



Observatorio
DLD

Informe de resultados de investigación Observatorio DLD 2023



Agradecimientos

Desde Fundación Santa María la Real queremos transmitir nuestro más sincero agradecimiento a las personas en situación de desempleo de larga duración que participaron dando respuesta a nuestra encuesta y especialmente a las que confiaron en nosotros para compartir sus relatos de vida.

También, gracias a los/as profesionales independientes, administraciones públicas, entidades del Tercer Sector, sindicatos y empresas por su compromiso y generosa transmisión de conocimiento: Agencia para el empleo de Madrid, Servicio Cántabro de Empleo, Xunta de Galicia, Femepa, Asociación Arrabal, Fundación Juan XIII, Eslabón, Cepaim, Fundación Tomillo, Fundación La Caixa, Proyecto Abraham, Universidad Autónoma de Madrid, Universidad Autónoma de Barcelona, Universidad de Valencia, Universidad Complutense de Madrid, Sindicato Comisiones Obreras, Eulen, Mainjobs, Clece, Sacyr y Gullón.

En tercer lugar, a las entidades que conforman la Red de Observatorio de Desempleo de Larga Duración: Fundación Érguete - Integración, YMCA, Asociación Plaza Mayor, Fundación el Buen Samaritano, COCEMFE Burgos, FEDAPAS Federación Extremeña de Discapacitados auditivos, padres y amigos del sordo, ASPAYM Castilla y León, Fundación Novaterra, Fundación Federico Ozanam, Faema Ávila, Asociación San Ricardo Pampuri, Cáritas Béjar, Llanero solidario, Fundación Rey Ardid, Ayuntamiento de Ávila y Fundación Diagrama por su apertura a compartir saberes y experiencias en el marco de nuestros grupos de trabajo.

En cuarto lugar, al equipo de investigación asesor, conformado por los profesores Pablo López Calle, como investigador principal, María José Díaz, y Antonio Ramírez, integrantes del grupo de investigación Charles Babbage de la Universidad Complutense de Madrid.

Este informe de resultados se ha realizado en el marco del proyecto “Observatorio Estatal de Desempleo de Larga duración” impulsado por la Fundación Santa María la Real y es financiado por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 a través de la Convocatoria IRPF 2022.

Índice

1 . INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVOS	5
3. METODOLOGÍA	6
3.1. Revisión bibliográfica y explotación de datos estadísticos de fuentes secundarias	6
3.2. Aproximación cuantitativa: encuesta dirigida a personas desempleadas de larga duración	6
3.3. Aproximación cualitativa	8
4. ESTADO DE LA CUESTIÓN	10
4.1. Aproximación cuantitativa a la realidad del desempleo y del desempleo de larga duración en Europa y en España	10
4.2. Marco de regulación y políticas del mercado de trabajo en España	13
5. RESULTADOS	20
5.1. Perfil del desempleado/a de larga duración	20
5.2. Perfiles más vulnerables ante los efectos del DLD	25
5.3. Factores determinantes en la búsqueda de empleo realizada por las personas en desempleo de larga duración	34
5.4. La experiencia de los participantes DLD en programas de empleo	41
5.5. Rol y prácticas inspiradoras de la Administración, Tercer sector y empresas para la lucha contra el DLD	59
6. CONCLUSIONES	65
7. RECOMENDACIONES	68
7.1. Nivel macro: Repensando las políticas activas y de protección social que palian el DLD	68
7.2. Nivel meso: Repensando los roles y las relaciones de los agentes intervinientes en la lucha contra el DLD	69
7.3. Nivel micro: Integrando las necesidades de los colectivos DLD más vulnerables en programas de empleo	71
BIBLIOGRAFÍA	73
ANEXO I. PRÁCTICAS INSPIRADORAS DE ENTIDADES PÚBLICAS Y DEL TERCER SECTOR	76
ANEXO II. PRÁCTICAS INSPIRADORAS DEL SECTOR EMPRESARIAL	87

1. INTRODUCCIÓN

El desempleo de larga duración alcanza a 1.115.200 personas desempleadas en España (618.800 mujeres y 496.300 hombres), con estas cifras resulta evidente afirmar que sigue constituyéndose como una de las grandes problemáticas del país.

Considerando esta realidad, la Fundación Santa María la Real puso en marcha el Observatorio de Desempleo de Larga Duración en 2022, una iniciativa realizada con la financiación del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 (Convocatoria IRPF 2022) cuya primera investigación tuvo como objetivo principal medir el grado de exclusión social de las personas en situación de desempleo de larga duración. En el marco de dicho estudio, hallamos que el 72% de ellas se encontraba en riesgo de pobreza (FSMLR, 2022).

Para paliar esta realidad, las autoridades han puesto en marcha políticas activas de empleo y de protección social. A nivel estatal, **la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, marca dentro de sus directrices la reducción de la tasa y del tiempo en desempleo** e incluye expresamente como colectivo prioritario a las personas desempleadas de larga duración.

Partiendo de este contexto, en este 2023, nos ponemos como propósito actualizar el perfil del desempleado/a de larga duración y ahondar sobre los factores que determinan la búsqueda de empleo. Así como caracterizar los programas de empleo más utilizados por esta población, describir su alcance, pero también las necesidades de intervención manifestadas por las propias personas desempleadas.

Este informe responde así a las bases de la Estrategia FSE+ 2021-2027 (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020) que enfatizan en el sis-

tema de seguimiento y evaluación de políticas, prestando especial importancia al análisis del rendimiento de los programas y de aquellos factores que influyen en la eficacia de los mismos.

De acuerdo con el Ministerio de Política Territorial y Función Pública (2020), la evaluación de políticas públicas permite extraer conclusiones de la intervención realizada, respecto a los elementos que han condicionado los resultados obtenidos; una idea que la Fundación Santa María la Real comparte y a la que quiere contribuir con el presente trabajo.

Considerando lo anterior, **este informe se estructura de la siguiente manera: las secciones 1, 2 y 3 se encuentran dedicadas a la introducción al tema objeto de estudio, el planteamiento de objetivos de la investigación y la presentación de la metodología utilizada. El apartado 4 se adentra en el estado de la cuestión, ofreciendo una aproximación cuantitativa a la realidad del desempleo y concretamente al de larga duración, así como un acercamiento al marco regulatorio en políticas del mercado de trabajo en España. En el apartado 5 se exponen los principales resultados de la investigación** que incluyen: una caracterización de la persona desempleada de larga duración y los perfiles más vulnerables, la presentación de los factores determinantes en la búsqueda de empleo, un análisis concienzudo de la experiencia de los participantes DLD en programas de empleo así como un acercamiento al rol y las prácticas más inspiradoras de la Administración, Tercer sector y empresas para la lucha contra el DLD. Por último, **las secciones 6 y 7 se encuentran dedicadas a la presentación de conclusiones y recomendaciones.**

2. OBJETIVOS

El objetivo del proyecto “Observatorio Estatal del Desempleo de Larga Duración” es mejorar la intervención que se realiza con colectivos vulnerables y que se encuentran en situación de desempleo de larga duración a través de un observatorio estatal que permita comprender y analizar cuál es la realidad del desempleo de larga duración desde la perspectiva de la inclusión social.

Con el fin de alcanzar dicho objetivo general, se desarrolla una **investigación social aplicada** que contempla los siguientes **objetivos específicos**:

OE1 Conocer las buenas prácticas que se están llevando a cabo con las personas pertenecientes a los colectivos más afectados por el desempleo de larga duración desde las organizaciones públicas y privadas y sistematizar las medidas e intervenciones más eficaces.

OE2 Perfilar el desempleo de larga duración, para identificar cuáles son las dificultades a las que se enfrenta cada colectivo y las necesidades de intervención asociadas.



3. METODOLOGÍA

Para dar respuesta a los objetivos planteados, ha sido clave la aplicación de una **metodología mixta**, donde se combina tanto el enfoque cuantitativo como cualitativo. A continuación se explican las técnicas y análisis realizados.

3.1. Revisión bibliográfica y explotación de datos estadísticos de fuentes secundarias

En primer lugar, se realizó una **revisión de la bibliografía** básica en materia de desempleo de larga duración, **así como de las fuentes legales** de mayor relevancia para su comprensión.

También se procedió a la **explotación de datos estadísticos secundarios**, con el propósito de extraer información pertinente para conocer el alcance cuantitativo real de las personas desempleadas de larga duración, principalmente del Instituto Nacional de Estadística (INE) a través de la Encuesta de Población Activa y Eurostat.

3.2. Aproximación cuantitativa: encuesta dirigida a personas desempleadas de larga duración

A continuación, con el propósito de identificar los perfiles más vulnerables ante el desempleo de larga duración, sus necesidades y su experiencia en programas de empleo, se diseñó una **encuesta con alcance en todo el territorio nacional, en formato online, dirigida a personas desempleadas de más de un año entre 18 y 65 años**. Como se observa en la Tabla 1, el tamaño muestral es de **549 casos**, residentes en España cuya **media de edad es de 46,72** (SD=10,84). Se trata de un **muestreo no probabilístico** alcanzado a través de un proceso de divulgación mediante canales online y el alcance social de la Fundación Santa María la Real. Asimismo, ha sido fundamental el apoyo de las entidades de la Red del Observatorio de Desempleo de Larga duración.

La información ha sido tratada mediante el software estadístico IBM SPSS Statistics 26. Antes de comenzar con los análisis, para su mejor operatividad algunas variables fueron objeto de recodificación.

Finalizadas las tareas de preparación y limpieza de la base de datos, se comenzó por la descripción de la muestra mediante **estadística descriptiva univariante** (tablas de frecuencia). Para mostrar la asociación entre dos variables se realizaron tablas de contingencia, mostrándose en el presente informe únicamente aquellas con significación estadística, es decir, aquellas cuyo p.valor ha resultado inferior a 0,05. Los estadísticos descriptivos utilizados para constatar la fuerza de la asociación han sido el coeficiente de contingencia, V de Cramer y Phi (en tablas cuadradas) en el caso de las tablas nominales y Tau B de Kendal en el caso de que la variable dependiente fuera ordinal. Dentro de la **estadística**

descriptiva bivariada también se ha hecho uso del análisis del coeficiente de correlación (para detectar la asociación, dirección e intensidad de la relación lineal entre dos variables) y de la comparación de medias: la comparación de los valores de una variable continua según los valores de una variable (o factor) que se puede resumir en dos o más categorías.

Los árboles de segmentación que se ofrecen han sido contruidos con la intención de clasificar a la población y detectar perfiles sociodemográficos con un comportamiento diferencial en cada una de las variables dependientes que se han utilizado. Esta técnica es apropiada para variables no métricas y consiste en la división jerárquica de la muestra a través de los mejores predictores que le ofrecen las variables independientes. Cada una de estas subdivisiones recibe el nombre de nodo. Los nodos son homogéneos internamente y heterogéneos entre sí en términos de varianza. El método de dependencia utilizado para la construcción de todos los árboles ha sido el método CHAID y se ha utilizado la significación ofrecida por Chi Cuadrado para la separación y fusión cuando este tenía un valor inferior a 0,1.



TABLA 1. Distribución sociodemográfica de la muestra

	n	%		n	%
Género declarado			Edad (Franjas)		
Masculino	174	31,7	18-24	22	4
Femenino	371	67,6	25-34	62	11,3
Otros	4	0,7	35-44	124	22,6
			45-54	191	24,8
			55-60	104	18,9
			61+	46	8,4
Entorno rural/urbano (Habitantes del municipio)			Nacionalidad		
Menos de 2.000	33	6	Española	445	81,1
Entre 2.000 y menos de 10.000	73	13,3	Española y otra	85	15,5
Entre 10.000 y menos de 50.000	130	23,7	Extranjera	19	3,5
Más de 50.000	313	57			

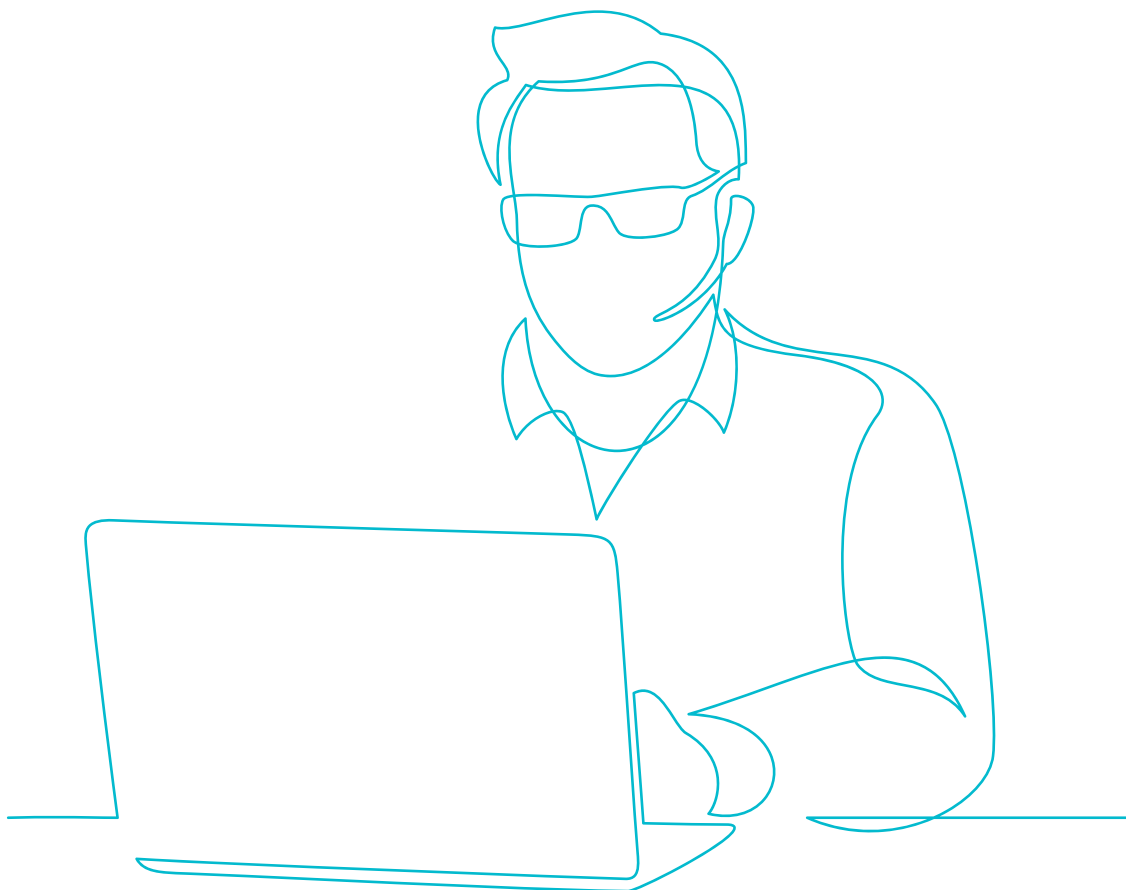
Nota. Elaboración propia

3.3. Aproximación cualitativa

Con el propósito de profundizar en el objeto de estudio considerando la visión de los diversos agentes implicados en el fenómeno del desempleo de larga duración, así como para dar respuesta a los OE1 y OE2, se realizaron las siguientes técnicas de carácter cualitativo: entrevistas semiestructuradas con expertos/as, profesionales de la intervención sociolaboral, representantes del tejido empresarial, grupos de discusión con personas desempleadas de larga duración y sesiones de trabajo con la red de entidades del Observatorio.

En primer lugar, con el fin de realizar un acercamiento a la realidad del desempleo de larga duración (DLD de ahora en adelante), se realizaron **10 entrevistas semiestructuradas**, dos de ellas con dos informantes, siendo entrevistados en total 12 **personas expertas** en: investigación en el ámbito de la sociología del trabajo, intervención sociolaboral para la búsqueda y mejora del empleo de entidades públicas, sindicatos e informantes con perfil de evaluación de proyectos.

Se llevaron a cabo **10 entrevistas de carácter semiestructurado, 3 de ellas dobles, siendo en total entrevistados 13 profesionales** de diversos rangos **pertenecientes a entidades del sector público o social**, con el propósito de acercarnos a sus prácticas inspiradoras en materia de DLD y a su percepción acerca de las necesidades más recurrentes en población DLD. Entre los perfiles entrevistados encontramos a: coordinadores/as de proyectos de empleo, técnicos/as de empleo, prospectoras laborales y orientadores/as laborales.

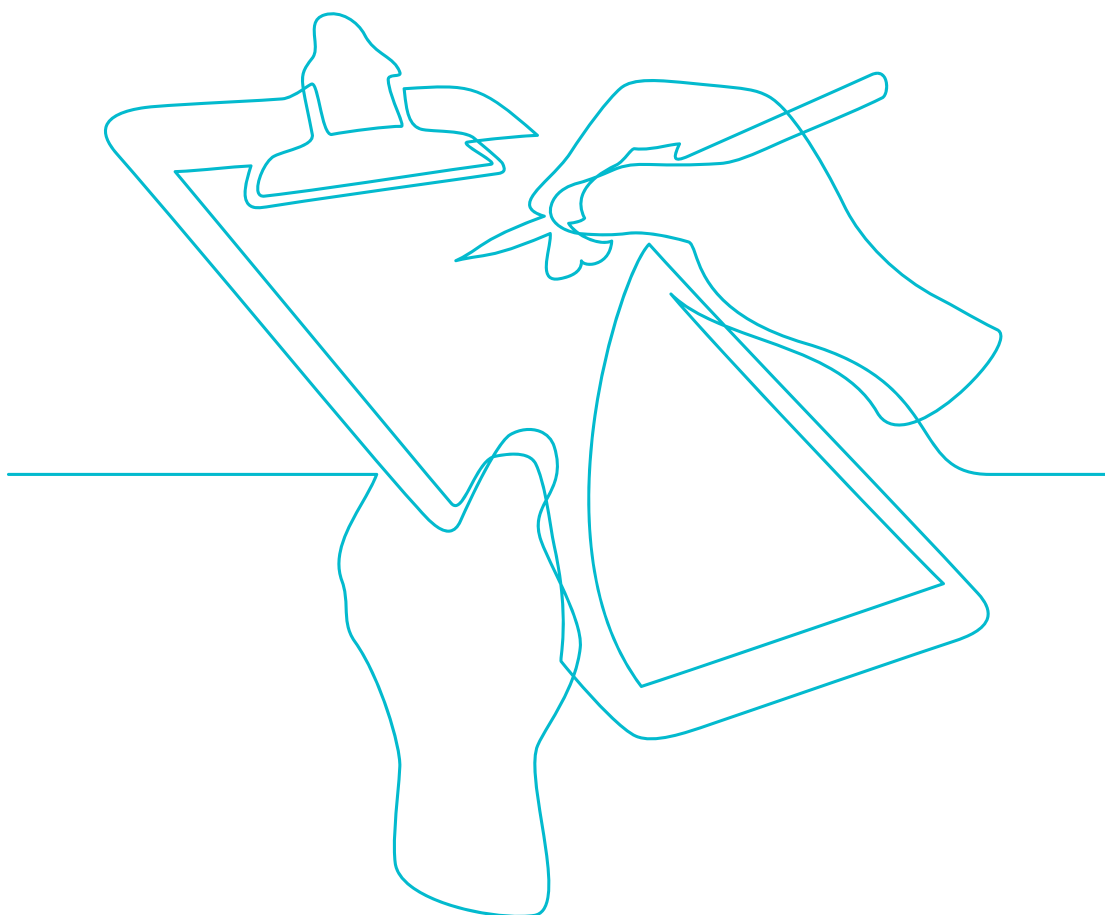


También se efectuaron **5 entrevistas a representantes del tejido empresarial** para conocer sus prácticas inspiradoras para la lucha contra el desempleo de larga duración y su percepción acerca de su rol en la misma. En cuanto al perfil, participaron técnicos/as de Recursos Humanos y de proyectos de empleo.

Asimismo, se realizaron **2 grupos de discusión en los que participaron 12 personas desempleadas de larga duración**, siendo uno de ellos exclusivo con mujeres y el otro de carácter mixto. El objetivo específico de estos grupos fue conocer su perspectiva frente a la falta de empleo y su experiencia en programas de empleo.

Por último, se desarrollaron **3 sesiones de trabajo con los miembros de la red de entidades**, en 2 de las cuales se abordaron necesidades de participantes desempleados/as de larga duración, se compartieron experiencias de intervención con este colectivo, y se trabajó en el desarrollo de recomendaciones para la mejora de la intervención con personas desempleadas de larga duración.

Toda la información cualitativa fue analizada a través del programa Atlas Ti 9.1 mediante la técnica de análisis de contenido.



4. ESTADO DE LA CUESTIÓN

En este apartado se brinda una aproximación cuantitativa al desempleo y concretamente al desempleo de larga duración, a través de una mirada evolutiva de 2009 a la actualidad para ver así los efectos de las crisis acontecidas en dicho tramo temporal. Asimismo, se ofrece un acercamiento al marco de las principales políticas públicas de empleo desarrolladas a nivel internacional, europeo y nacional, con el fin de ofrecer el contexto legal sobre el que se enmarcan los programas y otras acciones dedicadas a paliar el desempleo de larga duración.

4.1. Aproximación cuantitativa a la realidad del desempleo y del desempleo de larga duración en Europa y en España

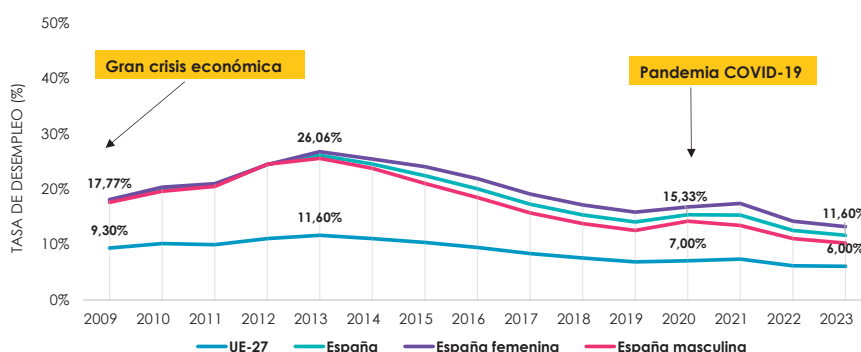
A partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (INE, 2023) se observa, a nivel nacional, la **tendencia decreciente del desempleo** en los últimos años. A pesar del repunte en 2020 y 2021, debido a la crisis sociosanitaria, **se registra en el II Trimestre de 2023 una tasa de desempleo del 11,60%**, siendo la cifra más baja desde 2009. En términos absolutos, las personas en situación de desempleo se encuentran cercanas a los 3 millones (2.762.500).

Sin embargo, pese a la caída del desempleo con respecto a los años precedentes, **la tasa registrada en España duplica para el mismo trimestre la media europea (6%), situándose como el primer país de la Unión Europea con mayor desempleo.**

Asimismo, **a nivel nacional**, continúa apareciendo una **brecha de género que eleva la tasa de desempleo de las mujeres a un 13,16% (1.485.000), frente al 10,19% de los hombres (1.277.400).**

...

GRÁFICO 1. Evolución de la tasa de desempleo en Europa y España (2009-2023)



Nota. Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa II T 2009-2023 (INE, 2023) y Eurostat (2023).

En lo que respecta a la distribución del desempleo en función de la comunidad autónoma (CC.AA de ahora en adelante), encontramos notables diferencias entre territorios, dibujando en el mapa una clara **separación entre norte/centro y sur**. El gráfico 1 refleja los territorios que superan la tasa media de desempleo nacional. **Ceuta y Melilla** son las ciudades autónomas con mayor desempleo registrado, con un 27,37% y un 19,42% respectivamente. Los siguientes territorios con las tasas más elevadas son **Andalucía** (18,05%), **Extremadura** (17,05%) y Canarias (15,25%).

• • •

GRÁFICO 2. Las 5 CC.AA con mayor tasa de desempleo (2023)

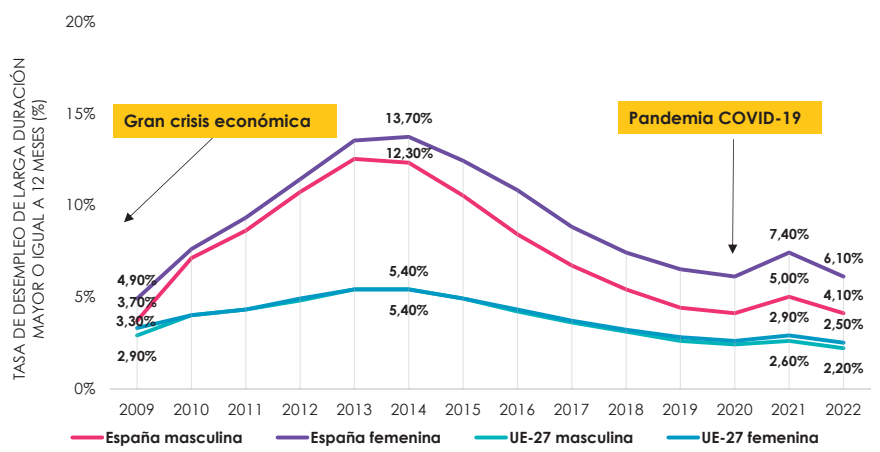


Nota. Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa II T 2023 (INE).

Una vez mostrados los principales datos sobre desempleo, **ahondaremos en la distribución y evolución del desempleo de larga duración**, entendiendo este como la situación de llevar un año o más en búsqueda de empleo.

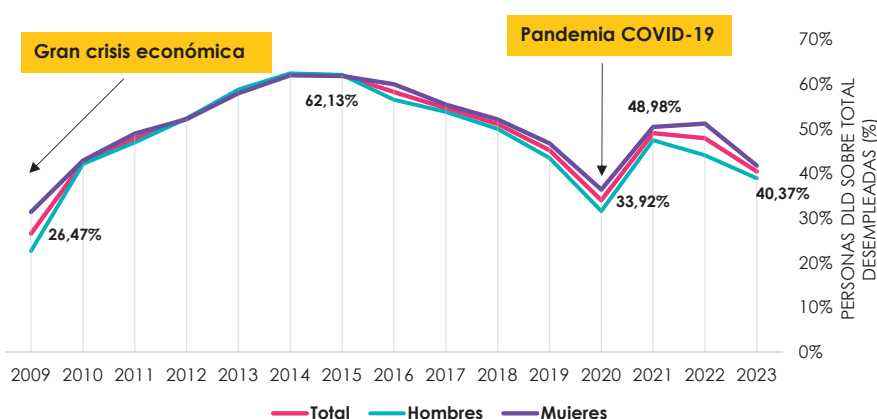
El gráfico presentado a continuación (Gráfico 3) muestra la **evolución de la tasa de desempleo de larga duración**¹. Como ocurriera con la tasa de desempleo general, se evidencia **en España una evolución ascendente del DLD hasta el año 2014 (13,70% y 12,30%)**, **tras este punto álgido la tasa de DLD muestra una dinámica decreciente que vuelve al alza solo tras la crisis pandémica (2021) siendo más notoria en las mujeres (7,40% vs. 5,00%) y que se sitúa en 2022 en un 6,10% frente al 4,10% de los hombres**. A nivel europeo, el desempleo de larga duración presenta una tendencia a la baja desde 2014, con un 2,35% de tasa DLD media en 2022.

¹ Según el INE esta tasa se calcula de la siguiente forma: Parados que llevan doce meses como mínimo buscando empleo y no han trabajado en ese período, como porcentaje de la población activa total (ocupados más no ocupados).

GRÁFICO 3. Evolución de la tasa de desempleo de larga duración en Europa y España (2009-2023)


Nota. Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa II T 2009-2022 (INE) y Eurostat 2Q (2022).

El gráfico 4, señala el cambio que ha experimentado la proporción de personas desempleadas de larga duración (DLD)² con respecto al total de personas desempleadas. Tal y como podemos observar, aunque se ha producido un descenso en 2023 en comparación con los tres años precedentes, hasta un **40,37% de las personas desempleadas llevan 12 meses o más en esa situación, es decir, 1.115.200 personas (618.800 mujeres y 496.300 hombres) se encuentran en desempleo de larga duración.**

GRÁFICO 4. Evolución del % personas en situación de DLD (2009-2023)


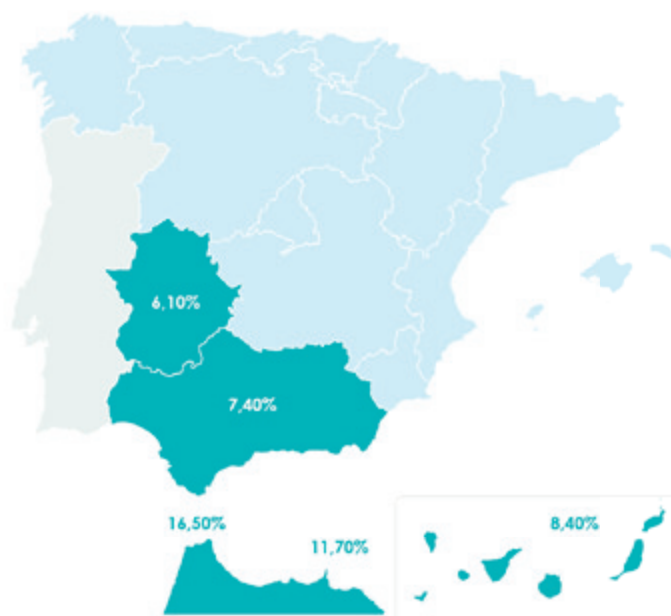
Nota. Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa II T 2009-2023 (INE)

² Según el Tribunal de Cuentas Europeo (2021a) y el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2022), las personas se encuentran en situación de desempleo de larga duración (DLD), cuando han pasado un periodo de doce meses o mayor sin trabajar y en búsqueda activa de empleo.

Respecto a la **distribución del desempleo de larga duración por CC.AA.**, no encontramos diferencias en cuanto a ciudades o comunidades afectadas si lo comparamos con las tasas de desempleo general. En este sentido, tal y como muestra el gráfico 5, la zona sur del país sigue siendo la más afectada.

• • •

GRÁFICO 5. Las 5 CC.AA con mayor tasa de desempleo de larga duración (2022)



Nota. Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa 2022 (INE).

4.2. Marco de regulación y políticas del mercado de trabajo en España

En este apartado se presenta de forma breve el marco regulatorio de políticas activas y de protección social puestas a disposición de las personas desempleadas de larga duración vigentes en la actualidad. Este repaso por las principales normativas pretende ser un modesto marco de referencia para el entendimiento de la implantación de programas y servicios de empleo que luego serán objeto de análisis.

4.2.1. LOS ODS Y LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO

Las Naciones Unidas (2015) acuerdan para la Agenda de Desarrollo Sostenible, objetivos globales para 2030, dentro de los cuales se sitúan algunos dirigidos ante la problemática del desempleo. Así, la cuestión de protección al empleo y las desigualdades que generan aparecen en el **ODS 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo**, meta 1.4, la cual establece la garantía a todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los más vulnerables, de **tener los mismos derechos a los recursos económicos**. En segundo lugar, en el **ODS 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos**, meta 8.3, donde se indica la **promoción de**

políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación; y, en tercer lugar, en el **ODS 10: Reducir la desigualdad en y entre los países**, meta 10.2, dedicada a **potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad**.

4.2.2. FONDO SOCIAL EUROPEO PLUS FSE+ (2021-2027)

A partir de lo anterior y tal como se ha mencionado, la Unión Europea establece nuevas medidas para atajar tres ámbitos de inversión: el empleo, la educación y la inclusión social y la lucha contra la pobreza. En lo que a empleo respecta, **el FSE+ para el periodo 2021-2027 introduce una serie de avances, insistiendo en la necesidad de un enfoque individualizado para garantizar la plena inclusión** (Tribunal de Cuentas Europeo, 2021b). De esta manera, **el FSE+ pretende atajar el desempleo de larga duración por medio de políticas activas**, que, de acuerdo con la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo son **“el conjunto de servicios y programas de orientación, intermediación, empleo, formación en el trabajo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento dirigido a impulsar la creación de empleo y a mejorar las posibilidades de acceso a un empleo digno**, por cuenta ajena o propia, de las personas demandantes de los servicios de empleo, al mantenimiento y mejora de su empleabilidad y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social” (BOE, 2023, p. 31).

4.2.3. PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA: NUEVAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA UN MERCADO DE TRABAJO DINÁMICO, RESILIENTE E INCLUSIVO (2023)

A nivel nacional, y gracias a los fondos europeos Next Generation EU, se ha puesto en marcha el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia: nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo (Gobierno de España, 2023) que incluye una serie de medidas para la cobertura del desempleo. Concretamente, **el Componente 23 presenta como una de sus metas la mejora del sistema de la protección por desempleo**, en especial de las personas en desempleo de larga duración. Plantea subsidios no contributivos para quienes se encuentren afectados por la falta de oportunidades. Con ello, se pretende reducir desigualdades económicas y las tasas de pobreza extrema y moderada. Este objetivo se alcanza mediante la **promoción de programas de inserción sociolaboral y con la participación de empresas en la incorporación de medidas respecto a responsabilidad social corporativa** que impulsen el desarrollo de acciones de sensibilización y continuidad en el empleo de colectivos propensos a caer en situación de DLD (Aguilar, 2021).

Cabe agregar que la **Reforma 5 del Componente 23: modernización de políticas activas de empleo, contribuye en el diseño de las políticas activas implicadas en la empleabilidad**, no obstante, incluso con las inversiones realizadas para combatir esta problemática, se ha observado que **las políticas activas de empleo no han sido eficaces para reducir el DLD**. Tampoco han garantizado la inserción y orientación profesional de las personas trabajadoras; por lo cual **es fundamental diseñar políticas activas dirigidas a evitar la discriminación en todo caso y aún más por edad**. Para mitigar los efectos de este asunto, el **Componente 22: Plan de Choque para la Economía de los Cuidados y Refuerzo de las políticas de igualdad e inclusión (2023)** detalla la inversión dirigida a **proyectos para la integración sociolaboral de aquellas personas en DLD mediante itinerarios de inclusión; los cuales se**

complementan con prestaciones asistenciales. En esta línea, se dedica atención especial y prioritaria en relación con la integración y activación de las personas desempleadas de larga duración, entre otros colectivos en situación o riesgo de exclusión social.

4.2.4. ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE APOYO ACTIVO AL EMPLEO 2021-2024

En consonancia con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, España publica en el Boletín Oficial del Estado (BOE, 2021a) el **Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024**; concretamente esta estrategia constituye a nivel normativo la herramienta guía en la coordinación y puesta en marcha de las políticas activas de empleo e intermediación laboral. En su objetivo estratégico 1, plantea un enfoque centrado en las personas y en las empresas, con la intención de **“mejorar el acceso al empleo de demandantes de empleo, especialmente de jóvenes y personas en situación de desempleo de larga duración”** (BOE, 2021a, p. 68).

4.2.5. LEY 3/2023, DE 28 DE FEBRERO, DE EMPLEO Y PLAN ANUAL PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO DIGNO 2023

La **Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo**, surge con el propósito de proporcionar un marco normativo que establezca **directrices para planificar, coordinar y ejecutar políticas para crear nuevos puestos de trabajo y por consiguiente reducir la tasa y los tiempos de desempleo**. De hecho, considera dentro de los colectivos especialmente vulnerables a las personas en desempleo de larga duración, personas mayores de 45 años y personas en situación de exclusión social, entre otros, que son beneficiarios de atención prioritaria por parte del Sistema Nacional de Empleo (BOE, 2023).



Según lo establecido en el artículo 13.2 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, se dicta Resolución de 29 de mayo de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de mayo de 2023, donde se aprueba el **Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2023** (BOE, 2023). Este plan indica en su objetivo clave 2: **Aumentar la activación y reducción de los periodos de desempleo**; para ello, utiliza como indicador de medición la reducción de la duración del desempleo y la reducción de la inactividad para atender el problema que genera el desempleo cronificado, así como a la exclusión social a causa del mismo.

El plan recoge 96 servicios y programas de políticas de activación para el empleo, de los cuales 65 son comunes (es decir, son de aplicación en todo el Estado) y 31 propios (de aplicación a nivel comunidad autónoma). Ya recogía el **Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, algunos de los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo mencionados en el Plan de 2023**. Dicho Real Decreto definía en ese momento los programas comunes de activación para el empleo como **“un conjunto de medidas dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas”** (BOE, 2021).

En este punto, es oportuno mencionar **los ejes en los que se enmarcan los programas y servicios de políticas activas de empleo** (BOE, 2023). Estos son: **Eje 1. Orientación, Eje 2. Formación, Eje 3. Oportunidades de empleo, Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, Eje 5. Emprendimiento, Eje 6. Mejora del marco institucional**. Es así como teniendo en cuenta estas directrices, se considera necesario presentar a continuación algunos de los programas comunes de las políticas activas de empleo que benefician a las personas en situación de desempleo de larga duración, según ejes y sus principales objetivos.





TABLA 2. Ejes, objetivos y programas comunes del Servicio Nacional de Empleo que benefician a las personas en DLD.

Eje	Objetivo del eje	Programas Comunes
Eje 1. Orientación	Promover la inserción de calidad mediante actuaciones de diagnóstico individualizado, orientación personalizada e itinerario personalizado.	→ Programa de orientación profesional para el empleo y el autoempleo.
		→ Programas de colaboración con agencias de colocación.
		→ Programa de colaboración para las actividades de prospección empresarial e intermediación laboral.
Eje 2. Formación	Ajustar la oferta formativa a las necesidades del mercado de trabajo y a la mejora de la competitividad.	→ Programas específicos de formación dirigidos a personas demandantes de servicios de empleo desempleadas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional.
		→ Programas formativos que incluyan compromisos de contratación.
	Dotar de una formación flexible a las personas adultas de 25 a 64 años.	→ Formación en alternancia con el empleo.
Eje 3. Oportunidades de empleo	Favorecer cohesión territorial preferentemente en las zonas menos desarrolladas, afectadas por crisis sectoriales o deslocalización productiva y, por tanto, con menores oportunidades de empleo y mayor riesgo de despoblación.	→ Programas de colaboración con órganos de la Administración General del Estado, organismos autónomos y entidades sin ánimo de lucro.
		→ Programa de inserción laboral a través de obras o servicios de interés general y social.
Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo	Fomentar y sostener la contratación de personas pertenecientes a colectivos que presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo.	→ Programa para la igualdad entre hombres y mujeres.
		→ Programa para evitar la discriminación por razón de edad.
	Potenciar el empleo como principal instrumento de inclusión social, mejorando de manera prioritaria la activación e inserción de personas pertenecientes a colectivos especialmente afectados por el desempleo (Personas paradas de larga duración y mayores de 45 años).	→ Programas para la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. → Programa de inclusión laboral de personas en riesgo o situación de exclusión.

Nota. Elaboración propia a partir del Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2023.

En el Eje 3, además, se incluye como servicios propios los incentivos a la contratación y mantenimiento de otros colectivos de actuación prioritaria (empresas de inserción y empresa ordinaria); una medida que también favorecería al colectivo de larga duración.

De esta forma, existen **incentivos a la contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración** (Ley 43/2006, R. D. L. 8/2019 y R. D.-L. 1/2023), los cuales están dirigidos a empresas con el objetivo de **promover la inserción laboral de personas desempleadas inscritas en la oficina de empleo al menos 12 meses** en el periodo de los 18 meses anteriores a la contratación. Los beneficios que adquieren las empresas son bonificaciones de tipo mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social por trabajador contratado de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) o, en su caso, por su equivalente diario, durante 3 años. Adicionalmente, cuando estos contratos beneficien a mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/año (1.500 euros/año) durante 3 años. Para acceder a los beneficios, la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos 3 años desde la fecha de inicio de la relación laboral, de lo contrario, deberá devolver el incentivo (Ministerio de Trabajo y Economía Social, y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2022).

4.2.6. POLÍTICAS DE PROTECCIÓN SOCIAL

De forma complementaria a las políticas activas, existen las **políticas de protección social**, también llamadas políticas pasivas de empleo, que siguiendo a Escudero (2008) **“son fórmulas de compensación por la pérdida de ingresos padecida por el trabajador que se encuentra en desempleo, mientras aquel permanece en tal situación**. En concreto, las políticas pasivas **incluyen las percepciones económicas a las que tienen derecho los trabajadores por causa de protección del desempleo, tales como el pago de las prestaciones o de los subsidios** en tal concepto, o de la renta activa de inserción, dirigida a desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo. Esto es, comprenden cualquier tipo de cantidad abonada por los poderes públicos que es percibida por tales colectivos, siempre que su origen sea el desempleo”. En España para cobrar este tipo de prestaciones es necesario cumplir una serie de requisitos que dependen de la solicitud que se presente. Miguélez (2016) afirma que **las ayudas económicas que reciben las personas por encontrarse en situación de desempleo, deben permitirles llevar dignamente sus vidas en tanto que se incorporan laboralmente**. De esta misma manera, resulta pertinente que estos recursos no sean analizados fuera de contexto, por el contrario, en el momento de revisar las prestaciones **es necesario considerar la relación existente con la tasa de paro y la duración del desempleo** (Miguélez, 2016).

En materia de políticas de protección social, el Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo (BOE, 2021b), se presenta como prórroga del **Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción (RAI) para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo**. La renta activa de inserción se encuentra destinada a hombres y mujeres en desempleo que adicionalmente se encuentren en situaciones especiales de necesidad económica y con dificultades para incorporarse en un empleo. A efectos de este, **se beneficiarán aquellos individuos en desempleo, que además figuren inscritos como demandantes en la oficina de empleo ininterrumpidamente por 12 meses o más**; entendiéndose que existe interrupción cuando se ha trabajado un acumulado de 90 días o más en el último año. El Programa de renta activa de inserción (RAI), tiene

como propósito incrementar las oportunidades laborales de las personas activas desempleadas entre los 45 y 65 años de edad, brindando protección económica durante 11 meses.

En este orden de ideas, el Gobierno de España, mediante el Ministerio de Trabajo y Economía Social, y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2022) recoge en la Guía Laboral de 2023 el **Subsidio Extraordinario por Desempleo (SED), que es una ayuda económica que ofrece el Estado a las personas en situación de desempleo y que además tienen cargas familiares**. Entre los requisitos del SED están el no poder cobrar la prestación por desempleo, haber agotado otras prestaciones por desempleo o la Renta Activa de Inserción, estar en situación de desempleo de larga duración y en todos los casos, estar inscrito como demandantes en el SEPE. Estas personas reciben una ayuda monetaria de entre el 80% del Indicador Público de Renta Efectos Múltiples vigente (IPREM), lo que a efectos de 2023 son 480 euros/mes, la duración máxima del subsidio es de 180 días y solo podrá cobrarse una vez.

Como se observa, en España existen tanto políticas activas como de protección social con el fin de asistir al desempleado/a de larga duración, pero su ejecución parece realizarse de forma aislada sin estar vinculadas unas a las otras.

En un análisis de las políticas expuestas y tras su comparación con los datos ofrecidos, **se concluye que las mismas no se han traducido en una disminución del desempleo de larga duración que, como se ve en los gráficos expuestos, durante los últimos diez años sigue duplicando la media europea**. Las razones que se esgriman para explicar la poca efectividad de estas políticas van desde factores estructurales hasta cuestiones más concretas, según informan nuestros expertos/as y la literatura consultada. Entre ellas, se encuentran: una economía inestable agravada por dos crisis en los últimos 15 años, el reparto de competencias en materia de empleo (las prestaciones son competencia del nivel nacional y la formación al empleo es competencia de las autonomías), la falta de recursos humanos para llevar a cabo políticas activas (un ratio elevado de persona atendida por trabajador en servicios públicos de empleo), el poco ajuste con los empleos realmente demandados o emergentes así como la compleja burocracia para la solicitud de algunas prestaciones sociales, entre otras razones. Estas, pues, serían algunas de las flaquezas de una serie de políticas que, aunque tiene el objetivo común de la disminución del desempleo, no se encuentran lo suficientemente imbricadas ni cuentan con un marco que les permita una ejecución eficaz.

Parte de la solución a esta problemática podría ser el estudio de la experiencia de personas participantes en programas o iniciativas de empleo puestas en marcha por diversas entidades. **Siguiendo a Aguilar (2021) la evaluación y la prevención deben ser los ejes principales en las políticas de empleo; de este modo se debe evaluar los planes y programas de empleo a partir de los resultados obtenidos y seguidamente determinar una aproximación de carácter preventivo para mejorar el acceso al mercado de trabajo y mantener en el tiempo el empleo**. Por tanto, resulta importante y necesario el estudio de la experiencia en estos servicios, tal y como pretende la presente investigación.

5. RESULTADOS

En este apartado se presenta una caracterización del perfil del desempleado/a de larga duración que incluye una descripción socio demográfica, laboral, académica, sociosanitaria, socioeconómica y de vivienda. Asimismo, se presentan aquellos grupos detectados de mayor vulnerabilidad a causa de factores objetivos como la duración del desempleo y otras variables de carácter subjetivo. Cuando es posible, este perfilado se muestra en comparación con los resultados de la investigación realizada en el 2022 en el marco de este mismo Observatorio.

5.1. Perfil del desempleado/a de larga duración

A continuación, se presenta un perfil de la persona desempleada de larga duración basado en información secundaria proveniente de la Encuesta de Población Activa (EPA) para un acercamiento más certero al perfil, y en los resultados del perfilado realizado a partir de una fuente primaria, como es la encuesta³ a personas DLD desarrollada en el marco de este estudio.

5.1.1. PERFIL SOCIO DEMOGRÁFICO

Además de concentrar una tasa más elevada de desempleo general, considerando los datos de la EPA 2023 **las mujeres también engrosan en mayor medida el desempleo de larga duración (considerando el total de personas desempleadas de larga duración existe un 55,49% de mujeres frente a un 44,51% de hombres).**

Por otro lado, detectamos una gran diferencia entre las franjas de edad. **Las personas mayores de 45 años representan el 56,66% del desempleo de larga duración**, frente a las menores proporciones de personas que se ubican entre los 35 y 44 años, con un 18,41% y las menores de 35 años (24,91%).

• • •

GRÁFICO 6. Franjas de edad de personas DLD



Nota. Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa II T 2023 (INE)

3 Para conocer más detalles de la encuesta realizada, se recomienda visitar el apartado de Metodología (3.12).

Los datos expuestos permiten afirmar, que las mujeres y las personas mayores de 45 siguen siendo los perfiles con más índice de DLD como ya se apuntaba en la encuesta realizada en 2022.

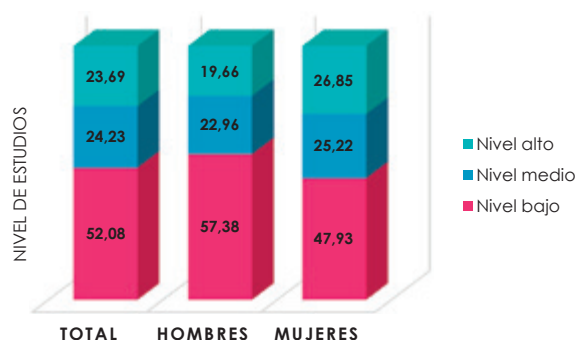
En cuanto a la **residencia en espacios urbanos o rurales**, según datos primarios, **el porcentaje más elevado de desempleo de larga duración (57%) lo encontramos en espacios urbanos**, con población mayor a 50.000 personas. Por el contrario, en zonas rurales con población inferior a 2.000 personas esta cifra baja al 6% de las respuestas. En los espacios intermedios del espectro, entre 2.000 y 10.000 personas y entre 10.000 y 50.000 personas, este porcentaje alcanza el 13,3% y el 23,7%, respectivamente.

En lo concerniente **a la pertenencia a una minoría étnica**, solo un **10,2% dice pertenecer a ella**. En **materia de nacionalidad**, se divide en un **81,1% de personas desempleadas con nacionalidad española**, un **15,5% con nacionalidad extranjera** y un **3,5% con doble nacionalidad**.

5.1.2. PERFIL DE ESTUDIOS Y SOCIOLABORAL

En cuanto a los estudios que poseen, **más de la mitad de personas DLD (52,08%) tiene un nivel bajo de estudios, es decir, no supera la primera etapa de educación secundaria o similar**. Si se desagrega la información entre hombres y mujeres, se observa que en el nivel educativo bajo, los hombres representan 10 puntos porcentuales más en comparación con las mujeres. En el caso contrario, aparecen más mujeres con un nivel de estudios medio (25,22%) y aún más con educación superior (26,85%).

GRÁFICO 7. Niveles de estudios⁴ de personas DLD



Nota. Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa II T 2023 (INE)

Si se comparan estos datos con los de la EPA IIT 2022, se observan porcentajes sumamente similares tanto en hombres como en mujeres.

La Encuesta de Población Activa (INE, 2023) también desagrega la situación de desempleo de larga duración en función de la experiencia laboral. Los datos muestran que **la amplia mayoría (91,04%)**

4 Los niveles de estudio se han agrupado de la siguiente manera: Nivel bajo: analfabetos, estudios primarios incompletos, educación primaria y primera etapa de educación secundaria; Nivel medio: segunda etapa de educación secundaria; Nivel alto: educación superior.

de las personas que llevan un año o más en desempleo han trabajado anteriormente y tan solo un 8,96% se encuentra en búsqueda de su primer empleo.

En relación con el sector económico al que perteneció el último empleo, en ambos casos resulta interesante realizar una comparativa entre personas con menos de un año en desempleo (No DLD) y personas DLD, con el fin de determinar las ramas de actividad desde donde procede en mayor medida el desempleo cronicado. Como se observa en la Tabla 3, encontramos que hasta el 76,79% de personas DLD tuvo su último empleo en el sector servicios y en la agricultura (8,85%). En las personas No DLD el sector servicios vuelve a aparecer (72,48%) pero en segundo lugar aparece el sector industrial.

• • •

TABLA 3. Sector económico del último empleo

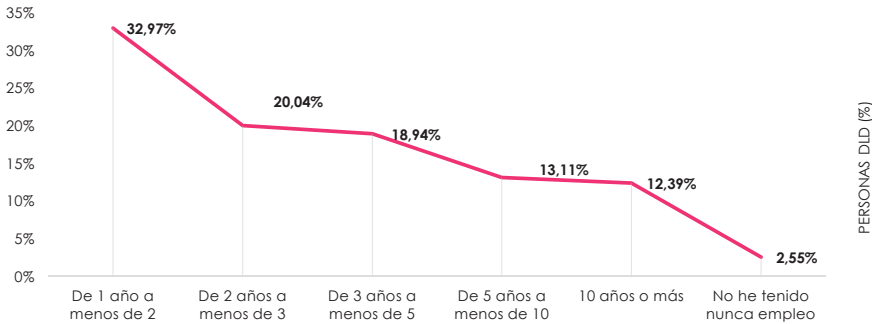
SECTOR ECONÓMICO	Personas No DLD	Personas DLD
Agricultura	8,69%	8,85%
Industria	10,49%	5,29%
Construcción	7,96%	9,07%
Servicios	72,86%	76,79%

Nota. Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa II 2023 (INE)

En cuanto a la duración en situación de desempleo de larga duración, en base a nuestra muestra, se observa que más de la mitad (53,01%) lleva entre 1 y 3 años en esta situación, el 44,44% lleva más de 3 años y solo el 2,55% no ha tenido nunca empleo.

• • •

GRÁFICO 8. Duración del desempleo de larga duración



Nota. Elaboración propia.

En una mirada comparativa, se observa que **en 2023 la situación menos crítica dentro del DLD (de 1 año a menos de 2) ha aumentado respecto al año anterior (32,97% vs. 25,40%) disminuyendo en consecuencia el peso de las personas con situaciones más crónicas (de 2 a más años en desempleo de larga duración).**

5.1.3. PERFIL SOCIOSANITARIO

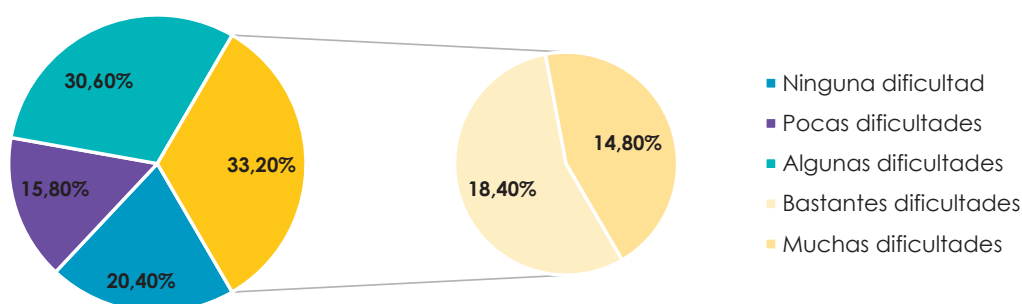
Según nuestra muestra, **la distribución de las personas encuestadas en cuanto a tener una discapacidad igual o superior al 33% y no tenerla es del 12,2% frente al 87,8%**, respectivamente. Al preguntar sobre su estado de salud física, **el 24,2% reconoció verse afectado/a por algún problema grave o crónico de salud física**. Estos datos muestran un incremento respecto al 2022 en 5,70 puntos porcentuales. En cuanto a padecimientos de salud mental, **el 9,3% manifestó tener una enfermedad de salud mental diagnosticada**, un porcentaje inferior al reportado en 2022 (10,8%). En este mismo bloque **se preguntó a las mujeres si habían sido víctimas de violencia de género, un 10,2% de ellas afirmó que sí.**

5.1.4. PERFIL SOCIOECONÓMICO Y DE VIVIENDA

En lo que afecta a aspectos económicos, cuando se pregunta por el total de ingresos netos mensuales del hogar, **la moda de las respuestas la encontramos en la franja de 300 € a 600 €**, manifestada por el 23% de los/as encuestados/as. En segundo lugar, se sitúan los ingresos de 901 € a 1.200 €, declarados por aproximadamente el 17% de los y las encuestadas. Estos datos distan de los resultados de la muestra del 2022, donde la franja que más personas aglutinaba era la de 901 € a 1.200 € con un 22,1%; por su parte, el grupo de personas con ingresos de 300 € a 600 € mensuales suponía el tercer grupo.

...

GRÁFICO 9. Dificultad para afrontamiento de gastos básicos de personas DLD



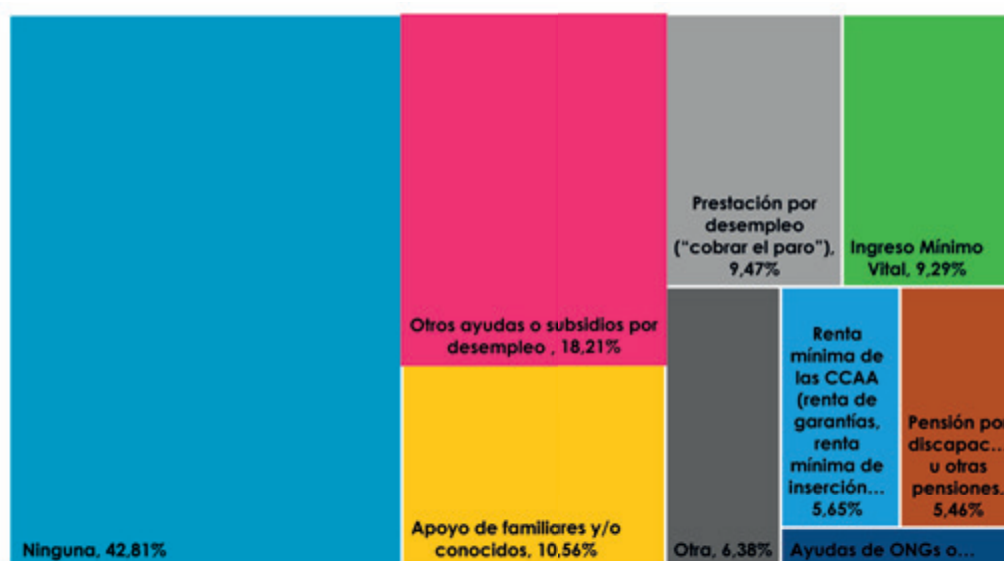
Nota. Elaboración propia

Considerando nuestros propios resultados en 2023, las personas que se encuentran en periodos de desempleo de larga duración se distribuyen mayoritariamente entre tener algunas dificultades (30,60)% y tener bastantes o muchas dificultades (33,20%) para afrontar gastos básicos como vivienda, comida, agua o electricidad.

Al preguntarles por la existencia de algún tipo de ayuda económica o prestación, sorprende que **más de 4 de cada 10 desempleados/as no recibe ningún tipo de ayuda para afrontar dificultades como las anteriormente mencionadas (42,81%)**. Una situación de máxima desprotección que no habría mejorado respecto a 2022 cuando el 43,5% declaró no recibir ninguna ayuda o prestación.

• • •

GRÁFICO 10. Ayudas o prestaciones económicas percibidas por personas DLD

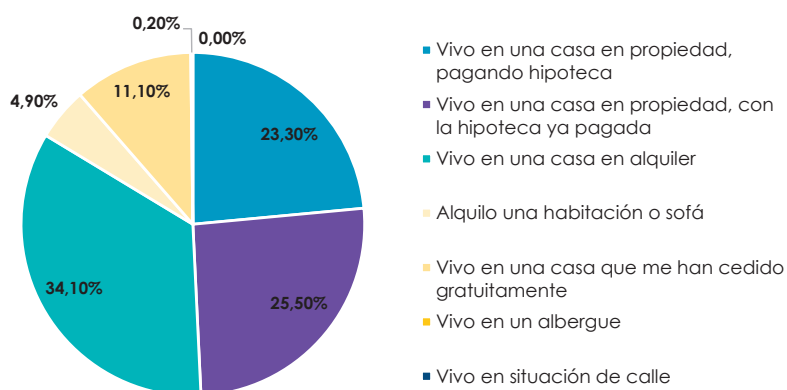


Nota. Elaboración propia

En cuanto a la situación residencial, predomina la situación de vivir de alquiler (34,1%), un porcentaje que ha subido respecto a 2022, cuando suponía la tercera opción con un 23,3%. Tras esta opción, vivir en vivienda propia con hipoteca pagada (25,50%) es la forma residencial más habitual en 2023.

• • •

GRÁFICO 11. Situación de vivienda de personas DLD



Nota. Elaboración propia

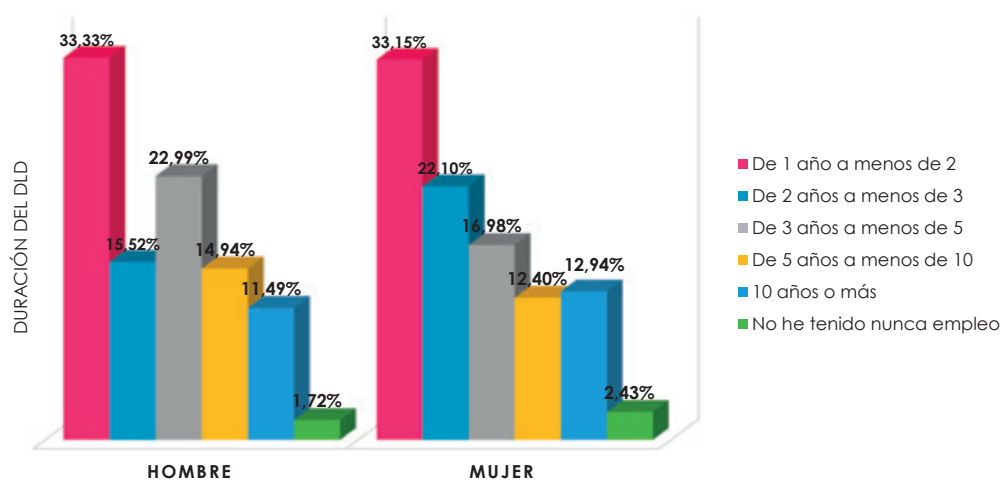
5.2. Perfiles más vulnerables ante los efectos del DLD

Para detectar a los perfiles de mayor vulnerabilidad ante el desempleo de larga duración, se ha considerado un valor objetivo como el tiempo en desempleo y otros de carácter subjetivo, como son las declaraciones vinculadas a ideas desesperanzadoras respecto al futuro laboral.

Como se ha ofrecido en el apartado anterior (Apartado 5.1) las mujeres son las más afectadas por el DLD con un 55,29% en términos generales. Ahora bien, si analizamos la duración del desempleo de larga duración dentro de cada uno de los sexos, se detectan diferencias estadísticamente significativas. Como se observa en el gráfico 11, hombres y mujeres presentan un peso similar de personas con un DLD que va de 1 a menos de 2 años. En el caso de los hombres, el segundo grupo con más peso es el conformado por quienes llevan entre 3 y 5 años (22,99%) en esta situación. Por el lado de las mujeres, el llevar de 2 a menos de 3 años en desempleo es la segunda situación más habitual (22,10%). Sin embargo, los casos de desempleo de larga duración más crónicos por su duración (10 años o más o “No he tenido nunca empleo”) son más usuales entre las mujeres (12,94% vs. 11,49% y 2,43% vs. 1,72%).

• • •

GRÁFICO 12. Diferencias en la duración del DLD según sexos⁵



Nota. Elaboración propia

Una posible explicación a esta distribución puede estar relacionada con la mayor participación de mujeres en programas de empleo que declaran los profesionales consultados, lo que les ayudaría a evitar la cronicidad del desempleo. Una persona responsable de un servicio empleo apunta sobre esto y además añade los cuidados como una causa que situaría a las mujeres en mayor vulnerabilidad ante el empleo:

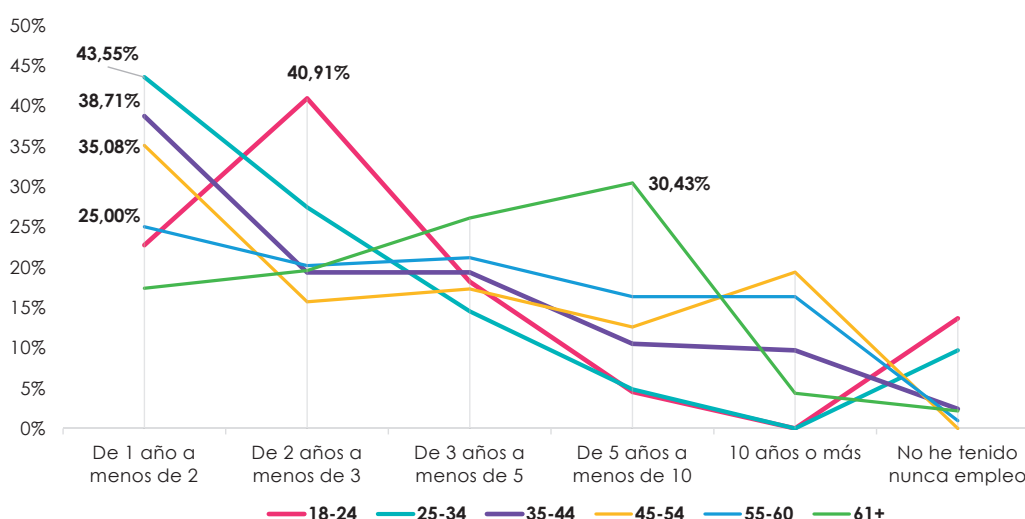
“ Es verdad que acuden más mujeres que hombres, más mujeres y en el caso de las mujeres ves situaciones que han parado su trabajo remunerado por

⁵ $\chi^2 = 43,893$; $p=0,000$ / V de Cramer =0,200 / coeficiente de contingencia =0,272

un tema de cuidados y eso se convierte en un paro de larga duración. Sí, fundamentalmente o por cuidado de menores o por cuidado de familiares, porque se hacen cargo de personas dependientes que se encuentran en el hogar” (EN04).

Por tramos de edad, se observa la siguiente distribución del tiempo en desempleo: **las personas encuestadas entre 18-24 años declaran en un porcentaje superior (40,91%), encontrarse en situación de desempleo hace más de dos años pero menos de tres.** Entre 25 y 34 años la categoría modal es sufrir el desempleo hace más de un año, pero menos de dos, al igual que ocurre en todos los subsiguientes tramos de edad (35 a 44, 45 a 54 y 55 a 60), **hasta llegar a los mayores de 61 años, quienes declaran en un porcentaje superior (30,43%), no formar parte del mercado laboral desde hace más de 5 años pero menos de 10.**

GRÁFICO 13. Diferencias en el tiempo en desempleo según tramos de edad⁶



Nota. Elaboración propia

Con el gráfico anterior, se puede intuir que **las personas mayores (+61) estarían en situación de mayor vulnerabilidad entre el colectivo de desempleados de larga duración por su mayor permanencia en esta situación.** Al respecto del tiempo, un académico investigador apuntaba:

“ Si vieras dentro del colectivo de parados de larga duración, lo que observamos es que la tasa de salida del desempleo va bajando con el tiempo. Cuanto más tiempo pasas en desempleo, la tasa va bajando. Y esto es más agudo para personas de cierta edad, por encima de 50. Después de un año

⁶ $\chi^2 = 88,216$; $p = 0,00$ / V de Cramer = $0,179$ / Coeficiente de Contingencia = $0,372$

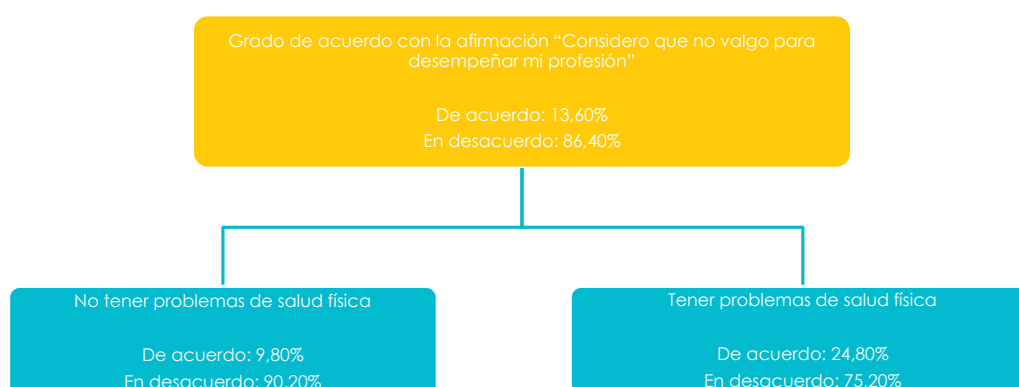
de desempleo, sus tasas de salida bajan a la mitad. Por tanto, tenemos más paro y dentro de estos parados hay un colectivo que es muy proclive a entrar en parado de larga duración y son personas mayores” (EX03).

Para detectar otros grupos vulnerables, se optó además por preguntar por cuestiones psicoemocionales aparecidas a partir de estar en situación de desempleo de larga duración.

Mediante la técnica de árboles de segmentación⁷ se descubrirán las variables que influyen en la percepción de sentirse válido/a para el desempeño de la faceta profesional. Según las respuestas de las personas en situación de DLD encuestadas, **el 13,6% se encuentra de acuerdo⁸ con la afirmación “Considero que no valgo para desempeñar mi profesión”**. En desacuerdo se encuentra el 86,4% de la muestra.

• • •

GRÁFICO 14. Variables que influyen en la sensación de valía para desempeñar una profesión en personas DLD⁹



Nota. Elaboración propia

Tras introducir todas las variables sociodemográficas y relacionadas con la salud, la vivienda y los ingresos en esta técnica de clasificación, **la única de ellas que muestra un valor divisorio estadísticamente significativo es “sufrir o no un problema crónico o grave de salud física”**. Se puede observar cómo **el hecho de no sufrir ningún padecimiento físico disminuye casi cuatro puntos estar de acuerdo con la misma (9,8%)**. Por el contrario, **entre quienes sí declaran un problema grave de salud física** (ramificación del lado derecho del árbol), **el grado de acuerdo (total o parcial) con la afirmación “Considero que no valgo para desempeñar mi profesión” alcanza casi un cuarto de la muestra (24,8%)**. Una mujer

⁷ Para conocer más detalles de esta técnica de clasificación se recomienda visitar el apartado de Metodología (3.2).

⁸ De ahora en adelante, y siempre que se use la escala de acuerdo o desacuerdo, se presentaron los datos agrupados en dos grupos para facilitar la lectura. De esta forma, siempre que se diga “De acuerdo” se presentarán datos productos de la agrupación de las opciones “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo”; por su parte, siempre que se diga “En desacuerdo” se presentarán datos producto de la agrupación de las opciones “En desacuerdo” y “Totalmente en desacuerdo”.

⁹ Valor p corregido=0,000, Chi Cuadrado= 23,042, df=1

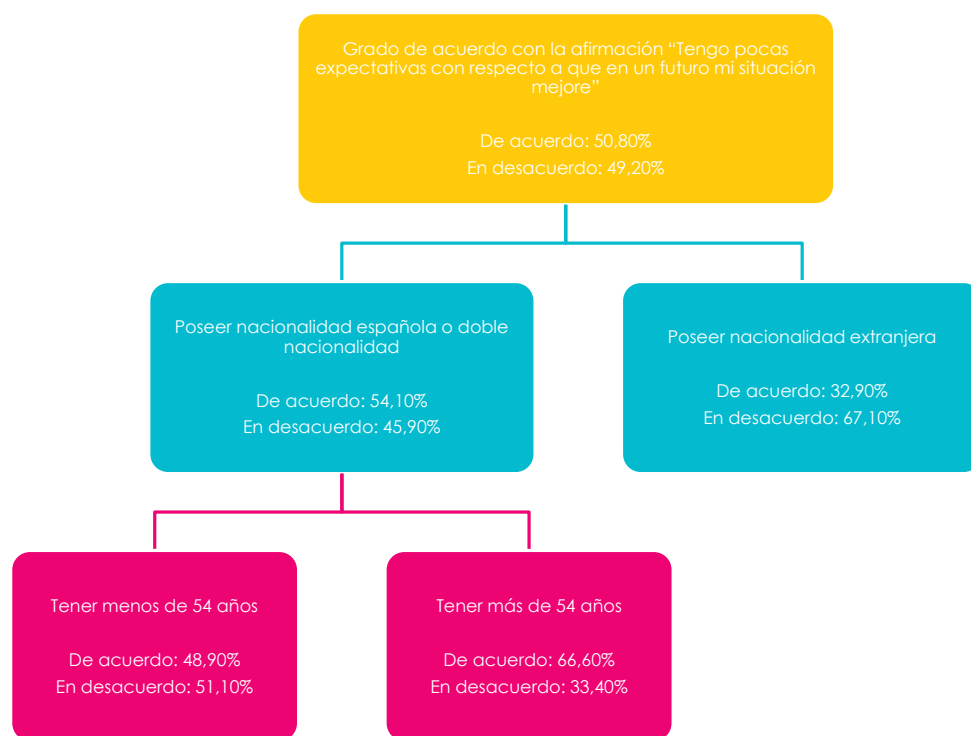
desempleada de larga duración apuntaba lo siguiente respecto a la influencia de su enfermedad sobre sus posibilidades de trabajar en la que era su profesión habitual:

“ Yo llego al punto en el que digo “bueno, es que ya me urge trabajar” porque es mucho tiempo y claro, tengo a los dos niños y digo bueno, la hostelería teóricamente está desesperada por empleados, he ido a varios sitios a pedir solo media jornada, porque, como te digo, por salud no puedo hacer un montón de horas y limpiar algunas cosas” (GMU05).

En cuanto a **las expectativas respecto a que en un futuro la actual situación de desempleo mejore**, las frecuencias para la escala de acuerdo/desacuerdo con la sentencia “tengo pocas expectativas con respecto a que en un futuro mi situación mejore” entre las personas en situación de DLD son: 50,80% de acuerdo frente al 49,20% que está en desacuerdo.

• • •

GRÁFICO 15. Variables que influyen en las expectativas de los DLD en el futuro¹⁰



Nota. Elaboración propia

La variable con mayor potencia estadística para discriminar estas cifras es la posesión (simple o con-jugada con otra) o no posesión de la nacionalidad española. Se puede observar cómo en el grupo de nacionales, las expectativas de mejora son mucho menos elevadas que entre la población extranjera.

¹⁰ Valor p corregido=0,000, Chi Cuadrado= 14,134, df=1

Entre la población nacional se encuentra de acuerdo con la afirmación “Tengo pocas expectativas con respecto a que en un futuro mi situación mejore” el 54,10%, mientras que en el grupo no nacional el porcentaje disminuye al 32,90%.

Solo dentro de la población española o con doble nacionalidad aparece la categoría edad (ramificación del lado izquierdo del árbol), discriminando los resultados entre los encuestados mayores y menores de 54 años. **Entre los y las españoles que tienen menos de 54 años, vemos mayor atisbo de esperanza en que la situación sociolaboral mejore en el futuro**, pues en este grupo se reconocen peores porcentajes de acuerdo con la sentencia titular que en su grupo antagonista (48,90%). **Sin embargo, en el otro grupo (conformado por aquellos desempleados mayores a 54 años), el porcentaje de acuerdo (total o parcial), alcanza el 66,60%.** Una mujer desempleada ponía un ejemplo haciendo referencia a una cadena de hipermercados:

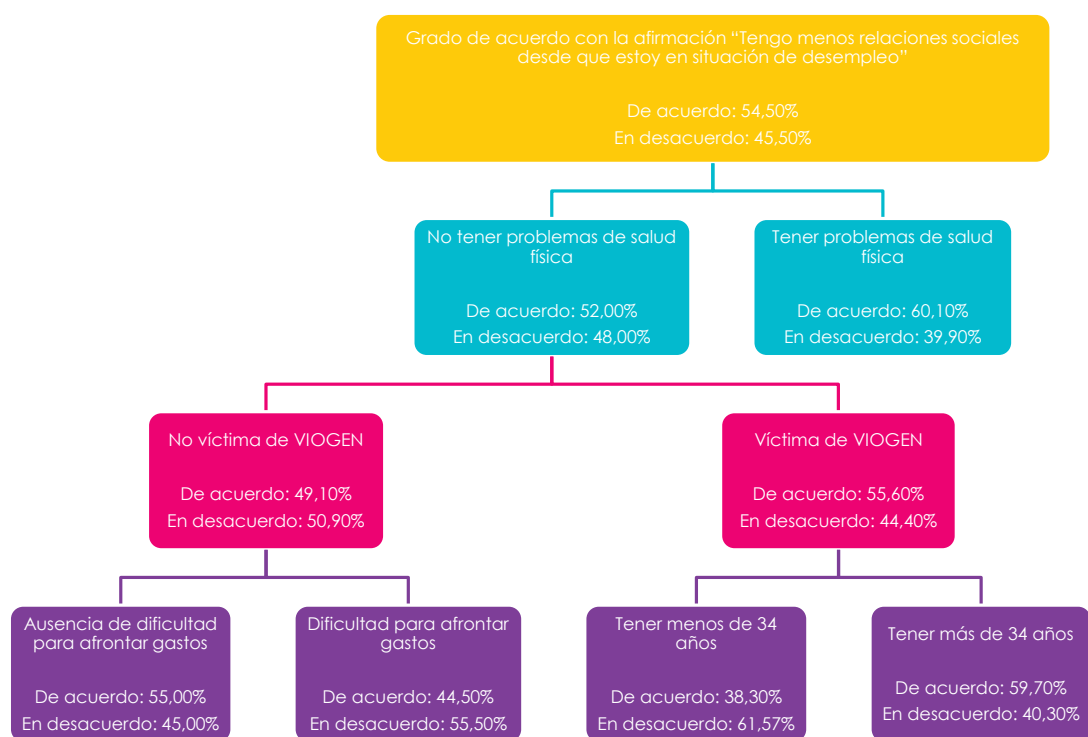
“ *Las empresas como se están poniendo ahora de muy difícil...(nombra a la cadena), que es un trabajo, un supermercado más, que es normal, común y corriente, te exige un estudio, un nivel... de años, que no tiene que ser más de cuarenta y cinco años... Y ahí ya te están poniendo lo mismo, la barrera, te están cerrando la puerta. Entonces, ¿qué esperanza te da de continuar?” (GMU04).*

En tercer lugar, se analiza qué personas DLD perciben tener menos relaciones desde que están en dicha situación. **Las personas que han sido encuestadas, consideran que dada su situación tienen menos relaciones sociales en un 54,5%. Por contra, es un 45,5% quien no está de acuerdo con esta afirmación.** A visión de un académico experto en desempleo de larga duración, la causa sería el llamado “efecto cicatriz” que pasa a explicar:

“ *Ese efecto cicatriz, esa estigmatización de las personas desempleadas y esa pérdida de contacto, pero ya no es contacto te diría con el mercado es pérdida social, contacto social en las personas, estamos haciendo un estudio que aún no lo hemos terminado, pero sobre el efecto del desempleo sobre el capital social. Y es que esas personas pierden interacción social a todos los niveles. O sea, ya no es con el mercado, con los amigos se sienten más, más solas, interactúan menos, con lo cual hay una bolsa de aislamiento social que, como te decía antes tiene un efecto muy relevante ya en términos de salud, de bienestar, de salud emocional, de bienestar emocional” (EX04).*

En el siguiente gráfico se muestra, en base a nuestra muestra, qué otras variables estarían influyendo en la afectación de dichas relaciones.

GRÁFICO 16. Variables que influyen en la ausencia de relaciones sociales durante el tiempo que se está en DLD



Nota. Elaboración propia

La primera división de estas cifras, gracias a la técnica clasificatoria del análisis de segmentación, la justifica la variable "padecer un problema grave o crónico de salud física": un 52% de la muestra sin problemas de salud está de acuerdo con esta afirmación (ramificación izquierda del árbol), frente al 60,10% de los/as encuestados/as con problemas de salud.

En función de la variable "sufrir o no haber sufrido violencia de género" (referida solo a las mujeres), se divide la probabilidad de estar de acuerdo o en desacuerdo con el estado psicoemocional consultado, pero solo entre las personas sin problemas crónicos de salud física (segundo nivel de la ramificación izquierda del árbol). **Entre quienes no han sufrido violencia, el porcentaje de acuerdo con la frase "tengo menos relaciones sociales" es menor que entre las mujeres que sí han sufrido violencia (49,9% y un 55,6%, respectivamente).**

En un tercer nivel del árbol, **entre las mujeres que no han sufrido violencia**, los datos muestran un comportamiento diferencial entre quienes tienen dificultad para afrontar gastos y quienes no¹¹. **Se puede observar cómo el porcentaje de total o parcial acuerdo con la afirmación objeto de análisis, es mayor**

¹¹ Para la dicotomización de esta variable se ha categorizado "Ninguna y pocas dificultades" como "Ausencia de dificultad para afrontar gastos" y "Algunas, bastantes y muchas dificultades" como "Dificultada para afrontar gastos".

entre quienes no tienen una situación económica precaria (55%) que entre quienes sí tienen dificultades para afrontar sus gastos (44,50%). Por otra parte, entre las mujeres españolas que sí han sido víctimas de violencia de género, la discriminación diferencial la encontramos en la edad: **aquellas con edades superiores o iguales a 34 años muestran un acuerdo mayor con el empeoramiento de su vida social (59,70%) que aquellas menores de 34 años (38,30%)**. Por tanto, a pesar de la violencia de género y del DLD, las víctimas más jóvenes se encuentran en situación de menor vulnerabilidad que las víctimas mayores de 35.

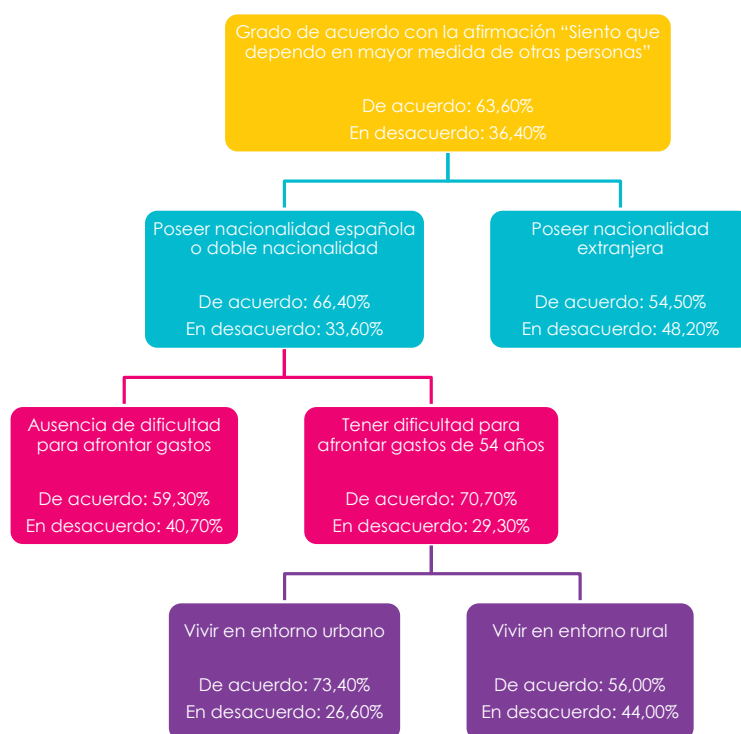
De estos resultados podemos interpretar que **las relaciones sociales son gravemente afectadas en colectivos vulnerables como las mujeres con dificultad para afrontar gastos, las víctimas de violencia de género y las personas con problemas de salud física diagnosticados**.

Otro grupo que podría encontrarse en dificultad sería aquellos que se sienten dependientes de otras personas para su subsistencia.

Al cuestionar a la población en desempleo de larga duración, si sienten que dependen en mayor medida de otras personas, se sitúan en la opción de acuerdo el 63,60% y en desacuerdo el 36,40%.

• • •

GRÁFICO 17. Variables que influyen en la percepción de “sentirse dependiente de otros/as”¹²



Nota. Elaboración propia

¹² Primer nivel: Valor p corregido=0,002, Chi Cuadrado= 9,780, df=1; segundo nivel: Valor p corregido=0,009, Chi Cuadrado= 7,006, df=1; tercer nivel: Valor p corregido=0,095, Chi Cuadrado= 2,787, df=1.

El grado de acuerdo con la frase “siento que dependo en mayor medida de otras personas” se ve alterado con la mediación de la nacionalidad, pues entre la población española (ya tenga solo esta nacionalidad o esta y otra), el porcentaje de acuerdo parcial o absoluto supera el 65%, mientras que entre la población extranjera alcanza el 54,50%.

Entre los que poseen nacionalidad española o doble nacionalidad, la primera subdivisión estadísticamente significativa recae sobre la variable “dificultad para afrontar gastos”. **Entre quienes sí tienen dificultades para abonar sus suministros, más del 70% de la población encuestada declara sentirse dependiente de otras personas**, mientras que esta cifra se reduce alrededor del 59,3% entre quienes no tienen dificultad para afrontar gastos. Así nos lo contaba una mujer participante:

“ *Sí que en mi casa es una presión de decir no tienes trabajo, como que eres menos útil. Pero luego para mí también, lógicamente, como ha dicho la compañera, es decir, tiene menos ingresos y no te puedes permitir cosas que antes te permitías. Entonces también la autoestima te baja, te sientes frustrada porque dices yo antes tenía un nivel que me podía permitir, que ahora no me lo puedo permitir. Antes, era independiente, ahora soy dependiente. No sé, en mi caso, a nivel psicológico el desempleo sí me ha influido bastante” (GMI01).*

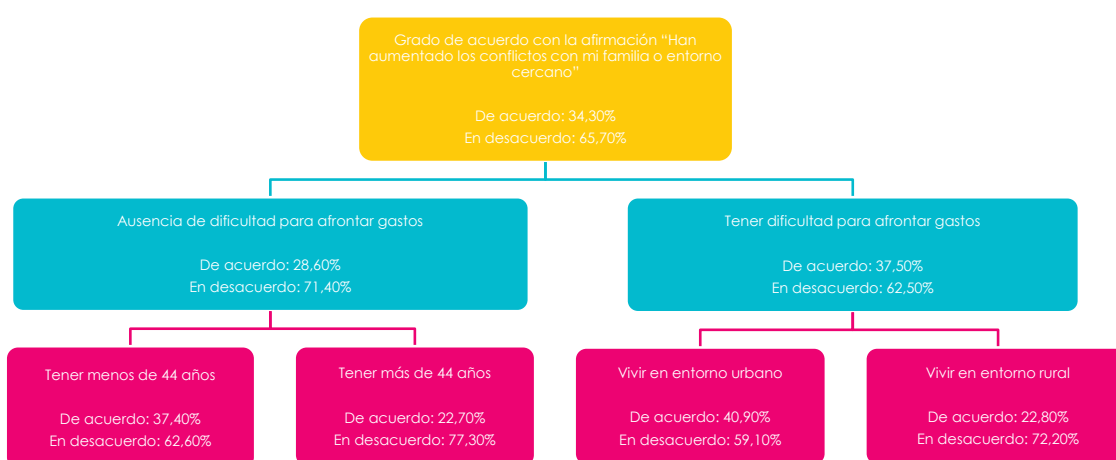


La última subdivisión ofrecida se refiere a quienes tienen dificultad de afrontar gastos y opera en función del tamaño del municipio en el que se resida. **En espacios urbanos la percepción de independencia es más baja, por lo que su porcentaje de acuerdo con sentirse dependiente alcanza el 73,40% si lo comparamos con la misma afirmación en espacios rurales (56,00%).**

Por último, se quiere presentar al grupo de personas en desempleo que presentan mayores conflictos por razón del desempleo de larga duración. 3 de cada 10 personas desempleadas declara tener conflictos con familiares o personas del entorno cercano a causa de la situación de desempleo (34,30%).

• • •

GRÁFICO 18. Variables que influyen en la aparición de conflictos con la familia o el entorno¹³



Nota. Elaboración propia

La primera división de estos porcentajes la ofrece la variable "Dificultad para afrontar gastos". **Las personas con dificultad para afrontar gastos están en mayor medida de acuerdo con que el desempleo ha provocado el aumento de sus conflictos familiares (37,50%)** respecto a quienes no tienen dificultad (28,60%).

Entre aquellos y aquellas que han manifestado no tener dificultad para pagar facturas, la edad resulta determinante para averiguar su acuerdo con el aumento de los conflictos familiares. **Es en el grupo joven, menor a 44 años, donde se encuentran niveles más altos de conflicto, pues se declaran de acuerdo en un 37,40% de las ocasiones.** Este porcentaje alcanza apenas el 22,70% en los mayores de 44 años.

Entre quienes reportan dificultad para afrontar gastos, es el tamaño del municipio, la variable discriminadora. El anterior árbol de segmentación muestra claramente la perpetuación del clivaje urbano-rural en las relaciones interpersonales, **pues en aquellos encuestados rurales el acuerdo (total o parcial) con el aumento de los conflictos es bastante bajo (22,80%).** Mientras, en entornos urbanos, el 40,90% de la muestra manifiesta estar de acuerdo con el aumento de los conflictos.

13 Primer nivel: Valor p corregido=0,039, Chi Cuadrado= 4,267 df=1; segundo nivel (lado izquierdo): Valor p corregido=0,039, Chi Cuadrado= 7,072, df=1; segundo nivel (lado derecho): Valor p corregido=0,013, Chi Cuadrado= 6,227, df=1

En resumen, el perfil sociodemográfico que muestra mayor grado de acuerdo con la frase “han aumentado los conflictos con mi familia o entorno cercano” es: persona que vive en un entorno urbano y que sufre dificultad para afrontar gastos.

5.3. Factores determinantes en la búsqueda de empleo realizada por las personas en desempleo de larga duración

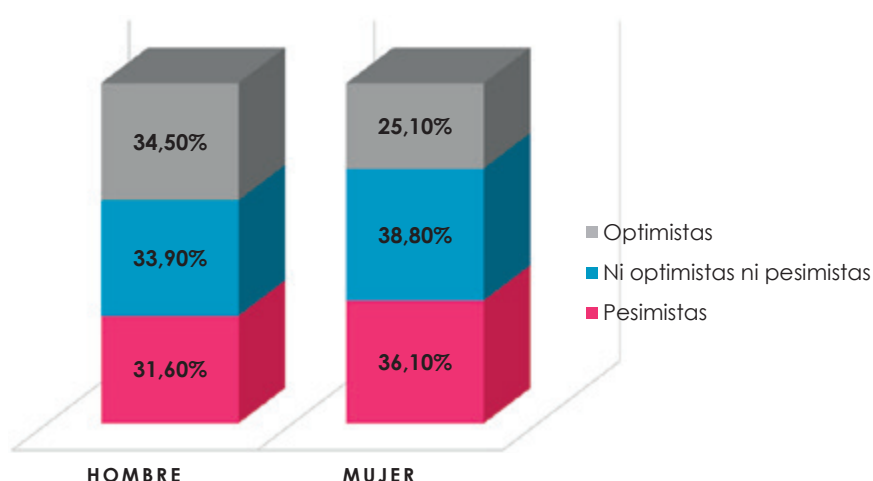
En esta sección se pretende presentar los factores tanto internos como contextuales (más vinculados al mercado y la realidad laboral actual) así como la conjunción de los mismos que estarían teniendo un papel importante en el proceso de búsqueda de empleo.

5.3.1. UN MERCADO POCO ALENTADOR Y QUE ES PERCIBIDO COMO ESCENARIO DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN

El gráfico presentado a continuación, distribuye por sexos el grado de acuerdo o desacuerdo con la frase “creo que actualmente puedo conseguir un empleo que incluya condiciones dignas (salario adecuado, horario que permita la conciliación, acorde a mis intereses)”. Las mujeres destacan en porcentajes más elevados en las categorías negativas y neutras (36,10% y 38,80%) y los hombres en las categorías positivas (34,50%). Del análisis de estos datos, podemos inferir que **las mujeres son más pesimistas que los hombres con respecto a su posibilidad de conseguir un empleo digno y relacionado con sus intereses.**

• • •

GRÁFICO 19. Visión acerca de la posibilidad de encontrar un empleo digno¹⁴



Nota. Elaboración propia

14 $\chi^2 = 25,777$; $p = 0,040$. Para la elaboración de este gráfico se ha considerado la pregunta: En una escala del 0 al 5, indica tu grado de acuerdo con la siguiente afirmación “Creo que actualmente puedo conseguir un empleo que incluya condiciones dignas (salario adecuado, horario que permita la conciliación, acorde a mis intereses profesionales, etc.)”; donde las puntuaciones 0 y 1 han sido categorizados como “pesimistas”; 2 y 3 como “ni optimistas ni pesimistas” y 4 y 5 como “optimistas”.

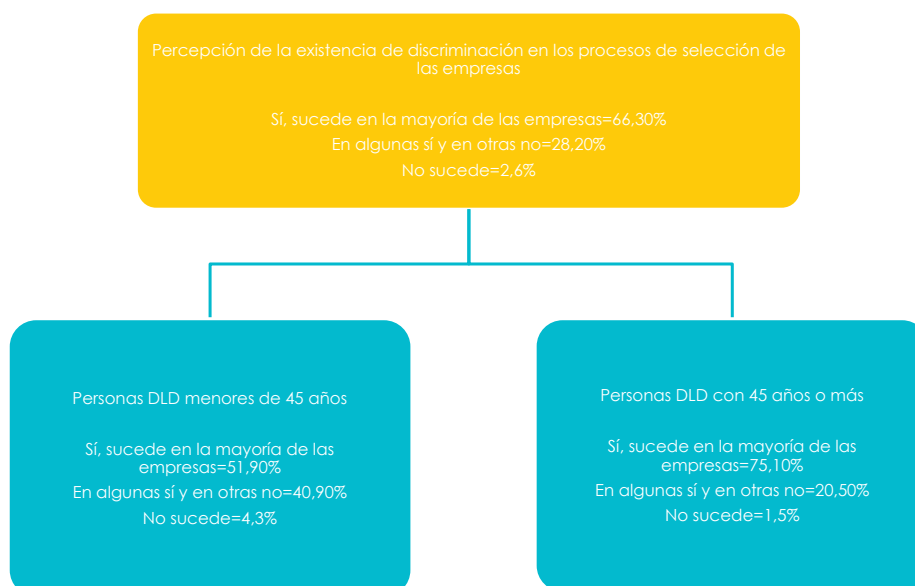
Estos datos son confirmados por una experta investigadora en temas de trabajo y género que afirma:

“Y luego hay otro colectivo que son las mujeres de clase media, mujeres mayores de cuarenta y cinco, cincuenta años, en las que bueno... muchas veces familias monomarentales, que tienen muchas dificultades de encontrar trabajos relacionados con su cualificación [...] están continuamente en trabajos temporales. Es verdad que y de hecho, por ejemplo, se empiezan a recolocar, en sectores, también dentro de lo que es, pues, de cuidado personal [...], o sea, de profesiones que no tienen mucho que ver con el perfil de origen, ¿no? Con su formación, ¿no? De origen” (EX12).

Asimismo, un **66,30% de las personas desempleadas de larga duración piensa que la mayoría de las empresas tienen en cuenta a la hora de elegir un candidato aspectos personales como la edad, el sexo, el lugar de origen, tener hijos, entre otros. Pero ¿quiénes lo piensan en mayor medida?** Para dar respuesta a esta pregunta se presenta el siguiente árbol de segmentación que pretende reconocer qué variables resultan significativas a la hora de considerar que las empresas tienen en cuenta aspectos personales (que no así profesionales) durante sus procesos de contratación. En otras palabras, se trata de ver qué perfiles sociodemográficos consideran que las empresas discriminan en función de aspectos como la edad, la etnia o el sexo las solicitudes de empleo que reciben.

• • •

GRÁFICO 20. Perfil que más percibe discriminación en procesos de selección¹⁵



Nota. Elaboración propia

15 Primer nivel Valor p corregido=0,000, Chi Cuadrado= 18,144, df=1; segundo nivel Valor p corregido=0,005, Chi Cuadrado= 10,984, df=1.

En el gráfico 20 **se observa muy claramente que es la brecha de edad la que determina considerar o no que exista discriminación. Los/as encuestados/as menores de 44 años consideran que las empresas tienen en cuenta estos aspectos solo en un 51,9% de los casos, mientras que a partir de los 45 años este porcentaje alcanza el 75,1%.** Igual diferencia porcentual se observa entre estos grupos etarios a la hora de considerar que las empresas no tienen en cuenta aspectos personales: aquellos con edades inferiores a 44 años niegan la discriminación en un 4,3% de los casos y aquellos mayores de 45 años, solamente en un porcentaje del 1,5%.

Una participante contaba la vivencia de un acto de discriminación:

“*Ellas tienen razón en cuanto a la edad. Fíjate, [...], he ido a entrevistas que claro, hay en unas que de frente te dicen “¿qué edad tienes?”, aunque sea ilegal, ¿verdad? Te preguntan si tienes hijos, aunque sea ilegal y de otra forma también sucede que no te preguntan la edad, pero te dicen “¿fecha de nacimiento?” (GMU05).*

Un investigador añade al respecto con contundencia:

“*Es pura discriminación, una especie de aversión o desconfianza de las empresas hacia personas mayores que están mucho tiempo en desempleo, con la idea de que probablemente tengan características individuales que lo explican” (EX03).*

5.3.2. AFRONTAMIENTO DE LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO (B.A.E): MOTIVACIÓN Y HABILIDADES PARA LA BÚSQUEDA MEDIATIZADAS POR EL MERCADO

El 43,5% de la muestra encuestada manifiesta dedicar todos los días entre 1 y 3 horas a la búsqueda. El segundo porcentaje más veces seleccionado, 24%, corresponde a la categoría “en torno a 2-4 días a la semana”. Cuando se pregunta por la motivación para dicha búsqueda, según las respuestas de la población desempleada de larga duración encuestada, el **49,70% manifiesta sentirse muy o bastante motivado/a, el 37,5% algo motivado/a y el 12,8% poco o nada motivado/a.**

Con el fin de hallar el grupo de desempleados/as de larga duración más desmotivados/as para la B.A.E, se procedió a hacer comparación de medias en motivación; considerando variables sociodemográficas, de salud, ingresos y vivienda, **hallándose diferencias estadísticamente significativas en la motivación según la edad. La media de mayor puntuación** entre las categorías de motivación para la búsqueda activa de empleo **la encontramos entre aquellos/as con edades comprendidas entre 18 y 24 años (3,86), aunque no es una media tampoco muy optimista. Por su parte, en el colectivo de “mayores de 61 años”, es donde encontramos mayor desmotivación (2,74 puntos).** Esta cifra se sitúa en una posición intermedia entre las categorías poco motivado/a y ni mucho ni poco motivado/a.

**TABLA 4. Comparación de medias en motivación para la B.A.E según franja de edad¹⁶**

Edad en Tramos	Media	N	Desviación
18-24	3,86	22	1,28
25-34	3,65	62	1,58
35-44	3,29	124	1,51
45-54	3,48	191	1,44
55-60	3,13	104	1,38
61+	2,74	46	1,69
Total	3,34	549	1,50

Nota. Elaboración propia

La tabla deja en evidencia que **a medida que se tiene más edad va disminuyendo la motivación, lo que deja entrever que el grupo de personas mayores de 45 sería un grupo sobre el que trabajar este aspecto con el fin de potenciar su salida al empleo.** Un representante de una de las entidades que integra la red de desempleo de larga duración comenta respecto a la motivación:

“*Es verdad que las personas y más las desempleadas de larga duración vienen emocionalmente muy, muy tocadas, con una autoestima muy, muy baja, muy desmotivada. Al final están en un círculo que lo ven todo muy negro*”.

Pero, cabe preguntar **¿qué influye en la motivación?** Para responder a esta cuestión, se ha hecho uso del coeficiente de correlación¹⁷ con el fin de hallar cuán vinculadas se encuentran la motivación personal con percepciones acerca del mercado laboral. Así, se encuentra que la motivación tendría relación

¹⁶ La media en motivación se halla considerando una escala de 0 a 5 donde 0 es “Nada motivado” y 5 “Muy motivado/a”.

¹⁷ El coeficiente de correlación pretende demostrar la existencia, intensidad y dirección de asociación entre dos variables determinadas. El rango de la asociación alcanzará un valor situado en el rango -1 a 1, implicando la cifra -1 asociación perfecta negativa, la cifra 0 significa ausencia absoluta de asociación y el valor 1 asociación perfecta y positiva.

con la percepción de considerar que el mercado laboral ofrece puestos de interés y la creencia positiva que se encontrará un trabajo digno. A continuación, se explican ambas correlaciones:

- **Considerar que el mercado ofrece puestos de interés.** En este caso, con un nivel de significación inferior al 0,01, el estadístico arroja la puntuación de 0,22. Esto implica que **existe asociación estadística entre encontrarse motivado/a para la búsqueda activa de empleo y considerar que el mercado laboral ofrece puestos de interés y esta asociación es positiva** (a mayor consideración de que el mercado laboral ofrece puestos de interés, mayor motivación, y viceversa).
- **Creer que se puede conseguir un trabajo digno.** Tras el análisis del coeficiente de correlación entre las variables “motivación para la búsqueda activa de empleo” y grado de acuerdo con la frase “creo que actualmente puedo conseguir un empleo que incluya condiciones dignas (salario adecuado, horario...”, con un nivel de significación inferior al 0,01, el estadístico arroja la puntuación de 0,30. Esto implica que **existe asociación estadística entre encontrarse motivado/a para la búsqueda activa de empleo y considerar se puede conseguir un empleo con condiciones dignas y esta asociación es positiva** (a mayor acuerdo con la afirmación, mayor motivación, y viceversa).

A este respecto, un desempleado de larga duración afirmaba:

“*Pues porque, porque, porque estamos en una sociedad que a la gente mayor y a la gente que pasa de una determinada edad, pues ya, como que se la aparta. Se piensa que tiene mermadas sus capacidades, que no... O sea, que no va a responder, que no va a trabajar bien por su edad simplemente*” (GMI07).

Esto deja en evidencia que la motivación estaría condicionada por la percepción que se tenga del mercado laboral y sus oportunidades.

En materia de habilidades y conocimientos autodeclarados para la búsqueda de empleo, el 43,4% de la muestra dice que está completamente de acuerdo con la afirmación que expresa que las posee, bastante de acuerdo el 26,6%, de acuerdo el 19,9%, ni de acuerdo ni en desacuerdo el 8%, en desacuerdo el 0,9% y apenas totalmente en desacuerdo el 1,3%. **Nuevamente, la edad, marcará diferencias**, quienes se auto perciben como más habilidosos/as son **quienes tienen edades comprendidas entre los 25 y los 34 años (4,15¹⁸)**, seguidos de los más jóvenes (entre 18 y 24 con una puntuación de 4,09), a continuación quienes han cumplido entre 35 y 44 años, entre 54 y 54 y más de 61 años. **La franja etaria más crítica con sus propias habilidades la representan personas entre 55 y 60, con 3,78 puntos de media. En función de si se disfruta o no de algún problema crónico o grave de salud física también cambia el grado de consideración de las habilidades propias para la búsqueda de empleo.** Como resulta

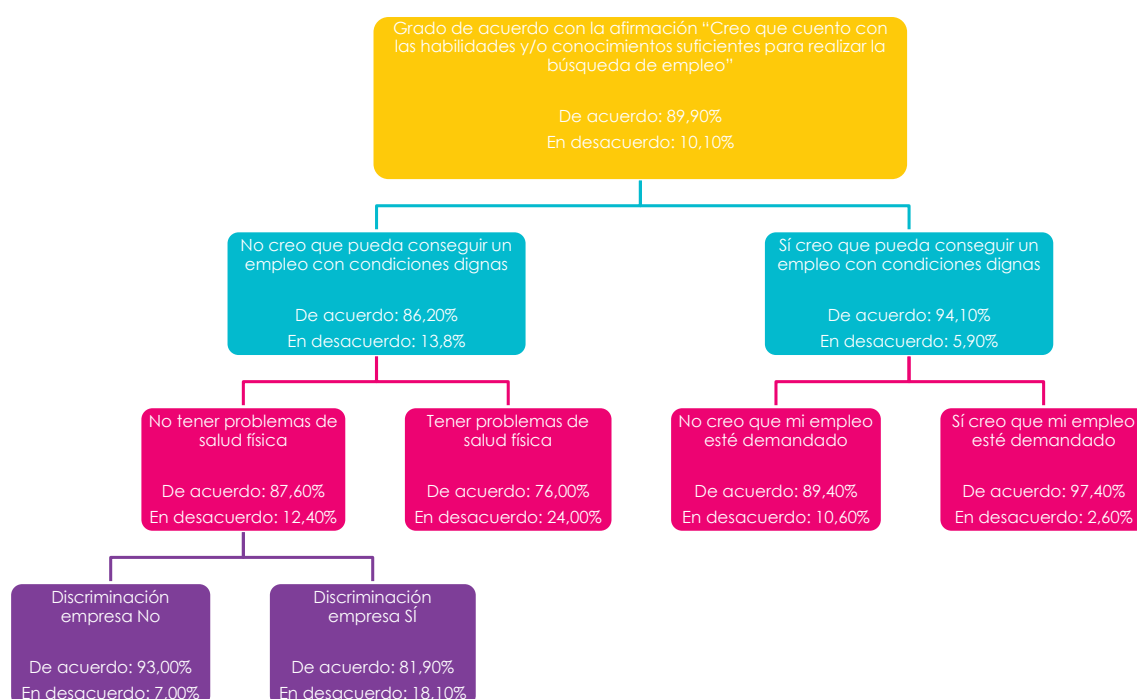
18 La media en percepción de las habilidades y conocimientos para la búsqueda de empleo se halla considerando una escala de 0 a 5 donde 0 es “Totalmente en desacuerdo” y 5 “Totalmente de acuerdo” con la frase “Creo que cuento con las habilidades y/o conocimientos suficientes para realizar la búsqueda de empleo”.

intuitivo, **esta autovaloración es mayor entre personas sanas, situándose por encima de los 4 puntos (4,06). Las personas que padecen de problemas de salud física puntúan de media 3,85.**

El siguiente árbol de segmentación, nos permitirá ver qué variables condicionan la autovaloración que hacen las personas DLD sobre sus propias habilidades y conocimientos para buscar empleo.

• • •

GRÁFICO 21. Condiciones que determinan el grado de acuerdo con la afirmación “Creo que cuento con las habilidades y/o conocimientos suficientes para realizar la búsqueda de empleo”¹⁹



Nota. Elaboración propia

El árbol nos permite afirmar que el grado de acuerdo con la anterior frase “creo que cuento con las habilidades y/o conocimientos suficientes para realizar la búsqueda de empleo” es mediatizado por la opinión sobre la posibilidad de encontrar un empleo en condiciones dignas, pues **entre quienes se ven capaces de ser empleados dignamente** (primera ramificación lado derecho del árbol), **el porcentaje de acuerdo con contar con suficientes habilidades alcanza el 94,10%, mientras que entre quienes se encuentran desmotivados con la posibilidad de emplearse dignamente, este porcentaje se reduce al 86,2%.**

19 Primer nivel: Valor p corregido=0,000, Chi Cuadrado= 33,147 df=1; segundo nivel ramificación izquierda Valor p corregido=0,010, Chi Cuadrado= 3,670, df=1; segundo nivel ramificación derecha Valor p corregido=0,013, Chi Cuadrado= 6,227, df=1; tercer nivel Valor p corregido=0,039, Chi Cuadrado= 7,072, df=1. Para este árbol se considera “De acuerdo” aquellas personas que otorgaron las puntuaciones 3, 4 o 5 en la escala de acuerdo/desacuerdo de habilidades; se considera “En desacuerdo” aquellos que otorgaron puntuaciones de 0, 1 o 2 en dicha escala.

Dentro del colectivo desmotivado con la idea de encontrar un empleo digno, el estado de salud cuenta con un gran poder de discriminación: **no sufrir problemas crónicos o graves de salud física provoca estar absolutamente de acuerdo con contar con habilidades suficientes para la B.A.E en un 87,60%, mientras que sufrir de estas dolencias reduce el porcentaje al 76%.** A su vez, el perfil desmotivado con el futuro en materia de empleo, pero sin problemas de salud física se subdivide en función del grado de acuerdo con el hecho de que las empresas tomen en cuenta aspectos personales del/a candidato/a en la contratación: **pensar que prácticamente todas las empresas ejercen discriminación por características personales reduce el porcentaje de acuerdo de contar con las habilidades suficientes para encontrar empleo a un 81,90%;** sin embargo, considerar que las empresas no ejercen discriminación o que la mayoría sí, pero no todas, eleva el grado de acuerdo con la posesión de habilidades para la búsqueda al 93%.

En esta segunda rama de árbol, desgajada de quienes sí creen que en el futuro podrán encontrar un empleo en condiciones dignas, la primera división la encontramos en el grado de acuerdo con el hecho de que el empleo que se desea desempeñar está demandado por el mercado laboral. **Si se considera que este es nada o un poco demandado, la autopercepción de las habilidades para la B.A.E ronda la cifra del 89,40%. Sin embargo, si se considera que el empleo que se desea desempeñar se encuentra altamente demandado, este porcentaje supera el 97%.**

5.3.3. PERCEPCIÓN DE APOYOS DISPONIBLES PARA AFRONTAR LA B.A.E.

Dada la importancia de las redes interpersonales en la búsqueda de empleo, se ha consultado a la muestra sobre quién es la persona o entidad que más apoyo les proporciona en la tarea de encontrar una ocupación. Los resultados se pueden visualizar a continuación (Gráfico 20). Destaca del gráfico que **casi 4 de cada 10 desempleados/as de larga duración tiene como principal apoyo a sus redes familiares (pareja y otros familiares).** En segundo lugar, aparece la red profesional (37,20%). Llama la atención que el 18% no reporte ningún apoyo.

• • •

GRÁFICO 22. Apoyos percibidos en la búsqueda de empleo



Nota. Elaboración propia

Tras la pregunta anterior, se interrogó a las personas que habían declarado acudir a profesionales para conseguir apoyo en su búsqueda de empleo sobre a qué entidad recurrían. **El 22,5% declara acudir a la administración pública (oficinas de empleo o servicios sociales). El segundo porcentaje de mayor peso corresponde a entidades sociales u ONGs (7%) y el tercero a agencias de colocación e intermediación privadas (6%).** De forma más testimonial, por debajo del 2%, se distribuyen las respuestas: cooperativas de empleo, sindicatos y otras entidades.

Una participante hablaba así del apoyo percibido por una entidad social en la búsqueda de empleo:

“ *Sí, y cierto que... que hay entes y fundaciones que de verdad nos están dando el apoyo, por lo menos en mi caso (nombra a la entidad), son los que me han estado ayudando también, me enviaron de servicios sociales [...]. Y son ellos los que me han estado apoyando” (GMU05).*

5.4. La experiencia de los participantes DLD en programas de empleo

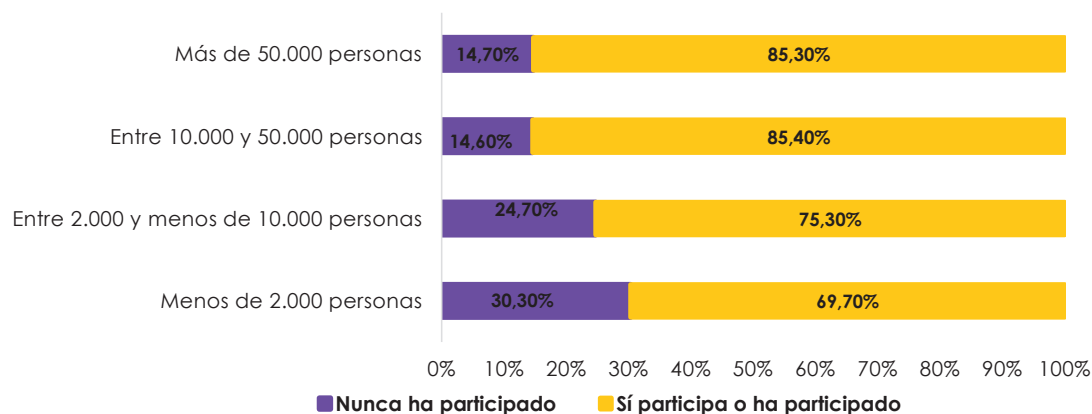
5.4.1. NIVELES DE PARTICIPACIÓN Y BARRERAS DE ACCESO A PROGRAMAS DE EMPLEO

Se ha considerado interesante preguntar a los y las desempleadas de larga duración si habían tenido la oportunidad presente o pasada de participar en un programa de empleo, entendiendo este como cualquier iniciativa que brinde apoyo en la obtención de un empleo indistintamente de la entidad encargada de su ejecución. Únicamente, **un 16,9% de la muestra manifiesta no haber participado nunca**, por el contrario, **el 83,1% de las personas encuestadas refiere sí haber participado o participar en la actualidad en estos programas²⁰.**

Tras haber realizado un análisis de asociación entre la participación o no participación en un programa de apoyo en la búsqueda de empleo y distintas variables socio demográficas y relacionadas con la vivienda, la salud o los ingresos; **solo se ha encontrado significación estadística entre la participación y el tamaño del municipio de residencia y entre la participación y la edad.** Se ofrece a continuación la primera asociación.

20 Debe tratarse con cautela estos datos descriptivos y asumirlos únicamente como realidad de la muestra y no del universo de la población. La alta proporción de personas que sí han participado puede deberse al tipo de muestreo no probabilístico ya explicado en el apartado de Metodología de este mismo informe.

GRÁFICO 23. Porcentaje de participación según tamaño de municipio²¹



Nota. Elaboración propia

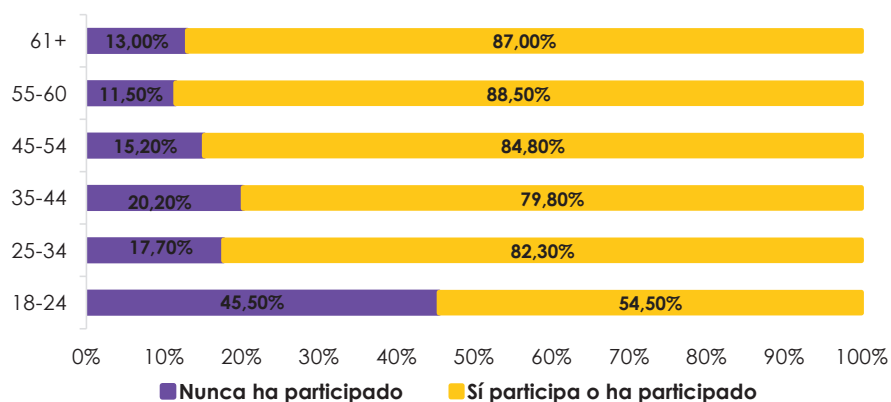
En el gráfico anterior, **son las personas que viven en municipios con menor número de personas (menos de 2.000 personas), es decir, rurales, las que manifiestan en mayor medida no haber acudido nunca a un programa para que los apoye en su búsqueda de empleo. El porcentaje manifestado (30,30%) duplica el de aquellos que tampoco han acudido a un programa de empleo, pero viven en entornos urbanos (14,70%).** En seguimiento de estos datos **se puede interpretar como una menor posibilidad de acceso a este tipo de programas en los pueblos pequeños de España o una ausencia de su oferta.** Al respecto, el profesional de una entidad integrante de la red nos decía:

“ También a nivel territorial, por ejemplo, es que el tema de coche no todo el mundo tiene. Claro, puedes hacer algo a nivel, población y comarca, pero sabiendo que no todo el mundo puede acceder porque no hay horarios de autobuses, que se amolde. No todo el mundo tiene carnet de conducir o si lo tienen, no tienen vehículo propio”.

Son los dos tamaños municipales más grandes, por encima de 10.000 personas, los que reportan mayor porcentaje de participación en programas de empleo: en ambos casos superiores al 85% de la muestra encuestada.

En lo que respecta a la segunda asociación, se detecta que **la edad determina diferencias estadísticamente significativas en la participación.**

²¹ $\chi^2 = 8,897$; $p = 0,031$ / V de Cramer = $0,127$ / coeficiente de contingencia = $0,126$

GRÁFICO 24. Porcentaje de participación según franja de edad del participante²²


Nota. Elaboración propia

Por franjas etarias, los datos muestran que **a mayor edad, mayor porcentaje de personas encuestadas manifiesta participar o haber participado en un programa de apoyo en la búsqueda de empleo**. En concreto, 88,5% de los/as desempleados/as de larga duración entre 55 y 60 años participa o ha participado en este tipo de programas. Este porcentaje viene seguido por el 87% % de quienes tienen más de 61 años. **Es en la franja etaria más joven en el único segmento en el que los porcentajes de participación y no participación son equiparables** (45,5 frente a 54,5%, respectivamente).

Una razón que explicaría la menor participación de jóvenes en programas de empleo podría ser, siguiendo lo que dice una experta académica, la protección de la familia hacia los más jóvenes, así afirma:

“*Tenemos otra protección social que es la familia que garantiza que los jóvenes (mientras están en desempleo) puedan formarse, alargar, prolongar su periodo formativo en situaciones de una cierta dependencia con una cierta solvencia, que eso no tendría que hacerlo la familia, que tendría que hacerlo el Estado social” (EX06).*

Al actuar la familia como protector, los y las jóvenes desempleados no verían aún la necesidad de acudir a programas que les ayuden en la búsqueda de empleo, aprovechando así sus periodos de inactividad para seguir formándose. A razón de los jóvenes, otra experta añade:

“*Los tenemos muy entretenidos en la búsqueda de empleo y muy entretenidos haciendo continuamente un máster y otros másteres y otros másteres o formación, formación y formación, pero también ahí yo creo que lógicamente tenemos que tenerlos en cuenta, ¿no? Y que aunque a veces no*

²² $\chi^2 = 16,728$; $p=0,005$ / V de Cramer =0,175 / coeficiente de contingencia =0,172

aparezcan dentro de las estadísticas de desempleados de la larga duración, sí les tendremos que tener en cuenta [...] porque muchas veces, hasta que no tienen su primer empleo, nunca han pasado por una oficina de Empleo, pero no quiere decir que no estén ahí, que realmente bueno, pues estén a la expectativa de buscar un empleo, ¿no?” (EX12).

Esto nos lleva a concluir que los jóvenes DLD sería un grupo al que atraer hacia programas de apoyo en la búsqueda de empleo.

Por su parte, a las personas que no han participado nunca un programa, se les preguntó sobre cuáles eran sus principales barreras de acceso. Un 42,5% indicó no saber cómo acceder a este tipo de programas. Al respecto del desconocimiento, un experto apuntaba:

“*¿Por qué no lo hacen (refiriéndose a la búsqueda de un programa)?, por ese desánimo, por ese desconocimiento de dónde hay que acudir. Entonces también hace que eso les penalice a la hora de saber dónde acudir [...] La experiencia te lleva a saber dónde acudir” (EX04).*

Seguido de dificultades económicas para desplazarse (23,86%) y problemas de conciliación (20,45%). Estos datos evidencian la necesidad de dar a conocer la efectividad de programas de promoción del empleo, así como la implementación de ayudas en el marco de los mismos para solventar las necesidades declaradas.

• • •

GRÁFICO 25. Barreras para acceder a un programa de empleo



Nota. Elaboración propia

Entre quienes reportaron dificultades de conciliación como hándicap para su asistencia a un programa, **el 72,2% señaló la necesidad de ofrecer horarios adaptados a los horarios escolares**. Una entidad miembro de la red apuntaba que esta dificultad también se produce cuando se busca el ingreso en el mercado laboral, mencionándolo como reto a trabajar:

“ Yo creo que el reto de la orientación es, pues mira, vamos a ver cómo podemos hacer para tener más disponibilidad horaria, ¿no? Pues vamos a buscar, pues si hay una guardería pública, si en fin, un poco hacerle ver los recursos o que esta persona se amplíe un poco la red social, porque es que si no, no va a poder trabajar nunca”.

Cuando se les pregunta por el interés en participar en un futuro en un programa de empleo, **el 68,6% de las personas que nunca han participado muestra predisposición a formar parte de estos programas**. Por el contrario, el 25,8% de la muestra duda de su interés en participar (lo que no significa oposición) y tan solo un 5,4% rechaza formar parte de estas iniciativas.

Estos resultados permiten inferir que hace falta mayor información en cuánto a cómo acceder a estos programas, pues la predisposición está presente entre las personas desempleadas de larga duración.

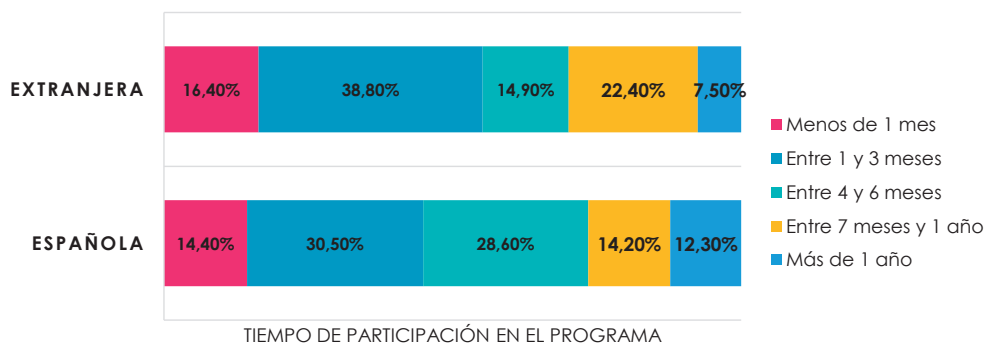
5.4.2. CARACTERIZACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE EMPLEO Y FORMAS DE PARTICIPACIÓN

Un **50,22% de la muestra manifiesta que el programa de empleo en el que participa o participó formaba parte de las políticas públicas desarrolladas por las administraciones públicas, ya sean estas oficinas públicas de empleo o servicios sociales, entre otras. El 30,9% de la muestra declara que el programa estaba a cargo de una entidad social (ONG o asociación)**, el 9,2% le correspondía a agencias de colocación o intermediación privadas y el 7% marca “otras respuestas”. Rondando el 1% se encuentran las respuestas referidas a sindicatos y cooperativas de empleo.

En cuanto a la distribución de frecuencias de cuánto tiempo han participado (o llevan participando) las personas que han disfrutado o disfrutaban de un programa de búsqueda de empleo, **la moda, el porcentaje mayoritario es participar en estos programas entre 1 y 3 meses, siendo el tiempo declarado por el 32,2% de la muestra**. El segundo lapso temporal más veces declarado es entre 4 y 6 meses: 26,1% de la muestra. Le sigue entre 7 meses y un año: 15,1% y menos de un mes: 14,3%. Por último, formar parte de estos programas durante más de un año recibe el porcentaje más bajo de todos los recogidos: 12,3%.

Pero, ¿qué características o variables marcan las diferencias entre los que más y menos tiempo permanecen en un programa de empleo? Como se observa en el gráfico que se presenta a continuación, encontramos diferencias estadísticamente significativas en el tiempo que una persona está participando en el programa según su nacionalidad. Al fijarnos en los datos, observamos que los participantes de nacionalidad española tienen más peso en los lapsos temporales más amplios (la mayoría de ellas participación de 4 a más meses), en cambio, las personas de nacionalidad extranjera permanecen menos tiempo (habitualmente menos de 4 meses).

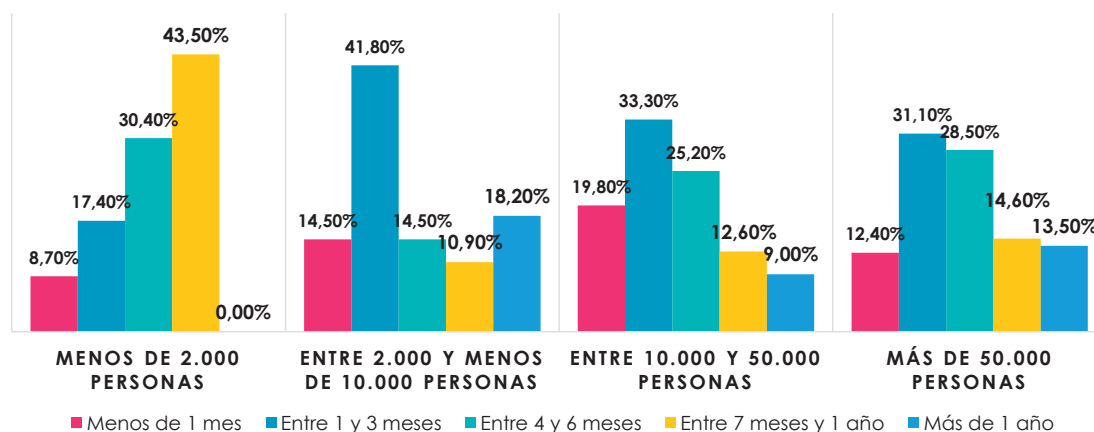
GRÁFICO 26. Tiempo de permanencia en el programa según nacionalidad²³



Nota. Elaboración propia

En el gráfico siguiente se observa que el municipio de residencia también influye significativamente en el tiempo en el que se participa en programas de empleo. Entre quienes residen en un municipio con menos de 2.000 habitantes, el lapso temporal más repetido es el de entre 7 meses y 1 año, esto puede deberse a los fuertes lazos que se tejen en entorno rural para el cuidado, una de las más repetidas razones que se apuntaba antes como obstáculo para acudir a un programa. Por su parte, las personas que residen en municipios con mayor de 2.000 habitantes suelen formar parte de los programas entre 1 y 3 meses.

GRÁFICO 27. Tiempo de permanencia según el tamaño del municipio²⁴



Nota. Elaboración propia

23 $\chi^2 = 19,586$; $p = 0,012$, V de Cramer 0,147 y Coeficiente de contingencia 0,203

24 $\chi^2 = 29,502$; $p = 0,003$ / V de Cramer = 0,147 / Coeficiente de contingencia = 0,247

En cuanto a la modalidad de participación, los citados programas de apoyo en la búsqueda de empleo son ofrecidos en tres modalidades: virtual, presencial y mixta. Un 58,3% de la muestra encuestada manifiesta haber acudido presencialmente a recibir asesoramiento laboral, mientras que un 13,6% disfrutó de este apoyo online. **Aproximadamente un tercio de la muestra participó de forma híbrida o combinada presencial-online (28,1%).**

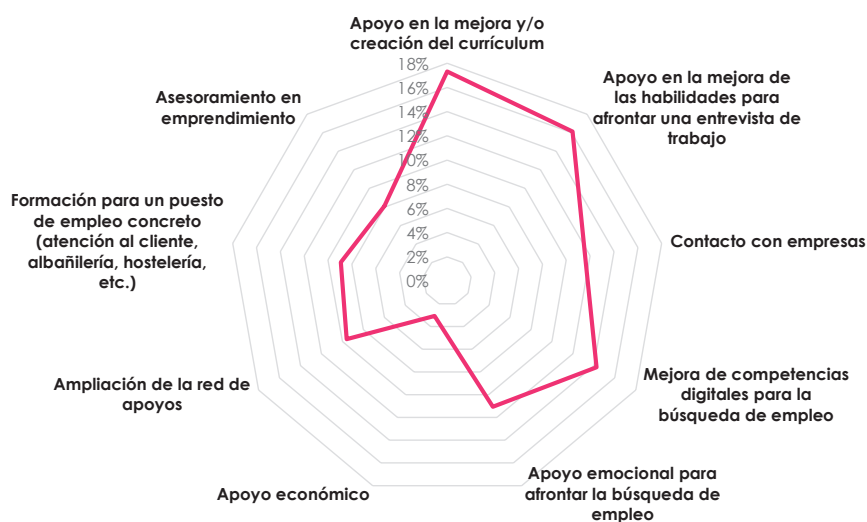
En lo concerniente al tipo de atención, el 22,2% recibió formación grupal o colectiva y el 29,3% atención individualizada. **La moda en la atención ofrecida por los programas de apoyo a la búsqueda de empleo es híbrida o mixta, siendo la recibida por el 31,5% de la muestra.** Sobre la experiencia de una atención mixta, una coordinadora de un proyecto de empleo comenta:

“Pues eso, la importancia, tanto de manera individual, porque accedes a sus necesidades más concretas, más específicas y porque hay temas que de manera grupal no salen. Y bueno, pues esa primera atención sí que también les anima a, pues, a participar grupalmente. Porque bueno, pues muchas veces uno se cree que lo que le pasa eso únicamente a esa persona y luego ves que, por desgracia, está mucho más normalizado. Entonces, la importancia tanto de una es potente, tanto una cosa como la otra, que el diseño del itinerario debe ser individual y el establecimiento del vínculo con la orientadora. Eso se hace en lo individual. Y una vez que está eso, ya las bases asentadas, lo grupal ya se puede trabajar con ellas. Y también se enriquece mucho con la participación de las demás”. (EN09)

5.4.3. APORTACIONES DEL PROGRAMA Y NECESIDADES NO CUBIERTAS

El gráfico de red que se presenta a continuación muestra qué servicios de los programas de empleo son los que las personas más reportan recibir. **Se comprueba que el apoyo en la mejora y/o creación del currículum acumula el máximo de respuestas con el 17,32%** (el punto más alejado del centro de la red); en segundo lugar, el apoyo en la mejora de habilidades para afrontar una entrevista de trabajo (16,12%). En los puntos más cercanos a la red, y, por tanto, considerados **los aspectos menos ofrecidos por los programas, se encuentra el apoyo económico (3,06%), asesoramiento en emprendimiento (8,08%) y la formación para un puesto de empleo concreto en un sector (8,93%).**

GRÁFICO 28. Servicios más ofertados por los programas de empleo



Nota. Elaboración propia

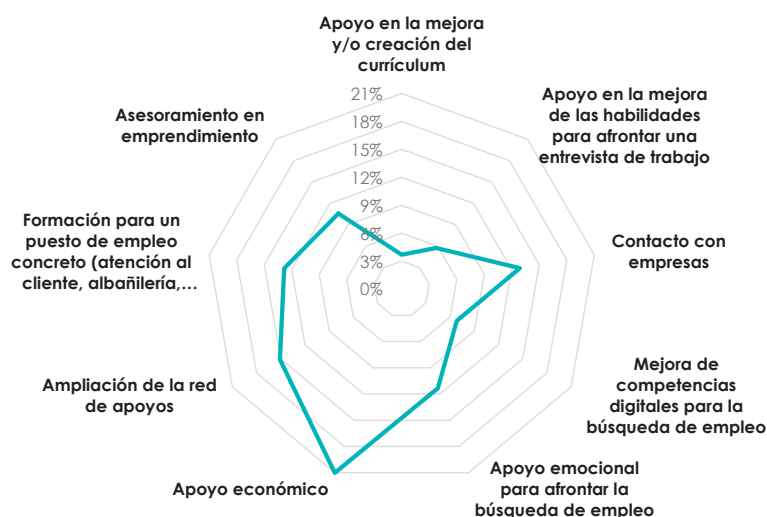
Un participante contaba lo que le había aportado su participación:

“ Yo personalmente, a nivel personal, sí (me ha aportado). Por el tema de lo que han dicho los compañeros de los currículums y de las herramientas que nos habéis dado para saber cómo hacer un currículum en condiciones y poderlo presentar bien a las empresas”. (GMI07)

Cuando se indaga por los servicios no ofrecidos y echados en falta por las personas desempleadas de larga duración, destaca como principal necesidad el apoyo económico, acumulando el 21,01% de las respuestas (punto más alejado del centro de la red). En segundo lugar, aparece la necesidad de que el programa pueda ofrecerle una ampliación de su actual red de apoyos (15,11%) y tras ello el contacto con empresas (12,88%).



GRÁFICO 29. Servicios no ofrecidos por el programa y descritos como necesidad no cubiertas por las personas DLD



Nota. Elaboración propia

Respecto a la necesidad de apoyo económico durante la participación, una entidad pública nos cuenta una buena práctica donde se incorpora resaltando sus beneficios:

“Vale un incentivo económico a los participantes que está regulado en la norma, en esta norma que lo regula, son diecinueve euros la hora que está bastante bien pagado durante la parte de orientación, diecinueve euros la hora. Y luego, cuando ya empiezan con la formación y las prácticas no laborales, se les da diecinueve euros al día. [...] Está fijado en la norma y es una manera de incentivar a las personas para que participen también en este programa. Y también entiendo que, claro, al ser parados de larga duración, muchos de ellos ya no cobrarán prestaciones. Entonces, claro, algunos tienen todavía el subsidio, otros ya nada” (EN03).

Un investigador apunta en esta línea la necesidad de ofrecer políticas de protección social, además de políticas activas, por su beneficio:

“Entonces una buena política pasiva de prestaciones, pues permite esa recualificación y ese retorno al mercado con mayores garantías al mismo tiempo. [...] Está claro no solo hay que dar un tiempo a esa persona para adaptarse, para pensar donde pueden encontrar trabajo, para buscar, sino también hay que darle la oportunidad a la cualificación” (EX04).

Asimismo, **también se examina si el programa está aportando al participante en la adquisición de competencias transversales.** En la siguiente tabla se muestra las puntuaciones medias de todas las competencias transversales medidas a través de escalas de valoración que oscilaban entre 0 y 5. Como se observa, **la máxima puntuación de media la obtiene la competencia “mejorar mis habilidades comunicativas” (3,85p.) mientras que la competencia con menos puntuación es “gestionar mejor los conflictos y resolver problemas” (3,69 p.)**

• • •

TABLA 5. Medición de la adquisición de competencias transversales tras el programa²⁵

Competencias transversales adquiridas	Media	N	Desviación
Conocerme mejor	3,81	456	1,70
Mejorar mis habilidades comunicativas	3,85	456	1,65
Aprender a adaptarme a nuevas situaciones	3,81	456	1,65
Trabajar mejor en equipo	3,79	456	1,72
Asumir nuevas responsabilidades	3,78	456	1,71
Gestionar el tiempo y planificarme mejor	3,75	456	1,66
Gestionar mejor los conflictos y resolver los problemas	3,69	456	1,72

Nota. Elaboración propia

Sobre las competencias adquiridas en el marco de un programa, un participante añade las vinculadas al aumento de redes y la adquisición de competencias digitales:

“ ¿Te refieres al programa de empleo que hemos estado haciendo hasta ahora? Sí... [...] aprendes cosas, te relacionas con gente en tu misma situación... Para mucha gente, pues yo creo que le hace un bien el tener más competencias digitales, más a lo mejor que no tuviese...[...]. Te sirve porque hay muchas cosas como, por ejemplo, cómo hacer el currículum, lo del tema de LinkedIn, etc.” (GMI06).

Una profesional con cargo de responsabilidad afirma cómo se trabajan las competencias en el marco de su entidad:

“ Mejorar su nivel de empleabilidad, mejorar la formación, mejorar sus herramientas personales y profesionales. También sus competencias personales

25 Para hallar la puntuación media del grado de adquisición las competencias se preguntó a los y las participantes que declararon haber participado o participar en un programa, ¿En qué medida consideras que el programa te ha ayudado o ayuda en los siguientes aspectos (nombrándose todas las competencias)? Siendo 0 “No me ha ayudado/ayuda nada” y 5 “Me ha ayudado o ayuda mucho”.

y profesionales. La trabajamos en general, desde la misma persona, de las habilidades más básicas, en algunos casos, hacia ya, pues, competencias más específicas en el ámbito profesional y con respecto a las actividades concretas” (EN06).

Además de la adquisición de competencias, como cabría esperar, una de las principales aportaciones más esperadas tras el paso de una persona desempleada de larga duración por un programa es la obtención de un empleo. Considerando a la muestra que declaraba haber finalizado el programa de empleo en el que participó en el momento de la encuesta, **solo el 12,1% afirma haber obtenido un empleo frente al 87,9% que no lo obtuvo. En el 80% de los casos el empleo conseguido²⁶ fue de tipo temporal.** Muy de lejos le sigue la opción de fijo discontinuo (8,60%), indefinido (5,70%), prácticas o contrato como becario/ (2,90%) y autónomo/a (2,90%). **La media en satisfacción con el empleo conseguido es de 3,91 en una escala que va del 0 al 5,** lo que deja en evidencia que a pesar de que la tipología de contrato no es la que mayor estabilidad aporta, este aspecto no afecta al grado de satisfacción general con el empleo conseguido. Respecto a la calidad del empleo, las entidades comentan la implantación de mínimos en la inserción relacionados con el tipo de contrato, con el objetivo de que la inserción laboral sea en condiciones lo más estables posibles. El responsable de empleo de una entidad que atiende a personas con discapacidad intelectual decía:

“ *En (menciona el servicio), por ejemplo, llegamos a tener ahí teníamos unos objetivos muy marcados por Consejería. No podían ser inferiores al treinta y cinco por ciento de las personas atendidas, vale, y no podían ser contratos inferiores a.... Y ahí hablo de lo que te decía antes de calidad. Pues a ser posible, indefinidos [...], es decir, que fuera algo estable, no menos de veinte horas. En nuestro caso, [...] algunos son jornada completa, pero es verdad que normalmente son jornadas parciales” (EN07).*

Otra entidad apuntaba en la misma línea:

“ *Pues casi todos tienen que ser indefinidos. Claro, que no sirve simplemente con un contrato de dos días. No, no, no, no, no, no. Tiene que ser tres meses de jornada completa para que nos cuente como objetivo” (EN08).*

Otra de las aportaciones, hasta el momento poco exploradas, es la repercusión positiva de la participación en un programa de empleo sobre el entorno, de esta forma la influencia del programa iría más allá de las fronteras del propio sujeto. Así, **cerca de 1 de cada 2 personas desempleadas de larga duración (46,70%) que participan en un programa piensa que su participación tiene efectos positivos colaterales en su entorno familiar, social, etc. o en su vinculación con los mismos.** Cuando se les pregunta

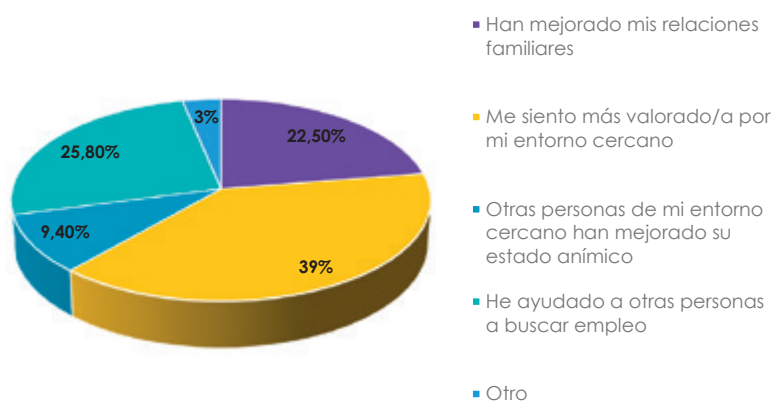
26 Deben tomarse con cautela considerando que los casos que encontraron empleo son n=35 por lo que no se puede hacer inferencias al total de la población.

por dichas repercusiones, sobresale la percepción de sentirse más valorado/a por el entorno (39%), el ayudar a otras personas a buscar empleo (28,80%) y la mejora de las relaciones familiares (22,50%). Un experto, respecto a esta última, apunta:

“ La columna vertebral del dispositivo (de empleo) ha de ser facilitar el acceso a un empleo de determinadas características, pero aunque eso no esté claro, hay que hacerlo, hay que hacerlo de todas formas, porque los otros efectos beneficiosos sobre el parado se van a dar y pueden evitar depresiones severas, malos tratos al cónyuge en la familia o a los hijos. Lo más complicado es que la persona se vea desamparada” (EX05).

• • •

GRÁFICO 30. Repercusiones positivas en y con el entorno a causa de la participación en un programa de empleo

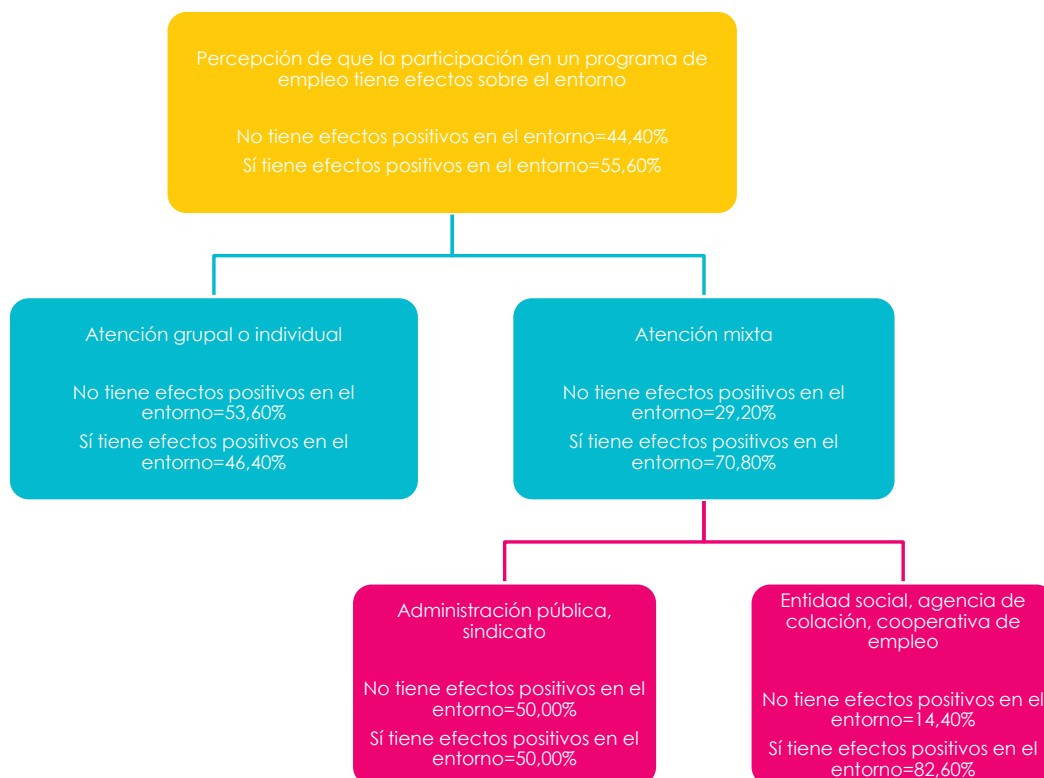


Nota. Elaboración propia

Como se evidencia, la presencia y valor de las redes de apoyo se constituye como una necesidad entre los/as participantes. Además, sobre ellas también se evidencia algún tipo de cambio positivo ayudando a la mejora de las relaciones sociales.

El árbol de segmentación presentado a continuación, pretende averiguar cuál es el programa que más ha ayudado a que se produzcan efectos positivos en el entorno de la persona DLD. Tras la introducción de varias variables relacionadas con la pregunta de investigación vinculada a la percepción de si se producen o no efectos en el entorno, se detecta que en un 55,6% de los casos sí se han producido efectos positivos en el entorno.

GRÁFICO 31. Características de los programas sobre los que se evidencia más efecto en el entorno²⁷



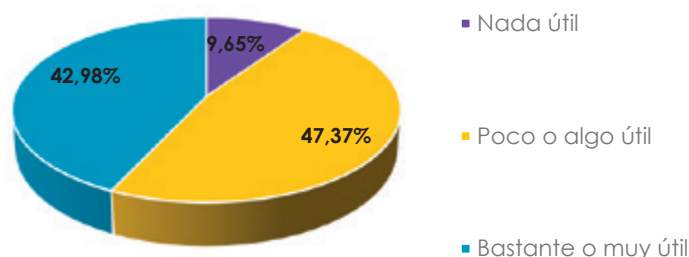
Nota. Elaboración propia

Como se puede apreciar, el tipo de atención aparece como factor discriminante, **pues encontramos que un 70,8% refiere que los cambios se han producido cuando se ha trabajado de manera mixta, es decir, tanto grupal como individualmente, un porcentaje muy superior a cuando la atención se produce únicamente de forma grupal o individual (46,40%)**. Por último, se encuentra un segundo nivel que explica la influencia de la entidad encargada del programa. Los resultados indican que se producen más efectos positivos en el entorno **cuando la entidad encargada es una entidad social especializada en el sector, una agencia de colocación o una cooperativa de empleo (82,60%), un porcentaje que baja al 50% cuando la entidad encargada es pública o se trata de un sindicato**.

5.4.4. VALORACIÓN DE LA UTILIDAD Y SATISFACCIÓN CON LOS PROGRAMAS DE EMPLEO

Este gráfico circular, que se muestra a continuación, presenta la distribución de las respuestas a la pregunta **¿cómo valoras la utilidad del programa de empleo en el que participaste o participas actualmente?** **Casi la mitad de la muestra (47,37%) considera que el programa ha sido poco o algo útil, el 42,98% considera que ha sido bastante o muy útil y el 9,65% nada útil**.

27 Primer nivel: Valor p corregido=0,000, Chi Cuadrado= 21,654, df=1; segundo nivel :Valor p corregido=0,001, Chi Cuadrado= 17,099, df=1

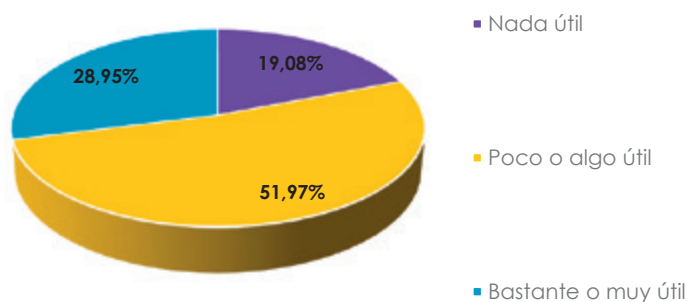
GRÁFICO 32. Utilidad general percibida de los programas de empleo

Nota. Elaboración propia

La utilidad de los programas para el mejor afrontamiento de la búsqueda es rescatado por las participantes, aquí un ejemplo en palabras de una mujer participante:

“Pues yo creo que a nivel personal sí me ha servido por lo mismo. Pues para saber cómo, pues, hacer un currículum, una presentación que a lo mejor pueda ser más actualizada y pueda llamar más la atención, por decirlo de alguna forma. Cómo saber presentarte mejor... A la hora de la entrevista, yo ahora me veo como más, pues lo que decía, más segura y no tan perdida a la hora de ir a la entrevista, me siento más segura y como más preparada para poderla, para poderla afrontar” (GMI03).

Sin embargo, estos datos contrastan con los presentados en el gráfico siguiente. En esta ocasión, se preguntaba si concretamente la participación en el programa habría ayudado en la consecución de un trabajo. Así, el 51,97% de la muestra reconoce que estos programas fueron poco o algo útiles para este cometido. En su antítesis, al 19,08% de la muestra, participar en el programa no le ayudó en nada a encontrar un empleo. En la categoría intermedia del espectro, encontramos que al 28,95% de los y las encuestadas el programa le ayudó bastante o mucho.

Gráfico 33. Utilidad percibida de los programas de empleo para la consecución de un empleo

Nota. Elaboración propia

Los datos ponen de manifiesto que **si bien los programas son concebidos como muy o bastante útiles en líneas generales (más de 4 de cada 10 así lo cree), este porcentaje baja cuando se valora su utilidad concreta para la obtención de un empleo** (casi 3 de cada 10 lo piensa). En este sentido, **se infiere, habría otras ganancias distintas a la inserción que estarían favoreciendo el alza en la valoración de utilidad general del programa**. Al preguntarle a una mujer desempleada de larga duración sobre si cree que el programa le ayudará a encontrar empleo, responde:

“ *No sé si podría servir al cien por cien, pero hombre, sí, evidentemente, yo pienso que si uno está más seguro al hacer una entrevista ha adquirido determinadas habilidades. Pues yo creo que eso al final, pues puede ayudar a encontrar un trabajo. Yo creo que sí puede ayudar*” (GMI03).

En materia de satisfacción general con el programa, estos obtienen una media de 4,21 p. una puntuación bastante favorable si se considera que la puntuación máxima puede ser un 5. Si se desglosan aspectos concretos y logísticos del programa, el o la profesional que ofrece la atención resulta ser el elemento con mejor valoración (4,75 p.).

• • •

TABLA 6. Medias obtenidas en satisfacción con el programa y diversos aspectos que lo componen²⁸

Satisfacción	Media	N	Desviación
Satisfacción general	4,21	456	1,58
Profesional del que se recibe atención	4,75	456	1,48
Modalidad (presencial, online o mixta)	4,43	456	1,51
Contenidos recibidos	4,38	456	1,48
Gestión por parte de la entidad encargada	4,27	456	1,58
Tipo de atención (grupal, individual, ambas)	4,21	456	1,50

Nota. Elaboración propia

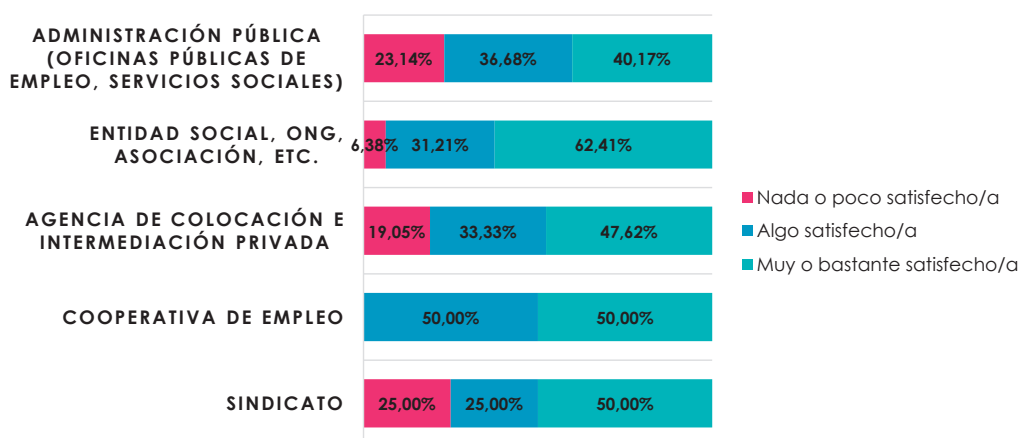
A continuación, se presenta las características que hacen que ciertos programas provoquen mayor satisfacción entre sus participantes²⁹.

28 Para hallar la satisfacción media general con el programa se preguntó ¿Cuál es tu nivel de satisfacción general con el programa en el que participaste? Y ¿Con los siguientes aspectos (nombrando todos los mostrados en tabla? Siendo 0 “Nada satisfecho/a” y 5 “Muy satisfecho/a”.

29 Para poder trabajar con tres niveles de satisfacción se procedió a hacer una recodificación de la escala de satisfacción general del 0 a 5, siendo 0-1 “Nada o poco satisfecho/a”, 2-3 “Algo satisfecho/a” y 4-5 “Muy o bastante satisfecho/a”.

El siguiente gráfico muestra los niveles de satisfacción provocados según las entidades encargadas de los programas de apoyo al empleo. **Aquellas entidades que recogen mayor satisfacción entre los participantes son las entidades sociales, como ONGs o asociaciones, con el 62,41%.** Sin embargo, son los sindicatos y la administración pública quienes encabezan la clasificación de poca o nula satisfacción, pues un 25% y un 23,14% de sus participantes, así lo declara.

GRÁFICO 34. Niveles de satisfacción según la entidad encargada del programa³⁰



Nota. Elaboración propia

Una participante de una entidad social respecto a su experiencia afirma:

“Ahora en la asociación (nombra a la entidad) es donde me están ayudando: búsqueda de empleo, curso... Porque, claro, yo no manejo el ordenador y le tengo que hacer online el curso y me están ayudando ellos y la verdad es que me han ayudado mucho” (GMU03).

Respecto a las entidades públicas y sus servicios de empleo un experto opina:

“La oficina de empleo al final se dedica a los que lo tienen más difícil, los que han fallado en su búsqueda por todos los demás canales, los menos cualificados, los menos dotados de habilidades sociales, relacionales, etc. Es decir, es normal que no funcione bien en este sentido, ¿se pueden hacer cosas para que funcione un poco mejor? seguro” (EX05).

30 $\chi^2 = 27,665$; $p = 0,0026$ / V de Cramer = 0,174 / Coeficiente de contingencia = 0,239

Otro experto profesor universitario añade:

“*Nuestros servicios públicos de empleo están en la cola en cuanto al porcentaje de personas que han participado en su colocación, estamos en la cola de la OCDE en cuanto a los parados que consultan al SEPE, o que piensan que el SEPE les puede ayudar y algo estamos haciendo mal ¿no? Y ya me causa frustración y cierto cansancio, porque parece que cada vez empezamos de nuevo*” (EX03).

Una explicación a esta valoración podría ser que los servicios públicos no reciben las demandas de las empresas, según apunta un representante sindical:

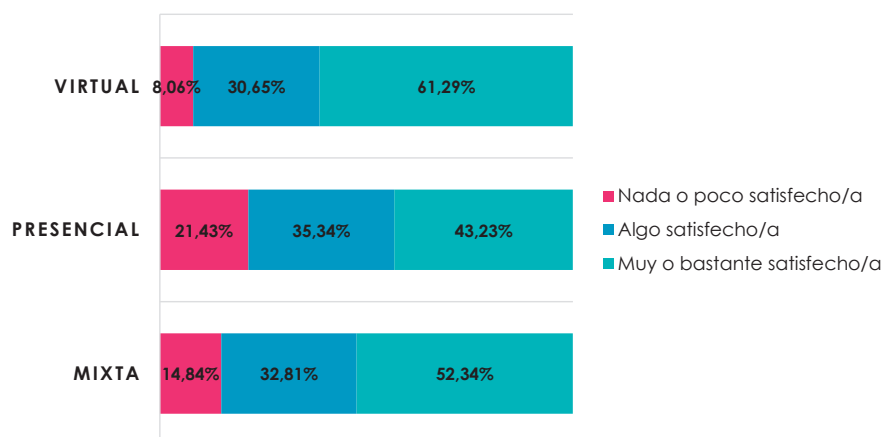
“*Las empresas tienen tendencia a pedir gente para trabajar a empresas privadas y no al SEPE, donde debería de haber una relación intensa de empresas que necesitan determinados perfiles, porque así nos daría la posibilidad de, tanto al SEPE como a nosotros, que somos los que hacemos acuerdos con la estrategia de empleo o con otro tipo de acuerdos, permitiría a todos consensuar qué es lo que hay que hacer para que la gente encuentre empleo, dónde se le tiene que formar... porque las empresas exigen un determinado perfil*” (EX11).

Un participante nos cuenta su experiencia:

“*Pues yo realmente con los servicios de empleo, pues ir allí realmente, pues para nada realmente, lo único que voy en el momento que hago un curso terminado y tengo el diploma, pues para poder añadirlo allí, pero desde luego que ellos ofrecerte... de vez en cuando te mandan información de un curso, pero realmente no son cursos que me puedan interesar. Si quieres buscar cursos, lo tienes que buscar en la web de ellos*” (GMI05).

En cuanto a la satisfacción con el programa, en función de la modalidad de participación, esta se distribuye del siguiente modo: **hasta el 61,29% de la muestra se siente muy satisfecha cuando la atención es virtual**, esta modalidad acumula el mayor índice de satisfechos/as. Por el contrario, **la modalidad presencial es la que presenta el mayor índice de insatisfacción (21,43%)** si se compara con el provocado por las otras modalidades. Cuando se segmenta por sexos, se puede ver que la modalidad virtual es la mejor valorada por ambos casi en iguales proporciones (66,7% en el caso de los hombres, 60,0% en el caso de las mujeres). Por edad, los jóvenes de 25 a 34 se muestran más satisfechos con la modalidad presencial, sin embargo, a medida que avanza la edad (de 35 en adelante) se prefiere la modalidad online o mixta en mayor medida, posiblemente por cuestiones vinculadas a la conciliación. Sin embargo, estas diferencias no llegan a ser estadísticamente significativas.

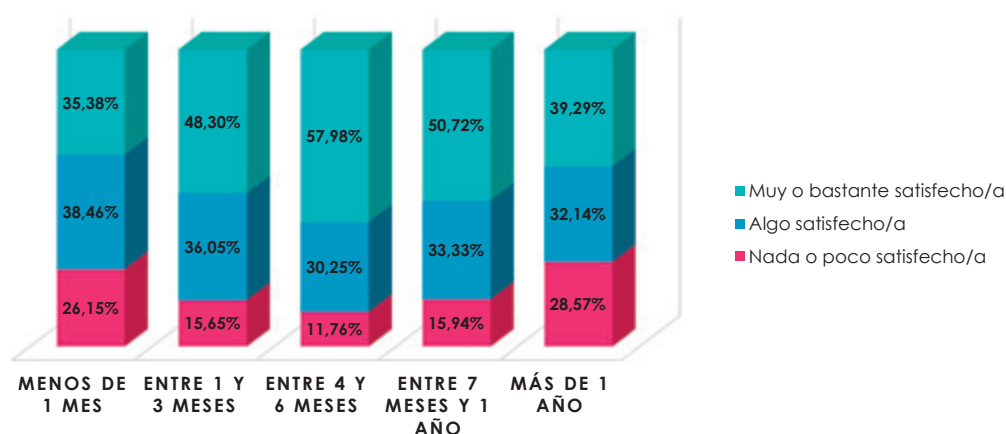
GRÁFICO 35. Niveles de satisfacción según la modalidad de participación³¹



Nota. Elaboración propia

Cuando se ve la satisfacción según el tiempo de permanencia en el programa, se observa que **los que han permanecido entre 4 y 6 meses en un programa acumulan el mayor índice de satisfacción**, este dato podría darnos pistas de la duración ideal de un programa de ayuda en la búsqueda de empleo. Esta duración media es la utilizada en programas como Lanzaderas Conecta Empleo de FSMLR³² demostrando su alta efectividad. Por su parte, quienes acumulan más insatisfacción son tanto quienes pasan más de un año en el marco de un programa (28,57%) como quienes están en él menos de 1 mes (26,15%).

GRÁFICO 36. Niveles de satisfacción según el tiempo de participación³³



Nota. Elaboración propia

31 $\chi^2=10,325$; $p=0,035$ / V de Cramer =0,106

32 Para más información sobre Lanzaderas Conecta Empleo puedes visitar la web: <https://www.lanzaderasconectaempleo.es/>

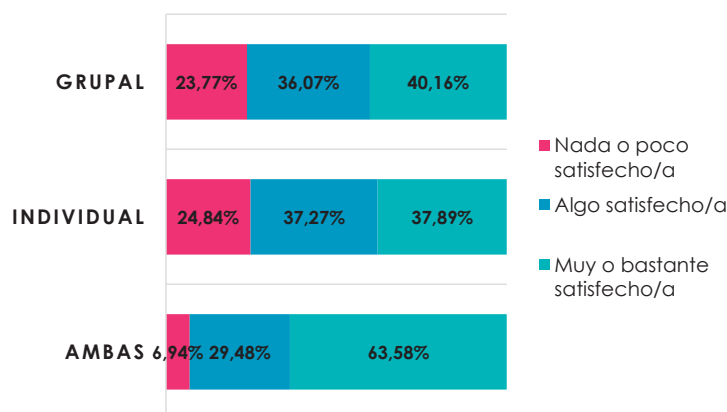
33 $\chi^2=15,877$; $p=0,044$ / V de Cramer =0,132

La satisfacción con el programa, en función del tipo de atención recibida, se distribuye del siguiente modo: **la atención híbrida consigue el porcentaje más alto de satisfacción total: 63,58%**. Le sigue la atención grupal, el 40,16% de la muestra se siente muy o bastante satisfecha con ella. La atención únicamente individual es la modalidad que acumula mayor insatisfacción (24,84%). Al respecto, una técnica de empleo comenta:

“ La orientación se lleva a cabo de manera grupal, individual, combinada. Y ambas se combinan, las dos cosas. El diseño de itinerario es individual y el planteamiento es individual y después se trabaja de manera individual, en tutorías. Pero después está el apoyo de las actividades grupales” (EN09).

• • •

GRÁFICO 37. Niveles de satisfacción según el tipo de atención³⁴



Nota. Elaboración propia

Con los datos ofrecidos **se puede afirmar que los programas con más éxito serían aquellos que permiten una participación virtual o mixta, en la que sus participantes permanecen entre 4 y 6 meses y que emplea en alternancia la atención grupal e individual.**

5.5. Rol y prácticas inspiradoras de la Administración, Tercer sector y empresas para la lucha contra el DLD

5.5.1. ANÁLISIS DE LAS RELACIONES CREADAS ENTRE ADMINISTRACIÓN, TERCER SECTOR Y EMPRESAS PARA PALIAR EL DLD

Desde la creación del proyecto Observatorio DLD, nuestro principal objetivo ha sido establecer un espacio de acceso público que contribuya tanto al conocimiento de la realidad del desempleo de larga duración como a proporcionar procedimientos y herramientas útiles para profesionales que se dedican

34 $\chi^2 = 15,877$; $p = 0,044$ / V de Cramer = 0,132

a trabajar con personas que experimentan esta situación. Para lograr este propósito, hemos dado voz a diversos actores involucrados en la intervención con personas en desempleo de larga duración, como son servicios públicos de empleo, entidades del tercer sector de acción social o empresas privadas. Esto nos ha permitido conocer diferentes enfoques de trabajo que se están aplicando, los cuales presentamos en esta sección.

Mediante entrevistas a expertos/as y representantes de entidades públicas y privadas se concuerda la necesidad de actuaciones que emerjan de varios agentes en coordinación, priorizando en primer lugar el desarrollo de políticas y marcos estratégicos amplios de empleo. Un representante de una asociación mencionaba al respecto:

“ *Pero las medidas y las políticas tienen que venir con estrategias generales que impliquen a todos. Y si hablamos de competencia, pues que se están echando entre unos y otros. Esto es de empleo o esto es de servicios sociales, pero la familia, al final, es un ente que tiene necesidad en todos los ámbitos. Entonces, por eso tenemos que trabajar de manera coordinada, de manera coordinada y no solamente coordinación, sino también cooperación.” (EN06).*

Al respecto de la necesidad de políticas, en la esfera de lo público, una investigadora insta a que estas integren el parecer de diferentes ministerios, administraciones autonómicas, locales, etc.

“ *No encontramos políticas que aglutinen a diferentes instituciones, a diferentes ministerios, a diferentes concejalías que trabajen juntas para colectivos tan específicos. Entonces todo se categoriza y te puedes encontrar que diferentes administraciones están haciendo lo mismo, sabes? Sin dar resultados, entonces yo creo que es una de las cuestiones que son más, más importantes. No solamente no sabemos muchas veces quiénes son porque las estadísticas están muy invisibilizadas. Por eso, la importancia de tener un Observatorio específico sobre esto, si no que, por ejemplo, al no tener estas estadísticas tan específicas, encontramos que diferentes administraciones se pisan políticas muchas veces o no tienen capacidad para trabajarlo de forma global, porque sus competencias son muy específicas. Entonces sería necesario que diferentes administraciones trabajaran juntas e hicieran políticas más centradas en estos colectivos. Y eso es lo que ahora nos urge” (EX12).*

Una investigadora nos dice que son las administraciones las que deberían promover empleos a través de políticas.

“ *El mercado laboral no depende solamente de las organizaciones, no depende solamente de las empresas. El sector público tiene un papel fundamental a través de políticas para promover determinados sectores en el mercado de trabajo*” (EX06).

En un análisis de la información se detecta que existen experiencias de relaciones exitosas entre dos de los agentes, como la que esta empresa nos comenta, ejemplificando así la relación que mantiene con la administración y las entidades sociales:

“ *Nosotros tenemos departamentos de selección e inserción laboral que son, como decíamos, somos bastantes a nivel nacional. Trabajan a diario en colaboración con las entidades sociales y los servicios públicos de empleo, agencias de colocación, etc. para incorporar a la compañía personas que están en situación de vulnerabilidad. Quiero decir aparte, además de las personas con discapacidad, las mujeres que han sufrido violencia de género o las personas que están en riesgo o situación de exclusión social, estas últimas, bueno en todas, puede abarcar el desempleo de larga duración*” (EMP01).

Sin embargo, en ocasiones la relación entre servicios públicos y empresas privadas parecen ser percibidas como más lentas, así lo comentaba la representante de un sindicato.

“ *El SEPE cuando se quiere poner a hacer las cosas ya hay otras empresas privadas que lo hacen antes. Entonces yo entiendo que la agilidad es lo que las empresas buscan también. Y también te lo digo porque las empresas son muy pequeñas en España. Tenemos un tejido empresarial de muy poquitos trabajadores y, por tanto, es verdad que mañana te falta... tienes tres trabajadores, te falta uno y tienes un problema gravísimo, porque tienes tres trabajadores... Entonces la agilidad de llamar a una empresa privada, o sea, te manda al minuto a un trabajador*” (EX 11).

Otra relación a dos que estaría llevándose a cabo, es entre la entidad social y los servicios sociales o servicios públicos de empleo. Una entidad social integrante de la red hace referencia a la importancia de trabajar de forma complementaria, dado que solo servicios sociales puede tramitar ayudas básicas que son imprescindibles para el avance en la intervención sociolaboral:

“ *Oye, tienes que estar pendiente de esta persona, que tú eres la referente (haciendo referencia a servicios sociales), que la recibe en la atención*

primaria y tú me puedes dar a mi pie, que si yo detecto estas necesidades, tú puedes abrir esas puertas. Tú puedes elaborar ese informe o puedes solicitar y empezar a ayudarlo a que tramite algunas cosas para que de verdad descarguemos de presión y de problemáticas a esta persona y que de verdad pueda empezar a hacer cambios. Si no es que es más que complicado. Yo, como digo, [...] estamos en comunicación constante con servicios sociales, con la Consejería”.

Aunque a veces aparecen ciertas dificultades, como nos lo comenta otra representante de una entidad social integrante de la red:

“ *A nosotras, por ejemplo, la coordinación con servicios sociales, pues depende. Hay algunos pueblos (menciona su población) que sí, que les damos feedback y hay buena coordinación. Pues mira, está rechazando ofertas, mirar a ver qué pasa con la renta [...], pero os puedo decir que el ochenta por ciento de los centros de servicios sociales que nos derivan personas nos derivan personas y ya nunca más se supo”.*

La relación entre entidad social-empresa también estaría presente e incorporada en los programas de empleo y es vista como fundamental, así lo afirma una entidad social entrevistada:

“ *Si yo no trabajo con la empresa, si yo no hago toda esa labor de sensibilización, toda esa labor, no de gestión de la diversidad, no. [...] La empresa es nuestro aliado. La empresa tiene que formar parte también dentro de ese proceso de acompañamiento, en un itinerario con la persona” (EN11).*

Otro agente a considerar en estas relaciones, serían los sindicatos, un representante hablaba de la necesidad de incorporar a las empresas en las mesas de diálogo social que abordan la problemática del desempleo:

“ *Intentamos en (nombra a una administración autonómica) abrir mesas de diálogo social porque entendemos que además de los sindicatos también tienen que estar las empresas. Tras las mesas de diálogo social con la Administración, lo que procuramos es poner encima de la mesa, qué es lo que creemos que necesitamos todos, tanto las empresas como los sindicatos o como los trabajadores para mejorar el empleo” (EX11).*

El análisis de contenido realizado a partir de los discursos de los diversos agentes pone de relieve que si bien existen intentos para la creación de lazos, interconexiones establecidas, e incluso colaboraciones exitosas, la mayoría de las veces estas tienen lugar solo entre dos agentes (administración-entidad social, entidad social-empresa, empresa-administración) y pocas veces congregan a los tres agentes o cuatro (si se considera la incorporación de los sindicatos). De esta forma, se deja en evidencia la ne-

cesidad de trabajar el trabajo en red, partiendo desde la concepción de unas políticas que sirvan de paraguas para lo que luego se teja en beneficio de la persona desempleada de larga duración.

5.5.2. PRÁCTICAS INSPIRADORAS EN LA LUCHA CONTRA EL DLD

Una vez conocidas las relaciones tejidas entre estos agentes, sus beneficios, pero también dificultades, se presenta un análisis de prácticas inspiradoras basado en el estudio de 15 iniciativas.

Como ya se expuso en el informe del año 2022, una de las principales dificultades en este mapeo de recursos disponibles radica en la detección de iniciativas que se dirijan específicamente a personas en situación de desempleo de larga duración. Por ello, se decide complementar la experiencia de proyectos específicos con diversas iniciativas dirigidas a personas en situaciones de vulnerabilidad social y laboral, en cuyo caso el desempleo de larga duración presenta una elevada incidencia.

Como se muestra en el Gráfico 38, **se analizan 15 buenas prácticas, enviadas por 2 administraciones públicas, 8 entidades sociales y 5 empresas privadas.** De todas ellas, 7 buenas prácticas están dirigidas específicamente a personas en situación de desempleo de larga duración, y 8 buenas prácticas están dirigidas a colectivos en situación de especial vulnerabilidad ante el empleo, entre los que destaca una elevada incidencia del desempleo de larga duración. Estos colectivos son: mujeres en situación de exclusión social, familias en situación de exclusión social o personas con discapacidad desempleadas.

Atendiendo a las buenas prácticas de las entidades sociales y públicas, observamos **cinco aspectos comunes: diagnóstico de empleo individualizado, de cara a adaptar el plan de empleo y formación a las necesidades sociales y competencia laborales de cada persona; formación específica en profesiones con mayor demanda en el mercado laboral, a través de certificados de profesionalidad; formación en competencias transversales**, como son las competencias digitales, habilidades sociales, competencias verdes o conocimientos en riesgos laborales; prácticas laborales, prospección de empresas e intermediación laboral; y, por último, **2 buenas prácticas incluyen un compromiso de contratación.**

Respecto a los **aspectos innovadores**, destacan: **la incidencia de algunas prácticas en la cohesión social y comunitaria con impactos a nivel urbano y medioambiental** (ej. rehabilitación de fachadas, reducción de desechos textiles, concienciación sobre la compra sostenible); **la incorporación de mecanismos para el acompañamiento y seguimiento a la mejora del bienestar emocional y la salud mental**; y la intervención integral, desde el trabajo en red, con el objetivo de realizar diagnósticos sociales más extensos y completos.

Por otro lado, desde la perspectiva de las empresas privadas, **se observan tres aspectos comunes: formación específica, especialmente relacionada con los puestos de trabajo más demandados por la propia empresa; prácticas en la empresa; y, por último, contratos de formación en alternancia e incentivos para la contratación.** Respecto a los aspectos innovadores, destacamos cinco: un proyecto incorpora a la orientación laboral, información sobre recursos sociales útiles; un proyecto se apoya en una plataforma digital que facilita la conectividad entre el personal de selección y las personas candidatas; una entidad cuenta con un centro formativo propio; un proyecto además de incentivos a la contratación aporta bonificaciones a personas participantes en el proyecto que comiencen proyectos por cuenta propia; y, finalmente, un proyecto realiza píldoras formativas sobre el día a día del trabajo específico en la propia empresa a desempleados.

GRÁFICO 38. Prácticas inspiradoras detectadas con población DLD



6. CONCLUSIONES

La bajada de las tasas de desempleo en España no debe impedirnos ver la cruda realidad que supone el desempleo de larga duración. **España presenta unos índices de desempleo de larga duración que duplican la media europea.** El sur de España, las islas Canarias y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla son las más afectadas.

Ante esta situación, el engranaje de políticas públicas se habría puesto en marcha desde hace unos años, iniciativas como el Plan Reincorpora-T 2019-2021 (Ministerio Trabajo, Migraciones y Seguridad social, 2019) ya habrían puesto de manifiesto la necesidad de actuar concretamente contra el DLD. En la actualidad y **gracias al marco que otorga a nivel nacional El Plan de Recuperación, Transformación, Resiliencia, la nueva Ley de Empleo, la Estrategia Nacional de Empleo, entre otras, las personas desempleadas de larga duración se sitúan como colectivo prioritario;** tejiéndose a su alrededor toda una serie de medidas para su activación y entrada al mercado laboral. Sin embargo, a pesar de este despliegue normativo, no se detecta una mejoría en los datos respecto al año anterior, se intuye que por el poco tiempo transcurrido desde la implantación de algunas leyes como la actual Ley de Empleo.

Por su parte, y a tenor de las estadísticas secundarias y primarias, **el perfil del desempleado/a de larga duración** parece quedar claro. **La mayoría de veces se trata de una mujer, con edades comprendidas entre los 45 y 55 años. Más de la mitad de las veces posee un nivel de estudios que no supera la primera etapa de educación secundaria y en el 76,79% de los casos su último empleo se halló en el sector servicios.** En materia sociodemográfica, no se hallan diferencias respecto al perfilado presentado en 2022 en el marco del primer informe de investigación del Observatorio de Desempleo de Larga Duración (FSMLR, 2022). En cuanto a la salud, nuestra muestra nos permite vislumbrar que hay una mayor presencia de enfermedad física entre los DLD (24,2%) comparativamente respecto a 2022, lo que suma una situación de vulnerabilidad añadida que debe tenerse en cuenta por las claras repercusiones que pudiera tener sobre la capacidad de trabajo. En materia económica, las personas DLD declaran unos ingresos mensuales en su mayoría de 300 a 600€, lo que nos habla de un claro empeoramiento de la capacidad para el afrontamiento de gastos básicos respecto a los resultados de 2022. En esta misma línea, en 2023 se sigue rondando el 45% de personas DLD que no reciben ningún tipo de ayuda económica, no reportándose un cambio positivo interanual a pesar de la puesta en marcha de políticas de protección social en materia de empleo. En este contexto y según lo recogido, **se torna vital una verdadera conjunción de políticas activas y de protección social para una mayor efectividad en la lucha contra el DLD.**

Entre los colectivos más vulnerables por causa del tiempo en desempleo, se encuentran **las mujeres, pues su presencia es mayor en las franjas de desempleo más crónico** (más 10 años de duración). Según la edad, se puede observar cómo **en el grupo de los que llevan más de 10 años en desempleo, los mayores de 45 a 54 años tiene un mayor peso, además son quienes más perciben discriminación por parte del mercado.** Otra variable de influencia estadísticamente significativa que permite visibilizar a un grupo vulnerable es la salud física, **el hecho de presentar una enfermedad física crónica afecta la autopercepción de la persona DLD respecto a sentirse capaz o no para desempeñar su profesión, lo**

que llevaría a situar a las personas con presencia de enfermedad como otro grupo altamente vulnerable. Otro grupo altamente vulnerable es, pues, quienes se declaran en cierto aislamiento por no contar con relaciones sociales, **más de la mitad de personas DLD (54,5%) declara que han disminuido sus relaciones a causa del desempleo. La sensación de dependencia hacia otras personas de las personas desempleadas es fuerte, y sobre todo aparece entre los nacionales que tienen dificultades para afrontar gastos (70%).**

Respecto a los factores determinantes en la búsqueda de empleo, es importante mencionar los **altos índices de desesperanza respecto a la posibilidad de encontrar un trabajo digno, un sentimiento que aparece en cerca de 4 de cada 10 mujeres desempleadas**, así como la percepción de discriminación que afirman vivir las personas DLD durante procesos de selección (un 66,30% así lo piensa). **En lo que respecta a la motivación para búsqueda, se detecta que a medida que se tiene más edad esta va disminuyendo y que, además, está correlacionada de forma positiva con la percepción que se tenga del mercado y la esperanza que se tenga de conseguir un empleo con condiciones dignas.** La percepción de habilidades propias para la búsqueda también es una cuestión importante, aquí se evidencia una autovaloración positiva alta, pues **hasta el 70% de las personas DLD dice tener los conocimientos y habilidades necesarias para llevar a cabo la búsqueda de empleo, sin embargo, esta percepción es mediatizada por la percepción que se tenga de la posibilidad de encontrar un trabajo digno.** Como se aprecia, existen una serie de determinantes externos vinculados con las percepciones de lo que el mercado puede ofrecer, que estarían influyendo sobre aspectos propios del sujeto, como pueden ser su propia motivación e incluso la percepción que tenga sobre sí mismo y sus habilidades para la búsqueda de empleo. En este contexto, los apoyos que aparecen fundamentalmente son las redes familiares y personales, en primer lugar, y tras ellos, las instituciones.

En cuanto a los niveles de participación de personas en desempleo de larga duración en programas de empleo, **destaca la menor participación de personas del ámbito rural, así como de los más jóvenes (18-24 años).** A estos dos grupos estarían llegando menos los programas. **En cuanto a las personas que manifiestan no haber participado nunca, se concluye que el motivo es el desconocimiento de las formas de acceso a programas de ayuda en el acceso al empleo (42,5% de los casos), seguido de dificultades económicas para movilizarse (23,86%).** La difusión y la cobertura de las dificultades de transporte serían, pues, las soluciones ante esta problemática. Además, aparece la necesidad de que los horarios de los programas o atenciones estén adaptados a los horarios escolares para facilitar su asistencia. Por los resultados se intuye que, solventadas estas cuestiones, el índice de participación en programas aumentaría notablemente, algo que se ve respaldado cuando se les pregunta por su interés de participar en un futuro, pregunta a la que contestan afirmativamente el 68,6% de las personas.

En cuanto a las aportaciones recibidas en el marco de los programas de empleo analizados, las personas DLD **destacan la utilidad de los aprendizajes recibidos para la mejora del currículum y el afrontamiento de una entrevista; sin embargo, manifiestan como necesidades no cubiertas el apoyo económico, el aumento de redes y más contacto con empresas.** La inserción laboral, por su parte, a pesar de ser objetivo principal de la intervención y una demanda recurrente de los participantes, no siempre se consigue, de esta manera, si bien se percibe utilidad del programa a nivel general, este porcentaje baja cuando se pregunta expresamente por la utilidad para la obtención de un empleo. Por su parte, en el caso de que se consiga empleo, se comprueba que este no siempre es en las mejores condiciones, prevaleciendo los

empleos de tipo temporal, por ello se recomienda la incorporación del seguimiento de la inserción conseguida. Según lo expuesto y comentado por los y las expertos/as consultados/as para este informe, una de las grandes claves para evitar el desempleo crónico sería velar por la obtención de un empleo digno y duradero en el tiempo.

Otra de las grandes aportaciones de los programas de empleo es la adquisición de competencias transversales y la repercusión positiva de la participación sobre el entorno cercano. Respecto a las competencias adquiridas, destacan como las mejor valoradas el autoconocimiento y la mejora de las habilidades comunicativas.

En lo que al entorno se refiere, los resultados arrojados nos han permitido descubrir que la aparición de conflictos con el entorno familiar u otros seres cercanos es algo más habitual de lo esperado entre personas DLD. Un 34,30% de ellas afirmaron que los conflictos familiares aumentaron a razón de su situación de desempleo, por lo que resulta interesante analizar el efecto positivo de la participación en este aspecto. Así, se descubre que **los programas han ayudado a 1 de cada 2 personas en desempleo de larga duración a mejorar la relación con su entorno**, lo que evidencia unos efectos positivos expansivos. **Un 39% ha pasado a sentirse más valorado/a desde que participa en un programa de empleo y en un 25,80% de los casos, las personas DLD se han convertido en agentes de cambio, pasando a ayudar a otras personas en la búsqueda de empleo.**

Finalmente, se comprueba que los programas que reportan mayor éxito son aquellos que ofrecen **una atención mixta que combina sesiones individuales y grupales, así como los que incluyen atención virtual o híbrida, siendo la duración recomendada del programa de 4 a 6 meses**. En materia de valoración general, las entidades que recogen los mejores índices de satisfacción son las entidades sociales, asociaciones u ONGs. La administración pública (los servicios públicos de empleo, servicios sociales) son, por su parte, las que menor puntuación positiva obtienen. Esta situación emplaza a la revisión de las actuaciones en materia de empleo de todos los agentes implicados, a la vez que evidencia la necesidad de integrar o considerar las características de los programas de empleo que en este estudio se han presentado como las más efectivas.

7. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que en este bloque se presentan se van a articular en torno a tres niveles que, tras el análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en este informe, se considera son sobre los que se debe articular la mejora de la intervención sociolaboral con personas desempleadas de larga duración. En este momento, cabe recordar que la información cualitativa que ha dado pie a las recomendaciones que aquí se presentan, proviene de la transmisión de conocimientos mediante entrevistas o grupos de discusión a expertos/as consultados, agentes de la Administración y entidades sociales, representantes del sector empresarial, personas desempleadas de larga duración y agentes integrantes de la Red de entidades de Desempleo de Larga Duración.

7.1. Nivel macro: Repensando las políticas activas y de protección social que palian el DLD

7.1.1. **OPTAR POR LA CONVIVENCIA DE POLÍTICAS ACTIVAS Y DE PROTECCIÓN SOCIAL**

De acuerdo con lo manifestado por los/las expertos académicos/as consultados, se recomienda no solo potenciar las políticas activas, sino las que protegen al desempleado durante la búsqueda. Esta recomendación opera en la línea de lo expuesto en el Componente 22 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (Gobierno de España, 2023).

Se recomienda para ello optar por una conjunción de políticas activas y de protección que promuevan el regreso al mercado en condiciones dignas. El tiempo de permanencia sin empleo, pero con “protección social” facilitaría la cobertura de necesidades básicas que permitiría, sin preocupaciones vitales, la realización de formaciones, el traslado o participación en programas de empleo o en el desarrollo de cualquier otra estrategia para potenciar la salida hacia un empleo digno. Estas contribuciones económicas, como ya mencionaba la investigación, es una demanda de las propias personas desempleadas y ayudaría además a que la persona desempleada no desarrollara un sentimiento de dependencia, que como se ha demostrado es un efecto psicosocial del desempleo que influye en la búsqueda de trabajo.

7.1.2. **DAR A CONOCER LAS BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN DE DESEMPLEADOS/AS DE LARGA DURACIÓN A LAS EMPRESAS Y REALIZAR UN SEGUIMIENTO DEL EMPLEO BONIFICADO**

Si bien hay acuerdo en la efectividad de las bonificaciones para la contratación de diversos colectivos prioritarios, como es el colectivo de parados de larga duración, los y las expertos/as y administraciones públicas coinciden en afirmar que además del otorgamiento de la bonificación es requerido un seguimiento. Por tanto, se recomienda, en primer lugar, el mantenimiento como medida indefinida, tal y como estipula el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo de las bonificaciones a la contratación

indefinida de parados de larga duración.

Se torna vital que entidades sociales o la Administración como entidades más cercanas al desempleado/a ejerzan labores de publicidad dirigidas hacia las empresas, en la que se informe sobre los diversos incentivos a la contratación vigentes.

Asimismo, los y las expertos/as coinciden en la vigilancia o incorporación de una medida para la permanencia en la empresa una vez acabe el periodo bonificable para así evitar la vuelta al desempleo o la entrada a situaciones de precariedad laboral. Se concluye que solo promoviendo un empleo estable se puede evitar la entrada en situaciones cronificadas de desempleo.

7.2. Nivel meso: Repensando los roles y las relaciones de los agentes intervinientes en la lucha contra el DLD

7.2.1. FOMENTAR LA COORDINACIÓN ENTRE SERVICIOS DE EMPLEO, SERVICIOS SOCIALES Y SALUD.

Como ha expresado nuestra red de entidades, la atención integral a las personas con cronicidad en el desempleo es fundamental, esta integralidad solo puede conseguirse si se atiende todas las esferas del sujeto. La fórmula recomendada es conocer, acudir y establecer lazos con otras entidades o servicios que atienden al sujeto en otras esferas que, aunque no vinculadas directamente con el empleo, sí están ciertamente relacionadas.

Se recomienda en esta línea que los servicios sociales mantengan un rol activo en el caso de los y las desempleados/as de larga duración con mayor vulnerabilidad y sin derecho a prestaciones contributivas para que puedan brindar la asesoría precisa de las ayudas nuevas y existentes.

En materia de salud, el cuidado de la salud mental o la vigilancia de su no afectación durante la búsqueda de empleo constituye una necesidad, dado que si no se trabaja en el cuidado de la misma, los sentimientos de desesperanza en el futuro podrían acarrear consecuencias aún más graves.

Por su parte, las entidades sociales, podrán trabajar cuestiones más específicas en materia de empleabilidad, como puede ser la formación para el empleo y preparación para una efectiva búsqueda.

7.2.2. AUMENTAR LOS RECURSOS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO Y VISIBILIZAR SU UTILIDAD PARA LOS DLD

Las empresas y las propias personas desempleadas solicitan un cambio en los servicios públicos de empleo para hacer de ellos una herramienta útil contra el desempleo de larga duración. Según lo declarado en entrevistas no son percibidos como servicios ágiles ni útiles para la obtención de un empleo. Las personas desempleadas participantes de un grupo discusión aludían a que su relación con los servicios públicos se limitaba, en muchas ocasiones, a inscripciones a cursos.

Para lograr un cambio que supla estas deficiencias se recomienda la reducción de burocracia para la publicación de una oferta de empleo dentro de un portal público. Esta reducción podría atraer a las empresas a estos servicios, que son usados por un importante número de ciudadanos que de no ser por esta vía no podría acceder a dicha oferta.

Asimismo, se recomienda una mayor dotación de recursos humanos en las oficinas de empleo, especialmente de las figuras de orientación laboral, que permita reducir el ratio de atención.

Para aumentar esa sensación de utilidad también se recomienda un trato más personalizado que evite que se ofrezca formación a la que no pueden acceder las personas desempleadas de larga duración, ya sea por su nivel educativo o por no estar acorde a sus intereses profesionales.

7.2.3. FACILITAR EL ACERCAMIENTO ENTRE EMPRESAS DE LA ZONA Y AGENTES DE EMPLEO DE ADMINISTRACIONES O ENTIDADES SOCIALES

Se recomienda considerar a las empresas del territorio en los planes locales de empleo.

Según el discurso de los agentes consultados, es fundamental que a nivel local las entidades públicas o privadas con servicios de empleo tengan contacto con las empresas de la zona, que conozcan cuáles son sus demandas para que puedan ofrecer candidatos acordes a sus necesidades y las necesidades de la propia persona DLD. Esto, al mismo tiempo que las empresas de la zona ofrezcan oportunidades de empleo dignas, duraderas en las que se priorice la contratación de los/las vecinos/as del territorio desempleados de larga duración.

En esta línea también se recomienda seguir apostando por la financiación a empresas que ofrezcan formaciones con posibilidades de prácticas en sus propias organizaciones. Estos periodos en prácticas remuneradas, ayudaría a que se cubriesen los vacíos temporales en la vida laboral de muchas personas desempleadas de larga duración.

7.2.4. FOMENTAR UN ESTUDIO PROSPECTIVO DE LOS EMPLEOS EMERGENTES DE LA ZONA REALIZADO POR LAS ADMINISTRACIONES AUTONÓMICAS PARA PROCURAR SU CONSONANCIA CON LAS FORMACIONES OFRECIDAS A DESEMPLEADOS/AS DE LARGA DURACIÓN

Las personas desempleadas y los/as expertos consultados coinciden en la importancia de la formación como vía para salir del DLD, pero hacen énfasis en la necesidad de pensar adecuadamente el contenido de dichas formaciones.

Para ello se recomienda a las administraciones autonómicas el desarrollo, bajo exigencia, de estudios prospectivos de empleo de la zona, con el fin de que se puedan diseñar o encargar formaciones a desempleados/as de larga duración, con garantías de que estas servirán para abandonar la situación de desempleo. Estos estudios de carácter prospectivo deberán basarse en estadísticas de probabilidad de expansión de dicho empleo en la zona.

En cuanto a la formación, se recomienda mantener una comunicación efectiva entre empleo y educación, para que los resultados de estos estudios prospectivos sean tenidos en cuenta para el desarrollo de nuevos certificados de profesionalidad u otras formaciones, asegurando así que los contenidos se ajustan a las necesidades del mercado laboral. Asimismo, es fundamental que esta información sea pública y que pueda ser utilizada a otros agentes con capacidad formativa para de esta manera diversificar la oferta formativa en empleos de interés a desempleados de larga duración.

7.2.5. REALIZAR UNA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO CONSEGUIDO EN EL MARCO DE PROGRAMAS DE EMPLEO

Con base en las experiencias compartidas por integrantes de la red, se recomienda establecer el seguimiento del proceso de acompañamiento en la orientación sociolaboral, así como de evaluación del empleo conseguido en línea de lo expuesto en la Estrategia FSE 2021-2027 en la que se enfatiza que el sistema de seguimiento y evaluación de programas debe ser una prioridad.

Es sabido que solo lo que se evalúa podrá atravesar procesos de cambio de mejora. Así pues, la implementación de indicadores comunes que midan la calidad del empleo conseguido debe volverse un requerimiento para todas aquellas organizaciones públicas o privadas que quieran ejecutar programas de empleo.

De esta manera, no solo es necesaria la contabilización de la inserción, sino el análisis de la calidad de la misma a través de un seguimiento, incluso tras el momento de la entrada al empleo. Esta medida constituiría una medida preventiva del DLD, pues, como apuntaban los expertos/as consultados/as, la detección de la precariedad laboral puede prevenir la entrada en situaciones de desempleo de larga duración.

7.3. Nivel micro: Integrando las necesidades de los colectivos DLD más vulnerables en programas de empleo

7.3.1. CONSOLIDAR LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN LAS EMPRESAS Y EN LOS PROGRAMAS DE EMPLEO

Según la investigación realizada, las mujeres se encuentran más pesimistas respecto a la idea de encontrar un empleo digno (36,10% frente al 31,60% de los hombres) que incluya el disfrute de medidas de conciliación. Asimismo, esta falta de conciliación aparece como una de las principales barreras para acceder a un programa de empleo. Por tanto, es una cuestión fundamental a trabajar, pues claramente estaría impidiendo a muchas mujeres salir de situaciones de desempleo de larga duración.

En este sentido, se recomienda considerar, en el proceso de orientación al empleo, la información acerca de servicios de guarderías públicas, la formación en temas de corresponsabilidad en el hogar, información sobre redes de cuidados vecinales, entre otros recursos; para que los avances en el fomento de la entrada al empleo conseguidos en el marco de un programa no se vean paralizados o interrumpidos por la no posibilidad de conciliación.

7.3.2. INCORPORAR EL CUIDADO DE LA SALUD MENTAL EN LOS PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN

Como reflejan los resultados de investigación, un importante porcentaje de las personas DLD declaran tener poca esperanza en que en un futuro su actual situación cambie (50,8%), y tener afectadas sus relaciones sociales (54,5%) a raíz de la situación de desempleo. Estas cuestiones solo serían algunos indicios del desgaste psicosocial que el desempleo estaría provocando, dejando en mayor situación de vulnerabilidad a algunos grupos dentro del colectivo de desempleados/as de larga duración, como son las personas mayores, aquellos que presentan problemas crónicos de salud física o tienen dificultad para afrontar gastos básicos; quienes además de afrontar la pérdida del empleo también tendrían que enfrentar el embate psicológico provocado por dicha situación.

Considerando esta situación, se recomienda incorporar la perspectiva de la salud mental en las atenciones sociolaborales, pues a juicio de nuestros expertos/as, la motivación y un buen estado de salud mental serían determinantes para afrontar con mayor éxito la búsqueda de empleo.

7.3.3. SENSIBILIZAR A LAS EMPRESAS EN EJERCICIOS DE NO DISCRIMINACIÓN

La investigación ha revelado la alta incidencia de la percepción sobre las personas de larga duración de que las empresas tienen en cuenta aspectos como la edad, el sexo, el hecho de tener hijos o no en los procesos de selección. Concretamente, el factor edad se ha erigido como uno de los principales hán-dicaps que las personas desempleadas de larga duración declaran como estigmatizante, así como el tiempo en desempleo. Bajo su perspectiva hay cierto rechazo hacia trabajadores que presentan largas temporadas en desempleo o superan los 45 años por considerarlos menos válidos para el desempeño de determinados trabajos.

Considerando esta situación, se recomienda que las entidades (públicas o privadas) con labores de orientación sociolaboral incluyan en sus programas la sensibilización a empresas, visibilizando las potencialidades de los y las trabajadores/as con mayor más tiempo en desempleo y con más edad.

Las entidades, conocedoras de las potencialidades del participante, tienen como deber transmitir los beneficios de la diversidad y la responsabilidad social que traerá consigo contratar a un trabajador en desempleo de larga duración, independientemente de factores como la edad o el tiempo que lleve en desempleo.

Bibliografía

Aguilar, M. (2021). Desempleo de larga duración, colectivos vulnerables y la reformulación de las políticas activas de empleo. *Lan Harremanak*, 46, p. 114-143.

<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.23178>

BOE (2006). Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-22949>

BOE (2019). Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3481>

BOE (2021). Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-15771>

BOE (2021a). Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-20185>

BOE (2021b). Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo.

<https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-1130>

BOE (2023a). Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5365>

BOE (2023b). Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-625>

BOE (2023c). Resolución de 29 de mayo de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de mayo de 2023, por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2023.

<https://www.boe.es/boe/dias/2023/06/06/pdfs/BOE-A-2023-13520.pdf>

Escudero R. (2008). Empleo y desempleo: políticas activas y pasivas. *TEORDER*, 4, Págs. 54-72.

Eurostat (2023). *EU Labour Force Survey*. Unemployment by sex and age – quarterly data.

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rt_q_custom_8151736/default/table?lang=en

FSMLR (2022). Observatorio estatal del Desempleo de Larga Duración. Informe global 2022.

<https://areaempleofsmr.es/wp-content/uploads/ODLD-informe-global-2022.pdf>

Gobierno de España (2023). Plan de Recuperación Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Componente 22: Plan de Choque para la Economía de los Cuidados y Refuerzo de las políticas de igualdad e inclusión.

https://planderecuperacion.gob.es/sites/default/files/2023-10/0310203_adenda_plan_de_recuperacion_componente22.pdf

Gobierno de España (2023). Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Componente 23: nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo.

https://planderecuperacion.gob.es/sites/default/files/2023-10/0310203_adenda_plan_de_recuperacion_componente23.pdf

INE (2022). Mujeres y hombres en España. Parados de larga duración (mayor o igual a 12 meses) según grupos de edad.

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463214&p=%2F&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

INE (2023). Encuesta de Población Activa: Segundo Trimestre 2008-2023.

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259944042054&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleFichaIndicador¶m3=1259937499084

Miguélez, F. (2016). Las llamadas Políticas Pasivas. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales: El Empleo Emergente*, 3, p. 40-55.

<https://doi.org/10.5565/rev/aiet.38>

Ministerio de Política Territorial y Función Pública (2020). Guía de Evaluación de Implementación de Políticas Públicas.

https://funcionpublica.hacienda.gob.es/dam/es/portalsefp/evaluacion-politicas-publicas/Documentos/Metodologias/Guia_de_Evaluacion_de_Implementacion.pdf

Ministerio de Trabajo y Economía Social (2020). Documento Estrategia Fse+ 2021-2027.

https://www.mites.gob.es/uafse/ficheros/fse_2021_2027/documento_estrategia_FSE_2021-2027.pdf

Ministerio de Trabajo y Economía Social, & Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2022). *Guía Laboral 2023*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.

https://www.mites.gob.es/es/guia/pdfs/Guia_Laboral_2023.pdf#page=426

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad social (2019). *Reincorpórate. Plan trienal para prevenir y reducir el paro de larga duración*. SEPE.

Naciones Unidas (2015). Objetivos de desarrollo sostenible.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

Tribunal de Cuentas Europeo (2021a). Informe Especial: Ayuda del FSE para combatir el desempleo de larga duración: las medidas se deben orientar, adoptar y supervisar mejor.

https://www.eca.europa.eu/lists/ecadocuments/sr21_25/sr_long-term_unemployment_es.pdf

Tribunal de Cuentas Europeo (2021b). El desempleo de larga duración en la UE requiere medidas más específicas.

https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/INSR21_25/INSR_Long-term_unemployment_ES.pdf

ANEXO I. Prácticas inspiradoras de entidades públicas y del Tercer Sector

FACHADAS

Fundación Federico Ozanam



DESCRIPCIÓN

El proyecto “Fachadas” que lleva realizando la Fundación Federico Ozanam desde 1997, está financiado por el Ayuntamiento de Zaragoza y forma parte del **Plan Integral del Casco Histórico**. La iniciativa surgió con el propósito de rehabilitar por parte de los propios vecinos y vecinas algunas zonas de la ciudad de Zaragoza, especialmente el barrio del Gancho. Se dirige a personas paradas de larga duración, mayores de 45 años y/o jóvenes en desempleo sin cualificación y personas receptoras de IAI que son atendidas por los servicios sociales municipales.

OBJETIVOS QUE PERSIGUE

- Ofrecer **cualificación y empleo** a personas en situación de exclusión social.
- **Rehabilitar** las zonas más deprimidas del barrio (fachadas, viviendas, etc.).
- Reforzar la **cohesión social** del distrito y promover la participación de los vecinos y vecinas para cambiar la escena urbana de sus propios barrios.

ACTIVIDADES REALIZADAS

Primeramente, las personas que han accedido al programa comienzan una parte **formativa práctica** en función de la especialidad laboral que van a desempeñar (pintura, albañilería, electricidad, fontanería, etc.). Dicha formación se acompaña de una sesión de

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Tras realizar la formación inicial, el programa cuenta con una capacitación transversal en **conocimientos básicos** (matemáticas, lengua, informática y español). Con el fin de obtener el Certificado de Competencias N2.

Seguidamente, se desarrolla el **trabajo en oficios** como: restauración de fachadas, rehabilitación de viviendas, acondicionamiento de locales de uso social u obras en colegios, invirtiendo una duración aproximada de 1.240 horas. Este trabajo se acompaña de **evaluaciones** sobre la evolución de los perfiles profesionales y del desarrollo de habilidades y competencias para el empleo.

Por último, también se llevan a cabo formaciones y actividades relacionadas con la **búsqueda activa de empleo** con el propósito de que las personas participantes puedan incorporarse en el mercado laboral con posterioridad a la realización del programa.

ASPECTOS DESTACADOS O INNOVADORES

Se trata de un programa con una trayectoria de **más de 25 años** que vincula la intervención formativa y laboral para la mejora de las condiciones del propio barrio. En este sentido, ofrece un empleo, acompañado de formación transversal y concreta para el desarrollo de oficios. Pero además, se consigue desarrollar un **trabajo comunitario** que con el paso de los años ha supuesto un impacto significativo en el aspecto urbano. Unido a que las personas experimentan que su trabajo tiene un reflejo inmediato en la mejora de sus propias vidas y en las de sus vecinos/as.

PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS

Los datos de la memoria de 2022 del proyecto “Fachadas” muestran que, en ese año, 84 personas pasaron por el programa y 42 lo finalizaron. Tras una evaluación posterior a los 3 meses de su realización, un **47%** de las personas con las que se contactó (38) **estaban trabajando o habían trabajado tras el programa**.

Cabe señalar, el **incremento** porcentual en casi **20 puntos** que supuso el grado de inserción laboral en 2022 con respecto al año precedente.

PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA CON LA ACTIVIDAD LABORAL Agencia para el empleo de Madrid



DESCRIPCIÓN

Los programas de formación en alternancia con la actividad laboral se desarrollan desde la Agencia para el Empleo de Madrid y están financiados por fondos de la Unión Europea y de la Comunidad de Madrid. Se dirigen a **personas desempleadas de larga duración**, siendo prioritarias aquellas en mayor situación de vulnerabilidad.

En el marco de esta subvención se llevan a cabo un total de **4 programas**: 2 programas para jóvenes menores de 30 años (cualificación y activación) y otros 2 programas para mayores de 30 años (cualificación y reactivación).

OBJETIVOS QUE PERSIGUE

- Aumentar las posibilidades de inserción laboral reforzando las **competencias para el empleo** a partir de la orientación y la formación.
- Ofrecer una **contratación laboral** en cualquiera de las áreas de gobierno del Ayuntamiento de Madrid.
- Favorecer la búsqueda activa de empleo y la inserción en el mercado de trabajo con **posterioridad a la realización del programa**.

ACTIVIDADES REALIZADAS

Los programas varían su tipología en función del perfil de las personas participantes. En este sentido, los **programas de cualificación** destinados tanto a mayores como a menores de 30 años sin titulación oficial, ofrecen la realización de un certificado de profesionalidad con una posterior contratación laboral.

En el caso de aquellas personas que cuentan previamente con titulación oficial y que pasan a formar parte de los **programas de activación y reactivación**,

se hace efectiva de manera directa la contratación laboral. Y de manera paralela reciben 150 horas de formación transversal enfocada en: competencias digitales, prevención de riesgos laborales (PRL) y sensibilización medioambiental.

ASPECTOS DESTACADOS O INNOVADORES

Se adapta a la situación de partida de las personas beneficiarias, ofreciendo distintos tipos de programas en función de la preparación y formación con la que cuentan. Además, supone un **contrato de trabajo** que es gestionado por la Agencia para el Empleo de Madrid, que también se encarga de brindar un **acompañamiento** al nuevo/a trabajador/a, favoreciendo su integración en el destino asignado.

Ofrece, por tanto, un empleo a personas que llevan largos periodos de tiempo alejadas del mercado de trabajo, pero también se trata de una experiencia que generalmente mejora la autopercepción sobre las propias capacidades, aparte de ser una experiencia laboral útil para la empleabilidad en un nuevo puesto de trabajo.

PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS

Desde esta iniciativa se consigue contratar laboralmente entre 6 y 9 meses a personas desempleadas de larga duración. Se trata de un programa que lleva realizándose con variaciones desde hace más de 20 años, por lo que su impacto es notable en cuanto al número de personas beneficiarias. La última edición cuenta con **810 participantes** entre las 4 versiones del programa que se ofrecen, perteneciendo la mayoría de ellas (454 personas) a la modalidad de reactivación profesional para mayores de 30 años.

CLAUDIA Servicio Cántabro de Empleo



DESCRIPCIÓN

Claudia es un proyecto de empleo coordinado por el Servicio Cántabro de Empleo, que se lleva a cabo desde los ayuntamientos de Santander, Reinoso, Cabezón, Santoña, la Cámara de Comercio de Cantabria y la Plataforma Romanés. Está financiado por la Unión Europea en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Y se dirige a **personas desempleadas de larga duración** y/o personas con discapacidad inscritas como demandantes de empleo en el servicio público.

OBJETIVOS QUE PERSIGUE

- Conseguir la inserción laboral de personas alejadas del mercado de trabajo durante un largo periodo de tiempo, a partir de un **servicio integral** que ofrece orientación laboral, formación, prospección con el tejido empresarial, además de una ayuda económica durante la participación en el servicio.

ACTIVIDADES REALIZADAS

Se desarrolla un **diagnóstico individualizado** en materia de empleabilidad para elaborar el perfil de la persona demandante y crear un itinerario adaptado a sus necesidades. Desde este punto de partida se plantea la orientación laboral y el aprendizaje de nuevas técnicas para la búsqueda de empleo.

Posteriormente, se llevan a cabo **formaciones en oficios concretos**: atención al cliente, atención sociosanitaria, cocina, higiene alimentaria, almacén, etc. Dicha cualificación se compone de una formación teórica (180 horas) y de prácticas laborales en empresas (90 horas).

También se trabajan **competencias transversales** como la competencia digital, el trabajo en equipo, la gestión eficaz del tiempo, la orientación, la adaptación a los cambios, el liderazgo, etc.

Tras los talleres realizados, el servicio ofrece apoyo en la **prospección laboral**, a partir de la búsqueda de ofertas de empleo y visitas a empresas del entorno.

ASPECTOS DESTACADOS O INNOVADORES

A partir del programa “Claudia”, las entidades colaboradoras con el Servicio Cántabro de Empleo realizan una intervención integral con el propósito de lograr acercar al mercado laboral a personas desempleadas de larga duración. Se trata de un programa centrado en la activación de las personas, con el propósito de ofrecer herramientas diversas: orientación, formación y prospección, desde el punto de vista de aquello que las personas pueden intentar hacer para encontrar un cambio.

Pero, además, este servicio ofrece una **aportación económica** destinada a las personas participantes, incentivando la realización del itinerario y colaborando en el sustento económico de muchas personas que debido al tiempo prolongado fuera del mercado de trabajo han finalizado su prestación contributiva en caso de haberla tenido.

PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS

El Servicio Cántabro de Empleo coordina a **6 entidades**, las cuales desarrollan el programa “Claudia” y en cada una de ellas participan al menos 65 personas. A fecha del 30 de abril de 2023, han participado un total de **493 personas**.



PROYECTO EXPERIMENTAL- CREA 5 FEMEPA

DESCRIPCIÓN

“Proyecto Experimental Crea 5” es un programa integral para la mejora de la empleabilidad que se lleva a cabo desde FEMEPA. La primera edición del programa tuvo lugar en 2017-2018, se desarrolla en Las Palmas de Gran Canaria y está destinado a **personas desempleadas de larga duración**. Aunque no es requisito imprescindible, se prioriza a aquellas personas inscritas en Garantía Juvenil.

OBJETIVOS QUE PERSIGUE

- Favorecer la **inserción laboral** de personas desempleadas de larga duración a partir de una intervención integral: orientación profesional, formación para el empleo, prospección laboral y un posterior seguimiento a la inserción.

ACTIVIDADES REALIZADAS

El proyecto cuenta con tres áreas diferenciadas: orientación laboral, formación técnica y transversal e inserción laboral. Todas las personas que han realizado el programa “Crea 5” han recibido orientación laboral y aproximadamente un 60% ha participado en acciones de formación para la mejora de su empleabilidad.

Dicha formación consta de certificados de profesionalidad, cursos de formación en riesgos laborales y formación propia. En este sentido, se ofrece a las personas participantes aprendizajes útiles para oficios concretos: manejo de almacén con energías renovables, pintura de vehículos, curso de carretilla, etc.

Asimismo, se lleva a cabo una prospección laboral con el tejido empresarial a través de diferentes vías, entre ellas la propia agencia de colocación con la que cuenta Femepa.

ASPECTOS DESTACADOS O INNOVADORES

Desde la Federación se destaca que “Crea 5” ofrece toda la capacitación y formación necesarias para ocupar un puesto de trabajo. Se trata de un **programa 360º** que aumenta las posibilidades de inserción desde el punto de vista de aquello que las personas desempleadas pueden hacer para cambiar su situación.

PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS

En cada edición del programa participan **100 personas desempleadas de larga duración**. En la anterior edición: “Crea 4”, más de la mitad de las personas que realizaron el programa (en concreto 59) consiguieron un contrato de trabajo. Y un 37% se insertaron laboralmente.

Cabe mencionar que se hace esta diferenciación entre contrato e inserción laboral, ya que para ser considerada esta última tiene que tratarse de un contrato que como mínimo tenga una duración de 6 meses y una jornada del 40%.

FAMILIAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN

Asociación Arrabal



DESCRIPCIÓN

FRES (Familias en Riesgo de Exclusión) forma parte del **Plan de Ayuda al Alquiler del Ayuntamiento de Málaga**. Los Servicios Sociales de este ayuntamiento facilitan una ayuda económica para familias en riesgo de exclusión social. Además, desde la Asociación Arrabal y otras entidades como Cruz Roja o Secretariado Gitano, se ofrece un servicio de empleo con el fin de **promover la inserción sociolaboral**. En la Asociación Arrabal este servicio de empleo se lleva realizando desde 2015. La mayoría de personas atendidas se encuentran a la espera de un desahucio o han sido desahuciadas. Se estima que aproximadamente **un 75% están en una situación de desempleo de larga duración**.

OBJETIVOS QUE PERSIGUE

- Favorecer la integración y la inclusión social de las personas participantes, aumentando las oportunidades de tener una vida autónoma y buscando el **bienestar** general de la **unidad familiar**.
- Mejorar la **empleabilidad** de las personas en riesgo de exclusión con problemas de vivienda, ampliando su formación y dotándoles de nuevas herramientas para la búsqueda activa de empleo.

ACTIVIDADES REALIZADAS

A través de servicios sociales, la Asociación Arrabal se pone en contacto con las familias y se ofrece a los miembros en edad de trabajar formar parte del programa de empleo. Este primer acercamiento se canaliza a partir de una **sesión grupal**, en la cual se explica en que va a consistir el proyecto. Posteriormente, comienzan las **sesiones individuales** con un previo diagnóstico de empleabilidad. Con ello se consigue que la atención sea personalizada en función de las necesidades individuales, adaptando tanto el tiempo de intervención como las actividades (orientación, formación o intermediación) a las circunstancias de cada persona. A partir

de una prospección de las necesidades del tejido empresarial en Málaga se escogen y se imparten **formaciones específicas** en sectores que actualmente están siendo demandados.

ASPECTOS DESTACADOS O INNOVADORES

La **coordinación directa** desde la asociación con los servicios sociales resulta fundamental para poder atender de manera adecuada las necesidades de todo el núcleo familiar. Se establece una comunicación directa con los servicios sociales sobre casos concretos a partir del contacto con el/ la profesional de referencia. Asimismo, cada dos meses se remite a servicios sociales un reporte general mostrando el desarrollo de cada persona en el programa: situación de partida, formación realizada, empleo encontrado, tipo de contrato conseguido, etc. Además del diagnóstico sobre empleabilidad, la asociación lleva a cabo un examen más extenso de todas las posibles necesidades en el ámbito social que presente la familia. De esta manera, aunque no se puedan atender todas las cuestiones desde la propia entidad, la dinámica de **trabajo en red** permite que desde otras instituciones u organizaciones sí se consigan facilitar los recursos pertinentes, consiguiendo así una **intervención integral** con las familias.

PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS

Según los datos de 2022, desde la Asociación Arrabal participaron **72 personas**, entre titulares y familiares. Entre las tres entidades participantes en el proyecto: Arrabal, Cruz Roja y Fundación Secretariado Gitano. La cifra de personas atendidas asciende a **203**. De ellas, 57 personas se insertaron laboralmente. Aparte de la cifra de inserción, para la Asociación Arrabal el verdadero reto es conseguir que la persona se asiente en el mercado laboral, haya podido hacer frente a los gastos de la vivienda y consiga salir del circuito de institucionalización de los servicios sociales.

SERVICIO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL Y EMPLEO CON APOYO Fundación Juan XXIII



DESCRIPCIÓN

El servicio de Intermediación Laboral y Empleo con Apoyo de la Fundación Juan XXIII, es un servicio de titularidad privada que se lleva a cabo en Madrid desde septiembre de 2022. Atiende de manera directa a personas con **discapacidad intelectual, del desarrollo y/o problemas de salud mental** que se encuentran en una situación de **desempleo de larga duración**. Paralelamente, realiza un trabajo de sensibilización y prospección laboral con el tejido empresarial.

OBJETIVOS QUE PERSIGUE

- Facilitar la **inclusión plena** de las personas en un puesto de trabajo.
- Combatir la desinformación, los mitos, **prejuicios** y el estigma que en numerosas ocasiones existe sobre las personas que tienen algún tipo de discapacidad, especialmente cuando se trata de discapacidades psíquicas.

ACTIVIDADES REALIZADAS

Primeramente, se lleva a cabo un **plan individual** de empleo con objetivos a corto, medio y largo plazo, para que de manera específica se pueda realizar una intervención con cada persona acorde a sus habilidades y necesidades.

Se pone en marcha una **intervención integral** en materia de empleabilidad, teniendo en cuenta habilidades prelaborales, (comprensión de texto, cálculo matemático...), manejo de TICs y alfabetización digital, desarrollo de habilidades sociales y orientación para la búsqueda activa de empleo.

La Fundación Juan XXIII cuenta también con un centro de formación para el empleo que imparte **certificados de profesionalidad** que incluyen prácticas laborales y son específicos para perso-

nas con discapacidad intelectual y problemas de salud mental.

Con el tejido empresarial se efectúa, por un lado, **prospección** y **captación** de puestos de empleo, y, por otro lado, se lleva a cabo una labor de sensibilización y capacitación sobre diversidad funcional a partir de jornadas que imparte la Fundación a empresas.

ASPECTOS DESTACADOS O INNOVADORES

Destaca la metodología de trabajo que se realiza desde la figura del preparador/a laboral, que provee de los apoyos necesarios a las personas, intentando que estos vayan retirándose de manera escalonada, con el propósito de que las personas sean cada vez más **autónomas**.

Resulta imprescindible el trabajo de capacitación y de adaptación que se realiza con las empresas. El servicio cuenta con un sistema de evaluación que registra la experiencia de las personas participantes, pero no menos importante, son los cuestionarios de satisfacción que las empresas cumplimentan, facilitando un mejor diagnóstico sobre sus necesidades y favoreciendo la colaboración con el **tejido empresarial**.

PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS

Este servicio facilita a personas que nunca han tenido una oportunidad laboral a que puedan integrarse de una manera normalizada en un **empleo de calidad**. Actualmente, el servicio está atendiendo a **30 personas**, y entre ellas un **50%** ya se ha insertado en el mercado de trabajo.

PROYECTO FÉNIX FEDAPAS



DESCRIPCIÓN

FÉNIX (Desarrollando Talento) es un proyecto de **intervención sociolaboral** que lleva a cabo FEDAPAS, con la financiación de fondos procedentes de la Unión Europea-Next Generation EU, en el marco del programa: “Nuevos proyectos Territoriales para el Reequilibrio y la Equidad. Colectivos vulnerables”. La iniciativa se dirige a personas desempleadas de larga duración y/o personas con discapacidad, tiene una duración anual (desde noviembre de 2022 a noviembre de 2023) y se desarrolla en Plasencia y Casar de Palomero.

OBJETIVOS QUE PERSIGUE

- Favorecer la inclusión sociolaboral a partir del **acompañamiento** en la búsqueda activa de empleo, así como facilitar la adquisición de **competencias y habilidades** necesarias para la incorporación en el mercado de trabajo.

ACTIVIDADES REALIZADAS

El proyecto consta de 220 horas de orientación y formación para el empleo. Primeramente, se aborda de manera individual un **itinerario personalizado**, a partir del cual se desarrolla la orientación profesional y las actividades sobre competencias transversales y digitales. Asimismo, desde un estudio previo de las necesidades que tienen las empresas del entorno y las personas participantes, se desarrollan **formaciones para profesiones** concretas (en total se han realizado 8 cursos con estas características).

Finalmente, desde la entidad se lleva a cabo una **prospección** e intermediación laboral, contactando y visitando a empresas en base a los perfiles profesionales que participan en el programa.

ASPECTOS DESTACADOS O INNOVADORES

Uno de los aspectos novedosos en la implementación de este programa es la adquisición de

competencias genéricas o transversales, como el trabajo en equipo, la orientación al logro, la gestión del tiempo, el interés por aprender o la creatividad, desde la puesta en marcha de 8 **proyectos comunitarios que buscan un impacto transformador en el entorno cercano**. Desde FEDAPAS se considera que la realización de estas actividades no solo permite poner en práctica los conocimientos, sino que ha supuesto para los/as participantes una metodología realmente efectiva en el aprendizaje de habilidades y competencias que son demandadas por el mercado laboral.

PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS

A fecha del 7 de agosto de 2023, han finalizado el itinerario completo del proyecto Fénix un total de **110 personas**. Entre las cuales se prevé alcanzar los objetivos de inserción previstos (20% en el caso de las personas desempleadas de larga duración) y 15% entre las personas con discapacidad. En cuanto a la prospección laboral, FEDAPAS se ha puesto en contacto con **88 empresas** y ha visitado a 53 organizaciones entre los meses de junio y julio.

ITINERARIOS DE INSERCIÓN LABORAL DE MUJERES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN Asociación Eslabón



DESCRIPCIÓN

“Itinerarios de inserción laboral de mujeres en riesgo de exclusión” es un proyecto anual impulsado por la Asociación Eslabón que busca mejorar la situación sociolaboral de **mujeres en riesgo de exclusión social**, con una elevada incidencia de mujeres que combinan **trabajos precarios y periodos de desempleo**; desarrollando su actuación principalmente en los distritos de Carabanchel y Latina (Madrid). Dicha iniciativa mantiene su nombre desde 2018 y está cofinanciada por el Ayuntamiento de Madrid a partir del Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social, Dirección General de Políticas de Igualdad y contra la Violencia de Género.

OBJETIVOS QUE PERSIGUE

- Aumentar las **posibilidades de inserción laboral** de las mujeres participantes acompañando su proceso de búsqueda de empleo a través de un itinerario individualizado, brindándoles formación transversal y técnica para el empleo además de servir como puente intermediador con el tejido empresarial.
- Ofrecer espacios de reflexión en torno a la **igualdad de género** y encuentros de intercambio de experiencias que favorezcan la toma de conciencia, la mejora de la autoestima y el autocuidado.

ACTIVIDADES REALIZADAS

En primer lugar, se lleva a cabo un diagnóstico sobre la situación de partida y se establece un **plan de intervención** que se desarrolla tanto desde tutorías individuales como a través de actividades grupales. De manera paralela, las participantes tienen la posibilidad de acceder a **formaciones** para su preparación en empleos concretos: atención al cliente, personal de tienda, auxiliar de

almacén, etc. Unido a ello, se imparten talleres de capacitación en **competencias digitales**, además de talleres formativos con el propósito de desentrañar aspectos como las **desigualdades de género** existentes en el mercado laboral o la violencia ejercida sobre las mujeres.

ASPECTOS DESTACADOS O INNOVADORES

La elaboración de un **diagnóstico inicial global** facilita la medición de indicadores relativos a otras dimensiones de la vida de las participantes como la salud, las responsabilidades familiares, los ingresos percibidos, etc. Aspectos diferentes a la esfera laboral, pero ligados estrechamente con su empleabilidad y con su bienestar personal. Además, esta primera valoración ayuda a llevar a cabo una **intervención más acorde a las necesidades reales** de las personas, sin la obligatoriedad de que todas desarrollen las mismas fases o procesos. Asimismo, desde la Asociación Eslabón, otra de las principales cuestiones que se destaca es la metodología de coaching que se implementa en las sesiones, señalando la importancia del trabajo de desarrollo personal previo al apoyo en la búsqueda activa de empleo. Así como la labor de **seguimiento** que se lleva a cabo con posterioridad a la incorporación al mercado de trabajo.

PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS

En la previa edición del programa participaron un total de **40 mujeres** en situación de exclusión social y de ellas, 18 encontraron empleo. Además, un total de **44 empresas colaboraron** con el programa y se llevaron a cabo encuentros que fueron útiles para las participantes por recibir información acerca de los procesos de selección de las empresas, sirviéndoles además como un espacio para la presentación de su candidatura.

INCORPORA MADRID de Fundación La Caixa Fundación Cepaim y Fundación Tomillo



DESCRIPCIÓN

“Incorpora” es un programa de **intermediación** con el tejido empresarial impulsado por La Fundación La Caixa desde 2006, que con presencia a nivel nacional, busca la integración laboral de **personas en riesgo de exclusión social**.

Concretamente, en “Incorpora Madrid” participan un total de **39 entidades sociales**. Entre ellas, Fundación Tomillo y Fundación Cepaim fueron las entidades que colaboraron en el proyecto “Observatorio DLD” como informantes del programa.

Además, “Incorpora” cuenta con líneas de actuación específicas como: **Autoempleo Incorpora** (destinado a personas que tienen interés en poner en marcha un negocio propio), **Reincorpora** (para personas privadas de libertad), **Incorpora Salud Mental** (para favorecer la inserción laboral de personas con problemas de salud mental).

OBJETIVOS QUE PERSIGUE

- Promover la **inserción** de personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad ante el empleo.
- Buscar **oportunidades** de empleo a partir del contacto con empresas, favoreciendo el mantenimiento de una **responsabilidad social corporativa inclusiva**.
- Acompañar a personas trabajadoras y empresas durante los procesos de **reclutamiento**.

ACTIVIDADES REALIZADAS

En lo que respecta al trabajo de prospección, primeramente, desde la coordinación del programa, se elabora un **análisis diagnóstico** sobre la cobertura de las ofertas de empleo por sectores y los puestos más demandados.

Dicho análisis se distribuye entre las entidades colaboradoras que realizan la prospección con sus participantes, como es el caso de la Fundación Cepaim, donde además se desarrolla otra línea de acción del programa: los Puntos Formativos Incorpora (PFI).

En función de las **necesidades de empleo** que tienen los perfiles y las formaciones que se realizan desde Cepaim, se lleva a cabo una búsqueda de posibles ofertas en aquellos nichos de mercado detectados.

ASPECTOS DESTACADOS O INNOVADORES

Incorpora muestra la importancia que supone el **acompañamiento** que realizan las entidades sociales con las **empresas** durante los procesos de reclutamiento, elevando notablemente las oportunidades de empleo, a partir de una estrategia que detecta tanto las necesidades de las personas participantes, como las del mercado laboral en búsqueda de posibles sinergias.

Es destacable, además, el **trabajo en red** que se realiza desde las diferentes entidades que construyen Incorpora. Esta metodología permite que entre las entidades se compartan las ofertas de empleo que encuentra el personal prospector, consiguiendo así hacerlas llegar a un mayor número de personas.

PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS

En 2022 “Incorpora Madrid” atendió a un total de **9.192 personas**. Entre las cuales 3.902 consiguieron insertarse laboralmente. Asimismo, se registraron **1.454 empresas** contratantes y se gestionaron **4.453 ofertas de empleo**.

ATELIER EL COSTURERICO

Proyecto Abraham



DESCRIPCIÓN

Proyecto de **inserción sociolaboral** que promueve el empleo en el sector de la **confección** a partir de la reutilización del **residuo textil**. La iniciativa surgió en Proyecto Abraham como consecuencia de las dificultades con las que se encontraban las personas con formación y preparación en costura para entrar a trabajar al mercado laboral regulado. La organización pudo detectar esta problemática a partir de su experiencia en un proyecto anterior de empleabilidad: “Camina entre Telas”. Es a partir de entonces, cuando Proyecto Abraham pone en marcha: “Atelier El Costurerico”, ofreciendo no solo orientación laboral y formación, sino también una **oportunidad de trabajo regulado**. “Atelier El Costurerico” lleva realizándose desde hace 6 años en la Región de Murcia. Está dirigido predominantemente a personas en **situación de vulnerabilidad**. Asimismo, aunque el proyecto no se orienta de manera exclusiva a **mujeres**, actualmente lo son el 100% de sus integrantes. Se financia con los **fondos propios** de los servicios de confección que se prestan, además de contar con el apoyo del Ayuntamiento de Murcia.

OBJETIVOS QUE PERSIGUE

- Promover la **inserción laboral** de personas en situación de vulnerabilidad social, especialmente mujeres.
- Generar **empleo digno y de calidad** en el sector de la confección.
- Reutilizar y reducir el **residuo textil**, evitando su acumulación en el vertedero.
- **Concienciar** a la ciudadanía acerca de las compras sostenibles y solidarias de los tejidos, así como del impacto medioambiental que supone un modelo de producción basado en el fast-fashion.

ACTIVIDADES REALIZADAS

En primer lugar, se lleva a cabo un **diagnóstico** sobre las habilidades necesarias en materia de confección: uso de máquinas, costura a mano, costura a máquina, patronaje, etc. Se imparte **formación** en costura de manera **personalizada**, pero también se promueve el aprendizaje de nuevas tecnologías o del español, en función de las necesidades detectadas. Las personas que acceden al Costurerico cuentan con un **contrato laboral** y con el apoyo de un/a técnico/a de acompañamiento, con el propósito de continuar mejorando y fortaleciendo su empleabilidad. Se confeccionan productos textiles a mano, a partir de poner en valor el residuo textil y otorgarle un **segundo uso**. De manera paralela, se realizan actividades en centros educativos con el propósito de concienciar y mejorar el **consumo responsable**, ampliando los conocimientos de la ciudadanía en aspectos tales como: la procedencia de las prendas que se compran, los modelos de producción o los materiales con los que se realizan.

ASPECTOS DESTACADOS O INNOVADORES

Atelier El Costurerico fomenta la inserción laboral no solo a partir de la mejora de competencias y habilidades, sino que **crea empleos** en un sector feminizado, como es el caso de la costura, ofreciendo un trabajo de calidad y sostenible a personas en situación de vulnerabilidad. De manera que unifica en un solo proyecto: inclusión sociolaboral, comercio justo y solidario, y puesta en valor de tejidos en desuso, mediante el Upcycling.

PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS

Hasta el momento un total de **25 mujeres** han pasado por el Costurerico. Concretamente en 2022, se emplearon a 13 mujeres. Y se llevaron a cabo talleres de consumo responsable en al menos 10 centros educativos. Este proyecto cuenta con el Premio al mejor Proyecto de Inserción, otorgado por la UM.

ANEXO II. Prácticas inspiradoras del sector empresarial

CLECE EMPLEA

Clece S.A



DESCRIPCIÓN

“Clece Emplea” es una feria de empleo que tuvo su primera edición en 2022 y que en 2023 ha vuelto a celebrarse durante los días 6 y 7 junio. Se trata de un **proceso de selección virtual** que, a nivel nacional, Clece ha llevado a cabo con el fin de incorporar a su plantilla a casi **2.000 personas** que se encuentran en situación de vulnerabilidad o exclusión social.

OBJETIVOS QUE PERSIGUE

- La iniciativa tiene un doble propósito, por un lado, facilitar, de una manera cercana, el **acceso al mercado laboral** a personas que se encuentran con dificultades para conseguir empleo, y por otro, poder atender a la necesidad de vacantes que presenta la empresa.

ACTIVIDADES REALIZADAS

En primer lugar, los equipos de selección solicitan información sobre los puestos necesarios para la compañía. Posteriormente, se pone a disposición de las **entidades sociales** las características que se requieren para dichos puestos. Las entidades sociales colaboradoras hacen una primera preselección entre sus usuarios/as, para que después puedan registrarse los datos de las personas candidatas en una **plataforma** que Clece ha creado específicamente para este evento.

Una vez incorporada la información, la empresa se pone en contacto con cada candidato/a a partir de una **entrevista online** con una duración aproximada de 15 minutos. Las entrevistas se realizaron de manera simultánea por 44 personas de selección durante los dos días que tiene lugar el proceso de reclutamiento.

ASPECTOS DESTACADOS O INNOVADORES

Clece cuenta con la **colaboración** de numerosas

entidades sociales (aproximadamente 125), que además de suponer una vía de acceso a candidatos/as en todos los procesos de selección de la empresa, han apoyado a Clece en la preselección de los puestos vacantes para “Clece Emplea”, permitiendo así llegar a más de 2.500 personas en 2023.

Además, la empresa ha logrado adaptar una nueva plataforma tecnológica para facilitar la conectividad entre las personas de selección y las personas candidatas, favoreciendo así que pueda realizarse un proceso de selección en un **corto periodo de tiempo** con un **gran alcance** de candidatos/as.

PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS

A partir de las dos ediciones realizadas de “Clece Emplea”, la empresa ha llegado aproximadamente a unas **6.000 personas** en situación de vulnerabilidad o exclusión social.

Entre las personas que participaron en la nueva edición de 2023, se contrataron primeramente a **616 candidatas/os** durante los dos días que se llevó a cabo el proceso de selección, efectuándose nuevas incorporaciones tras la celebración de la feria de empleo.

LA DIFERENCIA SUMA Grupo EULEN



DESCRIPCIÓN

“La diferencia suma” es una **medida de responsabilidad social corporativa** implementada por el Grupo Eulen. La iniciativa lleva realizándose desde 2018 con el propósito de incorporar a la plantilla a personas en situación de vulnerabilidad o en riesgo de exclusión social.

Esta práctica se ha incorporado en la empresa con una repercusión a nivel nacional y recientemente se está **extendiendo** a otros países latinoamericanos donde Eulen opera.

OBJETIVOS QUE PERSIGUE

- Mantener y ampliar la responsabilidad social de la empresa favoreciendo la **inserción laboral** de personas en situación de exclusión social, personas con discapacidad o víctimas de violencia de género.

ACTIVIDADES REALIZADAS

En primer lugar, se **publican** los puestos que necesita cubrir la empresa en el portal de empleo de EULEN. Posteriormente, se comparte con las **entidades sociales** colaboradoras de la empresa y ellas se encargan de buscar a candidatos/as idóneos/as.

Una de las herramientas utilizadas para el proceso de selección es la **video-entrevista** en diferido, permitiendo que la persona pueda darse a conocer en un corto periodo de tiempo.

La **colaboración** de EULEN con las entidades sociales posibilita que éstas últimas puedan representar una figura de **intermediación**, facilitando a la empresa cubrir los puestos de empleo que sus servicios necesitan. Es una garantía para el personal reclutador, ya que los/as profesionales de las entidades sociales conocen la trayectoria de los/as candidatos/as y pueden asesorar a la empresa en este sentido.

Además de este tipo de colaboraciones, entidades como Cruz Roja han llevado a cabo **formaciones** específicas en base a las necesidades de personal de EULEN.

Posteriormente, la empresa ha incorporado a estas personas a partir de prácticas profesionales, consiguiendo finalmente en algunos casos una **incorporación laboral** a la plantilla.

PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS

Grupo EULEN ha contratado a **152** personas en **riesgo de exclusión** social tan solo durante el mes de julio.

Además, es uno de los referentes en cuanto a la inserción laboral de **personas con discapacidad**, con un total de **2.541 personas** que forman parte de su plantilla. Dicha cifra supone un 4% del total, encontrándose por encima del mínimo requerido.

CONTRATOS DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Galletas Gullón S.A



DESCRIPCIÓN

Desde finales de 2022, en Aguilar de Campoo, Gullón ha implementado en su compañía una **formación en alternancia** dirigida a jóvenes menores de 30 años. Dicha iniciativa persigue una capacitación profesional dentro del propio puesto de trabajo.

OBJETIVOS QUE PERSIGUE

- Fomentar la **profesionalización** de la plantilla para la mejora del proceso productivo.
- Ofrecer **oportunidades de empleo** en el propio entorno geográfico donde opera la empresa.

ACTIVIDADES REALIZADAS

Los **contratos de formación** en alternancia suponen una formación teórico-práctica del 35% de la jornada y un 65% de trabajo efectivo.

La parte formativa incluye el **certificado de profesionalidad** INAF0109, que permite al alumnado conocer las diferentes fases del desarrollo productivo en pastelería y confitería: conocimiento de materias primas, amasado, laminado, horneado y empaquetado. Así como formación en seguridad alimentaria y formación en PRL.

Todo ello supone un total de **660 horas formativas**, que se alternan con periodos de trabajo real hasta llegar a las 1.792 horas anuales estimadas por contrato.

ASPECTOS DESTACADOS O INNOVADORES

Gullón cuenta con su propio **centro formativo**, lo que permite cualificar a las personas trabajadoras, mejorando así la calidad de los procesos productivos y adaptar la formación a las necesidades de la empresa. Es, además, un aliciente para los/

as trabajadores/as y favorece la promoción profesional. En definitiva, se percibe como una inversión para la compañía.

Además de ser la propia empresa quien lleva a cabo la formación en colaboración con Aspasia, Gullón ofrece una **retribución** en los contratos de formación en alternancia por encima del mínimo requerido, aportando el **100%** del salario.

PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS

Hasta la actualidad, **13 personas** se han incorporado a la empresa a partir de esta iniciativa, teniendo, además previsto poder mantener en el tiempo dicha línea de trabajo.

EMPLÉATE

Grupo Mainjobs



DESCRIPCIÓN

“Empléate” es un programa de empleo desarrollado por el grupo empresarial **Mainjobs** desde marzo de 2023. Tiene una duración de 6 meses y se lleva a cabo en la provincia de Málaga.

Se dirige a tres principales colectivos: personas **desempleadas de larga duración** (12 meses en desempleo dentro de los últimos 18 meses), demandantes de empleo mayores de 45 años y personas en situación o riesgo de exclusión social.

El proyecto está financiado por la Unión Europea a partir de los fondos NextGenerationUE.

OBJETIVOS QUE PERSIGUE

- Realizar un acompañamiento a personas con especiales dificultades en el acceso al mercado de trabajo, con el propósito de que puedan salir del **círculo de la exclusión social**.

ACTIVIDADES REALIZADAS

En primera instancia, se prepara un diseño de los **diagnósticos** que se van a trabajar con las personas.

Posteriormente, se realizan acciones de **orientación laboral**, generalmente implementadas desde sesiones individuales.

Asimismo, aparte de las actividades enfocadas en concretar un objetivo profesional acorde al mercado laboral o la preparación de entrevistas de trabajo, las profesionales de intervención del proyecto ponen al alcance de las personas otros **recursos necesarios** para la mejora de su situación: medios para solicitar ayudas económicas, información sobre recursos para el cuidado, además de brindar un apoyo emocional a los y las participantes.

Por último, se establece una **intermediación** con el tejido empresarial en función del perfil y las necesidades de las personas. Cabe señalar que, algunas empresas también han acudido al programa para realizar sesiones formativas sobre su sector, aportando información sobre las posibles oportunidades de empleo.

ASPECTOS DESTACADOS O INNOVADORES

El programa cuenta tanto con **incentivos para la contratación** dirigidos a empresas que realicen una inserción laboral, con un mínimo de 90 días cotizados, como con **bonificaciones** para aquellos/as participantes que comiencen a trabajar por **cuenta propia**.

PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS

Desde “Empléate” se han atendido a **162 personas**. Teniendo en cuenta los requisitos de partida del programa, un total de 89 finalmente lo realizaron y **56 se insertaron laboralmente**.

Para Mainjobs, este proyecto ha supuesto un acercamiento a las realidades de colectivos en situación de vulnerabilidad, pudiéndose incorporar, además, participantes del programa a la propia plantilla de la empresa.

“DIVERSITY CAP” Sacyr Social S.L



DESCRIPCIÓN

“Diversity Cap” es una iniciativa de Sacyr Social (empresa especializada en la prestación de servicios sociales y de ayuda a la dependencia) dirigida a 30 **personas desempleadas con discapacidad** en la Comunidad de Madrid que incluye la capacitación en un certificado de profesionalidad vinculado a los cuidados de personas dependientes y la oferta de un puesto de trabajo en algunos de los centros de Sacyr social al acabar el periodo formativo.

OBJETIVOS QUE PERSIGUE

- La iniciativa tiene como objetivo la **inclusión sociolaboral** de un colectivo como el de personas con discapacidad con mayor dificultad para la inclusión en el mercado de trabajo.
- El proyecto también favorece la integración y fomenta la diversidad en el mundo empresarial para que el colectivo de personas desempleadas con discapacidad sea tenido como un colectivo que puede aportar valor a cualquier entidad u organismo.

ACTIVIDADES REALIZADAS

En primer lugar, una entidad colaboradora con Sacyr selecciona a los perfiles de personas desempleadas con discapacidad susceptibles de formar parte del programa.

En un segundo momento, esta misma entidad les brinda formación para obtener el **Certificado de profesionalidad de atención sociosanitaria a personas dependientes**. Esta formación reglada se compone de 370 horas teóricas y 80 horas de prácticas y es de carácter gratuito.

Las prácticas de los/las estudiantes se realizan en centros de día, residencias de mayores que gestiona Sacyr Social.

Una vez que se finaliza la formación, **Sacyr social lleva a cabo la inserción laboral de los y las participantes** en sus diferentes centros de trabajo.

ASPECTOS DESTACADOS O INNOVADORES

Con la posibilidad de realización de **prácticas profesionales en los propios centros de Sacyr Social**, los y las participantes pueden conocer el ambiente de trabajo y el funcionamiento del centro o servicio, acercándose así al que luego podrá convertirse en su puesto de trabajo.

Durante la formación, Sacyr social realiza **píldoras formativas** sobre cómo va a ser el día a día en un puesto de trabajo de ayuda a la dependencia en centros de la mano de personas que ya trabajan en Sacyr Social.

Acuden a estas formaciones como invitados, directores/as de centros de día o residencias, para comentar su funcionamiento y acercar esta información a los y las participantes.

PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS

En la primera edición de “Diversity Cup” en 2022 se han formado 13 personas. **Han terminado su participación por el programa 12 personas, de las cuales 8 trabajan o trabajaron en Sacyr Social.**

En su edición actual, iniciada en junio de 2023, se formarán al resto de participantes hasta llegar a 30. Actualmente, todos se encuentran realizando la fase formativa.



Observatorio DLD

OBSERVATORIO ESTATAL DEL
DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN

observatoriodld.es

ÁREA DE EMPLEO E INCLUSIÓN
SOCIAL DE LA FUNDACIÓN SANTA
MARÍA LA REAL

www.areaempleofsmr.es

areaempleo@santamarialareal.org



empleo e
inclusión social

