

# Intervenciones para la mejora de la empleabilidad y la capacitación de personas con VIH.



Esperanza Giménez Alcorisa  
Orientadora laboral CCASCV

## Empleabilidad

Es la capacidad de una persona para conseguir un trabajo y mantenerse en él.

## Competencias

**“saber hacer en contexto”** Son las capacidades que hacen a una persona más efectiva que otra en el desempeño de una tarea o un cargo

Incluye no sólo el conjunto de los **conocimientos apropiados (saber)**, las **habilidades y destrezas (saber hacer)** y **capacidad para ponerlo en practica componente actitudinal y valorativo (saber ser)** que incide sobre los resultados de la acción

# PERFIL PERSONAS ATENDIDAS

- ▶ Apoyamos a personas que presentan un elevado índice de **exclusión social**, con **varias circunstancias** que multiplican las dificultades y obstáculos a los que tiene que hacer frente la persona en su proceso de inserción laboral y que les deja en **desventaja** respecto a la población general **en el acceso a formación y empleo**, ya sea por desconocimiento, desconfianza o la inexistencia de recursos apropiados
- ▶ En base a la experiencia previa de intervención el perfil de los atendidos se corresponde a personas, mayoritariamente **hombres**; con **más de 45 años (51%)**; una **formación no homologada o básica (67%)**; **ingresos económicos inferiores al IPREM (94%)**; una **experiencia laboral inferior a 4 años (42%)**; y una **baja intensidad en la búsqueda (62%)**

Las principales características de las personas atendidas y los problemas asociados son:

- **VIH:** asociado a una baja empleabilidad y por las actitudes de discriminación en el ámbito laboral.
- **Exreclusas:** que deben hacer frente al estigma y a las dificultades para hacer frente a una vida totalmente autónoma por el empobrecimiento de sus habilidades laborales y personales tras una larga institucionalización
- **drogodependientes y ex-drogodependientes** que sufren la pérdida de los vínculos familiares y sociales y de una vida más o menos normativa
- **personas con discapacidad:** que tienen baja participación en el mercado laboral por las dificultades para el acceso a una formación y empleo adaptados y las dudas sobre la capacidades de desempeño
- **victimias violencia de género:** deterioro de la salud física y psicológica, baja autoestima, dependencia económica y afectiva, poca participación social, falta de una red social, problemas para conciliar vida personal, familiar y profesional

# ¿CÓMO SE LES APOYA?

- ▶ A través de **Itinerarios personalizados de inserción sociolaboral**, que son:
- ▶ **Un proceso.** En el se proponen objetivos, resultados y actividades a desarrollar en fases y en un periodo de tiempo.
- ▶ Integra una serie de **servicios y recursos coordinados**
- ▶ **Adaptada a las características individuales** de los beneficiarios
- ▶ Con el fin de **fortalecer su empleabilidad general**, independientemente del resultado de inserción laboral en sí mismo, mediante la mejora de competencias

# FASES DEL ITINERARIO

## ▶ ACCESO A LOS ITINERARIOS

- ▶ Captación de beneficiarios
- ▶ Acogida

## ▶ DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL

## ▶ PLAN DE TRABAJO

- ▶ Descripción de las actividades a desarrollar por usuario
  - ▶ Autoanálisis del potencial personal y profesional
  - ▶ Búsqueda activa de empleo
- ▶ Descripción de las actividades de atención individualizada
  - ▶ Atención social
  - ▶ Desarrollo de competencias para la búsqueda de empleo
  - ▶ Desarrollo de competencias profesionales
  - ▶ Alfabetización digital
  - ▶ Intermediación laboral
  - ▶ Apoyo en el empleo

## ▶ DERIVACIÓN

## ▶ SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

# ACCESO A LOS ITINERARIOS

## CAPTACION

- ▶ **Acciones de información dirigidas a profesionales**
  - ▶ Visibilidad de la entidad en general y del servicio
  - ▶ Acceder a personas que sean derivadas desde ellas
  - ▶ Ampliar las posibilidades de colaboración y coordinación
- ▶ **Acciones de información dirigidas a personas en riesgo de exclusión social** que se encuentran fuera de los circuitos o canales normalizados de información

## ACOGIDA

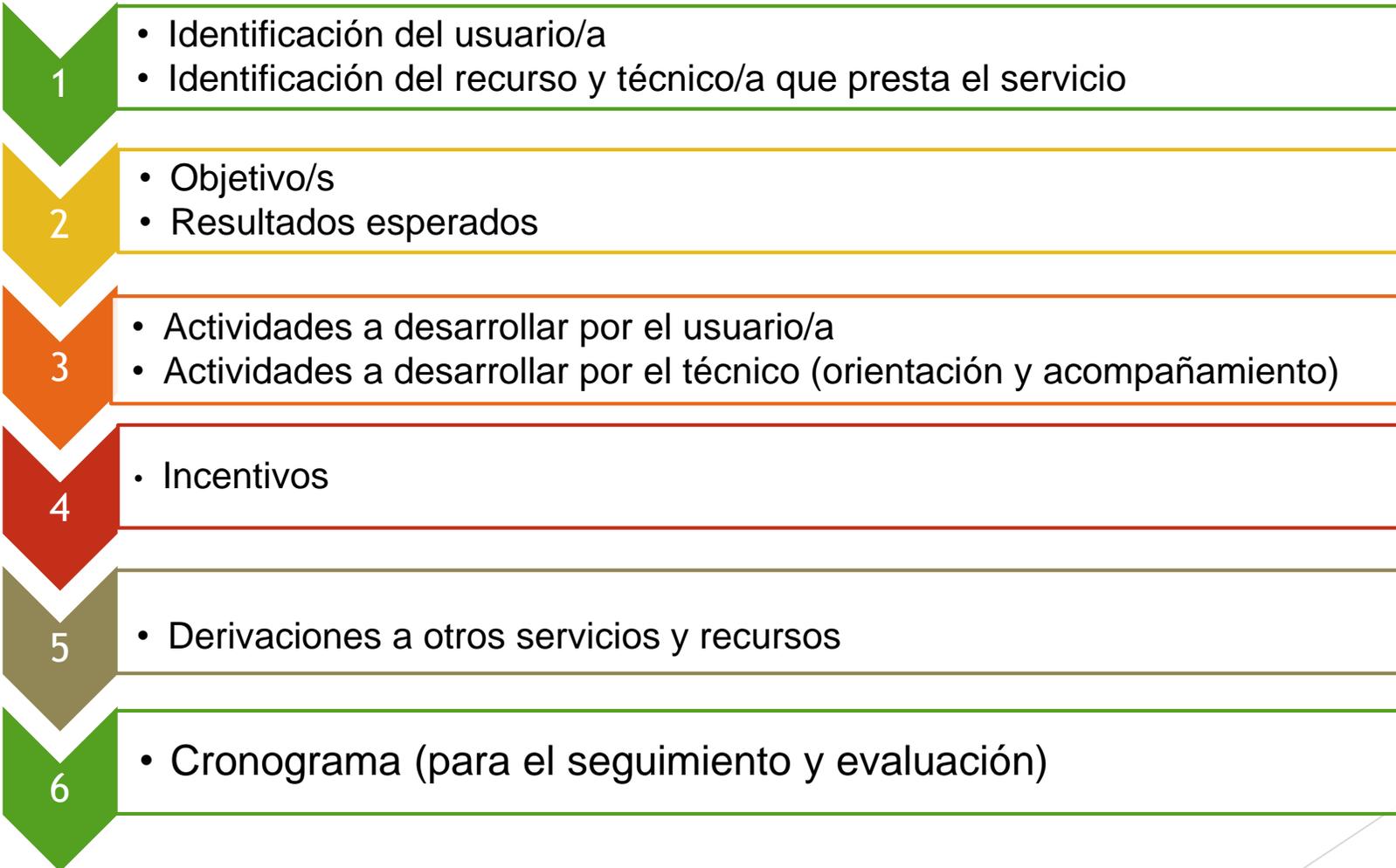
Una primera entrevista mediante la cual se recoge información sobre la situación la situación social, laboral, familiar, jurídica, sociosanitaria y económica de las personas, que permitan valorar si es el sitio adecuado para ayudarles

# DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL

**Análisis en profundidad** de la situación y problemáticas que presenta una persona para definir los objetivos, contenidos y actividades de su plan de trabajo individual.

La información recogida se traslada al usuario/a, informándole de las problemáticas, necesidades detectadas y la propuesta de intervención para descubrir que percepción tienen de su situación y de la necesidad de la intervención que se le propone.

# ESTRUCTURA PLAN DE TRABAJO



# DESCRIPCION DE LAS ACTIVIDADES DEL TECNICO EN EL ITINERARIO

**1. Atención social:** solicitud de ayudas (RAI, Renta garantizada, PNC) y derivación a otros servicios de CCASCV o a otros recursos externos (vivienda tutelada, comedor, lavandería, etc)

## **2. Desarrollo de competencias para la búsqueda de empleo**

- ▶ **Análisis del entorno laboral.** Se les enseña a:
  - ▶ Buscar información (dónde ir, a quién pedir información, etc.) de empresas, servicios de intermediación, programas de empleo local, oferta de formación
  - ▶ la recogida de esa información (cómo presentarse, cómo preguntar y cómo registrar la información).
- ▶ **Competencias para el acceso al puesto de trabajo.** Se les instruye en:
  - ▶ Realización Curriculum vitae y carta de presentación
  - ▶ Respuesta a ofertas: Inscripción en webs de empleo y agencias de colocación

# DESCRIPCION DE LAS ACTIVIDADES DEL TECNICO EN EL ITINERARIO

## 3. Desarrollo de competencias profesionales ligadas al ambiente ocupacional

### ► Competencias laborales generales

**Intelectuales:** atención, la memoria, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad.

**Interpersonales** Capacidad de adaptación, inteligencia emocional, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y proactividad en las relaciones interpersonales

**Organizacionales** Capacidad para gestionar recursos e información, orientación al servicio y aprendizaje a través de la referenciación de experiencias de otros.

**Tecnológicas** Capacidad para transformar e innovar y para encontrar soluciones prácticas.

**Empresariales** o para la generación de empresa por cuenta propia, tales como identificación de oportunidades, consecución de recursos, tolerancia al riesgo, elaboración de proyectos y planes de negocios, mercadeo y ventas, entre otras.

### ► Competencias funcionales o técnicas

Formación ocupacional específica a las características del colectivo, destinada a promover, facilitar y acreditar las competencias de las personas participantes para el desempeño de una ocupación determinada. Formación ocupacional o reglada

# DESCRIPCION DE LAS ACTIVIDADES DEL TECNICO EN EL ITINERARIO

## 4. Alfabetización digital

- ▶ Desarrollo de competencias digitales y de habilidades técnicas, sociales y éticas relativas al uso de las TIC para localizar, organizar, entender, evaluar y analizar información.

## 5. Intermediación laboral

- ▶ Cuando la persona alcanza los objetivos propuestos en el plan de trabajo, pero no alcanza la inserción por sí mismo, se ofrece su candidatura a empresas y fundaciones colaboradoras con ofertas de empleo ajustadas a su perfil

## 6. Apoyo en el empleo

- ▶ En aquellos casos en que el itinerario consiga la inserción laboral, se realizará un apoyo periódico para consolidar el mantenimiento del empleo.

# DESCRIPCION DE LAS ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR USUARIO

- ▶ **Autoanálisis del potencial personal y profesional**
  - ▶ **Plan profesional y de vida** que recoja lo que una persona quiere ser y la percepción que tiene de su capacidad para conseguirlo y los condicionantes que lo dificultan
  - ▶ **Determinación del perfil profesional PPP** Descripción de las competencias generales y técnicas que el sujeto posee, o cree poseer, para el desempeño de una determinada actividad profesional
- ▶ **Búsqueda activa de empleo**
  - ▶ prepara su candidatura CV y carta de presentación
  - ▶ **localiza organizaciones** o centros de trabajo que puedan estar interesados en su perfil de competencias (PPP) y realiza la autocandidatura.
  - ▶ responde a ofertas de empleo.
  - ▶ participa en procesos de selección de personal

# DERIVACIONES

Cabe distinguir dos tipos de :

- ▶ **Temporal o de ida y vuelta:** es la que se produce en aquellos casos en los que el beneficiario/a realiza una actividad en otro recurso, el ejemplo más habitual sería la formación. El acompañamiento y seguimiento del proceso de inserción lo sigue realizando la misma entidad que ha derivado.
- ▶ **Definitiva :** cuando se advierte que las problemáticas del beneficiario/a no pueden ser cubiertas y se procede a su derivación a otro recurso o servicio que se ocupa, a partir de ese momento, del acompañamiento y seguimiento del proceso de inserción.

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- ▶ El **seguimiento** es un proceso de **evaluación continua**, a través del cuál se recoge información sobre las acciones desarrolladas, el cumplimiento de los compromisos que ha adquirido el usuario/a y se identifican las dificultades que se puedan surgir para **reorientar y adaptar las actividades del itinerario**
- ▶ La **evaluación final** permite conocer la eficacia de los itinerarios, se centra en los **resultados obtenidos**.

MUCHAS GRACIAS POR SU  
ATENCIÓN

SERVICIO DE  
ORIENTACION LABORAL  
COMITÉ CIUDADANO  
ANTI-SIDA DE LA CV

