



## 4. INFORME

# “APOYO Y ORIENTACIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON VIH: UNA LABOR CON RENTABILIDAD ECONÓMICA Y SOCIAL”

**Palabras clave:** Empleabilidad; Competencias; Exclusión Social

Durante los últimos años, diversos estudios realizados en España han evidenciado que el colectivo de personas con VIH se encuentra en una situación de desventaja en el mercado laboral. Esta desventaja se traduce en una tasa de población activa significativamente menor, así como en otras circunstancias paralelas, como el desempleo de larga duración o la falta de apoyo o prestaciones sociales. Estas circunstancias hacen que muchas de las personas con VIH se mantengan en una situación de pobreza crónica.

Como factores que influyen en estas circunstancias, fundamentalmente son dos los identificados a través de los estudios existentes:

- a) unas condiciones de baja empleabilidad en el colectivo.
- b) unas actitudes generales de discriminación en torno a éste en el ámbito laboral.

A través de Servicios de Orientación Laboral, Trabajando en Positivo y 15 de sus entidades tratan de incidir sobre la primera de las circunstancias, puesto que articulan una labor de apoyo, orientación laboral y mejora de la empleabilidad dirigida a personas con VIH y a otras personas en situación de exclusión social.

Para ello, estas organizaciones comparten un modelo de intervención cuya metodología y tipología de intervenciones se muestran en el presente informe. Asimismo, también se muestran los principales resultados de la labor desarrollada en esta materia durante el año 2018.

Teniendo en cuenta el número de personas que acceden al mercado de trabajo a través de esta labor de apoyo y orientación laboral, la conclusión principal del informe es que ésta cuenta con una importante rentabilidad tanto económica como social, puesto que la integración laboral del perfil de personas apoyadas a través de la misma, beneficia no solamente a éstas -al proporcionarles una mayor autonomía y estabilidad- sino también a los organismos públicos -al pasar de depender a contribuir a la sostenibilidad de las ayudas económicas dirigidas a personas en situación de desempleo y carencia de recursos-.





## 1. Introducción

La realidad de las personas con VIH en España con relación al acceso y la permanencia en el mercado laboral ha sido abordada durante los últimos años, directa o indirectamente, por diversos estudios, encuestas e informes, promovidos tanto por parte de organismos públicos como por parte de fundaciones y organizaciones vinculadas a la respuesta al VIH y al sida<sup>1,2,3,4,5,6,7,8,9,10</sup>.

Una de las principales conclusiones que se puede obtener de todos ellos es que el colectivo de personas con VIH cuenta con una tasa de población activa significativamente menor que la de la población general. Por ejemplo, en el año 2017, esta tasa era del 54% en las personas con VIH<sup>8</sup>, mientras que, en ese mismo periodo, la de la población general era del 62%<sup>11</sup>.

A esta situación, además, se unen otras circunstancias paralelas, como el desempleo de larga duración (entre el 29,5% de las personas con VIH en situación de desempleo, más del 50% se encontraba en ella más de 2 años, concretamente, el 53,8%<sup>9</sup>) o la falta de apoyo o prestaciones sociales (el 45% de las personas con VIH desempleadas no recibe ninguna prestación social<sup>8</sup>).

Estas circunstancias hacen que muchas de las personas con VIH se mantengan en una situación de pobreza crónica, vinculada con la falta de empleo.

Como factores que influyen en estas circunstancias que afectan al nivel de empleo y de empleabilidad del colectivo de personas con VIH, fundamentalmente son dos los identificados a través de los estudios existentes:

- a) unas condiciones de baja empleabilidad en el colectivo.
- b) unas actitudes generales de discriminación en torno a éste en el ámbito laboral.

Sobre el nivel de influencia de cada uno de estos factores en la situación laboral de las personas con VIH en España, es necesario destacar que, la mayoría de dichos informes, coinciden a la hora de señalar que sería la segunda causa la que tendría mayor peso, al destacar que el mundo laboral es un claro reflejo de la sociedad en general, de sus prejuicios, sus miedos, sus necesidades y la falta de una información adecuada en torno al VIH. Todos estos aspectos contribuyen a perpetuar un miedo a la propagación fácil del VIH y a la vigencia de prejuicios y estereotipos asociados a la infección que acaban generando situaciones de discriminación y de vulneración de derechos de las personas con VIH, limitando su acceso a un empleo y dificultando el desarrollo de un trabajo de forma normalizada.

Sin embargo, también es evidente que hay un número significativo de personas con VIH (especialmente, entre las que conocen su infección desde hace más años) que cuentan con una falta de cualificación y experiencia profesional que limitan sus oportunidades laborales. Bien porque provienen de ámbitos de exclusión social y han comenzado un itinerario de integración laboral a edades tardías. O bien porque han estado enfermas e incapacitadas para el trabajo durante un largo periodo de años y ahora, tras recuperar un adecuado estado de salud gracias a la eficacia de la terapia antirretroviral, retoman o comienzan un itinerario laboral. En estos casos, por tanto, las posibilidades de la persona para acceder al mercado

laboral dependen de su interés por integrarse laboralmente, así como de su implicación para la mejora de su capacitación profesional y de sus condiciones de empleabilidad<sup>12</sup>.

Precisamente, con el fin de contribuir a mitigar esta circunstancia, Trabajando en Positivo y sus entidades pusieron en marcha, en el año 2011, un área de actuación conjunta dirigida a ofrecer una labor de apoyo, orientación laboral y mejora de la empleabilidad a personas con VIH. En 2018, esta labor se ha llevado a cabo en nueve Comunidades Autónomas diferentes, a través de la participación de 15 entidades:

- Aragón: OMSIDA.
- Canarias: Amigos contra el sida (en adelante, ACES).
- Cantabria: Asociación Ciudadana Cántabra Anti-SIDA (en adelante, ACCAS).
- Castilla y León: Comité Ciudadano Antisida de Zamora.
- Cataluña: Actuavallés; Asociación Bienestar y Desarrollo (en adelante, ABD); Associació Antisida de Lleida y Fundació Àmbit Prevenió.
- Comunidad de Madrid: Apoyo Positivo; Basida e Imagina Más.
- Comunidad Valenciana: Asociación Ciudadana contra el SIDA de Castellón (en adelante, CASDA) y Comité Ciudadano Anti-SIDA de la Comunidad Valenciana.
- Extremadura: Comité Ciudadano Antisida de la Comunidad Extremeña (en adelante, CAEX).
- Navarra: SARE.

## 2. Perfil de las personas apoyadas

Desde las entidades implicadas en Trabajando en Positivo no se trabaja única y exclusivamente con personas con VIH, sino que han decidido hacer extensible esta labor a otros colectivos, que también acceden a ellas a través de distintos programas, además de compartir con las personas con VIH unos problemas similares a la hora de lograr un empleo, entre ellos, una imagen social de estigma y discriminación. Otro motivo para esta decisión es que una misma persona puede pertenecer a varios colectivos de forma simultánea, así como puede presentar otras circunstancias que interactúan entre sí y que multiplican las dificultades y obstáculos a los que tiene que hacer frente en su proceso de inserción laboral<sup>12</sup>.

Como muestra de los diferentes colectivos de personas que suelen acceder a los Servicios de Orientación Laboral desarrollados por las entidades de Trabajando en Positivo, en la Tabla I se reflejan los datos obtenidos durante 2017 en el marco del programa “Construyendo el futuro de las personas en situación de exclusión social a través del empleo”, ejecutado de forma conjunta durante ese año por 6 entidades de la organización (ACES; ACCAS; Associació Antisida de Lleida; Fundació Àmbit Prevenió; CASDA y Comité Ciudadano Anti-SIDA de la Comunidad Valenciana), en cuatro Comunidades

Autónomas diferentes (Canarias, Cantabria, Cataluña y Comunidad Valenciana).

Dichos datos se extrajeron a partir de las 524 personas que contaron con un itinerario de inserción laboral activo durante ese año<sup>12</sup>.

**Tabla I.** Colectivos de atención del programa “Construyendo el futuro de las personas en situación de exclusión social a través del empleo”. (N=524).

Paradas de larga duración	46%	Con VIH	35%	Trabajadoras del Sexo	15%
Sin recursos económicos	54%	Con discapacidad	26%	Reclusas / Ex reclusas	13%
Mayores de 45 años	39%	Inmigrantes	50%	Víctimas de violencia de género	7%
Drogodependientes	18%	Con cargas familiares	28%	Otras	6%
Personas que pertenecen a tres o más de los colectivos anteriores de forma simultánea					71%

**Fuente:** Trabajando en Positivo. Programa “Construyendo el futuro de las personas en situación de exclusión social a través del empleo”. Año 2017.

Más allá de la pertenencia a un colectivo determinado, otros datos que permiten definir el perfil de las personas apoyadas a través del programa son los siguientes<sup>12</sup>:

- El 26% (136 personas) corresponde a personas con discapacidad reconocida. Entre éstas, el 65% cuenta con un grado de discapacidad inferior al 65% y el 35% superior al 65%. Además, predominan, fundamentalmente, las personas con discapacidad física-orgánica (73%) mientras que el 42% cuenta con una discapacidad de tipo psíquica-mental.
- El 35% (183 personas) corresponde a personas con VIH, de las que el 49% cuenta con una discapacidad reconocida, constituyendo así prácticamente el 66% del total de personas que cuentan con una discapacidad (es decir, el 34% restante corresponde a personas con discapacidad no vinculada al VIH).
- El 76% tiene entre 26 y 51 años. Por el contrario, solo el 8% tiene menos de 25 años.
- El 52% corresponde a hombres, el 46% a mujeres y el 2% a personas transgénero.
- El 92% cuenta con una formación no homologada o básica, inferior al Bachiller superior.
- El 74% corresponde a personas con ingresos económicos limitados: sin ingresos; con prestaciones no contributivas o con rentas mínimas de inserción.
- El 49% y el 72%, respectivamente, ha trabajado menos de 4 años en el mercado formal e informal.
- El 42% lleva menos de 1 mes buscando trabajo.
- El 47% tiene una intensidad en la búsqueda de empleo limitada, puesto que no ha buscado nunca o ha buscado solo alguna vez al mes.
- Los contactos personales es el principal canal de búsqueda de trabajo, seguidos de los Servicios Autonómicos de Empleo y de la auto-candidatura.



Por tanto, este perfil muestra que se trata de personas que se encuentran en una grave situación de exclusión social -marcada por diferentes circunstancias que se producen simultáneamente- y que cuentan con importantes limitantes a la hora de la búsqueda de empleo, como una formación no homologada o básica; una corta experiencia laboral en el mercado laboral -tanto formal como informal- y una escasa experiencia e intensidad en la búsqueda de empleo. Asimismo, es necesario destacar que todas estas circunstancias se retroalimentan entre sí, provocando que la situación de exclusión social sea mayor y que aumenten las dificultades para conseguir que este perfil de personas acaben accediendo al mercado laboral<sup>12</sup>.

### 3. Objetivos, metodología y tipos de intervención

#### 3.1 Objetivos

La labor de apoyo, orientación laboral y mejora de la empleabilidad que se plantean las entidades de Trabajando en Positivo a través de sus Servicios de Orientación Laboral, se dirige al cumplimiento de los siguientes objetivos:

- 1.- Facilitar y reforzar la toma de conciencia del trabajo como medio para lograr una vida digna, autónoma y normalizada entre las personas en situación de exclusión social.
- 2.- Promover la formación como medio para la adquisición de competencias técnicas para el desempeño laboral.
- 3.- Capacitar en el desarrollo de una búsqueda activa de empleo a personas con dificultades para el acceso al mercado laboral, conociendo las estrategias e instrumentos a utilizar, profundizando en las actitudes y habilidades necesarias para mantener el puesto de trabajo, así como el funcionamiento del mercado laboral.
- 4.- Lograr la incorporación efectiva al mercado laboral de personas con dificultades para el empleo, así como favorecer el mantenimiento del puesto de trabajo a través de seguimiento laboral.

#### 3.2 Metodología

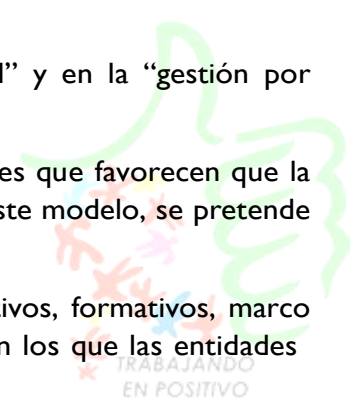
La metodología de intervención seguida desde los Servicios de Orientación Laboral de las entidades de Trabajando en Positivo se basa en el modelo de “gestión de la carrera profesional”<sup>13</sup>.

Este modelo atribuye a la persona el papel de protagonista principal de su recuperación y su progreso, por lo que pretende que ésta se involucre en su propio proceso de cambio, que aumente su autonomía, aportando sus propias ideas y opiniones sobre los pasos a dar.

Asimismo, es un modelo que se centra en la mejora de la “empleabilidad” y en la “gestión por competencias”.

La “empleabilidad” se puede definir como el conjunto de aptitudes y actitudes que favorecen que la persona aumente sus probabilidades de acceder a un puesto de trabajo. En este modelo, se pretende tener en cuenta:

- Los factores territoriales, como son las condiciones o dispositivos (educativos, formativos, marco de relaciones laborales...) presentes en la zona donde habita la persona, con los que las entidades tratarán de complementarse.



- Los factores individuales, como son las condiciones educativas y formativas; la experiencia laboral; las actitudes hacia el trabajo y hacia los demás o el entorno social.

En cuanto a la “gestión por competencias”, parte de la definición de ser competente como saber proceder en un contexto laboral y ser capaz de movilizar los diferentes recursos personales, como sistemas de razonamiento, conocimientos, evaluaciones, capacidades, etc.

En este modelo, se trata de promover, fundamentalmente, competencias para la búsqueda de empleo, como competencias exploratorias (el auto-análisis sobre el bagaje competencial y/o la búsqueda de información laboral, por ejemplo, sobre la demanda de competencias que realiza el mercado de empleo para un contexto laboral específico) o de inserción (la planificación de un proceso personal mediante la adquisición de las competencias de empleabilidad necesarias y no disponibles).

Otro aspecto a destacar sobre la metodología de intervención es que este modelo se aplica desde una perspectiva bio-psico-social, por lo que las actuaciones desarrolladas desde las entidades en materia de inserción laboral tratan de complementarse con el resto de actuaciones, programas y servicios con los que cada entidad cuenta. Para ello, además de las acciones directas contempladas, las entidades ponen a disposición de las personas a las que apoyan otros servicios y actividades que llevan a cabo (ya sean de carácter terapéutico, legal, sanitario, psicológico, social, de ocio, etc.). Asimismo, también ponen a disposición de estas personas su red de voluntariado, por si éstas necesitaran algún apoyo excepcional -más allá del proceso de búsqueda directa de empleo- que beneficie y favorezca finalmente su acceso al mercado laboral.

Finalmente, de forma transversal, se contempla la incorporación de la perspectiva de género en la labor de orientación laboral, partiendo de la consideración de que el mercado de trabajo es uno de los principales ámbitos en el que pueden observarse, con mayor visibilidad, las inequidades existentes entre hombres y mujeres. Desde el punto de vista más práctico, las implicaciones de esta perspectiva en el modelo de orientación laboral se encuentran relacionadas tanto con la difusión y sensibilización, como con la captación de personas beneficiarias, el apoyo para la formación y la inserción laboral de éstas, así como con la evaluación del impacto de esta labor<sup>12</sup>.

### 3.3 Tipos de intervención

Como consecuencia de los aprendizajes obtenidos a lo largo de su trayectoria de trabajo conjunto a la hora de llevar a cabo esta labor de apoyo y orientación laboral, Trabajando en Positivo y sus entidades han elaborado un “Manual de Buenas Prácticas para el apoyo y la Orientación Laboral a personas con VIH y otras personas en situación de exclusión social”<sup>14</sup>.

A continuación, se muestran las principales intervenciones que se incluyen en este Manual, detallándose para cada una de ellas su descripción y el indicador de calidad que se plantea para la evaluación de su eficacia.

#### **ACTIVIDAD 1. Acciones de información y de difusión para profesionales de entidades externas.**

Se incluyen, como acciones de información y de difusión, tanto las sesiones informativas presenciales que se realizan con profesionales de otros recursos, como las llamadas telefónicas, correos electrónicos u otras vías de difusión que se utilicen para informar a éstos/as sobre la existencia o sobre la continuidad del apoyo laboral, así como sobre la posibilidad de derivar a nuevas personas beneficiarias.

A través de estas acciones de información y difusión, se trata de alcanzar un triple objetivo: a) mejorar la visibilidad de la entidad en general, de su servicio de inserción laboral y del VIH; b) acceder a personas en situación de exclusión social que no contactarían con el Servicio de Orientación Laboral si no es a través de la derivación de otras entidades y c) ampliar las posibilidades de colaboración y coordinación con otros dispositivos de empleo, otras entidades que puedan trabajar con personas con el VIH o los propios servicios autonómicos de empleo.

Especialmente, esta labor será importante entre aquellas entidades o recursos socio-sanitarios que no cuenten, de forma específica, con un servicio de orientación laboral y apoyo al empleo. No obstante, en el caso de las entidades que sí que dispongan de él, puede ir también dirigida a los/as profesionales de este servicio -independientemente de si se celebra o no otra sesión dirigida a sus usuarios/as-, tanto para contribuir a la visibilidad del Servicio de Orientación Laboral de la entidad como a la visibilidad del VIH en general.

Entre estas entidades externas, se realizará especial hincapié en entidades especializadas en la atención a mujeres en situación de exclusión social, con el fin de garantizar que este colectivo tenga las mismas oportunidades de acceso a este servicio.

#### **Indicador de calidad de la intervención:**

**Como mínimo, el 40% de las entidades externas en las que se realizan acciones de información y difusión dirigidas a sus profesionales, terminan derivando a personas a entrevista de acogida.**

### **ACTIVIDAD 2. Acciones de información y de difusión (de manera individual o grupal) dirigidas a personas en situación de exclusión social.**

Se consideran como tal las acciones de información y difusión, tanto individuales como grupales, dirigidas a personas en situación de exclusión social que hasta ese momento no hayan estado en contacto con el Servicio de Orientación Laboral, independientemente de que éstas participen en otras entidades o recursos sociolaborales (sesiones externas) o en otros programas y servicios de la entidad (sesiones internas). En todo caso, sería una acción previa a la entrevista de acogida, puesto que su objetivo es precisamente que estas personas tengan conocimiento y puedan acceder al Servicio de Orientación Laboral de la entidad.

#### **Indicador de calidad de la intervención:**

**Como mínimo, el 25% de personas que participan en las acciones de información y difusión, termina solicitando entrevista de acogida.**

### **ACTIVIDAD 3. Entrevistas de acogida y de recepción de la demanda de apoyo para el empleo.**

La entrevista de acogida supone el punto de partida de la relación con las personas participantes en el Servicio de Orientación Laboral. Este tipo de entrevistas se realiza con aquellas personas que contactan y acceden por primera vez a dicho Servicio, porque previamente han participado en las acciones de información y difusión, porque han sido derivadas por profesionales de otras entidades y recursos (en los que se han realizado acciones de información y difusión) o porque han contactado directamente con el propio Servicio.

A través de la entrevista de acogida se pretende empezar a definir el objetivo profesional de la persona a partir de la exploración vocacional, el desarrollo del talento positivo y la toma de decisiones conscientes. Para ello, se centra en la detección de las inquietudes y deseos de la persona con

relación a lo que quiere ser profesionalmente hablando, así como en la percepción que tiene sobre las capacidades, potencialidades o carencias para conseguirlo. Asimismo, la entrevista de acogida permite conocer si la persona tiene necesidades urgentes o básicas por cubrir que puedan afectar a este objetivo. En función de éstas, podrá ser derivada a otros servicios de las entidades o a otros recursos externos.

**Indicador de calidad de la intervención:**

Se desarrollan entre 1 y 2 entrevistas de acogida por persona, con una duración mínima de 30 minutos y óptima de 1 hora y con un intervalo óptimo de 6 días.

**ACTIVIDAD 4. Entrevista para el análisis y el diagnóstico de la ocupabilidad.**

Estas entrevistas permiten continuar trabajando en torno a la percepción que la persona tiene sobre sus capacidades, potencialidades o carencias para conseguir su objetivo profesional, así como en la búsqueda de información para conocer las competencias que demanda el mercado laboral a la hora de contratar a profesionales relacionados con dicho objetivo. En este último caso, la información recogida debe facilitar a la persona la identificación de sus necesidades frente al empleo, al realizar un balance entre las competencias que demanda el mercado y las que ella dispone.

**Indicador de calidad de la intervención:**

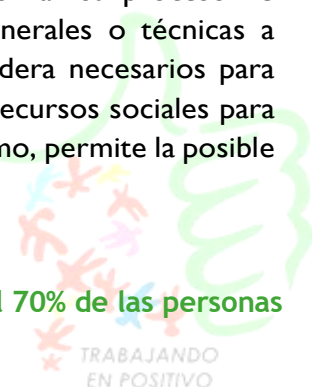
Se desarrollan 2 entrevistas de análisis y diagnóstico de la ocupabilidad por persona, con una duración mínima de 30 minutos y óptima de 1 hora y con un intervalo óptimo de 6 días.

**ACTIVIDAD 5. Diseño de nuevos itinerarios de inserción socio-laboral.**

Se considera como diseño de itinerario de inserción socio-laboral, el compromiso que muestra la persona para mantener una relación continuada y de seguimiento con el Servicio de Orientación Laboral de cara a empezar a realizar acciones que le permitan, a corto o a largo plazo, la búsqueda activa de empleo. Por tanto, se considera diseño o seguimiento de itinerario de inserción tanto el que se realiza con las personas para que lleven a cabo, de forma inmediata, una búsqueda activa de empleo, como el que se realiza con las personas que todavía no están preparadas para dicha búsqueda de empleo, porque tengan otras necesidades que cubrir previamente. Para ello, contando con la participación activa y decisoria de la persona, el diseño del itinerario individualizado supone un plan de trabajo que incluye la identificación de los objetivos y resultados que se esperan alcanzar y que permite definir y concretar: a) las actividades a desarrollar; b) las acciones de promoción personal y de mejora de la empleabilidad que son fundamentales para abordar su proceso de inserción laboral, especialmente, las relacionadas con las competencias generales o técnicas a adquirir o perfeccionar; c) los apoyos personalizados que la persona considera necesarios para alcanzar su objetivo profesional; d) los incentivos y derivaciones a la red de recursos sociales para el empleo o el aprovechamiento del mayor número de oportunidades. Asimismo, permite la posible temporalización de todos estos aspectos.

**Indicador de calidad de la intervención:**

Como mínimo, se consigue diseñar un nuevo itinerario de inserción con el 70% de las personas con las que se realiza entrevista de acogida.





## ACTIVIDAD 6. Tutorías individuales de capacitación y de seguimiento.

Son las intervenciones que, realizadas a nivel individual, permiten llevar a la práctica el itinerario de inserción (tutorías de capacitación), así como supervisar su nivel de cumplimiento (tutorías de seguimiento).

Las tutorías de capacitación permiten informar y capacitar a la persona para planificar y desarrollar una estrategia activa de búsqueda de empleo que le permita:

- Preparar detalladamente su candidatura en función de las organizaciones y puestos de trabajo donde quiere insertarse.
- Localizar organizaciones o centros de trabajo que puedan estar interesados en su perfil de competencias.
- Realizar la auto-candidatura como herramienta de búsqueda de empleo.
- Utilizar selectivamente la estrategia clásica de búsqueda de empleo (respuesta a ofertas de empleo).
- Participar en procesos de selección de personal para obtener experiencia y poner a punto sus competencias.

De esta forma, durante las tutorías de capacitación se apoya a la persona en: el diseño de su Currículum Vitae y Carta de Presentación (en ambos casos, uno o varios modelos adaptados a los diferentes sectores de empleo en los que puede estar interesada en trabajar); su registro como demandante de empleo; la realización de auto-candidaturas; la preparación de procesos y entrevistas de selección; la realización de gestiones vinculadas a las temáticas de discapacidad, prestaciones económicas u otros trámites relacionados con el empleo o, finalmente, la realización de gestiones relacionadas con la búsqueda de empleo.

Igualmente, a través de estas tutorías se gestiona la derivación de la persona a otros servicios de apoyo psico-social de la entidad o a otros recursos comunitarios de apoyo para la formación y el empleo del entorno, como refuerzo a las actuaciones que se llevan a cabo desde el Servicio de Orientación Laboral.

Finalmente, estas tutorías también pueden incluir el acompañamiento a la persona para la participación en entrevistas de selección.

Por su parte, las tutorías de seguimiento permiten valorar, junto a la persona, el cumplimiento con las acciones planificadas inicialmente en su itinerario de inserción individualizado, así como los cambios generados en sus competencias personales y profesionales como consecuencia del desarrollo de estas acciones. Así, las tutorías de seguimiento permiten que el itinerario de inserción se convierta en un proceso de revisión continuo, con el fin de que la persona pueda identificar y potenciar sus competencias personales y profesionales en cada momento, construya su propio proyecto personal y profesional y mejore sus condiciones de empleabilidad.

Estas tutorías se dirigen tanto a las personas con las que se ha diseñado un nuevo itinerario de inserción, como a aquellas personas que, habiéndose diseñado el itinerario en ejercicios anteriores, todavía no hayan logrado insertarse en el mercado laboral, a pesar de estar cumpliendo con el mismo. De esta forma, el apoyo de orientación laboral se extiende, al menos, hasta que la persona acceda al mercado de trabajo, independientemente del tiempo que este proceso dure.

### Indicadores de calidad de la intervención:

Se realizan tutorías de capacitación y seguimiento con el 85-90% de personas que cuentan con itinerario.

La duración mínima de las tutorías es de 30-40 minutos, con una duración óptima de 1 hora.

El intervalo mínimo y óptimo entre tutorías de capacitación y seguimiento es de 15 días.

El porcentaje de personas que cuentan con itinerario que tiene su currículum actualizado debe ser, como mínimo, del 90%.

El porcentaje de personas que cuentan con itinerario que se encuentra registrada como demandante de empleo debe ser, como mínimo, del 80%.

El porcentaje de personas que cuentan con itinerario que realiza auto-candidaturas en la búsqueda de trabajo debe ser, como mínimo, del 70%.

El porcentaje de personas que cuentan con itinerario que se presenta a ofertas de trabajo debe ser, como mínimo, del 70%.

El porcentaje de personas que cuentan con itinerario que participa en entrevistas de selección debe ser, como mínimo, del 40%.

### ACTIVIDAD 7. Talleres (individuales o grupales) de carácter educativo, motivacional y de competencia personal y laboral.

Los Talleres educativos, motivacionales y de competencia personal y laboral (como lecto-escritura, idiomas, informática, habilidades sociales, motivación para el empleo, elaboración de Currículum Vitae, etc.) son promovidos directamente por las entidades, se pueden realizar a nivel individual o grupal y se encuentran dirigidos a desarrollar elementos clave o actividades estratégicas que debe manejar una persona para aplicar exitosamente una determinada competencia.

Fundamentalmente, estos Talleres se centrarán en el desarrollo de las siguientes competencias:

1. Autoconocimiento.
2. Autoconfianza y autonomía.
3. Comunicación.
4. Iniciativa y emprendimiento.
5. Competencia digital.
6. Aprender a aprender.

Además de mejorar estas competencias y habilidades básicas, estos Talleres también sirven para ampliar sus redes sociales y de seguridad.

Junto a estos talleres, la intervención grupal puede contemplar la participación de la persona en cursos de formación, tanto reglada (ESO, bachillerato, universidad, escuela oficial de idiomas, etc.) como no reglada (formación ocupacional y/o cursos de idiomas, informática, escuela de adultos, etc.), desarrollados tanto por la propia entidad o por otras entidades formativas externas. A diferencia de los talleres educativos, motivacionales y de competencia personal y laboral, este tipo de cursos implica una acreditación formal de participación que la persona puede utilizar para la búsqueda de empleo.

#### Indicadores de calidad de la intervención:

El porcentaje de personas que cuentan con itinerario que participa en Talleres de carácter educativo, motivacional y de competencia personal y laboral gestionados por la propia entidad debe ser, como mínimo, del 50%.

El porcentaje de personas que cuentan con itinerario que participa en cursos de formación debe ser, como mínimo, del 30%.

#### ACTIVIDAD 8. Contacto con las personas que abandonan el itinerario de inserción.

Debido a diferentes circunstancias, como cambios personales (ingreso hospitalario; ingreso en prisión; recaída o reincidencia en conductas de consumo de drogas o delictivas; cambio de residencia; embarazo...) o de motivación frente a la búsqueda de empleo, hay personas que, una vez que tienen diseñado un itinerario de inserción individualizado, pierden el contacto con el Servicio de Orientación Laboral y, por tanto, no continúan con el mismo.

En estos casos, se plantea la necesidad que desde el mencionado Servicio se realice, al menos, un contacto con la persona (vía telefónica o correo electrónico) para conocer su situación y los motivos de la pérdida del contacto, así como para informarle y motivarle acerca de las posibilidades de retomar este contacto y el correspondiente itinerario de inserción. En la medida de lo posible, este contacto será periódico si la persona sigue sin reanudar dicho itinerario.

#### Indicadores de calidad de la intervención:

El porcentaje de personas que abandona el itinerario de inserción antes de su finalización debe ser inferior al 25%.

El porcentaje de personas que abandona el itinerario de inserción con el que se mantiene el contacto debe ser, como mínimo, del 80%.

El porcentaje de personas que abandona el itinerario de inserción por mala valoración del servicio debe ser inferior al 5%.

#### ACTIVIDAD 9. Apoyo a la incorporación y seguimiento de las personas insertadas en el mercado de trabajo.

Si existe contratación a través del Servicio de Orientación Laboral, desde éste se ofrece una intervención de mediación entre la empresa empleadora y la propia persona trabajadora. El objetivo es cubrir una primera fase de inserción efectiva, con el fin de solucionar, si existieran, los posibles problemas de adaptación al puesto de trabajo. Esta actividad incluye la intervención tanto con la nueva persona contratada, con la empresa y con el equipo que haya participado en la pre-selección.

El seguimiento con la nueva persona contratada se realiza preferentemente mediante entrevistas presenciales, aunque, siempre a elección de ésta, se puede realizar a través de llamadas telefónicas. Durante el primer mes de contrato, se consideran necesarios, al menos, dos contactos de seguimiento, con el fin de conocer la valoración de la persona sobre su nuevo puesto de trabajo y sobre su desempeño.

Por su parte, el seguimiento con la empresa implica contactos puntuales y periódicos con la persona que actúa como interlocutora de la misma, con el fin de que facilite datos del funcionamiento y adaptación al puesto de trabajo de la nueva persona contratada.

#### Indicadores de calidad de la intervención:

El porcentaje de personas que cuentan con itinerario que accede al mercado laboral debe ser, como mínimo, del 20%.

El porcentaje de personas que accede al mercado laboral con el que se realiza apoyo en el empleo tras la contratación debe ser, como mínimo, del 90%.

El porcentaje de personas que accede al mercado laboral que cumple siempre con los periodos estipulados en el contrato debe ser, como mínimo, del 80%.

#### ACTIVIDAD 10. Registro de las intervenciones, recuento de indicadores y otras tareas administrativas.

La labor de apoyo y orientación laboral incluye un Sistema de Evaluación que permite realizar diferentes tipos de evaluación, entre los que se encuentran:

- Evaluación de PERFILES: permite identificar el perfil de las personas que son apoyadas, así como su grado de dificultad y sus motivos para trabajar. Esta evaluación se realiza a partir de los datos obtenidos en la entrevista de acogida, en la entrevista de diagnóstico de la ocupabilidad y en las tutorías de capacitación.
- Evaluación de ACTIVIDAD: permite identificar qué actividades de las inicialmente previstas se han podido desarrollar, así como el número de participantes en cada una de ellas. Esta evaluación se realiza a partir de los registros de las diferentes actividades desarrolladas.
- Evaluación del IMPACTO: dirigida, fundamentalmente, a conocer el número de personas con itinerario de inserción activo a las que se ha apoyado, el número de personas que ha mejorado su capacidad y sus estrategias para la búsqueda activa de empleo y el número de personas que han conseguido acceder al mercado laboral. Esta evaluación se realiza a partir del registro, fundamentalmente, de las tutorías individuales de capacitación y seguimiento, que son las intervenciones que permiten llevar una supervisión del cumplimiento con el itinerario de inserción definido para cada persona.
- Evaluación del DESARROLLO: supone una evaluación general de la labor realizada, incluyendo los elementos que han favorecido o que han obstaculizado la misma. Para esta evaluación, se recomienda celebrar, al menos, una reunión anual en la que participen todas las figuras del equipo profesional y voluntario implicado en esta labor.

#### Indicadores de calidad de la intervención:

Se recomienda utilizar entre 2 y 5 horas semanales para el registro de las intervenciones, realizando este registro, al menos, semanalmente.

## 4. Principales resultados obtenidos en 2018

En la Tabla II se muestran los principales resultados cuantitativos que resumen la labor realizada durante el año 2018 por las 15 entidades de Trabajando en Positivo que cuentan con Servicios de Orientación Laboral<sup>15</sup>.



**Tabla II.** Principales resultados cuantitativos de intervención e impacto de los Servicios de Orientación Laboral desarrollados por las entidades de Trabajando en Positivo durante 2018<sup>15</sup>.

INDICADOR	RESULTADO 2018
NÚMERO TOTAL DE PERSONAS ATENDIDAS.	1.525 personas
Media de personas atendidas por entidad.	109 personas
Número máximo de personas atendidas por entidad.	792 personas (CAEX)
Número mínimo de personas atendidas por entidad.	5 personas (BASIDA)
NÚMERO DE PERSONAS QUE PARTICIPAN EN ENTREVISTA DE ACOGIDA.	913 personas
NÚMERO DE PERSONAS CON ITINERARIO DE INSERCIÓN ACTIVO	1.406 personas
Número de personas con las que se diseñan nuevos itinerarios de inserción.	797 personas (87% de las personas que participan en entrevistas de acogida)
Número de personas con las que se continúa el itinerario diseñado en ejercicios anteriores.	609 personas (43% de las personas con itinerario de inserción activo)
NÚMERO DE PERSONAS QUE ACCEDEN AL MERCADO LABORAL	382 personas (27% de las personas con itinerario de inserción activo)
NÚMERO DE PERSONAS QUE CUMPLEN SIEMPRE LOS CONTRATOS FIRMADOS	356 personas (93% de las personas que acceden al mercado laboral)

**Fuente:** Trabajando en Positivo. Resultados de intervención e impacto de los servicios de orientación laboral desarrollados por las entidades de Trabajando en Positivo durante 2018. Año 2019.

Las principales conclusiones que se pueden extraer de los resultados mostrados en la Tabla II son las siguientes:

a) Las personas que demandan apoyo suelen continuar con su proceso de inserción laboral y con su vinculación a los Servicios de Orientación Laboral, con un porcentaje de personas que participa en entrevista de acogida con las que se acaba diseñando un itinerario de inserción socio-laboral individualizado que alcanza el 87%. Se trata, por tanto, de un porcentaje que supera claramente el correspondiente indicador de calidad de dicha intervención, que sitúa este porcentaje en el 70%.

b) Los Servicios de Orientación Laboral permiten la vinculación a largo plazo de las personas que se encuentran activamente en un proceso de inserción laboral, con un porcentaje de personas que continúan su itinerario de inserción y su vinculación durante más de un ejercicio que supera el 40% (concretamente, el 43%).



c) Se supera claramente el indicador de calidad (20%) correspondiente al porcentaje de personas con itinerario de inserción que logra acceder al mercado laboral gracias al apoyo ofrecido por los Servicios de Orientación Laboral, al lograrlo un 27% (382 personas).

d) También se supera claramente el indicador de calidad (80%) correspondiente al porcentaje de personas que accede al mercado laboral que cumple siempre con los periodos estipulados en el contrato, al lograrlo un 93% (356 personas). De esta forma, se demuestra que, a pesar de que se trata de personas que, en la mayoría de las ocasiones, llevaban muchos años desvinculadas del mercado laboral, tienen la capacidad de desempeñar y cumplir adecuadamente con los contratos firmados.

Junto a estos resultados cuantitativos de intervención, también es necesario destacar el impacto de esta labor en la mejora de la situación socio-psicológica y de la situación socio-laboral de las personas apoyadas a través de los Servicios de Orientación Laboral de las entidades de Trabajando en Positivo.

Este impacto ha sido medido durante 2018 a través del proyecto de investigación “Evaluación de la eficacia de las acciones de orientación laboral desarrolladas por las entidades de Trabajando en Positivo”, impulsado por Trabajando en Positivo con la colaboración de la Universidad del País Vasco (coordinación del proyecto) y la empresa The Learning Lab (realización de mediciones), así como de 10 de sus entidades -Actuavallés; Amigos contra el sida; Apoyo Positivo; Asociación Ciudadana Cantabria Antisida; Associació Antisida de Lleida; CASDA; Comité Ciudadano Antisida Comunidad Valenciana; Comité Anti-sida de Zamora; Fundació Àmbit Prevenció e Imagina Más- (diseño de materiales de medición y selección de participantes).

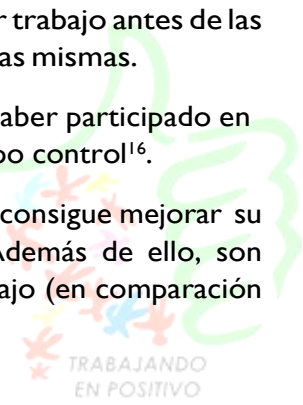
Los resultados de este proyecto de investigación, en el que se ha realizado una medición inicial a 148 personas (80 del grupo experimental y 68 del grupo control) y otra transcurridos al menos 6 meses desde la primera medición al 80% de ellas (119 personas, 65 del grupo experimental y 54 del grupo control), muestra que el 91.3% de los casos del grupo experimental (59 de 65), mejora su situación socio-psicológica en el Tiempo 2 con respecto al Tiempo 1, teniendo en cuenta para ello aspectos como: la autoeficacia a nivel laboral; la persistencia y esfuerzo derivado de los fracasos; la capacidad o confianza en capacidades a nivel sociolaboral; la búsqueda activa de empleo en las dos últimas semanas; la importancia y el significado atribuido al trabajo; la valoración de las características del trabajo; el estrés negativo en los últimos siete días o el apoyo social en la esfera laboral durante la última semana<sup>16</sup>.

Igualmente, muestra que un 56.9% de las personas del grupo experimental mejora su situación laboral después de haber participado en las acciones de orientación laboral, frente al 24% en el grupo control.

Así, en el grupo experimental se dan las siguientes situaciones. Un 4.6% de las personas mantienen su situación laboral. Este mismo porcentaje (4.6%) se da entre las que pasan de trabajo remunerado sin contrato en el Tiempo 1 a trabajo con contrato en el Tiempo 2. Un 15.4% pasan de no tener trabajo remunerado a trabajo remunerado sin contrato. Destacable es que un 32.4% pasan de no tener trabajo antes de las acciones de orientación laboral a tener trabajo después de haber participado en las mismas.

Por el contrario, un 35.3% del grupo experimental sigue sin contrato después de haber participado en las acciones de orientación laboral, aunque este porcentaje es del 77.7% en el grupo control<sup>16</sup>.

En definitiva, es en el grupo experimental en el que un mayor número de personas consigue mejorar su situación laboral tras la participación en las acciones de orientación laboral. Además de ello, son menos las personas de este grupo que no consiguen acceder a un puesto de trabajo (en comparación con el grupo control).





## 5. Conclusiones

Durante el año 2018, las entidades de Trabajando en Positivo han apoyado en su proceso de inserción laboral a 1.525 personas diferentes, de las que 1.406 personas han contado con un itinerario individualizado de inserción laboral activo (es decir, un 92% del total de personas apoyadas)<sup>15</sup>.

Entre las personas apoyadas, 382 personas han podido lograr el acceso al mercado laboral (un 27% de las personas con itinerario activo) y 356 personas han demostrado que son capaces de cumplir siempre con los contratos firmados (un 93% de las personas que acceden al mercado laboral)<sup>15</sup>. En ambos casos, se trata de porcentajes superiores a los establecidos para ambos indicadores (20% y 80%, respectivamente), en el documento “Buenas Prácticas para el apoyo y la orientación laboral a personas con VIH y otras personas en situación de exclusión social”<sup>14</sup>, elaborado por Trabajando en Positivo y sus entidades para compartir un modelo común en la intervención, registro y evaluación de las acciones de orientación laboral llevadas a cabo.

Asimismo, el proyecto de investigación desarrollado en 2018 para evaluar la eficacia de las acciones de orientación laboral desarrolladas por las entidades de Trabajando en Positivo, ha permitido confirmar la eficacia de las mismas a la hora de mejorar tanto la situación socio-psicológica como socio-laboral de las personas a las que se apoya a través de ellas.

Los resultados obtenidos por estas acciones, tanto en su dimensión cuantitativa como de calidad o eficacia, permiten concluir que es indudable la rentabilidad económica y social de la labor de apoyo y orientación laboral desarrollada por las entidades de Trabajando en Positivo, si se tiene en cuenta que la integración laboral del perfil de personas que son apoyadas desde éstas beneficia:

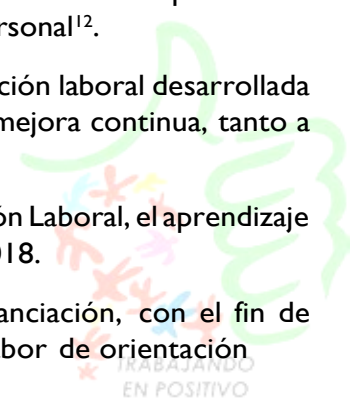
- a las propias personas que consiguen empleo, al proporcionarles una mayor autonomía y estabilidad, así como una mejor calidad de vida<sup>17</sup>;
- a las entidades de Trabajando en Positivo, porque les permite ser más eficaces en sus acciones de orientación laboral y
- a otros organismos públicos, al repercutir en la dependencia económica que estas personas pueden adquirir debido a su situación de desempleo y carencia de recursos<sup>12</sup>.

No obstante, la valoración del impacto de esta labor no se puede realizar solamente en base a las personas insertadas en el mercado laboral, puesto que, incluso aquellas personas que no lo han podido hacer, desde el momento en el que se han marcado un itinerario de inserción laboral personalizado, han adquirido nuevos hábitos a todos los niveles (desde el cuidado de su imagen personal a las habilidades y las relaciones sociales) y se muestran más activas, participativas y capacitadas para utilizar nuevos recursos para la búsqueda de empleo. De esta forma, abandonan progresivamente el discurso de victimización y de dependencia que muchas veces contribuye de forma importante a limitar sus oportunidades a la hora de mejorar su autonomía y su situación personal<sup>12</sup>.

A pesar de los logros alcanzados hasta el momento, la labor de apoyo y orientación laboral desarrollada por las entidades de Trabajando en Positivo se encuentra en un proceso de mejora continua, tanto a nivel técnico como a nivel económico.

A nivel técnico, la principal mejora pasa por aplicar, en los Servicios de Orientación Laboral, el aprendizaje obtenido como consecuencia del proyecto de investigación desarrollado en 2018.

A nivel económico, la principal premisa es conseguir nuevas fuentes de financiación, con el fin de contar con los recursos económicos suficientes para seguir reforzando la labor de orientación laboral que se desarrolla desde las entidades.



De esta forma, la falta de estos recursos puede limitar las posibilidades de que éstas puedan desarrollar todas las actividades, de manera ininterrumpida, a lo largo de todo el año, así como que puedan disponer de una figura profesional con la adecuada especialización y dedicación para ofrecer un servicio de calidad y efectivo.

Por último, cabe destacar que esta labor se complementa con otras actuaciones de la organización Trabajando en Positivo, dirigidas a evitar las actitudes generales de discriminación existentes hacia las personas con VIH en el ámbito laboral. Estas actuaciones se basan en:

- la prospección y colaboración con empresas, como el programa “Servicio de Prospección e Intermediación Empresarial para la inserción laboral de personas que provienen de una situación de exclusión social” o la Iniciativa “Empresas responsables con el VIH”<sup>18</sup>;
- el desarrollo de acciones de incidencia política, de sensibilización y de difusión, como el proyecto “Eliminando Obstáculos, Construyendo Empleo”<sup>19</sup> o la campaña “#YoTrabajoPositivo Sin Discriminación por VIH”<sup>20</sup> y
- la coordinación y refuerzo de las ONG implicadas en la respuesta al VIH y al sida, como la “Formación para profesionales que apoyan a personas en situación de exclusión social en su proceso de inserción laboral”<sup>21</sup>.

A través de todas estas actuaciones que se complementan entre sí, la organización aborda, simultáneamente y de manera integral, las dos circunstancias que, según los estudios realizados, suponen una desventaja para las personas con VIH en su acceso al mercado laboral:

- a) unas condiciones de baja empleabilidad en el colectivo.
- b) unas actitudes generales de discriminación en torno a éste en el ámbito laboral.

## 6. Bibliografía

<sup>1</sup> Trabajando en Positivo. Estudio de aproximación a los problemas de inserción laboral de las personas VIH+ [en línea]. Madrid: Trabajando en Positivo, 2007. 107 p. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: <http://trabajandoenpositivo.org/publicaciones1.html>.

<sup>2</sup> Aguirrezabal, A; Fuster, M. J.; Valencia J. Integración laboral de las personas con VIH: estudio sobre la identificación de las necesidades laborales y la actitud empresarial [en línea]. Madrid: FIPSE, 2009. 196 p. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: <https://fipse.es/sites/default/files/documentos/publicacion/2015/07/20/integracion.pdf>.

<sup>3</sup> Grupo de Trabajo sobre Tratamientos del VIH. Si vives con VIH, ¿cuál es tu situación laboral? [en línea]. Barcelona: gTt-VIH, 2012. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: [http://gtt-vih.org/poll/situacion\\_laboral](http://gtt-vih.org/poll/situacion_laboral).

<sup>4</sup> Observatorio de Derechos Humanos y VIH/sida. Informe 2012 de la asesoría jurídica en VIH [en línea]. Barcelona: RedVIH, 2013. 7 p. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: <http://observatoriodredvih.files.wordpress.com/2013/04/informe2012.pdf>.

<sup>5</sup> Observatorio de la Juventud en España. Informe juventud en España 2012 [en línea]. Madrid: Instituto de la Juventud, 2013. 398 p. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: [http://www.injuve.es/sites/default/files/IJE2012\\_0.pdf](http://www.injuve.es/sites/default/files/IJE2012_0.pdf).



- <sup>6</sup> España. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Los perfiles de la discriminación en España. Análisis de la Encuesta CIS-3.000. Percepción de la discriminación en España [en línea]. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014. 207 p. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en:  
<[http://www.mscbs.gob.es/va/ssi/igualdadOportunidades/noDiscriminacion/documentos/Perfiles\\_discriminacion.pdf](http://www.mscbs.gob.es/va/ssi/igualdadOportunidades/noDiscriminacion/documentos/Perfiles_discriminacion.pdf)>.
- <sup>7</sup> Fuster Ruiz de Apodaca, M. J.; et al. Evolution of HIV-related stigma in Spain between 2008 and 2012. AIDS Care, vol. 26, suppl. 1 (2014), p. S41-S45.
- <sup>8</sup> Área de Vigilancia de VIH y Comportamientos de Riesgo. Encuesta hospitalaria de pacientes con infección por el VIH. Resultados 2017. Análisis de la evolución 2002-2017 [en línea]. Madrid: Centro Nacional de Epidemiología – Instituto de Salud CarlosIII / Plan Nacional sobre el Sida -S.G. de Promoción de la salud y Vigilancia en Salud Pública, 2018. 40 p. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en:  
<[https://www.mscbs.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/vigilancia/InformeEncuestaHospitalaria2017\\_def.pdf](https://www.mscbs.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/vigilancia/InformeEncuestaHospitalaria2017_def.pdf)>.
- <sup>9</sup> Plan Nacional sobre el Sida. Situación laboral de las personas con infección por VIH en España [en línea]. Madrid: Plan Nacional sobre el Sida. Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, 2018. 29 p. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en:  
<[https://www.mscbs.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/docs/EncuestaSituacionLaboralVIH\\_I8072018.pdf](https://www.mscbs.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/docs/EncuestaSituacionLaboralVIH_I8072018.pdf)>.
- <sup>10</sup> Trabajando en Positivo. ¿Existen ocupaciones de cuyo ejercicio debe excluirse a las personas con virus de la inmunodeficiencia humana (VIH)? [en línea]. Madrid: Trabajando en Positivo, 2019. 35 p. [Consulta: 11 de octubre de 2019]. Disponible en:  
<[http://www.trabajandoenpositivo.org/documentos/ocupaciones\\_vih.pdf](http://www.trabajandoenpositivo.org/documentos/ocupaciones_vih.pdf)>.
- <sup>11</sup> Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa (EPA) Segundo trimestre de 2017 [en línea]. Madrid: INE, 2017. 16 p. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en:  
<<http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0217.pdf>>.
- <sup>12</sup> Trabajando en Positivo. Construyendo el futuro de las personas en situación de exclusión social a través del empleo: Memoria final del programa para la convocatoria de subvenciones con cargo a la asignación tributaria del IRPF 2016 [no publicado]. Madrid: Trabajando en Positivo, 2017. 24 p.
- <sup>13</sup> Jiménez, J. La inserción laboral de las personas en desventaja [en línea]. Madrid: Asociación Formación Social, 2008. 35 p. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en:  
<<http://trabajandoenpositivo.org/documentos/materiales/Agentes%20de%20Apoyo%20al%20Empleo%20y%20al%20Autoempleo.pdf>>.
- <sup>14</sup> Trabajando en Positivo. Buenas prácticas para el apoyo y la orientación laboral a personas con VIH y otras personas en situación de exclusión social. [no publicado]. Madrid: Trabajando en Positivo, 2018. 10p.
- <sup>15</sup> Trabajando en Positivo. Resultados de intervención e impacto de los servicios de orientación laboral desarrollados por las entidades de Trabajando en Positivo durante 2018. [no publicado]. Madrid: Trabajando en Positivo, 2019.
- <sup>16</sup> Aguirrezabal Prado, A.; et al. Evaluación de la eficacia de las acciones de orientación laboral desarrolladas por las entidades de Trabajando en Positivo. [no publicado]. Madrid: Trabajando en Positivo, 2019.



- <sup>17</sup> Ballester-Arnal, R.; et al. Spanish study on psychological predictors of quality of life in people with HIV. *AIDS and Behavior*. Vol. 20, no. 2 (February 2016), p. 281-91
- <sup>18</sup> Trabajando en Positivo. EnPositivo RSC [en línea]. Madrid: Trabajando en Positivo, 2019. 16 p. [Consulta: 11 de octubre de 2019]. Disponible en: <<http://www.trabajandoenpositivo.org/paginas/enpositivorsc>>.
- <sup>19</sup> Trabajando en Positivo. Eliminando obstáculos, construyendo empleo [en línea]. Madrid: Trabajando en Positivo, 2019. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: <[http://www.trabajandoenpositivo.org/paginas/informes\\_investigacion](http://www.trabajandoenpositivo.org/paginas/informes_investigacion)>.
- <sup>20</sup> Trabajando en Positivo. #YoTrabajoPositivo: sin Discriminación por VIH [en línea]. Madrid: Trabajando en Positivo, 2018. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: <<https://www.yotrabajopositivo.org/>>.
- <sup>21</sup> Trabajando en Positivo. Formación de profesionales que promueven la inserción laboral de personas drogodependientes y/u otros colectivos con dificultades para el acceso al empleo [no publicado]. Madrid: Trabajando en Positivo, 2018. 17 p.

## 7. Organismos o personas consultadas\*

- CEOE / CEPYME Cantabria
- SIDA STUDI.

\* Las opiniones expresadas en el informe no reflejan necesariamente la posición de cada uno de los organismos y personas consultadas.