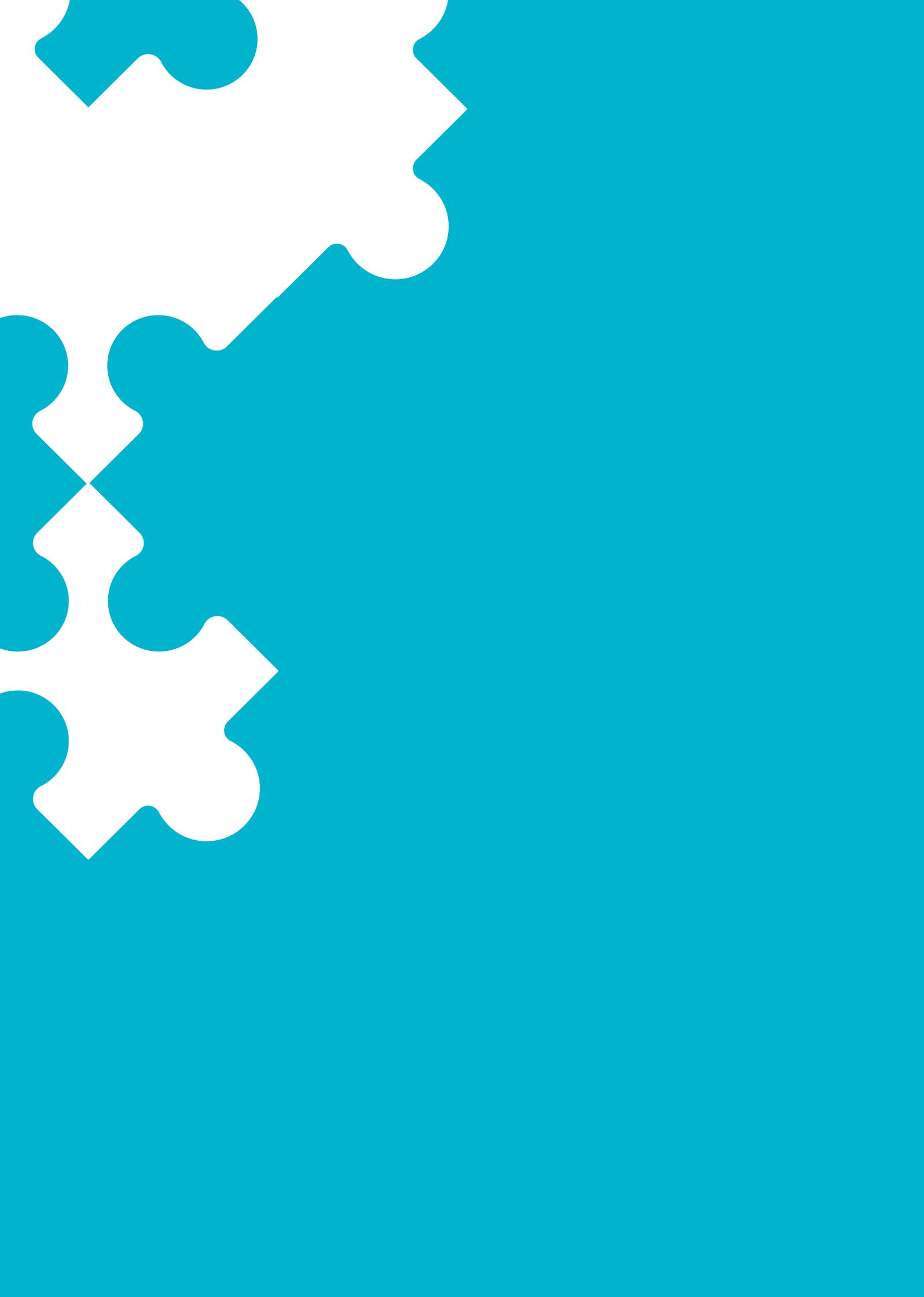




Observatorio
DLD

Informe de medidas de intervención Observatorio DLD 2023



Índice

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA	5
3. BREVE ANÁLISIS DE EXPERIENCIAS DE ÉXITO EN INTERVENCIÓN CON DLD EN EUROPA Y EN ESPAÑA	7
3.1. Programas europeos de empleo dirigidos a población DLD y a otros colectivos vulnerables	7
3.2. Programas nacionales en materia de DLD	11
4. ANÁLISIS DE NECESIDADES EN MATERIA DE INTERVENCIÓN CON DLD	13
4.1. Perfil tipo de la persona DLD y experiencia en programas de empleo	13
4.2. Principales barreras para la incorporación al empleo de las personas en DLD	14
4.3. Identificación de necesidades no cubiertas en la atención al DLD	16
5. SENTANDO LAS BASES PARA UNA INTERVENCIÓN DE CALIDAD Y EFICACIA CON PERSONAS EN SITUACIÓN DE DLD	19
5.1. Aspectos transversales a tener en cuenta durante toda la atención con personas DLD	19
5.2. Convirtiendo las necesidades en objetivos a trabajar en un programa DLD	21
6. PROPUESTA PARA UNA INTERVENCIÓN DE CALIDAD CON PERSONAS DLD	23
6.1. Aspectos logísticos recomendados en un programa con DLD	23
6.2. Fases en la intervención con DLD en el marco de un programa de empleo	24
7. MEDIDAS DE INTERVENCIÓN ESPECÍFICAS PARA LA ATENCIÓN A COLECTIVOS DLD ESPECIALMENTE VULNERABLES	42
7.1. Mujeres en situación de DLD	43
7.2. Mayores de 45 años	45
7.3. Personas con problemas de salud física o discapacidad física	46
7.4. Personas con problemas de salud mental o discapacidad intelectual	47
8. CONCLUSIONES	49
BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA	51
RECURSOS WEBS	52

1. INTRODUCCIÓN

El desempleo de larga duración (DLD) es una realidad que, a pesar de su descenso en 2023, afecta aún al 40,37% de las personas en desempleo en nuestro país, es decir, 1.115.200 personas desempleadas no encuentran empleo desde hace más de 12 meses, de las cuales 618.800 son mujeres y 496.300 hombres, según datos de la investigación llevada a cabo por el Observatorio de Desempleo de Larga Duración (FSMLR, 2023) disponible en <https://observatoriodld.es/informes/>

La cronificación de la situación de desempleo genera una gran inestabilidad personal, social, laboral y económica a la persona y una responsabilidad a atender como sociedad. **El riesgo de exclusión social, la vulnerabilidad y el desempleo de larga duración son realidades que se retroalimentan afectando sobre todo a aquellos colectivos en situaciones más precarizadas.**

Desde este marco, desde la Fundación Santa María la Real (FSMLR) nos hemos hecho una serie de preguntas a partir de las necesidades de intervención detectadas en la investigación realizada y por las y los propios profesionales integrantes de la Red de Entidades del Observatorio DLD.

Esta Red ha estado conformada por 16 entidades: 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.

Algunas de las preguntas a las que pretende dar respuesta este informe son: **¿Cómo debería ser una**

estrategia para una intervención integral que nutra las necesidades específicas de los colectivos más vulnerables, con el objetivo de dar una respuesta eficaz y efectiva en el tiempo, ante el desempleo de larga duración? ¿Cuáles serían los aspectos y medidas básicas necesarias a tener en cuenta para llevarla a cabo? ¿Cuáles serían los agentes claves, su actuación e implicación en dicha estrategia?

Este documento tiene como máximo objetivo poner a disposición de las personas profesionales de las entidades sociales dedicadas a la empleabilidad metodologías, dinámicas, instrumentos de intervención, que puedan servir para trabajar con personas en DLD.

Asimismo, busca dar respuesta a estas y otras preguntas en materia de DLD con el fin último de apoyar el trabajo de intervención de las organizaciones del tercer sector que cada día ponen todo su esfuerzo y dedicación en apoyar, acompañar y transformar la realidad de los colectivos más vulnerables.

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

2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

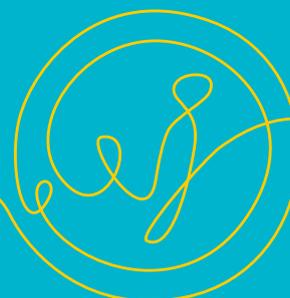
El objetivo general del proyecto “Observatorio Estatal del Desempleo de Larga Duración” es **mejorar la intervención** que se realiza con colectivos vulnerables **que se encuentran en situación de desempleo de larga duración (DLD)** a través de un Observatorio estatal que permita comprender y analizar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

Con el fin de contribuir a dicho objetivo general, se desarrolla un **informe de medidas de intervención** que tiene como fin último proveer de una herramienta útil y manejable a profesionales que intervienen con personas desempleadas de larga duración (DLD) para lograr su inclusión sociolaboral. Este informe concretamente favorece el alcance, además, de los siguientes objetivos específicos del proyecto:

OE1 Generar una red de entidades públicas y privadas que permita compartir conocimiento sobre el desempleo de larga duración y cocrear soluciones de intervención.



OE2 Transferir los resultados y los aprendizajes extraídos.



Para lograr dichos objetivos, **este informe recomienda medidas de intervención sobre la base de tres fuentes principales:**

- 01** Fuentes secundarias que abordan la intervención con colectivos vulnerables ante el empleo en Europa y España.
- 02** Los resultados de la investigación social realizada.
- 03** Las recomendaciones y buenas prácticas transmitidas por la Red de Entidades de Desempleo de Larga Duración a través de los encuentros realizados y un formulario *ad hoc* administrado a los miembros de la red.

A continuación se ahonda sobre cada una de las fuentes consultadas:

→ Fuentes secundarias que abordan la intervención con colectivos vulnerables ante el empleo

En primer lugar, se realizó una revisión de la bibliografía básica en materia de intervención con personas en situación de DLD que luego, se amplió con una revisión de las fuentes que abordan técnicas de intervención con otros colectivos vulnerables ante el empleo debido a la falta de bibliografía específica.

En esta revisión se incluyó la consulta de fuentes que dieran cuenta de buenas prácticas de intervención con población DLD a nivel europeo, así como a nivel nacional.

→ Resultados de la investigación social realizada

La elaboración de las medidas recomendadas en el presente informe responde, en parte, a los resultados obtenidos a través de una investigación social que combina técnicas cualitativas y cuantitativas como: revisión de fuentes secundarias, encuesta a personas en situación de DLD, entrevistas semiestructuradas a personas expertas en la temática, profesionales de la intervención, empresas y grupos de discusión con personas DLD. Esta investigación social ha tenido como objetivos ofrecer un perfil actualizado de las personas en DLD, conocer los factores determinantes en la búsqueda de empleo, así como profundizar en el análisis de la participación de personas DLD en el marco de programas de empleo.

→ Recomendaciones y buenas prácticas transmitidas por la Red de Entidades de DLD

El presente informe recoge también las recomendaciones planteadas por los integrantes de la Red tras su participación en 3 sesiones de trabajo, en las cuales, se abordaron: las necesidades de las personas que atienden en situación de DLD y de las propias entidades en materia de ejecución y evaluación de programas. En dichos encuentros, se compartieron experiencias de intervención con este colectivo y se trabajó en el desarrollo de recomendaciones para la mejora de la intervención, resaltando las medidas más eficaces. Asimismo, se administró un formulario con el fin de que las entidades pudieran identificar: sus principales necesidades y la de los colectivos que atienden; los aspectos que mejor están funcionando en los programas; las medidas que no se están implementando y que harían falta; y las actividades más innovadoras que cada una de las entidades está llevando a cabo para trabajar con personas en situación de DLD.



3. BREVE ANÁLISIS DE EXPERIENCIAS DE ÉXITO EN INTERVENCIÓN CON DLD EN EUROPA Y EN ESPAÑA

Como paso previo a la presentación de una estrategia de intervención con personas en DLD, se ha procedido a la exploración de programas de empleo europeos y nacionales a partir de la revisión de fuentes secundarias y las propias experiencias de los miembros de la Red de Entidades del Observatorio. Esta revisión se ha realizado con el fin de identificar los programas o medidas de intervención sociolaboral más eficaces contra el desempleo de larga duración.

3.1. Programas europeos de empleo dirigidos a población DLD y a otros colectivos vulnerables.

A partir de la información consultada en materia de proyectos y organizaciones financiadas por el Fondo Social Europeo a través del Programa de la UE para el Empleo y la Innovación Social (EaSI), se observa como tónica general, la consideración de 3 ámbitos de actuación recurrentes en los programas de empleo (Comisión Europea, 2022):

- **La Capacitación Digital:** proyectos enfocados en la incursión, adquisición de competencias y capacitación de colectivos vulnerables para su acceso al empleo. El FSE estima que para el 2030 el 80% de la población de UE debería tener capacidades digitales básicas.
- **La formación en Competencias Verdes e incursión en la Economía Circular:** se detecta una gran cantidad de programas cuyo objetivo principal es el de capacitar en las denominadas “competencias verdes”.
- **Trabajo de habilidades sociales:** se enfoca prioritariamente en la adquisición y entrenamiento en habilidades sociales para mejorar la empleabilidad de los colectivos vulnerables.

En base a la información disponible de proyectos ofrecidos en la web oficial de la Comisión Europea, apartado del Fondo Social Europeo Plus¹, se ha analizado una muestra de los proyectos del territorio europeo llevados a cabo entre 2020-2023 que constituyen prácticas inspiradoras para la atención al colectivo en DLD.

¹ <https://ec.europa.eu/european-social-fund-plus/es/projects>



Tabla 1. Programas europeos dirigidos exclusivamente a población DLD

COLECTIVO AL QUE SE DIRIGE EL PROGRAMA	PAÍS DONDE SE DESARROLLA	NOMBRE DEL PROYECTO Y OBJETIVOS
Población DLD	Bélgica	<p>El proyecto Vamos a Trabajar está dirigido a personas que han sufrido algún tipo de accidente o incapacidad laboral, ofreciendo acompañamiento y orientación individualizada para la reincorporación laboral durante la rehabilitación hospitalaria.</p> <p>Algunos resultados: ha reducido las barreras para 650 pacientes en recuperación en el Hospital Universitario de Gante ayudando a que se reintegren al mundo laboral y aumentando su confianza en sí mismos.</p>
	Letonia	<p>El proyecto 'PROTI un DARI!' se centra en ayudar a los jóvenes a encontrar su camino hacia un trabajo significativo a través de la participación en educación o formación profesional, brindándoles las habilidades y la motivación necesarias para seguir una carrera.</p> <p>Algunos resultados: 4.120 jóvenes participaron en el proyecto hasta 2021 (81,82 % de los 5.035 previstos hasta diciembre de 2023). Muchos de ellos (no se señala el número) consiguieron empleo o realizaron formación.</p>
	Finlandia	<p>El proyecto 'Toiminnan Kukka' (Sanación a través de la jardinería), se centra en la jardinería y la floricultura como medio para desarrollar la inclusión social y mejorar la vida de las personas desempleadas de larga duración.</p> <p>Algunos resultados: 15 de los 36 participantes pudieron encontrar un empleo de duración determinada o permanente después de completar las actividades del proyecto.</p>

Nota. Elaboración propia.

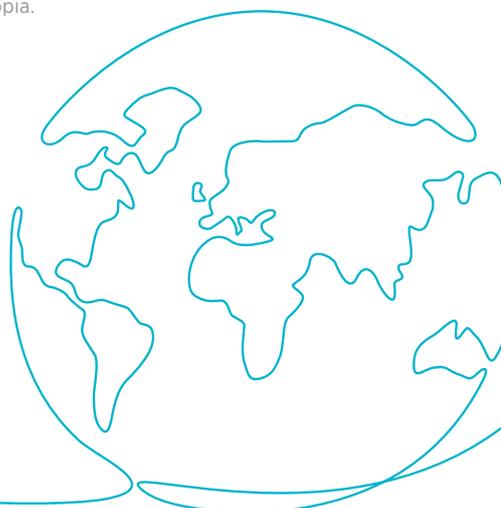




Tabla 2. Programas dirigidos hacia otros colectivos vulnerables ante el empleo

COLECTIVO AL QUE SE DIRIGE EL PROGRAMA	PAÍS DONDE SE DESARROLLA	NOMBRE DEL PROYECTO Y OBJETIVOS
Personas en privación económica	Bélgica	El proyecto Groep Intro vzw West-Vlaanderen se dirige a facilitar el acceso al empleo a las personas en situación de pobreza.
Jóvenes en situación de desempleo	Alemania	El proyecto 'Bremen Integration Qualification' (BIQ) ayuda a jóvenes inmigrantes a aprender alemán mediante un curso de idioma intensivo de cinco días en semana que les ayuda a la hora de buscar prácticas y empleo.
	Grecia	El Programa de Adquisición de Experiencia Laboral capacita en competencias digitales a jóvenes en desempleo orientándoles al marketing digital, sector en auge en el país.
	Finlandia	El proyecto MIOS para el desarrollo del bienestar psicoemocional de personas migrantes, pretende ayudar a la inclusión social y la búsqueda de empleo. Se divide en dos módulos de intervención: un programa online con vídeos llamado <i>OmaMieli</i> ("Mi Mente") y una serie de sesiones de bienestar grupal llamadas <i>TOIVO</i> ("Esperanza").
	Finlandia	El proyecto DigiMind es un programa de empleo para jóvenes que da herramientas para el desarrollo de la salud mental y la capacitación laboral.
	Malta	El proyecto Primeros auxilios en salud mental para jóvenes ofrece un paquete de apoyo integral a personas con problemas de salud mental y apoya a sus familias y otras personas en su red de apoyo.
	Suecia	El proyecto Moves favorece la reincorporación laboral a jóvenes en situación de vulnerabilidad con altas tasas de desmotivación.
	Portugal	El proyecto Prácticas laborales ayuda a preparar a jóvenes, desempleados y personas desfavorecidas a través de prácticas en empresas, a avanzar en su carrera y romper el ciclo del desempleo.
	Grecia	El proyecto Habilidades empresariales tiene como objetivo fortalecer el autoempleo y mejorar la competitividad de la economía local, capacitando a los estudiantes en las habilidades que necesitan para trabajar en el campo elegido.
	Jóvenes y adultos	Alemania
Personas migrantes	Alemania	El proyecto Social Bridge Hamburg es un centro de acogida que facilita la inclusión de las personas extranjeras dotando de recursos básicos y acompañamiento para la búsqueda de empleo para comenzar en el país.

Personas con baja cualificación	Alemania	El proyecto “Buenas Perspectivas” está dirigido a personas en desempleo con baja cualificación para el desarrollo de habilidades básicas para el desempeño de su profesión. Dirigido a sectores comerciales, atención al público, logística y servicios.
	Eslovaquia	El proyecto BLUESS va dirigido a las personas en desempleo con baja cualificación, dotándoles de competencias en alfabetización digital, aritmética y alfabetización.
	Italia	El proyecto ECCO implementado por Legambiente promueve el desarrollo de la economía circular desde un enfoque integral que busca la generación de beneficios sociales, medioambientales y económicos dando oportunidades de inclusión en los sectores emergentes a aquellos perfiles con baja cualificación y llevando oportunidades de empleo en el sector verde al ámbito local.
Población reclusa	Croacia	El proyecto ‘NiKre TeBra’ trabaja por la reinserción de jóvenes encarcelados proporcionándoles una cualificación profesional en prisión, ayudándoles a desarrollar las habilidades necesarias para encontrar empleo una vez liberados y reducir la reincidencia.
	Italia	El proyecto Libre para elegir trabaja junto con el Ministerio de Justicia para favorecer la inclusión social de jóvenes en prisión.
Organizaciones civiles rurales	Macedonia del norte	El proyecto Youth Employment Initiative a través de Lag Agro Lider lleva la metodología del <i>coaching</i> para el empleo a las organizaciones locales de la sociedad civil que dan servicio de orientación laboral a la población más joven en situación de vulnerabilidad, dotando de recursos eficaces en el ámbito rural.

Nota. Elaboración propia.

Del análisis de las tablas 1 y 2 se concluye lo siguiente:

- **Apenas existen programas específicos para DLD (3)** que permitan dar respuesta a las necesidades concretas de este colectivo por su mayor cronicidad y su perfil preciso, que como se ha demostrado en la investigación, responde principalmente al de mujer mayor de 45 años, entre otras características.
- Sin embargo, sí que se perciben **mayor cantidad de proyectos dirigidos a jóvenes** o que consideren otras variables significativas como la procedencia extranjera, aspectos que en la investigación hemos visto que no responden al perfil mayoritario de DLD.
- Los 3 programas específicos con población DLD están enfocados **principalmente en la atención a personas en DLD con alguna incapacidad física** o jóvenes. Como medida innovadora, destaca la inclusión de la economía verde en uno de los proyectos.
- De los 8 programas con jóvenes en desempleo, solo 3 programas van dirigidos específicamente a trabajar en la prevención y el desarrollo de la **salud mental y el bienestar emocional**. Aspectos que, por otro lado, no incluyen los programas exclusivos para DLD.

→ Hay un **escaso acceso a los contenidos** y recursos de los programas específicos con DLD, por lo que resultan de difícil replicabilidad. Además, en la mayoría, tampoco se especifica los datos de éxito y evaluación que se ha realizado del programa.

3.2. Programas nacionales en materia de DLD

Además de la exploración europea en materia de programas de empleo, también se ha realizado una **aproximación a la realidad nacional** a partir de las experiencias compartidas por las entidades que conforman la **Red del Observatorio de Desempleo de Larga Duración**.

Como ocurriera con las iniciativas europeas, el propósito de este apartado es identificar las **medidas que mejor están funcionando** en los programas de empleo dirigidos concretamente a DLD.

Del análisis efectuado, se desprende que de las 16 organizaciones públicas y privadas que conforman la Red de Entidades del Observatorio de DLD, **solo 3 cuentan con programas específicos para DLD** (incluyendo en dicho cómputo a la Fundación Santa María la Real).



Tabla 3. Programas específicos con DLD de los miembros de la Red

NOMBRE DEL PROYECTO	OBJETIVOS
 <p>PROYECTO FÉNIX</p>	<p>Gestionado por FEDAPAS (Federación Extremeña de Discapacitados auditivos, Padres y Amigos del Sordo):</p> <p>Su objetivo es desarrollar proyectos integrados de inserción sociolaboral con itinerarios individualizados y personalizados para DLD y personas con discapacidad, en coordinación con los Servicios Sociales. Las acciones que lleva a cabo son: orientación, formación, prospección y compromiso de inserción. Además, cuenta con ayudas para la conciliación y el cuidado de familiares, becas de asistencia y ayudas de transporte y manutención.</p>
 <p>PROYECTO PIMEI</p>	<p>Gestionado por la Fundación Rey Ardid:</p> <p>Su objetivo es acompañar de forma personalizada a las personas DLD y mayores de 45 años en la Búsqueda Activa de Empleo (B.A.E), identificar necesidades y barreras, ayudar a superar dificultades de inserción y conocer el mercado laboral, facilitando recursos y destrezas para la inserción. Además, cuenta con capacitación digital e identificación de formación especializada para la adaptación del perfil profesional al mercado actual. El programa tiene una duración de 12 meses.</p>



ENTRENA EMPLEO

Gestionado por la Fundación Santa María la Real

Su objetivo es mejorar el acceso de las mujeres en situación de DLD, por motivos de cuidados, al mercado laboral a través de una metodología innovadora de intervención que pone en valor las competencias desarrolladas durante los cuidados. Se ha diseñado a partir de una investigación social aplicando los mejores resultados: grupos reducidos y atención personalizada, redes de sororidad, horarios adaptados, estrategias de conciliación y corresponsabilidad. Duración: 3 meses.



EMPLE-ARTE

Gestionado por la Fundación Santa María la Real

Su objetivo es mejorar el acceso al empleo de los colectivos DLD a través de la intervención con metodología artística para la mejora de los aspectos psicosociales del desempleo. Cada uno de los programas se enfoca en un colectivo y una metodología artística: circo, vídeo y teatro para jóvenes, danza y música para mujeres, teatro del oprimido para migrantes, artes plásticas y escritura creativa para mayores de 45 años. Duración: 3 meses.

Nota. Elaboración propia.

De la información ofrecida en la Tabla 3 se puede concluir que:

- **Existe una falta de programas específicos para DLD.** Si bien, cada vez más, los programas generalistas de empleo dan prioridad a la participación de colectivos vulnerables, estos no están diseñados con objetivos específicos para trabajar con personas en DLD a pesar de que se observa que entre un 20% y un 60% (dependiendo de la entidad y el colectivo al que se dirige) de la población que participa en los programas de empleo de las entidades miembros de la Red se encuentra en esta situación.
- **Se trabaja la intervención directa** con las personas en situación de desempleo de larga duración, ya sea a través de sesiones individuales, grupales o mixtas, en formato presencial, online o híbrido.
- Las entidades señalan la gran importancia, a la hora de intervenir con perfiles en situación de vulnerabilidad por DLD, de **atender a las necesidades específicas** de las personas y tener en cuenta también aspectos de su **contexto social** que inciden en la situación de vulnerabilidad y exclusión retroalimentando las barreras al empleo.
- Se incluye **el trabajo con empresas** como agentes clave en la inclusión al empleo. Para ello, la sensibilización, la creación de alianzas y la prospección son las herramientas principales.

4. ANÁLISIS DE NECESIDADES EN MATERIA DE INTERVENCIÓN CON DLD

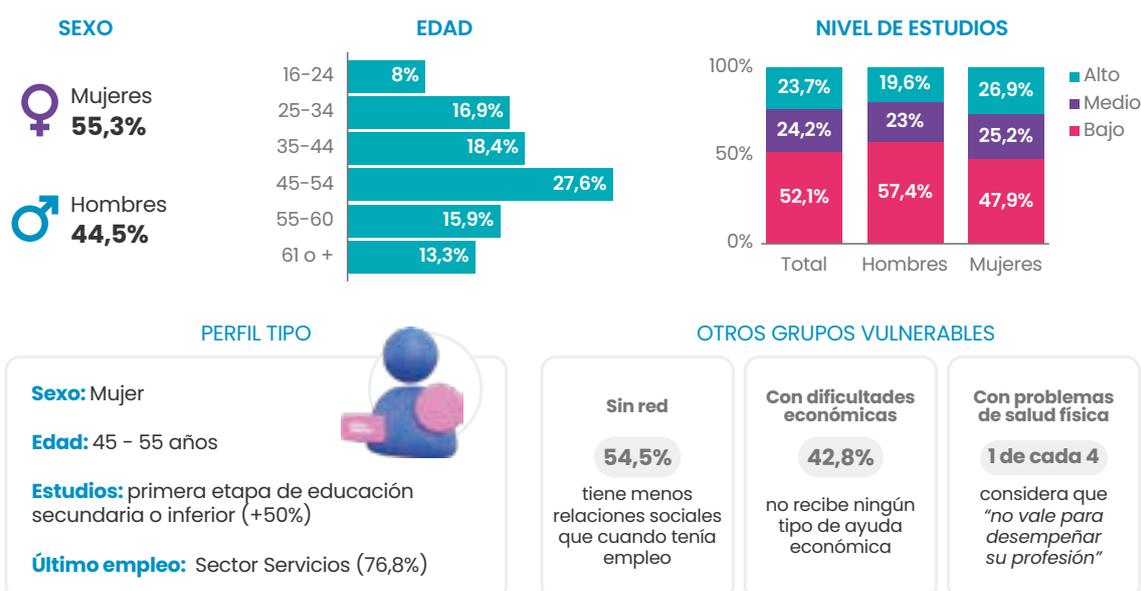
A partir de los resultados de la investigación realizada y del trabajo llevado a cabo por la **Red de entidades**, en el presente apartado se pretende dejar patente el perfil del desempleado/a de larga duración, las barreras que se encuentran para su incorporación al empleo y sus demandas expresadas para la mejora de la intervención en el marco de los programas de empleo con personas DLD.

Se considera fundamental dejar patente estos aspectos, puesto que la propuesta de intervención con DLD presentada posteriormente (Apartado 5 y 6), se basará y tendrá en consideración las necesidades en materia de intervención sociolaboral aquí presentadas.

4.1. Perfil tipo de la persona DLD y experiencia en programas de empleo



Figura 1. Perfil de la persona en DLD 2023



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la investigación.



Figura 2. Experiencia de las personas DLD en programas de empleo



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la investigación.

4.2. Principales barreras para la incorporación al empleo de las personas en DLD

Del análisis de la encuesta efectuada a personas desempleadas en el marco de la Investigación Social del Observatorio de DLD en 2023, de las entrevistas a personas expertas, personas desempleadas de larga duración y de las experiencias compartidas por la Red de Entidades; se identifican tres tipos de barreras para la incorporación al mercado laboral de las personas DLD: barreras internas, externas y de acceso a los programas de empleo. A continuación, algunos datos:

BARRERAS INTERNAS

- El **tiempo en desempleo**: es la principal barrera a la incorporación, a medida que las personas se van desconectando del mercado laboral, se va produciendo un deterioro de los aspectos psicosociales relevantes para la activación en la búsqueda de empleo y el éxito de la misma.
- **La motivación**: el 12,8% de las personas encuestadas en situación de DLD, se encuentra muy desmotivada. Además, a medida que aumenta la edad, desciende la motivación.
- **Visión pesimista del futuro**: el tiempo va empeorando la percepción que se tiene del mercado y la visión de futuro. El género juega un papel importante en la desmotivación (4 de cada 10 mujeres sienten pesimismo ante la BAE).

- **El tiempo dedicado a la búsqueda activa de empleo (BAE):** el 13,7% tiene un bajo nivel de activación en la BAE y tan solo el 18,8% se dedica en profundidad a la búsqueda diaria.
- **“Efecto cicatriz”:** según la visión de expertos/as entrevistados/as, la pérdida del poder adquisitivo y el deterioro del estado anímico prolongado van aislando a la persona, produciendo una reducción de la red social de apoyo y contactos que dificulta más la búsqueda.
- **Autopercepción de capacidades, habilidades y conocimientos para la BAE:** sólo el 10,2% de las personas identifica alguna carencia en este ámbito, mientras que los/as profesionales de la orientación, integrantes de la Red, refieren que la mayoría de participantes en situación de DLD que llegan a sus programas, lo hacen con falta de preparación para la BAE y de competencias transversales básicas. La distorsión entre la autopercepción de habilidad y la realidad de las demandas del mercado se convierte en un factor que dificulta la inserción sociolaboral.

BARRERAS EXTERNAS

- **Edadismo:** la percepción de un mercado que excluye y expulsa a las personas mayores de 45 años (el 75,1% de los/las encuestados/as en DLD lo cree).
- **Demandas de perfiles específicos:** un mercado cada vez más tecnificado y especializado que requiere adaptación y actualización continua de los/as profesionales (Martínez y Megino, 2021).
- **Bajos incentivos** para la contratación de personas en situación de DLD por falta de información y escasos recursos por parte de las pequeñas y medianas empresas para hacer frente a la burocracia, según indican las entidades de la Red.
- **Un mercado poco alentador:** más del 70% de las personas encuestadas percibe una falta de ofertas de empleo de calidad, estables y duraderas, sobre todo entre el perfil de mujeres con mayor cualificación (10 puntos porcentuales superior).
- **Situaciones de discriminación en los procesos de selección:** el 66,3% de las personas DLD piensa que la mayoría de las empresas tienen en cuenta aspectos personales como la edad, el sexo, tener hijos, etc. a la hora de elegir candidato/a.
- **Apoyos recibidos:** el apoyo de los programas sociales sólo alcanza al 37,2% de las personas en DLD, mientras que el 18% no ha recibido ningún apoyo durante la BAE.

BARRERAS DE ACCESO A LOS PROGRAMAS DE EMPLEO

Como apunta el Informe de Investigación del Observatorio de DLD, no siempre resulta fácil el acceso a los programas para los colectivos más vulnerables. **El 16,9% de las personas DLD no ha participado nunca en un programa de empleo.**

- **Dificultad de acceso en entorno rural:** en los municipios de menos de 2.000 personas, el índice de participación baja al 69,70% respecto al 85,30% de nivel de participación que se produce en municipios de más de 50.000 personas.

- **Falta de conocimiento sobre los programas:** casi la mitad (42,5%) de las personas que nunca ha participado en un programa, declara no saber cómo acceder.
- **Falta de recursos:** el 23,86% manifiesta no contar con recursos económicos suficientes para poder desplazarse o no tener los recursos tecnológicos para conectarse cuando se tratan de actividades o sesiones online. Esta última necesidad es aportada en los debates de la Red.
- **Dificultades de conciliación:** el 20,45% de las mujeres no puede realizar un programa de empleo por estar al cuidado de menores o personas dependientes. El 72,2% señaló la necesidad de ofrecer horarios adaptados a los horarios escolares.
- **Falta de información:** el 25,8% de las personas en DLD que nunca ha participado, declara tener dudas sobre la idea de participar en un programa de empleo en el futuro.

A pesar de las barreras identificadas, **el 94,4% de las personas en situación de DLD que no han participado nunca en un programa de empleo, muestra interés o duda sobre participar en un futuro.** Estos datos evidencian la necesidad de dar a conocer la efectividad de los programas de empleo, así como la importancia de incorporar, dentro de los programas, ayudas que favorezcan la participación.

Entre los que sí han participado, si bien son percibidos como **bastante o muy útiles para 4 de cada 10** para mejorar aspectos personales para el 71% de las personas, los programas resultan de poco a ninguna utilidad para acceder a un empleo.

4.3. Identificación de necesidades no cubiertas en la atención al DLD

Como se evidencia en el informe de investigación del Observatorio DLD, **a pesar de los esfuerzos** y las medidas implementadas para la intervención en DLD tanto de las administraciones a través de políticas activas y pasivas, como del Tercer sector, a partir de la ejecución de programas de empleo, el **índice de personas en desempleo de larga duración** alcanza **el 40,37% sobre el desempleo total**, lo que indica que **aún queda mucho por hacer** para llegar a transformar esta realidad.

A continuación, se detallan algunas necesidades de las organizaciones para la puesta en marcha y la ejecución de programas de empleo.

NECESIDADES NO CUBIERTAS EN LAS ORGANIZACIONES:

Desde la Red de Entidades también se han identificado las **dificultades** con las que se están encontrando los y las profesionales de la intervención sociolaboral en el ejercicio de su intervención con personas en situación de DLD. Algunas de las más repetidas son:

- Financiación y recursos para la continuidad de los proyectos.

→ RRHH especializados para la creación de equipos multidisciplinares.

→ Ratios, tiempos y espacios que permitan una atención personalizada.

→ Formación continua y actualizada para un mejor servicio.

Por otro lado, se identifica la necesidad de cambios en algunos aspectos, tales como:

→ Necesidad de pasar de unos objetivos a corto y medio plazo por estar sujetos a subvenciones públicas, a **una planificación de la intervención que se proyecte a largo plazo**.

→ Se hace necesaria la **capacidad de difundir más ampliamente los programas y alcanzar a los colectivos** más vulnerables, como se observa en la encuesta a las personas DLD, donde una de las barreras de acceso a los programas de empleo identificada es el desconocimiento sobre los mismos.

→ Por último, la **evaluación y seguimiento del impacto** de los programas también parece ser uno de los puntos de interés de las organizaciones, que en muchos casos no cuentan con recursos humanos e indicadores eficientes que permitan medir la incidencia de los programas sobre la realidad integral de las personas.

NECESIDADES NO CUBIERTAS EN LAS PERSONAS DLD:

Según la encuesta realizada por el Observatorio DLD los servicios más demandados por las personas DLD que no están siendo cubiertos por los programas de empleo son:

→ Apoyo económico (21,01%).

→ Ampliación de la red de apoyos (15,11%).

→ Contacto con empresas (12,88%).

→ Formación específica para puestos requeridos por las empresas (12,81%).

→ Apoyo emocional para la BAE (11,35%).

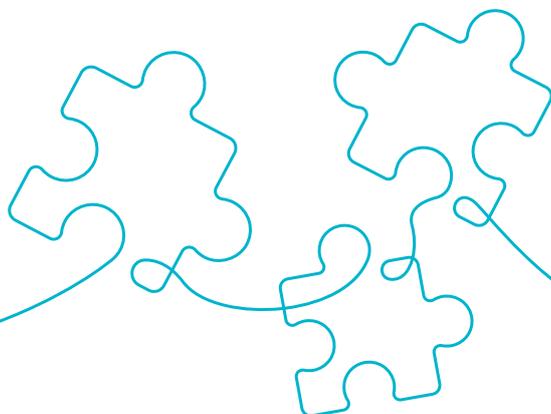
→ Desarrollo de competencias menos trabajadas en los programas: gestión de conflictos y resolución de problemas, gestión del tiempo y asunción de nuevas responsabilidades, con unas medias de 3,69, 3,75 y 3,78 respectivamente, en una escala que va de 0 a 5².

² Para hallar la puntuación media del grado de adquisición de 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”.

- Compromiso de inserción laboral y empleos de calidad (el 87,9% no obtuvo empleo a partir del programa y el 80% de los empleos obtenidos fueron temporales).
- Asesoramiento en emprendimiento (solo el 8,93% de los programas lo ofrecen).

Considerando esta realidad, se ha preguntado a los miembros de la Red qué medidas, **acciones o instrumentos serían necesarios incorporar para conseguir una intervención integral con personas DLD**. Del análisis cualitativo de sus discursos, se extraen las siguientes recomendaciones:

- **Estudios actualizados de los servicios públicos de empleo que analicen cuáles son los empleos del presente y del futuro**, de manera que se favorezca una intervención dirigida a la formación en esos sectores tales como empleo verde, cuidados, inteligencia artificial, entre otros. Se requiere un análisis del mercado para poder adecuar los programas de formación a DLD a estos sectores.
- **Intervención adaptada a las necesidades específicas de cada colectivo en situación de DLD**, como el ejemplo de Entrena Empleo que se especializa en la realidad de las mujeres DLD por cuestiones de cuidados, generando un plan específico de actuación que atienda de manera personalizada las necesidades.
- **Redes sólidas y en coordinación que conecten a todos los agentes implicados** en la solución del DLD. Es necesario implicar a la comunidad como objetivo en sí mismo, trabajando de manera conjunta con los servicios comunitarios, articulando sinergias entre el tercer sector, servicios sociales y empleo, personas DLD, empresas, asociaciones vecinales y movimientos sociales.
- **Personalización y acercamiento de la entidad al sujeto**: se debe articular redes de proximidad que permitan una atención personalizada y un trato cercano que permita ofrecer un servicio con estándares de calidad.



5. SENTANDO LAS BASES PARA UNA INTERVENCIÓN DE CALIDAD Y EFICACIA CON PERSONAS EN SITUACIÓN DE DLD

Una vez mostrados los programas de empleo con personas DLD e identificadas las necesidades en materia de intervención, **en el presente apartado se ofrece una propuesta metodológica de intervención con la población DLD** que atienda de manera integral su salud psicosocial y plantee **soluciones eficaces** para combatir su situación de vulnerabilidad en el empleo.

A partir de lo expuesto en los apartados 3 y 4, se identifica como aspecto a priorizar la **articulación de programas específicos** para personas en desempleo de larga duración, poniendo el foco en una **intervención integral, holística, personalizada y más cercana**. Pero ¿cuáles son los elementos que debería atender esta intervención, según las personas expertas, para favorecer una salida del desempleo real y duradera?

5.1. Aspectos transversales a tener en cuenta durante toda la atención con personas DLD

En trabajo con la Red de Entidades del Observatorio DLD se ha definido los aspectos principales a tener en cuenta que todo programa de inclusión sociolaboral para colectivos vulnerables en DLD debe contemplar:

Atención

→ **Integral:** para dar una respuesta holística es primordial que los recursos se enfoquen de manera global, atendiendo la complejidad de la persona: ámbito personal, familiar, social, laboral y político.

Se debe incluir a la unidad familiar, el grupo de iguales y el contexto social en el que se mueve la persona como parte del proceso; trasladando así, que la responsabilidad con la inclusión es tarea de todos y todas, por lo que deben ser considerados en la intervención.

→ **Personalizada:** los itinerarios de inserción deben responder a las necesidades específicas de cada persona y ver, caso a caso, los objetivos marcados con cada uno de los sujetos, que no tienen por qué ser los mismos que los previstos para otros integrantes del mismo programa. Se debe valorar que el cambio irá acorde a los tiempos que cada persona necesita para transformar una realidad compleja, que puede estar afectando a varias áreas de su vida.

Acompañamiento

- **Cercano:** favorece el trato y mejora el vínculo participante - profesional, aportando confianza y seguridad a la persona y garantizando a las empresas una derivación de candidatos acorde a los perfiles requeridos, lo que favorece la inclusión laboral.
- **Durante todo el proceso:** acompañando hacia el cambio durante la fase pre-laboral, la búsqueda propiamente de empleo y en la primera etapa con trabajo (si es el caso), para reforzar la sostenibilidad del proceso de inclusión sociolaboral trabajado en el marco del programa.

Mirada preventiva

- **Intervenir con mirada preventiva frente al DLD:** para ello sería fundamental atender a los riesgos de la precariedad y tener en cuenta que la inserción debe ser duradera. Esto implica, evitar que la rigidez del término DLD invisibilice las múltiples realidades de precariedad laboral.

Trabajo en red:

- **Construcción de una Red Global para el DLD:** La Red del Observatorio DLD coincide en la necesidad de trabajar de manera conjunta y coordinada con los servicios públicos de atención social, salud y empleo, siendo ésta también una de las principales medidas recomendadas por el SEPE (2022) en el Plan Reincorpora-te (2019-21) señalando la necesidad de establecer “un ecosistema multinivel, mediante el establecimiento de redes (tanto de colaboración administrativa como de colaboración público-privada y entre diversos agentes, entre los que se encuentran las entidades del tercer sector) y el papel de la gobernanza local”.

Para que esta Red sea efectiva, se debería incorporar a todos los agentes sociales con competencias para combatir el DLD. Entre estos agentes encontramos principalmente al sector público y las diferentes administraciones con competencia en la materia, el tercer sector y el sector empresarial.

La Red Global para el DLD deberá ser una **red público/privada** que funcione de manera **coordinada** para dar acompañamiento a toda persona en situación de DLD. Idealmente, esta red deberá ser capaz de **actuar de manera preventiva** con aquellos perfiles que se encuentren en igual situación de vulnerabilidad frente al empleo, con el fin de evitar que las cifras se vayan engrosando.

La Red tendrá un **protocolo común de actuación y acompañamiento** que incluiría al menos:

- Bienvenida y asignación de profesional de referencia para el acompañamiento de todo el proceso de atención.
- Recogida de datos básicos unificados en un fichero de tratamiento universal entre los miembros de la Red, teniendo en cuenta y de acuerdo a la LOPD.

- Primera entrevista de diagnóstico de necesidades.

- Puesta en marcha de mecanismos de apoyo económico y recursos sociales para el transcurso del plan de actuación.

- Derivación a los servicios necesarios provistos por la Red.

- Acompañamiento, seguimiento y evaluación continua por parte de los distintos agentes de la Red pudiéndose establecer: mesas de trabajo, reuniones periódicas, comisiones por áreas, mesas de experiencias, desayunos grupales entre los diferentes agentes y grupo de participantes, etc.

Cada ente de la Red Global, así, aportaría su expertise, experiencia y recursos específicos, favoreciendo la diversidad, facilitando la no duplicidad de recursos y favoreciendo la comunicación de abajo a arriba en la identificación de necesidades.

5.2. Convirtiendo las necesidades en objetivos a trabajar en un programa DLD

Una vez definidas las bases, aspectos transversales y tomando en consideración las necesidades detectadas en la investigación realizada y los grupos de trabajo de la Red de Entidades, se presenta a continuación, una reconversión de las necesidades más acuciantes en objetivos que deben ser tenidos en cuenta a la hora de diseñar los programas de intervención con personas en situación de DLD.



Tabla 4. Necesidades de las personas DLD convertidas en objetivos a tratar en el marco de programas de empleo

NECESIDADES DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DLD	OBJETIVOS A INCLUIR EN LOS PROGRAMAS DE EMPLEO
<p>Falta de recursos económicos</p> <p><i>Los ingresos netos mensuales del hogar de personas DLD, mayoritariamente se encuentran en la franja de 300€ a 600€ mensuales netos.</i></p>	<p>Incentivar económicamente a las y los usuarios por la participación.</p> <p>Ayudar con recursos a la movilidad.</p> <p>Favorecer el acceso a ingresos acordes a la unidad familiar.</p>
<p>Escasez de redes de apoyos</p> <p><i>Solo 4 de cada 10 desempleados/as de larga duración tiene como principal apoyo a sus redes familiares (pareja y otros familiares) para la BAE. En segundo lugar, aparece la red profesional (37,20%).</i></p>	<p>Fomentar la creación de nuevas redes durante la búsqueda de empleo.</p> <p>Dar a conocer los diferentes recursos para apoyar la búsqueda de empleo a las personas en DLD a través de campañas de difusión más efectivas para evitar la sobrecarga de la red familiar.</p>

<p>Bajo índice de inserción laboral</p> <p><i>Solo el 12,1% declara haber obtenido un empleo tras su paso por un programa.</i></p>	Trabajar el reciclado y actualización del perfil profesional.
	Cualificar de acuerdo con las necesidades del mercado (sectores emergentes, alfabetización digital y nuevas tecnologías...).
	Tejer la coordinación y compromiso con las empresas.
	Trabajar en coordinación con los servicios públicos.
	Favorecer el contacto con empresas.
	Acordar la realización de prácticas laborales.
<p>Afectación psicoemocional</p> <p><i>Motivación para la BAE (alcanza un 3,48 en personas entre 45-54 años en una escala de 0 a 5).</i></p>	Desarrollar competencias transversales (autonomía, resolución de conflictos, responsabilidad, gestión del tiempo, adaptación...) para la BAE.
	Dotar de herramientas de desarrollo emocional (gestión de la incertidumbre, seguridad y confianza, motivación y optimismo, visión de futuro, resiliencia...) para la BAE.
	Articular equipos multidisciplinares que puedan atender las necesidades globales de la persona: orientación, inclusión y apoyo psicológico.
<p>Dificultades de conciliación y discriminación</p> <p><i>Los mayores de 45 a 54 años son quienes más perciben discriminación por parte del mercado.</i></p>	Dotar de recursos de apoyo para la inclusión de las mujeres que se encuentran fuera del mercado por cuestiones de cuidados.
	Sensibilizar a la sociedad y a las empresas sobre la inclusión laboral de los colectivos vulnerables.
	Influir en el diseño de políticas públicas adaptadas a las necesidades reales de las personas DLD.

Nota. Elaboración propia

6. PROPUESTA PARA UNA INTERVENCIÓN DE CALIDAD CON PERSONAS DLD

En este apartado se presentan, por un lado, los aspectos logísticos que bajo la evidencia de nuestro estudio son indicadores de éxito en programas con DLD; por otro, las medidas de intervención eficaces en la atención sociolaboral con este colectivo, divididas en 4 fases.

6.1. Aspectos logísticos recomendados en un programa con DLD

Tomando en consideración los aspectos que se han detectado que causan mayor éxito y gozan de mejor valoración entre las y los participantes en DLD, a continuación, se presenta cómo llevar a cabo su incorporación a un programa.



Tabla 5. Aspectos logísticos contrastados como indicadores de éxito en un programa de empleo con DLD

ASPECTO	BENEFICIOS/JUSTIFICACIÓN
<p>Tipo de atención mixta (Individual y grupal)</p> <p><i>La atención mixta aglutina mayores niveles de satisfacción, consigue el porcentaje más alto (63,58%).</i></p>	<p>El formato individual permite hacer una valoración específica de cada caso, realizar una intervención personalizada y directa, generar un vínculo más sólido con la profesional de referencia y trabajar aspectos personales; el formato grupal, por su parte, favorece la adquisición de redes solidarias, apoyo y amplitud de perspectivas.</p>
<p>Modalidad de participación online o híbrida</p> <p><i>Hasta el 61,29% de la muestra se siente muy satisfecha cuando la atención es virtual, esta modalidad acumula el mayor índice de satisfacción. Tras ella la modalidad híbrida con un 52,34%.</i></p>	<p>El formato online favorece la adquisición de competencias digitales, la conciliación y la asistencia, eliminando los gastos de desplazamiento y transporte. Además, crea hábitos para la BAE. El formato presencial, por su parte, facilita el trabajo en salud mental, el vínculo y la cooperación de equipo.</p>
<p>Duración de 4 a 6 meses</p> <p><i>Los que han permanecido entre 4 y 6 meses en un programa acumulan el mayor índice de satisfacción (57,98%).</i></p>	<p>La duración idónea contrastada es de 4 a 6 meses; con esta duración se espera la consecución de un plan realista. Una duración inferior podría impedir la creación del vínculo participante-profesional y una duración superior, provocar la salida temprana del programa por dificultades de conciliación.</p>

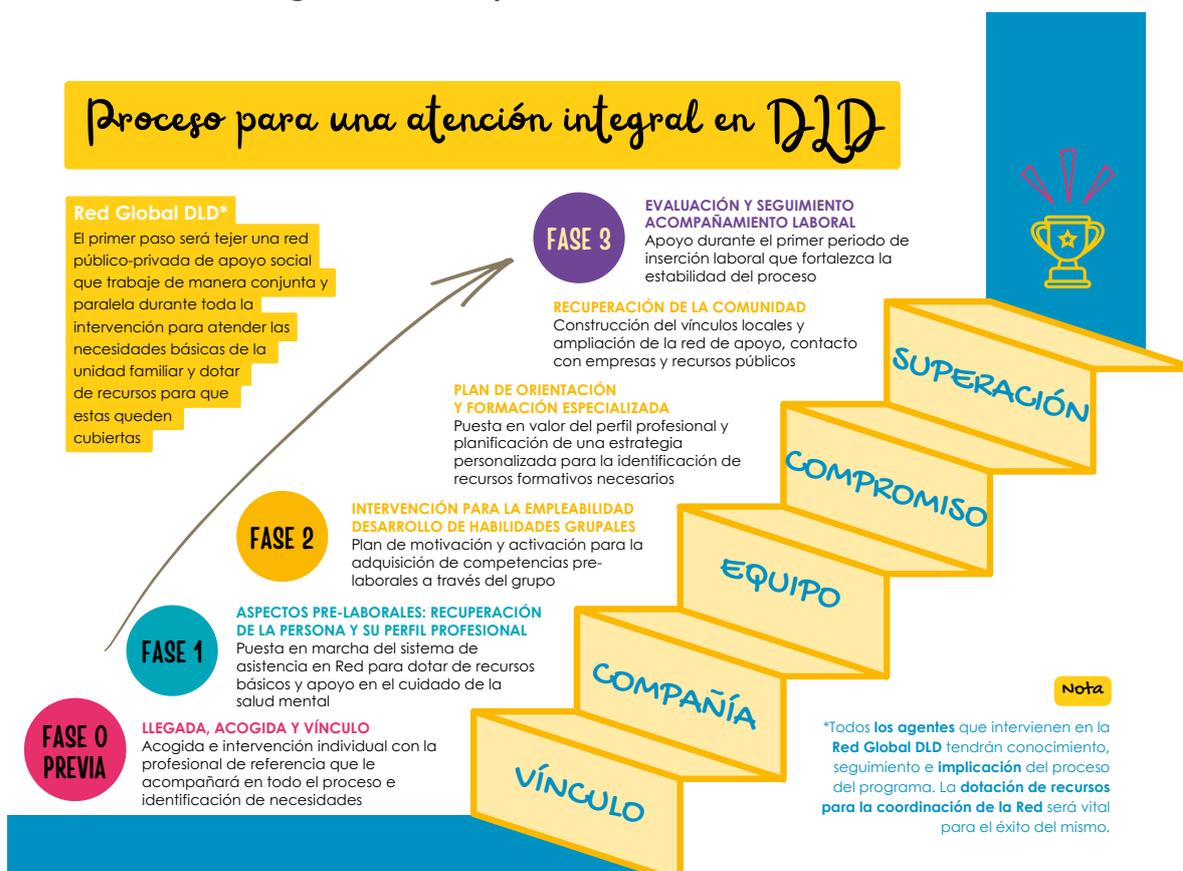
Nota. Elaboración propia

6.2. Fases en la intervención con DLD en el marco de un programa de empleo

En este apartado, se presentará en torno a 4 bloques las fases que todo programa de intervención con DLD debe contemplar. Se incluirán las medidas de intervención más eficaces según el momento, recomendadas por el grupo de integrantes de la Red de Entidades, así como por los expertos/as entrevistados en la fase de investigación y los propios resultados cuantitativos desprendidos de la misma.



Figura 3. Fases del proceso de intervención con DLD



Nota. Elaboración propia

FASE PREVIA: LLEGADA AL PROGRAMA, ACOGIDA Y CREACIÓN DEL VÍNCULO

Como punto de partida, la Red de Entidades sugiere que cada persona DLD que participe en el programa cuente con una figura profesional de referencia. El papel de esta figura consistirá en:

- Establecer el primer contacto y generar el vínculo de referencia.
- Llevar un acompañamiento integral a demanda de la persona, que comienza cuando la persona DLD llega al recurso y finaliza cuando decide dejarlo (idealmente tras afianzar el proceso de inserción laboral).

- Establecer en conjunto con la persona DLD el plan de actuación, la identificación de necesidades y la búsqueda de recursos específicos a los que derivar en cada momento del proceso de acompañamiento.

- Ser un punto de referencia que unifique e integre el proceso de acompañamiento, los recursos y los diferentes procesos.

- Actualizar la base de datos con el progreso de las personas usuarias. Esto permite un perfil actualizado de acceso universal para los agentes de la Red Global de DLD: la información de inicio se recoge a partir de una entrevista semiestructurada. Para el resto de etapas de la recogida, se puede crear categorías cerradas a partir de las respuestas abiertas detectadas en los discursos de las participantes del programa (Avveduto et al., 2020).

- Establecimiento de tutorías de seguimiento periódicas para ir evaluando la evolución del plan y los compromisos en cada caso.

Esta fase inicial, que acompañará todo el proceso, comienza en una acogida individual y personalizada en la que se identificarán las necesidades de cada persona DLD y, en función a ellas, se establecerá una hoja de ruta específica de acuerdo con la persona, por lo que es fundamental:

→ **Acogida individual**

- ▶ Establecer en conjunto los **objetivos** profesionales (SMART: específicos, medibles, alcanzables, realistas, con indicadores temporales).
- ▶ Identificar el punto de partida, las expectativas, las metas a alcanzar y los pasos a seguir para conseguir los objetivos.
- ▶ Establecer la hoja de ruta de hacia dónde quiere ir para orientar el CV, clarificando entre lo que uno/a quiere, en lo que es bueno/a y en lo que tiene experiencia.
- ▶ Acompañar en el proceso de reciclaje y reorientación del perfil profesional.

→ **Incorporación de la metodología participativa y vivencial**

- ▶ **Metodología de “walk and talk”**: centrada en el acompañamiento individualizado, se emplean los espacios informales para la intervención, favoreciendo el vínculo, la complicidad y la incidencia (SEPE, 2022). La primera sesión puede hacerse en el despacho y se evalúa la idoneidad de hacer las siguientes mientras se camina en un parque, se acompaña a la persona a realizar sus tareas, etc. Permite poner en activo a la persona marcando objetivos y acompañando en su ejecución, lo que favorece la comunicación horizontal.
- ▶ Planificación de **dinámicas participativas** donde la persona vaya cogiendo su poder personal en la toma de decisiones y responsabilidades. Así, los **objetivos serán acordados durante esta primera fase** con la o el participante a partir de la identificación de necesidades, anhelos, expectativas y habilidades.

- ▶ **Orientación hacia el objetivo y desarrollo profesional** para la posterior elaboración de CV.
- ▶ **Establecimiento de retos o tareas semanales** que motiven el trabajo autónomo.

RECURSOS PARA LA INTERVENCIÓN

FICHA INICIAL DEL PARTICIPANTE *Se completará en la primera entrevista.

Información personal	Nombre, edad, género, nacionalidad.
Situación de desempleo	Tiempo en desempleo, fecha de inscripción a los servicios públicos, tiempo trabajado en los últimos años.
Grado de vulnerabilidad social y familiar	Miembros de la unidad familiar, personas dependientes a su cargo, permiso de residencia, ayudas percibidas, ingresos familiares, habitabilidad de la unidad familiar, figuras y organismos de apoyo con los que cuenta la persona.
Trayectoria educativa y experiencia laboral	Nivel de idiomas, nivel de estudios, titulaciones aportadas, experiencia laboral, sectores de experiencia, cursos, voluntariados, convalidación académica en el país.
Situación psicosocial	¿Con qué apoyos cuentas durante la situación de DLD? En líneas generales, ¿cómo de animado te encuentras en el último mes? ¿Te sientes motivado/a para la BAE? ¿Has sentido en el último mes sentimientos negativos, angustia, ansiedad, exceso de preocupación? ¿En qué grado? ¿Sabes en qué consiste un acompañamiento terapéutico? ¿Sabrías a quién dirigirte o a qué servicio acudir si necesitas apoyo terapéutico? ¿Consideras que necesitas apoyo terapéutico en este momento?
Experiencia en cursos de orientación	¿Has participado alguna vez en un programa de empleo? ¿Has tenido asesoramiento individual? ¿Has participado o trabajado en equipo? ¿Crees que podrías abrirte y expresarte libremente en un grupo, por qué? ¿Piensas que te puede ser de utilidad?
Necesidades de partida identificadas por la persona	¿Qué esperas conseguir con este programa? ¿Qué te gustaría que te aportase el programa? ¿Cuáles son tus principales necesidades en este momento en las que crees que podemos ayudar?

Nota. Tabla de elaboración propia a partir de la revisión bibliográfica (Avveduto et al 2020), los resultados de la investigación y las conclusiones de la Red de Entidades.

FASE 1. ASPECTOS PRE LABORALES: RECUPERAR LA PERSONA Y PERFIL PROFESIONAL QUE LLEVA DENTRO

→ Atención a la cobertura de las necesidades básicas de las personas DLD

Una de las medidas prioritarias que señalan tanto los y las expertas entrevistadas como las profesionales integrantes de la Red, es la importancia de dotar de recursos económicos que permita cubrir las necesidades básicas para que la persona pueda dedicar tiempo a mejorar su perfil y acceder a mayores oportunidades. A pesar de ello, el 21% de las personas DLD indican en nuestra encuesta que estas necesidades no están siendo cubiertas y esto supone una barrera de entrada a los programas de empleo para el 24% de ellas.

Se proponen las siguientes medidas:

- ▶ Cobertura de desplazamiento a los programas de empleo.
- ▶ Identificación de las necesidades por unidad de ingresos acordes a la unidad familiar.
- ▶ Incentivar económicamente a las y los usuarios por la participación.

Para ello, es esencial que se dote de partidas presupuestarias que vayan especialmente indicadas dentro de los programas de empleo para cubrir estas necesidades.

De igual manera, la remuneración económica de la participación en los cursos podría implicar a los/as participantes y estar sujeta a una serie de acuerdos de activación, si se dotase de un recurso integrado con prácticas laborales, como veremos en la tercera fase.

→ Atender el deterioro psicosocial que produce la desconexión del mercado laboral de larga duración

- ▶ Gestionar el cuidado de la **salud mental**.
- ▶ Guiar al encuentro con la **motivación** que mueve a la B.A.E.
- ▶ Entrenar la **resiliencia** y los recursos de **afrentamiento**.

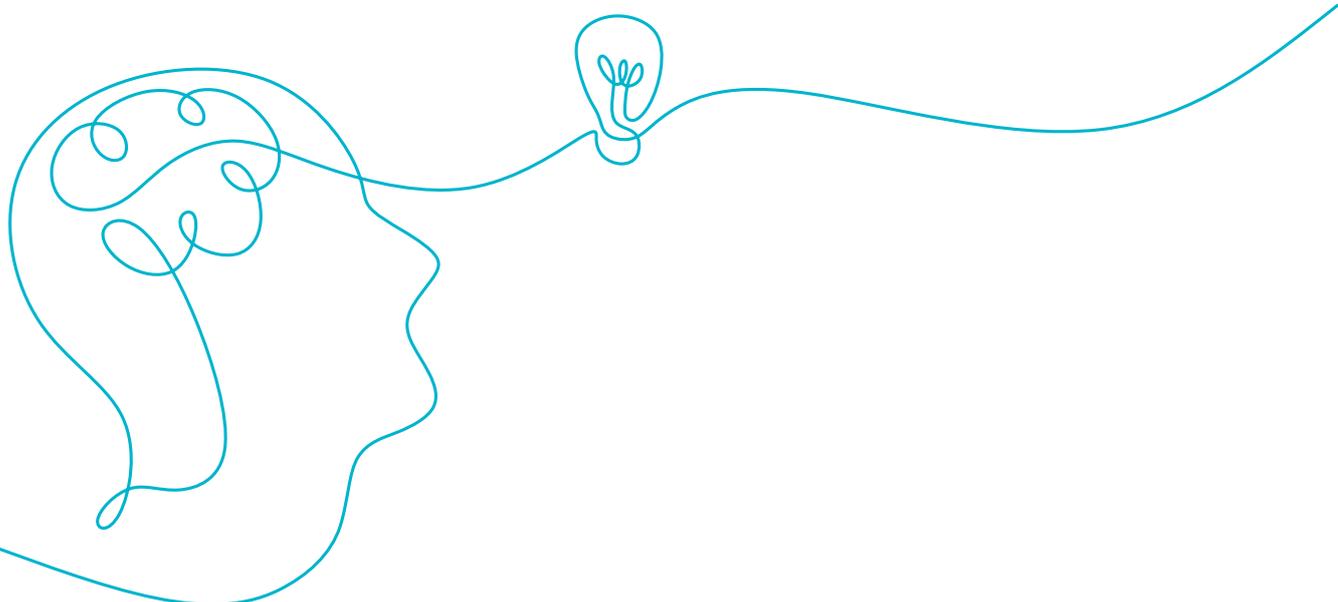
Los estudios sociológicos y económicos destacan que el empleo es un factor determinante en el estado de las personas, ya que dota de sentido, ingresos, estabilidad social, calidad de vida y fomenta la participación (Jahoda, 1982, en Moreno y De Luco, 2017). La pérdida del empleo junto con factores de vulnerabilidad tienden a mermar las actitudes y comportamientos de la persona, afectando en la activación y la forma de afrontar la búsqueda (Pérez-Nievas et al., 2013). Esto se produce como reflejo del deterioro de aspectos psicoemocionales derivados de la centralidad del trabajo para la constitución identitaria, pudiendo afectar su pérdida a la calidad de vida, la autoestima o capacidad de agencia de la persona para incorporarse al mercado laboral. De esta forma, cuanto más tiempo se pasa en situación

de desempleo, más difícil resulta volver al mercado laboral (Castelló, 2014). Algo que en la información cualitativa del informe de investigación también quedaba patente, considerándose uno de los factores más estigmatizantes declarados por las propias personas DLD.

Es por todo ello que, la Red de Entidades identifica como necesario un acompañamiento de apoyo psicológico para muchos de los casos con los que se encuentra, previo al trabajo de competencias laborales o preparación al mundo laboral. Si la persona no parte de un equilibrio psicoemocional, difícilmente podrá afrontar la búsqueda y mantenerse en un empleo.

Sin embargo, se observa que las entidades no cuentan generalmente con estos recursos, por lo que se propone:

- ▶ Red de recursos psicológicos dentro de la Red Global para el DLD donde poder derivar a la persona, incorporando a los programas un apartado de objetivos específicos para el **cuidado de la salud mental**.
- ▶ Creación de **equipos multidisciplinares** de trabajo en la atención a personas en DLD donde se identifica la necesidad de trabajar en tres tipos de orientación: laboral, social y psicológica.
- ▶ **Formación específica** a los/as profesionales de referencia para la identificación, atención, acompañamiento y derivación de las personas con sintomatología o trastornos de salud mental.
- ▶ Coordinación con los servicios públicos de salud mental con **protocolos específicos** de atención y actuación inmediata.
- ▶ Intervenciones de apoyo coadyuvante en los programas a través de **grupos estables** de intervención como *coaching*, arteterapia, biodanza, teatro terapéutico, yoga o *mindfulness*, etc. que favorezca el desarrollo de habilidades de gestión emocional y sentimiento de agencia en el manejo de la situación.



La orientación psicológica deberá ir orientada a recuperar, en primer lugar, a la persona y, en segundo lugar, a ayudar a la reconstrucción de la identidad laboral que, en las personas en DLD, se ve gravemente afectada tras un periodo prolongado de desvinculación del mundo laboral. 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%) respecto a la idea de encontrar en un futuro un empleo digno.



Figura 4. Recomendaciones para el cuidado y atención de la salud mental en programas de empleo



Nota. Tabla elaborada a partir de la reflexión de la Red de Entidades y la investigación de la Plataforma de Salud Mental de la FSMLR.

RECURSOS PARA LA INTERVENCIÓN

¿Cómo afrontar la búsqueda de empleo?
Pensamiento positivo



Nota. Imagen tomada de <https://plataformasaludmental.es/> (FSMLR, 2023)

Hábitos saludables para el autocuidado



Nota. Recursos adaptados de la Plataforma de Salud Mental de la FSMLR. Puedes encontrar más manuales [aquí](#)

FASE 2. INTERVENCIÓN PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD EN DLD: HACIA UN PERFIL PROFESIONAL RENOVADO

Como observamos en la encuesta realizada por el Observatorio de DLD (FSMLR, 2023) sólo el 43,4% de la muestra dice que está completamente de acuerdo con la afirmación “Cuento con las habilidades y conocimientos necesarios para la búsqueda de empleo” lo que evidencia la necesidad de formación en herramientas de búsqueda de empleo, así como para la mejora del perfil profesional.

Para poder trabajar bien este apartado, se necesita que en las fases previas se haya dotado a la persona de los recursos personales y asistenciales que cubran las necesidades básicas de la unidad familiar.

En esta fase se recomienda:

→ Entrenamiento para el desarrollo de habilidades en intervención grupal

- ▶ Creación de un grupo de acompañamiento (modelo Lanzaderas).
- ▶ Conocimiento sobre el mercado laboral y las demandas competenciales.

- ▶ Identificación de las necesidades de competencias para la BAE.
- ▶ Programa de actividades grupales para el desarrollo de competencias transversales.
- ▶ Fortalecimiento del perfil profesional en acompañamiento individual.

El modelo Lanzaderas de Empleo se ha consolidado a lo largo de estos años como un modelo de intervención grupal eficaz y eficiente para la búsqueda colaborativa de empleo, con una tasa de **inserción laboral del 60%** y cuyo Retorno Social de la Inversión (SROI) ha supuesto **2,8€ por cada euro invertido** (REDCREA, 2016). Es por ello que lo ponemos de ejemplo adaptándolo a la realidad de las personas en DLD, es decir, tomando como foco a trabajar aquellas **necesidades específicas** identificadas en la investigación del Observatorio DLD para diseñar la ruta de intervención.

Como principal demanda de la Red de Entidades está la creación de un modelo grupal que acompañe la intervención individual, pero que sea lo **suficientemente flexible** para atender las necesidades específicas de cada persona, entendiendo que no hay modelos únicos, sino adaptados a cada caso o grupo.

El modelo metodológico Lanzaderas se adapta a estas necesidades trabajando por proyectos:

- Configuración de un **equipo de trabajo con diversidad de perfiles laborales**, trayectorias profesionales, edades, nacionalidades, que se complementen y apoyen hacia la articulación de una red autónoma de desarrollo de sinergias y conocimiento hacia el empleo. El grupo se configura por unas 15 a 20 personas DLD. La diversidad de perfiles profesionales también puede darse en la configuración de un colectivo homogéneo de apoyo mutuo cuando así se requiere.
- El grupo se establece en torno a una necesidad común: la búsqueda de empleo, definiendo esta **meta como proyecto**, para el cual es necesario:
 - ▶ Identificar las necesidades del equipo en materia de empleo.
 - ▶ Conocer las demandas del mercado laboral actual.
 - ▶ Realizar un DAFO grupal para establecer una estrategia.
 - ▶ Diseñar los objetivos del proyecto grupal.
 - ▶ Desarrollar un plan de trabajo para cumplir las metas propuestas.
- Cada grupo tiene una **orientadora laboral** que acompaña todo el proceso, dota de herramientas a cada una de las fases e impulsa la autonomía del grupo. Además, la Red Global de DLD daría apoyo y recursos a las distintas necesidades identificadas en cada grupo.



Figura 5. Ejemplo de propuesta de trabajo por proyectos grupales



Nota. Elaboración propia adaptado del modelo lanzaderas y la identificación de necesidades de la Red de Entidades para una intervención específica DLD.

RECURSOS PARA LA INTERVENCIÓN

CREANDO EQUIPO, MISIÓN Y VALORES DEL GRUPO DE TRABAJO

Tiempo para la **reflexión individual**:

- ¿Cuáles son tus creencias y valores más arraigados?
- ¿Qué te apasiona y qué te inspira?
- ¿Cómo te gustaría que fuese este espacio de trabajo?
- ¿Cómo quieres definirte?

Tiempo para la **reflexión grupal**:

- Puesta en común de las reflexiones individuales para la identificación de valores comunes del grupo.
- Establecemos prioridades y elaboramos un listado que recoja todos los sentires del grupo.
- Crear un manifiesto grupal a partir de los valores identificados.

**Nota.* Ficha de actividad adaptada a partir de las reflexiones de la Red de Entidades y la bibliografía consultada (Avveduto et al. 2020)

→ El CV adaptado a través de un acompañamiento de intervención individual

El CV profesional es la primera carta de presentación. Dónde ponemos el foco a la hora de presentarnos, va a favorecer o dificultar la imagen que el empleador/a se lleva de mí. Ayudar a la persona DLD a identificar los valores, competencias, logros que den contenido a los temidos espacios en blanco del CV, será el foco principal de trabajo.

- ▶ Podemos servirnos del extracto personal del CV para potenciar logros y competencias (competencias de cuidado, funciones importantes que hayamos llevado a cabo durante la situación de desempleo, valores que hayamos identificado o potenciado, etc.) (Entrena-Empleo 2023)
- ▶ La adaptación también al objetivo profesional, aquello que queremos poner en relieve, puede ser desarrollada a través del CV por competencias.
- ▶ En esta fase, es importante identificar todas aquellas vivencias que pongan en valor a la persona, como sus proyectos migratorios, cambios vitales, trabajo de cuidados... (diversidad, adaptación, flexibilidad, experiencia vital...)
- ▶ Por último, es fundamental, en la línea de las recomendaciones de nuestro informe de investigación, considerar los nichos de mercado emergentes y la formación necesaria para su ejercicio. Para ello, en primer lugar, se deberá tener en cuenta tanto la experiencia previa adaptada al nuevo objetivo profesional, la identificación de formaciones específicas demandadas, la proyección hacia la reconversión del CV y perfil profesional respecto al nicho escogido. Esto requerirá más tiempo y un plan de actuación a largo plazo.

RECURSOS PARA LA INTERVENCIÓN

IDENTIFICANDO COMPETENCIAS

	QUÉ ACTIVIDADES HACES EN...	HABILIDADES	EMPLEO
En casa			
Para la familia			
Ocio y tiempo libre: Actividad 1			
Ocio y tiempo libre: Actividad 2			
Ocio y tiempo libre: Actividad 3			

1. Indica a las personas participantes que comiencen haciendo un listado de actividades y tareas que normalmente realizan en cada espacio de su vida y valoren aquellas que mejor se le dan.
2. De todas las actividades que han mencionado, ahora van a señalar con cuáles se sienten más a gusto haciéndolas y escribir un listado de habilidades que hay que tener para desarrollar cada actividad.
3. Es momento de tomar conciencia de las habilidades que van ligadas a las tareas e identificar qué cualidades hablan de la persona.
4. Por último, identificarán cada habilidad en competencias laborales y, con la información de toda la tabla, deberán describirse poniendo en valor todo lo que saben y les gusta hacer.

→ **Plan de orientación y formación especializada**

- ▶ Investigación actualizada de la demanda del mercado local.
- ▶ Identificación de oportunidades para DLD en nichos de mercado emergentes.
- ▶ Mapa de itinerarios formativos según los perfiles requeridos.
- ▶ Derivación e inserción en itinerarios formativos especializados.
- ▶ Adaptación, renovación y reciclaje de los perfiles profesionales.

Los/as profesionales observan que el acceso a los certificados de profesionalidad y otras titulaciones abren la puerta al empleo; sin embargo, se identifica que hay pocos programas que ofrecen formación especializada a puestos específicos en base a la demanda del mercado. Igualmente, hay demandas del mercado no cubiertas en sectores como el de la economía circular y tecnológica, que son de nueva creación, para los que faltan ofertas formativas específicas.

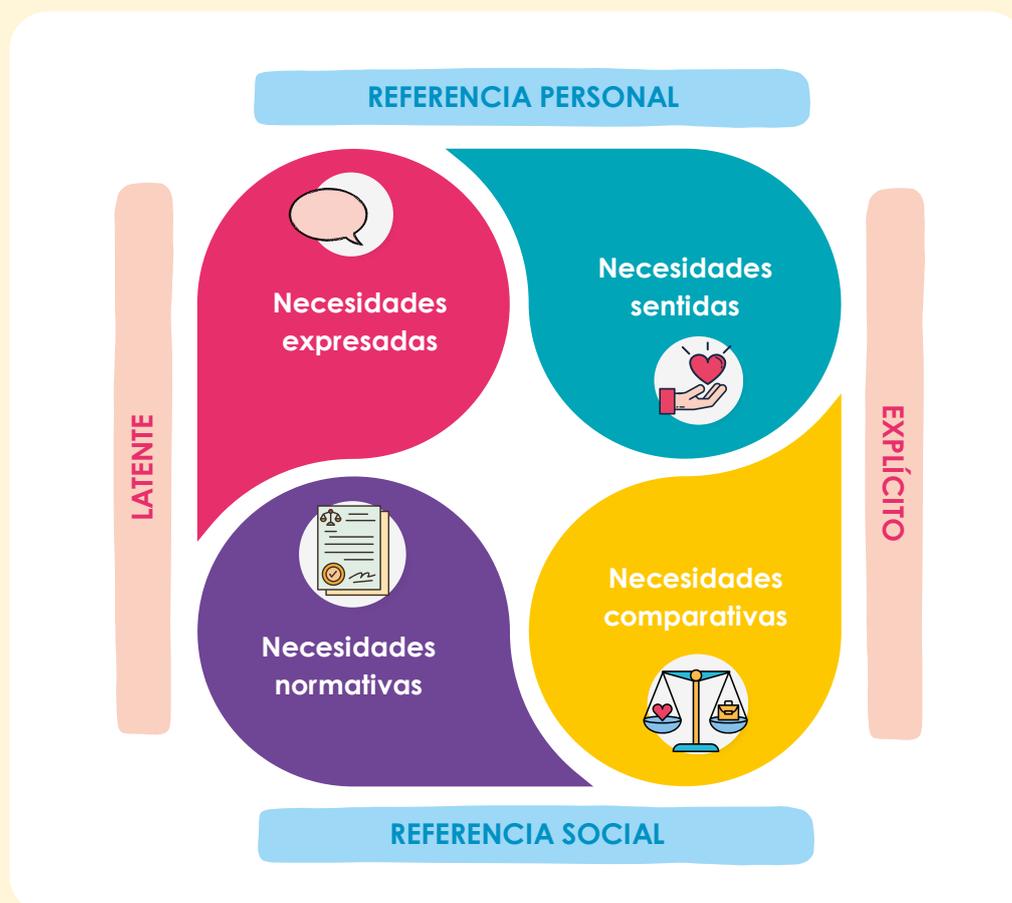
Con base en esto, la Red de entidades propone:

- Abrir y mantener actualizada una **línea de investigación** que permita conocer el mercado laboral actual por sectores, principales **demandas formativas** que requieren según los puestos de trabajo y cruzar esta información con la oferta formativa local y digital.
- Abrir el **diálogo con las empresas locales** y sectores empresariales para la identificación de necesidades, oportunidades y nichos emergentes de mercado desde los que poder orientar el perfil de las personas en situación de DLD.
- Establecer **sistemas de gestión para la derivación** de candidatos y candidatas adecuadas a la oferta, demanda y necesidades formativas, que permita la identificación de ofertas laborales y perfiles requeridos por las empresas (SEPE, 2022). Gracias al seguimiento y acompañamiento individualizado de las personas DLD, el conocimiento y capacidad de adecuación a los requerimientos de la empresa es mayor y esto supone un plus en la relación y confianza con las empresas, según los expertos entrevistados.
- Identificar las necesidades formativas de cada participante de acuerdo a su **Plan de Ruta** en las sesiones de acompañamiento individual, generando un Informe de diagnóstico integrado. Analizando los puntos fuertes y debilidades se establece el plan de abordaje.
- **Derivar** al participante a los recursos formativos, teniendo como prioridad aquellos de carácter oficial que permitan la obtención de un título acreditativo y que capacite para el desarrollo de la profesión requerida.

- **Diseñar y poner en marcha planes formativos específicos** en consorcio público-privado-social con garantía de incorporación tras el periodo formativo y las prácticas retributivas. Esta medida daría respuesta a la necesidad de las personas DLD de reincorporarse al mercado laboral y a la necesidad de las empresas de conseguir perfiles cualificados específicos para determinados puestos con carencias de demanda laboral.
- El papel de las **Empresas de inserción (EEII)** de las entidades del tercer sector como **vehículo de validación y certificación de competencias profesionales**. Favorecer el trabajo integral de las empresas para la práctica y certificación de las competencias desarrolladas durante el proceso formativo y laboral de las personas DLD acompañadas, mediante seguimiento y apoyo para su adecuación al trabajo y a la empresa. Según el informe de AERESS (2018) “Las EEII disponen de herramientas que posibilitan una experiencia laboral que cualifica. A través de la práctica y la formación profesional que se produce en el entorno de las EEII, se pueden establecer procesos de trabajo que tengan en cuenta los requerimientos que el Instituto Nacional de Cualificaciones Profesionales establece”.

RECURSOS PARA LA INTERVENCIÓN

Modelo para la identificación de necesidades formativas y Guía didáctica de recursos



*Nota. Figura adaptada de Díaz López (2017).

→ **Articulación de redes locales de ámbito comunitario y con la empresa para la inclusión laboral de las personas DLD**

- ▶ Conectividad de las medidas de empleo con el desarrollo local y comunitario: medioambiental, territorial y desarrollo rural.
- ▶ Creación de redes de comunidad y apoyo perdurables en el tiempo que favorezcan la inclusión en el entorno local de las personas DLD y favorezca la reducción del sentimiento de soledad y aislamiento.
- ▶ Articulación de una red de “Empresas amigas locales” sensibilizadas e implicadas en la transformación social.
- ▶ Desarrollo y colaboración público-privada en la mejora de la gestión de los procesos de selección, formación y acompañamiento de las y los desempleados de larga duración (SEPE, 2022).
- ▶ Análisis personalizado de la situación de cada usuaria a través de entrevista semiestructurada y recogida en ficha.
- ▶ Crear y compartir en la Red Global para el DLD una BBDD actualizada de “empresas amigas” y contactos de referencia para la derivación de perfiles acordes.

En la encuesta a las personas DLD del Observatorio, encontramos que una de las tres necesidades que más echan en falta los participantes es el contacto con las empresas (12,88%). Este es un aspecto que las profesionales de la Red de Entidades también observan como prioridad en la intervención, sin embargo, se encuentran con dificultad en la articulación de una red de colaboración, sobre todo aquellas que no tienen departamentos específicos para la prospección.

Según la encuesta realizada a personas DLD del Observatorio (FSMLR, 2023) solo el 12,1% afirma haber obtenido un empleo tras su participación en un programa. En el 80% de los casos el empleo conseguido fue de tipo temporal. A cuenta de estos datos, se incide en la **necesidad de refuerzo** de este indicador de éxito a través de la promoción de los **acuerdos con empresas** para la inclusión en **prácticas laborales** que les faciliten la entrada al mercado emergente, el **reciclaje** del perfil profesional de las personas DLD de acuerdo a las demandas del mercado y la colaboración con el sector público para la sensibilización y la articulación de planes de incentivación empresarial para la contratación específica de personas DLD. A este respecto, la Red de Entidades indica la importancia de la **labor formativa y sensibilizadora del tercer sector a las pequeñas y medianas empresas** sobre los incentivos existentes que por desconocimiento no están llegando ni fomentando.

Ante estas necesidades, a partir de la reflexión de la Red de Entidades y la consulta a expertas en intermediación empresarial y comunitaria, se identifican varias propuestas de medidas a implementar dentro de esta metodología de intervención:

Colaboración y prospección con empresas que favorezcan el acceso al empleo de las personas en situación de DLD. La colaboración entre las entidades sociales y las empresas del tercer sector debe ser uno de los ejes a tejer, nutrir y fortalecer dentro de la Red Global al DLD. Consiste en crear lazos de confianza e ir construyendo un vínculo de valor con las empresas, que articule una Red de “Empresas amigas” que sitúen a la organización como referente ante la búsqueda de trabajadores/as. Dar una respuesta de manera eficaz, rápida y pertinente parece ser la principal necesidad de las empresas; siendo fundamental en este sentido, la figura de las y los prospectores empresariales dentro de la Red. La labor del tercer sector con las empresas pasará por:

- **Sensibilizar** y romper los preconceptos asociados a los distintos colectivos en situación de DLD.
- Informar de los **incentivos económicos** para la contratación de colectivos con especiales barreras de entrada al mercado como las personas mayores de 45 años, mujeres, minorías étnicas y personas con discapacidad y/o enfermedad mental. Según señalan los miembros de la Red, aun siendo escasos los recursos, el principal problema es el difícil acceso para las pequeñas y medianas empresas que los desconocen.
- Actuar de **punto entre la empresa y las personas usuarias**. La figura de referencia de cada persona DLD tendrá una información privilegiada de cada perfil gracias al acompañamiento y seguimiento, lo que supone contar con perfiles personalizados, de cercanía, un valor diferencial para las necesidades de la empresa.
- Cuidar la relación con las **“Empresas amigas”** implica dedicar tiempo y atención a las mismas: identificar cuándo, para qué y con quién podemos contar para cada momento; invitar a las empresas a asistir a nuestros eventos, asistir a los eventos de las empresas, participar en espacios comunes como ferias de empleo...; estar informados de las necesidades del sector para encontrar en qué podemos serles de utilidad; forjar relaciones de persona a persona, con una figura de referencia con nombre propio a la que puedan acudir cuando lo necesiten, favorecer el encuentro en espacios informales como los desayunos, eventos creativos, etc.

Prácticas en empresas que permitan una oportunidad de darse a conocer, coger experiencia en los nuevos sectores y volver a conectar con el mundo laboral. Es otra de las medidas que las profesionales de la Red identifican como efectivas en la entrada al mundo laboral; sin embargo, se detecta que la mayoría de programas no contemplan prácticas. Gracias a la creación de ese vínculo cercano y la colaboración público-privada, se favorecen convenios con las “Empresas amigas”, identificando los sectores de mayor demanda y, tras haber pasado el circuito de formación especializada, permitiría a la persona darse a conocer y adquirir experiencia práctica que sirva al CV. La colaboración público-privada iría en la articulación de programas de prácticas retributivas que permitan cubrir esas necesidades básicas, formarse en un puesto específico para el que la empresa posteriormente pueda reabsorber, fomentando la estabilidad laboral de las personas DLD.

RECURSOS PARA LA INTERVENCIÓN

CONTACTO CON EMPRESAS

1. IDENTIFICAR 3 EMPRESAS DIANA EN INTERVENCIÓN GRUPAL

- ▶ Aquellas empresas de sectores emergentes que suponen una oportunidad para el perfil de la persona DLD.
- ▶ Dividir el grupo en equipos de investigación con perfiles empresariales similares e intereses en las mismas empresas.

2. CONOCER LA EMPRESA Y SU PERFIL

- ▶ En equipo, recabar información de utilidad: actividad de la empresa, misión, visión y valores, imagen de marca, perfiles laborales que requiere, historia empresarial...
- ▶ Identificar vías de contacto a través de su página web, de LinkedIn, de la red de contactos del equipo, etc.

3. IDENTIFICAR ASPECTOS COMUNES A RESALTAR EN NUESTRO PERFIL

- ▶ Con la información recabada, cada participante hará un listado de aspectos comunes con los que resuene su perfil con el de la empresa: valores compartidos, competencias demandadas, habilidades que aporten valor a la empresa...
- ▶ Cada participante elaborará su perfil adaptando la imagen y contenido a los aspectos resaltados de la empresa e identificará posibles carencias o debilidades de su perfil para trabajar en sesiones individuales con la profesional de referencia.

4. ACCEDER A LA EMPRESA

- ▶ En equipo, se creará porfolio de propuesta para cada empresa diana en la que se pondrá en valor las potencialidades del grupo para dar solución y valor a la empresa, aprovechando para presentar los perfiles profesionales y sensibilizar sobre los motivos por los que favorece contratar a una persona DLD.

Intervención comunitaria que favorezca *deconstruir* la estigmatización ante los colectivos vulnerables, dotar de herramientas para la resolución de conflictos, cubrir el sentimiento de soledad y aislamiento de las personas en situación de DLD y dar apoyo integral al núcleo familiar. A pesar de la buena práctica que supone, la mayoría de programas de empleo no tienen conexión con los programas de intervención social en las entidades, por ello la Red propone introducir en los programas de empleo el **trabajo comunitario** como otra vía de adquisición de experiencia práctica tanto técnica como en competencias transversales, que repercuta positivamente en la localidad, al tiempo que favorece la inclusión. Además, permite a las entidades cubrir la necesidad de contar con espacios públicos para trabajar con grupos. Algunos de los principales beneficios detectados de esta práctica, según identifican los miembros de la Red:

- Ganar rutinas de trabajo.
- Visibilizar a los colectivos.

- Adquirir experiencia técnica.
- Desarrollar competencias transversales.
- Ampliar red de contactos y reducir el sentimiento de soledad.
- Aportar sentido a su labor, favoreciendo la identidad profesional y la autoestima.

FASE 3. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO: FORTALECER Y ENRAIZAR EL PROCESO

En esta fase es importante realizar:

- Acompañamiento en la primera fase de inserción laboral.
- Seguimiento de la persona tras la finalización de su participación en el programa.
- Evaluación de la eficacia del programa con indicadores adaptados a las personas DLD que no se limiten a medir únicamente la inserción.

La última fase del proceso de acompañamiento, tiene que ver con la **adquisición de hábitos de permanencia y mantenimiento en la nueva situación laboral**. Según indican los miembros de la Red, es importante enraizar la entrada en el ámbito laboral de la persona participante DLD, ya que, en muchos casos, puede contar con necesidades complementarias que puedan dificultar la inclusión sociolaboral, como la situación familiar y de responsabilidad de cuidados, sobre todo en las mujeres; dificultades de habitabilidad como en las personas en situación de calle, dificultades en el mantenimiento de rutinas y hábitos que pueden generar conflictos, etc.

Como medidas en este periodo se proponen:

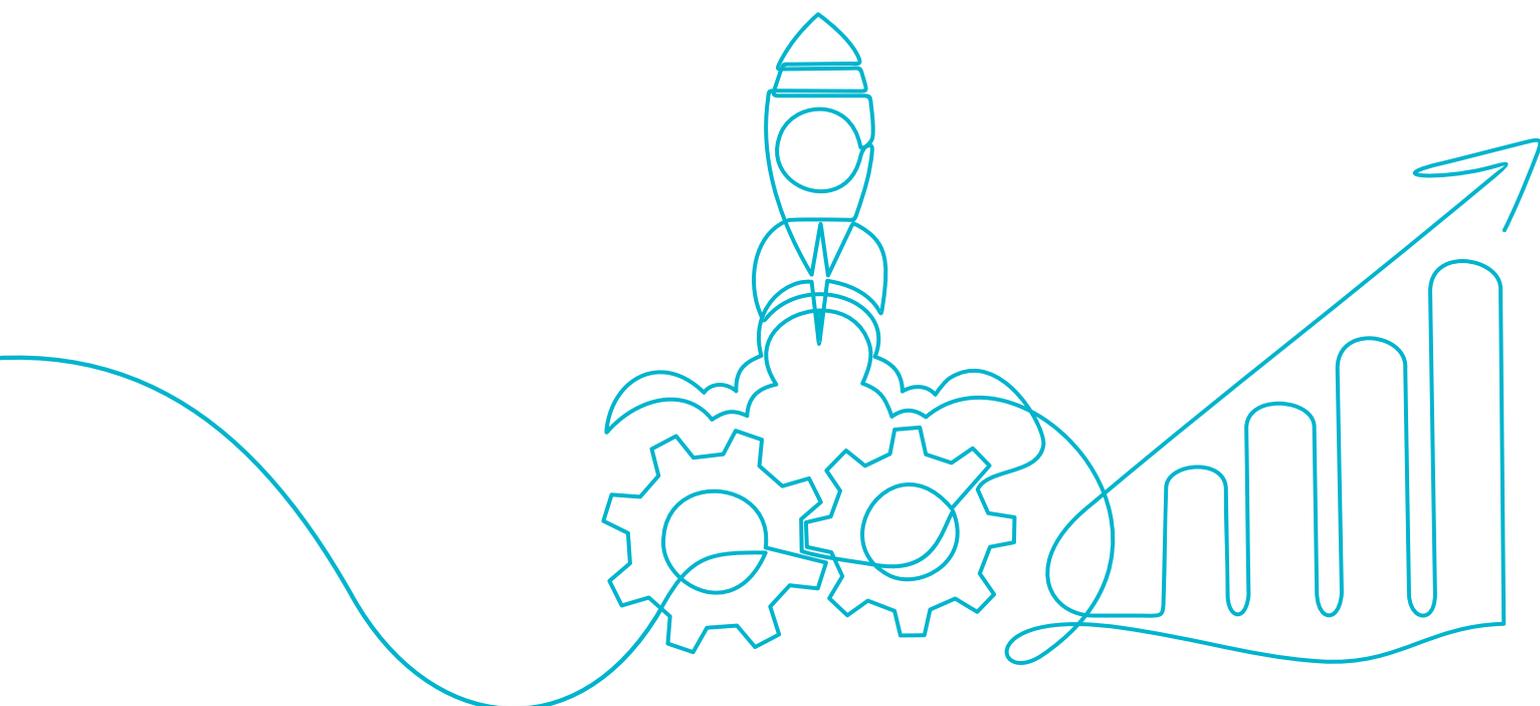
- Apoyo y mediación laboral para los perfiles con mayor vulnerabilidad que requieren de periodos de adaptación a los puestos de trabajo.
- Seguimiento individualizado acordado con la persona y mantenimiento de la figura de referencia para atender las dificultades y necesidades que vayan surgiendo.
- Indicadores de seguimiento y evaluación de los programas que permitan medir los efectos del programa mediante un análisis de la realidad antes y después de la intervención realizada en el marco del programa (ver tabla presentada a continuación).

RECURSOS PARA LA INTERVENCIÓN

Tabla ejemplo de indicadores a incluir en programas con DLD

ACOTACIÓN	INDICADOR	INSTRUMENTO	MEDICIÓN	
Activación de la búsqueda de empleo	Objetivo profesional	→ Mejora del nivel de conocimiento → Aumento del n.º de sectores, empresas y puestos de trabajo potenciales	→ Cuestionario/entrevista a participantes	Al inicio y al final
		→ Mayor percepción de claridad del proyecto profesional	→ Cuestionario/entrevista a participantes → Cuestionario/entrevista a Técnicos	
	Mayor preparación para la BAE	→ Mejora del conocimiento de los requisitos, demandas y necesidades de las empresas diana	→ Cuestionario/entrevista a participantes → Prueba de conocimientos	
		→ Aumento del n.º de nuevas técnicas BAE usadas	→ Cuestionario/entrevista a participantes → Registro CV enviados y plataformas	
		→ Aumento del n.º de canales utilizados para la BAE	→ Cuestionario/entrevista a participantes	
		→ Vías de contacto con empresas y presentación de candidaturas	→ Cuestionario/entrevista a participantes → Registro N.º contactados	
		→ Percepción de mejora del CV	→ Cuestionario/entrevista a participantes → Cuestionario/entrevista a Técnicos	
		Planificación para la BAE y aumento de la proactividad y eficacia	→ Aumento del n.º candidaturas presentadas de forma autónoma	
	→ Frecuencia con la que organizan BAE → Autovaloración de la gestión del tiempo para la BAE		→ Cuestionario/entrevista a participantes → Registro de candidaturas enviadas	
	→ N.º de horas dedicadas a la BAE → N.º de candidaturas presentadas → Aumento N.º de entrevistas realizadas		→ Cuestionario/entrevista a participantes → Registro de candidaturas enviadas y entrevistas realizadas	

<p>Puesta en valor del potencial y cualidades identificadas y adaptación de las mismas a la búsqueda de empleo y presentación de candidaturas</p>	<p>→ Adaptación de la comunicación y preparación del argumentario</p>	<p>→ Cuestionario/entrevista a participantes</p> <p>→ Cuestionario/entrevista a Técnicos</p> <p>→ Cuestionario/entrevista a RRHH</p>	<p>Al inicio y al final</p>
	<p>→ Autopercepción sobre mejora de la seguridad y confianza</p>	<p>→ Cuestionario/entrevista a participantes</p> <p>→ Cuestionario/entrevista a Técnicos</p> <p>→ Cuestionario/entrevista a RRHH</p>	<p>Al final</p>



7. MEDIDAS DE INTERVENCIÓN ESPECÍFICAS PARA LA ATENCIÓN A COLECTIVOS DLD ESPECIALMENTE VULNERABLES

Para poder realizar un abordaje eficaz, es importante establecer una categorización de los colectivos vulnerables con los que se va a trabajar e incluso realizar una subcategorización dentro de un mismo colectivo para poder dar especificidad a los contenidos formativos, ya que los perfiles pueden ser muy diferentes dependiendo de factores como la edad, el género, la nacionalidad, el grado de vulnerabilidad social...

Otro factor importante a señalar es el enfoque metodológico que se propone y que se enmarca dentro del escenario de la Neuroeducación, en el que los aspectos emocionales tienen un papel clave para establecer un aprendizaje significativo en las personas.

La categorización establecida para realizar la propuesta se ha establecido atendiendo a la siguiente taxonomía por sus especificidades en la intervención, sin embargo, es vital mencionar que no son categorías excluyentes, sino que pueden solaparse:



Figura 6. Colectivos DLD en mayor vulnerabilidad



Una vez determinada la categorización de colectivos vulnerables a los que dirigir la intervención, se recomienda un catálogo de competencias formativas dirigidas a ser puestas en marcha por los/las formadores/as que les doten de estrategias y herramientas enfocadas a que puedan guiar y mejorar la situación de empleabilidad de estas personas.

7.1. Mujeres en situación de DLD

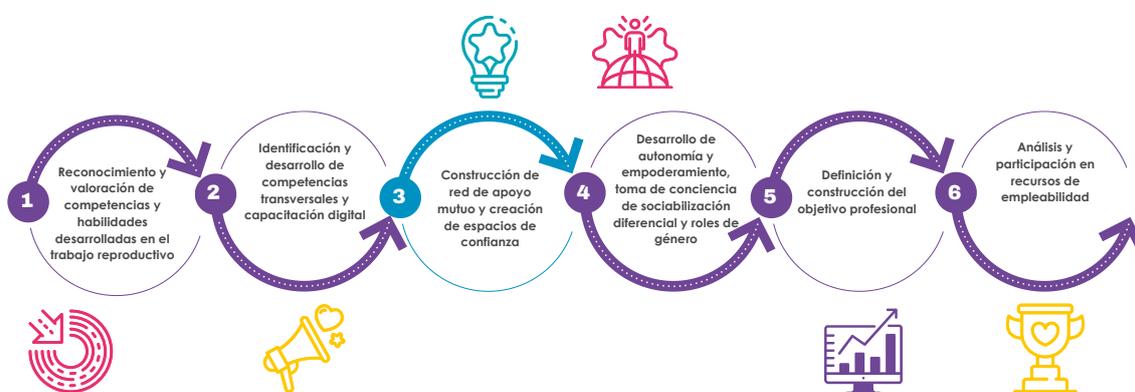
Como muestra la investigación del Observatorio DLD, el desempleo de larga duración tiene rostro de mujer, pues engrosan en mayor medida el desempleo de larga duración (un 55,29% de mujeres frente a un 44,51% de hombres).

Son ellas las que cuentan con mayores barreras para reengancharse o acceder al mercado laboral pero, sobre todo las mujeres mayores de 45 años, mujeres a cargo del cuidado de menores y mayores dependientes o víctimas de violencia de género.

→ Aspectos específicos a tener en cuenta

• • •

Figura 7. Aspectos prioritarios en la intervención con mujeres DLD



→ Necesidades específicas principales

- ▶ Conciliación familiar y corresponsabilidad en los cuidados del hogar.
- ▶ Adquisición de confianza y autonomía en la carrera profesional.
- ▶ CV laboral adaptado a las competencias.
- ▶ Deconstrucción de roles de género.
- ▶ Acceso a los recursos sociales de apoyo en situaciones de especial vulnerabilidad.
- ▶ Enfoque de género en la intervención.

→ Objetivos específicos

- ▶ Crear un espacio para el autoconocimiento y redes de sororidad.
- ▶ Potenciar el valor y reconocimiento de las experiencias vitales hacia el empoderamiento de los perfiles profesionales y la adaptación CV.
- ▶ Fomentar la diversidad como un plus que enriquece los equipos de trabajo.

→ **Propuesta de metodología adaptada:** Espacio grupal a partir del *Círculo de mujeres* con un enfoque de género prioritario. Se trata de construir un espacio seguro donde las mujeres participantes se sientan libres de expresarse con confianza en el grupo. Es importante no forzar a la participación y respetar los procesos de cada mujer (metodología Entrena-Empleo de la FSMLR).



Figura 8. Áreas de trabajo con mujeres DLD



→ **Mujeres víctimas de violencia de género** (Cualifica Avanza, 2009)

- ▶ Fundamental en este caso actuar desde el fortalecimiento de una Red de recursos globales, locales y especializados.
- ▶ Cuidar el tratamiento de la información de las mujeres y su anonimato en la participación.
- ▶ Trabajar de manera coordinada con la Red de Recursos de Atención a Víctimas de Violencia de Género local.
- ▶ Generar un retrato del perfil sociolaboral de las usuarias con el objetivo de identificar las necesidades específicas y trabajar en la prevención.
- ▶ Acompañamiento más personalizado, acompañando a las participantes a cada uno de los servicios donde se deriva.
- ▶ Puesta en marcha de protocolos de seguridad y actuación de todos los agentes implicados en la intervención, para la seguridad de la mujer.
- ▶ Acciones de formación al personal técnico en materia de género.

7.2. Mayores de 45 años

→ Aspectos específicos a tener en cuenta

- ▶ Identificar el grado de competencias digitales para el refuerzo y capacitación para la BAE y manejo de los entornos laborales digitalizados.
- ▶ Introducir el concepto “reciclaje” tanto de las competencias técnicas ya adquiridas como de las habilidades sociales ya entrenadas en anteriores empleos.
- ▶ Trabajar el concepto de “actualización”, enfocado a redirigir la experiencia profesional hacia el área de la sostenibilidad y los nuevos puestos emergentes, aprendiendo a adaptar competencias, conocimientos y habilidades (Ejem. Fontanero tradicional ahora fontanero “verde” capaz de aplicar experiencia en edificios sostenibles y similares).

→ Necesidades específicas principales

- ▶ Conocer las ayudas al colectivo para fomentar la inclusión en las empresas.
- ▶ Conocer oferta formativa especializada para +45.
- ▶ Trabajar especialmente la motivación y la actitud ante la búsqueda y el estado anímico en su proyección al futuro.

→ Objetivos específicos

- ▶ Readaptar al mercado laboral.
- ▶ Actualizar el perfil profesional.
- ▶ Poner en valor la experiencia.
- ▶ Explorar mercados emergentes.

→ **Propuesta de metodología adaptada:** Enfoque desde la Neuroeducación con metodologías activas: “aprender haciendo”, donde se active a las personas desde el inicio y favorezca la motivación de la aplicabilidad del aprendizaje.



Tabla 6. Áreas de trabajo con personas DLD mayores de 45 años

ÁREAS DE CONTENIDO	<ul style="list-style-type: none"> → Tecnología y BAE: usar y aprovechar recursos (CV y networking). → La experiencia adaptada: oportunidades en el área de la sostenibilidad. → Planes de mejora: ayudas y formación especializada. → La edad como empoderamiento y no como barrera. → Herramientas emocionales focalizadas en el fortalecimiento de la autoestima, la capacidad resiliente en la identidad laboral y la gestión de sentimiento de rechazo o falta de utilidad. → Identificar si es necesario introducir un módulo específico para la gestión del tiempo y mejora de la corresponsabilidad en el hogar.
---------------------------	--

7.3. Personas con problemas de salud física o discapacidad física

→ Aspectos específicos a tener en cuenta

- ▶ Atención específica para cada tipo de discapacidad, si afecta a las funciones físicas-sensoriales, orgánicas, etc.
- ▶ Adaptar los programas y las metodologías de aprendizaje.
- ▶ Abordar la gestión emocional atendiendo a los diferentes tipos de discapacidad física, ya que los contenidos a trabajar deberán ser diferentes.
- ▶ Contenidos adaptables a los diferentes ritmos de aprendizaje.
- ▶ Formadores especializados en la atención a la diversidad.

→ Necesidades específicas principales

- ▶ Conocer herramientas digitales adaptadas a personas con diferentes tipos de discapacidad o problemas de salud física.
- ▶ Conocer las ayudas al colectivo y la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGD).
- ▶ Identificar potencialidades y límites profesionales.
- ▶ Motivar y poner en valor las capacidades.
- ▶ Acompañamiento y seguimiento.

→ **Objetivos específicos**

- ▶ Adaptar el perfil profesional a las necesidades personales.
- ▶ Poner en valor la capacidad de superación personal.
- ▶ Explorar oportunidades de mercados específicas para personas con discapacidad.
- ▶ Adquirir y entrenar el equilibrio emocional dentro de los entornos de trabajo.

→ **Propuesta de metodología adaptada:** Enfoque desde la educación artística terapéutica para la adquisición de destrezas por medio de la vivencia.



Tabla 7. Áreas de trabajo con personas DLD con problemas de salud física o discapacidad física.

ÁREAS DE CONTENIDO	<ul style="list-style-type: none"> → Tecnología y BAE: ventajas para personas con movilidad reducida, compensación de limitaciones, etc. → Cómo integrar en el CV el grado de discapacidad y abordarlo en una entrevista de trabajo. → Crear redes de networking con empresas sensibilizadas. → Sectores emergentes: la economía circular es una buena oportunidad para la discapacidad. → Adquisición de recursos digitales adaptados para déficits sensoriales a través del móvil y ordenador. → Herramientas emocionales focalizadas en la gestión de la frustración, identificación y puesta en valor de las capacidades.
---------------------------	---

7.4. Personas con problemas de salud mental o discapacidad intelectual

Esta propuesta metodológica está dirigida a personas que pudieran presentar asociada discapacidad intelectual, o no, pero que cuentan con trastorno psicológico diagnosticado y tipificado.

→ **Aspectos específicos a tener en cuenta**

- ▶ Formación específica para los profesionales de acompañamiento en el área de la salud mental.
- ▶ Siempre se especificará que la formación no tiene carácter de intervención, sino de orientación para ayudar a la inserción en el mercado de trabajo.
- ▶ Adaptar los contenidos de las formaciones a las necesidades específicas.

- ▶ Identificar los apoyos familiares y sociales con los que cuenta y generar una red de colaboración fluida con los servicios de atención primaria.
- ▶ Incorporar a la Red a los servicios de CEEs, CRLs o asociaciones de sus participantes para generar acciones coordinadas.

→ Necesidades específicas principales

- ▶ Delimitación clara de las áreas de búsqueda.
- ▶ Búsqueda e identificación de las ayudas al colectivo y la LGD.
- ▶ Saber integrar en el CV y en una entrevista de trabajo la información sensible.
- ▶ Gestión emocional y vinculación social.
- ▶ Acompañamiento y seguimiento.

→ Objetivos específicos

- ▶ Adaptar el perfil profesional al perfil personal.
- ▶ Identificar programas formativos y de ayuda para su perfil.
- ▶ Adquirir herramientas emocionales focalizadas en el manejo de las situaciones en el entorno laboral, gestión emocional, seguridad y confianza.

→ **Propuesta de metodología adaptada:** a través del aprendizaje basado en competencias se entrenan en habilidades sociales, herramientas para el networking y adquieren recursos para desenvolverse en el ámbito laboral.



Tabla 8. Áreas de trabajo con personas DLD que sufren problemas de salud mental o discapacidad intelectual

ÁREAS DE CONTENIDO	<ul style="list-style-type: none"> → Cómo integrar en el CV el grado de discapacidad y abordarla en una entrevista de trabajo. → Crear redes de networking con empresas sensibilizadas. → Oportunidades en áreas emergentes que ofrecen entornos controlados: economía circular, transcripción, etc. → App intuitiva y de fácil manejo. → La gestión emocional: clave para la estabilidad en el puesto de trabajo.
---------------------------	---

8. CONCLUSIONES

El desempleo de larga duración (DLD) es una realidad compleja y multicausal en la que se combinan factores estructurales (vinculadas al mercado) e internos (motivación o habilidades para la B.A.E). Atender esta realidad no es una tarea fácil, por eso a modo de conclusión compartimos de forma sintética fórmulas de intervención eficaces que, como se ha venido exponiendo, provienen de los resultados de la investigación realizada y el discurso de los integrantes de la Red del Observatorio para combatir el DLD desde la intervención sociolaboral.



Figura 9. Resumen de las medidas de intervención con DLD



Fórmulas eficaces de intervención sociolaboral con personas en DLD

El desempleo de larga duración (DLD) es una realidad compleja y multicausal



Factores estructurales

Vinculados al mercado



Factores internos

Motivación o habilidades para la B.A.E

ASPECTOS BÁSICOS

Planificación de programas específicos o consideración del tiempo en desempleo como variable fundamental a considerar.

Recursos humanos y materiales estables en los proyectos.

Equipo multidisciplinar de acompañamiento y trabajo en red.

ASPECTOS TRANSVERSALES

Tiempos adaptados al proceso de cambio de las personas DLD

Innovación

Atención integral y personalizada

Seguimiento de todo el proceso para afianzar la inclusión laboral



● Aspectos pre-laborales: recuperar la persona y su perfil profesional

- Cobertura de las necesidades básicas de las personas DLD.
- Deterioro psicosocial por la desconexión del mercado laboral.
 - Gestionar el cuidado de la **salud mental**
 - Guiar hacia la **motivación** a la B.A.E.
 - Entrenar la **resiliencia** y el **afrontamiento**



● Intervención: mejora de la empleabilidad y perfil profesional renovado

- Acompañar **individual y grupalmente**: atención cercana y vínculo afectivo del profesional.
- Orientar a **empleos emergentes** con formación específica y certificada.
- Fortalecer los vínculos y ayudar en la creación de redes.
- **Sensibilizar e implicar a la esfera empresarial local** (“empresas amigas”).
- Crear y nutrir **redes de acompañamiento** entre los agentes implicados: entidades, servicios sociales, empleo, salud y empresas.



● Evaluación y seguimiento: fortalecer y enraizar el proceso

- Seguimiento tras la participación y el empleo conseguido (si es el caso).
- Evaluar la **eficacia con indicadores adaptados**, no limitados a la inserción.

Desarrollado por:



Cofinanciado por:

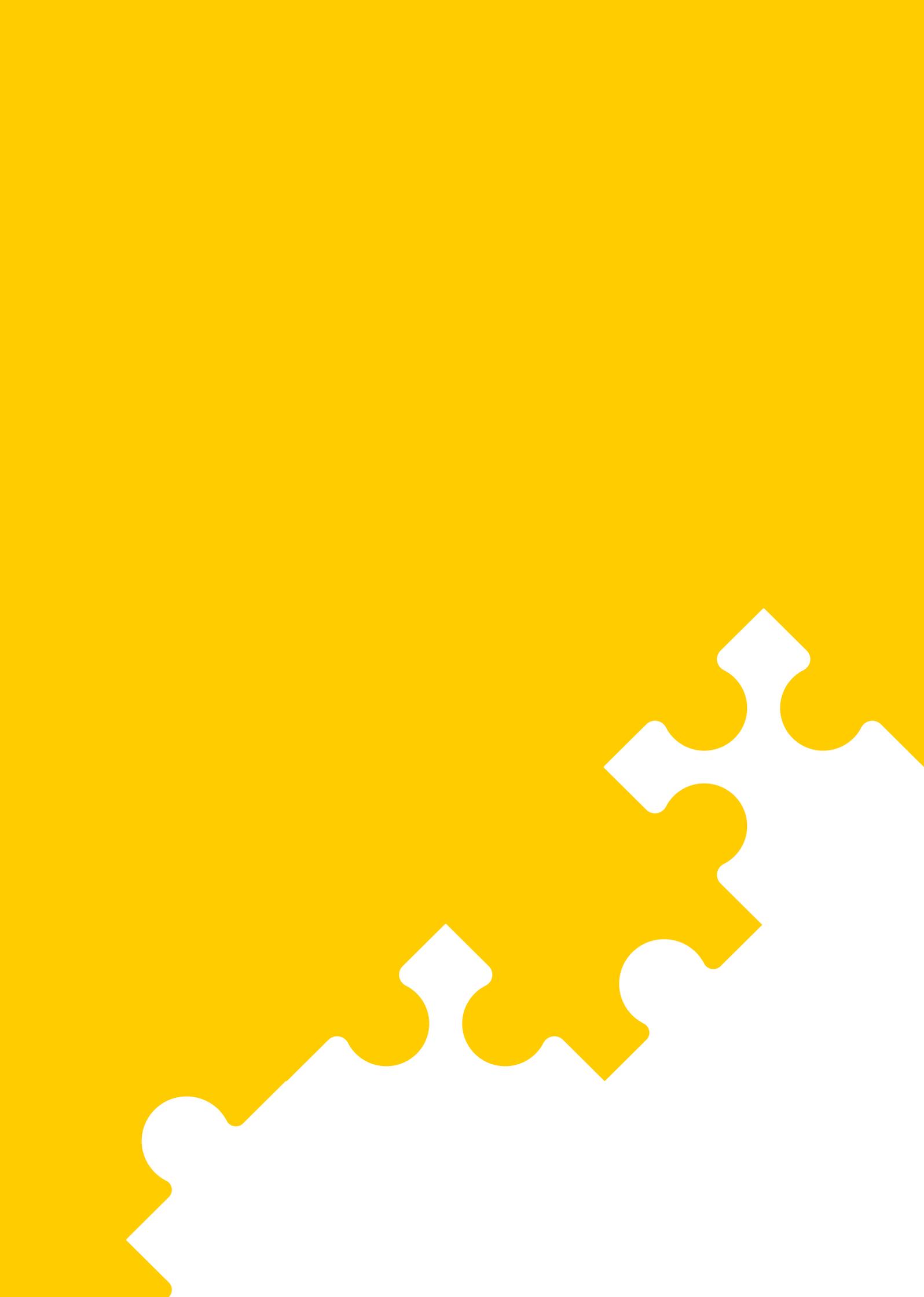


Bibliografía consultada

- » AERESS (2018). Acreditación de competencias profesionales - Guía para empresas de Inserción.
- » Aguilar, M. C. (2021). Desempleo de larga duración, colectivos vulnerables y la reformulación de las políticas activas de empleo, *Lan Harremanak*, 46, 114-143.
- » Avveduto, V., Baruzzo, G., De Luca, N., Grigaliunaite, R., Sales Gutiérrez, L., Kaplani, M. E., Parés Martin, L., Tamas, A., Torrens, A., Usai, M. (2020). Materiales formativos para la inserción sociolaboral. Módulo laboral del programa de recuperación e integración del proyecto HEAL.
- » Avveduto, V., Baruzzo, G., De Luca, N., Doumana, R., Grigaliunaite, R., Giuliana, M., Gutiérrez, L. S., Martin, L. P., Monti, M. C., Korbila, M., Kostis, M., Urban, D. B., Usai, M. (2020). Fanzines and coping with trauma: Toolkit for the psychological support sessions as a part of HEAL Recovery and Integration programme. HEAL project.
- » Castelló, V. (2014). El reto del paro de larga duración. Cinco Días, 4 de agosto de 2014.
- » Comisión Europea (2022). Projects and organisations funded by the European Union Programme for Employment and Social Innovation (EaSI).
- » Fundación Santa María la Real (2022). Informe de la Investigación Social Aplicada del programa Entrena Empleo.
- » Fundación Santa María la Real (2023). Informe de investigación del Observatorio de Desempleo de Larga Duración 2023.
- » Instituto Andaluz de la Mujer (2009). Guía de Buenas Prácticas. Cualifica Avanza.
- » Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social-psychological analysis*. Cambridge University Press.
- » Martínez Barroso, M. d. I. R., & Megino Fernández, D. (2021). La formación en un mercado laboral tecnificado. Tirant lo Blanch.
- » Moreno, G. H., & de Luco, G. A. M. (2017). Propuestas para la empleabilidad: ¿cómo hacer frente al desempleo de larga duración? Universidad de Deusto.
- » M., Navarrete, R.N. y Mata, T. (2013). Los efectos de la crisis económica en la democracia española: legitimidad, insatisfacción y desafección. Universidad Autónoma de Madrid.
- » REDCREA (2016). Evaluación del impacto social de las Lanzaderas de Empleo. Fundación Santa María la Real y Fundación Telefónica.
- » SEPE (2022). Informe final del proyecto Plan reincorpora-t (2019-2021).

Recursos Webs

-  Recursos para la salud mental de personas en situación de desempleo de la Plataforma de Salud Mental de la Fundación Santa María la Real.
<https://plataformasaludmental.es/biblioteca/>
-  Enfrentar el rechazo laboral sin perder la motivación - Webinar Salud Mental Joven.
https://www.youtube.com/watch?v=pwwXQnEpuCU&list=PLusVw7hNQ2pbK5_YhZOTkhH6yCh-QMEYVf&index=4
-  Recursos para la intervención con mujeres Heal Project.
<https://healproject.eu>
-  La importancia del CV para el proceso de selección.
<https://www.youtube.com/watch?v=ps7jZqJHIZM&list=PLusVw7hNQ2pYI74Fedx78wuaor1od-t29X&index=4>
-  Herramientas para un CV atractivo.
<https://www.youtube.com/watch?v=hy8cTYIiZ-o&list=PLusVw7hNQ2pYI74Fedx78wuaor1od-t29X&index=6>
-  Extracto sobre mí para un CV efectivo.
<https://www.youtube.com/watch?v=1mzljZUqtFA&list=PLusVw7hNQ2pYI74Fedx78wuaor1od-t29X&index=13>
-  Emprendimiento, ¿cómo sacar partido a tus habilidades?.
<https://www.youtube.com/watch?v=R1BejZJat7A&list=PLusVw7hNQ2pZNLGSdIxIFnyyT1gACOlck&index=4>
-  PNL aplicada a la entrevista de trabajo.
<https://www.youtube.com/watch?v=vDDM69yyKeE&list=PLusVw7hNQ2pYI74Fedx78wuaor1od-t29X&index=17>
-  Fundación Adecco Guía para ponerle fin al paro.
<https://fundacionadecco.org/guias/guia-ponle-fin-al-paro-parados-larga-duracion/>
-  Presentaciones eficaces.
https://www.youtube.com/watch?v=cgrSoWGik_0&list=PLusVw7hNQ2pYI74Fedx78wuaor1od-t29X&index=10
-  Elevator Pitch.
<https://www.youtube.com/watch?v=uv357YzY7-k>





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

