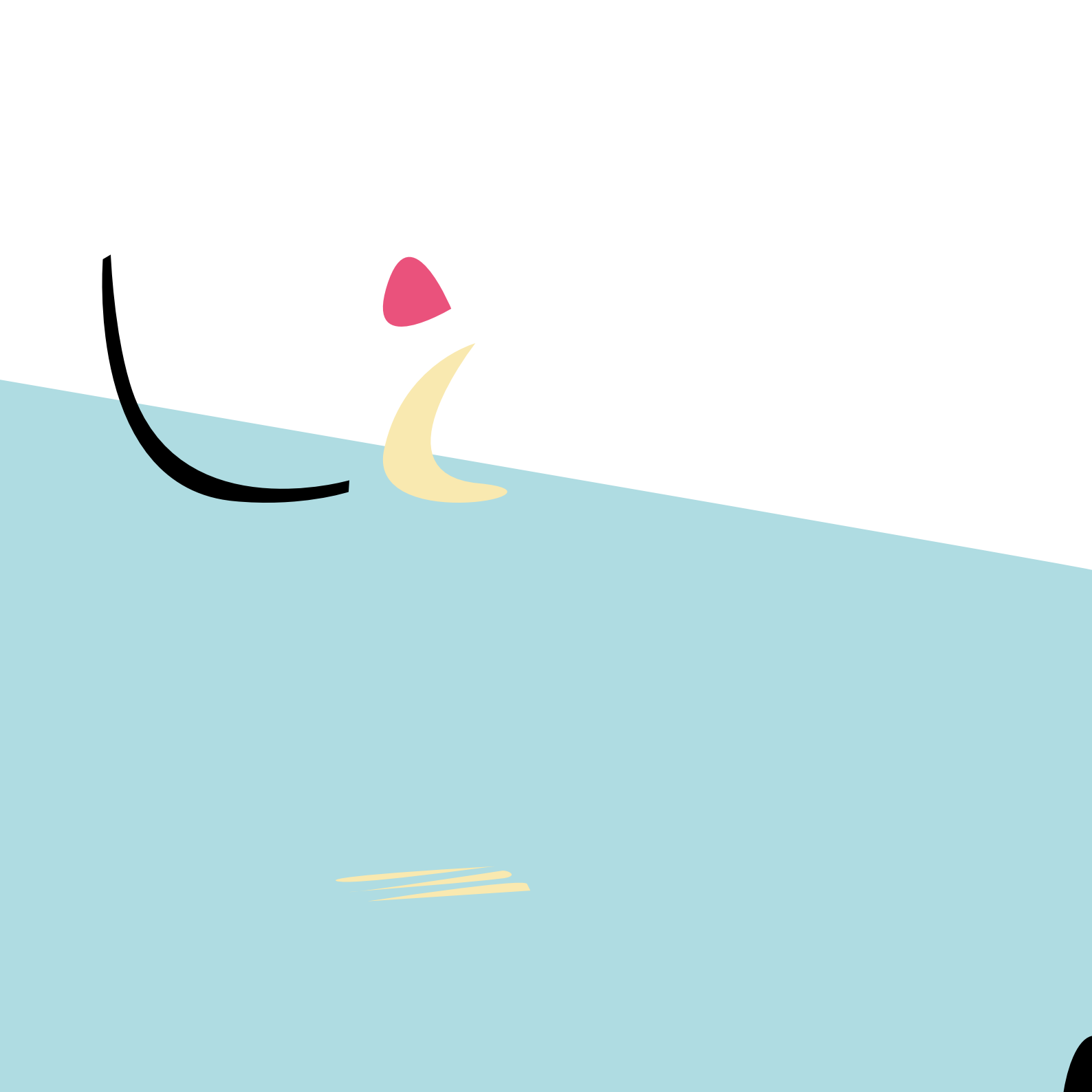
BUENAS PRÁCTICAS PARA EL APOYO Y LA ORIENTACIÓN LABORAL A PERSONAS CON VIH Y OTRAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL



BUENAS PRÁCTICAS PARA EL APOYO Y LA ORIENTACIÓN LABORAL A PERSONAS CON VIH Y OTRAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL

Trabajando en positivo

info@trabajandoenpostivo.org
www.trabajandoenpositivo.org
Trabajando en Positivo Coordinadora
TrabenPositivo
coordinadora trabajando en positivo
trabenpositivo

ÍNDICE

1.- MODELO DE INTERVENCIÓN. 3-4

2.- ACTIVIDADES A DESARROLLAR: DESCRIPCIÓN E INDICADORES DE CALIDAD. 5-16

ACTIVIDAD 1. Acciones de información y de difusión dirigidas a profesionales de entidades externas. 5-6

ACTIVIDAD 2. Acciones de información y de difusión dirigidas a personas en situación de exclusión social. 6

ACTIVIDAD 3. Entrevista de acogida y de recepción de la demanda de apoyo para el empleo. 7

ACTIVIDAD 4. Entrevistas para el análisis y el diagnóstico de la ocupabilidad. 8

ACTIVIDAD 5. Diseño de nuevos itinerarios de inserción socio-laboral. 8-9

ACTIVIDAD 6. Tutorías individuales de capacitación y de seguimiento. 9-11

ACTIVIDAD 7. Talleres (individuales o grupales) de carácter educativo, motivacional y de competencia personal y laboral. 12-13

ACTIVIDAD 8. Contacto con las personas que abandonan el itinerario de inserción. 13

ACTIVIDAD 9. Apoyo a la incorporación y seguimiento de las personas insertadas en el mercado de trabajo. 14

ACTIVIDAD 10. Registro de las intervenciones, recuento de indicadores y otras tareas administrativas. 15-16

3.- EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DEL MODELO. 17

Agradecimientos 18

1.- MODELO DE INTERVENCIÓN.

La metodología de intervención que define a los Servicios de Orientación Laboral impulsados desde las entidades de Trabajando en Positivo se basa en el modelo de "gestión de la carrera profesional".

Este modelo atribuye a la persona el papel de protagonista principal de su recuperación y su progreso, por lo que pretende que ésta se involucre en su propio proceso de cambio, que aumente su autonomía y que aporte sus propias ideas y opiniones sobre los pasos a dar para acceder a un empleo.

Asimismo, es un modelo que se centra en la mejora de la "empleabilidad" y en la "gestión por competencias".

La "empleabilidad" se puede definir como el conjunto de aptitudes y actitudes que favorecen que la persona aumente sus probabilidades de acceder a un puesto de trabajo. Por ello, en este modelo se tienen en cuenta los factores individuales (como las condiciones educativas y formativas; la experiencia laboral; las actitudes hacia el trabajo y hacia los demás o el entorno social), pero también los territoriales (como las condiciones o dispositivos presentes en la zona donde habita la persona, ya sean educativos, formativos o de relaciones laborales).

En cuanto a la "gestión por competencias", parte de la definición de ser competente como saber proceder en un contexto laboral y ser capaz de movilizar los diferentes recursos personales (conocimientos, capacidades, razonamiento, etc.). En este modelo, se trata de promover, fundamentalmente, competencias para la búsqueda de empleo. Entre éstas se encuentran las competencias exploratorias (el auto-análisis sobre el bagaje competencial y/o la búsqueda de información laboral, por ejemplo, sobre la demanda de competencias que realiza el mercado de empleo para un contexto laboral específico) o de inserción (como la planificación de un proceso personal mediante la adquisición de las competencias de empleabilidad necesarias y no disponibles).

Otro aspecto a destacar sobre la metodología de intervención es que este modelo se aplica desde una perspectiva bio-psico-social, por lo que las actuaciones desarrolladas desde las entidades en materia de inserción laboral tratan de complementarse con el resto de actuaciones, programas y servicios con los que cada entidad cuenta. Para ello, además de las acciones directas contempladas en los Servicios de Orientación Laboral, las entidades ponen otros servicios y actividades que llevan a cabo (ya sean de carácter terapéutico, legal, sanitario, psicológico, social, de ocio, etc.) a disposición de las personas a las que apoyan. Asimismo, también ponen a disposición de éstas su red de voluntariado, por si necesitaran algún apoyo excepcional -más allá del proceso de búsqueda directa de empleo- que beneficie y favorezca finalmente su acceso al mercado laboral.

2.- ACTIVIDADES A DESARROLLAR: DESCRIPCIÓN E INDICADORES DE CALIDAD.

A continuación, se reflejan las principales intervenciones que se desarrollan desde las entidades de Trabajando en Positivo en el proceso de apoyo a la inserción laboral de personas con VIH y/o en situación de exclusión social. Para cada una de ellas, se detalla su descripción y el indicador o indicadores de calidad que se plantea/n para la evaluación de su eficacia.

ACTIVIDAD 1. Acciones de información y de difusión dirigidas a profesionales de entidades externas.

Descripción

Mediante las acciones de información y difusión dirigidas a profesionales de entidades externas se trata de alcanzar un triple objetivo:

a) Mejorar la visibilidad de la entidad en general, de su Servicio de Orientación Laboral y del VIH;

b) Acceder a personas en situación de exclusión social que no contactarían con el Servicio de Orientación laboral si no es a través de la derivación de otras entidades;

c) Ampliar las posibilidades de colaboración y coordinación con otros dispositivos de empleo, con otras entidades que puedan trabajar con personas con el VIH o con los propios servicios autonómicos de empleo.

Especialmente, esta labor de difusión es importante entre aquellas entidades o recursos socio-sanitarios que no cuentan, de forma específica, con un servicio de orientación laboral y apoyo al empleo. No obstante, en el caso de las entidades que sí que disponen de él, la sesión informativa

puede ir también dirigida a los/as profesionales de este servicio -independientemente de si se celebra o no otra sesión dirigida a sus usuarios/as-, tanto para contribuir a la visibilidad del Servicio de Orientación Laboral de la entidad como a la visibilidad del VIH en general.

Entre estas entidades externas, se realiza especial hincapié en entidades especializadas en la atención a mujeres en situación de exclusión social, con el fin de garantizar que este colectivo tenga las mismas oportunidades de acceso a este servicio.

Se incluyen, como acciones de información y de difusión, tanto las sesiones informativas presenciales que se realizan con profesionales de otros recursos, como las llamadas telefónicas, correos electrónicos u otras vías de difusión que se utilicen para informar a éstos/as sobre la existencia o sobre la continuidad del Servicio y sobre la posibilidad de derivar a nuevas personas beneficiarias.

Indicador de calidad de la intervención

Como mínimo, el 40% de las entidades externas en las que se realizan acciones de información y difusión dirigidas a sus profesionales, termina derivando a personas a una entrevista de acogida con el Servicio de Orientación Laboral.

ACTIVIDAD 2. Acciones de información y de difusión dirigidas a personas en situación de exclusión social.

Descripción

Se consideran como tal las acciones de información y de difusión que, celebradas tanto individual como grupalmente, se encuentran dirigidas a personas en situación de exclusión social que hasta ese momento no hayan estado en contacto con el Servicio de Orientación Laboral, independientemente de que éstas participen en otras entidades o recursos socio-laborales (sesiones externas) o en otros programas y servicios de la entidad (sesiones internas). En todo caso, sería una acción previa a la entrevista de acogida, puesto que su objetivo es precisamente que estas personas tengan conocimiento y puedan acceder al Servicio de Orientación Laboral de la entidad.

Indicador de calidad de la intervención

Como mínimo, el 25% de personas que participan en las acciones de información y de difusión, termina solicitando una entrevista de acogida con el Servicio de Orientación Laboral.

ACTIVIDAD 3. Entrevista de acogida y de recepción de la demanda de apoyo para el empleo.

Descripción

La entrevista de acogida supone el punto de partida de la relación con las personas participantes en el Servicio de Orientación Laboral. Este tipo de entrevista se realiza con aquellas personas que contactan y acceden por primera vez a dicho Servicio. Bien porque previamente han participado en las acciones de información y de difusión dirigidas a personas en situación de exclusión social, bien porque han sido derivadas por profesionales de otras entidades y recursos (en los que también se hayan realizado acciones de información y de difusión) o bien porque han contactado directamente con el propio Servicio.

A través de la entrevista de acogida se pretende empezar a definir el objetivo profesional de la persona a partir de la exploración vocacional, el desarrollo del talento positivo y la toma de decisiones conscientes. Para ello, se centra en la detección de las inquietudes y deseos de la persona con relación a lo que quiere ser profesionalmente hablando, así como en la percepción que tiene sobre las capacidades, potencialidades o carencias para conseguirlo.

Asimismo, la entrevista de acogida permite conocer si la persona tiene necesidades urgentes o básicas por cubrir que puedan afectar a este objetivo. En función de éstas, podrá ser derivado a otros servicios de la entidad o a otros recursos externos.

Indicador de calidad de la intervención

Se desarrollan entre 1 y 2 entrevistas de acogida por persona, con un intervalo óptimo de 6 días en caso de realizarse más de una entrevista. La duración mínima de cada entrevista será de 30 minutos y la duración óptima de 1 hora.

ACTIVIDAD 4. Entrevistas para el análisis y el diagnóstico de la ocupabilidad.

Descripción

Estas entrevistas permiten continuar trabajando en torno a la percepción que la persona tiene sobre sus capacidades, potencialidades o carencias para conseguir su objetivo profesional, así como en la búsqueda de información para conocer las competencias que demanda el mercado laboral a la hora de contratar a profesionales relacionados con dicho objetivo. En este último caso, la información recogida debe facilitar a la persona la identificación de sus necesidades frente al empleo, al realizar un balance entre las competencias que demanda el mercado y las que ella dispone.

Indicador de calidad de la intervención

Se desarrollan 2 entrevistas de análisis y diagnóstico de la ocupabilidad por persona, con un intervalo óptimo de 6 días entre ellas. La duración mínima de cada entrevista será de 30 minutos y la duración óptima de 1 hora.

ACTIVIDAD 5. Diseño de nuevos itinerarios de inserción socio-laboral.

Descripción

Se considera como diseño de itinerario de inserción socio-laboral, el compromiso que muestra la persona por mantener una relación continuada y de seguimiento con el Servicio de Orientación Laboral para empezar a realizar acciones que le permitan, a corto o a largo plazo, la búsqueda activa de empleo.

Por tanto, se considera diseño o seguimiento de itinerario de inserción tanto el que se realiza con las personas para que lleven a cabo, de forma inmediata, una búsqueda activa de empleo, como el que se realiza con las personas que todavía no están preparadas para dicha búsqueda porque tengan otras necesidades que cubrir previamente.

Para ello, contando con la participación activa y decisoria de la persona, el diseño del itinerario individualizado supone un plan de trabajo que incluye la identificación de los objetivos y resultados que se esperan alcanzar y que permite definir y concretar:

a) Las actividades a desarrollar;
b) Las acciones de promoción personal y de mejora de la empleabilidad que son fundamentales para abordar su proceso de inserción laboral, especialmente, las relacionadas con las competencias generales o técnicas a adquirir o perfeccionar;
c) Los apoyos personalizados que la persona considera necesarios para alcanzar su objetivo profesional;
d) Los incentivos y derivaciones a la red de recursos sociales para el empleo o el aprovechamiento del mayor número de oportunidades.

Asimismo, permite la posible temporalización de todos estos aspectos.

Indicador de calidad de la intervención

Como mínimo, se consigue diseñar un nuevo itinerario de inserción con el 70% de las personas con las que se realiza entrevista de acogida.

ACTIVIDAD 6. Tutorías individuales de capacitación y de seguimiento.

Descripción

Son las intervenciones que, realizadas a nivel individual, permiten llevar a la práctica el itinerario de inserción (tutorías de capacitación), así como supervisar su nivel de cumplimiento (tutorías de seguimiento).

Las tutorías de capacitación persiguen informar y capacitar a la persona a la hora de planificar y desarrollar una estrategia activa de búsqueda de empleo que le permita:

a) Preparar detalladamente su candidatura en función de las organizaciones y puesto de trabajo donde quiere insertarse.
b) Localizar organizaciones o centros de trabajo que puedan estar interesados en su perfil de competencias.

c) Realizar la auto-candidatura como herramienta de búsqueda de empleo.
d) Utilizar selectivamente la estrategia clásica de búsqueda de empleo (respuesta a ofertas de empleo).
e) Participar en procesos de selección de personal para obtener experiencia y poner a punto sus competencias.

De esta forma, durante las tutorías de capacitación se apoya a la persona en:

a) El diseño de su Currículum Vitae y Carta de Presentación (en ambos casos, uno o varios modelos adaptados a los diferentes sectores de empleo en los que puede estar interesada en trabajar);
b) Su registro como demandante de empleo;
c) La realización de auto - candidaturas;
d) La preparación de procesos y entrevistas de selección;
e) La realización de gestiones vinculadas a las temáticas de discapacidad, prestaciones económicas u otros trámites relacionados con el empleo;
f) La realización de gestiones relacionadas con la búsqueda de empleo, con la posibilidad de incluir el acompañamiento.

Igualmente, a través de estas tutorías se gestiona la derivación de la persona a otros servicios de apoyo psico-social de la entidad o a otros recursos comunitarios de apoyo para la formación y el empleo del entorno, como refuerzo a las actuaciones que se llevan a cabo desde el Servicio de Orientación Laboral.

Finalmente, estas tutorías también pueden incluir el acompañamiento a la persona para la participación en entrevistas de selección.

Por su parte, las tutorías de seguimiento permiten valorar junto a la persona el grado de cumplimiento con las acciones planificadas inicialmente en su itinerario de inserción individualizado, así como los cambios generados en sus competencias personales y profesionales como consecuencia del desarrollo de estas acciones. Así, las tutorías de seguimiento permiten que el itinerario de inserción se convierta en un proceso de revisión continuo, con el fin de que la persona pueda identificar y potenciar sus competencias personales y profesionales en cada momento, construya su propio proyecto personal y profesional y mejore sus condiciones de empleabilidad.

Estas tutorías se dirigen tanto a las personas con las que se ha diseñado un nuevo itinerario de inserción como a aquellas personas que, habiéndose diseñado el itinerario en ejercicios anteriores, todavía no hayan logrado insertarse en el mercado laboral. De esta forma, el apoyo de orientación laboral que se realiza desde las entidades se extiende, al menos, hasta que la persona acceda al mercado de trabajo, independientemente del tiempo que este proceso dure.

Indicadores de calidad de la intervención

- Se realizan tutorías de capacitación y seguimiento con el 85-90% de personas que cuentan con itinerario.
- La duración mínima de cada tutoría es de 30- 40 minutos, con una duración óptima de 1 hora.
- El intervalo mínimo y óptimo entre tutorías de capacitación y seguimiento es de 15 días.
- El porcentaje de personas con itinerario que tiene su currículum actualizado debe ser, como mínimo, del 90%.
- El porcentaje de personas con itinerario que se encuentra registrado como demandante de empleo debe ser, como mínimo, del 80%.
- El porcentaje de personas con itinerario que realiza auto - candidaturas en la búsqueda de trabajo debe ser, como mínimo, del 70%.
- El porcentaje de personas con itinerario que se presenta a ofertas de trabajo debe ser, como mínimo, del 70%.
- El porcentaje de personas con itinerario que participa en entrevistas de selección debe ser, como mínimo, del 40%.

ACTIVIDAD 7. Talleres (individuales o grupales) de carácter educativo, motivacional y de competencia personal y laboral.

Descripción

Los Talleres educativos, motivacionales y de competencia personal y laboral (como lecto-escritura, idiomas, informática, habilidades sociales, motivación para el empleo, elaboración de Currículum Vitae, etc.) son promovidos directamente por las entidades, se pueden realizar a nivel individual o grupal y se encuentran dirigidos a desarrollar elementos clave o actividades estratégicas que debe manejar una persona para aplicar exitosamente una determinada competencia.

Fundamentalmente, estos Talleres se centrarán en el desarrollo de las siguientes competencias:

1. Autoconocimiento.
2. Autoconfianza y autonomía.
3. Comunicación.
4. Iniciativa y emprendimiento.
5. Competencia digital.
6. Aprender a aprender.

Además de mejorar estas competencias y habilidades básicas, estos Talleres también sirven para ampliar sus redes sociales y de seguridad.

Junto a estos talleres, la intervención grupal puede contemplar la participación de la persona en cursos de formación, tanto reglada (ESO, bachillerato, universidad, escuela oficial de idiomas, etc.) como no reglada (formación ocupacional o cursos de idiomas, informática, escuela de adultos, etc.), desarrollados tanto por las propias entidades o por otras entidades formativas externas. A diferencia de los talleres educativos, motivacionales y de competencia personal y laboral, este tipo de cursos implica una acreditación formal de participación que la persona puede utilizar para la búsqueda de empleo.

Indicadores de calidad de la intervención

•El porcentaje de personas con itinerario que participa en Talleres de carácter educativo, motivacional y de competencia personal y laboral gestionados por las propias entidades debe ser, como mínimo, del 50%.

•El porcentaje de personas con itinerario que participa en cursos de formación debe ser, como mínimo, del 30%.

ACTIVIDAD 8. Contacto con las personas que abandonan el itinerario de inserción.

Descripción

Debido a diferentes circunstancias, como cambios personales (ingreso hospitalario; ingreso en prisión; recaída o reincidencia en conductas de consumo de drogas o delictivas; cambio de residencia; embarazo...) o de motivación frente a la búsqueda de empleo, hay personas que una vez que tienen diseñado un itinerario de inserción individualizado, pierden el contacto con el Servicio de Orientación Laboral y, por tanto, no continúan con dicho itinerario.

En estos casos, se plantea la necesidad que desde el Servicio se realice, al menos, un contacto con la persona (vía telefónica o correo electrónico) para conocer su situación y los motivos de la pérdida del contacto, así como para informarle y motivarle acerca de las posibilidades de retomar este contacto y el correspondiente itinerario de inserción. En la medida de lo posible, este contacto será periódico si la persona sigue sin reanudar dicho itinerario.

Indicadores de calidad de la intervención

•El porcentaje de personas que abandona el itinerario de inserción antes de su finalización debe ser inferior al 25%.

•El porcentaje de personas que abandona el itinerario de inserción, pero se mantiene el contacto debe ser, como mínimo, del 80%.

•El porcentaje de personas que abandona el itinerario de inserción por mala valoración del servicio debe ser inferior al 5%.

ACTIVIDAD 9. Apoyo a la incorporación y seguimiento de las personas insertadas en el mercado de trabajo.

Descripción

Si existe contratación a través del Servicio de Orientación Laboral, desde éste se ofrece una intervención de mediación entre la empresa empleadora y la propia persona trabajadora. El objetivo es cubrir una primera fase de inserción efectiva, con el fin de solucionar, si existieran, los posibles problemas de adaptación al puesto de trabajo. Esta actividad incluye la intervención con la nueva persona contratada, con la empresa y con el equipo de la entidad que haya participado en la gestión de la contratación.

El seguimiento con la nueva persona contratada se realiza preferentemente mediante entrevistas presenciales, aunque, siempre a elección de ésta, se puede realizar a través de llamadas telefónicas. Durante el primer mes de contrato se consideran necesarios, al menos, dos contactos de seguimiento, con el fin de conocer la valoración de la persona sobre su nuevo puesto de trabajo y sobre su desempeño.

Por su parte, el seguimiento con la empresa implica contactos puntuales y periódicos con la persona que actúe como interlocutora de la misma, con el fin de que ésta facilite datos del funcionamiento y adaptación de la persona contratada con respecto a su puesto de trabajo.

Indicador de calidad de la intervención

•El porcentaje de personas con itinerario que accede al mercado laboral debe ser, como mínimo, del 20%.

•El porcentaje de personas que accede al mercado laboral con el que se realiza apoyo en el empleo tras la contratación debe ser, como mínimo, del 90%.

•El porcentaje de personas que accede al mercado laboral que cumple siempre con los periodos estipulados en el contrato deber ser, como mínimo, del 80%.

ACTIVIDAD 10. Registro de las intervenciones, recuento de indicadores y otras tareas administrativas.

Descripción

El Servicio de Orientación Laboral incluye un Sistema de Evaluación a partir de una Base de Datos específica que permite registrar y realizar un seguimiento de las acciones desarrolladas, así como del impacto de las mismas.

A través de esta Base de Datos es posible realizar diferentes tipos de evaluación, entre los que se encuentran:

•Evaluación de PERFILES: permite identificar el perfil de las personas que son apoyadas teniendo en cuenta los siguientes parámetros (edad, género, nivel de estudios, nivel de ingresos económicos, competencias profesionales, experiencia profesional en el mercado formal e informal, tiempo de búsqueda de trabajo, intensidad en la búsqueda de trabajo y canales de búsqueda de trabajo), así como su grado de dificultad y sus motivos para trabajar. Esta evaluación se realiza a partir de los datos obtenidos en la/s entrevista/s de acogida, en la/s entrevista/s de diagnóstico de la ocupabilidad y en las tutorías de capacitación.

•Evaluación de ACTIVIDAD: permite identificar qué actividades de las inicialmente previstas se han podido desarrollar, así como el número de participantes en cada una de ellas. Esta evaluación se realiza a partir de los registros de las diferentes actividades desarrolladas: acciones de información y de difusión dirigidas a profesionales de entidades externas y/o a personas en situación de exclusión social; entrevistas de acogida y de análisis y diagnóstico de la ocupabilidad; tutorías individuales de capacitación y seguimiento; talleres de carácter educativo, motivacional y de competencia personal y laboral o apoyo a la incorporación y seguimiento de las personas insertadas en el mercado de trabajo.

•Evaluación del IMPACTO: dirigida, fundamentalmente, a conocer el número de personas con itinerario de inserción activo a las que se ha apoyado, el número de personas que ha mejorado su capacidad y sus estrategias para la búsqueda activa de empleo y el número de personas que han conseguido acceder al mercado laboral. Esta evaluación se realiza a partir del registro de las tutorías individuales de capacitación y seguimiento.

•Evaluación del DESARROLLO: supone una evaluación general del Servicio de Orientación Laboral, incluyendo los elementos que han favorecido o que han obstaculizado su funcionamiento. Para esta evaluación se celebra una reunión que cuenta con la participación del equipo profesional y voluntario implicado en las acciones de orientación laboral en cada entidad.

Indicador de calidad de la intervención

Se recomienda utilizar entre 2 y 5 horas semanales para el registro de las intervenciones, realizando este registro, al menos, semanalmente.

3.- EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DEL MODELO.

El proyecto de investigación "Evaluación de la eficacia de las acciones de orientación laboral desarrolladas por las entidades de Trabajando en positivo", llevado a cabo durante el año 2018 con la colaboración de la Universidad del País Vasco, ha permitido medir el impacto y la eficacia de este modelo de intervención en la mejora de la situación socio-psicológica y de la situación socio-laboral de las personas que son apoyadas desde los Servicios de Orientación Laboral de las entidades de Trabajando en Positivo.

Los resultados de este proyecto de investigación, en el que se ha utilizado una muestra de 119 personas (65 del grupo experimental y 54 del grupo control) muestran que el 91.3% de los casos del grupo experimental mejora su situación socio-psicológica tras una participación de, al menos, 6 meses, en las acciones de orientación laboral desarrolladas por las entidades de Trabajando en Positivo, teniendo en cuenta para ello aspectos como: la autoeficacia a nivel laboral; la persistencia y esfuerzo derivado de los fracasos; la capacidad o confianza en capacidades a nivel sociolaboral; la búsqueda activa de empleo en las dos últimas semanas; la importancia y el significado atribuido al trabajo; la valoración de las características del trabajo; el estrés negativo en los últimos siete días o el apoyo social en la esfera laboral durante la última semana.

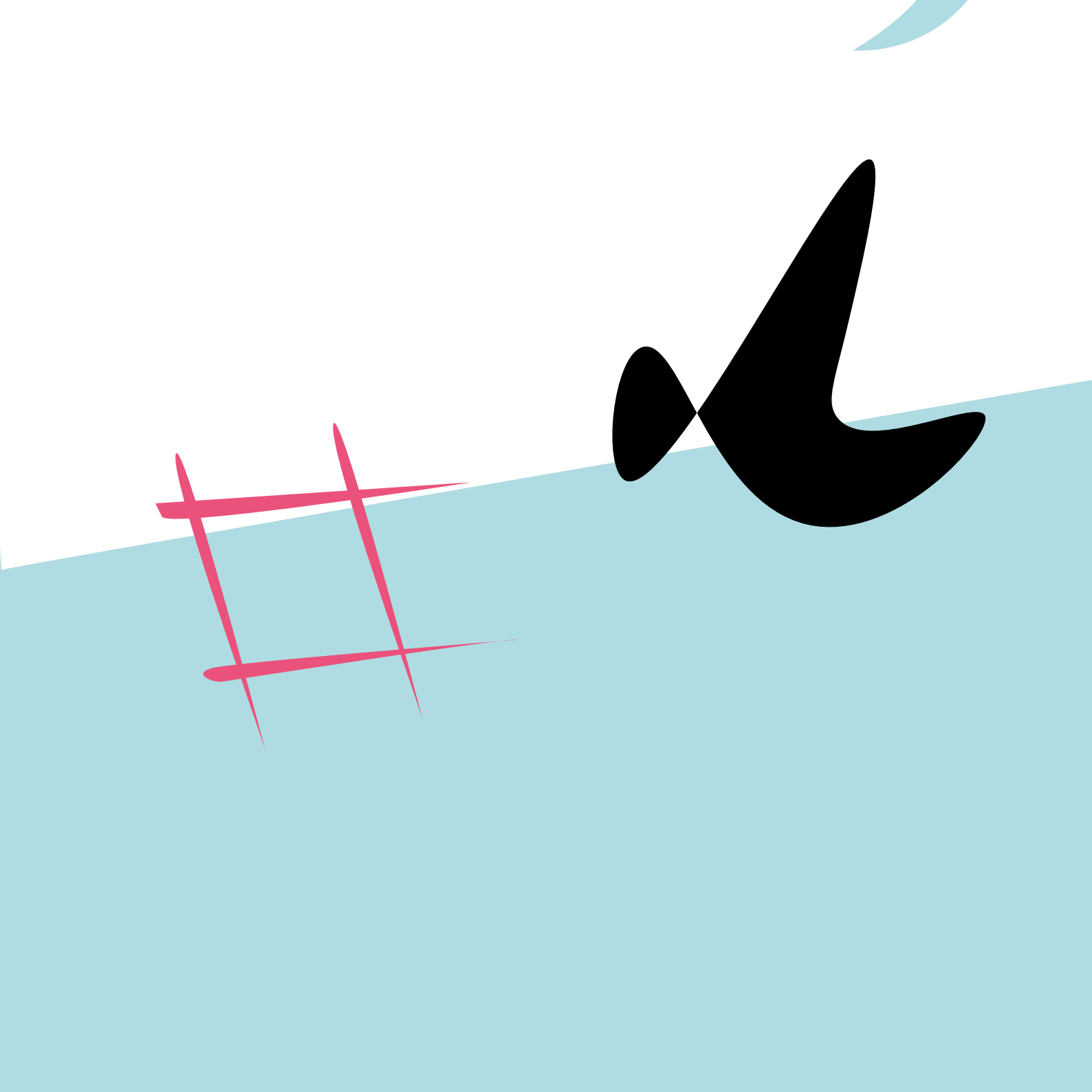
Igualmente, muestra que un 56.9% mejora su situación laboral después de haber participado en las acciones de orientación laboral, frente al 24% en el grupo control.

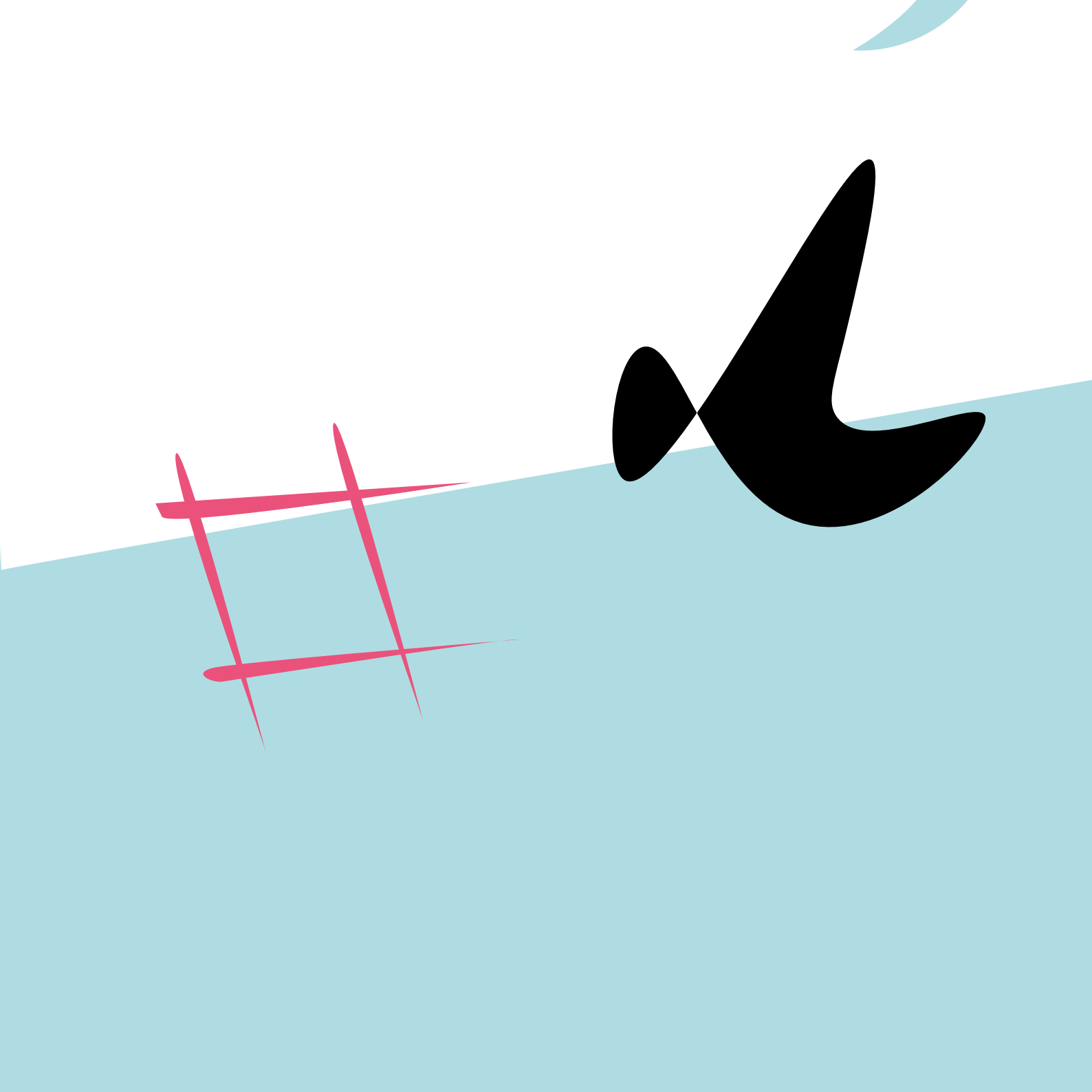
Finalmente, también muestra que son menos las personas de este grupo que no consiguen acceder a un puesto de trabajo (35,3%), en comparación con el grupo control (77,7%).

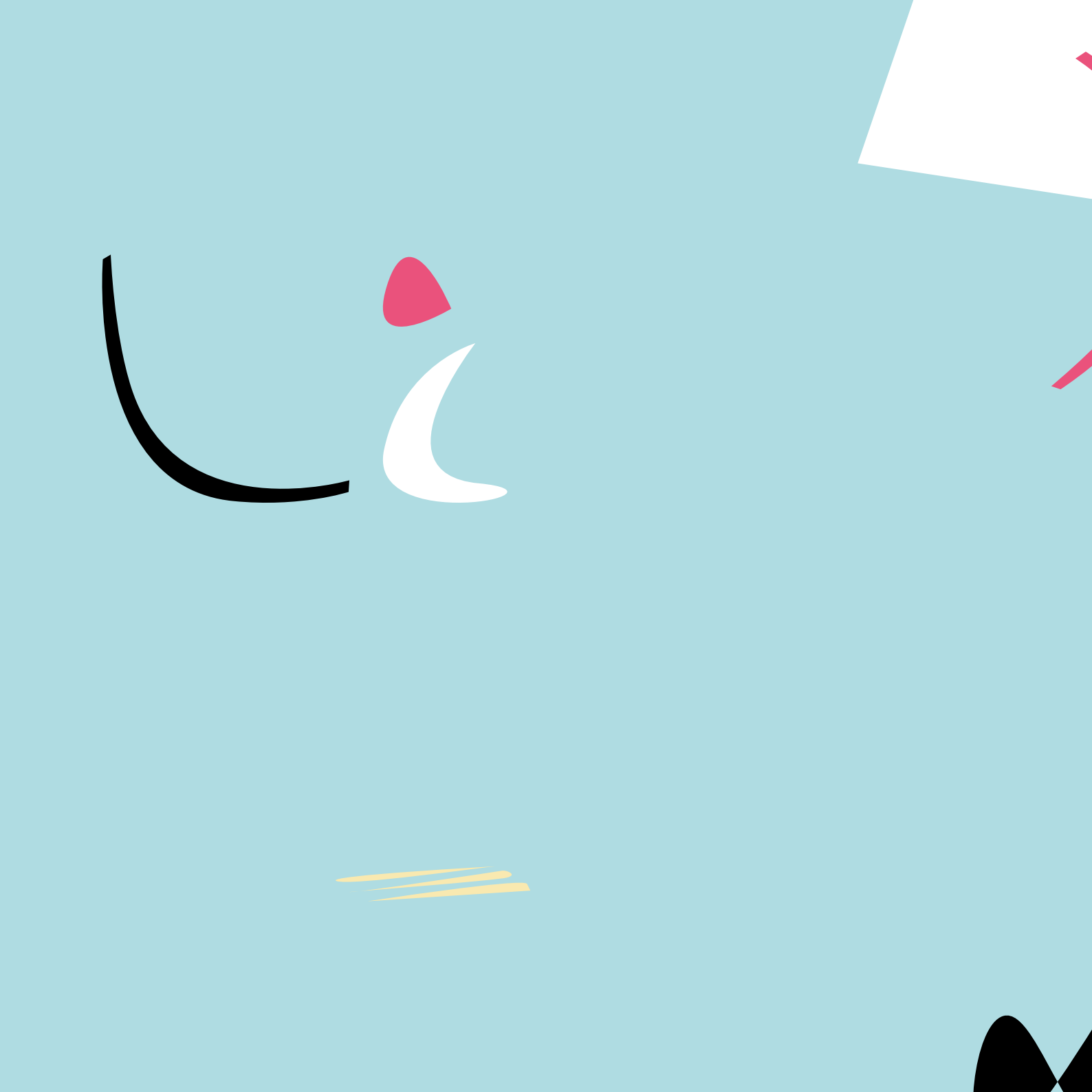
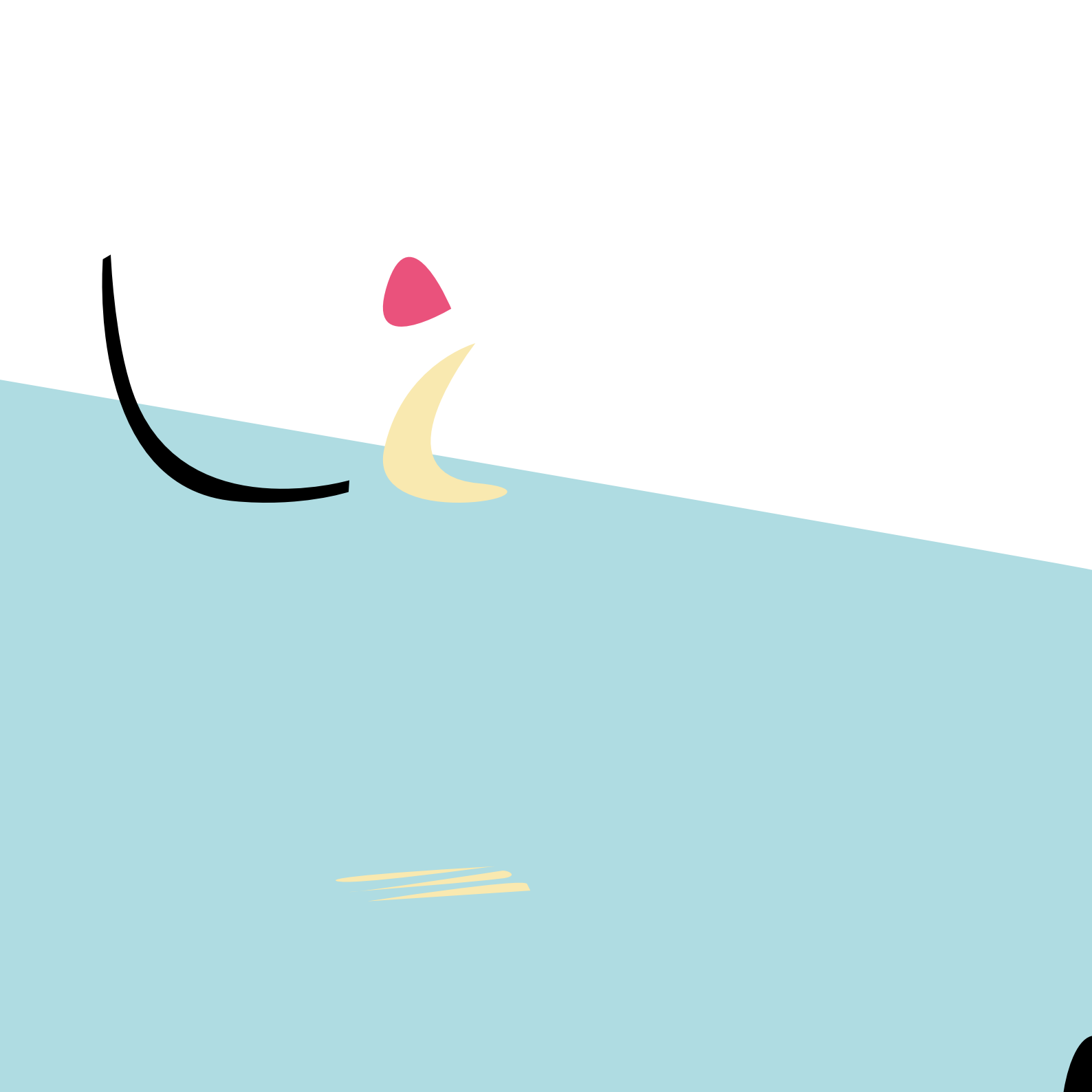
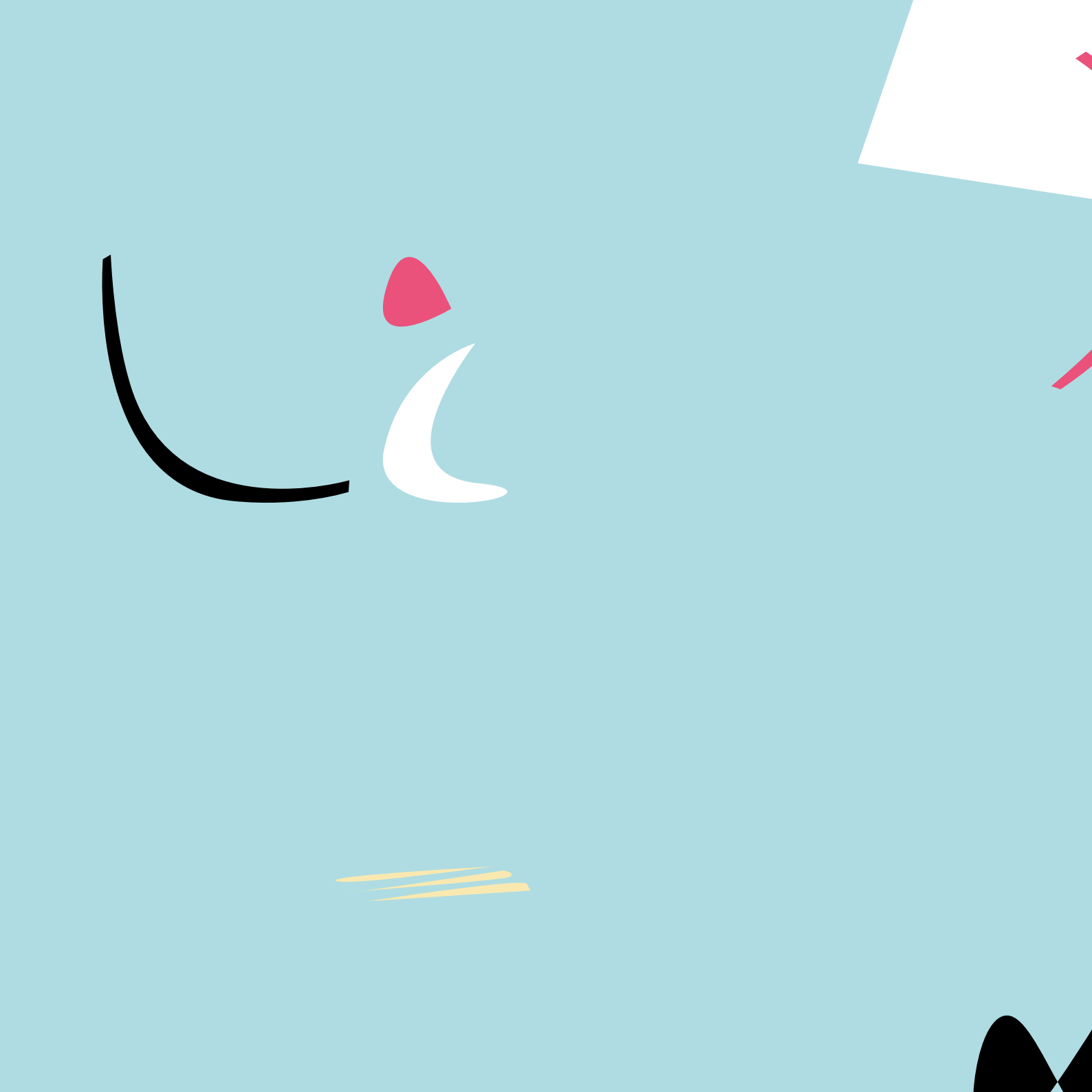
Este manual de "Buenas prácticas para el apoyo y la orientación laboral a personas con VIH y otras personas en situación de exclusión social" se ha elaborado con la colaboración de:

Subvencionado por:

MINISTERIO DE SANIDAD, CONSUMO Y BIENESTAR SOCIAL







BUENAS PRÁCTICAS PARA EL APOYO Y LA ORIENTACIÓN LABORAL A PERSONAS CON VIH Y OTRAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL