

GOBIERNO DE NAVARRA

DESARROLLO ECONÓMICO

DERECHOS SOCIALES

HACIENDA Y POLÍTICA FINANCIERA

PRESIDENCIA, FUNCIÓN PÚBLICA,
INTERIOR Y JUSTICIARELACIONES CIUDADANAS E
INSTITUCIONALES

EDUCACIÓN

SALUD

CULTURA, DEPORTE Y JUVENTUD

DESARROLLO RURAL, MEDIO
AMBIENTE Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

SEGURIDAD Y EMERGENCIAS

La inclusión sociolaboral es más eficaz si está adaptada a las necesidades de las personas atendidas y las empresas

Así lo señala un estudio del Observatorio de la Realidad Social presentado en una jornada en la que el vicepresidente Laparra ha desglosado las iniciativas del Gobierno en esta materia

Martes, 27 de septiembre de 2016

El éxito de los programas de inclusión sociolaboral aumenta si están adaptados al perfil de las personas atendidas, a las necesidades de las empresas y a los entornos locales donde se desarrollan, tal y como señala el estudio [“Revisión de tendencias, innovaciones y buenas prácticas de inclusión sociolaboral”](#) del Observatorio de la Realidad Social del Gobierno de Navarra.



Imagen de un trabajador.

Otros factores que incrementan su eficacia y procuran una inclusión estable y de calidad son diseñar programas que además de favorecer el acceso a un empleo mejoren el bienestar subjetivo de las personas atendidas, ofrecer apoyos tanto antes de entrar en el mercado laboral como cuando ya se ha encontrado un empleo, implicar a agentes sociales y a organizaciones de la economía social, contar con información actualizada sobre el contexto en el que se desarrollan estos programas, y realizar intervenciones integrales orientadas a transformar los factores estructurales que determinan la demanda de empleo y sus condiciones, entre otros.

Dicho estudio ha sido presentado esta mañana en Pamplona durante la jornada organizada por el Gobierno de Navarra bajo el título “El reto de construir un mercado de trabajo inclusivo”. En ella ha participado el vicepresidente de Derechos Sociales, Miguel Laparra, quien ha desglosado las principales iniciativas del Ejecutivo en esta materia, como son la [futura renta garantizada](#), que se encuentra en tramitación parlamentaria; el nuevo plan de empleo, cuyo documento base [se presentó la semana pasada](#); y el próximo plan de inclusión social, que se encuentra en fase de elaboración; así como el proyecto piloto ERSISI que se desarrolla actualmente en Tudela y la Burunda, cuya evaluación positiva por parte de la Comisión Europea en el marco de una

convocatoria de ayudas [fue anunciada](#) el pasado mes de agosto.

La jornada, que ha sido abierta por el director general de Observatorio de la Realidad Social, de Planificación y de Evaluación de las Políticas Sociales, Patxi Tuñón; ha contado también con un diálogo abierto entre el público asistente y personas expertas en la materia, provenientes de la Universidad Pública de Navarra, de las agencias de empleo, de los servicios sociales y de entidades de iniciativa social.

Factores de éxito

Como se ha indicado, el estudio “Revisión de tendencias, innovaciones y buenas prácticas de inclusión sociolaboral” señala los factores de éxito que pueden hacer que un programa de incorporación laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social resulte eficaz y procure una inclusión estable y de calidad en el mercado de trabajo. Para ello ha analizado iniciativas y buenas prácticas en el entorno europeo y, en algún caso, en Estados Unidos. No obstante, el informe apunta también que el éxito de los programas de inclusión sociolaboral depende además de cuestiones ajenas como la situación económica general y la demanda de puestos de trabajo por parte de las empresas.

En primer lugar, indica la necesidad de adaptar los programas en la mayor medida posible a las necesidades, posibilidades, deseos y expectativas de las personas atendidas, a la vez que se afrontan los problemas estructurales del mercado de trabajo. Las iniciativas también deben tener en cuenta a las personas con necesidades más complejas.

Por otra parte, es conveniente no reducir la inclusión social únicamente al acceso a un empleo normalizado porque también está relacionada con otras dimensiones vitales como pueden ser el ocio, las actividades culturales, el voluntariado u otras actividades comunitarias. Los programas deben mejorar también el bienestar subjetivo de las personas atendidas.

Otro factor de éxito está relacionado con la necesidad de implicar al sector empresarial en el diseño e implantación de las medidas para que estén orientadas a responder a una demanda preexistente en el sector productivo. También deben colaborar en el desarrollo de programas de formación dual, que combinan la cualificación con el empleo en prácticas en entornos laborales.

Por otra parte, resulta esencial tener en cuenta el contexto local y dotar de flexibilidad a las agencias de empleo para adaptarse a la realidad de cada área, municipio o comarca. En este sentido, es necesario contar con información actualizada y de calidad sobre las características de la población local en situación de desempleo, las principales competencias demandadas por los empleadores, los sectores en crecimiento y nichos de empleo sin explotar, y las tendencias y buenas prácticas realizadas en otros entornos.

Los programas no se deben centrar solo en la fase previa al acceso a un puesto de trabajo, sino que también deben ofrecer un acompañamiento posterior para garantizar la sostenibilidad de las incorporaciones laborales, evitando así que se conviertan en una sucesión de entradas y salidas intermitentes en empleos de escasa calidad. También se debe dar una respuesta a las necesidades que se plantean cuando se produce la incorporación a un puesto de trabajo, como pueden ser servicios de guardería, medios de transporte o la adquisición de herramientas y uniformes necesarios para el desempeño del empleo.

El informe también hace referencia a la combinación del derecho a una prestación económica para dar respuesta a necesidades básicas y del derecho a una serie de apoyos profesionales para la inclusión sociolaboral. En este sentido, contempla la necesidad de aunar los programas de incorporación laboral con los de garantía de ingresos, para que las personas que acceden desde estos últimos programas a un empleo no se vean penalizadas o desincentivadas.

Finalmente, se incide en otros factores como la implicación de los agentes sociales y de las entidades de iniciativa social; la formación de las personas responsables de las políticas de empleo y de los programas de incorporación laboral; la necesidad de adoptar una perspectiva de género; la

optimización del uso de las nuevas tecnologías; y garantizar que las personas en situación de búsqueda activa de empleo puedan cotizar en los sistemas de seguridad social para la cobertura de diferentes riesgos.

Ocho enfoques analizados

El estudio, que ha sido financiado por el Observatorio de la Realidad Social y realizado por SIIS Centro de Documentación y Estudios, analiza también ocho enfoques concretos relacionados con los programas de incorporación laboral.

Son la integración de los servicios sociales, de garantía de ingresos y/o de empleo mediante la creación de una ventanilla única de atención a la ciudadanía; los sistemas de clasificación o segmentación de las personas usuarias de programas de empleo; la provisión de servicios y prestaciones complementarias a la propia inclusión laboral; los programas de empleo con apoyo; las iniciativas de base territorial, orientadas a la promoción del empleo y la regeneración socioeconómica de áreas especialmente desfavorecidas; los complementos o bonificaciones salariales para personas que acceden a un empleo desde los sistemas de garantía de ingresos; los programas de garantía de juvenil; y, por último, las lanzaderas de empleo.