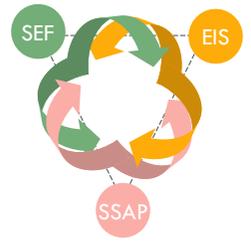


Manual de aplicación

Metodología y procedimientos de trabajo acordados en el marco del *Protocolo de Coordinación para Mejorar la Inserción Sociolaboral de Personas en Situación o Riesgo de Exclusión Social*

Manual de aplicación de la metodología y procedimientos de trabajo acordados en el marco del Protocolo de Coordinación para Mejorar la Inserción Sociolaboral de Personas en Situación o Riesgo de Exclusión Social.



Diciembre 2019

Región de Murcia

Dirección General de Servicios Sociales y Relaciones con el Tercer Sector

Instituto Murciano de Acción Social (IMAS)
Servicio Regional de Empleo y Formación

Autor:

Iniciativas Locales SL

Coordinación y redacción:

Veridiana Martínez García

Supervisión técnica:

Jesús Barberá Navarro
(Técnico responsable Servicio de Planificación y Evaluación)

Editado por :

Dirección General de Servicios Sociales y Relaciones con el Tercer Sector

Financiado por :

Fondo Social Europeo

En la elaboración de este documento han participado:

Grupo de trabajo postdiagnóstico:

- Francisca Meca Navarro (Directora del Centro de Servicios Sociales de la Mancomunidad del Noroeste)
- M^a José Noguera Egea (Jefa de Sección de Prevención e inserción Social del Ayuntamiento de Murcia)

- María Ángeles Romero Castillo (Trabajadora Social del Centro de Servicios Sociales de Totana)
- Manuel Montes Jiménez y Sonsoles Terry Díaz (Asesor Laboral y Trabajadora Social, respectivamente, del Ayuntamiento de Cartagena)
- Cristina García López (Coordinación Orientación Laboral SEF)
- Isabel María Gázquez Andreo (Orientadora Laboral Oficina de Empleo de Molina de Segura)
- Juana Marín Baños (Auxiliar administrativa responsables del seguimiento y registro del código 19 en el SEF)
- Pablo García Sánchez (Técnico del programa de empleabilidad de la Asociación RASCASA)
- Isabel Fernández Santiago (Técnico del programas de empleabilidad de la Fundación Secretariado Gitano)
- Concepción Rodríguez Sánchez (Responsable de los programas de empleabilidad de la Asociación Columbares)
- Luis Gil Vidal (Técnico del proyecto +Empleo de la Fundación Sierra Minera)
- María del Carmen Pérez Parra (Jefa de sección de gestión de subvenciones)

Acrónimos y abreviaturas usadas en el manual

IMAS (Instituto Murciano de Acción Social)

SEF (Servicio de Empleo y Formación)

EIS (Entidad de Iniciativa Social)

SSAP (Servicios Sociales de Atención Primaria)

CAVI (Centro de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia de Género)

CAD (Centro de Atención a Drogodependencias)

CIS (Centro de Inserción Social de Instituciones Penitenciarias)

PAIN (Programa de Acompañamiento para la Inclusión Social)

Protocolo de Coordinación (Protocolo de Coordinación para Mejorar la Inserción Sociolaboral de Personas en Situación o Riesgo de Exclusión Social)

Nota informativa

En la redacción de este manual se han tenido en cuenta las recomendaciones que se recogen en las diferentes guías sobre el lenguaje inclusivo recopiladas y publicadas por el Instituto de la Mujer. Estas recomendaciones hacen referencia al uso de lenguaje genérico, formas alternativas de redacción o al uso de las dos formas.

Simbología usada en el manual

Cada capítulo está asociado a un color. Los capítulos pueden estar divididos en apartados y estos, a su vez, en secciones.

El manual incluye dos tipos de cuadros de texto

Cuadro de texto resaltado

Incluye un extracto del texto de esa misma página o de la página anterior que se considera relevante.

La letra aparece en el color del capítulo

Cuadro de texto que contiene información ampliada.

La parte superior aparece en el color del capítulo.

A lo largo del manual se incluyen hipervínculos a otros capítulos, secciones o sitios web.



Hipervínculo a capítulo



6.1

Hipervínculo a sección



Hipervínculo a documento o herramienta incluidos en la web Murcia Social.

1 Introducción

5

2 Objeto del protocolo.
Finalidad y objetivos de la
metodología de trabajo

9

3

Destinatarios
de las
actuaciones

11

5 Metodología y
procedimientos de trabajo:
Flujogramas

19

4 Entidades y
personas
implicadas

17

6 Metodología y
procedimientos de trabajo:
Descripción

25

7 Comisión de
seguimiento

63

9 Modelos, herramientas
e instrucciones

77

8 Glosario de
términos

66

1

Introducción

Desde el año 2000 se han ido desarrollando una serie de actuaciones en las que han colaborado diferentes administraciones y entidades. Su objetivo ha sido establecer una metodología y procedimiento de trabajo común en la atención al colectivo en situación o riesgo de exclusión social.

El establecimiento de acuerdos de cooperación entre las diferentes administraciones y entidades es una cuestión fundamental para mejorar la empleabilidad de las personas en riesgo o situación de exclusión social.

En los últimos años se han desarrollado actuaciones que han tenido como finalidad el establecimiento o mejora de los procedimientos de coordinación entre los distintos agentes que intervienen en los procesos de empleabilidad de personas en riesgo o situación de exclusión social. En este sentido cabe destacar:

○ **El primer acuerdo de colaboración**, establecido entre el IMAS y el SEF, recoge un procedimiento de trabajo coordinado entre profesionales del SEF y profesionales de las EIS con programas de integración sociolaboral financiados por el IMAS (con créditos del FSE). Este acuerdo supone el **punto de partida** de las actuaciones de coordinación y el origen del **Protocolo de Coordinación** firmado en noviembre de 2017.

El “Protocolo de Coordinación para Mejorar la Inserción Sociolaboral de las Personas en Situación o Riesgo de Exclusión social” se firmó en noviembre de 2017.

Tanto el IMAS como el SEF solicitaron la colaboración del equipo técnico de los programas de empleabilidad y de las personas de referencia, del servicio de Orientación Laboral de cada una de las oficinas SEF.

Se creó una subcomisión de empleabilidad en la Red de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de la Región de Murcia (EAPN-Murcia) para trasladar propuestas y opiniones sobre el contenido del documento.



Las **Jornadas de Trabajo** celebradas en 2016, financiadas por el FSE, sobre *Coordinación entre los servicios de empleo y los servicios sociales para mejorar la inserción laboral de las personas en riesgo o en situación de exclusión social*.



En estas jornadas de trabajo, en las que participaron **120 profesionales**, se realiza una valoración de los acuerdos de coordinación, identificando dificultades y elaborando una propuesta para mejorar la coordinación y **facilitar la incorporación de los SSAP a los acuerdos**. La Dirección General

de Familia y Políticas Sociales adquiere el compromiso de impulsar la creación de un grupo de trabajo con la finalidad de trabajar una propuesta de incorporación de los SSAP al procedimiento de trabajo coordinado impulsado por el SEF, el IMAS y las EIS.

El Grupo de Trabajo está constituido por **17 profesionales** representantes de SSAP (11), SEF (2), IMAS (2) y Dirección General de Familia y Políticas Sociales (1). En el desarrollo de los trabajos participan **23 profesionales** y se reúnen en 14 ocasiones. El Grupo de Trabajo confecciona un documento con los acuerdos tomados en relación a la incorporación de los SSAP al procedimiento de coordinación establecido entre el IMAS y el SEF. En el documento se establecen procedimientos, modelos y herramientas a utilizar para en el proceso de coordinación.

En el último trimestre del año 2017 se da difusión a los acuerdos alcanzados por el Grupo de Trabajo. Para ello se llevan a cabo las siguientes actuaciones.

• **Ocho Jornadas de Trabajo**, realizadas en distintos puntos de la Región y en las que participan **400 profesionales** de SSAP, SEF y de EIS, donde se explican los acuerdos propuestos por el Grupo de Trabajo.

• **I Jornada de Formación Conjunta**, “Atención personalizada en los procesos de empleabilidad con personas en riesgo o situación de exclusión social”, celebrada el 30 de noviembre de 2017 y financiada por el FSE. En esta jornada participan **208 profesionales** de los distintos ámbitos.

JORNADA DE TRABAJO

Colaboración entre SEF – IMAS - SSAP para mejorar la inserción sociolaboral de las personas en “riesgo o situación de exclusión social”

Acuerdos del grupo de trabajo

- El grupo de trabajo constituido por representantes de:
Servicios Sociales de Atención Primaria de 11 Entidades Locales.
Instituto Murciano de Acción Social.
Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia.
Dirección General de Familia y Políticas Sociales.

Jornadas de trabajo 2017



Se hace un balance del trabajo de coordinación llevado a cabo y se firma en un acto público el *Protocolo de Coordinación para Mejorar la Inserción Sociolaboral de las Personas en Situación o Riesgo de Exclusión Social* entre la Consejería de Empleo, Universidades y Empresa y la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.

La puesta en marcha de los acuerdos, que dan lugar a la firma del Protocolo de Coordinación, requiere de un periodo de adaptación y de respuestas a las necesidades surgidas tras su implantación. A la dificultad que supone la implantación de un protocolo debemos sumar la gran cantidad de profesionales implicados en esta labor de coordinación (más de 600), así como, la diferente tipología de entidades que participan (SEF, SSAP y EIS).

Con la finalidad de revisar la implantación de los acuerdos de colaboración e ir analizando y proponiendo respuestas a las dificultades encontradas, se realizan distintas acciones:

○ *II Jornada de formación conjunta: Protocolo de Coordinación para la Mejora de la Inserción Sociolaboral de Personas en Situación o Riesgo de Exclusión Social*, celebrada el 27 de abril del 2018. En estas jornadas participan **136 profesionales** de los distintos ámbitos. Se organizan 6 mesas de trabajo, distribuidas con criterios de proximidad geográfica, con el objetivo de analizar la implantación de los acuerdos. La jornada finaliza con las conclusiones de cada una de las mesas relacionadas con el nivel de implantación del Protocolo de Coordinación, aspectos positivos y sugerencias de mejora.

○ Elaboración de un documento de *Diagnóstico de la situación de la aplicación del Protocolo de Coordinación para la Mejora de la Inserción Sociolaboral de Personas en Situación o Riesgo de Exclusión Social*. Este documento fue elaborado por la empresa Iniciativas Locales S.L. por encargo de la Dirección General de Familia y Políticas Sociales y financiado por el FSE. Para la elaboración este diagnóstico se realizan observaciones en el puesto de trabajo, entrevistas a profesionales de



Jornadas: “Mejorar la inserción laboral de las personas en riesgo o situación de exclusión social”. Abril de 2018

Se organizaron 6 mesas de trabajo, distribuidas por áreas geográficas, para analizar la implantación del Protocolo de Coordinación y las dificultades y logros alcanzados en cada área.

Las jornadas finalizaron con una presentación de las conclusiones a las que se llegaron en cada mesa relacionadas con:

- Nivel de implantación del Protocolo de Coordinación
- Sugerencias de mejora
- Valoración de los aspectos positivos



Grupo de discusión. Noviembre de 2018

El grupo de discusión fue una de las técnicas de recogida de datos utilizada en el diagnóstico de situación.

Además del grupo de discusión se utilizaron otras técnicas y actuaciones:

- Definición de indicadores de seguimiento
- Observación
- Entrevista
- Análisis documental
- Recogida de datos cuantitativos
- Análisis de datos cuantitativos y cualitativos

las diferentes entidades, un grupo de discusión, y la revisión de datos cuantitativos y cualitativos relacionados con el Protocolo de Coordinación, los diferentes acuerdos y las actuaciones llevadas a cabo.

○ III Jornada de trabajo sobre el *Diagnostico de situación de la aplicación del Protocolo de Coordinación para la Mejora de la Inserción Sociolaboral de Personas en Situación o Riesgo de Exclusión Social*, celebrada el 15 de febrero de 2019 y en la que participaron **195 profesionales**. En esta jornada se presentan las conclusiones y recomendaciones recogidas en el documento de diagnóstico.

En el mes de octubre de 2019, la Dirección General de Servicios Sociales y Relaciones con el Tercer Sector, con la colaboración del IMAS y del SEF, impulsa la creación del Grupo de Trabajo Postdiagnóstico. Su objetivo es dar respuesta a las propuestas de mejora incluidas en el documento de diagnóstico de aplicación del Protocolo de Coordinación.

El grupo de trabajo está formado por **12 profesionales** de las diferentes administracio-

nes y entidades implicadas (4 de SSAP, 2 de SEF, 4 de EIS, 1 del IMAS, 1 de la Dirección General de Servicios Sociales y Relaciones con el Tercer Sector) y 1 profesional con funciones de coordinación y apoyo a la elaboración de documentos, de la empresa Iniciativas Locales S.L.

El trabajo de grupo se organiza en 6 sesiones, donde se abordan objetivos relacionados con las recomendaciones recogidas en el diagnóstico de situación sobre los procedimientos, modelos y herramientas de trabajo.

El manual que a continuación se presenta recoge los resultados del Grupo de Trabajo Postdiagnóstico y el contenido de los diferentes acuerdos.

Tiene como finalidad proporcionar a los profesionales implicados una guía donde consultar la metodología, los procedimientos de trabajo, los modelos y las herramientas acordados.

La intención de las distintas entidades implicadas en el proceso de coordinación es que el manual sea un documento de trabajo que se pueda mejorar y actualizar de forma regular.

2

Objeto del Protocolo. Finalidad y objetivos de la metodología de trabajo

El Protocolo de Coordinación para Mejorar la Inserción Sociolaboral de Personas en Situación o Riesgo de Exclusión Social persigue definir, fomentar e impulsar un marco general de coordinación y colaboración entre el Sistema de Servicios Sociales y el Servicio Regional de Empleo y Formación. Pretende una colaboración estable e integral en materia de empleabilidad y acceso al empleo de las personas desempleadas en situación o riesgo de exclusión social.

El Protocolo de Coordinación favorece:

- El desarrollo de acuerdos de colaboración.
- El fomento de una metodología orientada a mejorar la inserción sociolaboral de las personas objeto de este protocolo.
- La promoción de una **atención integral de las necesidades** de las personas en riesgo o situación de exclusión social.
- La optimización de los recursos existentes.
- Derivaciones adecuadas, facilitando la coordinación entre todos los destinatarios que participan en los procesos de inserción.
- El desarrollo de herramientas para el proceso de inserción laboral.

El Protocolo de Coordinación recoge en su *Anexo I. Propuesta Metodológica de colaboración* la **necesidad de acreditar la situación de riesgo o exclusión social de la persona como requisito para la identificación del colectivo.**

Esta acreditación permitirá la derivación a un servicio o recurso especializado para cubrir las necesidades de la persona.

Por otra parte, en los acuerdos de colaboración entre las administraciones y entidades implicadas se define, con más concreción, cuál es la finalidad y la validez de la acreditación:

La metodología de trabajo establece que la acreditación es válida para:

- Inscripción del código 19 en el Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia.
- Bonificación a la Seguridad Social.
- Acceso a **Programas de Empleabilidad, de Garantía Juvenil y APIS, del IMAS.**
- Acceso a recursos de empleo y formación de las Entidades Locales.
- Acceso a empresas de inserción.

Se acuerda que la finalidad de la acreditación es:

- Visibilizar al colectivo en situación de exclusión social en el SEF.
- Orientar y derivar a las personas atendidas por los SSAP a los recursos más idóneos de empleo y formación.
- Acceso preferente a los recursos de empleo y formación.
- Demandar al Servicio de Empleo y Formación recursos adecuados a este Colectivo.



Discriminación positiva

3

Destinatarios
de las
actuaciones

Es objeto de este Protocolo de Coordinación definir, fomentar e impulsar un marco general de coordinación y colaboración entre el Sistema de Servicios Sociales y el Servicio Regional de Empleo y Formación para colaborar de manera estable e integral en materia de empleabilidad y acceso al empleo de las personas desempleadas en situación de exclusión social.

Mientras que la pobreza se refiere a la carencia económica o material a nivel individual aisladamente, la exclusión social es un fenómeno más amplio o multidimensional y complejo que afecta a personas, familias, grupos o colectividades y se ve configurada a partir de múltiples factores interrelacionados entre sí.

La **exclusión social** se define como:

“Una situación concreta fruto de un proceso dinámico de acumulación, superposición y/o combinación de diversos factores de desventaja o vulnerabilidad social que pueden afectar a personas o grupos, generando una situación de imposibilidad o dificultad intensa de acceder a los mecanismos de desarrollo personal, de inserción sociocomunitaria y a los sistemas preestablecidos de protección social”. (Subirats 2004 p. 19).

El Protocolo de Coordinación en su anexo I, 2ª Fase.- menciona que:

“...para la identificación del colectivo se establece como requisito la necesidad de acreditar la situación de riesgo o exclusión social de la persona ...”

La exclusión social como proceso

La exclusión social es una situación:

- En la que intervienen aspectos **internos y externos**. Es por tanto una situación, y no una característica inherente a las personas que la viven, y un proceso en el que participan, además de la persona, una sociedad excluyente.
- **Producto de una variada serie de barreras y dificultades** que se ceban con aquellas personas en situación de mayor vulnerabilidad. **Es un lugar al que se llega, por tanto, es un lugar del que se puede salir.**

● Elementos que definen el concepto de exclusión social:

- Es un concepto ligado al de ciudadanía; es una situación de desigualdad social y **pérdida o carencia de derechos**.
- Tiene **diferentes grados**; una persona puede estar excluida en uno o en varios ámbitos sociales.
- **Es un proceso**; es un continuum biográfico con una perspectiva dinámica, no estática.
- Es **multidimensional y multifactorial**; los procesos excluyentes acumulan diversidad de factores asociados a los ámbitos vitales de la persona.

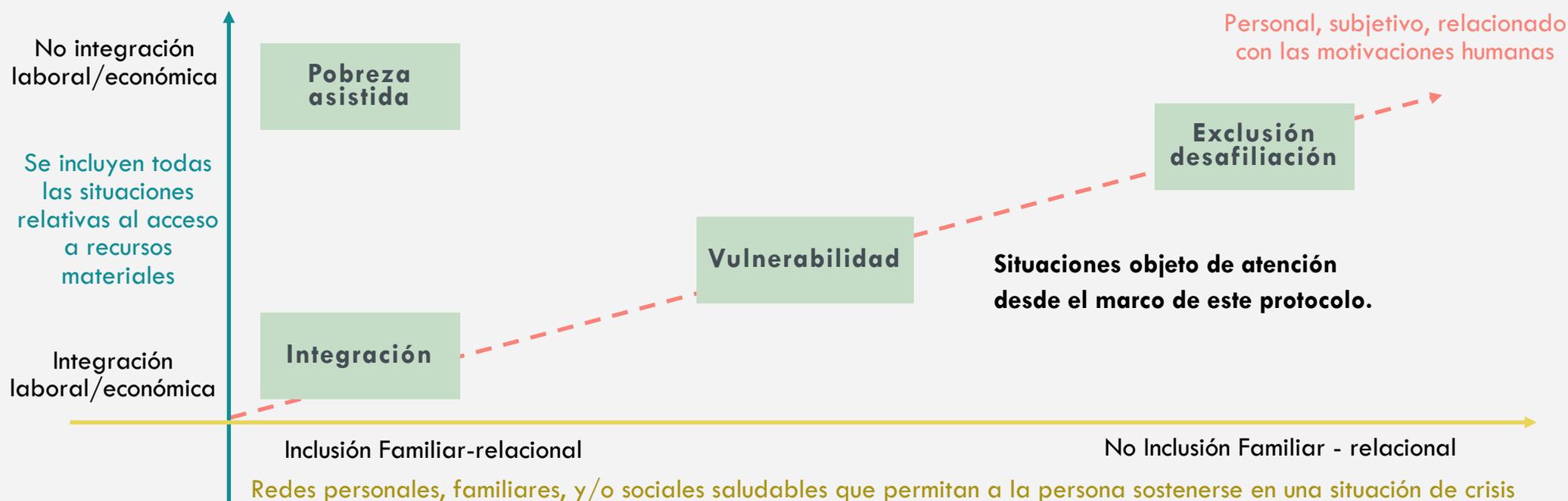


Gráfico del proceso de exclusión social, basado en las ideas de Robert Castel. Ampliado y divulgado por Joaquín García Roca

Integración

- Empleo fijo o estable.
- Ingresos con estabilidad presente y futura.
- Integración cultural, algún grado de formación y cualificación.
- Capacidad, iniciativa, motivación, optimismo, buena salud.
- Fuertes relaciones familiares y sociales.

Vulnerabilidad social

- Empleo precario o inestable.
- Ingresos con inestabilidad presente y futuro incierto.
- Desarraigo, retraso escolar, bajo nivel de cualificación.
- Desconfianza, inseguridad, poca motivación, enfermedad, discapacidad.

Exclusión social

- Desempleo y difícil empleabilidad.
- Sin ingresos (o estos muy aleatorios) o con aportaciones públicas reglamentadas o benéficas.
- Aislamiento cultural, fracaso escolar, analfabetismo funcional, ausencia de cualificación.
- Desesperación, anomia, fatalismo, falta de perspectivas, violencia.
- Carencia de relaciones sociales y familiares, aislamiento social.

● Factores de riesgo

- **Factores laborales.** Ausencia o precariedad de empleo. Formación laboral nula o deficitaria.
- **Factores económicos.** Ingresos inestables, insuficientes o nulos. Dificultad para atender necesidades personales básicas.
- **Factores personales.** Motivación, salud física y mental, dependencias, problemas judiciales, etc.
- **Factores sociales y relacionales.** Vínculos familiares, sociales, etc.
- **Factores culturales y educacionales.** Dificultad de comprensión y acceso a nuestra sociedad compleja. Formación precaria o nula, unida a la estigmatización.

Factores de riesgo



La magnitud del fenómeno de **la exclusión**, en el contexto de una crisis económica profunda, **obliga a que cualquier política de empleo atienda las particularidades de amplios colectivos sociales** que se encuentran ya en riesgo de exclusión y que presentan muy diversas situaciones y trayectorias.

Las políticas y programas de empleo no han sido efectivos cuando se trata de personas en exclusión social; se tiende a abordar aspectos relacionados exclusivamente con lo laboral, sin intervenir en otros aspectos personales o sociales, factores claves a la hora de intervenir con personas en vulnerabilidad; **las medidas que se proponen no están dirigidas a perfiles en situación de exclusión.**

No sirven las formulas universales en la intervención con personas en situación desfavorecida. Habitualmente se unen a problemáticas de motivación, competencias básicas y transversales, dificultad de

acceso a otros bienes y recursos básicos como la salud o la vivienda; son necesarios planteamientos integrales.

Es necesario articular medidas que favorezcan que las personas en situación de mayor vulnerabilidad consigan alcanzar unas transiciones más seguras. Las políticas activas de empleo requieren necesariamente de la acción conjunta de políticas sociales y económicas que incidan en el fenómeno.

Los recursos y las intervenciones han de diseñarse desde la persona y no al revés. Por tanto, **la flexibilidad en el diseño y la implementación de políticas y programas de empleo son determinantes.**

Las políticas activas de empleo deben tener un visión de proceso y de integralidad sin diseccionar los procesos que las personas deben llevar a cabo, y que son muchos y muy complejos; las acciones de acompañamiento y seguimiento de todas las áreas de la persona es una metodolo-

gía y un modelo referencial. El proceso de acompañamiento implica reforzar los servicios de orientación, formación e intermediación laboral, centrados en las personas con mayor vulnerabilidad posibilitando una intervención más integral.

Hay que entender además que la posición de partida de muchas personas es **el fracaso de los otros sistemas de protección social, fundamentalmente el educativo.**

Esto pasa precisamente por estandarizar las respuestas y no considerar una atención personalizada.

La comprensión de los procesos sociales es clave para el desarrollo de estrategias, de modos de intervención y de figuras profesiones adecuadas a las personas que se encuentran en situación de exclusión.

Es imprescindible que las políticas activas de empleo lleguen de manera real y efectiva a las personas que se encuentran en situación de pobreza y exclusión.

Crterios de intervencin en los procesos de empleabilidad de personas en riesgo o situacin de exclusin social.

● Las intervenciones han de ser flexibles.

- Los recursos y las intervenciones han de disearse desde la persona y no al revs. Por tanto, la flexibilidad en el diseo e implementacin de polticas y programas de empleo son decisivas.
- Fomentar que se hagan itinerarios de insercin reales, ajustados a la situacin de partida de los sujetos, que difieren mucho entre s. Establecer itinerarios diversos para distintos perfiles. Favorecer la inclusin de los perfiles con ms dificultad, que pueden requerir ms tiempo y un apoyo ms intenso.

● Las intervenciones deben ser integrales.

- Si la pobreza y la exclusin social son un fenmeno complejo y multidimensional, las estrategias que lo aborden deben responder a esas caractersticas. En ese sentido, la inclusin social a travs del empleo no se entiende de forma unvoca; es una dimensin ms que

se integra en otras polticas sociales. De este modo, la aplicacin de esta estrategia debe entenderse desde una concepcin global de las polticas.

- Las polticas activas de empleo requieren necesariamente de la accin conjunta de otras polticas sociales y econmicas que incidan en el fenmeno. No se lograr generar puestos de calidad, sin la accin coordinada de estrategias que combinen la insercin por la va laboral con el apoyo a colectivos ms desfavorecidos a travs del mantenimiento de niveles de proteccin social.

● Promover itinerarios personalizados de recuperacin social.

- Los procesos de recualificacin profesional y de inclusin sociolaboral de las personas ms desfavorecidas implican a menudo procesos de largo recorrido. En este punto se constatan los desajustes entre los tiempos que

necesitan las personas y los tiempos que fijan las subvenciones, los programas y las medidas pblicas. Es necesario promover y favorecer los Itinerarios Personalizados de Insercin como un instrumento adaptado a estos procesos vitales.

- Un Itinerario Personalizado de Insercin en el contexto de la inclusin activa debe partir de una adecuada deteccin de necesidades, de modo que se alcance una solucin personalizada, atendiendo al contexto en el que estas situaciones se desarrollan.
- El diseo de itinerarios de insercin personalizado debe cubrir las necesidades detectadas, tanto si son de carcter laboral como social, cultural, etc. Se trata de adaptar los actuales dispositivos de apoyo genrico al empleo a las caractersticas de los colectivos cuya insercin es ms dificultosa y cuya situacin es ms vulnerable.

● Centralidad de los procesos de acompañamiento

- Las políticas activas de empleo deben tener una visión de proceso y de integralidad sin diseccionar los procesos que las personas deben llevar a cabo; las acciones de acompañamiento y seguimiento en todas las áreas de la persona es una metodología y un modelo referencial.
- Se trata de una **forma de entender la relación social y educativa; una forma de trabajar con recursos, métodos y técnicas diversas para facilitar el desarrollo personal y el ejercicio de la autonomía de las personas.**

se centra en las **necesidades de los sujetos y apoya los procesos particulares** que necesiten potenciar para fomentar sus recursos, capacidades y habilidades. Esta relación parte de la consideración de la persona como sujeto activo de sus decisiones y cambios, pero se está a su lado para hacerlos posibles.

4

Entidades y personas implicadas

Más de 600 profesionales trabajan en este procedimiento en la Región de Murcia.

Tanto en la administración pública como en la iniciativa social existen numerosos servicios relacionados con la protección social, el empleo o la formación dirigidos a la atención de la población en situación o riesgo de exclusión social. Estos servicios están familiarizados con el concepto de exclusión y disponen de información y/o recursos especialmente dirigidos a cubrir las necesidades concretas que presenta este colectivo.

Sin embargo, las personas que tienen una situación social vulnerable no solo son atendidas en servicios específicos para este colectivo. La mayor parte de los recursos de empleo y formación atienden a la población en general, incluyendo colectivos vulnerables. El objetivo de estas entidades es favorecer el acceso a un puesto de trabajo o la mejora de la cualificación para el crecimiento profesional de la población en general de la Región de Murcia.

El Protocolo de Coordinación firmado en la Región implica directa o indirectamente a todos los/las profesionales ubicados en recursos de empleo, formación y protección social de la Región de Murcia.

La empleabilidad de los colectivos vulnerables mejora, indudablemente, con la colaboración

Se ha creado un directorio con los datos de contacto de las personas directamente implicadas en este procedimiento de trabajo para facilitar el contacto y la localización de los recursos disponibles.

mutua de todas las entidades relacionadas con la protección social, el empleo y la formación existentes en la Región.

Por tanto, si hablamos de entidades y personas implicadas, debemos mencionar todos los recursos relacionados con los ámbitos de protección social, empleo y formación que operan en la Región de Murcia.

Estos **recursos** se encuentran **en diferentes administraciones**, tanto de ámbito regional como local y, aunque de manera menos relevante, también nacional **y en entidades de iniciativa social que colaboran con la administración pública.**

Datos de contacto: Directorio

Se ha creado un directorio con los datos de contacto de los/las profesionales directamente implicados en este procedimiento de trabajo para facilitar el contacto y la localización de los recursos disponibles.

En cada recurso se ha designado una persona responsable de mantener actualizados los datos de su entidad.

Este directorio se encuentra ubicado en la:

**Pasarela de Acceso a los
Servicios Electrónicos**



Entidades y personas implicadas

● Administración autonómica

- Consejería de Mujer, Igualdad, LGTBI, Familias y Política Social.
 - Dirección General de Servicios Sociales y Relaciones con el Tercer Sector.
 - Servicio de Planificación y Evaluación.
 - Instituto Murciano de Acción Social (IMAS).
 - Consejería de Empleo, Investigación y Universidades.
 - Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF)
 - Otros organismos/Servicios de diferentes consejerías:
 - Salud Mental, CAD, CAVI,...

● Administración local

- Servicios Sociales de Atención Primaria (SSAP).
- Otros servicios de la administración local (CAVI, Centro de Desarrollo Local, Agencia de colocación, Juventud...)

● Administración central

- Instituciones Penitenciarias (CIS)

● Entidades de iniciativa social

- Entidades de Iniciativa Social que desarrollan programas de empleabilidad del IMAS.

5

Metodología y procedimientos de trabajo: Flujogramas

La aplicación del Protocolo de Coordinación se sustenta sobre una metodología que incluye la utilización de diferentes documentos y procedimientos de trabajo.

El objetivo de este manual es proporcionar a profesionales y entidades un documento de referencia donde consultar la metodología, los procedimientos de trabajo y los modelos y herramientas acordados para la aplicación de este protocolo.

Aunque toda la tipología de entidades implicadas aplica el Protocolo de Coordinación con el mismo objetivo (mejorar la empleabilidad de la población en situación o riesgo de exclusión), la función que cada una de ellas desempeña es, en mayor o menor medida, diferente.

Esta diferencia en las funciones implica que los/las profesionales utilizarán modelos y procedimientos específicos dependiendo de la tipología de entidad en la que trabajan. Como resultado, la visión global de los procedimientos puede resultar compleja y, en consecuencia, confusa.

Es innegable la utilidad de flujogramas (o diagramas de flujo) para visualizar en su conjunto cualquier procedimiento de trabajo. En esta ocasión, dada la complejidad ya comentada, se ha elaborado un flujograma general y 4 flujogramas que describen diferentes procedimientos:

- Solicitud de valoración de la situación social
- Valoración de la situación social
- Valoración para proceso de **empleabilidad**
- Mejora de la **empleabilidad**

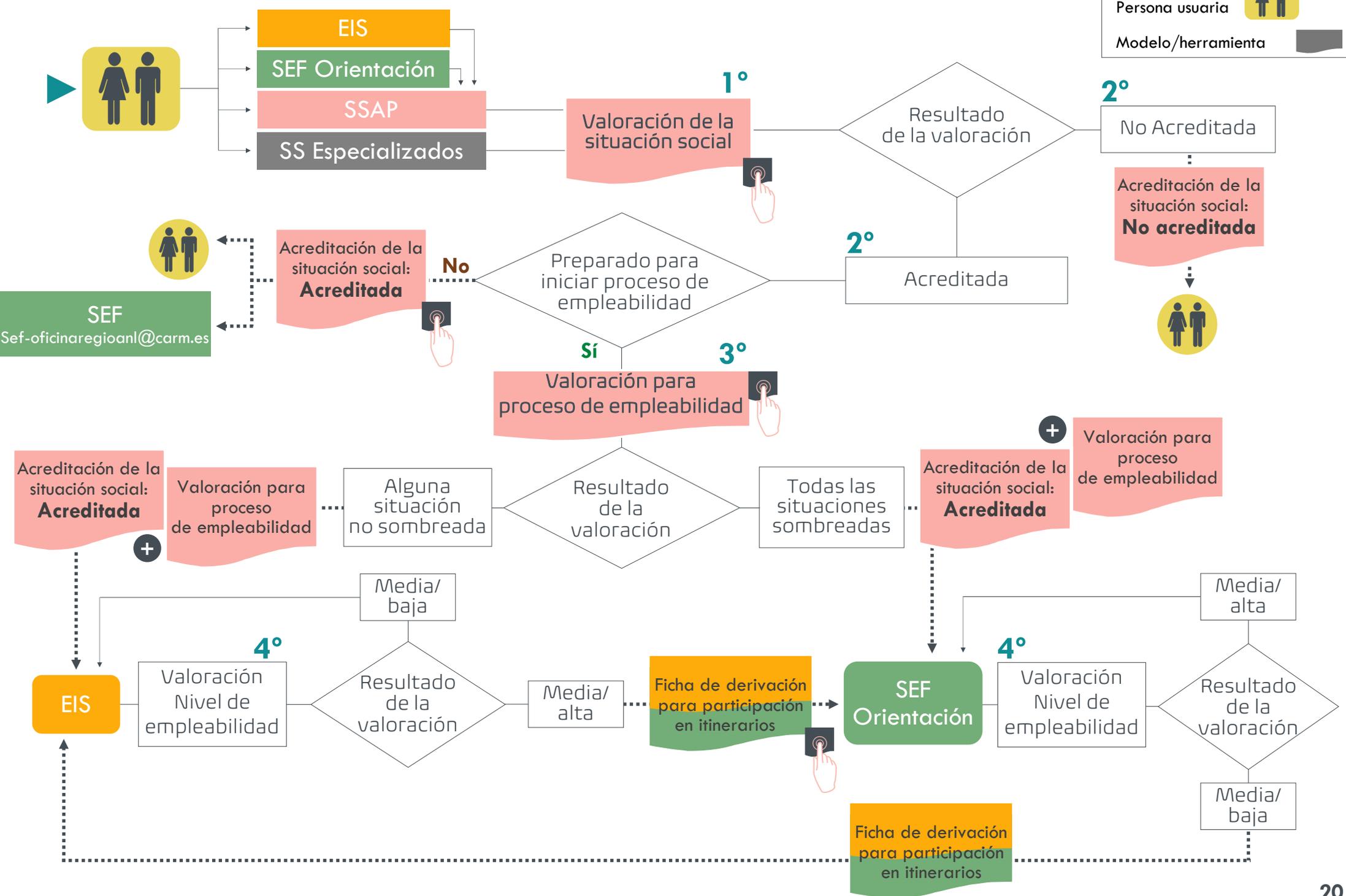


Flujograma: General

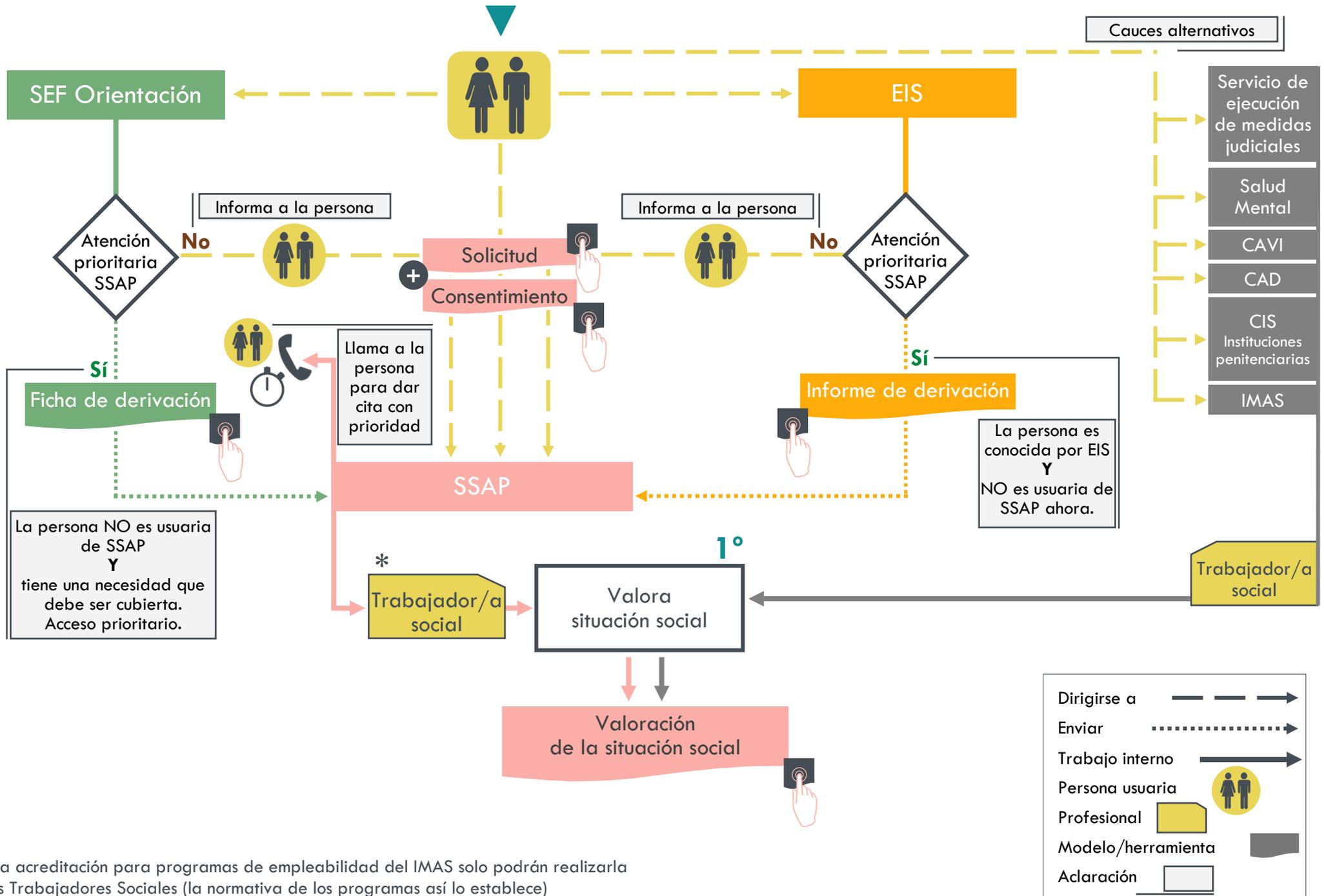
Enviar 

Persona usuaria 

Modelo/herramienta 

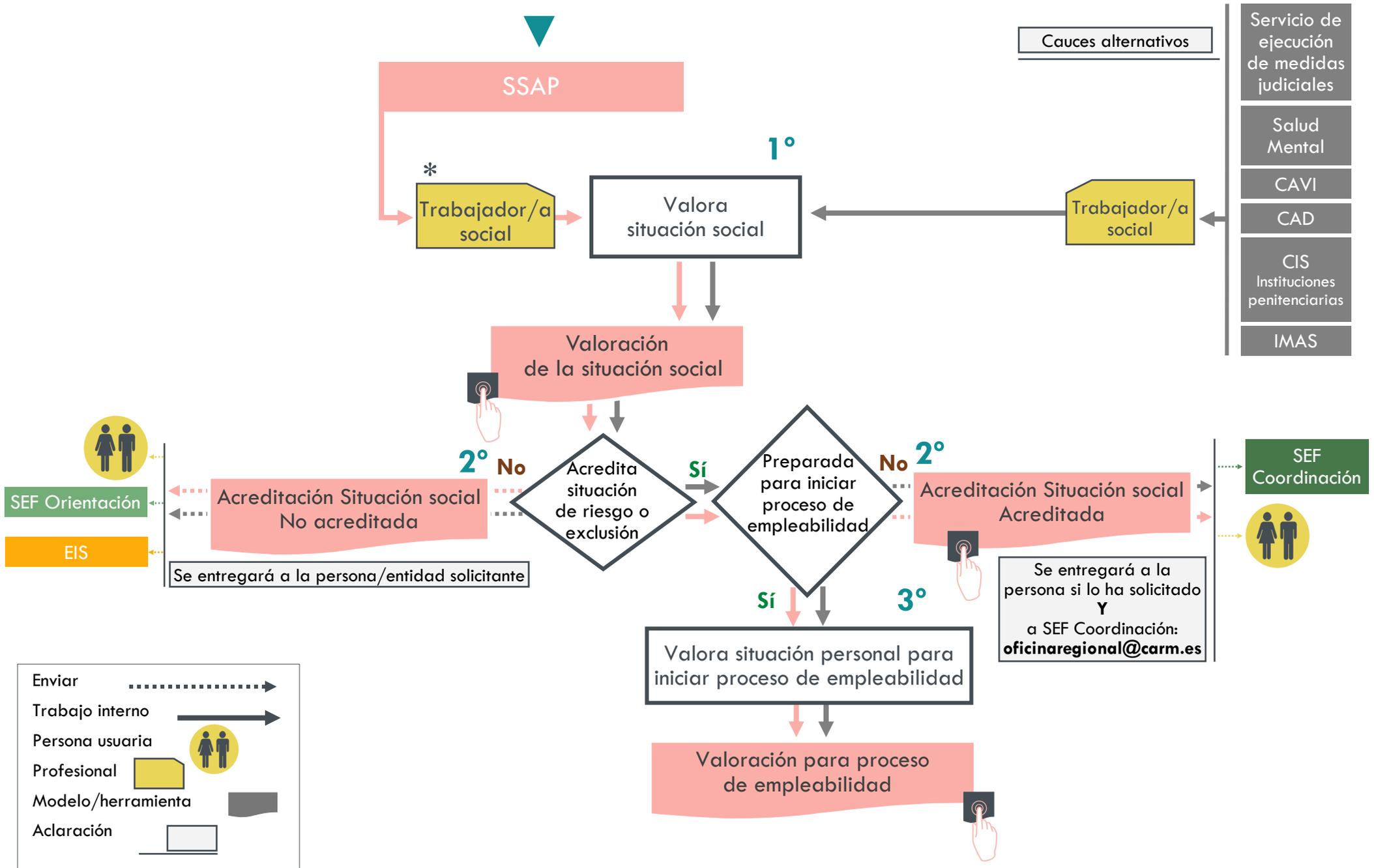


Flujograma: solicitud de valoración de la situación social



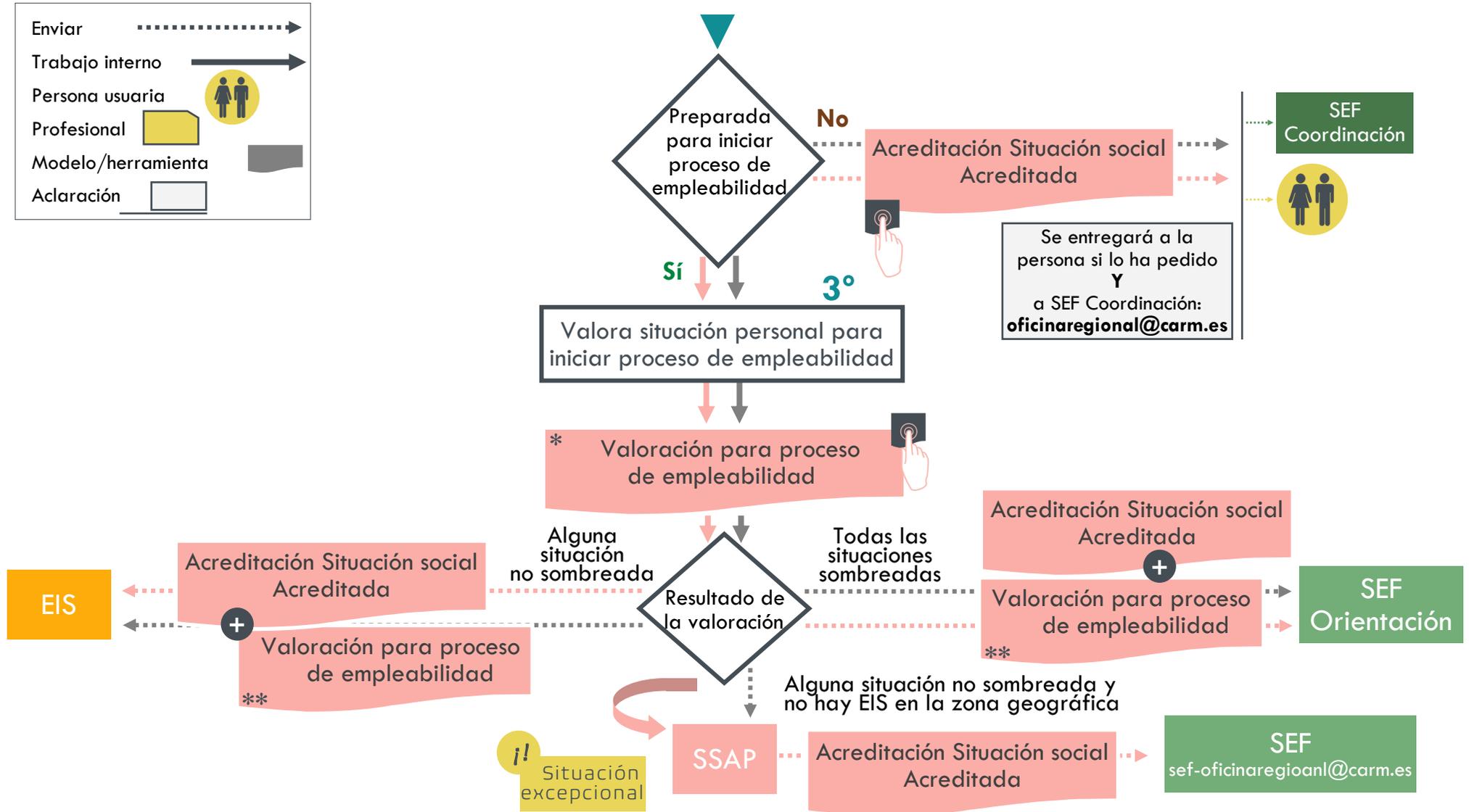
*La acreditación para programas de empleabilidad del IMAS solo podrán realizarla los Trabajadores Sociales (la normativa de los programas así lo establece)

Flujograma: valoración de la situación social



*La acreditación para programas de empleabilidad del IMAS solo podrán realizarla los Trabajadores Sociales (la normativa de los programas así lo establece)

Flujograma: valoración para proceso de empleabilidad

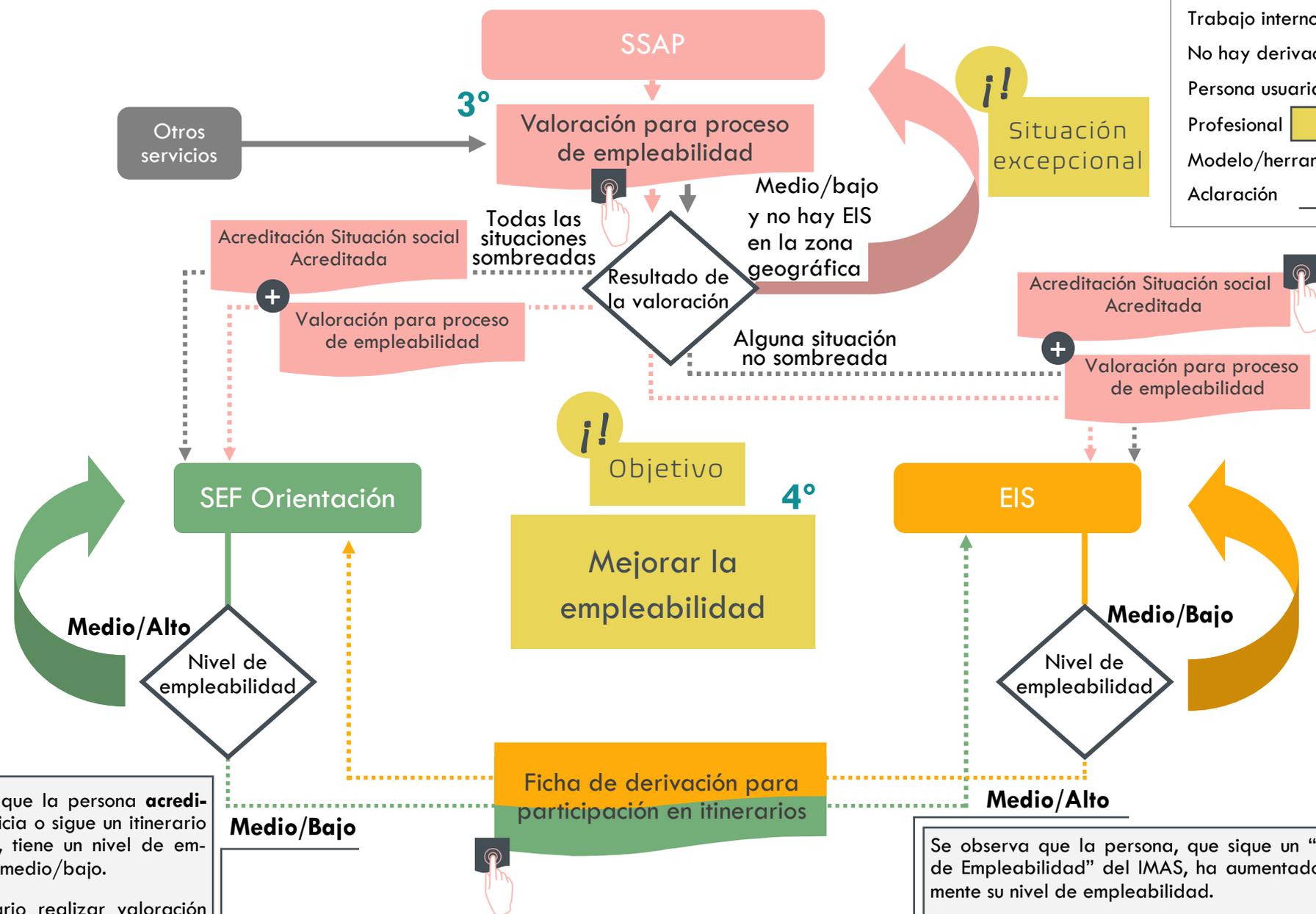


* El uso de esta herramienta facilita el proceso de valoración.

** Tras la valoración para proceso de empleabilidad, la entidad deberá enviar la herramienta a modo de informe. La entidad podrá utilizar otro formato que tenga establecido para este fin.

Flujograma: procedimientos de trabajo para mejorar la empleabilidad

Dirigirse a
 Enviar
 Trabajo interno
 No hay derivación
 Persona usuaria
 Profesional
 Modelo/herramienta
 Aclaración



Se observa que la persona **acreditada**, que inicia o sigue un itinerario de inserción, tiene un nivel de empleabilidad medio/bajo.

Será necesario realizar valoración del nivel de empleabilidad mediante la herramienta "Valoración de la empleabilidad" incluida en la "Ficha de derivación para participación en itinerarios" para posible derivación a EIS.

Se observa que la persona, que sigue un "Programa de Empleabilidad" del IMAS, ha aumentado notablemente su nivel de empleabilidad.

Será necesario realizar valoración del nivel de empleabilidad mediante la herramienta "Valoración de la empleabilidad" incluida en la "Hoja de derivación SEF-EIS" para posible derivación a SEF.

6

Metodología y procedimientos de trabajo: Descripción

Las entidades y profesionales que aplican este protocolo utilizarán modelos y procedimientos específicos dependiendo de la tipología de entidad en la que trabajan.

En el Capítulo 5 “Metodología y procedimientos de trabajo: Flujogramas” se proporciona una visión global de la metodología y de los procedimientos a seguir, así como de los modelos y herramientas utilizados para la aplicación de este protocolo.

Este capítulo pretende describir detalladamente esta metodología desde la perspectiva de cada una de las partes implicadas: SSAP, SS Especializados, SEF Orientación y EIS (que desarrollan **Programas de Empleabilidad del IMAS**).

Está dividido en 8 apartados:

- En los 7 primeros **se desarrollan pormenorizadamente cada uno de los flujogramas** del capítulo 5 divididos en secciones.
- El último apartado pretende transmitir la **filosofía de este protocolo**, compartir conocimientos y experiencias y fomentar la coordinación para aunar esfuerzos. Esta coordinación va a permitir, entre otras cosas, compartir experiencias e información sobre los recursos disponibles en cada entidad.

Esta filosofía está orientada al trabajo en equipo y al uso eficiente de los recursos de cada entidad, con la finalidad de dirigir los esfuerzos hacia el objetivo de este protocolo: **Mejorar la empleabilidad de las personas en situación o riesgo de exclusión social**.



6.1	Acceso SSAP, puerta de entrada	27	6.2	Canalización Procedimiento de derivación a SSAP	29
6.3	Otros accesos SS Especializados	33			
6.4	Paso 1: Valoración de la situación social	35	6.5	Paso 2: Acreditación/denegación y envío	40
6.6	Paso 3: Valoración para proceso de empleabilidad	47	6.7	Paso 4: Mejora de la Empleabilidad Derivación y colaboración entre SEF, EIS y SSAP	52
6.8	Espacios y estructuras Compartir, coordinarse, informarse				59

6.1

Acceso

SSAP, puerta de entrada

- SSAP

- ¿Quién puede presentar la demanda para la acreditación de la situación social?

Los Servicios Sociales de Atención Primaria (SSAP) son el primer nivel de atención social de la población en su ámbito territorial. Son la puerta de acceso a todo el sistema público de Servicios Sociales.

Entre sus funciones está la de orientar al recurso adecuado y, cuando se considera necesario, derivar a los servicios especializados. Este servicio se presta a través de la Red Pública Regional de Centros de Servicios Sociales de Atención Primaria.

Los SSAP son polivalentes; así se recoge en la página web de la Consejería de Mujer, Igualdad, LGTBI, Familias y Política Social. Polivalentes en cuanto a que ofrecen respuestas a las distintas necesidades sociales planteadas. Engloban, en consecuencia, los servicios, programas y actuaciones que tienen como finalidad atender las situaciones de dificultad social de personas y grupos.

Estas funciones, desarrolladas durante años y ampliamente conocidas por la sociedad, han sido parte de los argumentos para que la metodología y procedimiento de trabajo, que desarrolla el protocolo aquí descrito, los sitúen también como puerta de entrada a las medidas y recursos destinados a la mejora de la empleabilidad de la población en situación o riesgo de exclusión social.

Existen otros servicios de atención que trabajan tanto la empleabilidad como la situación social y que atienden a personas que pueden estar en situación o riesgo de exclusión social. Estos servicios son,

Los SSAP serán los responsables de realizar la valoración de la situación social y emitir la acreditación.



entre otros, el SEF Orientación y las Entidades de Iniciativa Social.

Estos servicios podrán canalizar hacia SSAP a aquellas personas que se considere que puedan ser beneficiarias de las medidas y recursos destinados a la mejora de la empleabilidad por encontrarse en una situación social desventajosa.

El procedimiento para canalizar a las personas usuarias se detalla en el apartado “Canalización. Procedimiento de derivación a SSAP”.

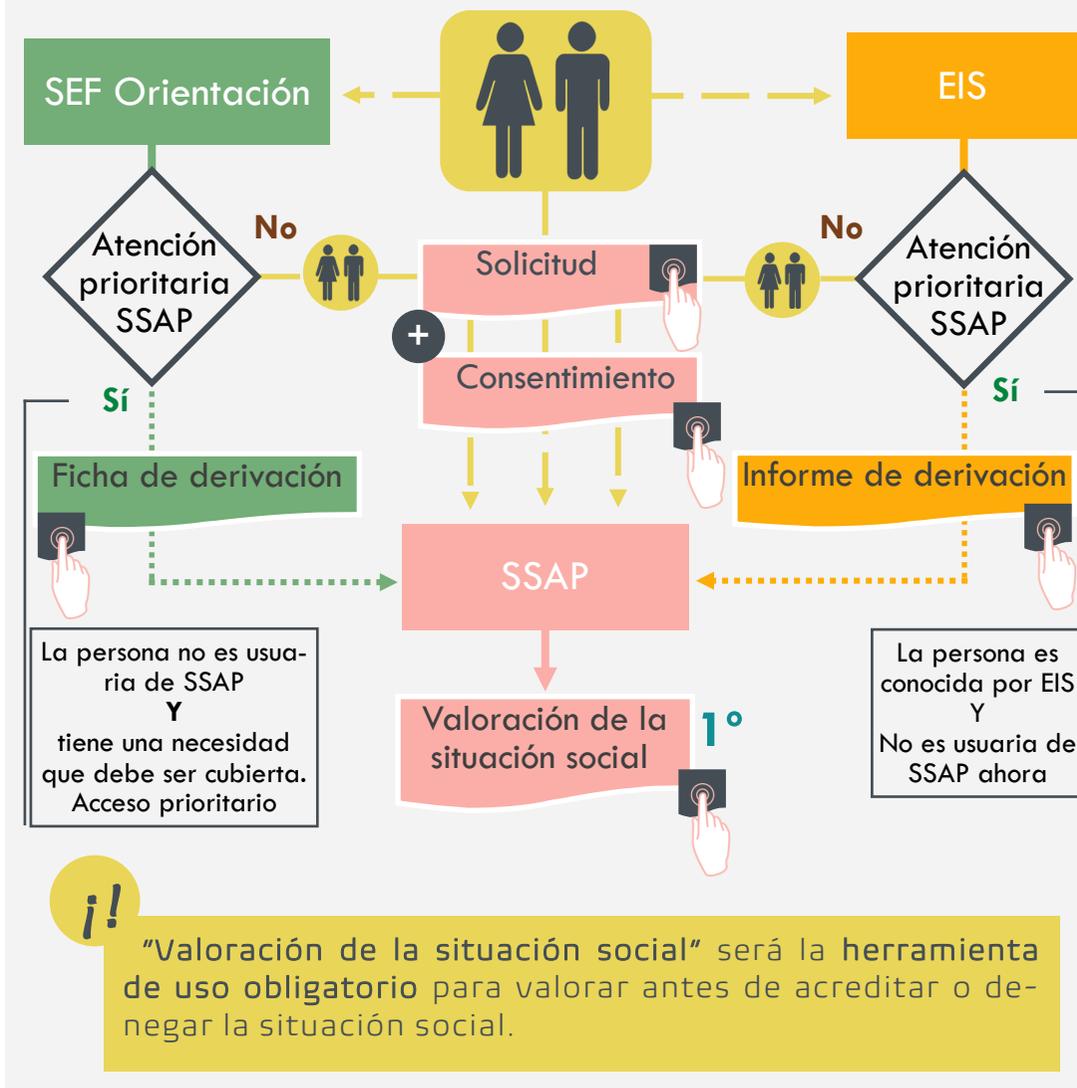
Los SSAP serán, por tanto, los responsables de realizar la valoración de la situación social y emitir la acreditación.

Los Servicios Sociales Especializados también podrán realizar la valoración y acreditación social de aquellas personas que son usuarias de estos servicios. Ver apartado “Otros accesos. SS Especializados”.

¿Quién puede presentar la demanda para la acreditación de la situación social?

La solicitud de la acreditación la puede presentar:

- La persona directamente a través de solicitud a los SSAP de su área territorial. Para ello utilizará los **modelos de solicitud y consentimiento** que se incluyen en este procedimiento o cualquier otro modelo que disponga el servicio.
- Profesionales de Entidades de Iniciativa Social, que desarrollen programas de empleabilidad del IMAS, cuando estimen



que es necesaria una atención prioritaria (la persona es conocida por EIS y no es usuaria de SAAP) Ver información ampliada en el apartado 6.2.

- Profesionales del SEF cuando la persona no es usuaria de SSAP y tiene una necesidad que debe ser cubierta. Ver información ampliada en el apartado 6.2.

6.2

Canalización

Procedimiento de derivación a SSAP

- Introducción
- Canalización desde SEF Orientación
- Canalización desde EIS

Introducción

Una de las principales finalidades de este protocolo es la visibilización del colectivo en situación o riesgo de exclusión social para acceder a los recursos de empleo y formación de forma preferente.

SEF, EIS y SSAP son los pilares fundamentales sobre los que se asienta este protocolo. A lo largo de este capítulo se especificarán las funciones que tiene cada uno de ellos en las diferentes fases del proceso de mejora de la empleabilidad.

Como se ha enfatizado, en el apartado anterior, **SSAP** es el primer nivel de atención social y este protocolo los sitúa, por tanto, como puerta de entrada. Sin embargo, **existen diferentes servicios y entidades** que trabajan tanto la empleabilidad como la situación social, y que **pueden actuar como canalizadores del colectivo vulnerable hacia SSAP**. Estos servicios son, entre otros, **el Servicio de Orientación del SEF y las Entidades de Iniciativa Social (EIS)** que desarrollan programas de empleabilidad del IMAS.

En la fase de acceso, tanto el SEF Orientación como las EIS podrán canalizar a las personas atendidas en su servicio a SSAP cuando consideren que estas pueden tener una situación social vulnerable. El procedimiento para canalizar a las personas usuarias es el resultado de una serie de acuerdos entre las entidades implicadas e incluye tanto los documentos a utilizar como las pautas a seguir para la canalización hacia SSAP.

Tanto el SEF Orientación como las EIS podrán canalizar, a las personas atendidas en su servicio, a SSAP cuando consideren que estas pueden tener una situación social vulnerable.

Canalización desde SEF

En primer lugar el profesional debe preguntarse:

¿Requiere la persona una atención prioritaria en SSAP?

Situación	R	Actuación
La persona no es usuaria de SSAP Y tiene una necesidad que debe ser cubierta	Sí	Enviar el documento "Ficha de derivación" a SSAP
La persona ya es usuaria de SSAP	No	Informar a la persona sobre el procedimiento para acreditar la situación social

● La respuesta a la pregunta sobre atención prioritaria es "sí" cuando:

La persona no es usuaria de SSAP y tiene una necesidad que debe ser cubierta.

Es necesario que desde del SEF se explique bien la derivación para no generar en la persona falsas expectativas.

Para realizar la derivación a SSAP se utilizará el documento "Ficha de derivación". Esta plantilla incluye los siguientes campos:

- Datos de identificación del técnico de orientación del SEF.
- Datos de identificación de la persona.
- Motivo de la derivación a los servicios sociales de atención primaria.

Al recibir la Ficha de derivación, SSAP se pondrá en contacto con la persona para darle cita prioritaria.

Cuando, en el área geográfica, exista una vía de comunicación telefónica entre profesionales de SEF y de SSAP, además de enviar la "Ficha de derivación", se puede usar esta vía para solicitar una cita en SSAP. El objetivo es poder informar a la persona de su cita antes de finalizar la entrevista con ella en SEF.

● La respuesta a la pregunta sobre atención prioritaria es "no" cuando:

La persona ya es usuaria de SSAP o no es usuaria pero no tiene una necesidad que deba ser cubierta con premura. En este caso, se informará a la persona usuaria sobre la acreditación de la situación social y sobre el procedimiento para solicitarla.



i!

Tras recibir la ficha de derivación, SSAP llamará a la persona usuaria para darle cita con prioridad.

Canalización desde EIS

En primer lugar el profesional debe preguntarse:

¿Requiere la persona una atención prioritaria en SSAP?

Situación	R	Actuación
La persona es conocida por EIS y no es usuaria de SSAP	Sí	Enviar el documento "Informe de derivación" a SSAP
La persona es usuaria o conocida por SSAP	No	Informar a la persona sobre el procedimiento para acreditar la situación social.

● La respuesta a la pregunta sobre atención prioritaria es "sí" cuando:

La persona es usuaria de alguno de los programas de EIS y SSAP no conoce su situación social actual.

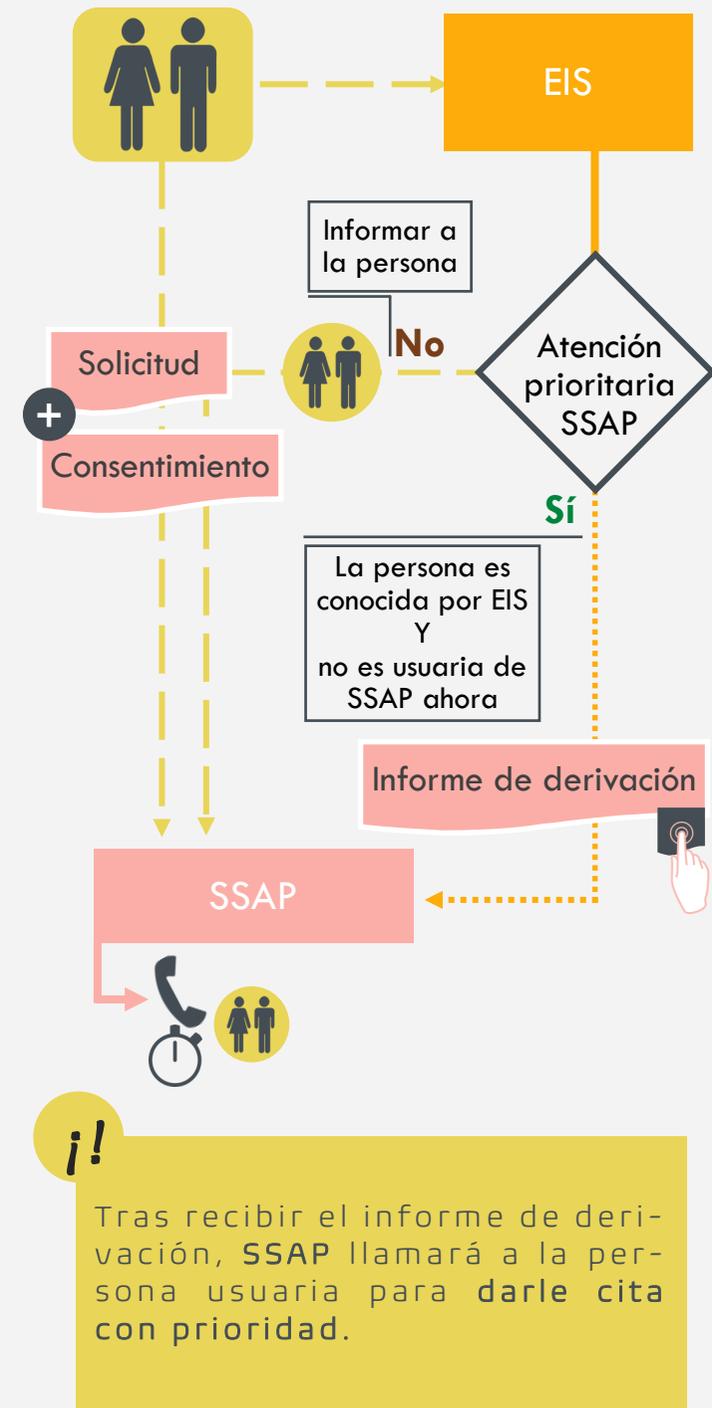
En este caso el técnico de EIS cumplimentará el documento "Informe de derivación" y lo enviará a SSAP para que a partir del informe se realice la valoración de la situación social.

SSAP llamará a la persona usuaria para darle cita con prioridad.

El "Informe de derivación" incluye los siguientes campos:

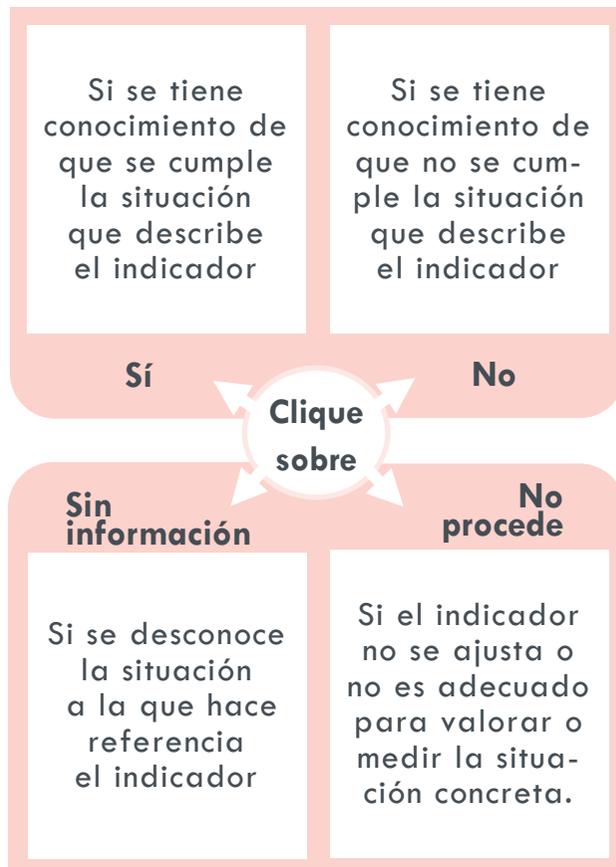
- Datos del profesional y de la entidad que envía el informe
- Motivo de la derivación
- Datos de identificación de la persona usuaria. Es importante incluir un teléfono de contacto para facilitar la cita
- Valoración de la situación social. Este campo está estructurado en:
 - 4 áreas (Recursos materiales, Capacidades y habilidades, Relaciones sociales y Factores psicosociales)
 - 8 ejes
 - 14 dimensiones
 - 23 indicadores

Este campo sigue la misma estructura que el incluido en la herramienta "Valoración de la situación social", con las mismas áreas, ejes, dimensiones e indicadores.



Para cumplimentar el “Informe de derivación” es fundamental consultar el “Manual de indicadores utilizados en la herramienta Valoración de la situación social” incluido en el capítulo 9 de este manual. Este documento incluye una descripción de cada uno de los indicadores y las circunstancias que se deben tener en cuenta para valorarlos.

En este informe se debe identificar la presencia de las situaciones descritas en cada uno de los indicadores.



El documento incluye cuatro opciones:

- Sí
- No
- No procede
- Sin información

El técnico seleccionará la opción que corresponda según las instrucciones incluidas en el gráfico de la izquierda.

El resto de los campos incluidos en el “Informe de derivación” son:

- Valoración diagnóstica
- Observaciones (información relevante para el profesional que recibe el informe no reflejada a través de los indicadores que incluye el documento).
- Fecha
- Firma

SSAP, al recibir el informe, dará cita a la persona derivada con carácter prioritario.

● **La respuesta a la pregunta sobre atención prioritaria es “no” cuando:**

La persona es usuaria de SSAP o ha sido usuaria recientemente. En este caso, se informará a la persona sobre la acreditación de la situación social y sobre el procedimiento para solicitarla a través de SSAP.

6.3

Otros accesos SS Especializados

Los Servicios Sociales especializados están dirigidos a personas o colectivos que, por sus condiciones de edad, sexo, discapacidad u otras circunstancias, deban ser objeto de especial protección social.

Estos servicios trabajan con una población vulnerable que puede estar, en muchos casos, en situación de riesgo o exclusión social. Esta circunstancia sitúa a los SS Especializados como un recurso destacado para visibilizar a este colectivo.

Esta metodología contempla **la posibilidad** de que algunos servicios, distintos de SSAP, puedan realizar la valoración de la situación social de estas personas y emitir una acreditación que les permita acceder a los beneficios contemplados en este protocolo.

Estos servicios son: CAVI, CAD, Salud Mental, Servicio de Menores Tutelados, CIS (instituciones penitenciarias) e IMAS.

Como se describe en el **capítulo 2 “Finalidad y objetivos del protocolo y la metodología de trabajo”**, la acreditación como colectivo en situación o riesgo de exclusión social es válida para:

- Inscripción del código 19 en el Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia.
- Bonificación a la Seguridad Social en caso de contrato.
- Acceso a **Programas de Empleabilidad, de Garantía Juvenil y APIS**, del IMAS.
- Acceso a recursos de empleo y formación de las Entidades Locales.
- Acceso a empresas de inserción.



El Protocolo de Coordinación recoge en su "Anexo I. Propuesta Metodológica de Colaboración", dentro del apartado "III. Fases del proceso de intervención":

"Serán los/las trabajadores sociales de los Servicios Sociales de Atención Temprana o de otros Servicios Públicos especializados o profesionales del programa de acompañamiento para la inclusión social de los SSAP, quienes expedirán el correspondiente documento" (refiriéndose a la acreditación de la situación social)

Cuando desde los SS Especializados se observe que una persona usuaria pueda estar en situación o riesgo de exclusión social y beneficiarse, en consecuencia, de alguna de estas medidas, el trabajador social podrá acreditar su situación social.

Para acreditar la situación social es imprescindible el uso de la herramienta "Valoración de la situación social".

Esta herramienta se estructura en 4 áreas (Recursos materiales, Capacidades y habilidades, Relaciones sociales y Factores psicosociales), 8 ejes, 14 dimensiones y 23 indicadores.

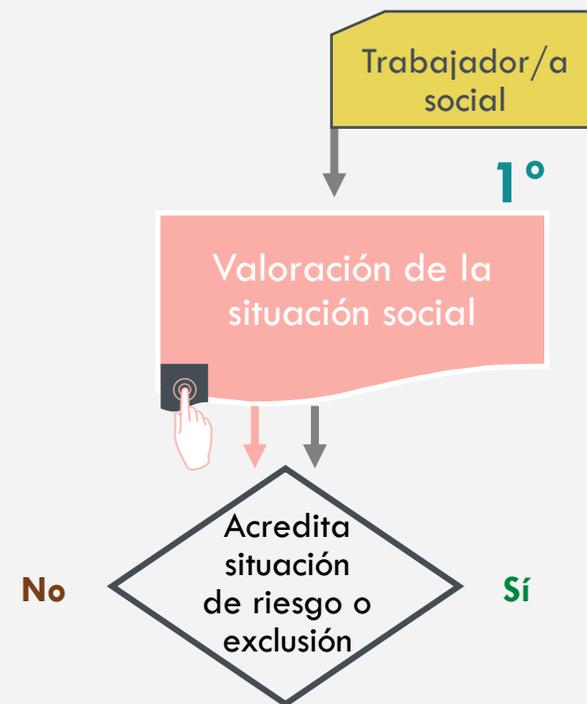
La valoración de las situaciones sociales a través de estos 23 indicadores permite establecer en qué posición se encuentra la persona en relación a las distintas situaciones de riesgo o exclusión social que incluye la herramienta.

El procedimiento de valoración viene detallado en el apartado 6.4 "Paso 1: Valoración de la situación social".

Tras la valoración se cumplimentará el modelo "Acreditación de la situación social", donde se seleccionará la opción "sí" o "no" se acredita la situación de riesgo o exclusión social.

La cumplimentación y envío de este modelo viene recogida en el apartado 6.5 "Paso 2: Acreditación/denegación y envío".

Salud Mental	CAVI
	CAD
Jefe de Servicio de Menores Tutelados	CIS Instituciones penitenciarias
	IMAS



i! "Valoración de la situación social" será la herramienta establecida para valorar antes de acreditar o denegar la situación social.

6.4

Paso 1: Valoración de la situación social

- Introducción
- ¿Quién puede realizar la valoración de la situación social?
- Criterios para la valoración
- Aplicación

La finalidad de la acreditación de la situación social es el acceso preferente a recursos de empleo y formación. Esta discriminación positiva debe fundamentarse en una valoración objetiva de los/las técnicos basada en criterios previamente fijados.

Con este cometido se ha elaborado una herramienta que permite realizar una valoración de forma homogénea de la situación social. Esta herramienta se denomina



“Valoración de la situación social”.

Se elabora a partir de la adaptación de la herramienta utilizada en el Programa de Acompañamiento para la Inclusión Social (PAIN) para la valoración de las situaciones de exclusión social.



La herramienta utilizada en el PAIN se estructura en 4 áreas (Recursos materiales, Capacidades y habilidades, Relaciones sociales y Factores psicosociales), 8 ejes, 14 dimensiones y 32 indicadores.

La herramienta “Valoración de la situación social”, aunque ha mantenido la misma estructura, reduce el número de indicadores de 32 a 23.

La valoración de la situación social a través de estos 23 indicadores permite establecer en qué posición se encuentra la persona en relación a las distintas situaciones de “riesgo o exclusión social”.

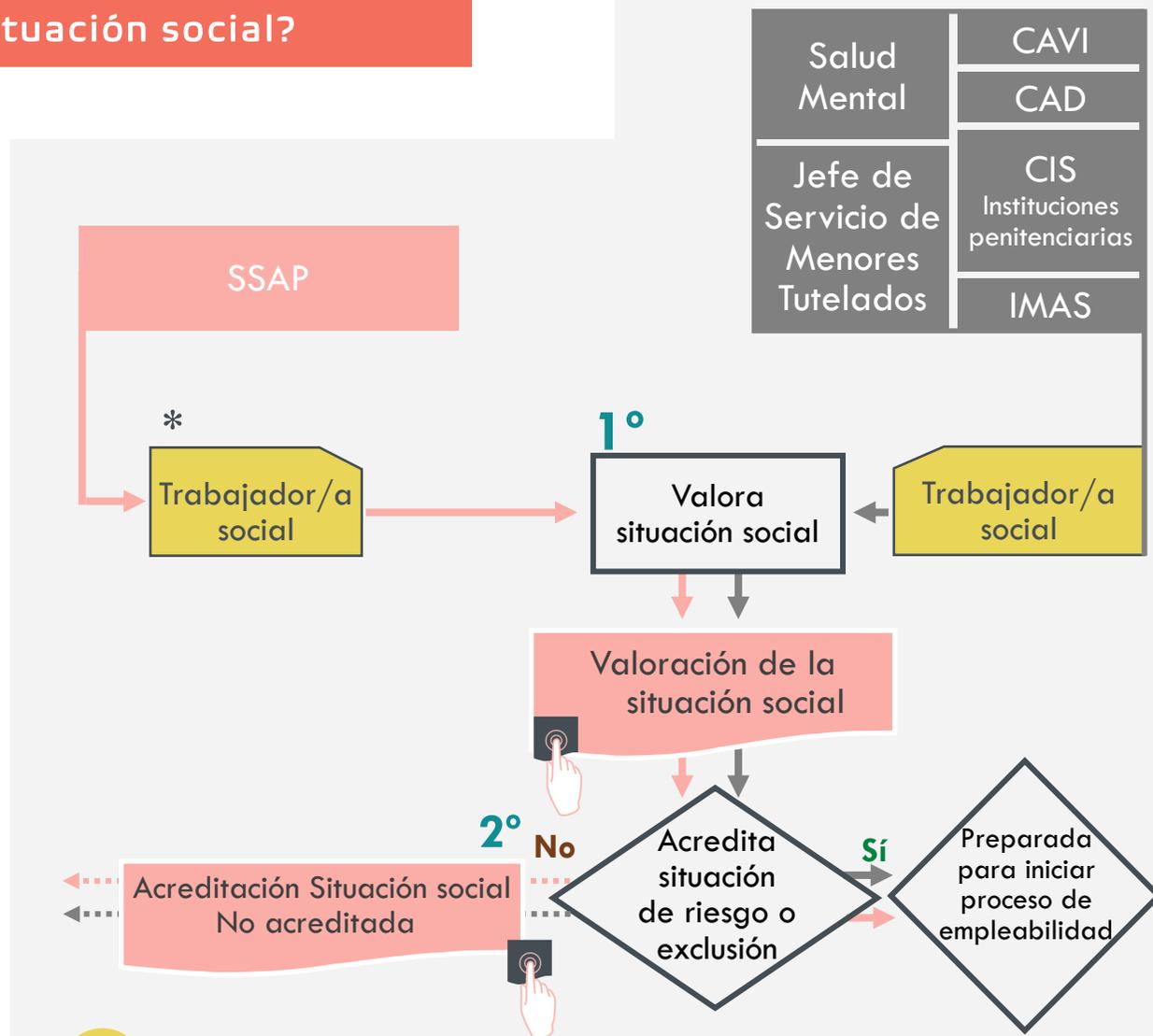
La acreditación para programas de empleabilidad del IMAS solo podrán realizarla los Trabajadores Sociales (la normativa de los programas así lo establece)

¿Quién puede realizar la valoración de la situación social?

El **Grupo de Trabajo Regional** alcanza, tras diferentes reuniones de trabajo, 7 acuerdos sobre procedimientos, modelos y herramientas para la aplicación de esta metodología de trabajo. El **Acuerdo 3** hace referencia a las personas que pueden realizar la acreditación de la situación social, y por consiguiente, quienes utilizarán la herramienta “**Valoración de la Situación social**”.

Este acuerdo establece que serán **trabajadores/as sociales y profesionales del PAIN** quienes podrán emitir la acreditación, y por tanto, quienes realizarán la valoración de la situación social. Los equipos específicos de intervención del PAIN están formados por diferentes profesionales, aunque serán los/las trabajadoras sociales y los/las educadoras, las personas responsables de realizar esta función.

Sin embargo, cuando la valoración y posterior acreditación conlleve una derivación de la persona usuaria a un Programa de Empleabilidad del IMAS, esta deberá ser realizada únicamente por trabajadores/as sociales. Así lo establece la normativa que regula estos programas.



El uso de la herramienta “**Valoración de la situación social**” permite emitir una **Acreditación o Denegación**, de la situación de riesgo social, con una mayor objetividad.

*La acreditación para programas de empleabilidad del IMAS solo podrán realizarla los Trabajadores Sociales (la normativa de los programas así lo establece)

Criterios para la valoración

Esta herramienta se estructura en:

4 Áreas	8 Ejes	14 Dimensiones	23 Indicadores	
Recursos materiales	Recursos económicos	Ingresos	1. Ingresos insuficientes 2. Irregularidad de ingresos	
		Actividad/laboral	3. Ausencia de actividad normalizada 4. Desempeño de actividades no normalizadas	
		Hábitat	Vivienda	5. Carencia de vivienda normalizadas 6. Déficit de equipamiento básico y/o condiciones de habitabilidad
			Recursos y condiciones del entorno	7. Dificultades de acceso o inexistencia de recursos en el entorno 8. Deterioro y/o condiciones insalubres del entorno
	Capacidades y habilidades	Salud	Limitaciones físicas y/o psíquicas -Adicciones	9. Limitaciones para actividades cotidianas como consecuencia de enfermedad/discapacidad... 10. Limitaciones para acceder a los recursos como consecuencia de enfermedad/discapacidad...
		Competencias laborales y sociales	Habilidades y Capacidades	11. Habilidades/Capacidades insuficientes para actividades cotidianas 12. habilidades/Capacidades insuficientes para el acceso a los recursos
			Cualificación	13. cualificación laboral insuficiente u obsoleta 14. Dificultades para adquirir cualificación (no saben leer o escribir, déficit de comprensión...)
		Relaciones sociales	Familia (U.C.)	Modelo familiar
Integración social			Pertenencia a grupo diferencial	17. Pertenencia a grupo diferencial con valores que dificultan la integración
			Integración/apoyo social	18. Falta de apoyo social 19. Relaciones conflictivas y/o de rechazo en el entorno
Factores psicosociales	Percepción de su situación personal		Autopercepción	20. Escasa conciencia de su situación
		Autovaloración/Motivación	21. Escasa motivación para el cambio.	
	Cultura de la exclusión	Trayectoria de exclusión	22. Trayectoria/episodios de exclusión en la persona	
		Hábitos y valores	23. Hábitos y Valores personales relacionados con la exclusión social	

La valoración de la situación social a través de estos 23 indicadores permite establecer en qué posición se encuentra la persona en relación a las distintas situaciones de “riesgo o exclusión social”.

Se ha elaborado un “Manual de indicadores utilizados en la herramienta Valoración de la situación social”. Este manual recoge una explicación detallada sobre los aspectos a tener en cuenta para valorar cada uno de los 23 indicadores de manera más objetiva. Esto lo convierte en lectura obligada para comprender las circunstancias que se deben tener en cuenta en cada indicador y realizar así una valoración válida y fiable.

Para establecer la exclusión, además, se debe reflejar si la persona pertenece a uno de los colectivos incluidos en el artículo 2 punto 1 apartados: a); b); c); d); e); f); g); o h) de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las Empresas de Inserción.

Es importante tener en cuenta que **no se acredite de forma automática, aunque la persona se encuentre dentro de los colectivos detallados en el artículo 2 punto 1 de la Ley 44/2007**. Es necesario, valorar la situación de riesgo o exclusión de la persona.



Los colectivos detallados en la normativa son:

Artículo 2. Trabajadores de las empresas de inserción.

...

a) *Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.*

b) *Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:*

1.º Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.

2.º Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

c) *Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.*

d) *Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o re-inserción social.*

e) *Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y exreclusos.*

f) *Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los exinternos.*

g) *Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.*

h) *Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla*

No se acredita de forma automática, aunque la persona esté incluida en alguno de los colectivos incluidos en el artículo 2 punto 1 apartados: a); b); c); d); e); f); g) o h) de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre.

La Red de Inclusión Social (RIS)

2017-2020



Este espacio de intercambio y diálogo acaba de constituir el **Grupo de Trabajo 3, «Herramientas de Diagnóstico de situaciones de vulnerabilidad y/o exclusión social».**

Este grupo de trabajo trabaja con el objetivo de profundizar en la identificación de las herramientas ya existentes en los servicios sociales y los de empleo que permitan el diagnóstico de una situación de vulnerabilidad .

Aplicación de la herramienta

Para la aplicación de esta herramienta, como ya se ha comentado, se hace imprescindible consultar el “Manual de indicadores utilizados en la herramienta Valoración de la situación social”. En este manual se recoge una descripción detallada y las circunstancias que se deben tener en cuenta en cada uno de los 23 indicadores. Esto permitirá realizar una valoración válida y fiable.



1er Paso: Identificar la presencia de las situaciones descritas en cada uno de los indicadores

Si se tiene conocimiento de que se cumple la situación que describe el indicador

Sí

Si se tiene conocimiento de que no se cumple la situación que describe el indicador

No

Clique sobre

Sin información

Si se desconoce la situación a la que hace referencia el indicador

No procede

Si el indicador no se ajusta, o no es adecuado, para valorar o medir la situación concreta

2º Paso: Señalar el colectivo al que pertenece la persona usuaria

Las opciones son los colectivos incluidos en el artículo 2 punto 1 apartados: a); b); c); d); e); f); g) o h) de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las Empresas de Inserción.

3er Paso: Señalar la/las opciones relacionadas con la presencia de indicadores.

A) Tiene presencia de al menos dos indicadores:

- Relacionado con la dimensión habilidades y capacidades, indicadores 11 y 12 (Área de capacidad y habilidades)
- El otro, con cualquier indicador del resto de las áreas (Recursos materiales, Relaciones sociales y Factores psicosociales)

B) Tiene presencia al menos de tres indicadores en las distintas áreas.

- Presencia de al menos tres indicadores de distintas áreas.

4º Paso: Especificar si la valoración da lugar o no a la acreditación

Se debe dejar constancia de si la valoración da lugar a la acreditación o no.

5º Paso: Firma

Paso 2: Acreditación/ denegación y envío

- Introducción
- Modelo acreditación/ denegación
- Hoja de Instrucciones para cumplimentación del documento Acreditación de la Situación social
- La persona usuaria está preparada para iniciar un proceso de empleabilidad
- Envío

Entre las funciones de SSAP está la de orientar al recurso adecuado y, cuando se considera necesario, derivar hacia el servicio que pueda dar respuesta a sus necesidades.

Como describe el apartado 6.4, para acreditar o denegar la situación social es necesario realizar una valoración previa a través de la herramienta “**Valoración de la situación social**”.

La acreditación/denegación de la situación social se recoge en un modelo que ha experimentado varias modificaciones desde su elaboración.

- En un primer momento fue denominado “Anexo E. Acreditación de la situación social”.
- Posteriormente, tras el **Acuerdo 4 del grupo de trabajo regional** este modelo pasó a denominarse “Acreditación de la situación social”. Este acuerdo recoge, además, otro modelo para cuando no se cumplen los requisitos de acreditación con igual denominación.
- El grupo de trabajo creado tras el “**Diagnostico de situación de la aplicación del Protocolo de Coordinación, para la Mejora de la Inserción Sociolaboral de Personas en Situación o Riesgo de Excusión Social**” acuerda una nueva modificación del modelo. Esta última modificación unifica los modelos de acreditación y denegación en un solo documento e incluye dos opciones para el periodo de validez. Se ha elaborado, además, un documento con las instrucciones para su cumplimentación.

Modelo Acreditación/ denegación



El modelo “Acreditación de la situación social” recoge la acreditación o no acreditación de la situación o riesgo de exclusión social.

Incluye los siguientes campos:

Nombre, cargo y servicio del profesional que emite el certificado

Nombre y DNI/NIE de la persona usuaria

La acreditación o no acreditación

Apartado del artículo 2.1 de la Ley 44/2007 de 13 de diciembre, en el que se recoge la situación de la persona usuaria

Periodo de validez (2 o 4 años)

Firma

El encabezamiento contiene los siguientes logos:



Fondo Social Europeo (FSE)



Comunidad Autónoma



IMAS

SEF



Red Pública de Servicios Sociales

Logo del Servicio que acredita (opcional)

En la parte inferior se hace referencia al **tratamiento de los datos** de carácter personal que contiene el documento conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

A pie de página viene la **denominación del documento, fecha de la última versión**, referencia a este protocolo y la fecha en que se firmó.

Incluye, además, un aviso sobre las indicaciones que se han de seguir para cumplimentar el modelo “Acreditación de la situación social” recogidas en la “Hoja de Instrucciones para cumplimentación del documento Acreditación de la Situación social”.



Hoja de Instrucciones para cumplimentación del documento Acreditación de la situación social

En esta hoja de instrucciones se detalla:

- **La obligatoriedad de utilizar la herramienta “Valoración de la situación social”, y No acreditar de forma automática.**

(1) No se acredita de forma automática, aunque la persona se encuentre dentro de los colectivos relacionados en el artículo 2 punto 1 apartados... de la Ley

44/2007, de 13 de diciembre... Además, es necesario valorar la situación de riesgo o exclusión de la persona. Para valorar de forma homogénea la situación de “riesgo y exclusión social” se utilizará la herramienta “Valoración de la situación social”.

● **La advertencia sobre la invalidez del documento si no se cumplen los campos obligatorios.**

Estos son:

- (1) Nombre y apellidos del profesional, perfil profesional y servicio público competente.
- Nombre y apellidos/NIF-NIE de la persona
- Acreditación (Sí o No)
- En caso de acreditar el riesgo o situación de exclusión social: especificar la letra del apartado correspondiente (artículo 2.1 de la Ley 44/2007) y el periodo de validez.

● **Profesionales que pueden acreditar**

(2) Las personas que pueden “acreditar la situación social”, en el marco de este acuerdo de colaboración, son: trabajadores/as sociales y profesionales del Programa de acompañamiento para la inclusión social (PAIN) de los SSAP. Las acreditaciones para el acceso a Programas de Empleabilidad, de Garantía Juvenil y APIS gestionados por el IMAS, solamente pueden ser realizadas por trabajadores sociales.



● **Las instrucciones para la cumplimentación de cada campo**

○ (2) **Perfil profesional:** desplegable con las opciones:

- Trabajador social
- Profesional del PAIN

Según las indicaciones detalladas en el punto anterior sobre quién puede acreditar.

○ (3) **Profesional del servicio público competente:** desplegable con las opciones:

- Servicios Sociales de Entidad Local
- Servicios Sociales de la CARM
- Servicios de Salud Mental
- Servicios de Salud Atención Primaria
- Centro de Atención a Drogodependencias (CAD)
- Servicios de Acción Social de Instituciones Penitenciarias
- Servicios para Mujeres Víctimas de Violencia de Género.

Este campo también permite concretar más el servicio escribiendo el nombre de la entidad que emite la acreditación.

○ (4) **NIF-NIE:** se debe comprobar que corresponde a la persona que se acredita. Un error en este campo invalida la acreditación.

Si no están debidamente cumplimentados todos los campos del documento la “Acreditación de la situación social” no tendrá validez.

No se acredita automáticamente solo porque la situación de la persona este incluida en los apartados de la del artículo 2 de la ley 44/2007 de 13 de diciembre.

○ (6) Apartado que recoge la situación de la persona: en esta casilla hay que registrar la letra del apartado que recoge la situación de la persona recogida en el artículo 2 punto 1 de la Ley 44/2007 de 13 de diciembre para la regulación de empresas de inserción.

● **Las condiciones que deben darse para clicar sobre las opciones de acreditación: "Sí" o "No"**

(5) En la plantilla del documento permanecerá activada de forma predeterminada la opción Sí, que corresponde a las situaciones que se han valorado como situación de riesgo o exclusión social, según el criterio establecido en los acuerdos:

1º Estén incluidas en alguno de los colectivos relacionados en el artículo 2 punto 1 apartados: a); b); c); d); e); f); g); h) de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre.

2º Qué en la valoración de la situación de riesgo o exclusión social, se de alguna de las siguientes situaciones (A o B):

A.– Que tenga presencia de al menos de dos indicadores:

Uno, relacionado con la dimensión habilidades y capacidades (áreas de capacidad y habilidades)

Y el otro, cualquier indicador del resto de áreas (recursos materiales; relaciones sociales; factores psicosociales)

B.– Que tenga presencia al menos de tres indicadores de las distintas áreas.

(8) En caso de no reunir los requisitos para acreditar la "situación de riesgo o exclusión social", se debe pulsar la opción NO.

● **Las orientaciones para establecer el periodo de validez de la acreditación**

(7) ... Se debe establecer un periodo de validez de la acreditación según la valoración del riesgo de exclusión.

De manera orientativa:

Dos años: cuando se considere que la situación o riesgo de exclusión es circunstancial.

Cuatro años: cuando se valore que esta situación requiere de una intervención a largo plazo.

En la plantilla del documento aparecerá activada de forma predeterminada la opción Dos años.

● **El procedimiento de envío del documento "Acreditación de la Situación Social"**

Se desarrolla en la sección Envío.

La persona usuaria está preparada para iniciar un proceso de empleabilidad

Debemos recordar que este procedimiento de trabajo está orientado a la mejora de la **empleabilidad** de las personas en situación o riesgo de exclusión social.

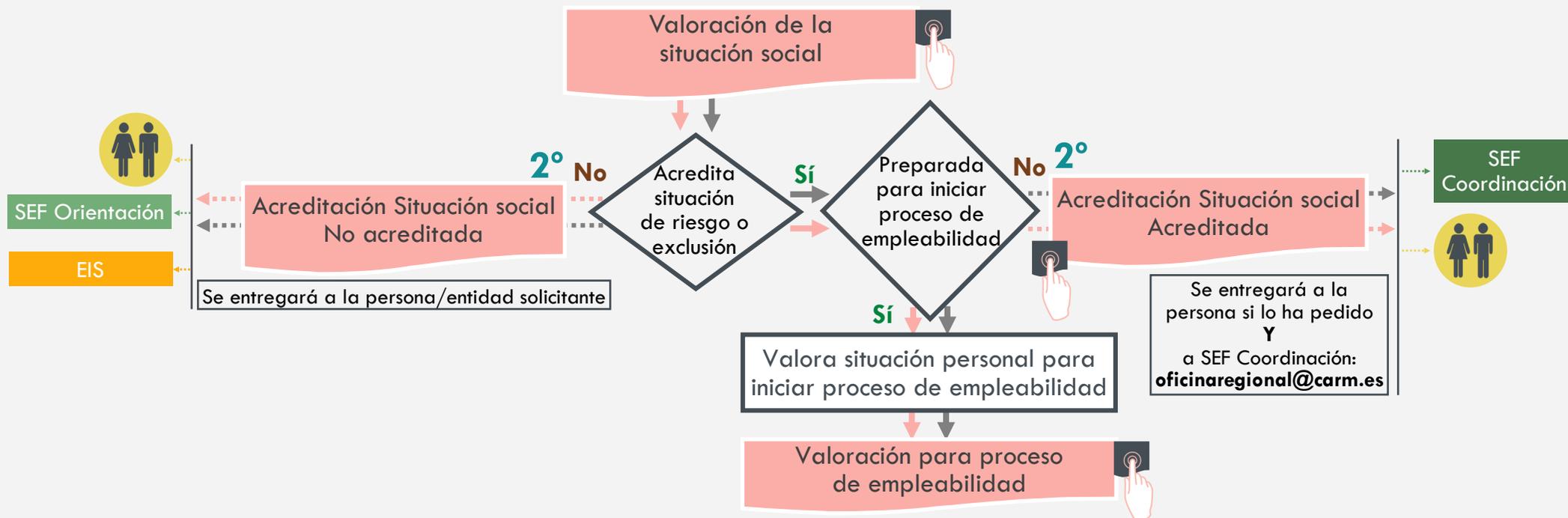
La acreditación permite visibilizar al colectivo con situación social desfavorecida para que tenga un acceso preferente a los recursos de empleo y formación, pero el fin último de este procedimiento es mejorar su situación social a través de la mejora de su empleabilidad.

Por tanto, tras la acreditación y antes de su envío, es necesario preguntarse:

¿La persona usuaria está preparada para iniciar un proceso de mejora de su empleabilidad?

En caso afirmativo será necesario realizar una valoración que permita al profesional realizar la derivación hacia el mejor recurso. Para este fin se elabora la herramienta “**Valoración para proceso de empleabilidad**” cuyo resultado nos dará indicaciones para realizar una derivación hacia el recurso adecuado. El contenido y uso de esta herramienta se desarrolla en el apartado 6.6 de este manual.

La herramienta “**Valoración para proceso de empleabilidad**” se enviará junto a la “**Acreditación de la situación social**” siguiendo las indicaciones de la sección siguiente y del apartado 6.6.



El procedimiento de envío del documento “Acreditación de la Situación Social” se recoge en el Acuerdo 5 del Grupo de Trabajo Regional.

La No acreditación se entregará

- A la persona usuaria, si ha sido esta la solicitante.
- No requiere el envío del documento a ninguna entidad (SEF, Iniciativa Social), salvo que haya sido la entidad quien la haya solicitado.

La Acreditación se entregará

- Al correo corporativo (sef-oficinaregional@carm.es) cuando:

- No se deriva hacia otro recurso por alguna de las siguientes razones:
 - Se considera que la persona no está preparada para iniciar un proceso de empleabilidad.
 - El proceso de empleabilidad lo inicia la entidad que acredita, SSAP.

(Esta situación se puede dar cuando la persona usuaria tiene empleabilidad media/baja y no hay ninguna EIS (con programas de empleabilidad del IMAS) en el territorio o la persona no se puede desplazar hacia el recurso adecuado)

En estos casos, la validez de la acreditación es para la inscripción del código 19 en el Servicio de Empleo y Formación de la Región de Murcia.

Solo puede inscribirse con el código 19 a una persona que esté inscrita como demandante de empleo.

- La solicitud de la acreditación viene de la propia persona usuaria o de una empresa:

Además de enviar al correo corporativo del SEF, el documento de acreditación se puede entregar directamente a la persona.

En este caso, la validez de la acreditación es para Bonificación a la Seguridad Social, además de para la inscripción del código 19.

- A la persona de referencia del Servicio de Orientación Laboral de la oficina SEF del territorio cuando:

El resultado de la herramienta “Valoración para proceso de empleabilidad” nos indica que la persona tiene un nivel de empleabilidad media/alta y optamos por realizar una derivación a la persona de referencia en el Servicio de Orientación de la oficina SEF del ámbito territorial. Se enviará la acreditación junto con la herramienta “Valoración para proceso de empleabilidad”.

El contenido y uso de esta herramienta se desarrolla en el apartado 6.6 de este manual.



Solo puede inscribirse con el código 19 a una persona que esté inscrita como demandante de empleo.



Finalidad

Envío

La validez de la acreditación, en esta situación, es para el acceso a recursos de empleo y formación del SEF.

● **A la Entidad de Iniciativa Social que desarrolle programas de empleabilidad del IMAS en el ámbito territorial cuando:**

El resultado de la herramienta “Valoración para proceso de empleabilidad” nos indica que la persona tiene un nivel de empleabilidad media/baja y optamos por realizar una derivación a una EIS para iniciar un Programa de Empleabilidad/Garantía Juvenil del IMAS.



La validez de la acreditación es para el acceso a Programas de Empleabilidad, de Garantía Juvenil y APIS, del IMAS.

Inscripción del código 19 en el Servicio de Empleo y Formación de la Región de Murcia

Correo corporativo:
sef-oficinaregional@carm.es

Trabajar la empleabilidad de la persona desde los **Servicios de Empleo y Formación**.
(Se considera el mejor recurso)

Persona de referencia del Servicio de Orientación Laboral de la oficina SEF del área territorial

Trabajar la empleabilidad de la persona desde los **Programas de Empleabilidad/Garantía Juvenil del IMAS**
(Se considera el mejor recurso)

Entidad de Iniciativa Social que desarrolle el Programa de Empleabilidad

Bonificación a la Seguridad Social en contrato de trabajo

Se puede entregar directamente a la persona
Se enviará también al correo corporativo
Sef-oficinaregional@carm.es

6.6

Paso 3: Valoración para proceso de empleabilidad

- Introducción
- Herramienta “Valoración para proceso de empleabilidad”
- ¿A quién hay que aplicar la herramienta “Valoración para proceso de empleabilidad”?
- Interpretación de resultados y procedimiento de derivación

Una de las principales funciones de la acreditación es la de orientar y derivar a las personas atendidas por los SSAP a los recursos más idóneos de empleo y formación.

Tras acreditar la situación social de una persona usuaria, el profesional debe **orientar** y, en su caso, **derivar** a la persona hacia el recurso de empleo y formación más adecuado con el objetivo de mejorar su situación social.

La **orientación** supone trasladar a la persona información sobre el significado de la acreditación y sobre su finalidad y validez, descritas en el capítulo 2 de este manual.

La **derivación hacia el mejor recurso** requiere de una valoración previa; así lo recoge el Acuerdo 6 del Grupo de Trabajo Regional.

Este procedimiento de trabajo considera necesario, por tanto, realizar una valoración, desde criterios homogéneos, que oriente la posterior derivación a los dispositivos de empleo y formación más adecuados para dar una respuesta eficaz a las necesidades de mejora de empleabilidad de las personas atendidas.

Para realizar esta valoración se elabora la herramienta “**Valoración inicial de empleabilidad de personas en riesgo o situación de exclusión social desde los Servicios Sociales de Atención Primaria (SSAP)**”. En un acuerdo posterior, del Grupo de Trabajo Postdiagnóstico, se modifica la denominación de la herramienta pasándose a llamar “**Valoración para proceso de empleabilidad**”; se pretende que se evidencie que **la finalidad** de esta herramienta **no es medir el nivel de empleabilidad, sino orientar la derivación** de la persona usuaria al mejor recurso.



Herramienta “Valoración para proceso de empleabilidad”

Para la elaboración de esta herramienta se ha realizado una adaptación de la herramienta “Valoración de la empleabilidad”, incluida en esta metodología de trabajo y utilizada por los servicios y recursos especializados de empleo y formación. El uso y contenido de esta herramienta se describe en el apartado 6.7.

Esta adaptación recoge las situaciones que se corresponden con **aspectos de valoración social**, suprimiendo aquellos elementos del diagnóstico relacionados con un conocimiento más especializado del ámbito laboral.

Se reduce el número de áreas e indicadores, pasando a tener **21 situaciones**, relacionadas con **7 áreas** y estas a su vez incluidas en **4 grupos**.

Cada una de las 7 áreas está tipificada en tres niveles. Cada una de las 21 situaciones que incluye la herramienta se corresponde con uno de los niveles de cada área.

La finalidad de la herramienta “Valoración para proceso de empleabilidad” no es medir el nivel de empleabilidad, sino la derivación de la persona usuaria al mejor recurso.

4 Grupos	7 Áreas	21 situaciones	
Grupo I Competencias sociales	Responsabilidad	Compromiso con la asistencia, continuidad y puntualidad en sus actividades, citas.	No comprometido Poco constante Suele cumplir
	Aceptación de normas	Asume normas sociales de convivencia básica	No Presenta dificultades Sí
Grupo II Ámbito personal/familiar	Aspectos personales que favorecen o no el acceso al empleo	Ánimo/capacidad de afrontamiento de realización de tareas	Abatido/escasa capacidad Bajo/capacidad Positivo/capacidad
	Disponibilidad horaria	Conciliación vida familiar y laboral/horarios	Importante limitación Con algunas limitaciones Sin dificultad
Grupo III Motivación hacia el empleo	Proyecto personal y profesional	Motivación para trabajar o realizar cualquier actividad encaminada a este fin	Muy baja o nula Poco claro Muy motivada
	Expectativas de acceso al empleo	Expectativas para lograr un empleo.	Muy bajas o nulas Solo trabajo mal remunerado Alta
Grupo IV Actitud hacia el aprendizaje	Interés por aprender	Actitud ante el aprendizaje dirigido a ampliar conocimientos	Rechazo Aunque no tenga formación tiene buena actitud Abierta

Las 21 situaciones están distribuidas en columnas que las enmarcan en un nivel de empleabilidad (baja, media, alta). Algunas de estas situaciones aparecen sombreadas. Esta diferenciación mediante sombreados es la que tendrá en cuenta el profesional para interpretar los resultados de la valoración.

Las indicaciones para interpretar los resultados vienen detallada en la sección “Interpretación de resultados y procedimiento de derivación” de este apartado.

La valoración se realiza identificando, según el conocimiento que el profesional tiene de la persona, la presencia de las situaciones descritas en cada una de las áreas, clicando sobre el campo Situación Valorada.

La herramienta incluye, además, los campos:

- Datos de identificación del profesional de los SSAP.
- Datos de identificación de la persona usuaria.

Y en la última página:

○ **Valoración general**

En este campo se debe incluir el motivo de la derivación.

○ **Orientación de los SSAP**

El profesional debe reflejar si la persona usuaria es perceptora o beneficiaria de **Renta Básica de Inserción**. Estos datos proporcionan información útil al recurso al que será derivada para que se puedan plantear objetivos de trabajo con la persona usuaria.

○ **Fecha de realización**

○ **Firma del profesional que realiza la valoración.**

Al recibir esta información, el servicio receptor dará cita a la persona derivada.

Es importante que se anote el teléfono en el campo “Datos de identificación de la persona” para facilitar el contacto al dar cita desde el servicio receptor.

21 situaciones		Se sitúa en
Compromiso con la asistencia, continuidad y puntualidad en sus actividades, citas.	No comprometido	Baja
	Poco constante	Media
	Suele cumplir	Alta
Asume normas sociales de convivencia básica	No	Baja
	Presenta dificultades	Media
	Sí	Alta
Ánimo Capacidad de afrontamiento de realización de tareas	Abatido/escasa capacidad	Baja
	Bajo/capacidad	Media
	Positivo/capacidad	Alta
Conciliación vida familiar y laboral) Horarios	Importante limitación	Baja
	Con algunas limitaciones	Media
	Sin dificultad	Alta
Motivación para trabajar o realizar cualquier actividad encaminada a este fin	Muy baja o nula	Baja
	Poco claro	Media
	Muy motivada	Alta
Expectativas para lograr un empleo.	Muy bajas o nulas	Baja
	Solo trabajo mal remunerado	Media
	Alta	Alta
Actitud ante el aprendizaje dirigido a ampliar conocimientos	Rechazo	Baja
	Aunque no tenga formación tiene buena actitud	Media
	Abierta	Alta

¿A quién hay que aplicar la herramienta “Valoración para proceso de empleabilidad”?

Una vez acreditada la situación de riesgo o exclusión social, el profesional debe preguntarse:

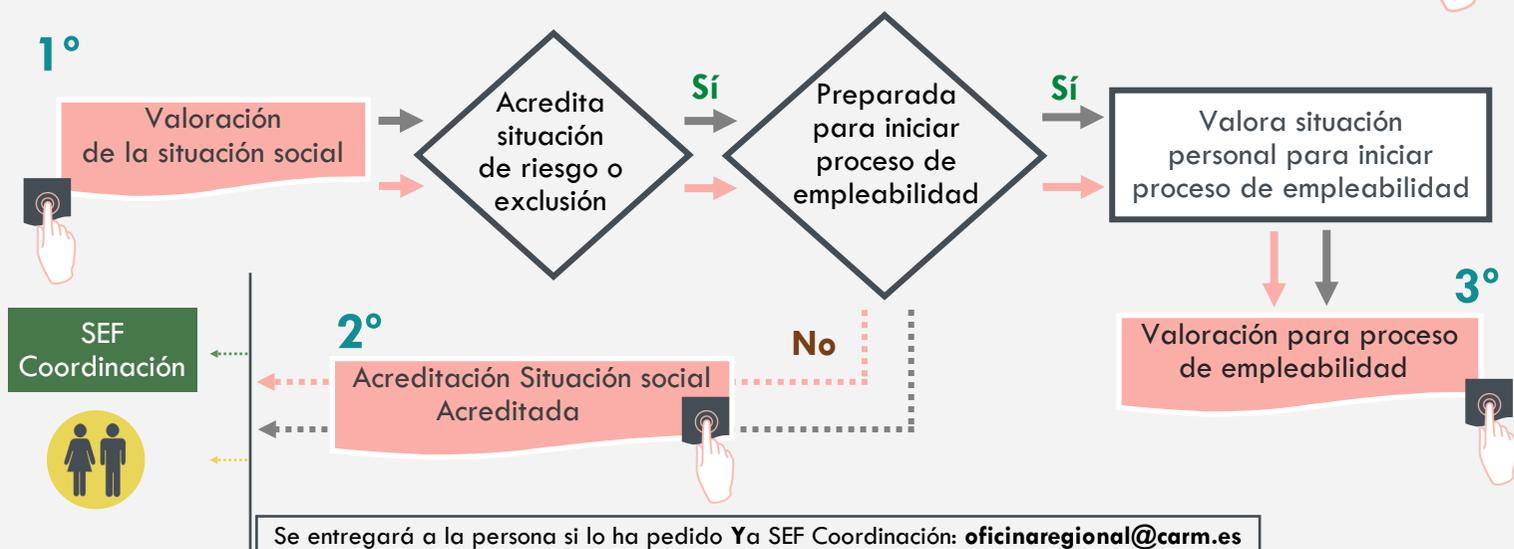
¿Está la persona usuaria preparada para iniciar un proceso de empleabilidad?

En base al conocimiento que tiene de su situación, el profesional debe considerar si la persona usuaria está preparada para iniciar un proceso de mejora de su empleabilidad a través del recurso adecuado.

Si la respuesta es sí, debe aplicarse la herramienta “Valoración para proceso de empleabilidad”. Esta herramienta, como ya hemos detallado en la sección anterior, permite valorar con criterios homogéneos y proporcionar una orientación sobre la derivación al recurso más adecuado de empleo y formación.

La derivación podrá realizarse a SEF Orientación o EIS (que desarrollen programas de empleabilidad del IMAS).

Cuando no sea posible la derivación, serán los SSAP quienes trabajen la empleabilidad.



Protocolo de Coordinación. Anexo. 3ª Fase: Determinación del itinerario a seguir

Dependiendo de las situaciones sociales y laborales que presenten la personas objeto de esta metodología se concretará el itinerario y dónde se desarrollará: servicios sociales de atención primaria, entidades que desarrollen programas de mejora de la empleabilidad (IMAS) o SEF.

Para delimitar qué personas son potencialmente beneficiarias de un itinerario de inserción sociolaboral, se proponen herramientas que establezcan los niveles de empleabilidad de los participantes.

Interpretación de resultados y procedimiento de derivación

La valoración se realiza identificando, según el conocimiento que el profesional tiene de la persona, la presencia de las situaciones descritas en cada una de las áreas.

Se pueden dar las siguientes situaciones:

- **Las situaciones marcadas se encuentran en espacios sombreados**

Cuando todas las situaciones marcadas se encuentren en espacios sombreados, se considerará que el dispositivo más adecuado para iniciar un proceso de empleabilidad es el **Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia**.

En este caso, la herramienta “**Valoración para proceso de empleabilidad**”, a modo de informe, se enviará junto con el modelo de “**Acreditación de la Situación Social**” a la persona de referencia del Servicio de Orientación del SEF. Al recibir esta información, el servicio receptor dará cita a la persona derivada.

- **Hay marcada alguna situación que no está sombreada**

Cuando se tenga marcada alguna situación que no esté sombreada, se entenderá que el recurso más adecuado para iniciar un proceso de empleabilidad son los **Programas de empleabilidad del IMAS**. Se enviará la herramienta, a modo de informe, junto a la acreditación a la EIS que lleve a cabo un Programa de Empleabilidad del IMAS en la zona geográfica.

- **Hay marcada alguna situación que no está sombreada y no hay programas de empleabilidad del IMAS en el ámbito geográfico o la persona no puede desplazarse**

En esta situación, y de forma excepcional, se entenderá que el recurso más adecuado para iniciar un proceso de empleabilidad serán los propios **Servicios Sociales de Atención Primaria**.

Se enviará la acreditación de la situación social al correo corporativo: sef-oficinaregional@carm.es



*El uso de esta herramienta facilita el proceso de valoración.

**Tras la valoración, se deberá enviar la herramienta a modo de informe. La entidad podrá utilizar otro formato que tenga establecido para este fin.

El Protocolo de Coordinación recoge en su Anexo 1, apartado III Fases del proceso de intervención, 4ª Fase Derivación: *"La derivación será posible entre todos los destinatarios implicados en el protocolo"*

Esta metodología de trabajo se apoya sobre tres pilares fundamentales SEF, EIS y SSAP. Estas entidades dirigen sus esfuerzos para conseguir un mismo objetivo: *"Mejorar la empleabilidad y con ella la situación social de las personas en riesgo de exclusión"*.

Cada uno de estos pilares está implicado en diferentes procedimientos que permiten a las personas con una situación social desfavorable obtener la acreditación de su situación social, acceder de forma prioritaria a los recursos disponibles y seguir itinerarios profesionales para mejorar su situación social.

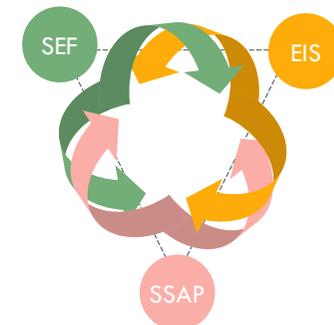
Se hace indispensable, por tanto, una **derivación bidireccional** entre SEF, EIS y SSAP que permita dirigir a las personas usuarias hacia el recurso adecuado dependiendo la necesidad detectada.



Ya se ha descrito en el **apartado 6.2** la derivación desde SEF y EIS a SSAP como forma de canalizar al colectivo vulnerable para la valoración de su situación social, y en su caso, acreditarla. En el **apartado 6.6** se recoge la derivación de SSAP a EIS y SEF para acceder a recursos de empleo y formación como los itinerarios laborales.



Este apartado desarrolla la derivación entre SEF y EIS y la valoración de los niveles de empleabilidad.



Paso 4: Mejora de la empleabilidad

Derivación y colaboración entre SEF, EIS y SAP.

- Introducción
- Derivación de SEF a EIS y de EIS a SEF
- Herramienta "Valoración de la empleabilidad"
- Ficha de derivación para participación en itinerarios

Derivación de SEF a EIS y de EIS a SEF



Tras la “Valoración para proceso de empleabilidad”, SSAP deriva a SEF o a EIS a las personas usuarias según los criterios descritos en el apartado 6.6. La derivación permite la coordinación y complementariedad entre los diferentes servicios que ofrecen recursos relacionados con la inserción social y laboral, facilitando el intercambio de información y conocimiento entre profesionales.

Las personas objeto de este protocolo podrán beneficiarse de aquellos programas o iniciativas que incluyan medidas de acción positiva tendentes a garantizar la igualdad de oportunidades de los colectivos que lo precisen. Desde ambos recursos, SEF y EIS, se gestionan itinerarios individuales y personalizados de inserción laboral de las personas derivadas. La gestión de los itinerarios incluye el diseño, la realización y el seguimiento de los mismos.

Cada persona derivada tendrá un/una profesional de referencia, esta persona será aquella con la que haya establecido el vínculo, normalmente con la que desarrolla su itinerario de inserción sociolaboral.



En el documento que recoge los primeros acuerdos, relacionados con esta metodología de trabajo entre el SEF y el IMAS se indica:

“Se ha visto necesario, como punto de partida, consensuar la definición del concepto de empleabilidad, los factores tanto sociales, personales y laborales que influyen en la misma, graduar la empleabilidad en niveles (baja, media, alta) y finalmente establecer un perfil a partir del cual se puede hacer la derivación...”

● Derivación de EIS a SEF

A las personas participantes en programas de mejora de la empleabilidad que desarrollan itinerarios de inserción laboral se les valora de forma regular el nivel de empleabilidad.



Cuando se aprecie que ha aumentado el nivel de empleabilidad se le aplicará la herramienta **“Valoración del nivel de empleabilidad”** descrita en la siguiente sección. Para la cumplimentación de esta herramienta es necesario consultar el documento **“Descripción de indicadores incluidos en la herramienta Valoración del nivel de empleabilidad”**



Si se confirma que el nivel de empleabilidad ha pasado **de medio/bajo a medio/alto la persona será derivada al SEF**. De no ser así continuaría en la EIS.

Para realizar la derivación se cumplimentará el documento **“Ficha de derivación para participación en itinerarios”** descrito en este apartado.

El Servicio de Orientación del SEF, una vez recibida la ficha de derivación:

- Contactará con la entidad para compartir aspectos que faciliten la preparación de la primera entrevista o toma de contacto con la persona derivada.
- Dará cita a la persona derivada.

El Servicio de Orientación del SEF realizará un primera en-

trevista/toma de contacto con la persona, a la que podrá asistir el técnico de la entidad, como profesional de referencia, que ha estado desarrollando el itinerario de inserción sociolaboral.

● Derivación de SEF a EIS

Las personas derivadas desde SSAP a SEF tras la acreditación participan en itinerarios de inserción laboral personalizados.

Cuando una persona que sigue un itinerario de inserción, no consigue los objetivos planteados y se observan dificultades para seguir el itinerario profesional, incluso después de realizar pequeñas adaptaciones en su planificación, se considera necesario valorar su nivel de empleabilidad para posible derivación a EIS.

Para realizar la valoración se utilizará la herramienta **“Valoración de la empleabilidad”**, incluida en el documento **“Ficha de derivación para participación en itinerarios”**. Para la cumplimentación de esta herramienta es necesario consultar el documento **“Descripción de indicadores incluidos en la herramienta Valoración del nivel de empleabilidad”**

Si el resultado indica que la persona tiene una **empleabilidad media/baja, esta persona será derivada a EIS**. Si nos da como resultado un nivel de empleabilidad medio/alto, permanecerá en el SEF.

Para realizar la derivación se cumplimentará el documento **“Ficha de derivación para participación en itinerarios”** descrito más adelante en este mismo apartado.

El técnico de la EIS, una vez recibida la ficha de derivación:

- Contactará con el técnico del SEF para compartir aspectos que faciliten la preparación de la primera entrevista o toma de contacto con la persona derivada.
- Dará cita a la persona derivada.

El técnico del EIS realizará un primera entrevista/toma de contacto con la persona y valorará su inclusión en un programa de empleabilidad.

Herramienta “Valoración del nivel de empleabilidad”

La herramienta “**Valoración del nivel de empleabilidad**” permite valorar el nivel de empleabilidad de una persona que sigue un itinerario de inserción laboral para su posible derivación a otro recurso más apropiado. Esta herramienta se encuentra en la “**Ficha de derivación para participación en itinerarios**”

Este documento se denominó “Anexo B” en los primeros acuerdos de colaboración establecidos entre SEF e IMAS.

Está dividida en 6 grupos y 16 áreas

Cada una de las áreas está tipificada en tres niveles de empleabilidad: baja, media, alta.

Para la cumplimentación de esta herramienta es necesario consultar el documento “**Descripción de indicadores incluidos en la herramienta**

Valoración del nivel de empleabilidad”. Este documento recoge una descripción detallada de cada área y de las situaciones relacionadas con cada uno de los 3 niveles de empleabilidad. Esto permitirá realizar una valoración válida y fiable.

Se debe clicar para cada área en uno de los niveles de empleabilidad de acuerdo con las situaciones descritas.

Algunas de estas situaciones están sombreadas. Cuando se produzca un predominio de zonas sombreadas la persona valorada podrá ser derivada al Servicio de Orientación del SEF del área geográfica.

En caso de que haya un predominio de zonas no sombreadas, la persona se encuentra en situación de poder participar en un programa de empleabilidad del IMAS.

Niveles de empleabilidad

En el primer acuerdo de colaboración establecido entre IMAS y SEF se describe por primera vez el procedimiento de derivación entre SEF y EIS.

Esta derivación basada en los niveles de empleabilidad de la persona hizo necesario consensuar una definición de cada uno de los niveles de empleabilidad.

Ver esquema en página siguiente.

Nivel de empleabilidad ALTO

Situaciones de Fácil empleabilidad

- Personas que presentan clara capacidad para trabajar. En algunos casos tienen incluso cierta cualificación y alta motivación para el empleo.
- Son personas que se encuentran en la línea de salida para acceder al empleo pero debido a circunstancias personales, procesos de discriminación o a la alta competitividad del mercado laboral o una coyuntura económica tan adversa como la actual no acceden al mismo.

Nivel de empleabilidad MEDIO

Situaciones de posible empleabilidad

- Son casos que no se encuentran en disposición de incorporarse rápidamente a un empleo, bien porque nunca han accedido a un trabajo o a una cualificación profesional, bien porque deben superar antes algunos aspectos que dificultan su acceso al empleo (falta de habilidades y hábitos para el empleo, problemas personales o familiares).

Nivel de empleabilidad BAJO O MUY BAJO

Situaciones de muy difícil empleabilidad

- Son personas con carencias estructurales que requieren un trabajo previo encaminado a mejorar su autoestima, salud, higiene, etc.
- Presentan falta de hábitos para el trabajo, problemas de disponibilidad real, de motivación y en ocasiones de marginación.
- Se debe tener en cuenta que, aunque sea a largo plazo, deben tener capacidad de reincorporarse a un trabajo.

Protocolo de Coordinación. Anexo. II: Conceptos a consensuar.

Es necesario establecer acuerdos en torno a conceptos como empleabilidad, factores sociales, personales y laborales que influyen en los diagnósticos sociales y laborales, graduar la empleabilidad en niveles (baja, media y alta).. y finalmente concretar mecanismos adecuados que permitan un trabajo en red y el diseño y realización de itinerarios personalizados que mejoren la inserción sociolaboral..de las personas en riesgo o situación de exclusión social.

Ficha de derivación para participación en itinerarios



La “Ficha de derivación para participación en itinerarios” es el documento utilizado para derivar participantes entre SEF y EIS atendiendo al grado de empleabilidad.

Tras realizar la valoración del nivel de empleabilidad mediante la herramienta “**Valoración del nivel de empleabilidad**”, el/profesional debe plantearse si el recurso en el que está la persona usuaria es el más adecuado para seguir un itinerario profesional o si por el contrario debe ser derivada a otro recurso.

La “Ficha de derivación para participación en itinerarios” incluye los siguientes campos:

Datos de la entidad que propone la derivación

- Servicio de Empleo y Formación SEF
- Entidad que desarrolla programa de mejora de la empleabilidad

Datos de la persona propuesta para participar en itinerario

- Datos personales
- Datos relativos a la inscripción con código 19

Datos laborales de la persona

- Experiencia laboral

En este apartado debe recogerse las actividades laborales desarro-

lladas por la persona y que puedan estar registradas en su demanda de empleo, así como aquellas no regladas que pudieran haber desempeñado.

- Ocupación

Debe recogerse la situación laboral de la persona en la actualidad, así como el objetivo profesional de la persona derivada.

Actuaciones realizadas con la persona derivada

- Formación

Se debe especificar el nivel de estudios y las acciones formativas realizadas, las regladas que aparecen en la demanda de empleo, en caso de derivación del SEF o las realizadas en el marco de programas de mejora de la empleabilidad, regladas o no, en caso de derivación al SEF.

- Orientación laboral

En este apartado deben recogerse las actuaciones realizadas con el participante, así como las herramientas de búsqueda de empleo trabajadas.

- Recomendaciones

Es conveniente adjuntar un currículum actualizado del participante.

Diagnóstico para la empleabilidad

Este campo incluye la herramienta “**Valoración del nivel de empleabilidad**”.

Para cumplimentar esta herramienta se debe consultar el documento "**Descripción de indicadores incluidos en la herramienta Valoración de nivel de empleabilidad**".

Este documento recoge una descripción detallada de las 6 áreas y de las situaciones relacionadas con cada uno de los 3 niveles de empleabilidad. Esto permitirá realizar una valoración válida y fiable.

Se debe clicar para cada área en uno de los niveles de empleabilidad de acuerdo con las situaciones descritas.

Como hemos comentado en anteriores páginas, cuando se produzca un predominio de zonas sombreadas la persona podrá ser derivada al orientador especializado del SEF. En caso de que se produzca un predominio de zonas no sombreadas la persona se encuentra en situación de poder participar en un programa de empleabilidad del IMAS.

Diagnóstico para la empleabilidad

○ Inicial.

Se debe especificar el nivel que tenía la persona cuando se incorporó al recurso que realiza la derivación. Este nivel se esta-

blece también en términos de baja, media y alta empleabilidad.

○ Actual

En este campo se especifica el nivel de empleabilidad que tiene la persona usuaria en el momento en que se realiza la derivación.

Firma electrónica

El documento se firma electrónicamente por el/la profesional que realiza la derivación.

Espacios y estructuras: Compartir, coordinarse, in- formarse.

- Introducción
- Estructuras existentes
- Creación de nuevos espacios y estructuras

En el Protocolo de Coordinación se establece como objeto *definir, fomentar e impulsar un marco general de coordinación y colaboración...*

El protocolo persigue, precisamente, la coordinación entre las diferentes entidades para dar una respuesta ajustada a la situación que en ese momento presenta la persona usuaria para su inserción sociolaboral.

El punto II. Compromisos de las partes se recoge:

...Promover una atención integral de las necesidades de las personas en riesgo o situación de exclusión.

Optimizar recursos existentes

Posibilitar derivaciones adecuadas, en su caso, facilitando la coordinación entre todos los destinatarios que participan en los procesos de inserción...

Cada entidad dispone de recursos, programas y experiencias no siempre conocidos por el resto de profesionales. Se considera necesario formalizar espacios y estructuras, en la metodología de trabajo de este protocolo, que permitan compartir experiencias, informar sobre los recursos de cada entidad y coordinarse para optimar el uso de los recursos disponibles.

En algunas zonas geográficas existen experiencias con diferentes formatos de coordinación o intercambio de información. Estos espacios se han creado por iniciativa de los/

las técnicas de las diferentes entidades presentes en la zona.

Formalizar estos espacios facilitaría:

Por una parte, **el cumplimiento del objeto del protocolo y de los compromisos** acordados entre las partes.

Por otro lado, la generalización de experiencias de coordinación evitando que dependa de la buena voluntad de las personas implicadas.

En primer lugar, se considera importante tener en cuenta las estructuras existentes de coordinación y participación con la finalidad de no duplicar y de continuar con la forma de trabajo ya implementada en cada área.

Estructuras existentes

Comisiones de Coordinación y Seguimiento de los Programas de Inserción Sociolaboral y Mejora de la Empleabilidad del IMAS

Estas comisiones de coordinación y seguimiento están reguladas en la orden que recoge las bases de las subvenciones para llevar a cabo los “Programas de Inserción Sociolaboral y Mejora de la Empleabilidad del IMAS.

Esta orden se emite con carácter anual por la Consejería de Mujer, igualdad, LGTBI, Familias y Política Social de la Región de Murcia.

Actualmente está regulada por el artículo 24 de la Orden de 29 de mayo de 2018 de la Consejería de familia e Igualdad de oportunidades, por la que se aprueban las bases reguladoras de estas subvenciones (BORM, nº 128 de 5/6/2018), modificado por la Orden de 29 de abril del 2019 (BORM, nº 103 de 7/5/2029)

Artículo 24 - Seguimiento de los programas.

El seguimiento de los programas se realizará:

...2. A través de una Comisión de Coordinación y Seguimiento para cada uno de los programas...

● Composición de las comisiones de coordinación y seguimiento

Sobre la composición la normativa recoge, también en su artículo 24:

...estará compuesta como mínimo por las siguientes personas:

- Presidente/a: La Jefa de Servicio de Programas de Inclusión y Corresponsabilidad Social o persona en quien delegue.*
- Secretario/a: El técnico del Servicio de Programas de Inclusión y Corresponsabilidad Social encargado del seguimiento del programa.*
- Las personas designadas por la Entidad que realiza el Programa.*

- *Las personas designados por los servicios sociales de atención primaria, del municipio o municipios de procedencia mayoritaria de los participantes en el Programa y/o de otros organismos públicos relacionados con el desarrollo del programa.*

● Frecuencia de las comisiones de coordinación y seguimiento

Se regula como sigue:

Las comisiones de Coordinación y Seguimiento se reunirán al menos una vez por programa, generalmente a convocatoria del Secretario/a y a instancias del Presidente/a.

Al objeto de favorecer la coordinación y seguimiento de los programas que se desarrollen en una misma zona geográfica o en un mismo ámbito de actuación, se podrán celebrar comisiones que contemplen más de un programa o bien otorgar carácter de Comisión de coordinación y seguimiento a otros foros de coordinación, siempre que se encuentren representados los agentes implicados en los procesos de incorporación sociolaboral de las personas que participan en los programas.

Cuando las circunstancias así lo aconseje la Comisión de coordinación podrá realizar el seguimiento de la ejecución de un programa en varias de sus ediciones con el fin de evaluar la eficacia del mismo.

Respecto a los programas de mejora de la empleabilidad para jóvenes su regulación es igual y se recoge en el art 26 de la Orden de 6 de junio de 2018 de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por la que se aprueban las bases de estas subvenciones (BORM nº 132 de 11 de junio de 2018) y su modificación de 29/4/2019 (BORM, nº 103 de 7/5/2019).

Creación de nuevos espacios y estructuras

Desde los primeros acuerdos se incluye diferentes formulas que responden a un trabajo coordinado para dar una respuesta ajustada a las necesidades de la persona.

La aplicación de algunas de estas formulas incluidas en los acuerdos se ha encontrado con algunas dificultades relacionadas con los procedimientos de trabajo de cada entidad o el desconocimiento en una misma área geográfica de las personas implicadas en cada entidad.

Actualmente se sigue trabajando para dar respuesta a las dificultades surgidas, implementar mejoras y continuar desarrollando la metodología de trabajo de este protocolo.

Se ha creado un directorio con los datos de contacto de los/las profesionales directamente implicados en este procedimiento de

trabajo para facilitar el contacto entre ellos y la localización de los recursos disponibles.

En cada recurso se ha designado una persona responsable de mantener actualizados los datos de su entidad.

Este directorio se encuentra ubicado en:

**Pasarela de Acceso a los
Servicios Electrónicos**



El Grupo de Trabajo Postdiagnóstico ha abordado, entre otras cuestiones, la creación y formalización de espacios de trabajo.

Se pretende que en estos espacios se pueda:

- Concretar la forma de trabajo colaborativo
- Compartir información sobre los recursos del ámbito geográfico relacionados con la formación y la empleabilidad que puedan dar respuesta a este colectivo.
- Concretar y elevar propuesta de los recursos que den respuesta a las necesidades de empleo y formación en el territorio.

- Plantear dificultades que surjan en la aplicación del procedimiento de trabajo.

Se sigue trabajando en concretar el funcionamiento, la periodicidad, las figuras de coordinación, las áreas territoriales y los participantes.

7

Comisión de seguimiento

El Protocolo de Coordinación recoge el compromiso de constituir una Comisión de Seguimiento para la planificación, seguimiento y evaluación de las actuaciones objeto del mismo.

En noviembre de 2019 se crea la Comisión de Seguimiento del Protocolo de Coordinación para Mejorar la Inserción Sociolaboral de Personas en Situación o Riesgo de Exclusión Social, como órgano colegiado responsable de la planificación, seguimiento y evaluación de las actuaciones objeto de dicho protocolo.

Esta Comisión **tiene carácter de grupo o comisión de trabajo**, y se adscribe a la Consejería de Mujer, Igualdad, LGTBI, Familias y Política Social, a través de la Dirección General de Política Social y Relaciones con el Tercer Sector.

Se rige, además de por lo dispuesto en la propia orden,

...por lo dispuesto en los artículos 15 a 18 de la Ley 40/2015, de 2 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público para órganos colegiados,

Protocolo de Coordinación .

III. Comisión de seguimiento

Las partes se comprometen a constituir una Comisión de seguimiento para la planificación, seguimiento y evaluación de las actuaciones objeto de este protocolo.

La Comisión estará formada por un representante de cada una de las entidades firmantes y se reunirá periódicamente a solicitud de cualquiera de las partes, y por lo menos, una vez al año.

así como en los artículos 23 y 24 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de organización y régimen jurídico de la Administración Pública de la Región de Murcia, en lo que sea de aplicación.

Composición

La Comisión de Seguimiento tendrá la siguiente estructura y composición:

Presidencia

Director/a General de Servicios Sociales y Relaciones con el Tercer Sector.

Vicepresidencia

Director/a General del Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF)

Vocalías

Director/a Gerente del Instituto Murciano de Acción Social (IMAS)

Director/a General de Diálogo Social y Bienestar Laboral

Secretaría

Técnico de la Dirección General de Servicios Sociales y Relaciones con el Tercer Sector

Los objetivos que debe perseguir la Comisión de Seguimiento del Protocolo de Coordinación son:

- Planificación de las actuaciones.
- Seguimiento de las actuaciones.
- Evaluación de las actuaciones.

La orden establece las funciones que corresponden a la Comisión de Seguimiento para cumplir con los objetivos descritos.

Para el cumplimiento de los objetivos establecidos..., corresponde a la Comisión de Seguimiento, el ejercicio de las siguientes funciones:

a) Realizar el seguimiento y evaluación del funcionamiento del Protocolo, estableciendo al efecto los procedimientos oportunos.

b) Encomendar al Equipo Técnico la realización de informes, estudios o propuestas acerca de la inserción socio-laboral de personas en situación de riesgo o exclusión social, aprobarlos y elaborar el documento de conclusiones.

c) Elevar el resultado de su seguimiento y evaluación a las Secretarías Generales de las Consejerías competentes en materia de acción social y empleo.

Periodicidad de las reuniones

En cuanto a la periodicidad de las reuniones, la orden recoge:

La Comisión de Seguimiento se reunirá con carácter ordinario semestralmente y con carácter extraordinario, previa convocatoria de la Presidencia, a iniciativa de ésta o de un tercio de sus miembros.

Equipo técnico

La orden incluye la constitución de un **Equipo Técnico** propuesto por la Comisión de Seguimiento.

● Funciones

Este equipo tendrá las siguientes funciones:

...la realización de informes, estudios o propuestas sobre aquellos asuntos que específicamente les sean encomendados por la citada Comisión, con sujeción a las directrices y plazos que la misma determine.

● Composición

La composición del Equipo Técnico será acordada por la comisión de Seguimiento. Como mínimo incluirá:

- 1 representante de la Administración Local, designado por la Federación de Municipios de la Región de Murcia (FMRM).

- 1 representante de la Iniciativa social, designado por la Plataforma del Tercer Sector.

El Presidente de la Comisión de Seguimiento, a iniciativa propia o de cualquiera de los miembros, podrá reclamar:

...la colaboración de cualquier otra personas ajena que pueda aportar sus conocimientos profesionales especializados en la materia.

● Periodicidad de las reuniones

Las reuniones del Equipo Técnico serán convocadas por el Secretario de la Comisión de Seguimiento.

El Equipo Técnico se reunirá, previa convocatoria del Secretario de la Comisión de Seguimiento, cuantas veces considere oportuno para el ejercicio de sus funciones...

La disolución del equipo estará sujeta a la consecución de los objetivos propuesto. Podrá ser permanente.

y será disuelto una vez cumplidos los objetivos que hubiesen motivado su creación, salvo que las acciones que se les asignen fueran convertidas en permanentes.

● Propuestas adoptadas

Las propuestas acordadas por el Equipo Técnico podrán ser modificadas por la Comisión de Seguimiento. Será esta comisión quien ratifique las propuestas.

8

Glosario de términos

-  Fondo Social Europeo
 -  Red Pública Regional de Servicios Sociales
-  EAPN
 -  Red de Inclusión Social (RIS)
-  Renta básica de inserción
 -  Medidas para la inserción
-  Proyectos individuales de inserción
 -  Programas de integración social
-  Programas de integración laboral
 -  Programas de Empleabilidad del IMAS
 -  Equipo técnico de los programas de empleabilidad
 -  Programas de Garantía Juvenil del IMAS
-  Medidas complementarias de carácter económico
 -  Ayudas para Programas de integración sociolaboral (APIS)
-  Plan general de Inclusión Social
 -  Itinerarios de inserción sociolaboral
-  Programa de Acompañamiento para la Inclusión Social (PAIN)
 -  Ingreso mínimo vital
-  Empleabilidad
 -  Orientación laboral
-  Orientador/a laboral especializado

Fondo Social Europeo

En la web oficial de la Unión Europea se recoge que el FSE es: *el principal instrumento con el que Europa apoya la creación de empleo, ayuda a las personas a conseguir mejores puestos de trabajo y garantiza oportunidades laborales más justas para todos los ciudadanos de la UE. Para ello, el FSE invierte en capital humano europeo: trabajadores, jóvenes y todas aquellas personas que buscan empleo. La financiación del FSE, que asciende a 10 000 millones de euros al año, mejora las perspectivas laborales de millones de europeos, en especial de quienes tienen dificultades para encontrar trabajo.*

La Unión Europea **tiene el compromiso de** crear más y mejores empleos y de **contribuir a una sociedad más inclusiva**. Estos objetivos constituyen el núcleo de la estrategia Europa 2020, que busca generar un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo en la UE. Este desafío resulta aún más exigente en el actual contexto de crisis económica. El FSE desempeña un papel importante a la hora de conseguir los objetivos europeos y mitigar las consecuencias de la crisis económica, sobre todo el aumento de los niveles de desempleo y pobreza.

Entre sus prioridades se encuentra:

ayudar a personas de grupos desfavorecidos a encontrar trabajo. Esto contribuye a reforzar la “inclusión social”, pues el em-

pleo cumple un papel crucial en la integración social y en la vida cotidiana. La crisis financiera ha obligado a redoblar los esfuerzos por ayudar a las personas a mantener su empleo o, cuando lo pierden, a reincorporarse al mercado laboral lo más rápidamente posible.

Red Pública Regional de Servicios Sociales

Logo que representa El Sistema Público de Servicios Sociales de la Región de Murcia se articula a través de la Red Pública Regional de Servicios Sociales.

EAPN EU, EAPN-ES, EAPN RM

● EAPN EU



La Red Europea de Lucha contra la Pobreza (EAPN) fue creada en diciembre de 1990.

En su página oficial se describen como:

la mayor red europea de redes nacionales, regionales y locales, en la que participan ONG y grupos de base que luchan contra la pobreza, así como organizaciones europeas activas en la lucha contra la pobreza y la exclusión social.

Actualmente forman parte de la EAPN 31 redes nacionales de organizaciones voluntarias y grupos de base y 13 organizaciones europeas.

Estas organizaciones y grupos llevan a cabo actividades destinadas a combatir la pobreza y la exclusión social.

- Educación y formación
- Servicios y actividades destinadas a la participación y el empoderamiento de las personas en situación de pobreza y exclusión social.

EAPN tiene estatus consultivo con el Consejo e Europa y es miembro fundador de la Plataforma Social (Plataforma de ONG Sociales Europeas)

● EAPN ES



EUROPEAN ANTI POVERTY NETWORK ES

La EAPN-ES (Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español) nace en 1991 y se refunda en 2004 como red de ONG comprometidas por la inclusión social de personas que sufren pobreza y exclusión social.

Forman parte de esta 19 EAPN autonómicas y 18 entidades de ámbito estatal, todas ellas de carácter no lucrativo y con un objetivo común: la lucha contra la pobreza y la exclusión social.

Cuenta con una plantilla de 22 personas y un equipo de 125 personas voluntarias que colaboran en las actividades y grupos de trabajo de la Red.

● EAPN RM

La Red Contra de lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de la Región de Murcia fue creada en el año 2004.

Se consideran un espacio de reflexión, debate, incidencia política, difusión, sensibilización formación en temas referidos al ámbito de la inclusión social.

En su página web se definen como:

Es una red independiente, plural y horizontal de entidades no lucrativas y grupos involucrados en la lucha contra la pobreza y la exclusión social, cuyo objetivo es situar en el centro de los debates políticos la erradicación de la pobreza y la exclusión social y facilitar el ejercicio de derechos y deberes de las personas que viven en situación pobreza y exclusión.

Su objetivo principal es:

Ser la organización de referencia en la Región de Murcia en el ámbito de la pobreza y la exclusión social, con una gran capacidad de incidencia en las políticas, e interlocutor reconocido y directo en el diálogo social y civil.



La Red de Inclusión Social (RIS) 2017-2020 es:

es un espacio de intercambio y de diálogo financiado y promovido por el Fondo Social Europeo con el fin de mejorar las políticas y la práctica para la inclusión social

Es una iniciativa conjunta de:

- Unidad Administradora del Fondo Social Europeo
- Ministerio de Trabajo y Economía Social
- Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social y de la Dirección General de Servicios para las Familias y la Infancia
 - Actúa como representante de la coordinación técnica de la Red
 - Realiza las funciones de Secretariado permanente
 - Encargada de la difusión de la información a sus miembros
 - Organiza las reuniones

Compuesta por:

Representantes de las administraciones públicas responsables de gestionar los fondos comunitarios y las políticas de inclusión social, a nivel europeo, estatal, autonómico y local

Está compuesta por tanto pro representantes de los servicios sociales y de los servicios de empleo de las CCAA.

También forman parte de esta red las entidades sociales sin

ánimo de lucro que participan en la implementación del Programa Operativo de Inclusión Social y para el fomento de la Economía Social (POISES), del Programa Operativo de Empleo, Formación y Educación (POEFE) y del Programa Operativo de Empleo Juvenil (POEJ).

Finalmente, también son miembros de la RIS las organizaciones sindicales y empresariales más representativas (CCOO, UGT, CEOE y CEPYME).

A ello se han unido recientemente la representación de los tres Altos Comisionados para la Lucha contra Pobreza Infantil, Reto Demográfico y Agenda 2030.

Antecedentes:

La actual RIS toma el relevo a la Red que estuvo en funcionamiento entre 2010 y 2014.

Las actividades que lleva a cabo están relacionadas con:

- Promover el intercambio de conocimiento y detección y análisis de buenas prácticas.
- Apoyar jornadas de formación conjunta.
- Organizar grupos de trabajo para analizar y profundizar en los procesos de inserción.
- Elaborar estudios temáticos y celebrar seminarios temáticos de presentación.

● Concepto

Decreto nº163/2017, de 31 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 3/2001, de 16 de marzo, de Renta Básica de Inserción de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Título II. La Renta Básica de Inserción

Artículo 3. Concepto, naturaleza jurídica y finalidad.

1. *Es una prestación periódica de naturaleza económica, integrada por la suma de una prestación básica de carácter mensual y un complemento variable en función de los miembros que formen la unidad de convivencia* definida en el artículo 9, así como, en su caso, por otros complementos en concepto de ayuda escolar y de transporte para la asistencia a actividades de formación.

2. *La Renta Básica de Inserción tiene naturaleza alimenticia, por lo que su finalidad es contribuir a la satisfacción de lo indispensable para el sustento, habitación, vestido y asistencia médica, en los términos establecidos en el artículo 142 del Código Civil.*

● Titulares / perceptores

Artículo 5. Titulares.

1. *Con carácter general, podrá ser titular... la persona que cumpla los requisitos establecidos...*

2. *Excepcionalmente se podrá solicitar cambio de titular ...*

Ley 3/2007, de 16 de marzo, de Renta Básica de Inserción de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Texto consolidado, última modificación: 30 diciembre de 2013.

Título II. La Renta Básica de Inserción

Capítulo I. Finalidad y naturaleza

Artículo 6. Perceptores

1. *Podrán ser perceptores de Renta Básica de Inserción:*

a) *Los titulares de la Renta Básica de Inserción.*

b) *Los miembros adultos de la unidad de convivencia u otro familiar del titular, propuestos por el propio titular o por el centro de Servicios Sociales y que fueren designados al efecto por el Instituto Murciano de Acción Social.*

2. *Excepcionalmente, y por causas objetivamente justificadas en el expediente, podrán tener la consideración de perceptores, personas ajenas al titular y a su familia, designadas expresamente por el IMAS, pertenecientes preferentemente a entidades colaboradoras de carácter social, en las condiciones que reglamentariamente se determinen.*

Medidas para la inserción

Decreto nº163/2017, de 31 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 3/2001, de 16 de marzo, de Renta Básica de

Inserción de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Título V. Medidas para la inserción

Artículo 37. Definición

Se consideran medidas de inserción las destinadas a la promoción de personas que se encuentren en situación o riesgo de exclusión social, facilitando su acceso a los recursos sociales y, en su caso, laborales en igualdad de condiciones que el resto de miembros de la comunidad a la que pertenezcan y favoreciendo su autonomía personal y social.

Artículo 38. Tipos de medidas

1. Proyectos individuales de inserción

2. Programas de integración social

3. Programas de integración laboral

4 Medidas complementarias de carácter económico

5. Planes de inclusión social

Proyectos individuales de inserción

El proyecto individual de inserción es un conjunto de acciones destinadas a la integración social y laboral de las personas, con el fin de evitar situaciones de exclusión social y su cronificación. En él se establecerán las medidas y apoyos personalizados para la integración social y laboral a los que se refiere el artículo 1.1 de la Ley 3/2007, de 16 de marzo.

Podrá contemplar actuaciones y medidas para la incorporación social, y en su caso laboral, entendidas como la aplicación de todos los recursos sociales, de índole educativa, formativa, laboral, sanitaria, social y de vivienda, de carácter municipal, regional o estatal, que permitan garantizar el acceso a la integración social y a la incorporación laboral de los participantes en proyectos de inserción.

● Beneficiarios

Además del titular, el resto de beneficiarios de la Renta Básica de Inserción.

● Elaboración y participación

Se elaborarán por los servicios sociales de atención primaria, contando con la participación y consentimiento de los interesados. Les corresponderá la detección de la posible situación de riesgo y la suscripción de los proyectos, así como su seguimiento, en coordinación con otros organismos públicos o entidades privadas que colaboren en el desarrollo del proyecto.

Programas de integración social

Están constituidos por actividades organizadas, que tienen como finalidad la

prevención de procesos de exclusión y la promoción personal y social de quienes se encuentren en situación de dificultad social o riesgo de exclusión.

Podrán incluir actividades de acompañamiento social, promoción personal, formación, mediación, acceso al empleo y a los recursos sociales, equilibrio en la convivencia comunitaria, vivienda y cualesquiera otras que favorezcan la inclusión social de las personas que participen en ellos.

Programas de integración laboral: Programas de empleabilidad /Garantía Juvenil

Los programas de integración laboral son actividades organizadas, dirigidas a facilitar la incorporación al mercado laboral de personas que, por sus características, no pueden acceder al mismo en condiciones de igualdad.

● Podrán incluir

1. Medidas de formación laboral

Dirigidas a la adquisición de competencias profesionales

2. Medidas para mejorar las condiciones de empleabilidad y facilitar la incorporación laboral

a) Itinerarios socio-laborales

Acciones para mejorar la empleabilidad

b) Empleo social protegido

c) Autoempleo

● Programas de empleabilidad

Son un recurso especializado para la integración sociolaboral y mejora de la empleabilidad de las personas en situación o riesgo de exclusión social, a través de itinerarios de inserción sociolaboral y otras medidas complementarias.

Los itinerarios pretenden conseguir la inserción socio-laboral mediante el desarrollo de estrategias de carácter integral, que combinen medidas de intervención social y personal con otras medidas formativas y laborales que mejoren las posibilidades de integración laboral.

Los itinerarios comprenden las siguientes acciones:



- **Equipos técnicos encargados de la ejecución de los programas de empleabilidad.**

El artículo 6 de la orden reguladora de bases para las subvenciones para el desarrollo de programas de integración socio-laboral y mejora de la empleabilidad, (BORM no 128 de 5 de junio de 2018), y el artículo 6 de la resolución de convocatoria para 2020 (BORM no 169 de 23 de julio de 2020), establecen:

“...A los efectos de garantizar la calidad del servicio, el equipo técnico encargado de la ejecución del programa deberá estar constituido al menos por un trabajador social, un orientador laboral y el personal docente...”

Los formadores encargados del desarrollo de la formación ocupacional deberán acreditar que disponen de los conocimientos necesarios para el desempeño del oficio del que se trate, preferentemente de acuerdo a lo establecido en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Para las categorías profesionales no recogidas en la tabla anterior, será exigible la titulación necesaria para el adecuado desempeño de las funciones encomendadas...”

- **Programas de empleabilidad: Garantía Juvenil**

Son un recurso especializado para la integración sociolaboral y mejora de la empleabilidad.

Van dirigidos a jóvenes en situación o riesgo de exclusión social, menores de 30 años, inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Medidas complementarias de carácter económico: Ayudas para Programas de Integración Sociolaboral (APIS)

Tendrán consideración de medidas complementarias de carácter económico, integradas en el sistema público de servicios sociales de la CARM, siguientes ayudas de inserción y protección social:

1. Ayudas Periódicas de Inserción y Protección Social	(APIPS)
2. Ayudas no Periódicas de Inserción y Protección Social	(ANPIPS)
3. Ayudas Individualizadas a Personas con Discapacidad	(AIPD)
4. Ayudas para Programas de Integración Sociolaboral	(APIS)

- **Ayudas para Programas de Integración Sociolaboral (APIS)**

Son una de las medidas de inserción contempladas en el Decreto 163/2017, de 31 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Renta Básica.

Están sujetas a convocatoria, habitualmente de carácter anual.

Pretenden facilitar la contratación laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social, que por sus especiales circunstancias, no puedan acceder al mismo en condiciones de igualdad.

La finalidad de estas ayudas es sufragar parcialmente los gastos derivados de la contratación de personas en situación o riesgo de exclusión social. A través de estas contrataciones se les ofrece la oportunidad de adquirir una experiencia válida de inserción en el mercado laboral.

Podrán ser **solicitantes y beneficiarios** de estas ayudas las Instituciones sin fin de lucro ubicadas en la Región de Murcia.

Estas ayudas tendrán como **destinatarios de la contratación laboral** a personas en situación o riesgo de exclusión social:

Titulares y beneficiarios de la prestación de la Renta Básica de Inserción y de las Ayudas Periódicas de Inserción y Protección Social o similares, que se encuentren en edad laboral y estén realizando un proyecto/itinerario individualizado de inserción sociolaboral.

Personas que hayan finalizado o se encuentren realizando un proyecto/itinerario de inserción sociolaboral en programas desarrollados por la administración regional o local o por instituciones sin fin de lucro.

Personas que, habiendo sido contratadas a través de programas de integración sociolaboral con anterioridad, no hubieran alcanzado los objetivos previstos en su proyecto/itinerario individualizado de inserción, siempre que su renovación sea valorada como procedente por el Servicio competente de la Dirección General de Pensiones, Valoración y Programas de Inclusión del IMAS.

Plan General de Inclusión Social

El Decreto nº 163/2017, de 31 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 3/2007, de 16 de marzo, de Renta Básica de Inserción de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, dedica su capítulo VI al Plan de Inclusión Social.

Los Planes de Inclusión social son una de los 5 tipos de medidas para la inserción que detalla esta normativa.

El Plan Regional de Inclusión Social recoge la política dirigida a la atención de colectivos

sociales vulnerables y/o en riesgo de exclusión social de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

comprenderá el conjunto de actuaciones que, desde los Sistema de Protección Social se ponen en marcha para mejorar las atenciones a las personas y familias en dicha situación.

*El Plan Regional **se aprobará**, a propuesta de la Consejería competente en materia de política social, por Consejo de Gobierno **para un periodo de cuatro años**. En el proceso de elaboración se dará participación a todos los actores sociales que intervienen en la atención a las personas en situación de vulnerabilidad y/o riesgo de exclusión social, procedentes de la Administración Regional, Local y de la Iniciativa Social.*

Itinerarios de inserción sociolaboral

Los itinerarios pretenden conseguir la inserción socio-laboral mediante el desarrollo de estrategias de carácter integral, que combinan medidas de intervención social y personal con otras medidas formativas y laborales que mejoren las posibilidades de integración laboral.

Los itinerarios comprenden las siguiente acciones: acogida, estudio y diagnóstico de la situación de la persona, atención social integral, diseño del itinerario: formación (en competencias personales y sociales, de tipo pre-laboral, en nuevas tecnologías, ocu-

pacional y prácticas en empresas), prospección en empresas, seguimiento y apoyo en la primera etapa de la incorporación laboral, etc.

Programa de acompañamiento PAIN

Es un dispositivo de atención a las personas y grupos sociales en situación de exclusión o en riesgo de exclusión desde los servicios sociales de atención primaria.

Se concreta en **equipos específicos de intervención** integrados en el programa de prevención e inserción social en los centros de servicios sociales.

Están formados por:

- Trabajadores sociales
- Educadores
- Asesores laborales
- Psicólogos.

Entre sus objetivos se encuentran:

- La detección y diagnóstico de los factores y situaciones de riesgo de exclusión social en su territorio.
- El asesoramiento técnico y el apoyo necesario a las personas con dificultad de integración social, promoviendo actuaciones que les capaciten para acceder a los recursos sociales y permitan su participación social.

- La propuesta y articulación de itinerarios de inserción social personales.
- Facilitar una formación social, educativa, profesional y ocupacional a las personas en situación de exclusión, promoviendo el acceso a programas de inserción social, laboral y comunitaria.
- El fomento de las redes sociales y el trabajo en red.

Ingreso mínimo vital

El Ingreso Mínimo Vital es una prestación dirigida a prevenir el riesgo de pobreza y exclusión social de las personas que viven solas o están integradas en una unidad de convivencia y carecen de recursos económicos básicos para cubrir sus necesidades básicas.

Se configura como derecho subjetivo a una prestación económica, que forma parte de la acción protectora de la Seguridad Social, y garantiza un nivel mínimo de renta a quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad económica. Persigue garantizar una mejora real de oportunidades de inclusión social y laboral de las personas beneficiarias.

Opera como una red de protección dirigida a permitir el tránsito desde una situación de exclusión a una participación en la sociedad. Contendrá para ello en su diseño incentivos al empleo y a la inclusión, articulados a través de distintas fórmulas de cooperación entre administraciones.

Código utilizado por el SEF para identificar al colectivo en situación o riesgo de exclusión social.

Empleabilidad

Conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo.

Orientación laboral

Proceso de ayuda y acompañamiento en el desarrollo de competencias personales y laborales que sitúen a la persona en una posición favorable ante el empleo y posibiliten el acceso y/o mantenimiento de un puesto de trabajo, partiendo de la determinación previa de su nivel de empleabilidad.

Orientador/a laboral especializada

Persona de referencia, para un colectivo específico, dentro del equipo de orientación laboral en cada oficina de empleo:

- Situación o riesgo de exclusión social
- Garantía Juvenil
- Víctimas de violencia de género
- Parados de larga duración

9

Modelos, herramientas e instrucciones

Los modelos y herramientas que incluye este procedimiento de trabajo se revisan periódicamente atendiendo a las sugerencias de las personas implicadas y a la valoración tras un tiempo de aplicación.

Todos estos documentos pueden descargarse desde:

<https://www.murciasocial.es/web/guest/sociolaboral>

La denominación del enlace del documento en esta ubicación web responde a la siguiente estructura:

Entidad/es
que lo utilizan



Denominación
del documento



Fecha de su última
modificación

Esta denominación permite localizar fácilmente los documentos a utilizar según la tipología de entidad, así como comprobar la última versión del documento.

Los documentos incluyen los logos de: Unión Europea, Fondo Social europeo, Comunidad Autónoma, IMAS, SEF y Red Pública de Servicios Sociales. Cada entidad puede añadir los logos que considere necesarios según las necesidades de su programa o servicio. Para los documentos utilizados por IMAS y EIS no necesario incluir el logo de la Red Pública de Servicios Sociales.

En esta sección podremos encontrar el listado y enlace de los diferentes modelos y herramientas así como las instrucciones elaboradas para su cumplimentación.

SSAP SS Especializados

9.1 Modelos y herramientas a utilizar por SSAP y SS Especializados

73

9.2 Manual de indicadores utilizados en la herramienta “Valoración de la situación social”

SSAP
SS Especializados
EIS

98

9.3 Hoja de instrucciones para cumplimentar el documento “Acreditación de la Situación social”

SSAP
SS Especializados

86

SEF EIS

9.4 Modelos y herramientas a utilizar por SEF y EIS

74

9.5 Instrucciones para cumplimentar la herramienta “Valoración de la empleabilidad”

SEF
EIS

110

9.1

Modelos y herramientas a utilizar por SSAP y SS Especializados

Modelo de solicitud de acreditación de la situación social

Modelo utilizado por la persona para solicitar la acreditación de la situación social a SSAP.

Cada centro de SSAP podrá utilizar su propio modelo si lo tuviera.



Modelo de consentimiento

Autorización para la obtención, tratamiento y cesión de datos personales.

Cada centro de SSAP podrá utilizar su propio modelo si lo tuviera.

Herramienta de valoración de la situación social

Herramienta para valorar de forma homogénea la situación de riesgo o exclusión social.

Se recomienda consultar el “Manual de indicadores” utilizados en esta herramienta (apartado 10.2)



Modelo de acreditación de la situación social

Este modelo recoge la acreditación o no acreditación de la situación o riesgo de exclusión social que ha dado como resultado la valoración de previa.

Es imprescindible consultar la hoja de instrucciones para su cumplimentación (apartado 10.3)



Herramienta de valoración para proceso de empleabilidad

Este documento se puede usar como herramienta para valorar si la persona está preparada para iniciar un proceso de empleabilidad.

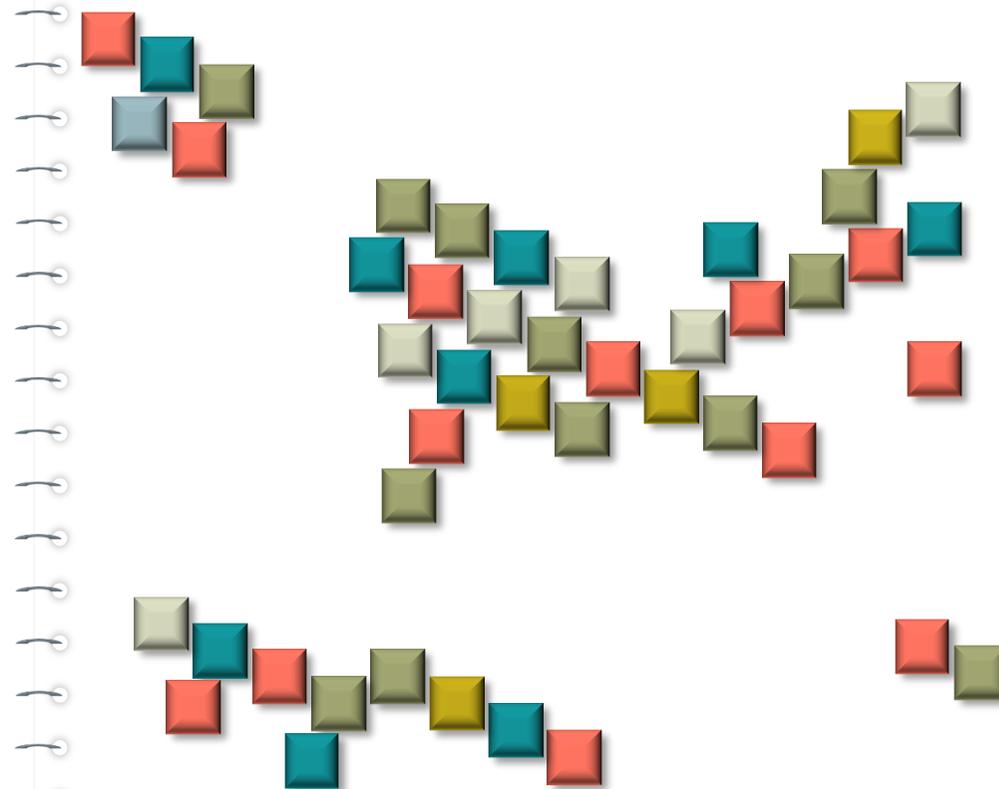
También se usa como modelo de envío de información a la entidad a la que se deriva a la persona..

9.2

Manual de indicadores
utilizados en la herramienta
“Valoración de la situación
social”

SSAP
SS Especializados
EIS

Manual de indicadores utilizados en la herramienta “Valoración de la situación social” para acreditación de la situación social Código 19



Recursos económicos

● INGRESOS

1.– Ingresos Insuficientes:

Hablamos de ingresos insuficientes en aquellos casos en los que, debido a la cantidad de los mismo en relación con el número de miembros de la unidad de convivencia, esto **no permitan atender de manera adecuada necesidades básicas**:

-Alimentación

-Vestido y calzado

-Suministros (agua, luz, gatos de comunidad...)

-Gastos educativos básicos (material escolar)

-Gatos farmacéuticos

-Reparaciones mínimas en la vivienda

-Y cualquier otro del que dependa la salud y la seguridad de los miembros de la unidad familiar.

La insuficiencia de ingresos debemos entenderla en términos de disponibilidad objetiva, al margen del uso y organización que se haga de los mismos. Esto supone que no estaremos en presencia de este indicador cuando la no cobertura de las necesidades básicas mencionadas derive de una mala organización doméstica o de gastos superfluos que se anteponen a las necesidades básicas.

2.– Irregularidad de ingresos:

Estaremos ante ingresos irregulares cuando se den periodos de tiempo frecuentes (de un mes o más de duración) durante los cuales la cantidad de ingresos percibidos (nulos o escasos) por la unidad de convivencia conduzca a las situaciones contempladas en el indicador anterior.

Si los ingresos, aun siendo irregulares, **permiten atender las necesidades básicas en cualquier periodo no marcaremos este indicador.**

● ACTIVIDAD

3.– Ausencia de actividad normalizada:

Estaremos en presencia de este indicador cuando la persona tenga edad y condiciones (físicas y mentales) para desempeñar una actividad laboral y se den las dos circunstancias siguientes:

- No haber realizado ninguna actividad laboral normalizada en el último año.
- En caso de realizarlas, haberlo hecho de manera ocasional, desvinculándose de las mismas por causa voluntaria.

Se excluyen aquellos casos en que la persona se encuentra en una fase de desocupación temporal, estando previsto que trabaje en cuanto se den las circunstancias de las que depende su trabajo o cambie su situación física: temporeros, baja por enfermedad o accidente...

Igualmente se excluyen de este indicador los casos de personas que trabajan en situación jurídicamente irregular en todas las formas que podemos situar dentro de la economía informal o sumergida.

Se considera que la persona está desarrollando una actividad normalizada cuando aún no estando desempeñando una actividad laboral, sí realiza una actividad formativa remunerada, por lo que esta última situación no quedará contemplada dentro de este indicador.

4.- Desempeño de actividades no normalizadas:

Nos referimos a todas aquellas actividades (por cuenta propia o ajena) que no se suponen formas reconocibles *jurídicamente/ socialmente* de actividad laboral, tales como:

- La mendicidad en sus diversas formas
- El ejercicio de la prostitución
- La compra-venta de productos no autorizados, etc.

Estas actividades actúan como refuerzos de su propia situación de exclusión.

Entenderemos que las formas laborales incluidas en la economía sumergida o informal no forman parte de este indicador.

Hábitat

● VIVIENDA

5.- Carencia de vivienda normalizada:

Estaremos en presencia de este indicador cuando la persona de referencia y, en su caso, la unidad de convivencia a que pertenece:

- Utilice un alojamiento “no habitual”*, o
- Carezca de cualquier tipo de alojamiento.

Entenderemos como alojamiento no habitual, aquel que carezca de las condiciones mínimas de habitabilidad establecida por la legislación correspondiente.

Se incluyen en este apartado:

- Las chabolas
- Los automóviles (en funcionamiento o en estado de abandono),
- Las construcciones abandonadas en estado de deterioro, etc...

En cualquier caso, el término “carencia” debe interpretarse en término de inexistencia y nunca en términos de propiedad. En este sentido una personas que disponga de vivienda, aunque no sea propietario de ella o no cuente con contrato de arrendamiento, no entraría dentro del ámbito conceptual de este indicador. Se incluirán en este indicador los casos en los que la persona/ unidad de convivencia viva temporalmente en un establecimiento colectivo (albergue) que sea inadecuado para sus condiciones normales de vida y puedan desencadenar o empeorar un proceso de exclusión.

En general podemos diferenciar tres situaciones:

- Por un lado, persona con vivienda
- Por otro, personas sin hogar cuando el hábitat no reúne condiciones adecuadas (ejemplo: chabola)
- Y finalmente la persona que vive en la calle,

Esta última situación hay que diferenciarla de personas sin hogar, reflejando el apartado de observaciones que la persona vive en la calle.

6.– Déficit de equipamientos básicos y/o condiciones de la vivienda:

Deberá marcarse este indicador en aquellos casos en los que la vivienda habitual del usuario carezca de uno o más de los siguientes equipamientos:

- **Agua apta para el uso humano** (higiene personal, lavado de ropa y vajilla) disponible en el propio domicilio y distribuida al menos en cocina y baño. **No es necesario que el agua reúna las condiciones precisas para el consumo.**
- **Instalación de saneamiento para la recogida de aguas fecales y residuales**, independientemente de que su conducción vaya a una red de saneamiento general o particular. En el caso de que se disponga de saneamiento particular por medio de pozo ciego o similares, éste deberá encontrarse debidamente alejado de la vivienda y aislado con el fin de evitar emanaciones exteriores.

- **Luz eléctrica** procedente de red general o de sistema de generación particular, **siempre que se encuentre distribuida por las diferentes piezas de la vivienda y permita el uso de electrodomésticos básicos** tales como lavadora, frigorífico, etc...
- **Retrete en el interior de la vivienda** en pieza independiente.
- Medios básicos de protección contra inclemencias climatológicas (puertas, ventanas...)
- Sistema (natural o artificial) para producir calor y **que permita preparar alimentos, calentar la vivienda y el agua.**
- **Utillaje para la conservación, preparación y consumo de alimentos.**
- **Utillaje para la higiene personal.**
- **Utillaje para el lavado de ropa** por medios manuales o mecánicos.
- **Mobiliario y vestido.**
- **Espacio habitable suficiente** en relación con el número de personas de manera que se eviten las situaciones de hacinamiento permanente con repercusiones para la salud y el desenvolvimiento normalizados de sus ocupantes.

● **RECURSOS Y CONDICIONES DEL ENTORNO**

7.– **Carencia o dificultades de acceso a los recursos del entorno:**

Se entenderá que estamos en presencia de este indicador

cuando no existan o resulte muy dificultoso acceder a la mayor parte de los recursos ordinarios de la comunidad, sean éstos públicos o privados, por alguno de los siguientes motivos:

- **Distancia considerable a los mismos** que obligue a emplear medios de transporte públicos o privados. (lejanía)
- **Inexistencia de medios de transporte próximos**, o en el caso de que estos transportes existan, escasa disponibilidad horaria (mala comunicación).
- **Presencia de barreras físicas** (ferrocarril, carretera, desniveles...) que precisen disponer de buenas condiciones de movilidad para superarlas.
- **Existencia de barreras arquitectónicas** en los edificios (o falta de adecuación de los mismos) que debido a las condiciones del individuo le dificultan o imposibilitan su acceso a los mismos.

8.- Deterioro y/o condiciones insalubres en el entorno:

A los efectos del presente indicador, estaremos ante un entorno físico deteriorado y/o insalubre cuando en el área espacial más próxima en que se encuentra la vivienda se de alguna de las circunstancias que se recogen a continuación:

- **Ausencia del mobiliario urbano** propio de la zona en que se encuentra enclavada la vivienda (bancos, papeleras, contenedores, equipamientos infantiles...) o en el caso de que exista, mala conservación del mismo.

- **Ausencia de zonas verdes**, o en el caso de que existan mala conservación de las mismas.
- Existencia de una **mayoría de viviendas en mal estado** de conservación o en amenaza de derrumbamiento.
- **Presencia frecuente de suciedad en las calles y espacios públicos** en general, derivada del descuido de sus habitantes o de la dejadez de los servicios públicos de limpieza.
- **Desperfectos en edificios y equipamientos públicos** derivados de actos intencionados o de la dejadez de los responsables públicos.
- **Proximidad de la vivienda** a espacios tales como **vertederos de residuos** (sólidos o líquidos urbanos, industriales o agrícolas)
- **Mala conservación de los viales públicos** (calzadas y aceras) o inexistencia de los mismos.
- **Carencia de alumbrado público.**
- **No procede la cumplimentación** de este indicador **si la persona vive en al calle**, situación que reflejaremos en el apartado de observaciones.

ÁREA DE CAPACIDADES Y HABILIDADES

En el caso de que no existan adicciones, enfermedad o discapacidad, lo señalamos marcando la opción de no procede, ya que con la opción no podemos interpretar que no existen limitaciones pero sí algún tipo de adicción o enfermedad/discapacidad, aunque en el momento de la valoración no dificulten ni el desarrollo de actividades cotidianas ni el acceso a los recursos.

Salud

● ADICCIONES

● LIMITACIONES FÍSICAS Y/O PSÍQUICAS

9.– Limitaciones para actividades cotidianas como consecuencia de enfermedad/discapacidad física/psíquica o adicciones:

Se marcará este indicador cuando debido a enfermedad o discapacidad física/psíquica, la personas se encuentre limitada o reducida su capacidad y autonomía para alguna o varias de las siguientes actividades:

- Levantarse, acostarse asearse, vestirse, bañarse y/o ducharse.
- Deambular dentro y/o fuera del domicilio.
- Realizar las tareas domésticas del hogar.
- Realización de compras para el hogar.

- Otras que puedan realizarse para el autocuidado y funcionamiento personal.
- Mantener las relaciones personales propias del entorno familiar y social del individuo.

10.– Limitaciones para acceder a los recursos sociales como consecuencia de enfermedad/capacidad física/psíquica, de la personas se encuentra limitada o reducida su capacidad y autonomía para alguna o varias de las siguientes actividades:

- Acudir al médico del Centro de Salud de la zona y otros servicios del entorno social cercano: Oficina Municipal, U.T.S., farmacia y otros establecimientos, etc.
- Seguir actividades de formación para la mejora de las capacidades sociales y/o laborales.
- Realizar las gestiones necesarias para la búsqueda de empleo.
- Realización de actividad laboral ordinaria con cumplimiento de las responsabilidades inherentes al empleo.

Competencias laborales y sociales

● HABILIDADES/CAPACIDADES

11.– Habilidades insuficientes para actividades cotidianas:

Se incluyen aquellos casos en que la persona, independientemente de sus limitaciones físicas o psíquicas derivadas de disca-

pacidad o enfermedad, **tiene dificultades en sus relaciones sociales cotidianas como consecuencia de la falta de destreza** para alguna (dos o más) de las siguientes actividades:

- Escuchar
- Iniciar una conversación
- Formular una pregunta
- Dar las gracias
- Presentarse
- Presentar a otras personas
- Hacer un cumplido

12.– **Habilidades insuficientes para el acceso a los recursos:**

Se incluyen aquellos casos en que **la persona**, independientemente de sus limitaciones físicas o psíquicas derivadas de discapacidad o enfermedad, **carece de las habilidades** necesarias para llevar a cabo algunas de las siguientes actuaciones:

- **Acudir al médico del Centro de Salud** de la zona y otros servicios del entorno social cercano: Oficina Municipal, U.T.S., farmacia y otros establecimientos, etc.
- **Seguir actividades de formación** normalizadas (no adaptadas) para la mejora de las capacidades sociales y/o laborales
- **Realizar las gestiones necesarias para la búsqueda de empleo.**

- **Realización de actividad laboral ordinaria** con cumplimiento de las responsabilidades inherentes al empleo.

● **CUALIFICACIÓN**

13.– **Cualificación laboral insuficiente u obsoleta:**

Personas que carecen de los conocimientos, y formación necesarios para desempeñar trabajos que requieren una **especialización determinada**, y que supongan algo más que la mera aplicación de la fuerza física. Se incluye, también, en este indicador aquellos casos en que la persona posee una serie de destrezas, habilidades, conocimientos y formación que no tienen demanda en el entorno en que se desenvuelve y habita.

14.– **Dificultades para adquirir cualificación:**

Se considerarán en esta situación a **aquellas personas que debido a sus características personales** (no saber leer o escribir, déficit de comprensión, limitaciones sensoriales o mentales, deterioros derivados de adicciones, falta de hábitos de aprendizajes...) **presentan dificultades para adquirir los conocimientos teóricos y/o habilidades prácticas propios de cualquier actividad laboral** que suponga aplicar estrategias diferentes o complementarias de la fuerza física.

Se excluyen aquellas circunstancias ajenas a la persona derivadas entre otras, del cuidado de personas a cargo, lejanía de los recursos formativos, falta de medios económicos, o apoyos personales.

Familia (unidad de convivencia)

Entendemos que la unidad de convivencia es **la actual**, en caso de que la persona viva sola en **el apartado de observaciones** haremos referencia a la información relativa a la familia de origen.

● **MODELO FAMILIAR**

15.– Familia “desestructurada” y/o inestable:

Se trata de unidades familiares de convivencia que por su composición (ausencia/inexistencia de alguno/ambos progenitores, vínculos confusos entre sus miembros...), circunstancias especiales (enfermedades, privación de libertad,...) o hábitos de funcionamiento, presentan alguna de las siguientes características:

- **Roles parentales indefinidos/inexistentes** con ausencia de referentes de autoridad.
- **Ausencia de normas de comportamiento** con repercusiones en los derechos de las personas.
- **Cambios frecuentes** en el número y personas concretas que componen **la unidad de convivencia**.
- **Ausencia de** actividades compartidas que supongan mecanismos de **colaboración y reparto de responsabilidades**.

16.– Prácticas familiares relacionadas con la exclusión:

Cuando alguno o varios de **los miembros de la familia/unidad de convivencia** desarrollan actividades tales como la mendicidad, prostituciones, **actividades delictivas**, etc. Que les alejan de los mecanismos habituales de la integración social.

Se incluyen en este indicador los casos en que se observen ausencia de hábitos laborales, absentismo escolar, desorganización domésticas, consumo de sustancias, hábitos no saludables, y cualesquiera otras conductas que les dificulten la utilización normalizada de los recursos sociales.

Integración social

● **PERTENENCIA A GRUPO DIFERENCIAL**

17.– Pertenencia a grupo diferencial con valores que dificultan la integración:

El grupo al que pertenece cuenta con una cultura arraigada que dificulta de manera importante el **acceso a los recursos básicos de integración social** (educación, salud, empleo,...) en la medida en que concurren las circunstancias siguientes:

- La cultura del grupo presenta características/valores que dificultan el acceso a los recursos básicos de integración social (empleo, educación, salud)
- La personas está fuertemente identificada/influenciada con/por el grupo.

● INTEGRACIÓN/APOYO SOCIAL

18.– Falta de apoyo social:

Cuando la persona no mantiene relaciones interpersonales con su entorno, careciendo por tanto de apoyo de amigos, vecinos, etc. Estas circunstancias pueden dar lugar a situaciones que van desde la indiferencia al aislamiento social.

19.– Relaciones conflictivas y/o de rechazo con el entorno:

Son frecuentes los episodios conflictivos con los vecinos y/o el rechazo social (actitud hostil) con el entorno en el que se desenvuelve su vida cotidiana.

FACTORES PSICOSOCIALES

Autopercepción

● PERCEPCIÓN DE SU SITUACIÓN PERSONAL

20.– Escasa conciencia de su situación:

La persona desconoce/no tiene conciencia de los riesgos/desventajas que suponen para él y/o las personas implicadas el encontrarse en la situación que aparece definida por medio de los indicadores de este cuestionario.

Se incluyen en el presente indicador las personas que no sean conscientes de las consecuencia negativas que suponen, entre otras, las adicciones, el desempeño de actividades no normalizadas, las dinámicas de violencia familiar, etc.

● AUTOVALORACIÓN/MOTIVACIÓN

21.– Escasa motivación para el cambio:

Aquellas personas que, independientemente de que sean conscientes o no de su situación personal y de la carencia/presencia de alternativas a la misma; no encuentran motivos que actúen de refuerzo para cambiar su situación personal, entre otras razones porque no ven ventajas/mejoras en la nueva situación.

En la práctica la falta de motivación puede ser resultado de muchos factores, entre los que cabe destacar:

- Desconocimientos de las ventajas de otras formas de vivir
- Identificación con el grupo
- Rechazo a las formas normalizadas de la vida social
- El acomodo a situaciones percibidas como fáciles para la persona.
- ...

Cultura de la exclusión

● TRAYECTORIA DE EXCLUSIÓN

22.- Trayectoria/episodios de exclusión en la persona:

Nos referimos a aquellos casos en que **la situación de exclusión de la persona haya sido su forma de vida habitual**, aunque la presencia de la exclusión haya adoptado formas distintas en las diferentes etapas de su biografía.

También se incluirán en este indicador las personas en las que, sin ser su forma habitual de vida, hayan experimentado episodios de exclusión transitorios pero de tal importancia que siguen influyendo en la etapa actual.

● HÁBITOS Y VALORES

23.- Hábitos y valores personales relacionados con la exclusión:

Cuando la persona desarrolle en la actualidad (independientemente de que las haya realizado o no en el pasado) actividades tales como la mendicidad, prostitución, activida-

des delictivas, etc. Que les alejan de los mecanismos habituales de la integración social.

Se incluyen en este indicador los casos en que se observen ausencia de prácticas laborales normalizadas, consumo de sustancias, hábitos no saludables, y cualesquiera otras conducta que les dificulten la utilización normalizada de los recursos sociales.

También cuando las prácticas recogidas en el anterior respondan a un modo de vida interiorizado por la persona en la actualidad (independientemente de que haya sido o no su modo de vida en etapas anteriores), de manera que sus valores personales (incumplimiento de responsabilidades personales y sociales, tendencia a la gratificación inmediata, ausencia de disciplina en las tareas, desconfianza en los recursos normalizados, tales como la educación o la sanidad, ...) se encuentre en concordancia con su forma de vida siendo necesario una reorientación de estos valores para poder realizar procesos de incorporación social y consolidarlos.

9.3

Hoja de instrucciones para cumplimentación del documento “Acreditación de la situación social”

SSAP
SS Especializados

Es imprescindible consultar estas instrucciones para la cumplimentación del modelo “Acreditación de la situación social”.

Este modelo recoge el resultado de la herramienta “Valoración de la situación social”.

HOJA DE INSTRUCCIONES PARA CUMPLIMENTACIÓN DEL DOCUMENTO "ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN SOCIAL"

- (1) No se acredita de forma automática, aunque la persona se encuentre dentro de los colectivos relacionados en el artículo 2 punto 1 apartados: a); b); c); d); e); f); g); h) de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las Empresas de Inserción. Además, es necesario valorar la situación de riesgo o exclusión de la persona. Para valorar de forma homogénea la situación de "riesgo y exclusión social" se utilizará la herramienta "Valoración de la situación social para la acreditación de riesgo o situación de exclusión social".

Campos obligatorios:

- Nombre y apellidos del profesional, perfil profesional y servicio público competente.
- Nombre y apellidos / NIF-NIE de la persona .
- Acreditación (SI o No).
- En caso de acreditar el riesgo o situación de exclusión social: especificar la letra del apartado correspondiente (artículo 2.1 de la Ley 44/2007) y el periodo de validez.

¡IMPORTANTE!

Si no están debidamente cumplimentados todos los campos del documento la "acreditación de la situación social" no tendrá validez.

- (2) Los únicos profesionales que pueden "acreditar la situación social", en el marco de este acuerdo de colaboración, son los trabajadores sociales y los profesionales del Programa de Acompañamiento para la Inclusión Social (PAIS) de los SSAP. Las acreditaciones para el acceso a Programas de Empleabilidad y de Garantía Juvenil gestionados por el IMAS, solamente pueden ser realizadas por Trabajadores Sociales.
- (3) Es un campo desplegable que permite seleccionar el Servicio Público competente y a continuación concretar escribiendo el nombre de la Entidad que emite la acreditación (ejemplo: *Servicios Sociales de Entidad Local: Ayuntamiento de Librilla*).
Se entiende como Servicio Público competente: Los Servicios Sociales de las Entidades Locales; Los Servicios Sociales de la CARM; los Centros de Salud Mental y Atención a Drogodependencias; Servicios de Acción Social de Instituciones Penitenciarias; Centros de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de la Violencia de Género
- (4) Se debe comprobar que el NIF-NIE corresponde a la persona que se acredita.
- (5) **ACREDITACIÓN:**
En la plantilla del documento aparecerá activada de forma predeterminada la opción SI, que corresponde a las situaciones que se han valorado como situación de riesgo o exclusión social, según el criterio establecido en los acuerdos:

1º.- Estén incluidas en alguno de los colectivos relacionados en el artículo 2 punto 1 apartados: a); d); c); e); f); g); h) de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre.

2º.- Qué en la valoración de la situación de riesgo o exclusión social, se de alguna de las siguientes situaciones (A o B):

A.- Que tenga presencia al menos de dos indicadores:

Uno, relacionado con la dimensión habilidades y capacidades (*área de capacidad y habilidades*).

Y el otro, cualquier indicador del resto de áreas (*recursos materiales; relaciones sociales; factores psicosociales*).

B.- Que tenga presencia al menos de tres indicadores de las distintas áreas.

- (6) En la casilla *apartado* hay que registrar la letra del apartado que recoge la situación de la persona, recogida en el artículo 2 punto 1 de Ley de 44/2007 de 13 de diciembre para la regulación de empresas de inserción.
- (7) **PERIODO DE VALIDEZ DE LA ACREDITACIÓN:** Se debe establecer un periodo de validez de la acreditación según la valoración o riesgo de exclusión. De manera orientativa:
Dos años: cuando se considere que la situación o riesgo de exclusión es circunstancial.
Cuatro años: cuando se valore que esta situación requiere de una intervención a largo plazo.
En la plantilla del documento aparecerá activada de forma predeterminada la opción Dos años.
- (8) **NO ACREDITACIÓN:** en caso de no reunir los requisitos para acreditar la "situación de riesgo o exclusión social", se debe de pulsar la opción NO.

¡IMPORTANTE!

La no acreditación no requiere de envío del documento a ninguna Entidad (SEF; Iniciativa Social), salvo que haya sido la entidad quien la haya solicitado.

- (9) **Procedimiento de envío del documento de "Acreditación de la Situación Social". Establecido en los acuerdos del Grupo de Trabajo SEF-IMAS-SSAP (2017):**

- Cuando la finalidad de acreditación es solo para la inscripción del código 19 en el Servicio de Empleo y Formación de la Región de Murcia.



• El documento de acreditación, se enviará al correo corporativo: sef-oficinaregional@carm.es.
¡IMPORTANTE: Solo puede inscribirse con el código 19 a una persona que esté inscrita como demandante del empleo.

- Cuando es necesario trabajar la empleabilidad de la persona por los Servicios de Empleo y Formación.



• El documento de acreditación se enviará directamente al orientador laboral de referencia de la oficina del SEF.

- Cuando la finalidad de la acreditación es inicialmente para el acceso a Programas de Empleabilidad / Garantía Juvenil del IMAS.



• El documento de acreditación se enviará a ENTIDAD INICIATIVA SOCIAL que desarrolle el programa de empleabilidad.

- Cuando la solicitud de acreditación venga de las empresas.



• El documento de acreditación se puede entregar directamente a la persona.
• Se enviará también al SEF, para su inscripción como código 19.

9.4

Modelos y herramientas a utilizar por SEF y EIS

Modelo de informe de derivación de las EIS a los SSAP para la solicitud de acreditación de la situación social.



Modelo utilizado cuando la persona no es usuaria de SSAP, es conocida por las EIS, y es urgente su acceso a un programa de empleabilidad.

Se recomienda consultar el “Manual de indicadores” utilizados en esta herramienta (apartado 10.2)



Ficha de derivación del SEF a los SSAP para la solicitud de la acreditación de la situación social.

Modelo utilizado cuando la persona no es usuaria de SSAP y tiene una necesidad que debe ser cubierta.

Ficha de derivación para participación en itinerarios



Modelo utilizado para la derivación de participantes entre EIS y SEF.

Incluye una herramienta de valoración del nivel de empleabilidad.

Es imprescindible consultar la descripción de los indicadores incluidos en la herramienta de “Valoración del nivel de empleabilidad” que incluye este modelo. (apartado 10.5)

9.5

Descripción de indicadores incluidos en la herramienta “Valoración del nivel de empleabilidad”

SEF
EIS

Es imprescindible consultar estas instrucciones para la cumplimentación de la herramienta “Valoración del nivel de empleabilidad” que incluye el modelo “Derivación para participación en itinerarios” utilizado por el SEF y por las EIS.

Las zonas sombreadas definen el perfil que debe tener un participante para poder ser derivado al orientador especializado del SEF e iniciar un itinerario de inserción laboral desde un recurso normalizado.

Cuando se produzca un predominio de zonas sombreadas, la persona podrá ser derivada al orientador especializado del SEF. En caso de que se produzca un predominio de zonas no sombreadas la persona se encuentra en situación de poder participar en un programa de empleabilidad del IMAS.

Elementos de diagnóstico		Criterios para la Valoración		
Grupo	Concepto/	BAJA	MEDIA	ALTA
Competencias Sociales	1-Autoestima	Persona insegura, que no se autovalora, no valora sus experiencias, acrecienta sus limitaciones...	Conoce sus posibilidades aunque es excesivamente consciente de sus limitaciones	Persona que se valora a sí misma y sus experiencias, reconociendo sus limitaciones sin menguar sus capacidades
				Persona que reconoce y se siente segura de sus recursos para desenvolverse social y laboralmente
	2-Responsabilidad	Sin compromiso con la asistencia, continuidad y puntualidad en sus actividades, citas	Su compromiso con la asistencia y puntualidad es poco constante	Suele cumplir con la asistencia, finalizar sus proyectos y ser puntual en sus compromisos, respetando el tiempo de los demás
				Responsable y con compromiso con la asistencia y puntualidad en sus actividades, citas
	3-Aceptación de normas	Persona que no asume normas sociales de convivencia básicas	Desconoce normas laborales aunque se adapta a las sociales de convivencia	La persona se adapta a las normas básicas de su entorno social y laboral
				Asume las condiciones de trabajo (horarios, normas, realización de tareas...), sus cambios de trabajo han sido por causas ajenas (cierre de la empresa, caída de la demanda, etc.)

Elementos de diagnóstico		Criterios para la Valoración		
Grupo	Concepto/	BAJA	MEDIA	ALTA
Ámbito personal/ familiar	4-Aspectos personales que favorecen o no el acceso al empleo	<p>Ánimo abatido, escasa capacidad de afrontamiento o control emocional que le impide la realización de cualquier tarea.</p>	<p>Bajo estado de ánimo manteniendo su capacidad para realizar tareas</p>	<p>Raramente plantea desánimo, inestabilidad emocional o ansiedad</p>
				<p>Estado de ánimo favorable y positivo</p>
	5-disponibilidad de horarios	<p>Familiares a su cargo sin apoyo para su cuidado, ausencia de apoyo en su entorno para el acceso al empleo. Sin disponibilidad de horarios</p>	<p>A pesar de que su familia no siempre le haya favorecido, en ocasiones ha podido incorporarse a acciones formativas o empleos. Su disponibilidad de horarios es jornada intensiva o media jornada</p>	<p>Sin dificultades para conciliar la vida laboral y familiar (no tiene familiares a su cargo/cuenta con apoyo para su cuidado), tiene apoyo y estímulo para su acceso al empleo, buena disponibilidad de horarios/desplazamientos...</p>
		<p>Dificultades para conciliar la vida familiar y laboral. Importante limitación de horarios para iniciar itinerarios.</p>		
	6-Flexibilidad laboral	<p>Persona que sólo aceptaría un trabajo acorde a su perfil profesional o capacidad.</p>	<p>Persona que sólo aceptaría un trabajo acorde a su capacitación, aunque esto implicase asumir condiciones por debajo de su perfil profesional.</p>	<p>Persona que aceptaría un trabajo por debajo de su preparación o capacidad.</p>
				<p>Persona que aceptaría cualquier trabajo.</p>

Elementos de diagnóstico		Criterios para la Valoración		
Grupo	Concepto/ Áreas	BAJA	MEDIA	ALTA
Motivación hacia el empleo	7-Proyecto personal y profesional	Persona con muy baja o nula motivación para trabajar o realizar cualquier actividad encaminada a este fin.	Su motivación o compromiso para trabajar es poco claro.	<p>Persona con motivación actual por acceder a un trabajo debido a razones de premura económica. La inmediatez en sus planteamientos de acceso al empleo puede condicionar su compromiso con itinerarios de medio plazo.</p> <p>Persona muy motivada para trabajar o realizar cualquier actividad encaminada a este fin. Sus motivos no son solo económicos sino de autonomía, desarrollo personal y profesional.</p>
	8-Flexibilidad laboral	La persona tiene muy bajas o nulas expectativas de lograr un empleo. Cree que cualquier esfuerzo es vano ya que las causas de su desempleo no se pueden modificar.	Considera que gran parte de las causas de su desempleo no se pueden modificar. O está convencido de que solo logrará empleos mal remunerados o de muy baja cualificación.	<p>Cree que puede compensar/reformular positivamente sus desventajas frente al empleo.</p> <p>Tiene plena confianza en que encontrará un empleo. Sabe que en gran medida depende de sí mismo/a (organización, esfuerzo, apoyo de recursos específicos, etc.), y que las causas de su desempleo son modificables.</p>

Elementos de diagnóstico		Criterios para la Valoración		
Grupo	Concepto/ Áreas	BAJA	MEDIA	ALTA
Actitud hacia el aprendizaje	9-Interés por aprender	<p>Persona que rechaza cualquier aprendizaje dirigido a ampliar conocimientos para un mejor desarrollo social y laboral.</p>	<p>Persona que puede no tener formación, pero cree que la formación mejorará su desarrollo social y laboral.</p> <p>Persona que ha realizado formación en el pasado aunque más por motivos extrínsecos (convocada por el INEM, propuesta desde algún servicio, etc.) que <i>motu proprio</i>. Sabe que necesita formación para acceder a un empleo, pero no muestra interés por invertir tiempo en ello.</p>	<p>Persona abierta a cualquier aprendizaje dirigido a ampliar conocimientos para un mejor desarrollo social y laboral. Disposición para invertir tiempo y esfuerzo en ello.</p>
	10-Capacidad de aprendizaje	<p>Persona que presenta baja capacidad para asimilar instrucciones de tareas o precisa de un tiempo para asimilar una tarea.</p>	<p>Persona que puede presentar alguna dificultad para asimilar instrucciones de tareas.</p>	<p>Persona que realiza una tarea sin correcciones.</p> <p>Persona que es capaz de aplicar conocimientos adquiridos a nuevas situaciones.</p>

Elementos de diagnóstico		Criterios para la Valoración		
Grupo	Concepto/ Áreas	BAJA	MEDIA	ALTA
Iniciativa	11-Capacidad para resolver problemas	Con dificultades para resolver problemas y tomar decisiones. Necesita de los dictados de los demás.	En ocasiones plantea mejoras y alternativas a las tareas que realiza.	Persona proactiva y dinámica, realiza tareas sin esperar a que se lo pidan, no solo participa sino que propone.
	12-Organización	No planifica las actividades que llevarían a lograr sus objetivos.	Estructura y planifica las actividades a realizar para lograr sus objetivos cuando son de suficiente relevancia personal.	Estructura y planifica las actividades a realizar para lograr sus objetivos, revisa el cumplimiento. Anticipa posibles dificultades y medidas para enfrentarlas.

Elementos de diagnóstico		Criterios para la Valoración		
Grupo	Concepto/Áreas	BAJA	MEDIA	ALTA
Competencias profesionales	13. Formación	Persona sin formación ocupacional o formación básica.	Persona con estudios básicos finalizados, pero sin formación ocupacional o con formación ocupacional obsoleta, dispersa, etc. que no responde a la demanda del mercado. Inmigrante con formación sin homologar en España.	Persona con formación básica y ocupacional que le sirve para encontrar un empleo (con un objetivo profesional definido, coherencia interna, adecuada a los perfiles demandados por el mercado laboral).
	14. Experiencia laboral	Persona sin experiencia laboral.	Persona con experiencia laboral dispersa, obsoleta o en empleo protegido.	Persona con experiencia laboral reciente en su ámbito de intereses.
	15. Búsqueda de empleo/formación	La persona no tiene un objetivo profesional, no aprovecha sus recursos personales o del medio para la búsqueda de oportunidades. No busca empleo, no dedica tiempo a la búsqueda.	Consciente de que su objetivo profesional sería viable de emprender alguna acción de reciclaje recualificación, pero todavía no se ha comprometido con ello. Sabe de la necesidad de organizar su búsqueda de empleo, aunque es poco constante.	Tiene un objetivo profesional ajustado y realista, aprovecha sus recursos y los del medio para la búsqueda de oportunidades, conoce el funcionamiento del mercado laboral, métodos y herramientas de búsqueda de empleo y les dedica tiempo.
	16. Capacidad de adaptación al cambio	Persona que tiene dificultad de adaptación para la realización de tareas rutinarias.	Persona con baja motivación para cambiar o adaptarse a la realización de nuevas tareas.	Persona con disposición pero que presenta alguna dificultad para realizar tareas nuevas.