

2015

**MONITOR
DE EMPLEO**

Familia profesional de
Servicios socioculturales y a la comunidad



TENDENCIAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro



**Comunidad
de Madrid**

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y HACIENDA

Consejera de Economía, Empleo y Hacienda

Excma. Sra. Dña. Engracia Hidalgo Tena

Viceconsejero de Hacienda y Empleo

Ilmo. Sr. D. Miguel Ángel García Martín

Director General del Servicio Público de Empleo

Ilmo. Sr. D. José María Díaz Zabala

.....

COORDINACIÓN

Subdirectora General de Planificación, Cualificación y Evaluación

Cristina Olías de Lima Gete

ÁREA DE ESTUDIOS Y PLANIFICACIÓN

Encarna Abenójar Rodríguez

Lourdes Domínguez Cacho

Mercedes Gigosos Gutiérrez

Aniceto Alfaro Cortés

M. Teresa Nuño Gil

M. Pilar Martín Martín

Raquel García Nicolás

David Hernández Pérez

ELABORACIÓN

KPMG Asesores, S.L.

La responsabilidad de los trabajos de esta publicación incumbe únicamente a sus autores

© Comunidad de Madrid

Edita: Dirección General del Servicio Público de Empleo

de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

Vía Lusitana, 21. 28025 Madrid.

areaestudios@madrid.org

www.madrid.org

Formato de edición: archivo electrónico

Edición: 2016

Editado en España - Published in Spain





Familia profesional de Servicios socioculturales y a la comunidad

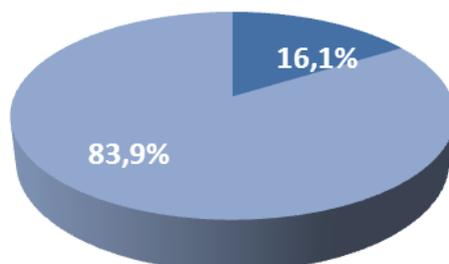
El presente informe muestra las conclusiones obtenidas para la *Familia profesional de Servicios socioculturales y a la comunidad* en el estudio “**Determinación de las necesidades de formación para el empleo**” realizado durante 2015 por la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda de la Comunidad de Madrid. La finalidad del trabajo ha sido la de investigar las tendencias de futuro que afectarán al mercado de trabajo regional y los requerimientos de cualificación que implicarán estos cambios: ocupaciones emergentes, actualización de competencias y demandas de formación.

Para introducirnos en la Familia profesional y antes de abordar el apartado de tendencias, se muestran algunas estadísticas que ayudan a comprender la representatividad de este ámbito productivo en la Comunidad de Madrid.

Estadísticas sobre empresas, trabajadores por cuenta ajena, paro y contratos en esta Familia profesional

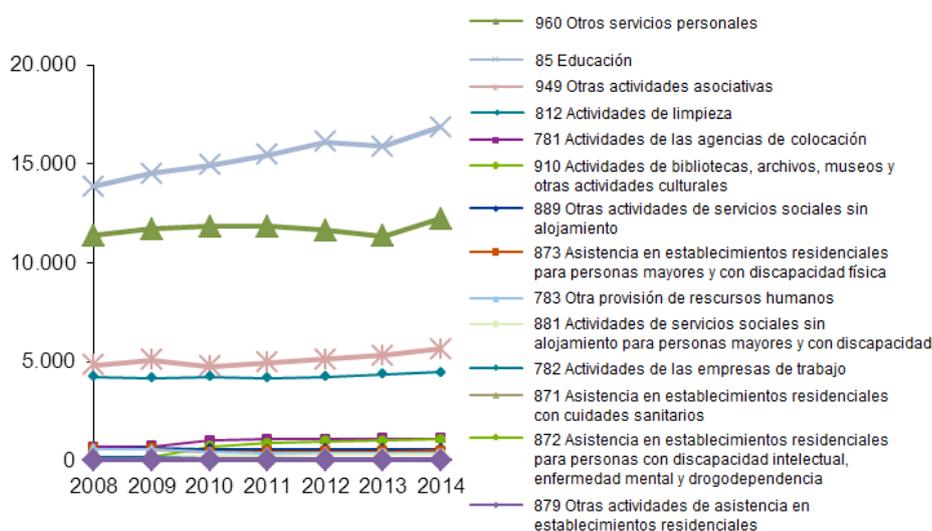
1. Porcentaje de empresas de *Servicios socioculturales y a la comunidad* de la región frente al total de empresas que operan en la Comunidad de Madrid.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del DIRCE 2013



2. Evolución del número de empresas de la Comunidad de Madrid (2008-2014) que operan en actividades productivas relacionadas con los *Servicios socioculturales y a la comunidad*

Fuente: elaboración KPMG a partir de los datos extraídos del DIRCE 2013



3. Trabajadores por cuenta ajena en *Servicios socioculturales y a la comunidad* frente al total de trabajadores por cuenta ajena de la Comunidad de Madrid.

| <i>Trabajadores por cuenta ajena</i> | |
|--|------------------|
| En el conjunto de la Comunidad de Madrid | 1.658.271 |
| En esta Familia profesional | 258.678 |

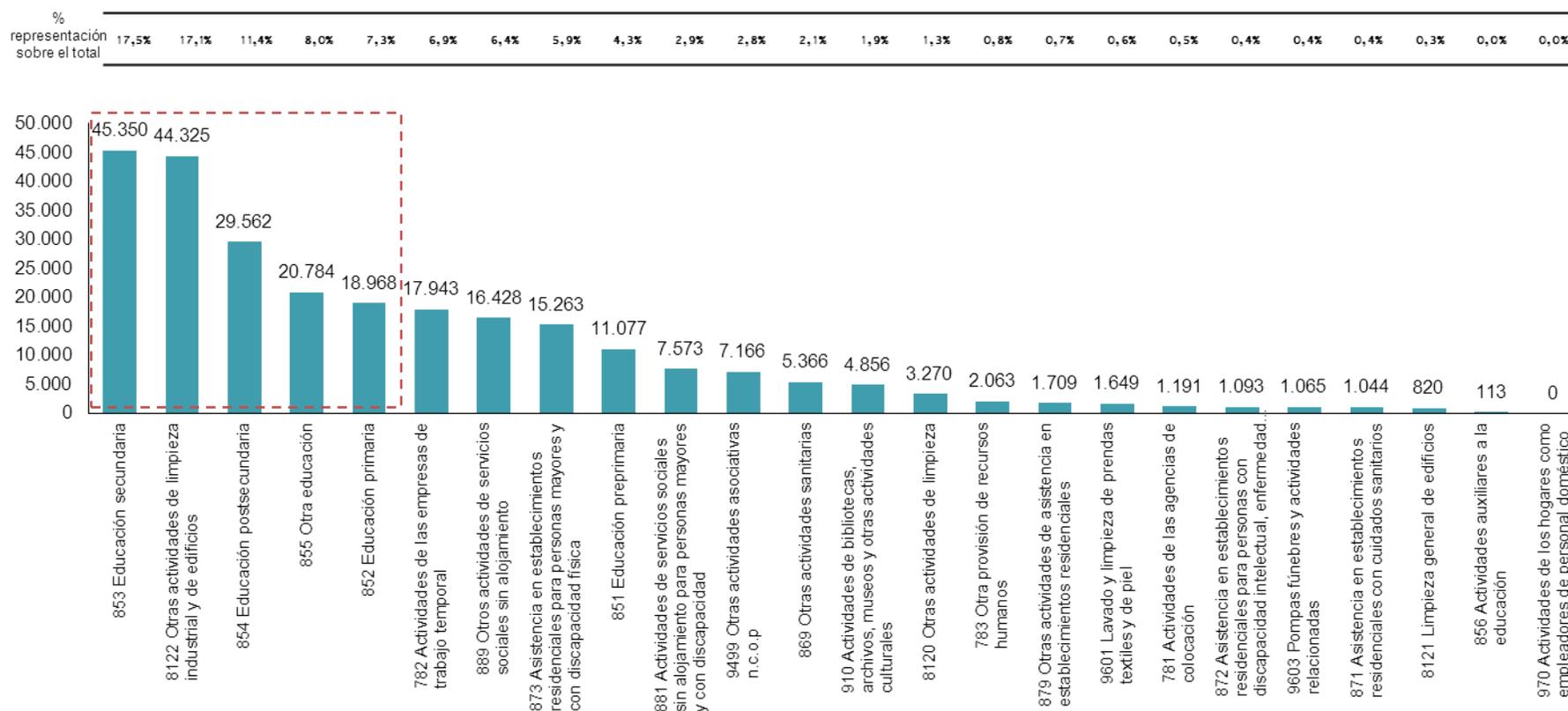
Fuente: elaboración propia a partir de los datos del DIRCE 2013

4. Trabajadores por cuenta ajena según actividades económicas relacionadas con los *Servicios socioculturales y a la comunidad*

(Fuente: elaboración KPMG a partir de los datos extraídos del DIRCE 2013)

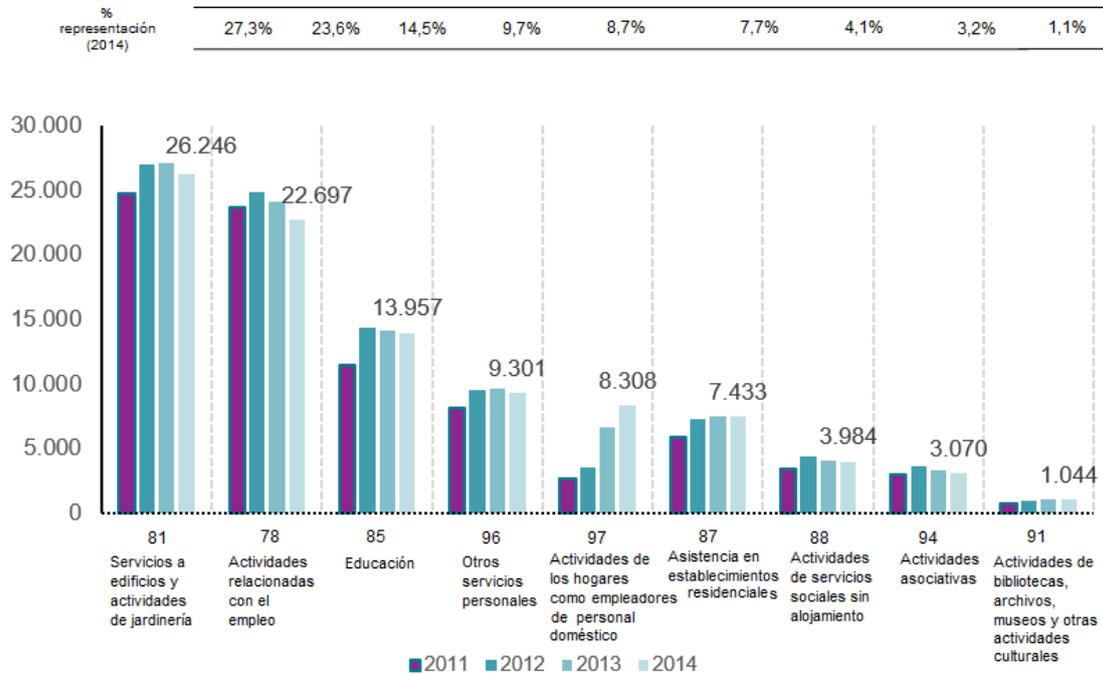
Trabajadores por cuenta ajena. Servicios socioculturales y a la comunidad. Distribución Comunidad de Madrid (2013)

Nota: se enmarcan en el cuadro de puntos las actividades económicas (CNAE-2009) que mejor representan a esta Familia profesional.



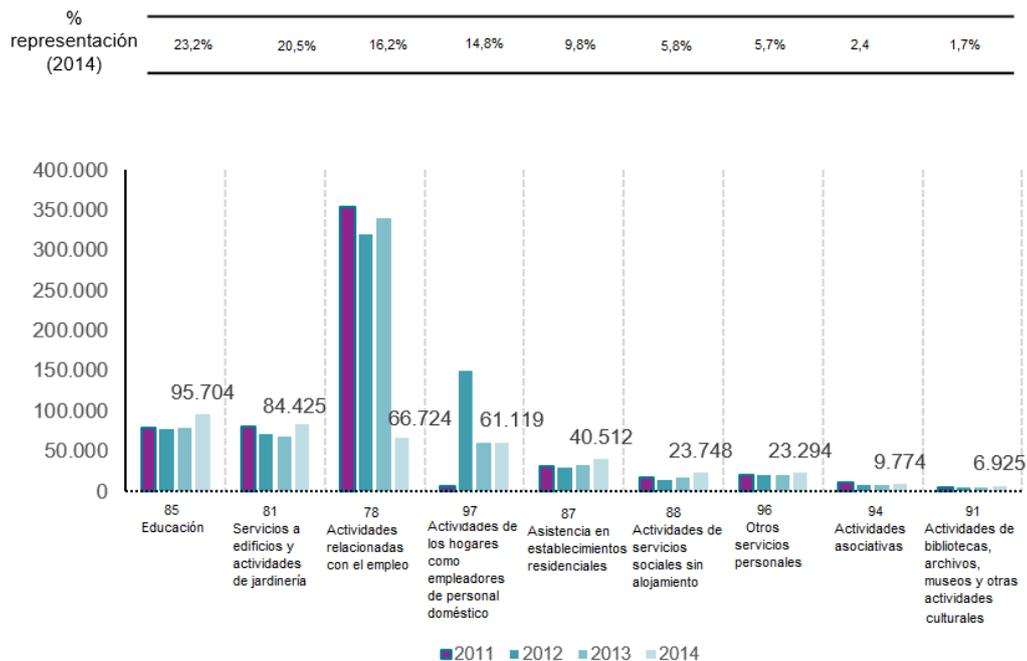
5. Evolución 2011-2014 y porcentaje del paro registrado (2014) en las actividades de *Servicios socioculturales y a la comunidad*

(Fuente: elaboración KPMG a partir de los datos de paro registrado)



6. Evolución 2011-2014 y porcentaje de los contratos registrados (2014) en las actividades relacionadas con los *Servicios socioculturales y a la comunidad*

(Fuente: elaboración KPMG a partir de los datos de contratos registrados)



Tendencias de evolución en Servicios socioculturales y a la comunidad

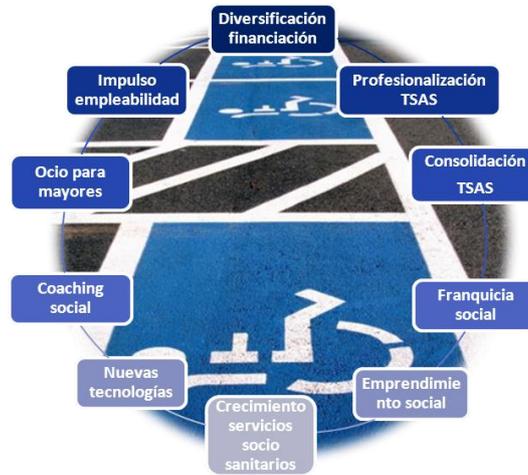
El ámbito de los servicios socioculturales y a la comunidad se caracteriza por la diversidad de las necesidades sociales a las que se enfrenta, dando lugar a la creación de diversos sistemas de prestación y atención social. En este sentido, entre las diferentes tipologías de asistencia destacan la acción social, la integración e inserción social y la atención socio-sanitaria. A pesar de que cada una de las organizaciones que intervienen en el sistema históricamente ha desarrollado su propia metodología de trabajo, las circunstancias recientes han dado lugar a la necesidad de buscar una forma de actuar en conjunto que permita maximizar los recursos, sensibilizar a la sociedad sobre los problemas que la rodean y difundir sus iniciativas de forma tal, que la información y los beneficios que aportan a la sociedad sean accesible para los colectivos afectados.

Otros componentes de gran relevancia dentro de esta familia profesional son la educación y formación ya que son consideradas como algunos de los pilares de los servicios socioculturales, tanto desde la óptica de los profesionales que brindan los servicios como de los colectivos en riesgo que acceden a la educación en todos los niveles. Dentro de este contexto, las nuevas tecnologías y de la información juegan un papel fundamental en la calidad e inmediatez de la prestación de servicios.

Adicionalmente, es importante destacar que las tendencias de esta familia profesional tienen una naturaleza estratégica, dado que el aumento de la demanda de servicios socioculturales ha conducido al sector hacia su reinversión, desde la diversificación de las fuentes de financiación hasta la apuesta por la innovación en la estructura organizativa, en las comunicaciones y en la forma de interactuar entre los distintos actores sociales. En este sentido, se han detectado las siguientes tendencias:

- 1. Diversificación de las fuentes de financiación en el tercer sector de acción social (TSAS).**
- 2. Impulso de la profesionalización de las organizaciones del tercer sector de acción social.**
- 3. Consolidación del tercer sector de acción como actor social.**
- 4. Desarrollo de franquicias sociales.**
- 5. Potenciación del emprendimiento social como palanca de empleo.**
- 6. Previsible aumento de la demanda de los servicios socio-sanitarios.**
- 7. Apuesta por las nuevas tecnologías y de la información y nuevas técnicas para mejorar la calidad de la educación y formación.**
- 8. Potenciación del coaching social.**
- 9. Impulso de la empleabilidad a través de la intermediación laboral.**
- 10. Previsible aumento de la demanda de los servicios de ocio para mayores.**

Servicios Socio culturales y a la Comunidad



1. DIVERSIFICACIÓN DE LAS FUENTES DE FINANCIACIÓN EN EL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL (TSAS)

El tercer sector de acción social está compuesto por un conjunto de entidades privadas sin ánimo de lucro que tienen como objetivo impulsar el desarrollo y el disfrute de los derechos sociales. El grupo está compuesto por cooperativas sociales, fundaciones, ONG, organizaciones de voluntarios, entidades singulares y centros especiales de empleo e inversión. Este tipo de organizaciones tradicionalmente ha dependido de la financiación de los organismos públicos para llevar a cabo sus proyectos sociales; sin embargo, a raíz de la crisis económica, la financiación para los proyectos de cooperación ha sufrido una importante disminución y se prevé que cada vez sea menor la cantidad de fondos públicos destinados a proyectos de esta naturaleza.

En consecuencia, las entidades del tercer sector de acción social se han visto obligadas a hacer un esfuerzo importante por diversificar y ampliar sus fuentes de

financiación. Dentro de este contexto, actualmente las organizaciones sociales han recurrido a métodos de financiación privada -tanto de empresas como de particulares- a través de la figura de socio y de las micro donaciones recaudadas en los eventos de beneficencia que organizan.

Otra forma habitual de financiación es la colaboración horizontal entre organizaciones mediante el fortalecimiento de alianzas estratégicas con empresas de diversa índole, para el desarrollo de diferentes iniciativas sociales que beneficien y garanticen los derechos de los colectivos más afectados.

Por su parte, las nuevas tecnologías han abierto una nueva ventana para la obtención de fondos privados recurriendo a la figura de la financiación colectiva (*crowdfunding*). En este caso, el contacto bidireccional que ofrece la tecnología simplifica la captación de fondos, así como las estrategias de marketing y publicidad online que emplean las organizaciones sociales para convertir a los posibles

colaboradores en socios de la organización, poniendo en marcha planes de fidelización.

Otra modalidad es el *fundraising*, es decir, la recaudación de fondos de forma profesional y transparente.

En términos de formación, esta tendencia se traduce en la necesidad de incorporar al programa formativo acciones que permitan desarrollar competencias técnicas en elaboración de presupuestos de proyectos de atención social y nuevas técnicas para la captación de fondos. Por otro lado, se identifican oportunidades de empleo para el perfil de relaciones públicas con experiencia en captación de fondos.

2. IMPULSO DE LA PROFESIONALIZACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DEL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL

Esta tendencia está estrechamente relacionada con la anterior, debido a que a pesar de que la transparencia de las organizaciones del tercer sector social es un deber legal -como en cualquier tipo de empresa- este segmento de los servicios socioculturales se ha visto especialmente afectado en este ámbito, en relación con la captación de fondos y las recaudaciones anuales. En consecuencia, se ha generado cierto nivel de desconfianza alrededor de la gestión de los recursos que ha llevado a las empresas y colaboradores particulares a suprimir por completo sus aportaciones, dificultando el desarrollo de los proyectos sociales y ocasionando un impacto negativo en términos de empleo, dado que al disminuir los fondos recaudados, las organizaciones se han visto en la necesidad de recortar sus plantillas.

Sin embargo, el sector ha dado un impulso hacia su profesionalización basada en los principios de transparencia, buenas prácticas y comunicación, y mediante la implantación de verdaderos sistemas de gestión y buen gobierno. Adicionalmente,

las organizaciones se apoyan en la elaboración de planes estratégicos anuales donde se plasman las iniciativas sociales y se establecen planes financieros. Estas medidas han llevado a que el sector se profesionalice y se convierta, desde el punto de vista de operaciones y de su gestión, en una empresa.



<http://bit.ly/2fTQUCe>

Por otro lado, es importante señalar que el tema de la transparencia tiene un fuerte impacto en la construcción de la imagen de marca de la organización que, a su vez, repercute en la obtención de fondos tanto públicos como privados; en consecuencia, constituye un aspecto clave en el funcionamiento de la misma. En este contexto, la comunicación interna y externa de las acciones sociales y las vías de financiación han ganado gran peso dentro de la actividad de este tipo de organizaciones y, hoy en día, se ha convertido en un aspecto estratégico.

Al hilo de esta tendencia surgen las siguientes necesidades de formación:

Competencias transversales:

- Técnicas de comunicación y
- Técnicas de venta y negociación.

Competencias técnicas:

- Elaboración de presupuestos de proyectos de atención social,
- Contabilidad del sector,
- Gestión de voluntarios y
- Legislación específica.

Por otro lado, se prevé que surjan oportunidades de empleo para perfiles como:

- El del profesional que presta servicios de atención social, con conocimientos en metodologías de trabajo, gestión de proyectos y gestión de organizaciones, y
- El del técnico cualificado de gestión de proyectos.

3. CONSOLIDACIÓN DEL TERCER SECTOR DE ACCIÓN COMO ACTOR SOCIAL

La inclusión es la columna vertebral de las organizaciones del tercer sector de acción social; es por ello, que impulsarla de forma plena y evitar la exclusión de determinados grupos sociales representa el centro de sus actividades. La intervención y participación en este campo son los elementos que aportan valor a la sociedad. Su deber como organización social es el de ser interlocutores y actores sociales. Para conseguirlo, es necesario diseñar e implantar estrategias de comunicación que les permitan promocionar sus iniciativas y, hasta cierto punto, establecer una metodología de acción conjunta; conjunta, principalmente debido a tres circunstancias:

- a. En primer lugar, existen un gran número de organizaciones de acción social en el país, cada una de ellas con finalidades distintas;
- b. En segundo lugar, la implantación de sus acciones está dirigida a todo el territorio nacional, por lo que es necesario el desarrollo de estrategias de difusión más potentes para que la información sea accesible a todos los colectivos interesados;
- c. Y, por último, la necesidad de elaborar campañas de sensibilización en la sociedad es común a todas las organizaciones sin distinción de su foco

de actuación, por lo tanto, despertar el interés de la sociedad es indispensable para su desarrollo y la consecución de sus objetivos.

Dentro de este contexto, adquiere especial relevancia la potenciación de los medios de comunicación, de forma tal que sea posible crear redes y sinergias en un entorno colaborativo para:

- ✓ Desarrollar el modelo económico,
- ✓ Alcanzar mayor visibilidad y nivel de implicación de la sociedad en sus acciones,
- ✓ Y para lograr el desarrollo pleno de los colectivos afectados a los que atienden.



<http://bit.ly/2eX8U1L>

Actualmente, estas organizaciones están apostando por tener mayor presencia en los distintos canales de comunicación -tales como redes sociales, internet y televisión- con el propósito de profesionalizar sus comunicaciones y dar visibilidad al valor que aportan a la sociedad, elementos que les permiten consolidarse como actores sociales.

Lo anterior conlleva al surgimiento de oportunidades de empleo para los siguientes perfiles profesionales:

- Profesional que presta servicios de atención social, con conocimientos en metodologías de trabajo, gestión de proyectos y gestión de organizaciones.
- Profesional orientado a las relaciones públicas y captación de fondos.

4. DESARROLLO DE FRANQUICIAS SOCIALES

Se trata de un mecanismo que permite crear, a bajo coste, una red de organizaciones no gubernamentales a nivel mundial, con el objetivo de ayudar en el desarrollo social de diferentes comunidades.

Esta figura organizativa, que sigue la metodología de una franquicia comercial, ofrece la posibilidad de implementar proyectos sociales simultáneos en diferentes regiones o países, a través de la creación de alianzas estratégicas con diferentes tipos de organizaciones, y actuando de forma institucionalizada, responsable y eficiente con relación a los recursos.

Esta vía la utilizan las empresas y organizaciones, tanto públicas como privadas, para desarrollar su responsabilidad social corporativa, actuando de patrocinadores de la franquicia social a través de donaciones, y obteniendo como resultado el mejor posicionamiento de su imagen de marca.

Actualmente, se está apostando por impulsar el desarrollo de franquicias sociales, por un lado, por los beneficios que aportan a la comunidad donde centran su foco de actuación y, por el otro, por la actividad social que implica para las organizaciones que franquician.

En este sentido, es importante señalar que el éxito de una franquicia social depende, en gran medida, de los profesionales que trabajan para su desarrollo. Por consiguiente, se evidencia la necesidad de contar con perfiles cualificados como:

- Profesional para prestar servicios de atención social, con conocimientos en metodologías de trabajo, gestión de proyectos y gestión de organizaciones.
- Técnico asesor en emprendimiento social, que posea competencias técnicas para el traslado de la metodología de la

franquicia comercial al ámbito del tercer sector, replicando programas ya experimentados y que hayan sido exitosos.

5. POTENCIACIÓN DEL EMPRENDIMIENTO SOCIAL COMO PALANCA DE EMPLEO

Representa una oportunidad para fomentar el autoempleo en el sector sociocultural. Este tipo de emprendimiento se caracteriza por ser una fusión entre una empresa pública y una privada, es decir, su objeto es aportar soluciones innovadoras a problemas sociales a través de una planificación financiera a medida. Para ello, la organización centra su foco de actuación en problemas de desarrollo social pero utiliza estrategias comerciales para lograr sus objetivos.

Es común el referirse a este tipo de empresas como de “triple resultado”; esto quiere decir que buscan conseguir objetivos sociales y medioambientales, y generar beneficios económicos sostenibles.



<http://bit.ly/2gbMfLO>

Un emprendedor social lleva en su naturaleza liderar el cambio social en la comunidad en la que actúa. Dentro de este contexto, la aportación de valor a la sociedad es un elemento vital para el desarrollo de la empresa, por lo tanto, es indispensable que cuente con personas con alto nivel en competencias transversales como inteligencia emocional, habilidades de comunicación, liderazgo y gestión de equipos.

Por otro lado, se evidencia también la necesidad de formación técnica en ámbitos como la elaboración de presupuestos para proyectos de atención social, los conocimientos de contabilidad y los referidos a legislación específica en relación con la atención social.

Además de ser una potente palanca de autoempleo, esta tendencia ofrece oportunidades de empleo por cuenta ajena para los siguientes perfiles:

- Profesional que presta servicios de atención social, con conocimientos en metodologías de trabajo, gestión de proyectos y gestión de organizaciones.
- Técnico cualificado de gestión de proyectos.
- Técnico asesor en emprendimiento social.

6. PREVISIBLE AUMENTO DE LA DEMANDA DE LOS SERVICIOS SOCIO SANITARIOS

El rápido envejecimiento de la población ha dado lugar al crecimiento de las necesidades de atención socio sanitaria en diferentes ámbitos y, en consecuencia, al aumento de la demanda de los mismos. Esto ha dado



origen a la necesidad de fortalecer la colaboración entre los servicios sanitarios y los sociales con el propósito de satisfacer la demanda. La coordinación socio sanitaria debe producirse en el marco de la eficiencia, accesibilidad y calidad de la atención.

El foco de esta tendencia se sitúa en la atención socio sanitaria de larga duración para personas dependientes o enfermos crónicos.

Otro aspecto relevante a destacar en el marco de esta tendencia es la ampliación del servicio de atención socio sanitaria a domicilios particulares, con el objetivo de ofrecer un servicio acorde a las necesidades de cada persona.

Todo ello conlleva la generación de oportunidades de empleo para perfiles del mundo de la *Servicios socioculturales y a la comunidad* y de la asistencia social. Adicionalmente, estos servicios se complementan con otros que forman parte de la familia profesional de *Servicios socioculturales y a la comunidad*, en la que existen certificados de profesionalidad relativos a la *atención socio-sanitaria a personas en el domicilio y a atención socio-sanitaria a personas dependientes en instituciones sociales*. En este sentido, las oportunidades de empleo en la familia profesional de servicios socioculturales se presentan para los siguientes perfiles:

- Profesional cualificado en el sector de la atención a personas dependientes con discapacidad.
- Integrador social experto en legislación sobre drogodependencia, menores tutelados o violencia de género.
- Técnico en gestión de personas tuteladas, con conocimientos de acompañamiento social y gestión de los bienes del tutelado.

<http://bit.ly/2fYe9hd>

7. APUESTA POR LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y DE LA INFORMACIÓN Y POR LAS NUEVAS TÉCNICAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

Tanto el sector público como el privado están apostando por la tecnología en toda su extensión, buscando facilitar el acceso a los servicios sociales y el mejorar su calidad.

Con el objetivo de que la prestación de servicios sociales sea ágil y eficiente se está fomentando el desarrollo de nuevas aplicaciones basadas en la información recabada desde diversas fuentes, así como en la minería de datos. Asimismo, las TIC sirven de apoyo para la difusión de las iniciativas sociales y de las campañas de sensibilización dirigidas a la sociedad.

Por otro lado, la tecnología está sirviendo de plataforma para el desarrollo social, educativo, cultural y laboral de los colectivos en riesgo de exclusión, dado que ofrece alternativas como las disponibles para la búsqueda de ofertas de empleo y para el acceso a la información sobre los eventos culturales que se desarrollan en cada comunidad. Asimismo, afecta a otros retos como el de la mejora de los cursos y proyectos de formación y capacitación profesional.

De esta tendencia se traducen necesidades de cualificación en ámbitos como el del asesoramiento para la búsqueda de empleo de colectivos en riesgo a través de las nuevas tecnologías. También, ofrece la



oportunidad de ofrecer una formación adecuada y actualizada a los colectivos con riesgos de exclusión según sus necesidades.

Sobre este último aspecto, es importante señalar que se detectan oportunidades de empleo para perfiles como el de:

- Profesor con conocimientos de nuevas tecnologías aplicadas a la formación, de pedagogía (psicomotricidad y acciones cognitivas) y de resolución de conflictos.
- Técnicos en emprendimiento social.
- Técnico e-learning.
- Administrador de plataformas e-learning.
- Especialistas en minería de datos.

Por otro lado, se requieren perfiles como el de educador social y el de técnico en inserción laboral que, a su vez, cuenten con competencias transversales para el desempeño de las funciones relacionadas con el asesoramiento para la búsqueda de empleo de colectivos en riesgo a través de las nuevas tecnologías.

Además, deben contar con las siguientes competencias transversales:

- Inteligencia emocional.
- Técnicas de comunicación.
- Atención al cliente.
- Gestión del estrés en la atención de personas dependientes.
- Resolución de conflictos.

<http://bit.ly/2gfZep5>

8. POTENCIACIÓN DEL COACHING SOCIAL

Esta disciplina, de reciente implantación en España, tiene como objetivo impulsar el desarrollo integral de las personas a través del

aprendizaje continuo, autoconfianza y aceptación de otras personas con sus características particulares. Esta tendencia se materializa en el ámbito sociocultural desde un punto de vista formativo, social y laboral. Los profesionales de la asistencia socio-sanitaria están abordando esta tendencia, por un lado, como un servicio complementario en su labor con los colectivos en riesgo de exclusión y, por el otro, como una oportunidad de autoempleo.

Dentro de este contexto, surgen opciones de trabajo para perfiles profesionales de técnico en coaching social, técnico en coaching para la atención a inmigrantes y asesor de derechos humanos. Tendría también cabida los perfiles como mediadores religiosos o asesores en acompañamiento del duelo.

Es importante destacar que, en este ámbito, el desarrollo de las competencias transversales adquiere mayor relevancia. Así pues, son necesarias competencias como inteligencia emocional, técnicas de comunicación, atención al cliente, liderazgo y coaching social.



<http://bit.ly/2f2rd1Y>

9. IMPULSO DE LA EMPLEABILIDAD A TRAVÉS DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

Las necesidades de contratación cada vez más específicas de las empresas y la dificultad de acceso al mercado laboral, producto de la escasez de ofertas de puestos de trabajo, han dado lugar a un

destacable crecimiento de la importancia de las agencias de colocación y de los portales de empleo. Éstas plataformas de naturaleza pública y privada se han convertido en un agente intermediador del mercado laboral a través del diseño de métodos y herramientas eficientes que impulsan la empleabilidad en los distintos sectores de actividad.

En este sentido, se han convertido en uno de los principales soportes para el acceso al empleo mediante la prestación de un servicio que permite seleccionar profesionales de acuerdo a los perfiles que demandan las empresas favoreciendo la inserción y la empleabilidad de los diferentes colectivos. Asimismo, impulsan la empleabilidad a través de programas de orientación profesional, de formación y de apoyo al emprendimiento y al autoempleo.

10. PREVISIBLE CRECIMIENTO DE LA DEMANDA DE SERVICIOS DE OCIO PARA MAYORES

El envejecimiento de la población ha dado origen a una creciente demanda de servicios para personas mayores en concordancia con las demás acciones impulsadas desde el ámbito público para el envejecimiento activo. En este sentido, se han desarrollado diversas iniciativas para apoyar la participación social de las personas mayores con el objetivo de mejorar su calidad de vida y el reconocimiento del aporte de este colectivo a la sociedad.

Dentro de este contexto, se está produciendo un aumento de la demanda de servicios que incorporen todos los factores sociales y culturales que se suman a la atención sanitaria. Entre ellos, los servicios de ocio para mayores están adquiriendo un protagonismo especial debido a la importancia de crear un ambiente para fomentar su disfrute y comodidad. Estos servicios se centran, sobre todo, en actividades de juegos de

mesas, excursiones al aire libre, asistencia a espectáculos, cursos para ampliar conocimientos generales o para aprender alguna habilidad o manualidad, prácticas de deportes, reuniones sociales, etc.

Sobre estos aspectos, es importante destacar que surge la necesidad de preparar a profesionales para diseñar, planificar y desarrollar todo este tipo de actividades en centros de atención social, de forma que se genere un sistema que permita prestar un servicio eficiente y que cumpla con la demanda de ocio de este colectivo.

Adicionalmente, se requieren perfiles de asistencia social que participen en el desarrollo de las actividades y que tengan conocimiento sobre la asistencia a personas mayores, sobre todo, a aquellas que por alguna condición médica tengan movilidad reducida o algún otro tipo de necesidad especial.



<http://bit.ly/2fn2mYM>

Conclusiones sobre el desarrollo de la Formación para el Empleo en esta Familia profesional

Formación y educación

- El perfeccionamiento de las metodologías pedagógicas orientadas al alumnado más joven, la incorporación de las nuevas tecnologías o herramientas de comunicación virtual, más allá del simple uso de las herramientas que actualmente están puestas a disposición del profesorado (como pizarras digitales), los nuevos enfoques o las técnicas de comunicación, entre otros, resultan imprescindibles para iniciar una transformación en el enfoque tradicional de la formación, de forma tal que repercuta en un mayor ratio de inserción laboral de los alumnos, y en habilidades más reforzadas.
- Mantener la atención de los alumnos es una cuestión que se torna imprescindible para obtener altos ratios de eficiencia en la educación desde la enseñanza infantil, por lo que se estima conveniente reforzar, en los formadores, profesores y maestros, algunas habilidades como la comunicación oral o el manejo de conflictos en el aula, importantes en un entorno que actualmente es muy cambiante y dinámico.
- Existen carencias en los perfiles asociados a los técnicos o gestores de formación en las materias relacionadas con la detección de necesidades, la creación de presupuestos de formación o de material didáctico, así como en el uso de nuevas tecnologías como las videoconferencias o Skype.
- Son necesarios los perfiles que apoyan la parte administrativa de las plataformas de formación: los relacionados con la gestión y tutorización on-line. La optimización del uso de los gestores de contenidos en entorno web requiere personal cualificado en la selección de contenidos, visualización al internauta, etc.
- En niveles más directivos se demandan competencias transversales tales como liderazgo, motivación o gestión de equipos. Este tipo de habilidades marcan la diferencia entre profesionales.
- Se considera interesante impartir orientaciones a los desempleados sobre cómo aprovechar la oferta formativa disponible en internet como autoformación.
- La educación de alumnos difíciles o conflictivos también presenta un nicho en materia formativa. El profesorado tiene los conocimientos técnicos necesarios; sin embargo, requiere refuerzos en técnicas de pedagogía y resolución de conflictos.
- Para potenciar la integración de los alumnos con dificultades o conflictivos, sería positivo realizar campañas o proporcionar ayudas para que las pymes puedan tutorizar a estos alumnos y proveerles de un futuro profesional.

- La formación dirigida al emprendimiento se considera importante para los colectivos que deseen emprender.
- Es fundamental trabajar las competencias transversales desde la educación infantil, para ir creando esta cultura entre los más jóvenes. El trabajo colaborativo o la gestión de las emociones son algunas de las citadas como las más importantes.
- Se requiere una mayor flexibilidad por parte de la Administración para la adaptación de los contenidos debido a que los cambios en la formación evolucionan rápidamente por lo que los programas corren el riesgo de quedar obsoletos en el momento de su implantación.
- Los agentes del sector consideran que la Administración de Empleo y la Administración de Educación deberían fortalecer los canales de colaboración para ir más alineados en lo que respecta a la formación reglada y para el empleo.

Atención social

- El sector social se compone principalmente de microempresas, el denominado autoempleo o emprendimiento social, y existe una carencia de formación específica para reorientar a los profesionales hasta convertirlos en generadores de empleo. Las competencias en este ámbito, la gestión de conflictos y la gestión emocional, son claves para desarrollar el liderazgo personal y fomentar los entornos colaborativos.
- La mediación social se considera imprescindible en el sector. En este ámbito hay un certificado de profesionalidad de nivel 3, denominado mediación comunitaria.
- La formación continua en la captación de fondos y el refuerzo en las técnicas de negociación enfocadas a esta captación son imprescindibles para las fundaciones de menor tamaño.
- Adicionalmente, dado que las plantillas son reducidas, se requiere personal polivalente que además posea competencias transversales como trabajo en equipos, manejo del tiempo o gestión del voluntariado, siendo esta última uno de los pilares que permite la supervivencia de este tipo de organizaciones, por lo que se torna muy relevante.
- Se han detectado también necesidades de formación en:
 - ✓ Medición y orientación a resultados, en términos de impacto social y económico;
 - ✓ Cómo comunicar la misión de las organizaciones y sus resultados para mejorar su posicionamiento;
 - ✓ Competencias tales como liderazgo, gestión de conflictos, innovación,

- gestión del cambio para afrontar nuevos proyectos o iniciativas,
- ✓ Comercialización y técnicas de venta para ofrecer los productos y servicios como una nueva vía de captar ingresos;
 - ✓ Habilidades directivas, como organización de equipos, gestión o planificación;
 - ✓ Acompañamiento en el duelo; acompañamiento social y de gestión de los bienes de las personas tuteladas;
 - ✓ Inserción laboral;
 - ✓ Idiomas, como el inglés;
 - ✓ Coaching social; coaching a religiosos orientados a la realización del acompañamiento espiritual; acompañamiento en emprendimiento social; franquicia social; y mediación cultural y religiosa, promoción intercultural y coaching de inmigrantes.

PERFILES MÁS DEMANDADOS Y NECESIDADES DE FORMACIÓN

| Perfiles profesionales | |
|---|---|
| Atención social | • Profesional que presta servicios de atención social, con conocimientos en metodologías de trabajo, gestión de proyectos y gestión de organizaciones |
| | • Integrador social experto en legislación sobre drogodependencia, menores tutelados o violencia de género |
| | • Profesional cualificado en el sector de la atención a dependientes con discapacidad |
| | • Profesional orientado a las relaciones públicas y captación de fondos para ONG |
| | • Asesor de derechos humanos |
| | • Técnico cualificado en gestión de proyectos |
| | • Educador social |
| | • Técnico en inserción laboral |
| | • Técnico en coaching social |
| | • Técnico en coaching para la atención a inmigrantes |
| | • Mediador religioso |
| | • Técnico asesor en emprendimiento social |
| | • Técnico asesor en acompañamiento en el duelo |
| | • Técnico en gestión de personas tuteladas, con conocimientos de acompañamiento social y gestión de los bienes del tutelado. |
| • Auxiliar de asistencia a la salud en domicilios | |

| | |
|------------------------------|---|
| Formación y Educación | <ul style="list-style-type: none"> • Profesor con conocimientos de nuevas tecnologías aplicadas a la formación |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Profesor con conocimientos de pedagogía y resolución de conflictos |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Técnico e-learning |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Administrador de plataformas e-learning |

| Competencias profesionales | |
|---|---|
| Habilidades transversales | <ul style="list-style-type: none"> • Inteligencia emocional |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Técnicas de comunicación |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Atención al cliente |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Técnicas de venta y negociación |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de equipos |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Gestión del estrés en la atención de personas dependientes |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Resolución de conflictos |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Coaching social |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Motivación y compromiso |
| Competencias técnicas | <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades psicosociales/gestión del estrés/resolución de conflictos, dirigidas sobre todo a los auxiliares de residencias y en domicilio, y a los transportistas de equipos y aparatos médicos que tienen contacto directo con el paciente y su entorno |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Atención a las familias -en el caso de los profesionales cualificados (médicos, psicólogos...) de las residencias de la tercera edad- ante situaciones como la gestión del sentimiento de culpa por ingreso de un familiar |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Idiomas |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Nuevas técnicas para la captación de fondos en ONG |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de presupuestos de proyectos de atención social |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Contabilidad del sector |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Gestión del voluntariado |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Legislación específica en relación con la atención social |
| <ul style="list-style-type: none"> • Asesoramiento para la búsqueda de empleo de colectivos en riesgo a través de las nuevas tecnologías | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Franquicia social (traslado de la metodología de la franquicia comercial al ámbito de los programas sociales que hayan resultado exitosos en otros países o entornos) | |

El **Proyecto Monitor de Empleo** se plantea como una investigación rigurosa, sistemática y global del mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid. La utilización de técnicas, tanto cualitativas como cuantitativas, y el análisis de diversas fuentes secundarias y primarias que informan el mercado laboral de la Región, permitirán mejorar la toma de decisiones de políticas activas, adaptándolas a las necesidades reales del mercado laboral.

El objetivo del estudio es realizar una investigación cualitativa, basada en técnicas DAFO y Delphi, para determinar las prioridades de Formación para el Empleo en la Comunidad de Madrid en cada una de las Familias Profesionales y sus Áreas Formativas. Para la determinación de dichas necesidades de formación, el estudio ha abarcado todas las actividades económicas con un análisis en profundidad del escenario empresarial y del mercado laboral desde la óptica de las principales asociaciones sectoriales, empresarios y especialistas en recursos humanos. El estudio ha contado con una elevada representación, con más de 200 participantes en los talleres de trabajo presenciales y más de 400 en cuestionarios Delphi sectoriales. Todo con la finalidad de detectar necesidades de cualificación de los trabajadores ocupados y desempleados, debidas, tanto a desajustes entre la oferta y la demanda de las competencias profesionales, como a la aparición de nuevos perfiles profesionales o a nichos de mercado generadores de empleo.



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro



Comunidad de Madrid

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y HACIENDA

Dirección General del Servicio Público de Empleo