Enseñanza secundaria o Formación Profesional, el 12% tiene estudios realizados en el extranjero pero no homologados en España, el 12% no tiene titulación académica y un 4% no sabe no contesta.



Gráfica 4. Nivel de estudios realizados población

Sexo	Nivel de estudios realizados	Nº de individuos	Frecuencia (%)
Hombres	Sin estudios	1	4,0
	Enseñanza primaria	6	24,0
	Estudios extranjeros no homologados	1	4,0
	NS/NC	1	4,0
Mujeres	Sin estudios	2	8,0
	Enseñanza primaria	8	32,0
	Enseñanza Secundaria/FP	4	16,0
	Estudios extranjeros no homologados	2	8,0
TOTAL		25	100,0

Tabla 4.1. Nivel de estudios realizados por sexo.



Gráfica 4.1. Nivel de estudios realizados población.

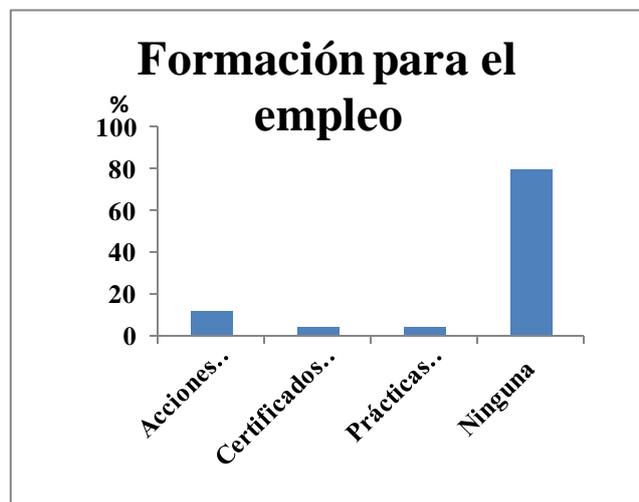
La tabla 4.1 y la gráfica que la representa, indican que el 32% de la población son mujeres con estudios de enseñanza primaria, los hombres con el mismo nivel educativo son el 24% del total. Las mujeres con Enseñanza secundaria o Formación profesional finalizada son el 16% de la población. Con un 8% del total nos encontramos dos grupos;

mujeres con estudios extranjeros no homologados y sin estudios. Con un 4% del total poblacional encontramos los grupos de hombres sin estudios, con estudios extranjeros no homologados y aquellos que no supieron responder a la cuestión.

Otras variables que aportan información sobre la descripción de las personas perceptoras de la Prestación Canaria de Inserción en el municipio de la Villa de Breña

Alta son:

Formación para el empleo	Nº de individuos	Frecuencia (%)
Acciones formativas	3	12,0
Certificados de profesionalidad	1	4,0
Prácticas profesionales	1	4,0
Ninguna	20	80,0
TOTAL	25	100,0



Gráfica 5. Formación para el empleo población.

Tabla 5. Formación para el empleo

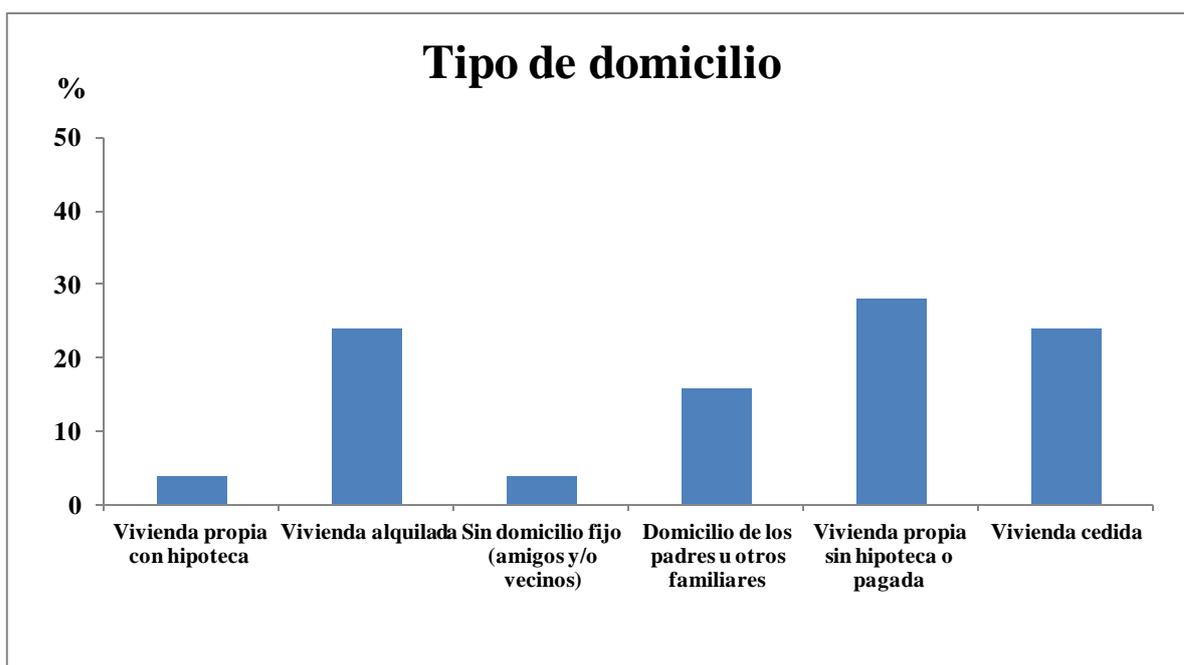
Como indican la tabla y la gráfica 5, el 80% de la población no tiene formación para el empleo, el 12% ha realizado acciones formativas, el 4% posee certificado de profesionalidad y otro 4% ha realizado prácticas profesionales.

Tipo de domicilio	Nº de individuos	Frecuencia (%)
Vivienda propia con hipoteca	1	4,0
Vivienda alquilada	6	24,0
Sin domicilio fijo (amigos y/o vecinos)	1	4,0
Domicilio de los padres u otros familiares	4	16,0
Vivienda propia sin hipoteca o pagada	7	28,0
Vivienda cedida	6	24,0
TOTAL	25	100,0

Tabla 6. Tipo de domicilio población.

La tabla y la gráfica 6 indican que el 28% de la población poseen vivienda propia pagada sin hipoteca. El 24% habita una vivienda cedida, y otro 24% viven en régimen de alquiler.

El 16% de las personas encuestadas viven en el domicilio de sus padres u otros parientes. El 4% del total habita en vivienda de su propiedad con hipoteca en vigor y otro 4% no tiene domicilio fijo.



Gráfica 6. Tipo de domicilio total población.

Experiencia Laboral	Nº de individuos	Frecuencia (%)
No tiene	12	48,0
Hostelería y turismo	3	12,0
Construcción	5	20,0
Otros	5	20,0
TOTAL	25	100

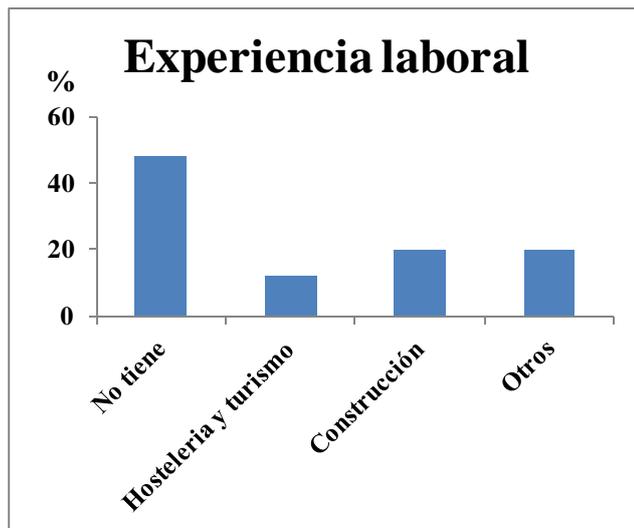


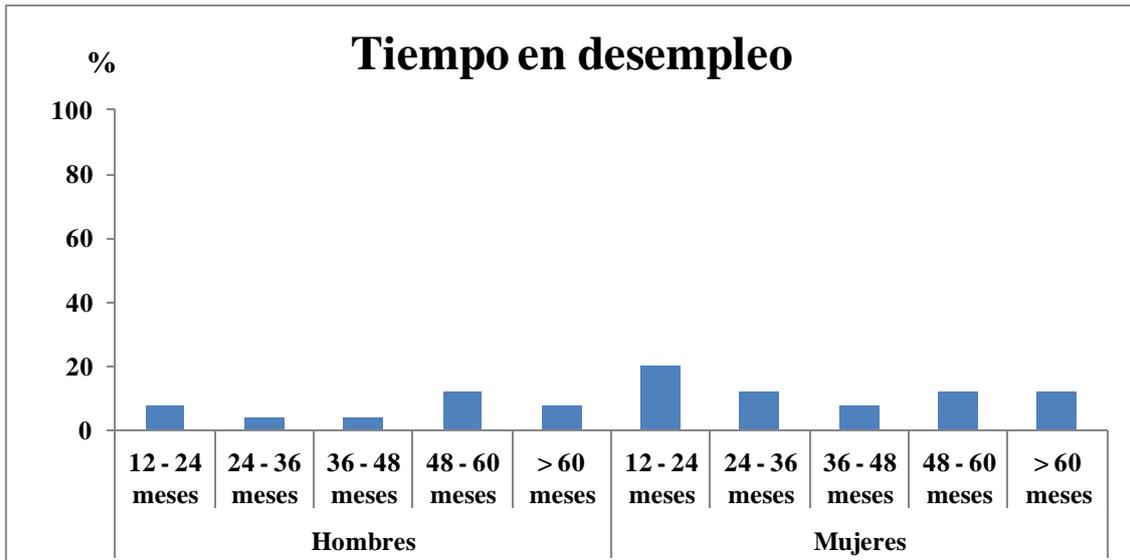
Tabla 7. Experiencia laboral población

Gráfica 7. Experiencia laboral población.

La tabla y gráfica 7 refleja que un 48% de la población no tiene experiencia laboral, el 12% de quienes si tienen corresponde al sector de hostelería y turismo y a sectores de la construcción y otros corresponde un 20% respectivamente.

Sexo	Tiempo en desempleo	Nº de individuos	Frecuencia (%)
Hombres	12 - 24 meses	2	8,0
	24 - 36 meses	1	4,0
	36 - 48 meses	1	4,0
	48 - 60 meses	3	12,0
	> 60 meses	2	8,0
Mujeres	12 - 24 meses	5	20,0
	24 - 36 meses	3	12,0
	36 - 48 meses	2	8,0
	48 - 60 meses	3	12,0
	> 60 meses	3	12,0
TOTAL		25	100,0

Tabla 8. Tiempo en desempleo por sexo.



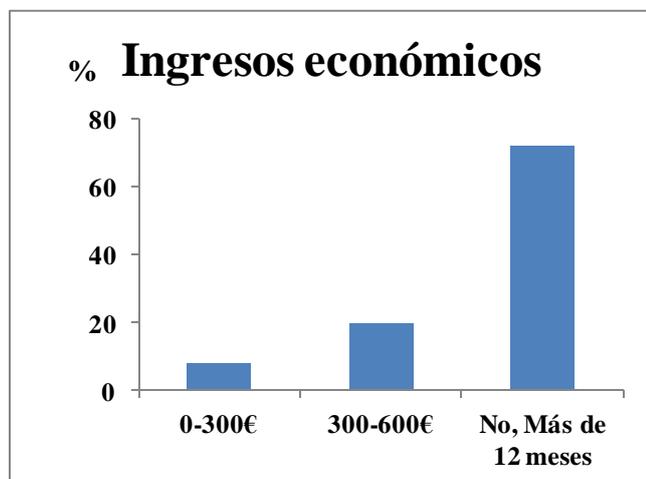
Gráfica 8. Tiempo en desempleo por sexo

La tabla y gráfica 8 reflejan el tiempo en desempleo de las personas definido por sexos, por lo tanto, un 12% de los hombres lleva en desempleo entre 48-60 meses, entre 12-24 meses el 8%, De 24 a 36 meses y de 36 a 48 meses un 4% respectivamente de los hombres se encuentra en situación de desempleo y el restante 8% lleva más de 60 meses en desempleo.

Con respecto a las mujeres, un 20% de ellas se encuentra en desempleo en un rango de tiempo definido entre los 12-24 meses, un 12% lleva en desempleo entre 24-36 meses, De 36 a 48 meses el 8% de ellas, un 12% de 48 a 60 meses y el restante 12% lleva más de 60 meses en desempleo.

Ingresos económicos	Nº de individuos	Frecuencia (%)
0-300€	2	8,0
300-600€	5	20,0
No, Más de 12 meses	18	72,0
TOTAL	25	100,0

Tabla 9. Ingresos económicos

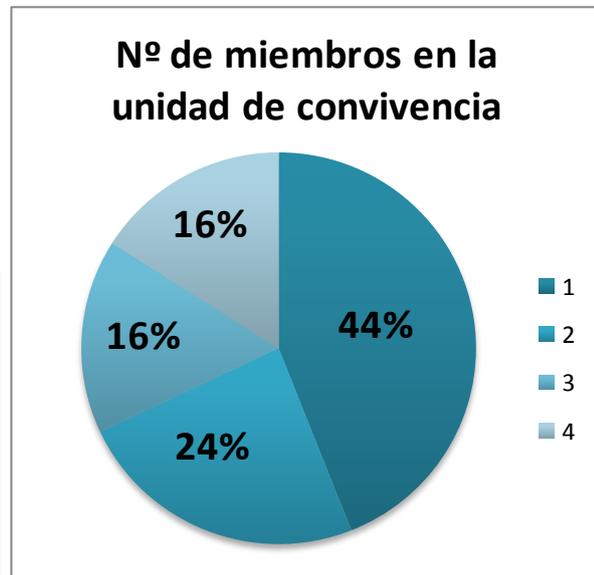


Gráfica 9. Ingresos económicos población

Como podemos observar, con respecto a los ingresos económicos en la gráfica 9, del total de la población, un 72% no percibe ingresos económicos y además no lo hace desde hace más de 12 meses, el 20% percibe entre 300-600€ y un 8% de 0-300€.

Número de miembros unidad de convivencia	Nº de individuos	Frecuencia (%)
1	11	44,0
2	6	24,0
3	4	16,0
4	4	16,0
TOTAL	25	100,0

Tabla 10. Nº miembros unidad de convivencia

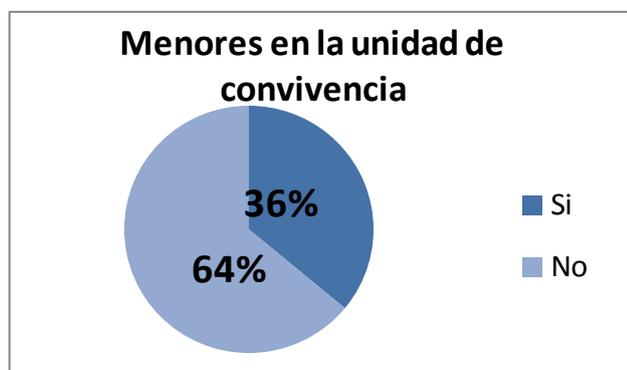


Gráfica 10. Nº miembros unidad de convivencia

El número de miembros de la unidad de convivencia se refleja en la tabla y gráfica 10. Un 44% de unidades convivenciales compuestas por un único miembro, el 24% corresponde a unidades convivenciales de 2 miembros, aquellas unidades de convivencia de 3 y 4 miembros respectivamente conforman un 16% respectivamente.

Menores en la unidad de convivencia	Nº de individuos	Frecuencia (%)
Si	9	36%
No	16	64%
TOTAL	25	100%

Tabla 11. Menores en la unidad de Convivencia



Gráfica 11. Menores en la Unidad de convivencia

Finalmente, la tabla y gráfica 11 reflejan la presencia de menores dentro de la unidad de convivencia, correspondiendo el 64% a aqueas unidades de convivencia en donde no hay presencia de menores, frente al 36% restante que si los tiene en su unidad de convivencia.

3.2. Resultados de la percepción de los profesionales que intervienen en materia de empleo

A continuación se presentan los datos que describen el perfil socio-demográfico de los tres profesionales entrevistados.

Profesional	Sexo	Edad	Titulación académica	Categoría Laboral	Tiempo desempeño del puesto
Tutor del Servicio Canario de Empleo	Hombre	48	Diplomado en Relaciones Laborales	Técnico De Empleo	23 años
Trabajador Social	Hombre	54	Diplomado en Trabajo Social	Trabajador Social	18 años
Agente de Empleo y Desarrollo Local (AEDL)	Hombre	47	Licenciado en Ciencias Empresariales	Agente de Empleo y Desarrollo Local (Coord)	15 años

De la presentación de los datos obtenidos en las entrevistas a estos profesionales, cabe destacar que los tres son hombres con una edad media de 49,66 años de edad, todos con profesiones y categorías laborales reconocidas en el ámbito socio laboral y con un tiempo medio de experiencia en el puesto desempeñado de 18 años.

Se muestra a continuación los resultados obtenidos de las entrevistas, recogiendo mediante una tabla, las similitudes y diferencias (si las hubiese), en aspectos tratados a lo largo de las entrevistas. Después de cada tabla se narra la información más destacable de cada pregunta y se añaden expresiones literales de las personas entrevistadas.

3.2.1. Funciones que desempeñan a la hora de orientar, acompañar o realizar el seguimiento a una persona que se encuentra en situación de exclusión social o vulnerabilidad para su inserción

PROFESIONAL	FUNCIONES QUE DESMPEÑAN	SIMILITUDES	DIFERENCIAS
TUTOR DEL SERVICIO CANARIO DE EMPLEO (SCE)	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación Laboral -Búsqueda activa de empleo - Asesoramiento - Autoempleo 	La escucha y acogida de las personas, para ofrecer	La principal diferencia entre las funciones que desempeñan estos tres profesionales se puede ver en la acogida para la
TRABAJADOR SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> - Recepción y escucha de demandas. - Detección y análisis de necesidades. - Determinación de factores de riesgo y de éxito. - Relación de demandas sentidas. - Diseño Plan de intervención - Seguimiento y evaluación 	Información, Orientación y asesoramiento en materia de empleo y autoempleo.	recepción y análisis de las demandas y de las necesidades no sentidas de las personas; siendo la figura del Trabajador Social la que señala esta cuestión.
AGENTE DE DESARROLLO LOCAL (AEDL)	Información y Orientación para la empleabilidad de las personas.		

Los datos obtenidos del discurso de los profesionales en esta primera pregunta deja ver como la figura profesional del Trabajador Social se centra en una fase de acogida más centrada en la persona, en sus necesidades sentidas y no sentidas, la indagación e investigación en éstas, sus factores de riesgo y protección, resulta característica de la intervención social.

3.2.2. Características de las personas que pasan por un proceso de inserción socio-laboral

TUTOR DEL SCE	TRABAJADOR SOCIAL	AEDL
<i>SIMILITUDES</i>		
<ul style="list-style-type: none"> • Bajo nivel de estudios o sin estudios • Falta de competencias personales • Formación y experiencia laboral no adecuada a las necesidades del mercado • Insuficientes o inexistentes recursos económicos 		

Dentro de las características que definen a las personas que pasan por un proceso de inserción socio-laboral, la falta de estudios y de formación refleja la ausencia de competencias personales, las cuales resultan fundamentales en la búsqueda y mantenimiento de un puesto de trabajo. En relación a esa falta de competencias, el discurso que aporta el tutor de empleo resulta de gran relevancia:

Comentario: “...cuando llevas mucho tiempo parado, pierdes las pocas competencias personales y profesionales que tenías” (Tutor del SCE).

3.2.3. Proceso o recorrido siguen dichas personas

TUTOR DEL SCE	TRABAJADOR SOCIAL	AEDL
<i>SIMILITUDES</i>		
<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de necesidad o problema (desempleo) • Demanda de ayuda • Establecimiento de un plan de intervención 		

Como ya se señaló en la primera pregunta realizada en las entrevistas, la evaluación y el seguimiento resultan característicos de la intervención por parte del Trabajador social.

Comentario: “...Se hace un seguimiento y se evalúa. Se introducen las correcciones necesarias en virtud de los objetivos a alcanzar” (Trabajador Social).

3.2.4. Factores y/o procesos que dificultan el acceso y el mantenimiento del empleo

TUTOR DEL SCE	TRABAJADOR SOCIAL	AEDL
SIMILITUDES		
<ul style="list-style-type: none"> Falta de competencias personales y profesionales 		
DIFERENCIAS		
<ul style="list-style-type: none"> La movilidad geográfica La motivación 		

La motivación se señala entre las diferencias, debido a que el Tutor de empleo no hace referencia a la misma, su discurso se centra en la falta de competencias. Desde la intervención social, por parte del trabajador social y coincidiendo con el AEDL la motivación de las personas a la hora de buscar un empleo resulta significativa.

A diferencia del Trabajador Social y al AEDL, el tutor de empleo resalta la movilidad geográfica como factor que dificulta el acceso al empleo declarando: “... *Las personas no quieren desplazarse ni a buscar empleo ni a trabajar a otros municipios, por no hablar de irse otras islas o fuera del país*”. (Tutor de empleo).

3.2.5. Participación y seguimiento en el diseño de las Políticas de empleo, por parte de los distintos actores implicados en materia de empleabilidad

En este aspecto cabe destacar la respuesta negativa por parte de dos de los tres entrevistados: el Trabajador Social y el AEDL. Por parte de tutor de empleo, como profesional del Servicio Canario de Empleo, órgano gestor de las políticas activas de empleo, éste hace énfasis en la formación: “*No se si existe participación activa de todos los actores, te puedo decir que la programación anual de cursos (60-70 cursos aproximadamente), se realiza por la Comisión Insular de formación y empleo, a través de los datos que del mercado laboral se desprenden (...) sería interesante y necesario hacer un estudio en profundidad de las necesidades de formación de los usuarios*”.

3.2.6. Coordinación entre los distintos recursos en materia de empleabilidad en la isla

Igual que en la cuestión anterior, dos de los tres entrevistados: el Trabajador Social y el AEDL, hacen alusión a la poca coordinación que existe entre recursos, señalando la dispersión de los mismos.

En cuanto a la coordinación de recursos el Tutor de empleo hace referencia a la colaboración existente entre el Servicio Canario de Empleo y otros recursos: *“Coordinación de recursos en la isla no lo se, pero si te puedo decir que el Servicio Canario de empleo tiene varias entidades colaboradoras como: la Cámara de Comercio, Fundación Universitaria, Agencias de Desarrollo Local de los distintos Ayuntamientos y a través de estas entidades se gestionan las políticas activas de empleo”*. (Tutor de empleo).

3.2.7. Perfiles profesionales en un proceso de asesoramiento, orientación y/o acompañamiento de las personas que se encuentra en situación de exclusión social o vulnerabilidad para su inserción

En este aspecto los tres profesionales coinciden en las figuras profesionales que intervienen: *“Trabajadores Sociales, Psicólogos, Pedagogos, Psicopedagogos, Diplomados en Relaciones Laborales, Economistas, etc”*.

3.2.8. Consenso en la actuación de todos los/as profesionales que participan en la atención a las personas en situación de desempleo

Si bien, dos de los tres profesionales entrevistados manifiestan que no existe consenso en el proceso de intervención, uno de ellos hace referencia a *“el objetivo es común y es preparar a las personas que se encuentran en situación de desempleo y/o exclusión social para la reinserción en el mercado laboral actual”*. (Tutor de empleo).

3.2.9. Motivación de las personas que emprenden el camino de búsqueda activa de empleo

Los tres profesionales coinciden en que las personas que emprenden la búsqueda activa de empleo no están suficientemente motivadas: *“No están motivados, porque se encuentran con la misma realidad siempre, que es la escasa oferta de empleo. Luego tendrían que emprender o adaptarse a las demandas laborales”*. (Trabajador Social).

3.3. Resultados de la entrevista a un desempleado de larga duración, de la Plataforma de Desempleados de La Palma

Sexo	Edad	Estado Civil	Nivel de Estudios	Tiempo en desempleo	Ingresos económicos
Hombre	37	Soltero	C.F.G.S.	Más de 4 años	No

De los datos obtenidos de la entrevista con el Presidente de la Plataforma de Desempleados de La Palma podemos describir un hombre de 37 años de edad, de estado civil soltero, con un nivel de estudios de Ciclo Formativo de Grado Superior, que lleva más de cuatro años en desempleo y que no obtiene ingresos económicos.

De la entrevista realizada a esta persona, cabe señalar respecto a su figura de representación lo siguiente: *“Aclarar en este sentido, que aún siendo promotor de dicha organización, y actualmente portavoz de dicho colectivo, en el mismo se pretende sustituir la figura de presidente por la de coordinador, para remarcar el carácter asambleario”*.

3.3.1. Datos de la Plataforma de Desempleados de la Palma

Fecha de creación	Número de miembros	Municipio de residencia
“El 30 de septiembre de 2013 se hizo un llamamiento a	“Hay al menos un centenar de personas que nos han transmitido expresamente	“Mayoritariamente en Santa Cruz de La Palma, probablemente también es

<p>desempleados, sindicatos, partidos políticos, movimientos sociales y cualquier persona interesada, a una reunión en Santa Cruz de La Palma”.</p>	<p>su apoyo a los fines de la misma, si bien es verdad que unas 30 personas son las que han participado con mayor regularidad en las actividades realizadas hasta ahora, y de éstas la mitad son promotoras de la asociación recientemente constituida y que se encuentra en trámites de inscripción en el registro canario”.</p>	<p>debido a que la mayor parte de la actividad se ha centrado en dicho municipio”.</p>
---	---	--

3.3.2. Discurso sobre los recursos existentes, empleabilidad, formación, procesos de inserción y figura profesional del Trabajador Social

Pregunta	Respuesta
<p>¿Conoces los recursos existentes en materia de empleabilidad en la isla?</p>	<p>“Se que a parte de los propios servicios de orientación en esta materia del propio Servicio Canario de Empleo, están las oficinas de desarrollo local de los propios ayuntamientos, también organizaciones como sindicatos o asociaciones de empresarios, etc., son colaboradores en esta materia del propio SCE. También desde el propio Cabildo Insular de La Palma sobre todo desde las áreas de Empleo y Desarrollo Económico tienen iniciativas, por ejemplo han puesto en marcha una Lanzadera para jóvenes, y Servicios Sociales que ha centrado su actividad en la emprendeduría.</p> <p>También está el contacto directo con las empresas, pero esta opción es la menos usada debido a la escasa contratación que hay bajo este método, sino tienes una ‘recomendación’ previa o eres una persona conocida del propio empresario”.</p>

<p>¿Crees que los recursos existentes en materia de empleo, te van ayudar a salir de esta situación de desempleo?</p>	<p>“Sí, aunque la propia razón de participar de la plataforma, es para tener posibilidades de emprender acciones propias en este sentido, sin esperar la respuesta de dichos recursos”.</p>
<p>¿Estás buscando empleo? ¿Cuál es la forma de buscar empleo?</p>	<p>“Sí, aparte de estar inscrito como demandante de empleo en el SCE, y acudir a las entrevistas o cuando se me requiera, he puesto Curriculum en varias empresas en la isla, además de estar atento a las diferentes ofertas por medios como internet, etc. Además he concedido alguna entrevista dónde he hecho pública mi situación personal-laboral”.</p>
<p>¿Qué entiendes por empleabilidad?</p>	<p>“La definición ‘oficial’: “Capacidad potencial de incorporarse y permanecer en el mercado laboral, esto es, las posibilidades personales para encontrar empleo y adaptarse a un mercado de trabajo en continuo cambio.”, aun comprendiendo perfectamente la misma, no estoy muy de acuerdo, sobre todo con la parte de ‘adaptarse’, ya que mi visión personal es más humanista en este sentido, y una mala interpretación y aceptación de esta definición, podría, de hecho creo que ya estamos, a una situación de dejar de luchar por derechos sociales, al aceptar cualquier condición laboral, por tanto si considero que el ‘mercado’ debería cambiar pero para hacer posible conciliar el desarrollo de una vida plena”.</p>
<p>¿Has pasado por algún proceso de inserción laboral? ¿Cuál ha sido tu experiencia en el proceso?</p>	<p>“No, lo más parecido prácticas en empresas, en ese caso positivo dónde he constatado que al final la teoría pocas veces se cumple para bien o mal, y me refiero al cumplimiento de horarios, funciones, etc”.</p>
<p>¿Reconoces la figura del/la Trabajador/a Social en materia de inserción socio laboral?</p>	<p>“Sí, creo que es interesante, ya que el tema laboral va estrechamente ligado a otros aspectos de la vida, y creo que esta figura no sólo puede ayudar en materia laboral, sino también de otros aspectos de integración social de la persona que está en búsqueda de empleo”.</p>

<p>¿Crees que necesitas aumentar tu cualificación profesional? ¿Por qué?</p>	<p>“Obviamente ‘el mercado laboral cada vez es más competitivo’ y es deseable ampliar conocimientos siempre, conozco mis limitaciones y mis debilidades, por ejemplo carezco de formación en lenguas extranjeras, pero también soy capaz de reconocer que estoy suficientemente cualificado para desarrollar trabajos en los que hay un nicho de empleo importante sector primario-medioambiental”.</p>
<p>¿Te gustaría seguir formándote? ¿En qué materia?</p>	<p>“Preferiblemente mi vocación es todo lo referente a la agricultura ecológica y trabajos forestales y medioambientales, en este aspecto me gustaría profundizar, sobre todo en el tema de la ganadería de la cual soy un ‘ignorante’. Aunque estoy abierto a explorar nuevos campos, por los que tengo afición por ejemplo el deporte”.</p>

3.3.3. Existencia de conciencia social, respaldo o apoyo social y político respecto a las personas en situación de desempleo

A esta pregunta y como cierre de la entrevista, el entrevistado manifestó: “Aunque no se puede generalizar, mayoritariamente no, aunque se conoce la realidad, la mayoría de las personas, en mi opinión, anteponen otros valores individuales ‘negativos’, por ejemplo la competencia, entendiendo ‘el todo vale’ para ‘luchar’ por un puesto de trabajo, obviamente el actual sistema social fomenta estos valores negativos, que podrían resumirse en la teoría de la Pirámide de Maslow, entendiéndose como digo, que la mayoría de las personas actúan con actitudes que incluso se pueden denominar corruptas, lo que evidencia esta falta de conciencia, en contraposición a esto, y siempre desde mi visión personal, constato que hay personas, en todos los ámbitos y estratos sociales, que cuestionan el ¿Por qué de esta situación de vulneración o no aplicación de un derecho(que yo considero fundamental)?, lo cual demuestra una fuerte conciencia, algunas coinciden en el análisis de la situación, cosa bien distinta es la resolución de

este “conflicto”, aunque mayormente coincido que se debe hacer una redistribución de la actual riqueza, garantizando unos mínimos. (...) Por tanto la respuesta corta a la pregunta es mayoritariamente no, pero está en crecimiento el apoyo”.

4. DISCUSIÓN

Del análisis de los datos obtenidos de los expedientes de las/los perceptoras/es de la Prestación Canaria de Inserción tramitadas en los servicios sociales municipales, podemos describir en líneas generales a una persona con una edad media de 44 años, de estado civil soltero/a o Divorciado/a, de nacionalidad española, con un nivel de estudios alcanzado de enseñanza primaria, que no realiza formación para el empleo, no posee discapacidad ni enfermedad grave diagnosticada, tiene domicilio fijo, en vivienda en propiedad, sin hipoteca, alquilada o cedida. Se trata de unidades convivenciales en su mayoría, de 1 o 2 miembros, sin menores a cargo. No tiene experiencia laboral, o si la presenta, es en empleos con baja cualificación, dentro de los sectores de la construcción y el turismo. Lleva más de 12 meses en desempleo y sin recibir por tanto ingresos en al menos ese tiempo.

Como podemos observar, del perfil se define entre sus líneas una persona con un nivel de estudios muy bajo o sin ellos. Esta puede ser la causa de la baja cualificación que poseen, lo que conlleva a una mayor probabilidad de permanecer en situación de desempleo, no mantenerse en un puesto de trabajo, o acceder a las ocupaciones más precarias del mercado laboral, ya que requieren baja o escasa cualificación y por lo tanto, se obtiene menor salario. Estos resultados coinciden con aquellos aportados por la Fundación FOESSA, que asegura que con la crisis, la exclusión social ha afectado de manera más severa a todas aquellas personas que no superaron los estudios no obligatorios (FOESSA, 2014).

Existe una visión cada vez más extendida entre todos los agentes sociales: nuestra economía va hacia un modelo laboral enfocado hacia los empleos parciales y los trabajos por proyectos individuales. Es evidente que el modelo de empleo tradicional,

con contrato indefinido, labores claras y cierta estabilidad, está desapareciendo paulatinamente. De esta manera también lo describe el tutor del Servicio Canario de Empleo entrevistado, asegurando que “(...) esa es la tendencia en el mercado laboral y ha llegado para quedarse, al menos un buen tiempo, las personas con competencias, al estar dotadas de éstas, podrán optar a una mayor estabilidad en ese mismo puesto de trabajo, aumentar la jornada y por lo tanto a poder cobrar más”. (Tutor de empleo).

En el diseño de las políticas de Empleo, resulta de gran importancia la realización de estudios que aporten información relevante sobre las posibles necesidades de formación y empleo, estableciendo prioridades de actuación tanto en el diseño de las políticas sociales, la orientación laboral y formativa y el establecimiento de estrategias personales para el acceso y mantenimiento del empleo.

Tras la investigación realizada, con respecto a las medidas de inserción llevadas a cabo en la isla, uno de los actores principales en el diseño y gestión de las políticas activas de empleo es el Servicio Canario de Empleo (SCE), encargado de gestionar los recursos materiales, técnicos y económicos como herramientas necesarias para la inserción laboral de las personas en situación de desempleo. Además es el gestor de las políticas pasivas de empleo, concedidas por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Otro de los proveedores de recursos económicos, materiales y técnicos en las medidas de inserción que se llevan a cabo en la isla es el Cabildo Insular de La Palma, otorgando a los distintos Ayuntamientos, a través de subvenciones y convenios, los recursos económicos en este caso, para llevar a cabo proyectos destinados a la inserción socio laboral de las personas en situación de desempleo de la isla.

Cabe señalar, que la creación de empleo que se genera a través de los mencionados convenios, y programas de empleo social, cuyas destinatarias son las personas en

situación de exclusión social, se puede considerar una medida paliativa a la situación de la exclusión en el ámbito laboral, ya que se trata de contratos de trabajo con una duración de seis meses, lo que afecta además a otras áreas que configuran la situación de exclusión. Esta es además la visión que tiene el Trabajador Social entrevistado asegurando que “Las acciones más importantes y con resultados a más largos plazos son las que inciden en la formación. Las más inmediatas como los convenios de empleo, solo ayudan a solventar situaciones económicas de forma puntual, pero no resuelven los problemas de empleo”. (Trabajador Social).

Del resultado obtenido en la parte cualitativa de esta investigación, en el análisis de la entrevistas realizadas a los profesionales que intervienen en materia de empleabilidad, los tres coincidían en la importancia y urgente necesidad de la capacitación y formación en la adquisición de competencias profesionales y habilidades personales, como clave fundamental en el camino que conduce a la inserción laboral de las personas en situación de desempleo. La descripción en rasgos generales de las personas que pasan por un proceso de inserción laboral se enmarca dentro de las siguientes características:

“ (...) generalmente, son personas con un nivel de estudios muy bajos o sin estudios, perceptores de la Prestación Canaria de Inserción, que han agotado ya todas las prestaciones anteriores (aproximadamente 12 meses cobrando prestaciones), personas con falta de competencias personales, cuando llevas mucho tiempo parado, pierdes las pocas competencias personales y profesionales que tenías”.(Tutor de Empleo)

“(...)En su mayoría adultos y personas mayores, de ambos sexos, donde hay casi paridad. Bajo nivel educativo, o con formación y/o experiencia laboral no adecuada a las necesidades del mercado. Nulos o insuficientes recursos económicos. Endeudamiento, pagando alquiler o hipoteca. Problemas de acceso al empleo (edad,

falta de experiencia laboral previa, problemas de salud, cargas familiares con dificultad para conciliar la vida familiar y laboral, sin redes sociales de apoyo, la falta hábitos y valores: disciplina, responsabilidad, motivación etc.)”.

Coincidiendo con la elaboración de esta investigación, recientemente, el Ayuntamiento de La Villa de Breña Alta ha puesto en marcha un recurso para la formación de los/as vecinos/as del municipio denominado “Escuela virtual de formación”, que ofrece cursos de contenidos orientados a la actualización de conocimientos, capacidades y habilidades para la mejora de la empleabilidad. No obstante, se ha de tener en cuenta que del perfil de las personas descrito anteriormente, la falta de competencias profesionales abarca también aquellas en materia de tecnología. Respecto a esta cuestión el tutor del Servicio Canario de empleo expresaba “(...) nosotros ponemos a disposición de los usuarios una serie de herramientas para la búsqueda de empleo tales como: página web del Servicio Canario de Empleo, perfil de facebook, twitter y otras redes sociales, alertas al móvil de nuevas ofertas de empleo, con la programación de los cursos de formación, pero ¿qué pasa?, que la gente no está preparada para hacer uso y explotar estas herramientas. Es necesario y urgente la “alfabetización informática” a estas personas”.

En materia de formación, resulta fundamental la colaboración a través de los distintos convenios con las empresas dedicadas a ello, ya que la impartición de dichos cursos de formación requieren el cumplimiento de ciertas medidas y obligaciones en materia de seguridad e instalaciones técnicas, que para un Ayuntamiento pequeño resulta muy difícil mantener y así lo demuestra el antiguo Telecentro que estuvo a disposición de los/las vecinos/as del municipio años atrás.

La implicación de las Administraciones a escala local, ha de trabajar con eficiencia en el diseño de estrategias dirigidas a prevenir las circunstancias que rodean a las personas

que se encuentran exclusión. La prevención es también una tarea fundamental en la intervención social. En este sentido, el Ayuntamiento de La Villa de Breña Alta, cuenta con un convenio de colaboración con la Asociación Mojo de Caña, llevando a cabo el proyecto Embárriate, que en líneas generales es un proyecto de prevención, integración y dinamización social y comunitaria, que trabaja con y desde la infancia y la juventud, apoyando el desarrollo social, ofreciendo formación, hábitos, valores y que sirve como herramienta para paliar situaciones de vulnerabilidad y exclusión social.

En la línea de atención profesional a las personas en situación de exclusión social, los profesionales que analizan y atienden las necesidades e intereses de este colectivo, se encuentran, en el ámbito de atención local más cercano: el municipio, la figura del Agente de Desarrollo Local y el/la Trabajadora Social. Destaca de manera muy especial y que como trabajadora del Ayuntamiento de La Villa de Breña Alta, tengo la oportunidad de comprobar, que las competencias desempeñadas por los/as profesionales de la Agencia de Desarrollo Local del municipio, no están definidas claramente y su labor está totalmente centrada en tareas de administración y planificación, en gran medida por la formación y título profesional que poseen, estudios del área de economía, empresariales, etc.

En cuanto a la figura del único Trabajador Social en plantilla del Ayuntamiento como Funcionario de carrera, ya que las otras Trabajadoras Sociales se encuentran contratadas al amparo de las subvenciones que tanto el Cabildo Insular como la FECAM conceden al Ayuntamiento, hecho que beneficia en poca medida las intervenciones a largo plazo con los/as usuarios/as que así lo requieran y en la motivación por parte del /la propio/a Trabajador/a Social, a medida que se acerca la finalización de su contrato.

Del contacto directo e interacción con los y las profesionales que prestan servicios en las dependencias municipales, en el Área de los Servicios Sociales, y del resultado extraído de sus discursos, se ha realizado un análisis detallado de las Debilidades (D), Amenazas (A), Fortalezas (F) y Oportunidades (O), que refleja claramente la situación en la que los y las profesionales desempeñan sus funciones, con el fin de una vez identificados ciertos aspectos, facilite las propuestas de estrategias concretas, orientadas a minimizar los impactos negativos (DA), o a mantener y potenciar los factores de éxito (FO).

	Debilidades	Fortalezas
Factores internos	<ul style="list-style-type: none"> - Concepciones y prejuicios sobre la universalidad de los servicios sociales. - Escases de recursos materiales, técnicos y humanos: Temporalidad en el empleo. - Excesiva burocratización. - Dificultades en la coordinación entre las administraciones públicas (Ayuntamientos-Cabildos). - Ausencia de espacios profesionales en red. 	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo. - Compromiso permanente. - Superar los propios prejuicios. - Percibir las diferencias como algo valioso, solidario y democrático. - Potencial humano y profesional: Capacitación, motivación, formación.
	Amenazas	Oportunidades
Factores Externos	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de coordinación externa. - Falta de apoyo y seguimiento de las personas que acceden a un empleo, y para el mantenimiento del mismo. - Nueva caracterización de la pobreza. - Falta de motivación de los/as usuarios/as. - Personas en situación de vulnerabilidad. - Cambios legislativos, traspaso de competencias. 	<ul style="list-style-type: none"> - Innovación social. - TICs - Orientar la educación hacia principios de igualdad, justicia y libertad. - Compensación de los efectos de las desigualdades sociales y económicas. - Espacio social de intercambios y vivencias compartidas y contrastes intelectuales. - Investigación - Trabajo en red

ORIENTACIONES	Minimizar el impacto negativo	Mantener y/o potenciar los factores de éxito
----------------------	-------------------------------	--

Fuente: Elaboración propia

Llama la atención que desde dentro de la propia Administración, se reconoce por parte de los/as profesionales que el exceso de burocratización en la gestión de prestaciones, ha llegado a minimizar los procesos de intervención social, lo que se refleja en un tipo de intervención benéfico-asistencial (necesidades demanda ayuda asistencial), por lo que la prevención y la intervención comunitaria han cedido casi todo su terreno a la gestión de prestaciones. Esta situación vista desde un nuevo entorno tecnológico, facilitaría cada vez a más ciudadanos el acceso a la información, siendo ésta una oportunidad de cambio en la intervención social, ya que liberará tiempo para dedicar al diagnóstico, a la orientación, a la coordinación con otros servicios, a favorecer el empoderamiento de las personas, etc. Es también una exigencia de adaptación de estructuras, cambio de hábitos y adquisición de aprendizajes, que implica a todos los niveles de la organización, incluido el político, facilitando la cooperación entre administraciones, a través de programas o aplicaciones que permitan compartir datos.

Es difícil encontrar una organización de servicios sociales municipales que no relate entre sus debilidades la coordinación con “otros”. El reto en materia de coordinación, está enmarcado en la disposición de medios materiales y humanos necesarios y la capacidad para trabajar en red, desde perspectivas integrales y transversales, que permita complementar, interrelacionar y agilizar las posibilidades de cada servicio público.

Si hacemos referencia a los colectivos para los que se dificulta la inserción laboral, en los casos que no existe grado de cualificación, es importante valorar la preferencia profesional, que es la que cuenta a la hora de realizar cursos de formación. Si no existen cursos de formación adaptados a los intereses de estas personas, la motivación en la

búsqueda activa de empleo. El sujeto ha de adaptarse a la oferta del mercado de trabajo que no concuerda exactamente con los intereses expresados por él. (Donoso, 2000). Este hecho también es manifestado por el tutor de empleo del Servicio Canario de Empleo, que en la entrevista manifiesta: “(...) si hoy en día le preguntas a cualquier persona, por ejemplo, de los que cobran la PCI en el Ayuntamiento, ¿en qué te gustaría trabajar? te dicen: “En cualquier cosa, lo que quiero es trabajar”. Y ahí también se equivocan, porque realizan trabajos que no les gustan, además de mal pagados y sobre todo para los que no están formados o capacitados”.

Por otra parte, tal y como afirma Tezanos (2005), el concepto antagónico de exclusión social nos lleva al de ciudadanía social. En este sentido cabe destacar de manera significativa la iniciativa por parte de un grupo de personas en situación de desempleo, que con el fin de visibilizar su situación, se reunieron en el verano del año 2013 para crear la Plataforma de Desempleados de La Palma.

Es importante recuperar el sentido de comunidad para poder favorecer la participación en la misma. El apoyo social es fundamental en los procesos de inserción socio laboral, este se verá favorecido a través de la interacción y participación en la comunidad. La participación en la comunidad, desde hace unos años, se viene vinculando al voluntariado, asociacionismo y tercer sector (Miguel, 2009).

La interacción tal y como expresa Fantova (2007) se define como el ajuste entre la capacidad de desenvolvimiento autónomo de la persona en sus entornos vitales y el apoyo social disponible a través de los vínculos familiares, convivenciales, comunitarios o sociales en general.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Tras la investigación realizada, podemos concluir que uno de los factores que facilita la inserción laboral de las personas en situación de desempleo es la adquisición de competencias profesionales, además de las habilidades sociales.

La formación como vemos es clave en todo proceso de inserción socio laboral. Por ello, la motivación de las personas en la oferta de propuestas formativas incide en la realización de la misma. En este sentido, las empresas y centros de formación han de realizar un mayor esfuerzo en captar el interés y participación de un mayor número de alumnos/as, a través de metodologías innovadoras.

La escasa oferta laboral que existe en el mercado en la isla, influye en la motivación de las personas que emprenden el camino en la búsqueda activa de empleo, teniendo en cuenta que el trabajo no solo es fuente de ingresos económicos, sino que favorece la autonomía y empoderamiento de las personas. Esta misma puede ser la causa de la escasa participación en la vida comunitaria, lo que influye en la escases de apoyo social.

Tras el análisis del discurso de los actores implicados en la empleabilidad, podemos concluir que en esta materia, la falta de competencias personales y profesionales, que se adapten al mercado laboral existente, es clave para la inserción laboral. Por ello, en la tarea permanente de la formación, se debe facilitar la movilidad de las personas en proceso de aprendizaje, con el fin de contribuir a cubrir las necesidades de oferta y demanda en el mercado de trabajo.

La realización de esta investigación ha servido para reconocer y reforzar la importancia de la figura de e/la Trabajador/a Social en el proceso de inserción socio laboral. El proceso de inserción inicia con la detección y/o demanda de una necesidad de los/as usuarios/as, continúa con la intervención personalizada y el continuo acompañamiento y

seguimiento a lo largo del proceso en el que se interviene e incluso una vez finalizada la misma.

La dispersión y escasa coordinación entre los recursos existentes dificulta a su vez, el diseño y seguimiento de itinerarios personalizados.

En la intervención social, se debe apostar por la calidad e individualización del plan de intervención específico, con un acompañamiento apropiado, que permita el uso eficiente de los recursos disponibles. Es imprescindible salir de un discurso solo centrado en lo carencial, muy presente en los servicios sociales. El trabajo profesional se ha de centrar en los logros y las perspectivas de futuro.

Siendo conscientes de la importancia y la incidencia del diseño de las políticas sociales en la calidad de vida de las personas, la intervención profesional indirecta, que incluye aquellas actividades del/la Trabajador/a Social de estudio, análisis, sistematización, planificación, evaluación, coordinación y supervisión, son de suma importancia para el desempeño de la profesión. Llevar a la práctica este tipo de intervención implica una participación activa en calidad de asesores/as, en los órganos consultivos del SCE, tales como el Consejo Insular de Formación y Empleo y la Comisión Asesora en materia de Integración de colectivos de muy difícil inserción laboral, así lo establece el artículo 11 de la Ley 12/2003 y los artículos 4 y 14 del Decreto 118/2004. La participación activa en los instrumentos puestos a disposición de los agentes sociales (profesionales, sindicatos, patronales, trabajadores, etc.), es clave en la inserción laboral de las personas en situación de desempleo, ya que en materia de empleo, la Administración diseña políticas de empleo y formación, los profesionales intervienen en materia de inserción socio laboral, preparan a las personas en la búsqueda y mantenimiento de empleo y los empresarios ofrecen puestos de trabajo basados en un contexto económico y social.

Con respecto al enfoque comunitario, resulta de gran relevancia el diseño de políticas sociales basadas en éste, que mediante decisiones políticas se proporcionen recursos y apoyo a las redes locales. Para favorecer el aumento de la participación de las personas, se ha de promover acciones, de manera que resulten atractivas para las personas, basadas en necesidades sentidas y demandadas, y que comprendan los beneficios que las mismas les aportan. La participación no ha de ser sentida como una obligación sino como un compromiso. La participación en la comunidad favorece el empoderamiento de las personas. El/la trabajador/a social ha de trabajar éste, a través de refuerzos positivos para el desarrollo de habilidades y capacidades que faciliten la autonomía y competencia de las personas.

La colaboración de las empresas, en lo que a inclusión laboral de las personas, genera un impacto positivo sobre la empleabilidad. Por ello, la elaboración de un estudio en el municipio que permita conocer y explorar el mercado laboral, sería fundamental.

Tras el marco teórico desarrollado, la investigación empírica y el análisis de los discursos propuestos en esta investigación, se ha desarrollado una propuesta técnica de intervención que a continuación se describe:

5.1. Propuesta técnica

Plan de Intervención para mejorar la empleabilidad y la inserción socio laboral de las personas perceptoras de la Prestación Canaria de Inserción del Ayuntamiento de La Villa de Breña Alta.

La metodología a seguir en el plan de intervención estará caracterizada por la participación activa del usuario/a, tanto en las propuestas como en la toma de decisiones que serán conjuntas, así como el continuo acompañamiento profesional.

Entendiendo por Plan: “Intención, proyecto.// Modelo sistemático de una actuación pública o privada, que se elabora anticipadamente para dirigirla y encauzarla.// Escrito en que sumariamente se precisan los detalles para realizar una obra”. (DRAE).

Una vez analizados los resultados obtenidos en esta investigación, damos paso a la presentación de la propuesta técnica de intervención, basada en la relación de apoyo y acompañamiento a las personas perceptoras de la PCI, como propuesta para mejorar su empleabilidad e inserción socio laboral.

La intervención del/la Trabajador/a Social irá siempre orientada a la consecución de los objetivos fijados para y con el/la usuario/a en la propuesta del plan de intervención.

El esquema general que sigue la propuesta de intervención diseñada sigue las siguientes líneas de trabajo: 1. Entrevista de acogida; 2. Diagnóstico de la empleabilidad (instrumento). Definición compartida del problema: Puesta en común de resultados del diagnóstico; 3. Búsqueda de recursos disponibles: Formativos, de empleo, sanitarios, de vivienda, psicosociales, etc.; 4. Derivación – seguimiento, en función de las necesidades e intereses de la persona participante. (Ficha de derivación). Toma de contacto con el recurso de destino: Trabajo en Red; 5. Entrevista de seguimiento; 6. Evaluación conjunta; 7. Sistematización de datos, actividades, opiniones, sugerencias, etc.

Esquema de las Líneas de Actuación



Trabajo en Red		
Ayuntamiento Servicios Sociales municipales AEDL	Cabildo Insular Área de Empleo Servicio Canario de Empleo	Tercer sector Asociaciones Empresas de inserción



Sistematización de datos

5.1.1. Fases de la propuesta del Plan de Intervención

1ª Acogida: Se caracteriza por la toma de contacto de la persona usuaria con los servicios sociales municipales. Recoge la presentación, que ha de ser mutua. Las técnicas e instrumentos a utilizar en esta primera fase serán: la entrevista, la historia social y la ficha social. La entrevista como técnica, facilita la comunicación e interrelación. El desarrollo de la entrevista aportará además un ambiente de confianza mutua y de motivación para el cambio.

Según Goñi (2009), la información documentada de carácter no privado, deberá ser también sistemática, permitiendo la organización, difusión y coordinación, así como la investigación y evaluación del trabajo y de los recursos empleados, con el fin de mejorar tanto los servicios y programas como las metodologías e instrumentos de actuación.

Instrumentos: La historia social

“Es el documento en el que se registran exhaustivamente los datos personales, familiares, sanitarios, de vivienda, económicos, laborales, educativos de la situación familiar de un usuario, la demanda, el diagnóstico y subsiguiente intervención y la evolución de tal situación”. (Colom, 2005, p. 81).

A través de este instrumento se recoge, tanto la información inicial e imprescindible para una primera valoración, como otras informaciones complementarias que permiten, en un proceso dinámico, mantener actualizada la información sobre el/la usuario/a a lo largo de todo el proceso y facilita la intervención del Trabajador Social.

La Ficha Social

Coincide con la historia social, pero recoge únicamente los datos cuantificables o sistematizables. Una definición operativa de la ficha social “(...) parte común sistematizable y cuantificable de la historia social”. (Guiño, 2009).

Las técnicas en Trabajo Social: La entrevista

Forman “un conjunto de instrumentos que operan como dispositivos metodológicos de la acción social y su uso no puede aislarse de los contextos donde se aplican, ni de los postulados teóricos o metodológicos que las fundamentan”. (Vélez, 2003).

La entrevista “(...) es un diálogo constructivo guiado por objetivos, siempre revisables a lo largo de todo un proceso reflexivo y sobre todo participativo. Un constructo comunicativo y no un simple registro de discursos que hablan al sujeto o del sujeto, por tanto no es una mera técnica de recogida de datos”. (Ariño, 2009, p. 25)

En la propuesta técnica de intervención, la entrevista es la técnica más utilizada, por ello, a continuación se describen los diferentes tipos de entrevista, así como la estructura del proceso de entrevistar, siguiendo a Ariño (2009).

En la intervención social, el tipo de entrevista a utilizar por parte del/la profesional, irá en función de la situación, la demanda y el contexto de la entrevista. En el contexto de la entrevista el/la Trabajador/a Social ha de ofrecer una escucha activa y un feedback, que faciliten la reflexión y el conocimiento propios, y que permitan extraer conclusiones para la toma de decisiones.

Rossell (1986) define la entrevista como una técnica con muchas utilidades en las ciencias sociales, que puede ser utilizada con distintos fines:

- Entrevista de recogida de datos, dirigida a recoger la información que conforma la historia social del paciente u otra información de interés.
- Entrevista informativa, cuyo objetivo es proporcionar al paciente información que este precise sobre aquellas materias relacionadas con su proceso de tratamiento, que competen al trabajador social.
- Entrevista motivacional, que pretende promover la motivación del paciente hacia el tratamiento, la toma de conciencia de problemas o el compromiso con los acuerdos alcanzados.
- Entrevista de asesoramiento, en la que se busca proporcionar al paciente no solo información sobre recursos, servicios, o alternativas de tratamiento sino también

sobre las posibles ventajas/desventajas, coste/ beneficios, o consecuencias de las diferentes opciones planteadas.

- Entrevistas de seguimiento, a través de las que se revisan los acuerdos marcados entre paciente y profesional así como todo el proceso de cambio del paciente.

La autora, Ariño (2009), nos presenta en la estructura del proceso de entrevistar, una serie de momentos que transcurren a modo de espiral y no de modo lineal, que a continuación se recogen en el siguiente esquema:



2ª Diagnóstico empleabilidad: Se propone la aplicación del instrumento: Informe diagnóstico de empleabilidad e inserción social (Herrera Hernández, J.M; Rodríguez Matos, I, 2012). Este instrumento permite medir el grado de empleabilidad e inserción social mediante el análisis de todas las áreas: salud, formación, situación económica, situación de convivencia, situación jurídica, percepción personal y redes de apoyo. Que

tal y como se expone en el marco teórico, están presentes todas estas dimensiones a explorar.

Dicho instrumento ha sido utilizado en la investigación de la compañera Jethanand (2014), en su “propuesta de valoración de la empleabilidad e inserción social de un colectivo de personas en situación de exclusión social”.

Una vez realizada la propuesta del Plan de intervención, éste deberá ser consensuado con el/la usuario/a. Resulta fundamental hacer una devolución de los resultados de la valoración multidimensional al/la usuario/a y, si fuese necesario también, a la familia, para una definición compartida de la necesidad/problema y como paso previo a la definición y concreción del plan de intervención. Se realizará un análisis compartido de potencialidades y dificultades, de cara a su Inserción laboral. (Análisis DAFO).

3ª Valoración de Recursos: Entre los recursos de apoyo que pueden resultar necesarios a lo largo de la intervención, la coordinación es fundamental, (recursos sociales, de empleo, formativos, convivenciales, de salud, etc.). Se propone la elaboración de una guía actualizada de los recursos existentes en la isla, que será de gran utilidad.

4ª Derivación: Una vez diseñado el plan de intervención y consensuado con el/la usuario, se inicia el proceso de intervención o desarrollo del mismo, que implica la puesta en práctica de la metodología, las estrategias y las actuaciones específicas, que resulten necesarias en cada caso y la participación de los recursos precisos, ya sean en el mismo Ayuntamiento u otras entidades o redes sociales.

5ª Seguimiento: Se realizará un seguimiento continuo, enmarcado en el apoyo y la motivación, mediante la escucha activa y la entrevista de seguimiento. Como apoyo al registro de datos y seguimiento se propone la ficha de seguimiento (Anexo 4).

6ª Trabajo en red: Coordinación, cuyo objetivo es unificar criterios de intervención y complementar las actuaciones a realizar y el trabajo en red.

Hablamos por tanto de coordinación interna, referida a reuniones con el resto de los miembros del equipo de los servicios sociales municipales y responsables políticos. Y de coordinación externa, con técnicos de otros recursos que resultan necesarios en el proceso de intervención, tales como el Servicio Canario de Empleo, Acción Social del Cabildo Insular, Cámara de Comercio, Empresas de Inserción, etc.

La coordinación puede llevarse a cabo bien de forma presencial o bien de forma telefónica, videoconferencia o mediante correo electrónico. De esta manera podrá ponerse en común las distintas actuaciones que desde dichos recursos se están llevando a cabo con la persona con la que se interviene, así como la valoración de su evolución y la realización de propuestas de trabajo conjunto.

Resulta fundamental en el proceso de la intervención, la re-construcción o mantenimiento del vínculo social, incluyendo la mirada en la comunidad, para reforzar las fortalezas, tales como la participación e integración en la comunidad e ir rompiendo el lazo que les une a la exclusión social.

7ª Evaluación

El desarrollo del Plan de intervención incluye, además, el seguimiento y la evaluación continua, introduciendo las modificaciones necesarias en función del avance o progreso del/la usuario/a .

García y Seco (2009) destacan dos características en el momento de evaluar: “implicar en la evaluación al usuario” y mantener una dinámica de evaluación continua, ya que trabajaremos con procesos e itinerarios de cambio continuos.

La evaluación es “una actividad programada de reflexión sobre la acción, basada en procedimientos sistemáticos de recolección, análisis e interpretación de información, con la finalidad de emitir juicios valorativos fundamentados y comunicables sobre las actividades, resultados e impactos de esos programas, proyectos, planes y formular

recomendaciones para tomar decisiones que permitan ajustar la acción presente y mejorar la acción futura”. (Nirenberg, O, y otros, 2000).

Para la evaluación objetiva de resultados de la intervención, se realiza la valoración multidimensional en la fase de diagnóstico y el plan de intervención. Incluirá una serie de indicadores claramente descritos que proporcionen la posibilidad de medir objetivamente los cambios que se van produciendo en las diferentes dimensiones o áreas de intervención.

Esta evaluación facilita un seguimiento continuo de la persona y aportará información que permitirá comparar la situación actual, se corresponda o no con el final del proceso de intervención, con la situación de partida en cada una de las dimensiones y en función de los objetivos marcados en el plan de intervención. Como instrumentos que facilitan la evaluación, además de la historia social y el informe de diagnóstico de empleabilidad, el diseño o modelo evaluativo, resultarán de gran utilidad. Como modelo evaluativo se propone la matriz reflejada en Herrera (2012), que se recoge en los Anexos de esta investigación. (Anexo 5)

8ª Sistematización de datos: Digitalización de datos y resultados en la Base de Datos de los Servicios Sociales Municipales.

Las fases anteriormente descritas se recopilan en el siguiente cuadro:

Cuadro 5: Fases de la propuesta del Plan de Intervención

FASE	CONTENIDOS	ACTUACIONES DEL TRABAJADOR/A SOCIAL	TÉCNICA	INSTRUMENTOS
Acogida	Toma de contacto Definición de objetivos.	Elaboración de la historia y la ficha social.	Entrevista informal	Historia social Ficha social
Diagnóstico: Empleabilidad	Medir el grado de empleabilidad de las personas.	- Información, descripción y orientación en la aplicación del instrumento para el diagnóstico. -Devolución de	Entrevista semi estructurada: De estudio y diagnóstico inicial.	- Informe diagnóstico de empleabilidad e inserción social. (Herrera Hernández, J.M; Rodríguez Matos, I, 2012)

		<p>resultados.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definición compartida de la necesidad/problema. - Análisis compartido de potencialidades y dificultades, de cara a su Inserción laboral. - Asesoramiento acerca de posibilidades realistas en función del nivel de empleabilidad. - Compromiso 	Análisis DAFO	- Matriz DAFO
Recursos	Acceso a información sobre recursos de salud, deportivos, de ocio, formativos	Asesoramiento sobre posibles recursos (específicos y no específicos) a utilizar.	Entrevista semi-estructurada de información y asesoramiento	Guía de recursos
Derivación	Recursos: Empleo Formación Sanidad Vivienda Psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de informes. - Coordinación con entidades y recursos adecuados a las necesidades de los/as usuarios/as 	Técnicas de reunión	Ficha de derivación
Seguimiento	Espacio de escucha, ayuda y reflexión.	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas de seguimiento presencial y/o telefónico. - Visitas a recursos y tejido asociativo de la zona. - Recepción y elaboración de informes 	Entrevista de seguimiento	Guión de entrevista Ficha de seguimiento
Trabajo en red	Información sobre actuaciones que faciliten el contacto social y promuevan la Participación en la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación interna y externa. - Participación ciudadana: empoderamiento. 	Técnicas grupales	Programas de actividades socio culturales y/o cursos de formación ofrecidos por el Ayuntamiento.
Evaluación	Evaluación de resultados Valoración del servicio y de la atención.	Entrevista para evaluar	Encuesta de satisfacción	Historial Social Informe diagnóstico de empleabilidad e inserción social. (Herrera Hernández, J.M; Rodríguez Matos, I, 2012) aplicado. Cuestionario de satisfacción

Sistematización de datos	Recogida de resultados de la actuación. Sugerencias, aportaciones y quejas de los/as usuarios/as.	Elaboración de informe.	Procesamiento y digitalización de datos	Base de datos
--------------------------	---	-------------------------	---	---------------

Fuente: Elaboración propia

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Audiencia de Cuentas de Canarias, (2014). Informe de fiscalización de la gestión de las ayudas enmarcadas en la prestación canaria de inserción (PCI), 2011-2013.
- Banco Mundial (2012). Informe sobre el desarrollo mundial 2013. Panorama general: Empleo. Washington, DC: Creative Commons Atribución CC BY 3.0.
- Barranco, C (2008). *Introducción al Trabajo Social. Historia, Naturaleza y Ámbitos Profesionales*. Tenerife- La Laguna: Andocopias, S.L
- Cabildo Insular de La Palma (2016). Informe sobre la incidencia de la pobreza y exclusión en la isla de La Palma. Servicio de Acción social del Excmo. Cabildo Insular de La Palma.
- Carballeda Alfredo, J. M. (2005). La intervención en lo social, las problemáticas sociales complejas y las políticas públicas. Revista Margen, (39). Recuperado de DIALNET, <file:///C:/Users/Gustavo/Downloads/Dialnet-ProblematicasSocialesComplejasYPoliticasyPublicas-4968409.pdf>
- Cenicero, J.C. (2003). *Orientación sociolaboral basada en itinerarios*. Madrid: Fundación Tomillo.
- Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (2014). *Prioridades a medio plazo 2012-14*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Consejo Económico y Social. (2001). *La pobreza y la exclusión social en España. Propuestas de actuación en el marco del plan nacional para la inclusión social*. Madrid: CES.

- Decreto 118/2004, de 29 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica y de funcionamiento del Servicio Canario de Empleo. Boletín Oficial de Canarias, 24 de agosto de 2004, núm. 163
- De la Fuente, R. y González, J.L. (2009). “Empleo, formación e inserción de colectivos en riesgo de exclusión social. Un Reto social y económico para la empresa receptora”. *Revista de Pedagogía*, 61(3), 33-46.
- Donoso Vásquez, T. (2000). La inserción socio-laboral: Diagnóstico de las variables relevantes. En L. Sobrado (Ed.) *Orientación profesional: Diagnóstico e inserción sociolaboral*. (pp. 69-105) Barcelona: Estel. Recuperado de: http://www.ub.edu/gredi/wp-content/uploads/2011/04/donoso_2000_insercion.pdf
- Fantova, F. (2007). Repensando la intervención social. *Documentación social*, 147, (183-198). Recuperado de: [file:///C:/Users/usuario/Downloads/Repensando%20la%20intervenci%C3%B3n%20social%20\(2007\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/Repensando%20la%20intervenci%C3%B3n%20social%20(2007).pdf)
- Federación Española de Municipios y Provincias (2013). Las competencias de los Ayuntamientos en materia de servicios sociales tras la entrada en vigor de la ley 27/2013 de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local. Dirección General de los Servicios Jurídicos coordinación territorial e internacional. Recuperado de: <http://www.femp.es/files/3580-836-fichero/LAS%20COMPETENCIAS%20EN%20MATERIA%20DE%20SERVICIOS%20SOCIALES%20TRAS%20LA%20ENTRADA%20EN%20VIGOR%20DE%20LA%20LRSAL.pdf>
- FITS (2014) Definición global de Trabajo Social adoptada por la Federación Internacional de Trabajo Social en la Asamblea General celebrada en julio de 2014, en

Melbourne, Australia. Recuperado de:

<https://www.cgtrabajosocial.es/DefinicionTrabajoSocial>

- FOESSA, Fundación. (2014). Informe sobre exclusión y desarrollo social en Canarias.

Recuperado de:

http://www.foessa2014.es/informe/uploaded/descargas/VII_INFORME.pdf

- Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos FUNDIPE

(1999). Informe Empleabilidad. Recuperado de: <http://www.fundipe.es/archives/FOLLE>

[MPL_seguro.pdf](#)

- García, G. (2007). El mito del empleo. En procesos de inserción con personas de baja y muy baja empleabilidad. *Revista de Servicios Sociales y Política Social*, 78, 37-46.

- Gobierno de Canarias, servicio de empleo. Servicio Canario de Empleo. Recuperado

de: https://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/principal/el_sce

- Gómez García, J.M. y Román Ortega, A. (2007). *Instrumentos de lucha contra la Exclusión a través de la Inserción socio laboral*. Inserción Laboral. Revista Consejo General del Trabajo Social de colección Servicios Sociales y Política Social. nº 77, 9.

- Guinot, C. (coord.) (2008). *Métodos y documentos utilizados en Trabajo Social*. Bilbao: Publicaciones de la Universidad de Deusto.

- Gutiérrez, S. y Perles, J.A. (2003). "Capitalismo, Trabajo y Marginación Social". "Perspectivas hacia una acción diferente". Málaga. "Documentos de Trabajo Social". Nº 29. Colegio Oficial de Diplomados en Trabajo Social de Málaga.

- Henríquez, M.R. (2014). "El abordaje de la vulnerabilidad social, la dependencia, la marginación y la exclusión social para la autonomía, la inclusión y la integración social". ULL sin editar.

- Henríquez, M.R. (2014). "Modelos de intervención y metodologías". ULL sin editar.

- Herrera, J. (2012). *Manual práctico para la gestión de organizaciones proveedoras de servicios sociales*. Tenerife- La Laguna.
- Instituto Canario de Estadística (2014). *Demografía*. Recuperado de: http://www.gobiernodecanarias.org/istac/temas_estadisticos/demografia/
- Instituto Canario de Estadística (2014). *Empleo*. Recuperado de: http://www.gobiernodecanarias.org/istac/temas_estadisticos/empleo/
- Instituto Nacional de Estadística (2015). Cifras oficiales de población resultantes de la revisión del Padrón municipal a 1 de enero. Recuperado de: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=2892>
- Instituto Nacional de Estadística (2015). *Mercado laboral*. Recuperado de: <http://www.ine.es/>
- Instituto Nacional de Estadística (2015). Encuesta de Población Activa (EPA-cuarto trimestre 2015). Recuperado de: <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0415.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística (2016). Riesgo de pobreza y/o exclusión social (estrategia Europa 2020). Indicador AROPE. Recuperado de: [file:///C:/Users/usuario/Downloads/2_11_Riesgo_de_pobre%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/2_11_Riesgo_de_pobre%20(1).pdf)
- Jethanand Murlidhar, D. (2014). *Una propuesta de valoración de la empleabilidad e inserción social de un colectivo de personas en situación de exclusión social*. (Trabajo de Fin de Grado). Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Universidad de La Laguna.
- Ley 1/2007, de 17 de enero, por la que se regula la Prestación Canaria de Inserción. Boletín Oficial de Canarias, 23 de enero de 2007, núm. 017.
- Ley 12/2003, de 4 de abril, del Servicio Canario de Empleo. Boletín Oficial de Canarias, 28 de abril de 2003, núm. 80

- Ley 2/2015, de 9 de febrero, de modificación de la Ley 1/2007, de 17 de enero, por la que se regula la Prestación Canaria de Inserción. Boletín Oficial del Estado, 4 de marzo de 2015, núm. 54
- Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local. Boletín Oficial del Estado, 30 de diciembre de 2013, núm.312
- Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. Boletín Oficial del Estado., 17 de diciembre de 2003, núm. 301
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. Boletín Oficial del Estado, 3 de abril de 1985, núm. 80
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y la formación profesional. Boletín Oficial del Estado, 20 de junio de 2002, núm.147
- Llano, J. (2015). El Estado de la Pobreza 5º Informe. Seguimiento del indicador de riesgo de pobreza y exclusión social en España 2009-2014. EAPN: España. Recuperado de: http://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/noticias/1444835952_20151015_el_estado_de_la_pobreza_seguimiento_del_arope_2014_pdf.pdf
- Miguel, A. R. (2009). *Jóvenes y compromiso ciudadano*. Madrid: Pablo Iglesias.
- Moriña Díez, A. (2007). *La exclusión social: análisis y propuestas para su prevención*. Madrid: Fundación Alternativas. Recuperado de: http://www.fundacionalternativas.org/public/storage/estudios_documentos_archivos/xmlimport-r6gMze.pdf
- Observatorio Canario de Empleo (2015). *Estadísticas, paro*. Recuperado de: <http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/observatorio>

- Orden de 15 de julio de 1999 por la que se establecen las bases de concesión de subvenciones públicas para el fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas calificados como I+E. Boletín Oficial del Estado, 31 de julio de 1999, núm. 182
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE (2010). *Habilidades y competencias del siglo XXI para los aprendices del nuevo milenio en los países de la OCDE*. Instituto de Tecnologías Educativas, para esta edición en español
Publicado con el acuerdo de la OCDE, París
- Ovejas Lara, C. (2007). Ayudar a ayudarse a sí mismo. Inserción Laboral II. Revista Consejo General del Trabajo Social de colección Servicios Sociales y Política Social. 78, 111-12.
- Pelayo, M. B. (2012). Capital Social y Competencias Profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/1250.pdf>
- Puchol, L. (2000). Dirección y Gestión de Recursos Humanos. 4ª Edición. Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo. Boletín Oficial del Estado, 20 de diciembre de 2014, núm. 307
- Real Decreto-Ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo. Boletín Oficial del Estado, 19 de febrero de 2011, núm. 43
- Roldan, E. y García, T. (2008). *Políticas de Servicios Sociales*. Madrid: Sistema.
- Rosell, T. (1986) “*La entrevista en el Trabajo Social*”. Barcelona: Euge

- Rubio, J. (2006). La exclusión sociolaboral de colectivos con dificultades en su acceso al mercado laboral. *Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 14. Recuperado de: <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/nomadas/14/fjrarribas.pdf>
- Sánchez Almagro, M.L. (Coor), Prieto Clemente, A, Alonso García, P y Amores Pérez, J. (2011). *Guía Práctica Del Asesor Y Orientador Profesional*. Madrid: Síntesis
- Tezanos, J. F. (2004). *Tendencias en Desigualdad y Exclusión Social*. 2ª Edición actualizada y ampliada. Madrid: Editorial Sistema .
- Tezanos, J. F. (2005) *Tendencias en desigualdad y Exclusión social. Tercer foro sobre tendencias sociales*. Editorial Sistema. Madrid.
- Tezanos, J. F. (2008). *La sociedad dividida: estructuras de clases y desigualdades en las sociedades tecnológicas*. 5º Edición. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Vidal, F. (2006). *La exclusión social y el estado de bienestar en España*. Madrid: Icaria

ANEXOS

Anexo I Instrumento de recogida de información de los expedientes de las personas perceptores de la Prestación Canaria de Inserción del Ayuntamiento de la Villa de Breña Alta.

Expediente nº

I. DATOS SOCIO-DEMOGRÁFICOS

1. Sexo

(1) Hombre (2) Mujer

2. Edad

(1) Menor de 25 años (2) De 26-35 años (3) De 36-45 años
(4) De 46-55 (5) De 56-65 años (6) Mayor de 65

3. Estado civil

(1) Soltero/a (2) Casado/a (3) Separado/a
(4) Divorciado/a (5) Viudo/a (6) Convivencia con
pareja

4. Nacionalidad

(1) Española (2) Extranjera

5. País de nacimiento

(1) España (2) Extranjero

6. Núcleo de Convivencia

(1) Unidad de convivencia única en la vivienda o alojamiento
(2) Otra/s unidad/es de convivencia independiente

** Se entiende por núcleo de convivencia, el conjunto de dos o más unidades de convivencia que residan en la misma vivienda o alojamiento.*

** En caso de unidad de convivencia independiente, ¿cuál es el número de miembros?*

7. Número de miembros unidad de convivencia

(1) De 1 a 3 (2) De 4 a 7 (3) De 8 a 10

8. Menores de edad en la unidad de convivencia

(1) Sí (2) No

II. EDUCACIÓN

9. Nivel de Estudios realizados

- (1) Sin estudios (2) Enseñanza primaria incompleta
(3) Enseñanza Secundaria (4) Bachillerato
(5) Estudios universitarios (6) Estudios extranjeros no homologados
(7) NS/NC

10. Formación para el empleo

- (1) Certificados de profesionalidad (2) Acciones formativas
(3) Prácticas profesionales (4) Ninguna

III. SALUD

11. Enfermedad diagnosticada

- (1) Sí (2) No

En caso afirmativo ¿Qué enfermedad? ¿Cuál es el estado o fase actual?

12. Discapacidad

- (1) Sí (2) No En caso afirmativo indicar el Grado %

IV. VIVIENDA

13. Tipo de domicilio

- (1) Vivienda propia con hipoteca (2) Vivienda alquilada
(3) Sin domicilio fijo (amigos y/o vecinos) (4) Domicilio de los padres u otros familiares
(5) Vivienda propia sin hipoteca o pagada (6) Vivienda cedida

14. Cuota mensual a pagar €

- (1) 0 € (2) 0 a 150€ (3) 150 a 300€ (4) 300 a 450€

V. EMPLEO

15. Experiencia Laboral

ANEXO II Guión de entrevista profesionales: Trabajador Social, AEDL (Coordinador) del Ayuntamiento de La Villa de Breña Alta y Tutor de Empleo del Servicio Canario de Empleo (SCE).

Sexo:

Edad:

Formación (Titulación):

Título de ejercicio:

Categoría profesional contratado/a:

Centro de trabajo:

Experiencia laboral en el puesto:

Partiendo de su experiencia profesional, nos gustaría conocer la percepción que como profesional (actor implicado) en la gestión y participación de las distintas medidas y acciones de empleabilidad en el municipio de Breña Alta, tiene respecto a:

1. ¿Qué funciones desempeña a la hora de orientar, acompañar o realizar el seguimiento a una persona que se encuentra en situación de exclusión social o vulnerabilidad para su inserción?
2. ¿Puedes describir las características que tienen las personas que pasan por un proceso de inserción sociolaboral?
3. ¿Qué proceso o recorrido siguen dichas personas?
4. ¿Cuáles crees que son los factores y/o procesos que dificultan el acceso y el mantenimiento del empleo en determinados colectivos?
5. ¿Crees que existe participación y seguimiento en el diseño de las Políticas de empleo, por parte de los distintos actores implicados en materia de empleabilidad? (Profesionales, sindicatos, patronales, trabajadores, etc.)
6. ¿Crees que existe coordinación entre los distintos recursos en materia de empleabilidad en la isla? ¿Por qué?
7. ¿Qué perfiles profesionales reconoces en un proceso de asesoramiento, orientación y/o acompañamiento de las personas que se encuentra en situación de exclusión social o vulnerabilidad para su inserción?
8. ¿Crees que existe consenso en la actuación de todos los/as profesionales que participan en la atención a las personas en situación de desempleo?
9. Con respecto a la búsqueda activa de empleo, ¿considera que están lo suficientemente motivadas las personas que emprenden ese camino?

Anexo III Guión de entrevista al Presidente de la Plataforma de Desempleados de La Palma

DATOS DEMOGRÁFICOS

Edad:

- Sexo:(1) Hombre (2) Mujer
- Estado civil:

(1)Soltero/a (2)Casado/a (3)Separado/a (4)Divorciado/a (5)
Viudo/a (6) Convivencia con pareja
- Nacionalidad: (1) Española (2) Extranjera
- Formación (Nivel de estudios alcanzados): (1) Sin estudios (2) Enseñanza primaria incompleta (3) Enseñanza Secundaria (4) Bachillerato (5) Estudios universitarios (6)Estudios extranjeros no homologados (7) NS/NC
- Ocupación: (1) Empleado (2) Desempleado
- Tiempo en desempleo:

(1) De 12 a 24 meses (2) De 24 a 36 meses (3) De 36 a 48 meses
(4) De 48 a 60 meses (5) Más de 60 meses
- Formación orientada al empleo: (1) Certificados de profesionalidad
(2) Acciones formativas (3) Prácticas profesionales (4) Ninguna
- Ingresos económicos: (1) Sí (Procedencia) (2) No (Tiempo)

A continuación, nos gustaría conocer la percepción que como (actor implicado) en la participación en las distintas medidas y acciones de empleabilidad existentes en la isla de La Palma. Podrías respondernos por favor a las siguientes preguntas:

1. ¿De cuántos miembros se compone la plataforma?
2. ¿En qué municipios residen mayoritariamente los miembros de la plataforma?
3. ¿Cuánto tiempo lleva en desempleo?
4. Conoce los recursos existentes en materia de empleabilidad en la isla? ¿Y en el municipio de Breña Alta?
5. ¿Cree que los recursos existentes en materia de empleo, le van ayudar a salir de esta situación de desempleo?
6. ¿Está buscando empleo? ¿Cómo busca empleo?
7. ¿Qué entiende por empleabilidad?

8. ¿Ha pasado por algún proceso de inserción laboral? ¿Le ha servido para mejorar su empleabilidad?
9. En cuanto al apoyo profesional recibido en este proceso, ¿cómo describiría las características del profesional de referencia?
10. ¿Reconoce la figura del/la Trabajador/a Social en materia de inserción socio laboral?
11. ¿Cree que necesita aumentar su cualificación profesional? ¿Por qué?
12. ¿Le gustaría seguir formándose? ¿En qué materia?
13. ¿Cree que existe conciencia social y respaldo o apoyo social y político respecto a las personas en situación de desempleo?

Anexo 4 Ficha de seguimiento

LOGO ENTIDAD FICHA DE SEGUIMIENTO

Usuario /a Participante
 Domicilio:
 Teléfono contacto:
 Programa / Proyectos:
 Fecha:

ACTIVIDADES REALIZADAS
 > Fecha:

RESULTADOS MÁS RELEVANTES
 > Fecha:

DEBILIDADES A TENER EN CUENTA
 > Fecha:

FORTALEZAS
 > Fecha:

Anexo 5. Matriz del modelo evaluativo

Elementos	Ejemplo	
Dimensión	Salud, educación, cultura, económica, cognitiva, emocional y conativa, apoyo social,	
VARIABLES	Edad, sexo, ocupación, nivel de estudios, etc.	
Indicadores (cuantitativos y cualitativos)	Nº de sesiones formativas. Nº de entrevistas de trabajo.	
Técnicas	Cuantitativas: Encuesta Observación estructurada	Cualitativas: Entrevista abierta Historias de vida
Instrumentos	Historia Social Informe diagnóstico empleabilidad Hoja de derivación Ficha de seguimiento Cuestionario de Satisfacción	

Fuente: Elaboración propia a partir de Herrera (2012).