

2015

12 de  
mayo  
de 2015

# XIV Jornadas de Empleabilidad

para colectivos vulnerables



“Personas capaces frente a la  
ocupabilidad”

INSCRIPCIONES: [plataformasalmantinodeempleo@gmail.com](mailto:plataformasalmantinodeempleo@gmail.com)

LUGAR DE CELEBRACIÓN: C.R.M.F. Centro de Recuperación de Personas con  
Discapacidad Física  
Av. Villamayor, 79 Salamanca

## [CONCLUSIONES:]

XIV JORNADAS DE EMPLEABILIDAD PARA COLECTIVOS VULNERABLES



## CONCLUSIONES DE LAS XIV JORNADAS DE EMPLEABILIDAD

### PERSONAS CAPACES FRENTE A LA OCUPABILIDAD

CRMF. AVENIDA VILLAMAYOR 79

12 MAYO 2015

#### PONENCIA: LA OCUPABILIDAD EN TIEMPOS PRECARIOS

*Chema San Roman, Técnico en empleo del Servicio Público de Empleo de CyL.*

*Maite Alonso, Técnico en empleo de la Fundación ForemCyL.*

*Y ambos creadores del blog Blogempleo.org*

El objetivo ha sido exponer cual es la incidencia de la actual situación de precariedad laboral que se ha instalado en el mercado laboral español en la ocupabilidad de las personas, especialmente en aquellas con más dificultades para acceder al empleo y cómo abordar este problema.

**Concepto de ocupabilidad:** es la probabilidad que tiene una persona para encontrar, cambiar o mejorar de empleo en un entorno socio-laboral dado. Nos hace un diagnóstico de porque una persona tiene más posibilidades de encontrar o cambiar de empleo.

Es de carácter multivariable, es decir, está compuesto por numerosas variables intervinientes:

**Variables contextuales:** variables ambientales en las que se enmarca la vida de la persona. Son variables de tipo social, convencional y normativo.

- Amplias: incluyen aspectos económicos, normativos y políticos, pero también valores sociales generales y estereotipos (ciclo económico y políticas económicas, normativa laboral, políticas de empleo, valores y estereotipos sociales, políticas y sistemas formativos, accesibilidad al empleo).
- Próximas: son aspectos como las redes de apoyo social y los valores de los grupos a los que pertenece la persona (contactos personales, redes de apoyo social formales e informales, valores familiares y de los grupos de referencia respecto al empleo y desempleo).



**Variables personales:** hacen referencia a la persona en sí misma.

- Históricas: hace referencia a la historia de las interacciones con el empleo y la formación de la persona, pero también su relación con la situación de desempleo (historia de las interacciones con el empleo, historia de las interacciones con la formación, permanencia en desempleo).
- Actuales: de carácter individual, producto de la historia vital de la persona con los diferentes contextos y que se cristalizan en un momento de manera particular (edad, género, imagen personal, disponibilidad para el empleo, pretensiones económicas, disponibilidad económica para la búsqueda, formación/titulación/acreditaciones, competencias laborales específicas y transversales, competencias personales, competencias de búsqueda de empleo, condicionantes funcionales y estructurales, competencias lingüísticas, fuentes de gratificación y de aversión y tasa de actividad, pertenencia a alguna minoría o grupo social ).

El resultado de las interacciones, con sus diferentes pesos, entre el conjunto de variables se cristalizará en la ocupabilidad final de la persona.

## TALLER 1: ¿SON SUFICIENTES LAS ACTUALES POLÍTICAS PARA ABORDAR LA SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO? PROPUESTAS DESDE LAS REDES DE APOYO

**DIFICULTADES EN LA INTERVENCIÓN DEBIDO A:**

- Agotamiento de tener varios itinerarios por parte de los usuarios y de los empresarios, por demasiadas visitas, varios acuerdos con demasiadas entidades.
- Falta de motivación, frustración. Agotamiento en la formación.
- La búsqueda de empleo es crónico para algunas personas.
- Cambio continuo del mercado laboral.
- Falta de coordinación entre servicios sociales, servicio laboral y el tercer sector. Falta de un seguimiento continuo de usuarios demandantes de empleo; cada técnico usa una metodología diferente. No se generan habilidades laborales para gente con problemas de inserción social.
- No están presentes todos los agentes de la administración pública en las políticas de empleo.
- Políticas de empleo deberían estar adaptadas al cambio continuo del mercado laboral.



- Precariedad laboral no permite dejar determinadas prestaciones económicas que son superiores a los sueldos que se ofrecen.
- Sobrecarga en los servicios que dependen de subvenciones. Escasez de Recursos Humanos.
- Cambio de las prestaciones sociales, continuamente.
- Hay que desligar las prestaciones de las políticas de empleo.
- Debería existir una ayuda a un primer salario.
- Se trabaja por las personas o para las personas.
- Para los usuarios/as la búsqueda de empleo es un derecho o una obligación???
- Falta un modelo general de orientación, un protocolo.

#### PROPUESTAS:

- Que existan protocolos de actuación.
- Rentabilizar recursos.
- Más coordinación a partir de la existente, creando mesas paritarias, de servicios públicos y de servicios privados.
  - Personal cualificado.
  - Itinerarios único y complementario.

### TALLER 2: ¿SON SUFICIENTES LAS ACTUALES POLÍTICAS PARA ABORDAR LA SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO? PROPUESTAS DESDE LAS REDES DE APOYO

#### POLÍTICAS DE EMPLEO:

1. Dificultades en el día a día para conseguir una buena orientación e intervención en empleo.
2. Alternativas que deberían introducirse para mejorar.
3. Cómo hacer llegar esas alternativas a los responsables que pueden llevarlas a cabo.

#### DIFICULTADES EN EL DÍA A DÍA PARA CONSEGUIR UNA BUENA ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN EN EMPLEO:

- Escasa formación.
- Falta de formación gratuita. Hay que hacer una formación ajustada al mercado laboral. No se hacen evaluaciones de necesidades.



- Homologación de títulos. Acceso a la educación de adultos muy limitada.
- Fragmentación de los cursos.
- Las personas que se apuntan a los cursos del EcyL se quedan a la espera.
- Filtro de la actitud de la persona que tenemos delante.
- Competencia en el mercado: los grupos de exclusión se ven afectados.
- Las subvenciones a la contratación no estimulan la creación de empleo.
- Los centros especiales de empleo no funcionan como deberían.
- Muchas personas hacen determinada formación porque lo ven como una salida, no por vocación.
- No se habla de derechos no de personas, sólo de números.
- Responsabilidad social / Ética social
- Nuevas tecnologías en la búsqueda de empleo.
- No se gestionan bien los pocos o muchos recursos que tiene el EcyL.
- Valor que desde la Administración se está dando a la orientación.

Alternativas que deberían introducirse para mejorar y cómo hacer llegar esas alternativas a los responsables que pueden llevarlas a cabo:

- Más presión a nivel de políticas, hay cosas que nosotros podemos hacer, pero otras no. Podemos presionar para que se produzca un cambio.
- Es importante el trabajo de coordinación (Entidades + Administración). Intercambio fluido de información.
- Diseño de la formación de otra manera. Formación y certificados que tienen posibilidad de inserción en el mercado laboral y hacer módulos completos.
- Ayudas y subvenciones: adaptarlos a la realidad. Que incentiven (no penalicen) la búsqueda de empleo.
- Importancia de cómo se gestionan los recursos y evaluación constante.