

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL

FUNDACIÓN DON BOSCO



Proyecto Educación social y Covid-19 en España y Portugal:
Exclusión sociolaboral tras la pandemia y buenas prácticas para
la inclusión (ESIN) PID2021-127271NA-I00 financiado por MCIN/
AEI /10.13039/50110001103.

ÍNDICE

01	Introducción	04
02	Equipo	05
03	Resumen del proyecto, Propósitos y aplicación de la Guía	06
04	Evaluación basada en evidencia	08
05	Presentación de la entidad	09
06	Población y situaciones principales	10
07	Buenas prácticas y factores de protección	11
08	Algunos aspectos para la transferencia y replicabilidad contextualizada	16
09	Conclusiones	17

1. INTRODUCCIÓN

Esta guía pretende orientar al personal profesional, administraciones públicas y entidades privadas, así como a todo el conjunto de la ciudadanía, sobre los procesos de inclusión sociolaboral realizados por los equipos profesionales de la Fundación Don Bosco a través de sus diferentes programas en el territorio español.

2. EQUIPO



Francisco Javier Ojeda Baena



Francisco Javier Cano Martín



Ester Muñoz Muñoz



Francisco José Del Pozo Serrano



Magdalena Jiménez Ramírez



Kevin Barros Cepeda

3. RESUMEN DEL PROYECTO, PROPOSITOS Y APLICACIÓN

La sistematización de las buenas prácticas presentadas en esta guía se enmarcan en los resultados del proyecto de investigación ESIN (Referencia: PID2021-127271NA-I00), correspondiente a la convocatoria 2021 de Proyectos de Generación de Conocimiento del Ministerio de Ciencia e Innovación: “Educación social y Covid-19 en España y Portugal: Exclusión sociolaboral tras la pandemia y buenas prácticas para la inclusión”, que consistió en analizar la exclusión sociolaboral tras la COVID-19 en España y Portugal atendida por la Educación Social, transfiriendo buenas prácticas para la inclusión.

Este estudio ha permitido:

01

Identificar y caracterizar las situaciones prioritarias de exclusión sociolaboral

emergidas tras la pandemia de COVID-19, así como las poblaciones más afectadas en España y Portugal.

02

Analizar de manera exhaustiva los recursos y programas principales

implementados por entidades públicas y privadas dedicadas a la inserción sociolaboral.

03

Determinar los elementos y factores de protección clave

que facilitan y fortalecen los procesos de inserción sociolaboral.

04

Establecer un conjunto de indicadores de inserción claros y pertinentes

así como proponer acciones efectivas basadas en buenas prácticas.

ESTA GUÍA TIENE COMO PROPÓSITOS:

01

Conocer las situaciones prioritarias de exclusión sociolaboral y las poblaciones principales afectadas atendidas.

02

Identificar los indicadores y estrategias principales, como buenas prácticas, en los procesos de inserción sociolaboral.

EN LO QUE RESPECTA A LA APLICACIÓN:

Esta guía ha sido concebida con el propósito de orientar y enriquecer la labor de todos aquellos agentes implicados en los procesos de inclusión sociolaboral.



Dirigida principalmente a nuestro personal profesional, busca ser una herramienta de apoyo y reflexión continua, que promueva la excelencia en nuestra intervención diaria. Sin embargo, su alcance va más allá: también está destinada a administraciones públicas, entidades privadas y, en general, a todo el conjunto de la ciudadanía interesada en comprender y colaborar en la construcción de una sociedad más inclusiva.

4. EVALUACIÓN BASADA EN EVIDENCIA

Presenta resultados científicos y de innovación social para una transferencia del conocimiento profesional de la intervención que permita evaluar efectos de la Fundación Don Bosco a través de los equipos profesionales que intervienen en los programas vinculados a la inclusión sociolaboral.

La investigación ESIN asume un enfoque metodológico cualitativo, a partir de un diseño mixto con alcance descriptivo e interpretativo. Se implementaron 24 grupos de discusión (Atlas.ti) (N=88); validado por juicio de expertos, y un cuestionario en línea autoadministrado (SPSS) (N=411); validado con un Análisis Factorial Exploratorio (AFE) y el estadístico de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), en los que participaron educadoras/es sociales y profesionales del ámbito socioeducativo que trabajan en recursos y programas de inserción sociolaboral de entidades públicas y privadas en España.

En esta evaluación la muestra de la Fundación Don Bosco, de 44 profesionales, está formada por:

84% Mujeres

16% Hombres

Lugar donde realizan la actividad:

77% Andalucía

20% Canarias

03% Extremadura

5. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

La Fundación Dos Bosco se define organización transformadora de la sociedad, de los elementos que generan desigualdades y exclusión, y reconocida por su capacidad de denuncia de estas situaciones y de defensa de la justicia social. Como Fundación, estamos comprometidos con la innovación para la transformación social a través de compartir metodologías y modelos de intervención que pueden contribuir a dar una mejor respuesta a las nuevas y viejas necesidades sociales. De la misma manera, el trabajo con los jóvenes, de la mano de los distintos agentes con los que construimos comunidad, permiten acercar experiencias que pueden iluminar la acción social.

Una de nuestras áreas de intervención es la “inclusión sociolaboral”, y se desarrolla principalmente a través de los programas:

Programas que desarrolla la entidad

-  Más empleo
-  Itinerarios singulares joven
-  Unidades de orientación profesional “Andalucía Orinta”
-  Experiencias profesionales para el empleo
-  Prácticas transnacionales
-  Capacitación profesional para mujeres
-  Alianza verde
-  Barrios por el empleo
-  Programa incorpora

6. POBLACIONES Y SITUACIONES PRINCIPALES

La Fundación Don Bosco, ha centrado su intervención central en atender las siguientes situaciones:

- » Falta de formación (93%)
- » Dificultades para el acceso o la ocupación tras tiempo en desempleo (89%)
- » Precariedad laboral (84%)
- » Desigualdad de oportunidades (84%)

En lo que respecta a las poblaciones atendidas, los colectivos más atendidos durante este estudio fueron:

- 01** Mujeres (98%)
- 02** Familias o personas pobres (93%)
- 03** Personas desempleadas de larga duración (91%)
- 04** Jóvenes (91%)

7. BUENAS PRÁCTICAS Y FACTORES DE PROTECCIÓN

La entidad valora como recursos principales:

- ▶ Itinerarios integrales de inserción sociolaboral (100%)
- ▶ Orientación (98%)
- ▶ Intermediación laboral con empresas y entidades (95%)
- ▶ Acompañamiento (91%)

Se reconocen los siguientes indicadores para la inserción sociolaboral:

- > Integralidad
- > Atención individualizada y flexibilizada
- > Superación de la precariedad garantizando la sostenibilidad familiar
- > Trabajo en red para fortalecer las alianzas y compartir saberes/soluciones
- > Apertura y fortalecimiento de la comunidad (incluyendo a las familias)
- > Acciones que tengan beneficios directos con la población
- > Evaluabilidad de las ayudas o apoyos
- > Prácticas profesionales y remuneradas en empresas
- > Recualificación ante las demandas de la empleabilidad
- > Bienestar de los agentes profesionales
- > Activación de los programas y recursos estructurales del Estado, la región y la localidad
- > Intermediación empresarial para un compromiso con las personas más vulnerabilizadas
- > Competencias digitales, teleformación, teletrabajo y superación de brechas digitales
- > Formación continua socioeducativa y técnica de corta duración que esté certificada
- > Evaluación de los procesos y no los resultados. Trabajo por y con las personas y no por objetivos “superar la burocratización”

Integralidad

Los itinerarios deben ser integrados, para lo que se considera principal trabajar en la persona: Las competencias que tiene, la alta de formación, orientación o falta de recursos más a nivel aboral (219-275.GF20).

Atención individualizada y flexibilizada

la persona está en el medio y que los proyectos son un mero instrumento para poder llegar a las personas (273_GF20)

Muchísimas veces nos decían: "es que sois los únicos que nos cogéis el teléfono". ¿Qué pasa con eso? Que no solo resolvimos cuestiones laborales, sino cuestiones de todo tipo, ¿no? Estamos ahí para gestionar, para acompañar emocionalmente y, bueno... para hacer lo que podíamos en esa situación. (139.GF20).

Superación de la precariedad garantizando la sostenibilidad familiar

Se considera imprescindible, entre otras, garantizar las condiciones mínimas de dignidad (137-260.GF20). Hay personas a veces no se quieren incorporar a una semana de contrato por toda la pérdida que... si tengo concedido un ingreso mínimo vital de aquí a X año, tengo dos hijos, pues a ver... ¿quién es el que se atreve a dejar eso por un contrato... a lo mejor con un período de prueba de tres meses? si estaban sacando un dinero con algún trabajo en vez o con alguna cosa informal, pues ese dinero ya no lo podían sacar (131.GF_20).

Trabajo en red para fortalecer las alianzas y compartir saberes/soluciones

el trabajo en red entre las propias, entre otras, entre nosotros mismos, entre los mismos de la Fundación de otras provincias. A lo mejor otro compañero ya había encontrado el camino, con otras entidades también que desarrollamos programas parecidos (221.GF20). Las demandas que no pueden ser cubiertas por la entidad como el acceso a vivienda o alojamiento o las situación administrativa o judicial, deben derivarse a otras entidades o administraciones.

Apertura y fortalecimiento de la comunidad (incluyendo a las familias)

Los proyectos socioeducativos deben incluir participación comunitaria y trabajo con las familias (especialmente cuando las personas atendidas son menores (215.GF20).

Acciones que tengan beneficios directos con la población

En los procesos es fundamental que, por ejemplo, todas las familias cuenten con una posibilidad de un equipo informático en relación con la importancia de la digitalización (227-229.GF20) Existió durante la pandemia mucha angustia de padres y madres que no tenían internet en casa o que no tenían una plataforma como una tablet o como un ordenador para el seguimiento educativo de sus hijos (135.GF_20).

Evaluabilidad de las ayudas o apoyos

Es necesario realizar un seguimiento de las ayudas (173-284.GF20).

Prácticas profesionales y remuneradas en empresas

Las EPES como prácticas profesionales en empresas, vinculadas a Andalucía Orienta, por ejemplo, son fundamentales para participar en los proyectos e inyectar economía a las personas y familias (187.GF20).

Recualificación ante las demandas de la empleabilidad

Es necesario reinventarse. Hay que focalizar las demandas no cubiertas, que los empresarios nos piden trabajadores y no tenemos personas para poder mandar a esas ofertas de empleo y no se cubren. Por ejemplo, hay empresas colaboradoras nos demandan constantemente camareros y camareras, y no tenemos personas que mandarle porque después de la pandemia hubo una huida total del sector (233-237.GF20).

Bienestar de los agentes profesionales

El personal técnico, estamos poniendo todo de nuestra parte para que la población en situación de vulnerabilidad, bueno pues tengan oportunidades y una mejora, y a final deben cuidarnos a nosotros (268. GF20).

Activación de los programas y recursos estructurales del Estado, la región y la localidad

Es necesario conocer las políticas y ayudas a la contratación, ayuda al emprendimiento, los incentivos para el empresariado. También evaluar el compromiso y efecto de ayudas como el Ingreso Mínimo Vital -IMV para ver el aporte a la sociedad (173-284.GF20).

Intermediación empresarial para un compromiso con las personas más vulnerabilizadas

El acompañamiento también lo hicimos a los empresarios (139-GF20). Ante situaciones estructurales como pandemias o conflictos o en situaciones específicas de vulnerabilización y/o exclusión social, las empresas deben adaptarse (131-149.GF20). Es necesario seguir sensibilizando a nuestra población empresarial con el tema de la contratación de los colectivos más vulnerables (233-GF20).

Competencias digitales, teleformación, teletrabajo y superación de brechas digitales

Se considera buena práctica poder dinamizar el aprendizaje a través de herramientas digitales creadas por la población (cápsulas, YouTube, videos, juegos o distintas aplicaciones). Innova el proceso de aprendizaje, desarrolla las competencias transversales y fomenta la creatividad. Además, el trabajo por plataformas virtuales facilita la conexión, reuniones, etc. (199-201.GF20).

Formación continua socioeducativa y técnica de corta duración que esté certificada

trabajar en la persona, esas competencias que tiene, esa falta de formación o esa falta de orientación, o esa falta de recursos más a nivel laboral (199.GF20). Por ejemplo, en Atención Sociosanitaria, hay muchas formaciones que son más económicas y podemos acreditar a las personas haciendo la formación a distancia y con un número de horas y demás que reducen el precio, pero a las personas les facilita poder trabajar en ese sector y luego cualificarse con el proceso de acreditación de competencias (189.GF20).

Evaluación de los procesos y no los resultados. Trabajo por y con las personas y no por objetivos “superar la burocratización”

Esa responsabilidad (cumplimiento de objetivos) no puede ser nuestra porque nosotros los preparamos, los acompañamos, mediamos, prospectamos todo lo que haga falta, pero la realidad luego y las circunstancias no la marcamos nosotros ni depende de nosotros (260. GF20).

8. ALGUNOS ASPECTOS PARA LA TRANSFERENCIA Y REPLICABILIDAD CONTEXTUALIZADA

01 Innovación basada en evidencia

Desarrollo de innovación social basada en evidencia a partir de colaboración con proyectos científicos de las Universidades, permita cooperar interinstitucionalmente evaluando las buenas prácticas de las entidades y el reforzamiento de nuevas líneas de acción.

02 Reconocimiento de las buenas prácticas y las fortalezas intrínsecas de los programas que desarrollan las entidades sociales en el ámbito de la inserción sociolaboral

Reconocimiento de buenas prácticas y fortalezas de los programas que desarrollan las entidades sociales, focaliza una evaluación externa que pone el foco en indicadores relevantes para la replicabilidad contextualizada, la transparencia y la incidencia público-privada en el área.

03 Construcción social del conocimiento

La construcción social del conocimiento es un proceso de co-construcción colectivo que permite priorizar políticas públicas intersectoriales, prioridades empresariales y sindicales, así como miradas ciudadanas de apropiación y participación.

9. CONCLUSIONES

La Fundación Don Bosco, ha centrado su intervención sociolaboral central en atender las siguientes situaciones prioritarias: Falta de formación, dificultades para el acceso o la ocupación tras tiempo en desempleo, precariedad laboral y desigualdad de oportunidades.

Con una intervención centrada en los Derechos Humanos, la Fundación Don Bosco, ha atendido principalmente a las siguientes poblaciones: Personas jóvenes con escasa cualificación, Mujeres, Familias o personas empobrecidas, personas desempleadas de larga duración, así como personas jóvenes, además de otras poblaciones. Este fenómeno vincula enfoques interculturales y diferenciales para atender el ciclo vital o las situaciones sexo-genéricas de forma especializada.

La entidad valora como recursos y estrategias principales los itinerarios integrales de inserción sociolaboral, la orientación, la intermediación laboral con entidades y empresas; así como el acompañamiento.

Entre los principales indicadores percibidos por el personal profesional como buenas prácticas se reconocen los siguientes:

01	Activación de los programas y recursos estructurales del Estado, la región y la localidad
02	Atención individualizada y flexibilizada
03	Superación de la precariedad garantizando la sostenibilidad de la persona en su contexto social y familiar
04	Integralidad
05	Trabajo en red para fortalecer las alianzas y compartir saberes/soluciones
06	Apertura y fortalecimiento de la comunidad (incluyendo a las familias)

07	Acciones que tengan beneficios directos con la población
08	Intermediación empresarial para un compromiso con las personas más vulnerabilizadas
09	Competencias digitales, teleformación, teletrabajo y superación de brechas digitales
10	Formación continua socioeducativa y técnica de duración adaptada que esté certificada
11	Evaluabilidad de las ayudas o apoyos
12	Prácticas profesionales y remuneradas en empresas
13	Recualificación ante las demandas de la empleabilidad; 14) Evaluación de los procesos y no los resultados
14	Trabajo por y con las personas y no por objetivos “superar la burocratización”
15	Bienestar de los agentes profesionales

Estos principios y prácticas, respaldados por la investigación ESIN y un enfoque de evaluación basada en evidencias y construcción social del conocimiento, demuestran el compromiso de la Fundación Don Bosco con la mejora continua y la adaptabilidad de sus programas para generar un impacto real y sostenible en la inserción sociolaboral de las personas más vulnerables en España.

