

CAPÍTULO 4

FORMACIÓN E INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE PERSONAS VULNERABLES O EN RIESGO DE EXCLUSIÓN

4.1. ESQUEMA DE CONTENIDOS

- Introducción
- Inserción sociolaboral y exclusión
- Procesos, procedimientos e instrumentos: El itinerario de inserción
- Inserción sociolaboral de grupos de especial vulnerabilidad: las personas con discapacidad intelectual

4.2. INTERROGANTES CENTRALES DEL TEMA

- ¿Cuáles son los elementos que configuran los procesos de inserción sociolaboral en el ámbito de la exclusión?
- ¿Cuáles son algunos de los procesos, procedimientos e instrumentos y especialmente del itinerario de inserción?
- ¿Cuáles son algunos de los elementos que configuran la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual?

4.3. DESARROLLO DE CONTENIDOS TEÓRICOS FUNDAMENTALES

4.3.1. Introducción

El capítulo presenta algunas ideas generales relacionadas con los procesos y prácticas referidas a la inserción laboral de colectivos vulnerables o en riesgo de exclusión. Partiendo de un análisis de las condiciones del nuevo contexto socioeconómico, el texto nos permite reflexionar sobre los condicionantes que rodean los procesos y variables que intervienen en la incorporación laboral de estos colectivos. Asimismo, se adentra en el valor y el papel que la formación puede desempeñar para mejorar las posibilidades de acceso al empleo, describiendo una serie de acciones y áreas clave sobre las que desarrollar los procesos de incorporación, así como una propuesta metodológica concreta para la intervención: el itinerario de inserción. Finalmente, se desarrollan algunas consideraciones y criterios a tener en cuenta en el desarrollo de procesos y acciones dirigidas a la incorporación en el ámbito laboral de estos colectivos.

4.3.2. Inserción sociolaboral y exclusión

La inserción laboral es uno de los pilares de la inclusión social de las personas. La formación para el empleo y el acompañamiento en los procesos de inserción sociolaboral representan asimismo un área de profesionalización para los profesionales de la educación de gran relevancia y proyección laboral.

El acceso al empleo de colectivos vulnerables o en riesgo de exclusión y el estudio de los procesos formativos que posibilitan este acceso, son foco en los últimos años de un interés preferencial. Numerosas son las disposiciones, medidas y esfuerzos efectuados para promover el acceso al empleo de las personas que presentan mayores dificultades. La Unión Europea considera el empleo y la formación como instrumentos de lucha contra la exclusión, la pobreza y la discriminación, y la ciudadanía laboral y activa como la mejor manera para participar y hacer valer nuestras capacidades individuales y sociales.

El hecho de tener un empleo y la condición de ciudadano laboral y activo garantiza el acceso a otros ámbitos (vivienda, salud, educación, formar una nueva unidad familiar) dando opción y derecho a participar en el producto social. Ahora bien, analizar si esa condición y ese acceso se efectúa en condiciones de igualdad y cuáles son las aportaciones y los enfoques adoptados en la elaboración de políticas y medidas dirigidas a tal fin, serán algunas de las consideraciones a realizar. Habrá que conocer cuáles son los elementos que mejor definen estos procesos y cuáles son los factores o fenómenos que los condicionan, así como si éstos tienen en cuenta las necesidades y características de las personas y los escenarios implicados.

Como hemos visto en los capítulos anteriores, las transformaciones producidas en el mundo laboral: diversificación de las profesiones, desarrollo tecnológico, movilidad social y laboral, nuevas exigencias de las ofertas de trabajo o el desempleo, deben ser abordados también para poder establecer medidas convenientes, suficientes y reales que garanticen la igualdad de oportunidades, a través de acciones encaminadas expresamente a promoverla y no a limitarla. A estas alturas afirmar que la formación juega un rol importante para conseguir los objetivos de los mandatos europeos en el desarrollo de las personas especialmente de las más vulnerables resulta bastante recurrente (Guerrero, 2008, p. 128).

La conjugación de diferentes perspectivas conforma un escenario bastante heterogéneo y complejo por la gran diversidad y pluralidad de objetivos, intereses, estructuras y colectivos implicados. Las acciones que se perfilan son

bastante complejas en tanto que entran en juego un gran número de variables que iremos abordando.

Los continuos cambios y desarrollos socioculturales, económicos y tecnológicos producidos en los últimos años, están provocando cambios sustanciales y profundos no sólo en el mercado de trabajo, sino también en la forma de interpretar la educación y los procesos relacionados con ellos. Los mismos conllevan una sucesión de cambios radicales en los sistemas de producción y en los procesos de fabricación y trabajo: mercados globales muy competitivos, con procesos de producción más flexibles, horizontales, en red, polivalentes, descentralizados, que incorporan innovaciones tecnológicas y organizativas, y generan nuevas condiciones de trabajo.

Este nuevo modelo de regulación de la sociedad más flexible y globalizado, con el paso de una sociedad de la información a otra del conocimiento, produce también formas de integración mucho más débiles, individualizadas y fragmentadas, generando franjas o zonas frágiles y atípicas en los mercados de trabajo, que conllevan la aparición de profesiones o trabajadores cualificados y no cualificados (Alonso, 2003, p.184). Encontramos así una mano de obra estable, dotada de supuestas capacidades que les hace empleables, con alta movilidad, y otra periférica, de personas especialmente vulnerables ante las últimas transformaciones socioculturales y económicas (Serrano, 2000, p. 141).

Las consecuencias de estas crecientes dinámicas no sólo se manifiestan en nuevas formas de entender el trabajo y los modos de producción y organización laborales, así como en los modos y procesos de la educación, sino que además generan riesgos sociales más permanentes como el desempleo, y un importante aumento de tasas de vulnerabilidad y/o exclusión social de determinados grupos.

Si analizamos los indicadores laborales apreciamos que éstos no se comportan ni afectan igual según los grupos sociales y las categorías profesionales. Se va produciendo una polarización de las cualificaciones, disminuyendo progresivamente las cualificaciones intermedias, y aumentando la diferenciación entre puestos de trabajo que requieren cualificaciones altas y bajas, o lo que otros autores refieren como *crowding out* o expulsión de trabajadores de baja cualificación (Guerrero, 2008, p. 130. Esto puede producir segregaciones y estigmatizaciones de grupos sociales frágiles y vulnerables en el mercado de trabajo, y que registran un deterioro de su situación y condiciones sociolaborales (Soro, 2002, p. 23; Guerrero, 2004, p. 69; Alonso, 2003, p. 200; Martín, 2004, p.102-103).

También las estrategias competitivas se polarizan y podemos distinguir entre empresas innovadoras y modernas, o empresas tradicionales, en las que existen dos tipos de trabajadores distintos: cualificados (mandos intermedios, técnicos y profesionales más autónomos, estables), y descualificados o semicualificados (personas no cualificadas, sin estudios, de edades variadas, contratos precarios y temporales), cuya demanda de formación y participación en la misma es también distinta, selectiva y concentrada en determinados segmentos del empleo, siendo los técnicos y cualificados los que más se benefician de la formación (Martín, 2004, p. 102, FORCEM, 1999, p. 94).

Estos trabajadores son, por un lado, los *cualificados*, que realizan actividades intelectuales, tareas de planificación, diseño y control, de contenido más variado y diversificado. Su formación va ligada al aprendizaje de métodos para la resolución de problemas, liderazgo, desarrollo de la capacidad autoorganizativa y aprendizaje de destrezas diversas relacionadas con el contenido del trabajo en sí. Y, por otro, los trabajadores *descualificados o semicualificados*, que realizan trabajos y actividades manuales, más repetitivas y monótonas, tareas intensivas, rutinarias, semicualificadas o no cualificadas. Su formación va ligada al aprendizaje de tareas más concretas, manipulativas y al aprendizaje de valores y hábitos generales de seguridad e higiene en el trabajo, respeto a las normas, puntualidad, constancia, esfuerzo o responsabilidad. Lo que más se valora para acceder al puesto es la actitud, la destreza y la capacidad, mientras que la formación técnica no se considera tan necesaria (Guerrero, 2008, p. 131).

Por otra parte, si analizamos las tendencias en el mercado de trabajo observamos que éstas están sufriendo importantes cambios tanto en la composición de la población activa, el incremento del número de inmigrantes, el peso de los distintos sectores y ramas de actividad económica (con un peso cada vez mayor de los servicios), el tipo y condiciones laborales o la diversificación de las profesiones y categorías profesionales.

Las características que tiene el mercado laboral de los colectivos en riesgo de exclusión son diferentes a las de otros colectivos. Los sectores de actividad económica donde ejercen su actividad están bastante definidos y son generalmente el sector de la Construcción y el de los Servicios (sector hostelero, camareros, cocina, limpieza, servicio doméstico, repartidor, jardinero, comercio) (Aparicio, 2000; Díez y Ramírez, 2001; Guerrero, 2002; Fundación del Secretariado Gitano, 1999 y 2007).

También su realidad laboral viene caracterizada por la precariedad y unas peores y más deterioradas condiciones de empleo y trabajo: en ocasiones

empleos de baja categoría y menor calidad, algunos de ellos no visibles, alta tasa de temporalidad, eventualidad, contratos por circunstancias de la producción o por obra y servicio, concentración geográfica regional y local, bajos salarios, diferencias culturales o carencia de medios colectivos de defensa y reivindicación, como ocurre en el caso de los trabajadores inmigrantes (Guerrero, 2008, p.132).

La configuración no de un único mercado de trabajo, sino de diferentes escenarios laborales, lleva a Alonso (2003, p. 200) a afirmar que sería preciso no definir la nueva cuestión social únicamente en la promoción de medidas de incorporación laboral, sino también atender de modo integral otras variables sociales y culturales que aumenten e instauren la cohesión social, a partir de nuevos modelos de intervención más personales y negociados, que tengan en cuenta las necesidades de los distintos grupos.

Más allá de estas reflexiones la inserción sociolaboral es un referente claro de la integración en la vida adulta, puesto que posibilita nuevos ámbitos relacionales e independencia económica y personal, al tiempo que ofrece la posibilidad de adquirir una vivienda y formar una unidad familiar (Martínez, 2000, p. 73). Pérez y Blasco (2001, p. 323) consideran la inserción sociolaboral como algo más que la inserción laboral, se puede considerar, en definitiva, como la "culminación" del tránsito a un estado socialmente adulto en el que la independencia económica y la autonomía personal son algunas de las condiciones del logro del estatus de adulto. Ambas se logran habitualmente a través del empleo que a su vez permite a la persona decidir sobre distintos aspectos de su vida y poseer autonomía personal pero también social, en la medida que posibilita la integración y la participación en la comunidad.

Ese proceso de inserción se configura entonces como un determinante básico de la inclusión y la participación social, constituyéndose además como un proceso transversal que atraviesa el proceso vital a lo largo de toda la vida de las personas.

Se considera el empleo como punto de referencia básico para promover la independencia, autonomía y calidad de vida y en la medida que posibilita nuevos ámbitos relacionales e independencia económica y social (Martínez, 2000, p. 73). Se reconoce la importancia del empleo como factor de identidad, autonomía y reconocimiento social.

Este proceso de inserción encuentra, sin embargo, una serie de elementos que lo dificultan y condicionan y que van referidos a la interrelación tanto de aspectos individuales como contextuales. Entre estos últimos encontramos

fundamentalmente las transformaciones producidas en el mundo laboral: diversificación de las profesiones, desarrollo tecnológico, movilidad social y laboral, nuevas exigencias de las ofertas de trabajo, empleo, el desempleo, etc.

La crisis en el empleo, el aumento de las tasas de paro o la precariedad laboral han originado consecuencias importantes sobre todo para aquellos colectivos que presentan mayores dificultades para el acceso a una ocupación. Se señala, por ello, la necesidad de promover y generar estrategias de intervención dirigidas a la población que presenta mayor riesgo de exclusión y que contribuyan a evitar las consecuencias del desempleo. De forma muy general, se podrían resumir algunas de las *consecuencias del desempleo* en las siguientes (Guerrero, 2005, pp. 2-3):

- Es una pérdida desde el punto de vista social y del individuo, pérdida de recursos económicos y riqueza por la falta de producción de las personas desempleadas, pérdida del nivel de vida individual y general que podría ser mucho más alto eliminando el desempleo.
- Empuja a los salarios y a las condiciones laborales a la baja. Se da un proceso de cambio de trabajadores fijos por trabajadores eventuales, en su mayoría jóvenes que llevan años buscando trabajo. La precariedad laboral con la que acceden al empleo les hace mucho más vulnerables (accidentes laborales, despidos con un mínimo coste, baja remuneración, corta duración, desprotección social).
- Conduce a un empeoramiento de las condiciones laborales y de vida debido al abuso de la contratación eventual, a tiempo parcial, por obra y servicio, etc. La flexibilización del mercado de trabajo se convierte en la fórmula básica de las políticas de empleo en beneficio de la extensión de la contratación temporal y de la moderación en los incrementos salariales.
- Existe un retraso del proceso emancipatorio por el impedimento o el retraso de la transición hacia la autonomía e independencia de vida. Las condiciones de empleo convierten a los proyectos de vida, cuyo final es la autonomía y la independencia, en proyectos inciertos.
- Desarrolla una serie de consecuencias psicosociales para las personas tales como un progresivo deterioro de la autoestima y motivación en la búsqueda activa de empleo, estados de sumisión y escasa capacidad de reacción ante las condiciones laborales precarias.
- Se produce un deterioro de la cualificación de la mano de obra por el simple hecho de permanecer un largo periodo de tiempo inactivo que crea, además, desajustes entre la oferta y la demanda.

La superación de estas consecuencias lleva a los poderes públicos a considerar como objetivo principal el remover todos aquellos obstáculos que dificulten, impidan y/o faciliten la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Un foco de atención preferente lo van a constituir, entonces, aquellos colectivos en exclusión (o riesgo de).

La complejidad que presenta el proceso de inclusión sociolaboral hace que las barreras comunes para la sociedad normal aumenten considerablemente para las personas en riesgo de exclusión. El perfil heterogéneo que presenta este colectivo y es además bastante más complejo y diversificado, ya que se rompe con una concepción particularizada e individual, ubicada y construída en torno a un grupo social claro, con unas condiciones y características definidas, y se pasa a una variedad tipológica bastante heterogénea de identidades, o quizás habría que decir desidentidades, que pueden estar sometidas a procesos de precarización y exclusión, también en grado e intensidad diversa: grupos o colectivos desprotegidos (*outsiders*), desfavorecidos, grupos especialmente débiles o vulnerables, en desventaja, grupos de riesgo para la exclusión social y laboral, colectivos en riesgo de exclusión o que presentan mayores desigualdades, inempleables o difícilmente empleables. Todos ellos pueden estar en mayor o menor riesgo de exclusión, discriminación y/o marginación (Guerrero, 2008, p. 133).

En este sentido, se multiplican los grupos de personas que podemos encontrar en riesgo de exclusión social, siendo numerosos los estereotipos de colectivos: personas con discapacidad, personas mayores, minorías étnicas, inmigrantes, desempleados de larga duración, jóvenes y mujeres en riesgo de exclusión, extoxicómanos o en fase de rehabilitación, etc. Colectivos y grupos que son bastante diferentes entre sí (Guerrero, 2008, p.134).

Efectivamente, la complejidad que presenta el proceso integrador de las personas en riesgo de exclusión viene aumentada por el número, tipo, características y condiciones de los distintos colectivos y aparecen, como apunta el profesor García Roca (2008, p. 14), "nuevos rostros de la vulnerabilidad".

Si comprobamos algunos de los problemas que dificultan su acceso al empleo, aunque el perfil y las características de estas personas es bastante heterogéneo, encontramos que comparten ciertos factores o rasgos comunes que citamos a continuación (Guerrero, 2008, pp. 134-135):

- Déficit de formación y falta de cultura respecto a la formación y al aprendizaje permanente, sobre todo con una escasa formación de base, en ocasiones debida al abandono prematuro del sistema escolar y por el inicio

también prematuro en el itinerario laboral, en ocasiones, con conductas negativas hacia aprendizajes formalizados, escolares y académicos.

- Poca participación en la formación y dificultades de acceso a la misma, lo que impide la adquisición y mejora de las competencias laborales y consiguiente pérdida de funcionalidad en las competencias aprendidas y adquiridas.
- Condicionantes relacionados con expectativas o estereotipos socioculturales que tienden a valorar a estos colectivos como trabajadores con pocas y limitadas capacidades, sin expectativas ni intereses profesionales definidos, asociados algunos de ellos a contextos o entornos deprimidos, de conflictividad y marginalidad y/o a componentes y prácticas culturales como tradiciones, religión, etnia, idioma, etc. que no favorecen la incorporación al mercado de trabajo.
- Pocas experiencias y trayectorias laborales, asociadas generalmente al desarrollo de profesiones y ocupaciones tradicionales, manuales, agrícolas, mecánicas, en economía sumergida, algunas de ellas expuestas a reconversión o recesión, con menores posibilidades de promoción y en peores condiciones laborales: alta precariedad, eventualidad, rotación, temporalidad, altas tasa de paro.
- Perfiles o aspectos psicosociales asociados a baja autoestima, motivación, iniciativa y responsabilidad, y a pocas habilidades y actitudes sociales y laborales (problemas de comunicación y expresión escrita, oral, etc.).
- Falta de habilidades relacionadas con la orientación profesional y la búsqueda de empleo.
- Falta de acceso y uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Si a ello añadimos que nos encontramos con diferentes grupos de personas, edades, cualificaciones, situaciones culturales y económicas, y también diferentes zonas de integración-exclusión, marginación, según los distintos tipos de colectivos, y según las condiciones individuales y socioculturales de su incorporación, nos encontramos ante una multiplicación de lógicas y espacios que pueden desembocar y/o conducir a la exclusión y a la marginación. Por ejemplo, se habla de la marginalidad o del mayor grado de discriminación económica, política y social de determinados inmigrantes o de personas de etnia gitana frente a otros colectivos también vulnerables (Guerrero, 2008, p.135).

En este contexto, la relación “formación-empleo” se difumina, pero también se amplía y se hace más complicada, pasando a la relación entre un mayor número de variables: “formación-empleo-edad-grupo social-cualificación-género”, siendo numerosas y diversas las formas de incorporación y de exclusión, los condicionantes, las características y los rasgos o perfiles de personas que nos podemos encontrar a la hora de definir categorías, grupos, estrategias y trayectorias de incorporación laboral (Alonso, 2003, p.p.193-194). Ello hace que las trayectorias de incorporación y perfiles o grupos de personas resulten distintos para cada uno de los colectivos. En este sentido, podemos observar la existencia de al menos tres tipos o categorías relacionadas con perfiles concretos de personas, en función del tipo de trayectorias, actitudes o formación (Cuadro 1).

Cuadro 1. Categorías o perfiles concretos de personas destinatarias de la incorporación laboral

Comprometidos	Personas con potencial ocupacional, presentan actitudes positivas hacia su incorporación laboral, contextos sociofamiliares favorables y estructurados, acaban sus estudios obligatorios y se esfuerzan en actividades y acciones ocupacionales mientras continúan su formación, en función de necesidades familiares y/o económicas. Su incorporación laboral se produce en mejores condiciones y sus trayectorias de incorporación suelen llevarles a la consecución de éxitos y logros.
Accesibles	Personas con menor o más limitado potencial ocupacional, tienen actitudes positivas hacia su incorporación laboral, pero piensan en abandonar la formación o la formación la hacen directamente en el puesto de trabajo o en experiencias cortas de formación, suelen estar poco cualificadas y son bastante vulnerables, ya que sus trayectorias son más inciertas y variadas.
Atrapados y/o en riesgo	Personas que presentan actitudes negativas y desinterés hacia su incorporación laboral, suelen abandonar la formación, tienen mayor riesgo de marginalización, suelen posicionarse al margen de los mercados laborales normalizados, en ocasiones son personas dependientes de servicios sociales o instituciones de intervención social, muestran un mayor desinterés por la incorporación, tienen menores recursos de información y pueden configurar trayectorias de marginación.

Fuente: Guerrero, 2008, p. 137.

Los procesos y estrategias para la incorporación pueden ser diferentes en función de las situaciones culturales, familiares o socioeconómicas de las personas o colectivos implicados, ya que como hemos visto el colectivo de personas en riesgo de exclusión no constituye un colectivo homogéneo. Baste citar por ejemplo que existen claras diferencias de incorporación al mundo

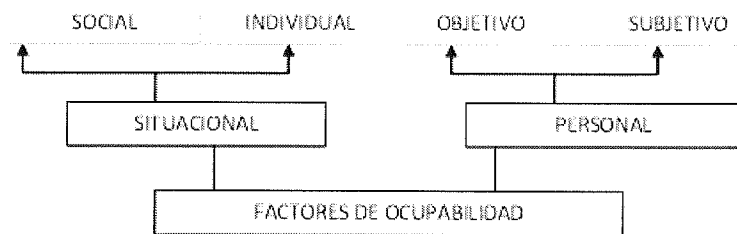
laboral entre los jóvenes inmigrantes y los jóvenes españoles (Labrador y Blanco, 2007, p. 100) o entre los distintos tipos de colectivos (Díez Nicolás, 1999, p. 183; Fundación del Secretariado General Gitano, 1999, pp. 4-9 y 2007, pp. 4-5; Guerrero, 2002, p. 82). Como afirma García Roca (2008, p. 17) "la nueva vulnerabilidad nos sitúa en auténticas encrucijadas que requieren de nuevas políticas y de renovadas prácticas sociales".

4.3.2.1. Conceptos, elementos y procesos de la inserción sociolaboral

Ante la diversidad y heterogeneidad de factores que determinan e impregnan los procesos de inserción sociolaboral resulta conveniente adoptar perspectivas multi(inter)disciplinares. Existen multitud de teorías que intentan establecer explicaciones de estos procesos (Martínez, 2000). Entre éstas, y sin ánimo de ser exhaustivos, encontramos los "modelos integrales". Estos modelos apuestan por una perspectiva multidisciplinar al implicar e interrelacionar aspectos sociales e individuales a la hora de explicar los logros laborales, el acceso al empleo o las trayectorias académicas y/o profesionales (Tabla 1).

Tabla 1. Modelo de ocupación laboral

CONTRATABILIDAD		EMPLEABILIDAD
Estructura y tendencias del mercado laboral	Características del demandante	Perfil psicossocial
<ul style="list-style-type: none"> - Contexto macroeconómico - Oferta/demanda empleo - Ambitos de creación de empleo - Política socio-laboral - Tasa de empleo - Contratos efectuados 	<ul style="list-style-type: none"> - Sexo - Edad - Estado Civil - Roles familiares - Formación cultural - Especialización profesional - Experiencia laboral - Antigüedad paro - Habilidades sociales 	<ul style="list-style-type: none"> - Valores y valencias laborales - Atribuciones empleo/desempleo - Autoimagen profesional - Disponibilidad al empleo - Estilo afrontamiento desempleo



Fuente: Blanch, 1990, p.183, cit. en Martínez, 2000, p. 85.

Desde la perspectiva de estos modelos, los factores que determinan el acceso al empleo son producto de una interacción bidireccional del individuo con el medio. Interacción en la que intervienen variables individuales y sociales (género, edad, formación, experiencia, competencias personales, profesionales, actitudinales, entornos laborales y familiares, mercado de trabajo, etc.). Los modelos integrales y desde una perspectiva ecosistémica suponen una intervención globalizada que considera al individuo ligado a su contexto.

La inserción laboral habría que analizarla como el producto de la interacción de todo un conjunto de factores ambientales e individuales, ya que la formación, por sí misma, no significa acceso al empleo (Martínez, 2000, p. 85). Se reclama una integración de lo social y lo económico donde el sujeto es parte activa del proceso y donde se han de poner en marcha nuevas iniciativas dirigidas a buscar la integración del individuo en la sociedad, procurando no sólo una inserción laboral, sino también una adecuada integración sociolaboral. Por lo tanto, los dos ejes básicos de este modelo gravitan sobre la relación individuo-medio y el papel activo que tiene el sujeto en la configuración de ese proceso.

Gil (2003) advierte de la particularidad que supone hablar de la inserción "sociolaboral" respecto a la inserción "laboral" o "social" sin más. Ésta nos remite a un conglomerado de distintas políticas, medidas y acciones que, en ocasiones, revierten distintas tipologías y enfoques y que involucran a distintos actores (públicos y/o privados). No obstante, a todos esos actores les debe unir la finalidad de "conseguir que personas desempleadas encuentren un empleo y puedan desarrollar una vida lo más asimilable al resto de conciudadanos" (Gil, 2003, p.35).

Siguiendo a este autor, lo que define a estas acciones de inserción es el perfil de los usuarios o sujetos de las mismas y, más concretamente, las necesidades que les caracterizan. Éstas configuran un escenario vital determinado, en el que la presencia de carencias y potencialidades no cubiertas en el orden laboral, formativo, educativo, económico, etc., configuran un complejo entramado de riesgo o exclusión social, sobre el cual inciden o actúan esas acciones de inserción sociolaboral, y que conlleva una falta de integración en la comunidad y en la sociedad.

Desde esta perspectiva, los destinatarios de estas acciones son personas desempleadas con unas características comunes de exclusión social que tienen que ver con el empleo. La **inserción sociolaboral** tal como la define Echeverría (1997, p. 87) sería:

“la entrada en la vida activa (marca el cambio de utilización del tiempo por parte del individuo) y la definición correlativa de un proyecto de vida (entendido como un conjunto de actos racionales, finalizados y ordenados en unos plazos). Este proyecto de vida engloba el proyecto profesional, la profesión a ejercer que contribuya al desarrollo completo de la persona. Debe estar acorde con las necesidades, intereses y características de las personas”.

Por tanto, la inserción es preciso relacionarla con el desarrollo de la propia identidad personal y profesional de las personas, correspondiéndose con un proceso continuo, dinámico, en ocasiones lento e incierto, y diferenciado según las características personales, sociales y culturales de las personas y el entorno donde se desenvuelven. Supone un proceso de síntesis individual y social. Es, como afirma Echeverría (1997, p. 91), un proceso “complejo y diversificado por el creciente número de ‘puertas’ de entrada y salida al que todos hemos de enfrentarnos, pero más el grupo de ‘desfavorecidos’ o ‘excluidos’”.

Dicha inserción vendría referida a un proceso más complejo y profundo que el referido exclusivamente a la consecución de un empleo y que tiene que ver más con la “integración” en la medida que entran en juego aspectos como la calidad, la participación, el desarrollo, etc. Habría que distinguir entre “inserción laboral”, “inserción profesional” e “inserción ocupacional”. Pérez y Blasco afirman que si nos referimos a los términos ocupación y profesión consideramos la inserción profesional como la inserción alcanzada mediante la obtención de un empleo acorde con la formación o especialización profesional y las expectativas iniciales, que se había planteado el sujeto. Por el contrario, se utilizan los términos “inserción ocupacional” o “inserción laboral” para referirnos a la obtención de un empleo, sin entrar en más consideraciones sobre el tipo o calidad del mismo. También resulta usual para estos autores hablar de inserción profesional inicial y de reinserción profesional. Con la inicial se señala la incorporación primeriza al mercado laboral, mientras que la segunda define la inserción de un trabajador, con experiencia laboral anterior, tras un periodo de desempleo o inactividad (Pérez y Blasco, 2001, p. 307).

La inserción vendría articulada por dos dimensiones: la sociopersonal (o psicosocial) y la laboral como transición a la vida adulta y actividad. Por lo tanto, la inserción sociolaboral supone el acceso al empleo y al desarrollo de trayectorias laborales y vitales que han de desembocar en la integración y la participación de la persona en su comunidad y en su contexto. La combinación de finalidades personales, sociales y laborales que supone el proceso de inserción sociolaboral, se realiza partiendo de la manifestación concreta que las necesidades tienen en cada persona:

“Es decir, aunque se asume la naturaleza social de las necesidades, se entiende que el trabajo de inserción debe estar enfocado en trabajar con cada individuo y cada grupo social para mejorar las condiciones que causan su exclusión e ir progresando hacia una situación en que esas condiciones garanticen la inserción sociolaboral” (Gil, 2003, p.36).

Ese camino o proceso es denominado habitualmente “itinerario de inserción” e indica un proceso secuenciado en el que se actúa sobre aspectos diversos en función de un diagnóstico preliminar. Dicho diagnóstico se establece personalizadamente puesto que se entiende que es cada persona la que soporta las condiciones que limitan su inserción, y por ello ese “itinerario” se fija en lo que algunos denominan “plan de inserción” o “plan de empleo” (Gil, 2003, p.36). En este proceso se produce un acompañamiento individualizado al empleo, facilitando información, asesoramiento, evaluación y mediación entre las personas y el mercado de trabajo. De esta manera se proporciona a las personas las herramientas y mecanismos de acceso y mantenimiento en el empleo que veremos con más detalle en el segundo apartado de este capítulo.

4.3.2.2. Medidas y acciones de formación y empleo.

La necesidad de abordar los déficits y necesidades apuntadas desde un enfoque integral, nos lleva al establecimiento de medidas convenientes, suficientes y reales para garantizar la igualdad de oportunidades, a través de acciones encaminadas expresamente a promover las capacidades y destrezas de las personas más vulnerables o en riesgo de exclusión.

Dentro del trabajo de inserción con estos colectivos, la formación y el empleo juegan un papel clave de cara a la mejora de las competencias y situación profesional de la persona, pues la sitúa en mejores condiciones de partida, tanto para su acceso como para su mantenimiento y/o promoción en el empleo.

Anteriormente hemos visto que para estos grupos o colectivos tiene un especial valor y significado el desarrollo de las competencias personales y sociales en el ámbito laboral, ya que son básicas para la inclusión y la participación social. Ahora bien, cuál es el rol de la formación, cuáles son los contenidos y estrategias que desarrolla y si éstas son adecuadas a los fines y valores que promulga, son dimensiones que debemos también considerar. Y es ahí donde encontramos una gran heterogeneidad y variedad de acciones, colectivos, finalidades y metodologías utilizadas para facilitar la incorporación en el ámbito laboral. En este sentido, podemos encontrarnos con programas y acciones de diferente y diverso tipo, intensidad e interés: acciones de formación centradas en el desarrollo de una educación básica o compensatoria, de

formación específica y/o polivalente, o acciones tendentes a la sensibilización, acciones de orientación y/o mediación u otras de empleo o mixtas de empleo y formación.

Las múltiples acciones y medidas que se pueden plantear entonces en este ámbito configuran una realidad bastante diversa y rica en experiencia práctica que en ocasiones genera cierta dificultad para la conceptualización. De forma general, la situación de las acciones se puede caracterizar por la:

1. Existencia de múltiples acciones, experiencias y medidas.

2. Dificultad para la conceptualización y la definición: carácter difuso y amplio de los conceptos, destinatarios, finalidades o contenidos, prácticas y experiencias desarrolladas.

3. Atención a problemáticas y necesidades diversas, diferenciadas que tratan de dar respuesta a demandas bastante complejas y distintas tanto en el ámbito de la formación como del empleo o de la mediación, orientación, etc.

A este respecto conviene delimitar algunas de las medidas y acciones que se están articulando y que tratan de asegurar y consolidar los procesos de incorporación laboral, combinando medidas de formación, orientación, mediación u otras, las cuales nos ayudarán a comprender los esfuerzos y tendencias efectuadas al respecto (tabla 2).

Tabla 2. Medidas y acciones para la incorporación laboral

FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> -Programas de Formación Profesional Inicial o reglada (FP Básica; FPGM; FPGS, Programas Formativos profesionales, modalidad especial o adaptada) -Programas de Transición a la Vida Adulta -Programas de Formación Profesional para el Empleo -Programas Específicos de Formación y Empleo -Centros de Formación Ocupacional -Escuelas de Segunda Oportunidad -Otros: Programas europeos (Leonardo, PAP, Garantía Juvenil,...), I+D+i, Empleo e Innovación Social, Formación online, telemática, etc.
------------------	---

EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> -Programas de Inserción Laboral y Fomento de Empleo -Medidas de Mediación Laboral, Planes de inserción e intermediación sociolaboral, Programas de acompañamiento,... -Acciones de Orientación Profesional para el Empleo, Autoempleo, Empleabilidad, Emprendimiento, ... -Contratación de trabajadores -Servicios especializados en Oficinas de Empleo o en otras organizaciones -Centros Especiales de Empleo
MIXTAS (FORMACIÓN Y EMPLEO)	<ul style="list-style-type: none"> -Programas de Formación Profesional Dual -Escuelas de Segunda Oportunidad -Empleo con apoyo -Planes de Inserción Laboral -Acciones en alternancia: Escuelas Taller y Casas de Oficio, Talleres de Empleo -Medidas de contratación: contratos de formación y aprendizaje, contrato de inserción -Empresas de Inserción -Otras: Programas de Intermediación para la búsqueda de empleo (Incorpora La Caixa)
OTRAS	<ul style="list-style-type: none"> -Programas de Rentas Activas de Inserción, Prepara, Bono Empleo -Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación e inserción -Medidas para la igualdad de oportunidades -Acciones de sensibilización, prevención,... -Otras como programas de apoyo en Centros de Acogida, Hogares tutelados, Servicios de transición a la vida adulta, Centros de día, Programas de Acompañamiento a Familias

Fuente: Elaboración propia a partir de Guerrero, 2008, p. 142.

Todas estas medidas tratan diferentes acciones y procesos con las que se pretende abordar la situación de especial vulnerabilidad y desprotección en la que se encuentran los diferentes colectivos y que les permitan la inclusión sociolaboral y la mejora de su calidad de vida en diferentes ámbitos (personal, social, familiar, salud, formativo-laboral,...). Los retos y desafíos que la inserción sociolaboral habrá de afrontar son (Guerrero, 2008,pp.156-157):

1. La incorporación laboral no puede ser planteada de forma lineal, como mero ajuste entre la formación y el empleo, sino que debe considerar la

estructura laboral y los sistemas de acceso a los distintos niveles laborales y formativo.

2. La formación no sólo supone la adquisición, mejora y/o actualización de competencias y para el empleo, sino que también es un instrumento de lucha contra la exclusión y la discriminación de las personas más vulnerables, procurando no sólo una incorporación laboral, sino también una adecuada inclusión sociolaboral.

3. Se han de contemplar los factores que determinan el acceso al mercado de trabajo: el contexto social y económico, las estructuras del mercado laboral, el nivel socioeconómico, el vivir en un contexto o una zona urbana o deprimida, los perfiles formativos y psico-personales (motivación, esfuerzo, iniciativa, responsabilidad) o el disponer de información y recursos, entre otros.

Las medidas por tanto tienen que tener en cuenta (Guerrero, 2008, p.158-159):

- La incorporación de fórmulas mixtas de formación y empleo, alternancia, prácticas en empresas, métodos de información y orientación, fomento de autoempleo, programas de recualificación, empleo apoyado, talleres de pre-formación laboral o prelaborales, polivalencia, itinerarios, etc.
- La importancia de la colaboración de los diferentes profesionales y la creación y el reforzamiento de figuras profesionales nuevas: mediadores, planificadores, expertos metodológicos, asesores, tutores, evaluadores, gestores de conocimiento, etc.
- La necesidad de que exista una investigación e innovación que sustente las estrategias de intervención y considere el análisis y el estudio de las necesidades del mercado, el tipo de empleo y los tipos de aprendizaje, así como los modelos formativos generados para los colectivos más vulnerables.
- El establecimiento de estrategias y técnicas innovadoras: itinerarios individuales de formación e inserción, enfoques globales, integrales, flexibles, comunitarios, locales, combinar perspectivas sociales y económicas, metodologías y equipos multidisciplinares, movilización de recursos, acciones complementarias y de apoyo a la formación e inserción.
- Y, por último, hay que señalar que la incorporación exige que las personas sean protagonistas, actores de sus trayectorias formativas y laborales, teniendo en cuenta sus grupos y contextos de referencia.

Y para ello han de tener en cuenta algunos de los principales criterios de éxito de las acciones y de los programas relacionados con la inserción laboral de colectivos vulnerables (Tabla 3) (Guerrero, 2008, p.161)

Tabla 3. Principales criterios de éxito de los programas y acciones relacionados con la inclusión laboral de colectivos vulnerables

Componentes	Principales criterios de éxito
<p>° <i>Sistemas y modelos de formación.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Creación y desarrollo de acciones y sistemas de formación que faciliten la adquisición de capacidades y competencias básicas y específicas profesionales, combinadas con otras acciones de empleo, sociales, etc. 2. Enfoques y modelos de incorporación laboral innovadores, alternativos, que definan el tipo de integración esperada, tipologías y resultados de proyectos, principios de actuación, orientaciones para el establecimiento de políticas y normativas adecuadas, fundamentadas en la investigación. 3. Organización y gestión de los procesos de formación teniendo en cuenta las actuales tendencias.
<p>° <i>Metodologías, herramientas.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metodologías y herramientas operativas para el análisis de necesidades, de planificación, de desarrollo y evaluación de rutas de aprendizaje y empleo. 2. Métodos comunes para operar en el entorno de la cadena de valor de la formación, que nos permitan conectar con el entorno, la realidad y la comunidad. 3. Trabajo en red. Conectar grupos, actividades, espacios.
<p>° <i>Sistemas de Evaluación, Calidad y Transferencia</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Creación y mantenimiento de grupos de expertos, consejeros, que tengan como objetivo el asesoramiento, apoyo y desarrollo de nuevos proyectos o enfoques innovadores. 2. Compendio de buenas prácticas y experiencias de excelencia en términos de eficacia de los resultados producidos según los diferentes colectivos y verificar si se han conseguido o no los objetivos y el nivel de impacto sobre el territorio. 3. Formación de formadores, expertos, asesores, consejeros. 4. Construcción y transferencia de certificaciones. Conexión con perfiles profesionales estándares. Reconocimiento de competencias adquiridas de modo informal. 5. Sistemas de intercambio, difusión y transferencia de las investigaciones, experiencias y prácticas.
<p>° <i>Otras acciones: sensibilización, mediación, orientación.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollo de sistemas y acciones de orientación, información, mediación, acompañamiento y apoyo puestas en marcha en materia de integración de los colectivos teniendo en cuenta las perspectivas de la igualdad, integración e interculturalidad. 2. Acciones dirigidas a aumentar la sensibilización hacia todos los implicados en la incorporación social y profesional. 3. Explorar, detectar y luchar contra la presencia de obstáculos a la igualdad.

Fuente: Guerrero, 2008, p.161

La formación en tanto que intervención o actuación, es un instrumento más para asegurar la integración de los colectivos vulnerables. En este momento nos encontramos ante problemas y situaciones que por su naturaleza trascienden el ámbito meramente educativo y laboral, por su implicación y compromiso con derechos universales de las personas. Derechos basados en valores democráticos y en actitudes de respeto, aceptación, igualdad y lucha contra la discriminación.

A continuación se definen una serie de principios y claves a considerar en el diseño y la realización de proyectos de intervención en el ámbito de la formación y el empleo desarrolladas (Tabla 4)

Tabla 4. Claves para la intervención

Claves para la intervención
<p>Apoyar a la persona, sus capacidades, y facilitar su inclusión sociolaboral constituye el eje fundamental de la intervención.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La importancia de la persona y de su protagonismo. • El punto de partida de los proyectos es la persona y el horizonte de todos los proyectos es también la persona. • Es fundamental cuidar la participación, que las personas sean las protagonistas de los procesos. Enfoques y principios de integración e inclusión. <p>La relevancia de los apoyos o personas acompañantes y otros referentes e instrumentos (Enfoque ecológico y comunitario, sistémico).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajar con las familias y otros referentes significativos: barrio, asociaciones culturales,... • El o la acompañante o mediador de estos procesos constituye una figura clave. • El espacio es un medio fundamental para generar iniciativas. <p>La colaboración como instrumento para impulsar el espacio de la intervención. Cultura integrada y estructura cohesivo-dinámica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es importante la colaboración entre profesionales de distintos ámbitos; y entre personas, instituciones, ..., que llevan a cabo este tipo de iniciativas en el ámbito de la exclusión • La interdisciplinariedad y la hibridación constituye un elemento clave para el nacimiento y desarrollo de este tipo de iniciativas y proyectos. • Es necesario reutilizar, reciclar, compartir,... proyectos, desde una perspectiva de sostenibilidad. <p>La necesidad de generar proyectos inclusivos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconociendo, promoviendo y visibilizando la situación de las personas en situación o riesgo de exclusión • Promoviendo la interacción entre personas con capacidades y situaciones distintas.

- Promoviendo el acceso de las personas en situación o riesgo de exclusión a los recursos formativos (la capacitación, el acceso al conocimiento y el desarrollo o promoción de la empleabilidad,...), y a los recursos de orientación en el ámbito del empleo dirigidos a toda la población, incidiendo sobre la universalidad y adaptación de los recursos.

- El empleo y el trabajo como elemento de ciudadanía y como elemento generador de inclusión social

- Trabajar diversos ámbitos: el desarrollo sociopersonal, la sensibilización y la denuncia, la transformación y mejora de las condiciones y factores que conducen a la de exclusión y facilitar el acceso al empleo y la ocupación, la captación de recursos y financiación, y la adaptación digital.

La dimensión/orientación transformadora de los proyectos e iniciativas

- Todos los proyectos e iniciativas deben tener una dimensión transformadora y orientarse al cambio social.

- La difusión y visibilización de las experiencias

- La inclusión de los 9 Principios metodológicos para los TCSR de Jover (2012).

Fuente Elaboración propia a partir de Guerrero (2005 y 2008); Jover (2012) y Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia (2012).

4.3.3. Procesos, procedimientos e instrumentos: el itinerario de inserción sociolaboral

Una de las estrategias metodológicas que se están utilizando para la intervención en este ámbito es el diseño individualizado y/o personalizado de itinerarios de inserción sociolaboral. Esta estrategia específica de intervención permite a la persona en riesgo de exclusión social ocupar un empleo en el mercado de trabajo, facilitando su incorporación al empleo a través de un conjunto de instrumentos y procedimientos técnicos de apoyo ajustados a las necesidades de cada persona. La obtención de un puesto de trabajo no debe verse como el final del itinerario, sino como la forma habitual de comenzar la integración laboral. En este sentido, coincidimos de pleno con la definición que Cruz Roja (2004, p. 9) realiza de los **"Itinerarios Integrados de Inserción"**:

"Entendemos los itinerarios como una metodología de trabajo, basada en la elaboración de una estrategia integral que analiza la situación de cada persona y sus posibilidades de empleo en el entorno más inmediato, donde se diseña de manera conjunta entre el orientador o la orientadora y la persona, un recorrido de acciones a realizar para lograr el objetivo final de inserción estable en el mercado de trabajo".

Las características que definen estas acciones son:

- Diseño individualizado y personalizado.

- Conectado con salidas formativas y profesionales concretas.
- Acompañamiento y apoyo de un técnico de inserción.
- Entrenamiento y Formación adecuada.
- Apoyo técnico y seguimiento según necesidades.

El itinerario constituye un proceso de inserción laboral que camina necesariamente hacia la integración y pasa, asimismo, por diferentes fases durante las cuales se realizan actuaciones socioeducativas, se aplican procedimientos de enseñanza, se utilizan instrumentos de registro, etc. Supone trabajar con cada individuo y cada grupo social para mejorar las condiciones que causan exclusión y llegar a la inserción e integración (Guerrero, 2005, p. 8; Guerrero, 2016, p. 280).

Los itinerarios de inserción se establecen para actuar sobre todas las carencias de la persona y en los tiempos e intensidades que su diagnóstico aconseje. Estos han de ser individuales y se confeccionan conjuntamente con la persona en base al diagnóstico inicial y a su evolución en las distintas fases y áreas formativas. Así según el caso, la persona puede estar próxima al empleo pues cumple con casi todos los requisitos, por ejemplo tiene la suficiente formación técnica, formación personal, pero no tiene experiencia laboral, en este caso el plan ha de incidir sobre todo en las prácticas, y en proporcionar experiencias de trabajo en situación real y con perspectivas a la contratación. Mientras que por el contrario si el sujeto no tiene formación ni experiencia es necesario comenzar por ésta, y evaluar periódicamente su evolución en la adquisición de los conocimientos valores y actitudes que conducen al empleo.

Se establecen, por ello, fases o etapas, que se personalizan, y que requieren de distintos mecanismos o dispositivos de actuación. Esos dispositivos son los que desarrollan tanto medidas de apoyo económico, como acciones formativas o de orientación, de habilidades sociales, etc. A esos dispositivos también se les conoce como "estructuras de inserción", puesto que son los mecanismos concretos que posibilitan las acciones de fomento de la inserción y, en consecuencia, se especializan en las distintas fases del itinerario. Las tres fases que se podrían configurar serían las siguientes (Crespo, 2000 y Bravo, 2003):

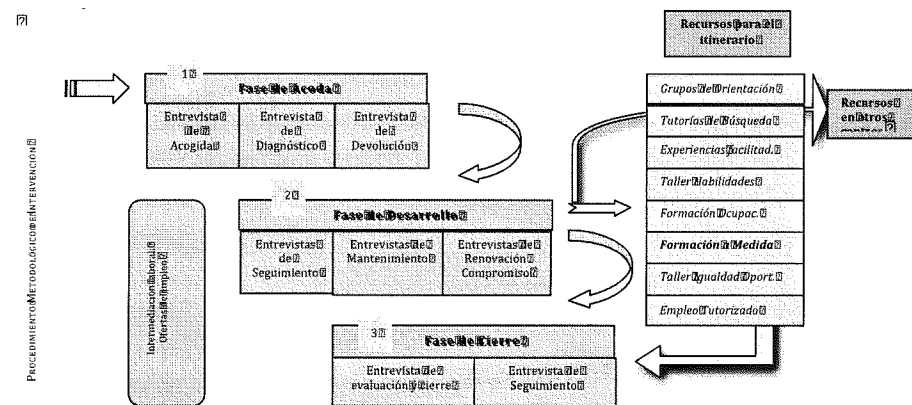
- *Acogida, valoración y diseño del itinerario.* En esta fase previa a la intervención, se realiza un análisis exhaustivo de las competencias, necesidades y expectativas de cada persona para, a partir de ahí, definir su propio plan de trabajo o intervención. Este plan de trabajo es suscrito mediante acuerdo para conseguir el compromiso en el cumplimiento de los objetivos por la persona señalados en colaboración con el equipo.

Paralelamente, se desarrolla un plan de tutoría y seguimiento individual que se mantiene a lo largo de todo el proceso.

- *Prelaboral o formativa.* En esta fase se pretende que las personas adquieran nuevas competencias y habilidades según las elecciones definidas en el itinerario. Para ello se utiliza una amplia oferta de talleres formativos y ocupacionales cercanos a sus intereses, con horarios y tiempos flexibles. Estas labores formativas atienden tanto el ámbito socioafectivo (habilidades sociales, autoestima, etc.), como el ámbito formativo ocupacional (formación teórico y práctica en diferentes ocupaciones). Puede conllevar prácticas formativas en empresa.
- *Laboral o de Inserción.* En esta fase práctica la persona se encuentra trabajando y se intenta que cada trabajador se comprometa con su plan de inserción ya definido de forma consensuada. Esta fase puede conllevar, asimismo, labores de capacitación (formación dentro de la empresa), así como de orientación, mediación, acompañamiento y seguimiento.

Las áreas de trabajo en este proceso vienen marcadas por las fases anteriormente citadas. Entre éstas destacaríamos principalmente tres: a) la *formativa* o adquisición de competencias para el empleo; b) la *orientadora*, que trataría de dotar a las personas de las competencias necesarias para identificar, elegir y/o reconducir alternativas profesionales y/o formativas y; c) la *mediadora*, que proporciona un continuo apoyo, acompañamiento y seguimiento del trabajador en la empresa a través del contacto entre los mismos (Guerrero, 2005, p. 6).

Gráfico 1. Fases y recursos.



Fuente: Cenicero (s.f, p. 3)

Recordemos siguiendo a Super (1990) que los objetivos que debe perseguir toda acción orientadora son: 1) exploración y autoconocimiento de las habilidades, capacidades, intereses y valores tanto personales como profesionales; 2) explorar qué posibilidades nos ofrece el entorno y 3) adquisición, desarrollo y potenciación de competencias, habilidades, destrezas que permitan tomar decisiones a corto plazo y a la vez la adaptación a los cambios de la sociedad actual. Para configurar el proceso vital y profesional es precisa: una información, exploración, evaluación e integración de las decisiones (Super, 1990 y Echeverría, 1997).

Cada una de estas fases se ejecuta con tiempos determinados en función de las necesidades de la persona, y de las posibilidades que ofrezca el mercado laboral. La evaluación conjunta con el alumnado y los monitores durante cada fase nos dará la trayectoria de las personas hacia el empleo.

La metodología de la intervención de este itinerario "personalizado" se basaría en la descripción y valoración de un contexto o una realidad (personas y mercado de trabajo) y en el establecimiento de una propuesta o acción para intervenir sobre la misma.

El plan de intervención quedaría configurado por una serie de elementos o pasos: 1) definición de objetivos (profesional, personal de inserción y de búsqueda de empleo) y el establecimiento de un contrato de compromiso; 2) la determinación de los recursos necesarios; 3) la programación de actividades y calendarización y; 4) el mantenimiento y/o seguimiento del plan establecido (Guerrero, 2005, p. 6).

Para el desarrollo de estos procesos se utilizan una serie de instrumentos y técnicas que parten de una combinación de metodologías cualitativas y cuantitativas. A modo de ejemplo, algunas de las técnicas más utilizadas son: técnicas de investigación social para la obtención de datos acerca de una determinada realidad, técnicas de recogida de datos tales como entrevistas, cuestionarios, encuestas o grupos de discusión, técnicas participativas, técnicas para el análisis de puestos y búsqueda de empleo, técnicas de diagnóstico, etc.

No obstante, el diseño de itinerarios no pretende constituirse como vía única de inserción laboral de personas en riesgo de exclusión, sino contribuir, a través de un instrumento y una metodología de trabajo apoyado e incorporación al mundo laboral, a la inserción profesional, económica y social de estas personas. Es un sistema bastante eficaz de acompañamiento y asesoramiento individualizado, de formación y de búsqueda de puestos de trabajo adecuados a la persona. Es, asimismo, una alternativa que potencia la utilización de los

recursos existentes en la comunidad desde planteamientos flexibles e individualizados, basados en las posibilidades y habilidades de los individuos y en la provisión de los apoyos necesarios, durante el tiempo preciso, para lograr la inclusión social. En el itinerario se incluyen algunas de estas acciones o procesos (tabla 5):

Tabla 5. Elementos y acciones básicas del itinerario personalizado de inserción

- Entrevista inicial incluyendo:
 - Aspectos sociales y personales además de los académicos y profesionales (edad, género, formación, experiencia, situación socioeconómica y familiar, competencias, actitudes, motivación, valores, etc.).
- Información y Orientación para el Empleo y Autoempleo.
- Formación y desarrollo de habilidades.
- Motivación para el empleo, acompañamiento y mediación laboral (prospección sobre el tejido productivo para determinar las posibilidades de recepción de alumnos en prácticas; negociación de condiciones sobre las prácticas, prueba para contratación; convenios o acuerdos con empresas de carácter individual en los que se reflejan los compromisos sobre sentido y duración de la fase formativa de práctica, criterios de evaluación y seguimiento de los alumnos en producción, plan de prácticas en la empresa, compromisos de contratación, etc.).
- Intervención sociofamiliar: reforzar desde las familias los avances educativos, así como crear tejido social en torno a los objetivos del proyecto mediante la creación de asambleas o comisiones de apoyo a la inserción y mejora de la comunidad o barrio; tutorías, visitas y consultas periódicas regulares para seguimiento de las personas y del plan.
- Evaluación y seguimiento. Monitorización. La evaluación tiene como finalidad el conocimiento en todos sus aspectos de la marcha del proyecto de intervención planteado, y la mejora del mismo para el logro de los objetivos. La evaluación se hace a distintos niveles, uno interno desde los técnicos, monitores y alumnos. Y otro externo desde los familiares y vecinos y las instituciones y entidades promotoras. La evaluación externa se realiza a través de una comisión de representantes, y la interna se realiza por opinión directa de alumnos, monitores, y técnicos. Hay que distinguir entre la evaluación del proyecto y la evaluación de cada una de las fases o de las acciones formativas o de otro tipo.

Podemos decir que el Itinerario es el resultado de un proceso de negociación entre lo que las entidades o servicios pueden ofrecer y lo que la persona beneficiaria decida incorporar en ese trayecto. De ahí surgirá un plan de acción consensuado y un documento de compromiso (Itinerario) que podrá incluir diversas actividades de información, orientación, procesos de formación y estrategias concretas para la inserción. El Itinerario deberá reflejar aquellos aspectos que se van a trabajar tanto desde el plano de la formación, como desde los aspectos propios y necesarios para la inserción laboral.

El Itinerario va a ayudar a la persona a tomar decisiones informadas. Es necesario que sea flexible y reconocer que los cambios son siempre posibles. Deberá ser puesto en marcha, evaluado y revisado. La planificación escrita constituye no sólo un medio para evaluar los progresos de las personas (conocimientos, competencias, puntos fuertes y débiles), sino también un medio para determinar la eficacia de nuestros esfuerzos como profesionales de la inserción laboral. Además, permite estudiar y valorar su entorno socioeconómico y laboral y establecer objetivos precisos enmarcados dentro de un plan de actuación orientado a la realización de su proyecto profesional. Por otra parte, resulta de gran utilidad para la detección de posibles problemas, carencias o necesidades que deriven en el diseño de alternativas y en una toma de decisiones acertadas acerca de las medidas a adoptar y de las estrategias a seguir para garantizar la integración sociolaboral.

Es deseable que el Itinerario tenga la suficiente flexibilidad para atender las demandas de los diferentes colectivos y pueda ser un instrumento útil para la inserción a través de la propuesta de actividades razonables, adecuadas y atractivas para los diferentes colectivos o usuarios. Deberá responder a las necesidades y demandas concretas de las personas en ese momento. Por ello, el diseño y la metodología deberán ser enormemente flexibles para poder dar respuesta a la diversidad de demandas. Se concibe el itinerario como un camino distinto y adaptado para cada persona, en la medida que las personas también son diferentes.

Conviene, por ello, no perder de vista la realidad de las personas o colectivos a los que hacemos referencia, de la comunidad y entorno en los que se encuentran, de sus familias, de los centros y recursos existentes, de los profesionales que intervienen y, en definitiva, de todos los agentes implicados. La intervención en este ámbito debe tener muy presente estas realidades a la hora de planificar las actuaciones y procesos, sin compromisos ambiciosos, aunque objetivos y consecuentes con la realidad social y personal en la que se desarrolla la persona.

4.3.3.1 Diseño y planificación de un Itinerario

Existen múltiples referencias sobre los elementos que la construcción de un itinerario conlleva (Cruz Roja, 2004; Fundación Tomillo, 2003; Fundación del Secretariado Gitano, 2009) A continuación, y siguiendo a Guerrero (2005, p. 11) presentamos los elementos y apartados del mismo (tabla 6) y en el anexo 3 del tema se incluye un ejemplo para la realización de itinerarios.

Tabla 6 . Apartados básicos para la realización del itinerario personalizado de inserción

El *Historial personal*, donde se reflejan los datos personales, los datos académicos y los laborales (especificando aspectos de interés con respecto al empleo que le gustaría desempeñar), situación actual (posibles dificultades añadidas que tenga) y la documentación requerida para la inserción (certificado de minusvalía, currículum, DNI, tarjeta de la Seguridad Social, Vida Laboral, tarjeta del Servicio de Empleo y Formación, etc.), (Diagnóstico).

Los *Objetivos* que se persiguen tanto en el área de formación como en el área de búsqueda de empleo.

El *Plan de Actuación*, que consta de tres apartados referidos a: recursos a utilizar, plan de intervención y formación que puede realizar. La inserción no sólo se consigue a través del empleo, sino también por medio de una serie de elementos de atención, acompañamiento y orientación que se concretan en un proceso personalizado cuyo último escalón es la inserción laboral. Este Plan incluye los aspectos fundamentales a trabajar tanto con el usuario, como con la empresa y con la familia: habilidades sociales y actitudes del usuario, orientación en el empleo, autoempleo y formación, acompañamiento e inserción en la empresa, tutoría, gestiones de apoyo a la inserción, gestión de documentación, y el seguimiento y evaluación.

La *Evaluación o valoración inicial*, en la que se analizan aspectos como: situación de partida, es decir, circunstancias que pueden ayudar u obstaculizar la consecución del mismo, así como las primeras **soluciones** (soluciones propuestas, que se plantean para reparar o encauzar dicha inserción laboral), los **acuerdos** a que llegan ambas partes y, por último, las observaciones que consideremos importantes plasmar.

El Itinerario tiene como fin principal el recoger por escrito el compromiso mutuo que adquieren tanto la entidad o servicio como el usuario o la persona con respecto al Plan de Actuación que se va a llevar a cabo, por ello se formaliza el itinerario por ambas partes firmándolo (Anexo 4).

A menudo se ha puesto más acento en los déficit de las personas en riesgo de exclusión que en sus capacidades residuales, negándole el acceso al mercado laboral en igualdad de oportunidades, cuando es éste un derecho básico y una de las formas más positivas para favorecer su integración social, capaz de proporcionarle identidad social, independencia, seguridad económica, capacidad de formar una vida personal y familiar propias, actuando, en suma, como valor de autoestima y de realización.

Consideramos fundamental la intervención en este ámbito ya que toda persona debe integrarse en una sociedad que en ocasiones le niega el acceso a un trabajo digno y acorde con sus intereses, capacidades y necesidades e impidiendo, así, que se convierta en un individuo participante e integrante de la comunidad. Es indudable que el proceso de cambio social y económico que vivimos exige a las personas, un mayor esfuerzo de superación de sus propias limitaciones para evitar el riesgo de su exclusión e inadaptación al ritmo acelerado del progreso. A través del itinerario se puede contribuir a facilitar el camino que conlleva la inserción laboral de grupos en riesgo de exclusión. Un camino largo pero a la vez satisfactorio cuando todos los obstáculos que se presentan se van solventando con la ayuda y cooperación de muchas personas que creen en sus posibilidades y en el derecho a su plena integración social. Otros puntos que consideramos importantes a partir del trabajo realizado serían los siguientes (Guerrero y Martínez, 2005):

- Tiene que existir un deseo y voluntad por parte de la persona de llevarlo a cabo, es fundamental la implicación del usuario en dicho Itinerario para conseguir los objetivos que se propongan. Para ello también es fundamental la confianza del usuario en el Servicio de Empleo y parte importante de conseguir dicha confianza la tendrá el Técnico de Inserción.
- Debe ser un proyecto personalizado adaptado a la problemática individual de cada usuario.
- Deben existir pasarelas directas hacia el empleo, ya que habrá personas que no tengan que recorrer todas las fases del itinerario y transitar por todas las estructuras de inserción. Así, nuestro trabajo en algunos casos estará encaminado a orientar al usuario hacia la formación y en otros será una prioridad la búsqueda activa de empleo o bien trabajar los dos aspectos a la vez. Por ello, en el Itinerario se señalarán los objetivos específicos que se quieran perseguir. Por un lado de formación, con objetivos como: facilitar información sobre formación, trabajar las

habilidades socio- laborales y fomentar la actualización; y por otro de búsqueda de empleo con objetivos como: informar sobre las salidas profesionales, establecer pautas de búsqueda activa de empleo y orientar sobre sus posibilidades laborales. Todo ello enmarcado por el objetivo general de: Insertar socio- laboralmente y de forma estable al usuario.

- El Itinerario debe concretarse en que se recojan las acciones que realizará la persona para acceder al mercado de trabajo y mejorar su condición de empleabilidad.
- El itinerario no es una receta mágica, ni garantiza el éxito de los procesos de inserción laborales. También hay que aceptar que habrá personas que no podrán culminar su proceso de inserción, ya sea por la existencia de limitaciones o, por el contrario, porque necesiten más tiempo para el cumplimiento de las fases u objetivos que constituyen el itinerario.

4.3.4. INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE GRUPOS DE ESPECIAL VULNERABILIDAD. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL.

Dentro de los colectivos con especiales dificultades de inserción sociolaboral o especialmente vulnerables encontramos el colectivo de personas con discapacidad intelectual. La inserción sociolaboral de estas personas constituye una de las preocupaciones sociales e institucionales de los últimos años. No obstante, la preocupación por proporcionar un trabajo digno y remunerado a este colectivo no es una concepción nueva, sino que se han realizado importantes esfuerzos para la puesta en marcha de la inclusión laboral y comunitaria de estas personas.

En la actualidad son muchas las medidas y acciones realizadas para potenciar la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad no solo en entornos protegidos, sino también en el medio abierto u ordinario de trabajo, estableciendo nuevas modalidades de inserción laboral (enclaves, empleo con apoyo, etc.). Sería conveniente tener en cuenta la necesidad de aludir siempre a la "normalidad" y a la utilización de entornos y estrategias lo más normalizadas posibles. Debemos tener en cuenta que a la persona con discapacidad no la hace diferente su "deficiencia", sino la desventaja social que suma a ésta las dificultades que la sociedad le impone (FADME, 1995, p. 9). No en vano, en la actualidad existe un debate sobre la utilización del término "diversidad funcional" en lugar de "discapacidad" por considerarse menos peyorativo o negativo que discapacidad aunque no es nuestro objetivo entrar en un análisis terminológico sobre ello.

Efectivamente, la complejidad que presenta el proceso de inclusión de las personas con discapacidad hace que las barreras comunes para la sociedad normal aumenten considerablemente para esta población. El perfil heterogéneo de estas personas que presentan, entre otras, limitaciones de habilidades y destrezas, ritmo lento de aprendizaje, dificultades en los procesos cognitivos o baja autoestima y motivación, hace que presenten mayores dificultades a la hora del acceso al mercado de trabajo por su baja cualificación profesional, sus limitadas capacidades para el desempeño o una deficiente formación básica que conlleva una alta tasa de desempleo (Guerrero, 2005).

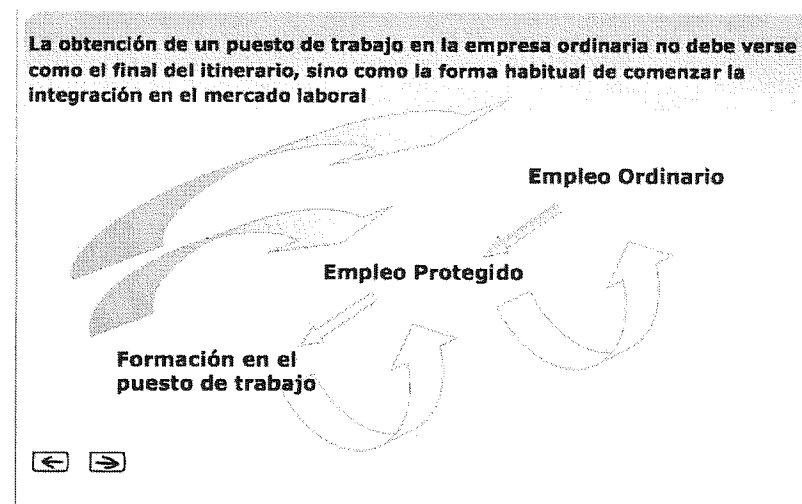
Junto a ello encontramos algunos estereotipos que los empleadores en ocasiones tienen y que se centran más en aquellos aspectos más invalidantes, olvidando las capacidades y destrezas que tienen estas personas. Algunos de estos estereotipos son los que a continuación se citan:

- Estigmatización social que presentan las personas con discapacidad.
- No idoneidad para el puesto de trabajo.
- Son poco productivos.
- Posible y frecuente absentismo.
- Imagen física. Proyección negativa a la imagen de la empresa.
- Evidencia de las características fisiológicas.
- Posible rechazo de los compañeros (García, 2003, p. 21).

Es, por tanto, preciso destacar la necesidad de abordar estas cuestiones de modo integral, estableciendo medidas convenientes, suficientes y reales para garantizar la igualdad de oportunidades, a través de acciones encaminadas expresamente a promoverla y no a limitarla (FADME, 1995, p. 10). Entre algunas de las medidas establecidas para dicho fin encontramos la metodología del **Empleo con Apoyo (EcA)**.

Esta estrategia específica de intervención permite a la persona con discapacidad intelectual ocupar un empleo en el mercado de trabajo. Este modelo metodológico para la inclusión laboral se define como un modelo que facilita la incorporación al empleo ordinario de personas con discapacidad, a través de un conjunto de estrategias y procedimientos técnicos de apoyo ajustados a sus necesidades. Esta intervención comienza precisamente en el empleo o puesto de trabajo (Gráfico 2).

Gráfico 2. Modelo de Empleo con Apoyo.



Fuente: Guerrero (2005, p.18).

Las características que definen este modelo son:

- Colocación individual en empresas ordinarias.
- Contrato laboral y salario justo.
- Acompañamiento del preparador laboral y apoyos naturales.
- Formación en el puesto de trabajo.
- Retirada progresiva del preparador laboral.
- Apoyo técnico y seguimiento según necesidades.

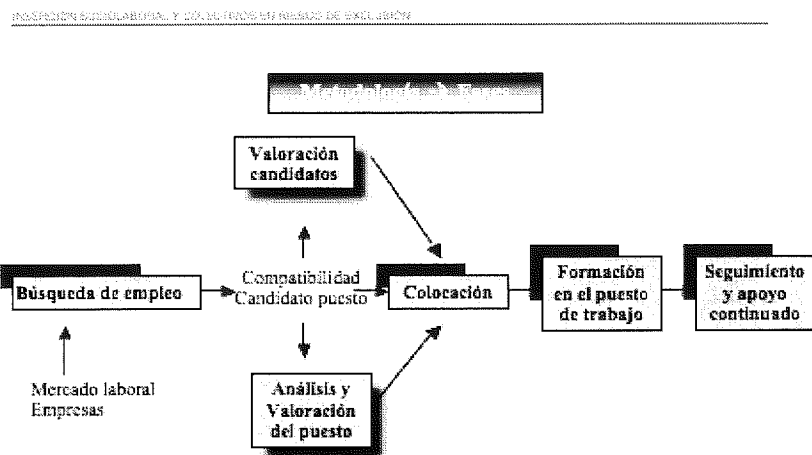
En cuanto a los objetivos que se propone esta estrategia o modelo son:

- Incorporación al mercado de trabajo.
- Preparación.
- Mantenimiento y seguimiento del trabajador.
- Sensibilización y participación del sector empresarial.
- Encontrar puestos de trabajo adecuados.
- Establecer contactos con entidades y agentes.

El modelo de empleo con apoyo constituye un proceso de inserción laboral que pasa, asimismo, por diferentes fases durante las cuales se realizan actuaciones sociales, se aplican procedimientos de enseñanza y tecnología, se utilizan instrumentos de registro, etc. Todo ello conducente al análisis y a la valoración lo más objetiva del proceso seguido por cada sujeto. Las fases de esta metodología, así como las acciones y recursos en cada una de ellas se

pueden apreciar en el gráfico 3 y la tabla 7 que se presentan a continuación (Guerrero, 2005, p. 23).

Gráfico 3. Metodología y Fases del Empleo con Apoyo.



Fuente: AA.VV., 1995, pp. 150-154.

Tabla 7. Acciones, resultados y soportes de las distintas fases

FASES	ACCIONES	RESULTADOS ESPERADOS	SOPORTE DOCUMENTAL
1. BÚSQUEDA DE EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> • Prospección del mercado laboral (Plan de marketing y promoción) • Selección de las empresas • Contacto específico con el empresario 	<ul style="list-style-type: none"> • Ofertas de empleo para personas con discapacidad • Implicación y participación de los empresarios 	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de contacto con empresario • Registro de empresas • Registro de demandantes • Cuestionarios, entrevistas

FASES	ACCIONES	RESULTADOS ESPERADOS	SOPORTE DOCUMENTAL
2. ANÁLISIS Y VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de las tareas del puesto de trabajo • Conocimientos y habilidades • Análisis ambiental (características físicas, estructura, etc.) • Análisis de condiciones laborales (sueldo, contrato, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Obtener un análisis óptimo de las características del empleo • Que el puesto de trabajo favorezca el objetivo principal del programa 	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de contacto con el empresario • Ficha de entrevista con el empresario • Ficha de secuenciación de las tareas • Ficha de análisis ambiental • Ficha de análisis de trabajo • Ficha de contratación
3. ESTUDIO Y VALORACIÓN DE LOS CANDIDATOS	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación inicial de las habilidades necesarias para el puesto de trabajo. • Valoración de habilidades y detección de necesidades formativas 	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración completa de las capacidades y aptitudes del candidato • Obtener el puesto más adecuado 	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha del trabajador • Herramientas diagnósticas • Protocolos de valoración
4. SELECCIÓN Y COLOCACIÓN DEL INDIVIDUO	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio comparativo de las características del empleo y de los candidatos • Diseño de un plan de trabajo laboral y social • Diseño de un plan de trabajo con la unidad familiar 	<ul style="list-style-type: none"> • Acoplamiento del trabajador al lugar de trabajo que favorezca su capacidad productiva e incremente sus relaciones personales, así como de cobertura de carencias sociales y familiares • Obtener un puesto de trabajo acorde con la motivación del trabajador que proporcione una alta motivación y participación 	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de compatibilidad trabajo/trabajador - Análisis del trabajo - Entrevista empresario - Secuenciación de tareas • Informe de viabilidad • Plan individualizado de adaptación laboral

FASES	ACCIONES	RESULTADOS ESPERADOS	SOPORTE DOCUMENTAL
5. ADAPTACIÓN Y ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> Definición de las estrategias de las tareas de trabajo Adquisición de habilidades sociales básicas Manejo de las habilidades propias del puesto Disminución progresiva del apoyo del P.I. al llegar a una fase estable Implicación de los apoyos naturales 	<ul style="list-style-type: none"> Afrontamiento y manejo de situaciones de estrés de forma individual Buen desempeño de la tarea en calidad, ritmo, cantidad, etc. Incremento de la actividad social del trabajador Conducta laboral, asistencia, puntualidad, seguridad e higiene 	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de la tarea individualizada y estrategias de entrenamiento especial Cuestionario de refuerzos Ficha de registro analítico de la tarea Formato de instrucciones
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN GLOBAL DEL PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> Seguimiento externo del P.L. Evaluación de resultados y rendimientos 	<ul style="list-style-type: none"> Alto nivel de satisfacción del trabajador, familia y empresa 	<ul style="list-style-type: none"> Ficha de evaluación del supervisor Registro de evaluación del supervisor Informe de progreso Cuestionario para padres o tutores Informe de incidentes Ficha de registro del tiempo de intervención específica con el trabajador Calendario de revisión Entrevistas, reuniones Plan de mejora

Fuente: AA.VV., 1995, pp. 153-154.

En definitiva, el modelo del empleo con apoyo es un sistema bastante eficaz de acompañamiento individualizado, de instrucción y de adaptación de las

personas con discapacidad a los puestos de trabajo existentes en el mercado abierto. Es, asimismo, una alternativa que potencia la utilización de los recursos existentes en la comunidad desde planteamientos flexibles e individualizados aunque no pretende constituirse como vía única de inclusión laboral de personas con discapacidad psíquica, sino contribuir, a través de una experiencia y una metodología de trabajo apoyado e incorporación al mundo laboral, a la inclusión profesional, económica y social de estas personas. Es, por tanto, necesario proponer nuevos modelos basados en las posibilidades y capacidades de las personas y en la provisión de los apoyos necesarios, durante el tiempo preciso, para lograr la inclusión social.

A lo largo de este capítulo hemos ido esbozando ideas, conclusiones y/o aportaciones sobre la inserción sociolaboral especialmente de colectivos en riesgo de exclusión. No obstante, hemos de ser conscientes de que aún nos queda un largo camino por recorrer y que todas estas reflexiones pretenden contribuir al desarrollo de un modelo de intervención integral en el que los factores personales y contextuales interactúan del mismo modo. Conviene, por ello, no perder de vista la realidad de las personas o colectivos a los que hacemos referencia, de la comunidad y entorno en los que se encuentran, de sus familias, de los centros y recursos existentes, de los profesionales que intervienen y, en definitiva, de todos los agentes implicados. La intervención en este ámbito debe tener muy presente estas realidades a la hora de planificar las actuaciones y procesos, sin compromisos ambiciosos aunque objetivos y consecuentes con la realidad social y personal en la que se desarrolla la persona. En resumen, el proceso de inserción sociolaboral deberá:

- Mejorar la empleabilidad a través de medidas de Formación Profesional y para el Empleo, y Servicios o acciones de orientación, mediación, prevención o sensibilización.
- Disponer de medidas que favorezcan la inserción laboral: empleo y prácticas en empresas, autoempleo, empleo apoyado, etc.
- Comprender modelos formativos adecuados vinculados a experiencias y prácticas profesionales u ocupacionales y desarrollar habilidades sociopersonales y laborales.

4.3.5. Anexos

Anexo 1. El modelo de Formación profesional en España (Guerrero, 2016, pp. 85-133)

El modelo español de formación profesional concibe la formación profesional como un sistema integrado e integral, cuyo objetivo es proporcionar una

preparación adecuada al ejercicio profesional, permitiendo la adquisición de competencias con valor y significado en el empleo, que facilite la inserción y/o la promoción profesional. La formación profesional se entiende como parte fundamental de las políticas activas de empleo, dada su capacidad para contribuir al empleo estable, a la promoción profesional y social de los docentes y de los destinatarios de la formación, y al desarrollo de los recursos humanos en las empresas. Aspectos que ya fueron indicados en el I y II Programa Nacional de Formación Profesional (1993 y 1996).

Este modelo de formación profesional se introdujo ya con la Ley Orgánica 1/1990 de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) para atender la imperiosa necesidad del sistema educativo de adaptarse al horizonte de competitividad, movilidad y libre circulación de trabajadores entre los Estados miembros de la Unión Europea. Con ello se abrió un nuevo espacio de educación técnico-profesional a todos los niveles y para todos los ciudadanos. Básicamente de este nuevo sistema educativo se pretendió conectar con las demandas del mundo productivo, proporcionando a los ciudadanos los conocimientos, habilidades, actitudes y capacidades necesarias en función de los distintos niveles de cualificación y para los que se debía asegurar el reconocimiento por los agentes sociales y su homologación en el contexto europeo e internacional (Guerrero, 2016, p. 86).

Se trató, por tanto, de promover una formación profesional flexible que garantizara su actualidad y fidelidad a las exigencias productivas, así como una respuesta ágil a los cambios tecnológicos y a las demandas del mercado de trabajo. Asimismo, se estableció un sistema de certificaciones profesionales, que reconociera los niveles de educación, formación y experiencia profesional alcanzados y se favoreció la participación en la formación profesional de los distintos agentes sociales y de las instituciones competentes, reservándoles un papel activo en su diseño, desarrollo y planificación.

El sistema de formación profesional, tal como se recogió en la *Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de la Cualificación y de la Formación Profesional*, en su artículo 9, comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales. Este sistema está integrado por

subsistemas, estrechamente relacionados entre sí, cuyo diseño obedece a la idea de potenciar y potenciar los vínculos comunes.

Esta nueva configuración de la formación profesional trató de romper las barreras establecidas entre la población ocupada y desempleada, avanzar en un enfoque de aprendizaje permanente y en la integración de las distintas ofertas de formación profesional y potenciar la calidad de la formación, así como su evaluación. De este modo, se entiende que el sistema de formación profesional en España engloba dos subsistemas: la Formación Profesional del Sistema Educativo (la Formación Profesional Inicial o reglada) y la Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral (Acciones orientadas a la formación de los trabajadores ocupados y de los trabajadores desempleados). Éste último engloba en un único modelo de formación la anteriormente denominada formación profesional ocupacional y continua. De esta forma, se contribuye a una visión integral de las políticas formativas sin perder las especificidades que justifican ofertas diferenciadas para desempleados y ocupados (Guerrero, 2016, p. 87).

La formación Profesional del Sistema Educativo.

El R.D. 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación de la formación profesional del sistema educativo, entiende por formación profesional del sistema educativo “el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las distintas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica”. Se trata de una formación sobre la que extiende sus competencias el Ministerio de Educación, al que corresponde la ordenación y control de las enseñanzas, y las Comunidades Autónomas competentes en la materia, que se ocupan de la planificación, programación y gestión de las mismas.

La formación profesional del sistema educativo, tiene por finalidad preparar a los alumnos y las alumnas para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal, al ejercicio de una ciudadanía democrática y al aprendizaje permanente. El artículo 40 de la LOE y el artículo 3 del R.D. 1538/2006, establece que la formación profesional en el sistema educativo contribuirá a que los alumnos adquieran las capacidades que les permitan:

- a) Desarrollar la competencia general correspondiente a la cualificación o cualificaciones objeto de los estudios realizados.
- b) Comprender la organización y las características del sector productivo correspondiente, así como los mecanismos de inserción profesional; conocer la

legislación laboral y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.

c) Aprender por sí mismos y trabajar en equipo, así como formarse en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.

d) Trabajar en condiciones de seguridad y salud, así como prevenir los posibles riesgos derivados del trabajo.

e) Desarrollar una identidad profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones a la evolución de los procesos productivos y al cambio social.

f) Afianzar el espíritu emprendedor para el desempeño de actividades e iniciativas profesionales.

g) Lograr las competencias relacionadas con las áreas prioritarias referidas en la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

h) Hacer realidad la formación a lo largo de la vida y utilizar las oportunidades de aprendizaje a través de las distintas vías formativas para mantenerse actualizado en los distintos ámbitos: social, personal, cultural y laboral, conforme a sus expectativas, intereses y necesidades.

Asimismo, se indica que la formación profesional fomentará la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres para acceder a una formación que permita todo tipo de opciones profesionales y el ejercicio de las mismas.

El subsistema de la formación profesional del sistema educativo y según también se establece en la Ley Orgánica para la mejora de la calidad educativa (LOMCE) se organiza o se ordena en: Ciclos de Formación Profesional Básica dentro de la enseñanza obligatoria; Ciclos Formativos (de Grado Medio y Grado Superior), que forman parte de la enseñanza secundaria postobligatoria y de la enseñanza superior respectivamente, mediante los cuales el alumnado queda capacitado para poder desempeñar una profesión determinada de una manera cualificada y de alto nivel técnico. Comprende los Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior, que se complementan con la realización de prácticas en centros de trabajo. Estas ofertas llevan a la obtención de los títulos de Profesional Básico, Técnico y Técnico Superior.

En relación a la Formación Profesional Básica, según se recoge en el *Real Decreto 127/2014, de 28 de febrero, por el que se regulan aspectos específicos de la Formación Profesional Básica de las enseñanzas de formación profesional del sistema educativo*, se trata de una medida para facilitar la permanencia de los alumnos en

el sistema educativo y ofrecerles mayores posibilidades para su desarrollo personal y profesional. Esta formación viene a sustituir a los anteriores y ya desaparecidos Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI) que eran programas dirigidos a alumnos mayores de dieciséis años, que no hubieran obtenido el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria y cuyos precedentes fueron los Programas de Garantía Social (LOGSE) y los Programas de Iniciación profesional (LOCE).

Estos ciclos incluyen módulos relacionados con los bloques comunes de ciencias aplicadas y comunicación y ciencias sociales que permitirán a los alumnos alcanzar y desarrollar las competencias del aprendizaje permanente a lo largo de la vida para proseguir estudios de enseñanza secundaria postobligatoria. Asimismo, se incluyen de forma transversal en el conjunto de módulos profesionales del ciclo, los aspectos relativos al trabajo en equipo, a la prevención de riesgos laborales, al emprendimiento, a la actividad empresarial y a la orientación laboral de los alumnos y las alumnas, que tendrán como referente para su concreción las materias de la educación básica y las exigencias del perfil profesional del título y las de la realidad productiva. Además, se incluirán aspectos relativos a las competencias y los conocimientos relacionados con el respeto al medio ambiente y tendrán un tratamiento transversal las competencias relacionadas con la comprensión lectora, la expresión oral y escrita, la comunicación audiovisual, las Tecnologías de la Información y la Comunicación y la Educación Cívica y Constitucional.

La duración de los ciclos formativos de Formación Profesional Básica será de 2.000 horas, equivalentes a dos cursos académicos a tiempo completo. Dicha duración podrá ser ampliada a tres cursos académicos en los casos en que los ciclos formativos sean incluidos en programas o proyectos de Formación Profesional Dual, con el objeto de que los alumnos y las alumnas adquieran la totalidad de los resultados de aprendizaje incluidos en el título. Se ordenarán en ciclos formativos organizados en módulos profesionales de duración variable.

Podrán acceder a estas enseñanzas los alumnos y las alumnas que cumplan simultáneamente los siguientes requisitos:

a) Tener cumplidos quince años, o cumplirlos durante el año natural en curso, y no superar los diecisiete años de edad en el momento del acceso ni durante el año natural en curso; b) Haber cursado el primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria o, excepcionalmente, haber cursado el segundo curso de Educación Secundaria Obligatoria; c) Haber sido propuesto por el equipo docente a los

padres, madres o tutores legales para la incorporación a un ciclo de Formación Profesional Básica.

Los alumnos y las alumnas podrán permanecer cursando un ciclo de Formación Profesional Básica en régimen ordinario durante un máximo de cuatro años.

El perfil profesional incluirá al menos unidades de competencia de una cualificación profesional completa de nivel 1 del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, establecido en el artículo 7 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Con la superación de un ciclo formativo de formación profesional básica se obtiene el Título Profesional Básico.

Asimismo en la disposición adicional cuarta del RD por el que se regula la FPB se hace referencia a *otros programas formativos de formación profesional para los alumnos y las alumnas con necesidades educativas específicas*, indicándose:

1. A efecto de dar continuidad a los alumnos y las alumnas con necesidades educativas especiales, y responder a colectivos con necesidades específicas, las Administraciones educativas podrán establecer y autorizar otras ofertas formativas de formación profesional adaptadas a sus necesidades. Estos programas podrán incluir módulos profesionales de un título profesional básico y otros módulos de formación apropiados para la adaptación a sus necesidades. Esta formación complementaria seguirá la estructura modular y sus objetivos estarán definidos en resultados de aprendizaje, criterios de evaluación y contenidos, según lo establecido en la normativa vigente.

2. Cuando se oferten módulos incluidos en un título profesional básico, su superación tendrá carácter acumulable para la obtención de dicho título. La superación del resto de módulos no incluidos en un título profesional básico que formen parte del programa se acreditará mediante certificación académica y las competencias profesionales así adquiridas podrán ser evaluadas y acreditadas de acuerdo con el procedimiento establecido en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

3. La duración de estos programas será variable, según las necesidades de los colectivos a que vayan destinados.

Por otra parte, encontramos también en este subsistema, los Ciclos Formativos:

- De Grado Medio, cuya conclusión otorga el título de “Técnico”, que permite la incorporación en el mundo laboral de los alumnos como trabajadores cualificados. El título de Técnico permite el acceso a cualquiera de las modalidades de Bachillerato.
- De Grado Superior, cuya finalización permite la obtención del título de “Técnico Superior” y que garantiza el acceso de los alumnos al sistema productivo como técnicos intermedios. El título de Técnico Superior permite el acceso directo a los estudios universitarios que se determinen, teniendo en cuenta los estudios de Formación profesional cursados, de acuerdo con la normativa vigente sobre los procedimientos de acceso a la Universidad.

Los Ciclos Formativos, son enseñanzas de estructura modular y de duración variable que tienen como finalidad primordial, preparar al alumno para el ejercicio cualificado de una profesión. Están asociados a una Familia Profesional. Todos los Ciclos Formativos contienen un módulo de Formación y Orientación Laboral, uno de cuyos objetivos es preparar al alumnado para la inserción profesional (en él se incluyen contenidos de salud laboral, legislación y relaciones laborales, orientación e inserción sociolaboral, principios de economía y empresa). También incluyen el módulo de Formación en Centros de Trabajo (FCT). Éste módulo es común y obligatorio a todos los ciclos formativos, permite la realización de prácticas en empresas aunque no tendrá carácter laboral y podrán quedar exentos del mismo quienes acrediten una experiencia laboral relacionada con los estudios profesionales respectivos. Su duración es variable según los ciclos, situándose entre 300 y 720 horas.

El módulo FCT consiste en realizar un programa formativo que se realizará en un ámbito productivo real en el que podrán desarrollar actividades que profundicen en los conocimientos adquiridos en su período lectivo y adquieran otros conocimientos y capacidades que se desarrollan específicamente en la empresa en la que realizan esta formación. Asimismo deberán desempeñar funciones y actividades que estén ligadas a distintos puestos de trabajo de su nivel y puesto de trabajo, estando guiados y orientados por el tutor o responsable de la empresa.

Los objetivos de este módulo son: 1) completar la cualificación y la adquisición de competencias ya adquiridas por el joven en el centro educativo, 2) conocer los procesos productivos y la organización empresarial, realizando actividades formativo-productivas propias del perfil profesional del título al que se opta, 3) adquirir una identidad y madurez profesional motivadoras para el

aprendizaje a lo largo de la vida y para las adaptaciones a los cambios de las necesidades de cualificación, y 4) evaluar la competencia profesional alcanzada y favorecer la inserción profesional.

Los fines de la información y orientación profesional en la formación profesional del sistema educativo son:

a) Informar y difundir las ofertas de estas enseñanzas, así como sobre los requisitos académicos establecidos y las posibilidades de acceso a las mismas, atendiendo a las condiciones, necesidades e intereses de las personas que demanden la información.

b) Informar y orientar sobre las distintas oportunidades de aprendizaje y los posibles itinerarios formativos para facilitar la inserción y reinserción laborales, la mejora en el empleo, así como la movilidad profesional en el mercado de trabajo.

c) Informar sobre las titulaciones académicas y orientar sobre las posibilidades de adquisición, evaluación y acreditación de competencias y cualificaciones profesionales requeridas en el mundo laboral.

d) Orientar al alumnado hacia los ciclos formativos que mejor se adapten a sus circunstancias personales, de manera que la opción elegida les permita superar los objetivos de los módulos profesionales y terminar la totalidad del ciclo formativo, y sin que suponga riesgo para su integridad física ni la de los demás.

La oferta formativa del subsistema de Formación Profesional del sistema educativo, se organiza en 26 familias profesionales, que abarcan los grandes sectores de actividad económica, y que quedan establecidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, modificado por el R.D. 1416/2005 de 25 de noviembre), mediante la certificación y acreditación de las competencias profesionales. Las familias profesionales son las siguientes:

- Agraria
- Marítimo-pesquera
- Industrias alimentarias
- Química
- Imagen personal
- Sanidad
- Seguridad y medio ambiente
- Fabricación mecánica

- Instalación y mantenimiento
- Electricidad y electrónica
- Energía y agua
- Transporte y mantenimiento de vehículos
- Industrias extractivas
- Edificación y obra civil
- Vidrio y cerámica
- Madera, mueble y corcho
- Textil, confección y piel
- Artes gráficas
- Imagen y sonido
- Informática y comunicaciones
- Administración y gestión
- Comercio y marketing
- Servicios socioculturales y a la comunidad
- Hostelería y turismo
- Actividades físicas y deportivas
- Artesanías

Existe además una nueva modalidad dentro de la Formación profesional, la Formación Profesional Dual. Los proyectos de FP Dual en el sistema educativo combinan los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación y se caracterizan por realizarse en régimen de alternancia entre el centro educativo y la empresa, con un número de horas o días de estancia de duración variable entre el centro de trabajo y en el centro educativo.

Concretamente, en la Resolución de 25 de julio de 2013, de la Dirección General de Formación Profesional y Educación de personas adultas por la que se dictan instrucciones para el funcionamiento del programa experimental de Formación Profesional Dual, se define la Formación Profesional Dual como el conjunto de las acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa, con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. Se articulará a través de proyectos desarrollados en el ámbito del sistema educativo, formalizados en convenios de colaboración con las empresas participantes (convenio entre la empresa y la administración educativa) y a través del contrato para la formación y el aprendizaje. Sus modalidades son las siguientes:

A. Formación exclusiva en un centro formativo, consiste en compatibilizar y alternar la formación que se adquiere en el centro de formación y la actividad laboral que se lleva a cabo en la empresa.

B. Formación con participación de la empresa, consistente en que las empresas faciliten a los centros de formación los espacios, las instalaciones o los expertos para impartir total o parcialmente determinados módulos profesionales o módulos formativos.

C. Formación en empresa autorizada o acreditada y en centro de formación, que consiste en la impartición de determinados módulos profesionales o módulos formativos en la empresa, complementariamente a los que se impartan en el centro de formación.

D. Formación compartida entre el centro de formación y la empresa, que consiste en coparticipar en distinta proporción en los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación. La empresa deberá disponer de autorización de la Administración educativa y/o de la acreditación de la Administración laboral correspondiente para impartir este tipo de formación, y estará adscrita al centro con el que comparta la formación.

E. Formación exclusiva en la empresa, que consiste en que la formación se imparte en su totalidad en la empresa de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18.4.

El Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la Formación Profesional Dual, afirma, en su artículo 28 como finalidades de los proyectos de Formación Profesional Dual:

- a) Incrementar el número de personas que puedan obtener un título de enseñanza secundaria postobligatoria a través de las enseñanzas de formación profesional.
- b) Conseguir una mayor motivación en el alumnado disminuyendo el abandono escolar temprano.
- c) Facilitar la inserción laboral como consecuencia de un mayor contacto con las empresas.
- d) Incrementar la vinculación y corresponsabilidad del tejido empresarial con la formación profesional.
- e) Potenciar la relación del profesorado de formación profesional con las empresas del sector y favorecer la transferencia de conocimientos
- f) Obtener datos cualitativos y cuantitativos que permitan la toma de decisiones en relación con la mejora de la calidad de la formación profesional.

Por otra parte, otra de las normativas referidas a esta modalidad es la Orden ESS/2518/2013, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. La implantación de esta modalidad en la oferta de las enseñanzas de FP depende, como en toda la oferta educativa, de cada Comunidad Autónoma.

Finalmente, en la región de Murcia también encontramos los Programas Formativos Profesionales Región de Murcia, son Ofertas formativas de formación profesional adaptadas a las necesidades de los alumnos con necesidades educativas específicas. Según se recoge en *9460 Orden de 3 de septiembre de 2015, de la Consejería de Educación y Universidades, por la que se regulan los Programas Formativos Profesionales en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia*, estos programas tendrán por finalidad dotar al alumnado de las competencias personales, sociales y profesionales adecuadas a sus características y necesidades que favorezcan su inserción sociolaboral y su incorporación a la vida activa con responsabilidad y autonomía. Sus modalidades son:

a) Modalidad Especial, dirigida a jóvenes con necesidades educativas especiales que tengan un nivel de autonomía personal y social que les permita acceder a un puesto de trabajo. Duración dos curso académicos.

b) Modalidad Adaptada, dirigida a jóvenes social o culturalmente desfavorecidos con grave riesgo de exclusión que necesiten iniciar una vía para la inserción laboral. Duración un curso académico

La formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Después de trece años de vigencia de dos modalidades diferenciadas de formación profesional en el ámbito laboral –la formación ocupacional y la continua–, se consideró necesario integrar ambos subsistemas en un único modelo de formación profesional para el empleo, en un intento de adaptar la formación dirigida a los trabajadores ocupados y desempleados a la nueva realidad económica y social, así como a las necesidades que demanda el mercado de trabajo.

Esta formación se reguló en el RD 395/2007, de 23 de marzo, posteriormente desarrollado en la ORDEN TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el R.D 395/2007, de 23 de marzo por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

El actual sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral regulado a través del R.D-ley 4/2015 de 22 de marzo para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral está "constituido por el conjunto de iniciativas, programas e instrumentos que tienen como finalidad impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a las necesidades del mercado laboral y esté orientada a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad empresarial, conforme a sus fines y principios". Y sus fines son:

- Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados.
- Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.
- Acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad de las mismas.

Los objetivos estratégicos de esta reforma han sido:

1. Favorecer la creación de empleo estable y de calidad.
2. Contribuir a la competitividad empresarial.
3. Garantizar el derecho a la formación laboral, especialmente de los más vulnerables.
4. Ofrecer garantías de empleabilidad y promoción profesional de los trabajadores.
5. Consolidar en el sistema productivo una cultura de la formación.
6. Lograr una mayor eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos

7. Coordinar a todos los actores y a las Administraciones públicas que participan en el sistema

Este nuevo modelo según indica el Ministerio de Empleo ha supuesto una importante reforma sobre el modelo anterior para favorecer la creación de empleo estable y de calidad, contribuir a la competitividad empresarial y garantizar el derecho a la formación laboral y la empleabilidad. Se intentan así suplir algunas de las debilidades detectadas en el desarrollo del modelo anterior y se establecen doce claves de dicha reforma (Guerrero, 2016, p.110)

Las Iniciativas de formación profesional para el empleo, así como las acciones formativas que las integran, estarán dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de toda la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas, de las empresas, de los territorios y de los sectores productivos. Las Iniciativas de formación profesional para el empleo según el artículo 8 son las siguientes:

1. Formación programada por las empresas para sus trabajadores Las acciones formativas programadas por las empresas deberán guardar relación con la actividad empresarial. Estas acciones se desarrollarán con la flexibilidad necesaria en sus contenidos y en cuanto al momento de su impartición para atender las necesidades formativas de la empresa de manera ágil y ajustar las competencias de sus trabajadores a los requerimientos cambiantes.

2. Oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores ocupados, constituida por:

- los programas de formación sectoriales (acciones formativas dirigidas a la formación de trabajadores de un sector productivo concreto).
- los programas de formación transversales.
- los programas de cualificación y reconocimiento profesional (oferta de formación modular que favorezca la acreditación parcial acumulable, así como los procedimientos que permitan un reconocimiento efectivo de las competencias adquiridas por la experiencia laboral).

3. Oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores desempleados, que incluye

- los programas de formación dirigidos a cubrir las necesidades detectadas por los servicios públicos de empleo en los itinerarios personalizados de inserción y en las ofertas de empleo.

- los programas específicos para la formación de personas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional.
- los programas formativos con compromisos de contratación.

Asimismo, las acciones formativas incluidas en dicha oferta podrán estar orientadas al fomento del autoempleo y de la economía social, así como contemplar la realización de prácticas profesionales no laborales en empresas.

Con carácter general, y según se indica en el artículo 11, la oferta formativa prevista en este artículo otorgará prioridad a los desempleados con bajo nivel de cualificación e incluirá preferentemente acciones dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad, además de aquellas otras que programen las Administraciones competentes de acuerdo a las necesidades de cualificación de la población desempleada, de las competencias requeridas por el mercado de trabajo y de las ocupaciones y sectores con mayores perspectivas de empleo .

4. Otras iniciativas de formación profesional para el empleo:

1. Permisos individuales de formación (PIF, permiso retribuido y autorizado por la empresa a un trabajador, para la realización de un curso, dirigido a la obtención de un título oficial).

2. La formación en alternancia con el empleo (permite la adquisición de las competencias profesionales de la ocupación mediante un proceso mixto, de empleo y formación, que permite al trabajador compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo).

3. La formación de los empleados públicos.

4. La formación no financiada con fondos públicos desarrollada por centros y entidades de iniciativa privada destinada a la obtención de certificados de profesionalidad.

5. Iniciativas de formación relativas a la formación de las personas en situación de privación de libertad.

6. La formación de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas previa suscripción de los correspondientes convenios entre las instituciones públicas competentes.

En la Región de Murcia concretamente existe el **Programa mixto de empleo y formación (PMEF)** Este programa tiene como finalidad la inserción laboral de personas desempleadas mediante su cualificación profesional en alternancia con el trabajo efectivo. Su objetivo es mejorar la ocupabilidad de los desempleados a

través de su participación en obras o servicios de utilidad pública o interés social, cuya realización contemple especialidades que dispongan de los correspondientes certificados de profesionalidad

Durante su desarrollo, las personas participantes reciben formación profesional para el empleo en alternancia con el trabajo y la práctica profesional. Igualmente, reciben a lo largo de todo el proyecto, orientación, asesoramiento e información profesional que les capacite, tanto para la búsqueda de empleo por cuenta ajena, como para el establecimiento por cuenta propia.

En este programa se establecen dos tipos de colectivos perfectamente diferenciados, y que son objeto de regulación específica:

Programa Mixto de Empleo-Formación para Jóvenes menores de 25 años. (PMEF-JV)

Programa Mixto de Empleo-Formación para Jóvenes incluidos en la lista única de demanda del Sistema Nacional de Garantía Juvenil (PMEF-GJ)

Programa Mixto de Empleo-Formación para personas desempleadas de 25 o más años. (PMEF-MY)

En cuanto a los requisitos del alumnado-trabajador se citan los siguientes:

1. Requisitos. Las personas que sean seleccionadas para su participación en los proyectos del PMEF subvencionados por el SEF deberán, tanto en el momento de la selección, como en el de la incorporación, cumplir los siguientes requisitos:

a. Deberán ser:

- Personas desempleadas, no ocupadas, e inscritas en las Oficinas de Empleo del SEF, y estar disponibles para el empleo para los proyectos de PMEF-JV y PMEF-MY.

- Jóvenes desempleados beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, los participantes deberán estar inscritos en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, sin que se requiera su inscripción como demandante de empleo, conforme a lo dispuesto en la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, para los proyectos PMEF-GJ.

b. Tener una edad de:

- Cumplidos 16 años y menos de 25 años para los proyectos de PMEF- JV.

- La establecida en el artículo 88 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la

eficiencia respecto del colectivo de jóvenes, respecto del colectivo de jóvenes en el regulado, para los proyectos PMEF-GJ.

- Entre 25 y 54 años para los proyectos de PMEF-MY.

c. Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

d. En su caso, disponer de los requisitos mínimos de acceso a la formación que establecen los certificados de profesionalidad según los niveles de cualificación profesional, que quedan recogidos en el correspondiente Real Decreto que regula el certificado de profesionalidad de la familia profesional correspondiente.

e. Cumplir los requisitos establecidos en la normativa de aplicación para formalizar un contrato para la formación y el aprendizaje por al menos el tiempo que reste desde la incorporación del alumno trabajador hasta la finalización del proyecto.

f. Carecer de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo que habilite para concertar un contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente

g. Carecer de una cualificación profesional igual o superior en el área profesional a la que se adquirirá en el desarrollo del proyecto de la correspondiente especialidad.

h. Excepto para los certificados de profesionalidad de nivel 3, carecer de una titulación académica de nivel de diplomatura, licenciatura, grado, master o cualquier otra titulación equivalente a estas ya que estos programas van dirigidos a personas que, con carácter general, no disponen de una cualificación profesional.

2. Las entidades beneficiarias deberán presentar oferta de empleo genérica ante la Oficina de Empleo que corresponda por su ámbito de actuación para la preselección de los alumnos-trabajadores que pudieran participar en el proyecto aprobado.

Cuando la entidad beneficiaria sea una entidad sin ánimo de lucro podrá excepcionarse la presentación de oferta genérica en aquellos proyectos dirigidos a colectivos que, por sus especiales características (ciertos tipos de discapacidades, determinados colectivos de exclusión social y otros supuestos singulares), sea inviable la preselección del personal desempleado mediante el procedimiento ordinario, podrán excepcionarse de cumplir el trámite de

presentación de oferta de empleo genérica en la Oficina de Empleo correspondiente, pudiendo la entidad promotora recurrir a otros mecanismos para la preselección que, en todo caso, habrán de respetar los principios de concurrencia, publicidad, transparencia, objetividad, igualdad y no discriminación.

Dicha excepción deberá solicitarse al SEF en el mismo momento de presentación de la solicitud. Si hubiere lugar a esta excepción, tal circunstancia se hará constar de manera expresa en la resolución de concesión.

Los criterios para la preselección del personal desempleado por la Oficina de Empleo.

A) Para los proyectos PMEF-JV y PMEF-MY

Las Oficinas de empleo preseleccionarán a las personas que cumplan los requisitos señalados en el apartado 1 de este artículo, de entre los desempleados que se les haya planificado en su itinerario o clasificación profesional su participación en este tipo de programas (servicio requerido) aplicando por orden descendente los siguientes criterios, referidos a la fecha de la presentación de las ofertas para su gestión en las Oficinas de Empleo:

a. Adecuación al puesto. Se considerará que reúne este requisito cuando en la planificación del itinerario o clasificación profesional se haya dispuesto su participación en especialidades ET.CO.TE dentro de las familias profesionales de las que formen parte el certificado de profesional del proyecto. En el caso de no disponer de candidatos suficientes, se ampliará con el resto de demandantes que dispongan en el servicio requerido la realización de este programa, independientemente de la familia profesional del que forme parte la especialidad solicitada por el demandante de empleo.

b. Que no hayan participado en ninguno de los programas de ET y TE o PMEF; de Iniciativas de Desarrollo Rural "Consejos Comarcales de Empleo"; Empleo Público Local e Institucional y entidades sin ánimo de lucro que se hubieran podido convocar en los dos ejercicios anteriores al de la de convocatoria en la que se haya aprobado el proyecto PMEF.

c. Que no sean beneficiarias de prestación contributiva por desempleo o subsidio por desempleo.

d. Cuando, aplicados los criterios "a", "b" o "c" anteriores, existiesen más demandantes que candidatos a enviar, se seleccionarán atendiendo al mayor período ininterrumpido de inscripción de la demanda de empleo, desde su última fecha de inscripción

B) En los proyectos PMEF-GJ, el criterio de selección, de acuerdo con lo previsto en el apartado 3 del artículo 105 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, será siguiendo el siguiente orden de prelación:

a) Tendrán prioridad aquellos beneficiarios inscritos antes de la resolución de convocatoria del programa que se regula en esta orden y reúnan los requisitos específicos exigidos en esta orden.

b) Seguidamente se priorizarán los jóvenes beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, en cuyo Itinerario se haya planificado su participación en este tipo de programas y reúnan los requisitos específicos exigidos en la orden. En caso de no alcanzarse el número de candidatos necesario, éste se cubriría con el resto de participantes que reúnan los requisitos específicos exigidos en esta orden.

c) Aquellos que estén más próximos a cumplir la edad máxima prevista en el sistema

d) Cuando, aplicados los criterios "a", "b" o "c" anteriores, existiesen más demandantes que candidatos a enviar, se seleccionarán atendiendo al mayor período de inscripción en la lista única de Garantía Juvenil.

4. La Oficina de Empleo, de acuerdo con el perfil solicitado, efectuará los sondeos necesarios para realizar la preselección de los posibles candidatos que cumplan los requisitos y con los criterios señalados en los apartados 1 y 3 de este artículo, respectivamente.

a) La Oficina de Empleo que gestione la oferta preseleccionará tantos candidatos por puestos de trabajo que contemple el proyecto como le sean requeridos por la entidad beneficiaria, que al menos será de dos por puesto y con los siguientes límites:

- Hasta 15 participantes en especialidad: Máximo 4 por puesto.
- Más de 15 y menos de 30 participantes en especialidad: Máximo 3 por puesto.
- De 30 o más participantes en especialidad: Máximo 2 por puesto.

b) En las ofertas presentadas, la Oficina de Empleo utilizará para el sondeo el ámbito de búsqueda correspondiente al municipio o municipios del puesto de trabajo para seleccionar el número de candidatos solicitados por la entidad beneficiaria. Cuando no existiesen suficientes candidatos para alcanzar este número pero que excedan de los requeridos por el proyecto, la Oficina de Empleo los enviará directamente, sin que sea preciso ampliar la búsqueda.

Cuando aplicado este criterio, no se alcanzase el mínimo de candidatos requeridos por el proyecto, se preseleccionarán directamente los correspondientes al municipio o municipios del puesto de trabajo, y los que resten se seleccionarán, en la proporción requerida por la entidad beneficiaria, ampliando el ámbito de búsqueda a otros municipios, priorizando los más próximos.

c) Como resumen del proceso de preselección, la Oficina de Empleo remitirá a la unidad instructora de la Subdirección General de Empleo del SEF un informe de gestión de la oferta donde se incluirán los datos de registro, sondeos y emparejamientos realizados, y demandantes enviados.

5. Para los proyectos PMEF-JV y PMEF-MY se establece una reserva del treinta por ciento sobre el total de los candidatos a enviar a favor de las Mujeres víctimas de violencia de género. Para su selección se aplicarán, por orden descendente, los mismos criterios establecidos en el apartado 3 A) anterior. Información disponible en la web del SEF

[http://www.sefcarm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=45269&IDTIPO=100&RAS_TRO=c\\$m29962](http://www.sefcarm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=45269&IDTIPO=100&RAS_TRO=c$m29962)

Anexo 2. Orientación para el empleo (Guerrero, 2016, pp. 284-292)

La Orientación para el empleo tal como la define Sarasola (2008, p. 360) es una actividad mediadora del individuo ante el problema del empleo, por lo tanto, es un proceso tendente a desarrollar la capacidad de autodeterminación de las personas en su relación con la profesión y el trabajo o el empleo. Ésta suele tener un carácter puntual, suponiendo un momento (o diferentes momentos) en la secuencia de ajustes y decisiones que definen una carrera profesional. Por lo tanto supone intervenir en la dificultad de una persona para encontrar, mantener o progresar en un empleo y para aumentar su empleabilidad y ocupabilidad. Entre sus funciones destacaríamos:

- *Función diagnóstica o evaluadora* de las características de la persona para identificar su perfil, sus competencias y poder determinar las acciones más adecuadas para la inserción laboral.
- *Función de información* tanto de las características y posibilidades de las personas como de las demandas del mercado laboral, de sus tendencias, requerimientos, etc. así como de la oferta formativa que posibilite el alcance de los citados requisitos.
- *Función de marketing* sobre técnicas y estrategias para acceder al empleo.

- *Función educativa* que ayude a la persona a conocer el contexto laboral en el que desenvuelve y le permita así diseñar y decidir por sí mismo un proyecto profesional.
- *Función de ayuda a la toma de decisión*, actuaciones en este sentido serían: plan personal de empleo y formación, desarrollo de aspectos personales para la ocupación, etc.
- *Función consultora* que puede desempeñar un rol remedial-reactivo en los casos de desajuste, asesorando y haciendo un seguimiento de los procesos de inserción en el mercado laboral, en el autoempleo u otro tipo de iniciativas empresariales.

Desde las funciones descritas las áreas de intervención básicas serían (Sarasola, 2008):

- *Área situacional*. De desarrollo de la autoestima y donde el autoconcepto es una variable esencial ya que conocerse a sí mismo y ser capaz de evaluar sus capacidades y limitaciones de modo realista, son claves importantes para la toma de decisiones.
- *Área cognitiva* referida a la actividad intelectual de conocer y enfocada en este caso al procesamiento de la información, seleccionando, identificando e interpretando la misma para una toma de decisión final.
- *Área afectiva* en donde se engloban el mundo de los intereses, los valores, las actitudes y los sentimientos que determinan las conductas finales a la hora de tomar decisiones respecto al empleo.
- *Área conativa* relativas a la pulsión, a la inclinación hacia el esfuerzo o hacia la apatía, hacia el desempeño o hacia el interés real elementos clave para la búsqueda activa de empleo.
- *Área acomodativa* o adaptativa dentro de un contexto social y laboral cambiante, versátil y flexible.

Algunas de las acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo que desde la administración laboral se han efectuado en relación a los demandantes de empleo atendidos, comenzaban el proceso por la Tutoría Individualizada, o por la Asistencia para el Autoempleo. Desde la Tutoría Individualizada podía continuarse la atención de forma individual o con la participación del usuario en una o varias de las acciones colectivas de Orientación para el Empleo, así como iniciarse cualquiera de las acciones de Asistencia para el Autoempleo.

Descripción general de las acciones:

A. Proceso de orientación profesional para el empleo.

A.1. Tutoría Individualizada: Es el proceso individualizado de orientación profesional, donde técnico y usuario acuerdan los pasos a realizar para conseguir un óptimo desarrollo del itinerario de inserción profesional. Su objetivo es facilitar el desarrollo de los recursos y competencias del usuario que le permitan identificar opciones, elegir entre las mismas, tomar decisiones para planificar actuaciones y evaluar sus resultados de forma autónoma. Los contenidos de la acción versarán, en función del perfil profesional y requerimientos del demandante de empleo, sobre: protocolos de inclusión en los mecanismos de intermediación avanzada y búsqueda activa de empleo, diseño consensuado y seguimiento de itinerarios individualizados de inserción, desarrollo de los aspectos personales para la ocupación y taller de entrevista. Con carácter general, la inclusión en las sesiones de tutoría se realizará con el ofrecimiento de instrumentos como el Cuestionario de Ayuda para la Búsqueda de Empleo (CABE), instrumento técnico creado para medir el grado de disposición para el empleo de los usuarios de los Servicios de Orientación.

A.2. Desarrollo de los Aspectos Personales para la Ocupación (DAPO): Acción colectiva, encaminada a incidir sobre los aspectos personales que facilitan la puesta en marcha y mantenimiento de actividades en un proceso de inserción profesional. Su objetivo es facilitar las actitudes positivas de inserción mediante el desarrollo de los recursos personales del demandante y asumir autónomamente el desarrollo y ajuste de su proyecto personal de inserción profesional. Los contenidos se desarrollarán en tres fases: Cohesión y activación grupal. Contraste y retro información. Apoyo a la autonomía.

A.3. Grupo de Búsqueda de Empleo (BAE-G): Acción colectiva encaminada a que el usuario adquiera y/o desarrolle técnicas y habilidades que le faciliten la búsqueda activa de empleo. Su objetivo es que el demandante de empleo conozca los instrumentos y adquiera las habilidades necesarias que le posibiliten realizar una búsqueda de empleo de forma activa, organizada y planificada. Los contenidos de la acción se desarrollan mediante los siguientes módulos: Sitúate. Cómo y dónde encontrar trabajo. El circuito de selección. Información laboral y autoempleo.

A.4. Taller de Entrevista (TE): Acción colectiva dirigida a incrementar los conocimientos teórico-prácticos básicos y los recursos personales de los demandantes de empleo para que afronten la entrevista de trabajo con más posibilidades de éxito. Su objetivo es ejercitar de forma práctica, mediante

entrenamiento en grupo las habilidades, competencias y estrategias básicas necesarias en una entrevista de selección para un puesto de trabajo. Los contenidos versarán sobre: Naturaleza y definición de la entrevista. Preparación de la entrevista. Preguntas en la entrevista. Conductas o habilidades básicas durante la entrevista. Objetivos de la entrevista. Estilos de afrontar la entrevista.

B. Asistencia para el autoempleo. Descripción general de las acciones:

Los demandantes a atender en Autoempleo accederán, de acuerdo con sus requerimientos, bien a sesiones colectivas de Información y Motivación para el Autoempleo, bien a una acción individual de Asesoramiento de Proyectos Empresariales.

B.1. Información y Motivación para el Autoempleo (INMA): Acción colectiva encaminada a motivar al desempleado hacia la iniciativa empresarial proporcionándole la información necesaria para llevar a cabo un proyecto de empresa. Su objetivo es que los usuarios adquieran información suficiente sobre el autoempleo como vía de acceso al mercado laboral y conozcan todos los aspectos que confluyen en la elaboración de un Plan de Negocio. Los contenidos versarán en torno a: El Autoempleo. El emprendedor y la Idea. Elaboración del Plan de Empresa. Las formas jurídicas, ayudas, subvenciones y trámites de constitución y puesta en marcha de la empresa.

B.2. Asesoramiento de Proyectos Empresariales (APE): Acción individual encaminada a proporcionar a emprendedores con una idea de negocio concreta, asesoramiento para la elaboración del Plan de Empresa y su puesta en marcha. Su objetivo es guiar al emprendedor en la elaboración de su proyecto empresarial, apoyando y asesorando en aquellos aspectos que presenten mayores dificultades. Los contenidos versarán sobre el estudio de mercado y plan de marketing, el plan de producción, el plan económico financiero y la elección de la forma jurídica de la empresa.

Por otra parte, existen diferentes recursos para la orientación y entre los que destacamos el **proyecto profesional**. Este consiste en confeccionar un itinerario que conduzca a la consecución de un objetivo laboral (inserción en la vida activa). En su elaboración debe tenerse en cuenta la situación del mercado laboral, las propias capacidades, las expectativas e intereses y valorar el esfuerzo necesario para conseguir dicho objetivo.

Fases del proyecto Profesional (Echeverría, 2008).

- *Conocimiento de uno mismo* (Análisis de capacidades, intereses, expectativas y situación personal).

- *Análisis del mercado laboral* (Estudio de los datos referidos al mercado laboral que nos interese, normalmente del más próximo).
- *Descripción del campo profesional* (Conocimiento de las tareas y las funciones de cada uno de los perfiles que componen el campo laboral elegido).
- *Definición del objetivo* (conocimiento de las cualidades necesarias para poder desarrollar satisfactoriamente el perfil profesional elegido).
- *Elección del itinerario* (Análisis de las distintas formas de llegar a la profesión elegida y toma de decisiones a favor de la más idónea).

Proceso de análisis de las características personales.

Una manera de conocerse a sí mismo consiste en analizar las siguientes características:

Capacidades: Motrices (control y coordinación de movimientos y las funciones del cuerpo, habilidad en las actividades que requieren precisión); Intelectuales (comprensión y expresión, resolución de problemas lógicos, manejo de números, imaginación, comprensión, creatividad); de Comunicación (comunicación de nuestras ideas y sentimientos de forma escrita y oral); de Inserción social (adaptación a los grupos sociales); de Autoestima (valoración de uno mismo y de sus posibilidades).

Intereses y Expectativas. Las respuestas a cuestiones como. ¿Qué es lo que realmente me gusta? ¿Estoy preparado para intentarlo? ¿En qué medida estoy dispuesto a esforzarme para conseguirlo?

Personalidad. Rasgos.

Situación familiar y personal. Situaciones (ventajosas o desfavorables, dada la situación personal y familiar respecto a la salud, economía, vivienda, localización geográfica...)

Para conseguir una imagen ajustada de uno mismo resulta útil responder a un cuestionario que contenga al menos las siguientes preguntas:

- ¿Qué sé hacer?
- ¿Qué conozco?
- ¿Qué se me da bien?
- ¿Qué me gusta?
- ¿Cuál es mi formación, cualificación y experiencia?
- ¿En qué medida estoy dispuesto a esforzarme para mejorar mi formación?
- ¿Cuál es mi situación?

Tras responder, se ordenan las respuestas para poder determinar los puntos fuertes y débiles. Finalmente, se elabora una tabla para organizar toda la información sobre uno mismo, siguiendo el siguiente esquema:

- Exploración individual. ¿Quién eres? Autoconocimiento. Ideas, expectativas, habilidades. Información sobre características personales, debe contener al menos información sobre:
 - Formación
 - Habilidades
 - Experiencia
 - Otros: idiomas, informática, vehículo propio, etc.
 - Situación familiar y personal
 - Fortalezas
 - Debilidades
- Cristalización. ¿Qué quieres hacer? Evaluación de intereses profesionales y personales. Información sobre mercado de laboral o de trabajo: campo profesional elegido, ámbitos, funciones y tareas que puede desempeñar.
- Especificación o decisión. ¿Qué puedes hacer? Actitud positiva. Valoración de las destrezas personales.
- Compromiso. ¿Dónde puedes trabajar y cómo vas a conseguirlo? En esta última fase debes comprometerte y establecer un plan de acción y un tiempo para el mismo.

Otros: Técnicas de búsqueda de empleo

Dónde buscar información profesional
 Elaboración de currículum Vitae
 Carta de Presentación
 Cómo hacer una Entrevista
 Otras formas de acceso al empleo: autocandidatura, el teléfono, red de contactos, autoempleo, portales de empleo, videocurrículum, etc.

Anexo 3. EJEMPLO Guión IPI

1. El Historial personal

Ficha de registro personal

Identificación de ficha			
Fecha de la entrevista	Inicio:	Nº de usuario/a:	
	Finalización:		
Datos del usuario/a			
Nombre			
Apellido 1			
Apellido 2			
Sexo		Edad	
País de procedencia			
Tipo de documento			
Nacionalidad			
Estado civil			
Nº de hijos/as			
Datos de localización/contacto			
Dirección		C.P.	
Localidad			
Provincias			
Empadronamiento		Lugar	
Teléfono 1		Teléfono 2	
Correo electrónico			
Tiempo residencia domicilio actual			

Tiempo residencia domicilio anterior	
Lugar residencia anterior	
Observaciones iniciales	

1.2. Historial personal

Entrevista personal

a. Motivo por el que accede o acude a la entidad.

- ¿Cuál es el problema que la persona potencial beneficiaria quiere abordar?
- ¿Accede por su propia iniciativa o viene derivado desde otros servicios?

b. Situación económica y laboral.

- ¿Cuál es su fuente de ingresos?
- ¿Qué cuantía percibe mensualmente?
- ¿Qué gastos mensuales tiene?
- ¿Qué ingresos totales recibe la unidad familiar al mes?
- ¿Qué gastos fijos tiene al mes la unidad familiar?
- Antigüedad en el Servicio de Empleo Tiempo en desempleo. ¿Cobra prestación? Tipo y cuantía.

c. Experiencia laboral anterior.

- ¿En qué tipo de empresas y que actividades realizabas en tus trabajos anteriores?

d. Datos académicos / formativos.

- Estudios académicos reglados que ha finalizado:
- Formación complementaria: (nombre del curso, fecha de ejecución, entidad organizadora, número de horas, tipo de acreditación):

e. Situación jurídica.

- Antecedentes penales, casos pendientes, conflictos judiciales.
- Pensiones, ayudas, prestaciones:

f. Situación sanitaria.

- ¿Tiene cobertura sanitaria? Número de la seguridad social:
- Problemas relacionados con la salud, enfermedades, intervenciones quirúrgicas, otras. ¿Qué tipo?

- ¿Presenta minusvalías o deficiencias? Certificado de minusvalía, tipo (provisional o definitiva) y porcentaje:
- ¿Presenta informe médico, psicológico o psiquiátrico?
- ¿Se encuentra en tratamiento actualmente?
- ¿Tiene problemas para encontrar trabajo debido a su problema o discapacidad?

g. Situación familiar.

Componentes de la unidad de convivencia:

Nombre y apellido	Parentesco con usuario/a	Situación laboral [a]	Ingresos / mes

Descripción del tipo de unidad de convivencia:

- ¿Existen tensiones o conflictos importantes dentro del seno familiar? ¿Cuáles son?
- ¿Quién se encarga de realizar el trabajo doméstico?

h. Situación de la vivienda actual.

- Régimen de tenencia (propia o ajena):
- Estado y necesidades de la vivienda:
- Número de personas que la habitan y número de habitaciones:
- Localización respecto a los centros urbanos:
- Posibilidades de transporte/desplazamiento:

i. Competencias personales.

- Explorar y describir competencias personales básicas, apariencia física, hábitos de higiene, hábitos de cortesía, comunicación y lenguaje
- Explorar y describir competencias a nivel psicológico: sentimientos de exclusión, autoestima, resolución de problemas, expresión de emociones, destrezas de interacción, resistencia a la frustración
- Explorar y describir competencias a nivel social: convivencia social, entorno y participación, acceso a recursos sociales, redes sociales

Otros

Deben quedar valorados los distintos ámbitos de la vida de la persona: situación legal, económica, familiar, salud, vivienda y entorno ambiental, formación, educación y empleo, participación y relaciones sociales, personal, otros.

2. Los Objetivos que se persiguen tanto en el área de formación como en el área de búsqueda de empleo.

--

3. El Plan de Actuación

Es una herramienta para el registro del proceso de trabajo con la persona. Se concibe como un documento de trabajo conjunto en el que las partes implicadas valoran la situación de la persona y los recursos disponibles, formulan las metas a alcanzar y las acciones a poner en marcha para alcanzarlas, así como la revisión del proceso. No se centra en los cambios a producir en la persona, sino en **las acciones, servicios y apoyos** que hay que prestar a la persona o que ella misma tiene que llevar a cabo para que pueda modificar su situación. no es por tanto un programa educativo ni un programa de rehabilitación, sino un plan de trabajo.

3.1. Recursos a utilizar y que pueden ayudar en el proceso de inclusión laboral (recursos personales, apoyos, servicios,...)

3.2. Plan de intervención y formación

Aspectos a trabajar con el usuario

- Orientación en el empleo
- Habilidades sociolaborales
- Formación

Aspectos a trabajar con la empresa

- Acompañamiento e inserción en la empresa
- Tutoría
- Gestiones de apoyo a la inserción
- Gestión de documentación
- Seguimiento y evaluación

Aspectos a trabajar con la familia

- Gestión de conflictos y comunicación

4. Valoración técnica inicial. Soluciones, compromisos y acuerdos

Perfil del usuario/a									
[Indicar la que mejor refleje el perfil del usuario/a entrevistado/a]									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Carencias/necesidades detectadas									
	Persona que sufre alguna discriminación derivada de su condición INMIGRANTE								
	Persona joven que se encuentra en BÚSQUEDA DE PRIMER EMPLEO								
	Persona que se encuentra en situación de DESEMPLEO EVENTUAL								
	Persona que no posee COMPETENCIAS PROFESIONALES								
	Persona cuya principal demanda gira en torno a la medida de AUTOEMPLEO								
	Persona que necesita ayuda a la hora de definir sus OBJETIVOS LABORALES								
	Persona que necesita mantener, mejorar y/o actualizar sus COMPETENCIAS PROFESIONALES								
	Persona que experimenta problemas y/o carencias a NIVEL SOCIAL, FAMILIAR O DE SALUD								
	Persona que sufre o ha sufrido DISCRIMINACIONES RELACIONADAS CON EL SEXO								
	Persona que necesita otros tipos de servicios en el territorio. Derivar a:								
	Otro tipo de perfil o característica particular de la persona. Especificar:								

Acceso a itinerario de inserción sociolaboral		
	No (políticas generales de empleo)	Si (realizar diagnóstico de la empleabilidad)
Observaciones		

Soluciones y Acuerdos

[Indicar los compromisos acordados con el usuario/a entrevistado/a]

El Itinerario tiene como finalidad principal recoger por escrito el compromiso mutuo que adquieren tanto la entidad o servicio como el usuario con respecto al Plan de Actuación que se va a llevar a cabo, por ello se formaliza el Itinerario por ambas partes firmándolo. Se refleja en un documento formal en el que las partes implicadas – centro/servicio y personas en situación o riesgo de exclusión- suscriben el compromiso de realizar acciones para la integración económica, social y laboral de las personas implicadas.

Revisión conjunta y continua del plan de trabajo en las distintas áreas. La valoración de resultados permitirá comparar las respuestas con la valoración inicial y reflexionar sobre los motivos de cambio si los hubiera o indagar sobre nuevas áreas de mejora o nuevos planes de trabajo.

Descripción de la situación en las distintas áreas identificadas		
ÁREA	Evolución	
	Dificultades	Mejoras
SITUACIÓN LEGAL		
SITUACIÓN ECONOMICA		
SITUACIÓN FAMILIAR		
SALUD		
VIVIENDA		

EMPLEO		
EDUCACIÓN		
FORMACIÓN		
PERSONAL		
PARTICIPACIÓN Y RELACIONES SOCIALES		

Anexo 4. Ejemplos de documentos

Anexo 4.1. Modelo de acuerdo

De una parte D./D^a [], como Técnico/a en representación de [Nombre entidad - proyecto], con domicilio social en c/ [],

De otra parte D./D^a [], como Beneficiario/a, con NIF [] y domicilio en [], localidad [] y Código Postal [].

[Nombre entidad - proyecto] tiene como objetivo primordial la inserción sociolaboral de las personas con dificultades de acceso y de reincorporación al mercado laboral.

El Beneficiario/a manifiesta libremente su voluntad de participar en [Nombre entidad - servicio - proyecto].

El Técnico/a valorará en cualquier momento la exclusión del beneficiario/a, en función del no cumplimiento de lo acordado (ver cláusulas).

Las personas firmantes del presente documento se comprometen a cumplir lo pactado en las siguientes acciones:

--

Según lo expuesto, el beneficiario/a se compromete a:

- Facilitar toda la información veraz y necesaria al Técnico/a con el objeto de que éste pueda
- realizar el diagnóstico y establecer el itinerario de inserción sociolaboral de mutuo acuerdo de la manera más eficaz.
- Presentarse en el lugar, fecha y hora en que sea citado.
- Participar y realizar libremente las actividades y acciones pactadas en el itinerario de inserción.
- Autorizar a [Nombre entidad - proyecto] para utilizar y presentar sus datos de carácter personal allí donde sea necesario con el fin de ayudarle en la búsqueda

activa de empleo (Ley Orgánica 15/ 1999 de 13 de Diciembre, de Protección de Datos de carácter personal, Artículo 11).

- Respetar el funcionamiento del Centro al que acude, respetar a los Técnicos/as y al resto de los participantes de las diferentes acciones y actividades. Comunicar con antelación suficiente si no va a poder presentarse a alguna de las diferentes acciones y actividades.
- Comunicar su abandono del itinerario de inserción previsto, indicando el motivo.

[Nombre entidad - proyecto] se compromete a:

- Acompañar, tutorizar y realizar un seguimiento individualizado al beneficiario/a en la planificación y búsqueda de empleo.
- Adecuar y reorientar los contenidos del plan de trabajo con el objetivo de superar los obstáculos que se puedan presentar en el proceso de adquisición de habilidades y competencias para el acceso al mercado de laboral.
- Respetar la confidencialidad de los datos del participante, salvo la excepción anteriormente señalada.
- Tener en cuenta las opiniones del participante, de forma que el itinerario a seguir sea pactado de mutuo acuerdo entre las dos partes implicadas.

En.....a.....de.....de 20....

FIRMA DEL TÉCNICO/A

FIRMA DEL BENEFICIARIO/A

Anexo 4.2. Modelo de acuerdo de intervención (SSSS) del Programa de Acompañamiento para la inclusión social

De una parte _____ en su propio nombre o en representación de los miembros de su unidad convivencial, cuyos nombres figuran en la parte inferior del presente documento, y de otra _____ en representación del Centro de Servicios Sociales _____

Reunidos el día _____ de _____ dos mil diecisiete, las personas arriba citadas señalan que han negociado el contenido del presente Acuerdo de intervención, aceptando las condiciones para la suscripción del mismo y manifestando su voluntad de trabajar conjuntamente, de acuerdo a los compromisos establecidos en el presente documento.

COMPROMISOS

Desarrollar el Plan de Trabajo Compartido nº _____ PT___

El presente acuerdo de intervención tiene una vigencia de _____, con fecha de inicio _____ y fecha de finalización _____. Así mismo se establecen las siguientes revisiones periódicas:

Firmado por la persona usuaria, miembros de la unidad familiar

Firmado por Responsable del Centro de Servicios Sociales

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Todos los datos proporcionada a esta Administración serán informatizados. De acuerdo con la Ley 15/1999 de regulación del tratamiento informático de los datos de carácter personal, he sido informado/a previamente y doy mi consentimiento para la utilización de los mismos para los fines de incorporación social.

Anexo 4.3. Modelo revisión del plan de trabajo

ACUERDO SOBRE EL PLAN DE TRABAJO COMPARTIDO				
	Continuación del Plan de Trabajo			
	Suspensión	Fecha de inicio	Fecha de fin	
	Prórroga	Fecha de inicio	Fecha de fin	
	Modificación del Plan de Trabajo			
	Finalización del Plan de Trabajo			

AREAS INTERVENCION

Situación Legal :

Existencia de procesos judiciales (separación, internamiento, sentencias pendientes...)
 Situación de permisos de trabajo y/o residencia
 Situación Económica:
 Fuente y estabilidad de los ingresos
 Distribución de gasto
 Nivel de ingresos per cápita
 Estrategias ante situaciones apuradas
 Percepción de la situación
 Situación Social y Familiar:
 Necesidades de personas dependientes de la unidad convivencial
 Relaciones convivenciales conflictivas
 Relaciones sociales conflictivas / tendencia al aislamiento
 Salud:
 Uso y dependencia de servicios sanitarios
 Enfermedad o adicción declarada (Vivencia de la enfermedad o discapacidad)
 Intervención quirúrgica prevista que pueda obstaculizar los procesos de acompañamiento
 Hábitos saludables para la salud
 Vivienda:
 Condiciones de habitabilidad
 Características del entorno
 Trayectoria y previsiones de cambio de vivienda
 Formación:
 Trayectoria de Formación ocupacional y otros cursos
 Educación:
 Actitud ante la formación de otros miembros de la unidad de convivencia
 Nivel de instrucción
 Situación Laboral:
 Personas en desempleo o inactivas sin pensión contributiva
 Tiempo de desempleo
 Competencias ocupacionales y personales
 Historial laboral y de cotización
 Expectativas laborales y disponibilidad
 Técnicas de búsqueda de empleo utilizadas en un pasado inmediato
 Participación y Relaciones Sociales:
 Trayectoria como demandante de servicios sociales (antigüedad y problemática)
 Uso y conocimiento de recursos socio comunitarios del entorno
 Personal:
 Valoración personal de su situación
 Auto imagen percibida
 Expectativas de cambio a medio plazo
 Valoración personal de su situación

Anexo 4.4. Otros cuestionarios de evaluación

También se pueden realizar cuestionarios que midan la valoración que la persona hace sobre el servicio y su grado de satisfacción con el proceso de acompañamiento (trato recibido, utilidad, opinión global sobre el servicio, valoración del apoyo recibido y de la atención recibida, puntos fuertes y débiles del servicio).

Anexo 5. Otro ejemplo Itinerario

ITINERARIO DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL

I. HISTORIAL PERSONAL			
a) Datos personales:			
Nombre y Apellidos	XXXX		
Domicilio:	C/ Alameda	DNI	22.467.080-I
Fecha de nacimiento:	05/11/1988	Teléfono	968.937513
Permiso de conducir:	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Tipo:	Vehículo
h) Datos académicos y laborales:			
Formación académica			
Estudios Primarios			
Cursos de formación			
Manipulador de alimentos			
Otros (Inglés, informática, etc.)			
Informática a nivel usuario			
Formación que cursa actualmente			
Ninguna			
Experiencia profesional			
Vendador, Ayudante de Carpintería, Empaquetador, Dependiente, Fregador			
Observaciones de empleo (intereses)			
Quiero trabajar en limpieza, en algo que no requiera esfuerzos físicos, que no tenga que desplazarse, que le permita estar a su madre enferma, preferentemente media jornada de mañana, con un salario superior a su pensión.			
c) Situación actual:			
Situación laboral:	No trabaja		
Perceptor de prestaciones	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>		
Cargas familiares	Si <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/>		
Otras:			

d) Documentación requerida:											
<input checked="" type="checkbox"/>	C. Minusvalía	<input checked="" type="checkbox"/>	Curriculum	<input checked="" type="checkbox"/>	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Tarjeta S.S.	<input checked="" type="checkbox"/>	Vida laboral	<input checked="" type="checkbox"/>	Fotografía
<input checked="" type="checkbox"/>	Tarjeta SEF	<input checked="" type="checkbox"/>	Ficha certificada ISSORM a efectos de demanda de empleo								

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general: Insertar social-laboralmente y de forma estable al usuario.

2.2. Objetivos específicos:

a) Formación:		h) Búsqueda de empleo:	
<input type="checkbox"/>	Facilitar información sobre formación.	<input type="checkbox"/>	Informar sobre las salidas profesionales.
<input type="checkbox"/>	Trabajar las habilidades socio-laborales.	<input type="checkbox"/>	Establecer pautas de búsqueda activa de empleo.
<input type="checkbox"/>	Fomentar la actualización.	<input type="checkbox"/>	Orientar sobre sus posibilidades laborales.
c) Otros:		<input type="checkbox"/>	Colaborar en la elaboración del curriculum vitae.
		<input type="checkbox"/>	Reorientar profesionalmente.

3.2 Plan de intervención

	CUADRO	EMPLEO EN	FAMILIA
Modificación IIISS y actitudes	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en actividades pasivas y activas ante el trabajo - Implicación en el proceso de búsqueda de empleo - Motivación por el trabajo bien hecho 	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en actividades ante el trabajador desplazado mediante, potenciando la visión del mismo como persona capaz para realizar ciertos tipos de tareas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Conocerlos sobre la importancia del trabajo como medio de obtener autonomía, autoestima y estabilidad.
Orientación en empleo, autoempleo y formación	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar la formación del usuario en una o varias de las especialidades del sector laboral para poder acceder a puestos de consumo o de dependencia. - Trabajo de tiempo, puntualidad y estrategia. 		<ul style="list-style-type: none"> - Basar la orientación en la elección de una actividad puntual ante la formación y el empleo.
Acompañamiento e inserción	<ul style="list-style-type: none"> - Consideración de suma importancia el acompañamiento al usuario a la hora de ir al trabajo, ya que sus habilidades socio-laborales son positivas y positivas desde su familia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Intervención en la empresa para tomar el ritmo de su actividad adaptándose al trabajo. - Conectar su comportamiento en el comportamiento de las actitudes positivas. 	
Tutoría	<ul style="list-style-type: none"> - Recepción de usuarios - Elaboración de un clima de confianza entre el usuario de empleo y el usuario 		<ul style="list-style-type: none"> - Recepción de usuarios - Elaboración de un clima de confianza entre el usuario de empleo y la familia.

La intervención se realizará en sus domicilios o en el centro de la entidad y a los efectos de las actividades se realizará en el centro de la entidad o en el domicilio del usuario. La entidad mantendrá la debida coordinación para su trabajo según lo previsto en la Ley 13/1999 de Promoción de Empleo de Carlos Fernández.

Cuestiones de apoyo a la inserción	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyar al usuario desde el momento de la inscripción, cuando las habilidades sociales y habilidades conductas no adaptadas al medio laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener al usuario con la empresa en las primeras fases de la inserción para asegurarse que el desempeño es positivo y adaptarse con el tiempo y el entorno. 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación con la familia para asegurar un grado de bienestar en el trabajo y estabilidad por el usuario en sus áreas vitales de proceso.
Cuestión de documentación	<ul style="list-style-type: none"> - Comprobar la realización de la actividad de inserción durante el tiempo que se mantenga en contacto. 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación de la documentación relativa a la inserción y con la par el organismo no solo para facilitar. - Actualización sobre modalidades de contratación de inserción. - Recopilación de contratos. 	
Seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento periódico de cumplimiento del estado de bienestar del usuario en la empresa. - Búsqueda de la actividad laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento periódico y comprobación del estado de bienestar de la empresa con el usuario (rendimiento). - Búsqueda de la actividad laboral posterior a contrato concluido. 	<ul style="list-style-type: none"> - Comprobación de grado de satisfacción con la inserción.

3.3 Formación que puede realizar

a) Ambito Público:			
<input type="checkbox"/>	Cursos del SEF/FSE	Informática	Bachillerato
<input type="checkbox"/>	Escuela Taller		Acceso Universidad (+25 años)
<input checked="" type="checkbox"/>	PIP		Estudios Universitarios
<input checked="" type="checkbox"/>	Graduada ESO		Especializaciones
<input type="checkbox"/>	Prueba de acceso G. Medio		Otros
<input type="checkbox"/>	Ciclo F.P.G. Medio		Centro Especial de Empleo
<input type="checkbox"/>	Ciclo F.P.G. Superior		

b) Ambito Privado:	
	Carnet de conducir
	Otros

4. EVALUACIÓN INICIAL
<p>Situación de partida La situación del usuario es muy limitativa por sus graves dificultades, ya que considera que el trabajo debe estar a una distancia que le permita ir a pie, no desea obtener el permiso de conducir porque debe ser muy necesario, aunque se busca esta limitación en su discapacidad. Dice tener otros cursos/cursos aparte de la audición, pero no los menciona.</p>
<p>Soluciones propuestas Búsqueda de alternativas para el usuario de su madre, cambio de actitud ante el trabajo e integración en el proceso de búsqueda de empleo.</p>
<p>Acuerdos:</p> <p style="text-align: center;">Usuario _____</p> <p style="text-align: center;">Servicio de empleo _____</p>
<p>Observaciones: Este modelo de atención ha sido elaborado con posterioridad al inicio de las gestiones con el usuario y, dado que la cuestión que más dificulta la inserción es la actitud del usuario, hemos decidido no priorizar su integración frente a otros usuarios con problemáticas más directamente derivadas de la discapacidad auditiva. Esta es la razón de que no existan acuerdos con el usuario y no está firmado por el usuario.</p>

FECHA 22/07/04

FIRMA USUARIO

FIRMA TÉCNICO

Anexo 6. Ficha de análisis de proyectos de inserción laboral (Guerrero, 2016)

Nombre Proyecto	
Nombre Estudiante(s)	
Descripción/Resumen	
Diagnóstico/Necesidades	
Beneficiarios/Colectivo	
Objetivos	
Actuaciones, contenidos o actividades, servicios que ofrece	
Metodología y técnicas	
Cronograma del Proyecto /Temporalización	
Recursos/Presupuesto	
Evaluación (Instrumentos)	
Claves y valores principales del proyecto (1)	
Principales obstáculos y apoyos/ventajas	
Resultados esperados	

* El proyecto debe contener al menos estos elementos: Introducción/justificación; Diagnóstico, Contexto y Destinatarios; Finalidad y Objetivos; Contenidos y Actividades; Metodología y Técnicas; Temporalización; Recursos; Evaluación; Conclusión/Valoración; Referencias Bibliográficas y Anexos (power point, instrumentos de evaluación, fichas de actividad, etc.).

4.4. ACTIVIDADES Y RECURSOS DE APLICACIÓN DE CONTENIDOS Y TRANSFERENCIA A NUEVAS SITUACIONES DE APRENDIZAJE

4.4.1. ACTIVIDADES DE APLICACIÓN DE CONTENIDOS

1. Preguntas para debate en grupos: ¿Los programas de formación e inserción social y laboral contribuyen a mejorar la calidad del empleo y la inclusión social?; ¿Sirven para que los colectivos en riesgo de exclusión se incorporen a la sociedad con plenitud de derechos y deberes?; ¿Es el empleo el único reto de nuestras sociedades desarrolladas?; ¿Hay una ausencia de políticas y acciones eficaces sobre esto?

2. Resume y comenta el programa Reincorpora de la Obra Social "la Caixa" y la Convocatoria para la Promoción de Proyectos de Inserción sociolaboral para personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad social. En <https://obrasociallacaixa.org/es/pobreza-accion-social/integracion-laboral/reincorpora-de-la-caixa>

3. Elabora un listado de recursos **actualizados** para la intervención y la inserción sociolaboral de personas con discapacidad o personas inmigrantes.

4. Analiza y comenta el siguiente proyecto siguiendo la ficha de análisis de proyectos (Anexo 6) e indicando asimismo qué apartados y contenidos añadirías al proyecto.

Proyecto. Inserción sociolaboral: Proyecto Ítaka en el Raval | Fundació Joan Salvador Gavina, en <https://www.centreobertgavina.org/es/que-hacemos/jovenes/itaka>

Inserción sociolaboral: Proyecto Ítaka en el Raval

La finalidad de este proyecto piloto ha sido diseñar e implementar una metodología innovadora y comunitaria para optimizar y mejorar la intervención con los jóvenes de 16 a 18 años, para que logren una formación y experiencia prelaboral satisfactoria, un mayor grado de vinculación e identificación con la comunidad y una aproximación de nuevo hacia la formación reglada, mediante la coordinación y el trabajo en red entre las entidades educativas, sociales y laborales del territorio.

Con esta perspectiva de trabajo comunitario integral se busca la mejora de las capacidades de los jóvenes que participan a los itinerarios, aumentando su capital humano y sus competencias profesionales y se favorece la igualdad de oportunidades de los jóvenes que presentan más dificultades en el uso del

recursos existentes, a partir de una tutoría, orientación y acompañamiento individualizado en la transición de su formación inicial y el mundo del trabajo.

El proyecto cuenta con un equipo técnico multidisciplinar, formado por un coordinador, 6 técnicos, uno por cada una de las entidades impulsoras y 5 tutores. Cada tutor define un itinerario individualizado con cada joven, dando respuesta a sus necesidades y atendiendo las motivaciones específicas en cada caso.

Iniciativa innovadora y comunitaria desarrollada conjuntamente con 5 entidades más del barrio para optimizar y mejorar la intervención integral con los jóvenes de 16 a 18 años. Su puesta en marcha ha supuesto la aplicación de una nueva metodología que pretende:

Tutorización, orientación y acompañamiento de los jóvenes para que logren una formación y experiencia prelaboral satisfactoria, un mayor grado de vinculación e identificación con la comunidad y una aproximación de nuevo hacia la formación reglada.

Presentación y divulgación de esta nueva iniciativa.

Mejora del trabajo en red entre las entidades educativas, sociales y laborales del territorio.

4.- Reflexiona sobre la relación del empleo y la alfabetización digital en colectivos en riesgo de exclusión social.

Otras actividades de ampliación

1.- Comentario del itinerario de la Fundación del Secretariado Gitano, en https://www.gitanos.org/que-hacemos/areas/empleo_y_formacion_profesional/itinerarios_personalizados_insercion_laboral.html

2. De los siguientes cuadros referidos a la construcción de itinerarios de inserción de la Red Acoge (2016, pp. 41-52) selecciona aquellas funciones y tareas que desde tu perspectiva son las más importantes a realizar.

SECUENCIA DE ETAPAS Y ACCIONES PROGRAMADAS	
Acogida y conocimiento situación	<ul style="list-style-type: none"> • Acogida y recepción de demandas planteadas. Motivo por el que la persona acude. • Recogida de información sobre situación sociofamiliar, situación jurídica, proceso migratorio,... (detección de necesidades no expresadas) • Prestar una primera información sobre posibilidades y recursos. (propios y comunitarios) Funcionamiento y forma de acceso.
Análisis/ Valoración de necesidades. Diagnóstico	<ul style="list-style-type: none"> • Listado de problemas y necesidades sobre las que intervenir. • Relación causal entre los problemas o necesidades detectados. • Selección de alternativas posibles de intervención. Priorización de necesidades, adecuación a la intervención que podemos realizar (medios y recursos disponibles).
Planificación de la intervención	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de objetivos y acciones a realizar junto a con la persona. Implicación en el proceso. • Seleccionar técnicas de intervención y recursos. • Ejecución de acciones. A través de recursos propios (Atención jurídica, Programa Empleo –Servicio de Mediación-, Programa de Vivienda y Alojamiento, participación social ...) y/o recursos comunitarios (derivación). • Acompañamiento y Seguimiento.
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de soportes y registro de información (acciones y resultados). Proceso de datos • Evaluación de resultados. Satisfacción de necesidades y proceso de cambio. • Reelaboración de objetivos y acciones.

SECUENCIA DE ETAPAS Y ACCIONES	
Orientación Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Acogida e información sobre el programa de empleo. • Obtención de información respecto a las condiciones de empleabilidad. • Inscripción en Bolsa de Empleo. Prestación. • Elaboración/actualización de currículum. • Información sobre recursos comunitarios especializados en la búsqueda y mediación laboral. • Información básica sobre derechos y deberes como trabajador, situación y posibilidades del mercado a nivel local, ...
Valoración de necesidades. Diagnóstico de Empleabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Listado de potencialidades y capacidades.(personales, formativas (p.e: experiencia laboral y titulaciones países de origen, aún sin reconocimiento en España) • Listado de carencias y limitaciones (personales, lingüísticas, formativas, sociales...) sobre las que intervenir. • Relación causal entre los problemas o necesidades detectados. • Selección de alternativas de intervención. Priorización de necesidades,

	<p>adecuación a la intervención que podemos realizar (medios y recursos disponibles, y capacidades y potencialidades personales).</p>
Planificación/ Ejecución de Itinerario de inserción laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de objetivos y diseño de fases y acciones a realizar junto a con la persona. Implicación en el proceso. • Establecimiento de acuerdo de compromisos, basado en objetivos consensuados. • Adecuación a las actividades planificadas con carácter general y previo: Cursos formativos, talleres, charlas y seminarios... • Inscripción y participación en acciones formativa. • Ejecución de acciones. A través de recursos propios • Acompañamiento y Seguimiento.
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de soportes y registro de información (acciones y resultados). Proceso de datos • Revisión y Evaluación de resultados con el usuario. • Satisfacción de necesidades y proceso de cambio. • Reelaboración conjunta de objetivos y acciones.

ACTIVIDADES DETALLADAS: DIAGNÓSTICO Y PROGRAMACIÓN DE ITINERARIO
<ul style="list-style-type: none"> • Estudio y valoración de las carencias o necesidades personales y/o sociales que dificultan el acceso al empleo. • Estudio y valoración de las potencialidades y capacidades con que cuenta la persona. • Identificación de recursos y medios disponibles para atender los problemas y necesidades detectados y establecer cual son los instrumentos operativos para actuar. • Valoración por parte del profesional o equipo de la inclusión del usuario en el proyecto o derivación a otros recursos, en función del nivel de empleabilidad. • Adopción de estrategias de intervención, estableciendo prioridades y objetivos y actuaciones por parte del profesional y del usuario. • Diseño de itinerario personalizado. Actuaciones a realizar a corto y medio plazo. • Formalización del itinerario. Firma de compromisos de colaboración entre el profesional y el cliente. Dicho documento y el cumplimiento de acciones serán la base del seguimiento y evaluación del proceso.

ACTIVIDADES DETALLADAS: ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO LABORAL

- Información/asesoramiento sobre prestaciones propias o medidas de acompañamiento a la búsqueda de empleo con que cuenta cada organización. (Servicios de Mediación/Bolsas de empleo, becas-ayudas transporte, servicios de guarderías complementarios a la formación, ..)
- Información y asesoramiento sobre los servicios públicos y privados de búsqueda de empleo y sobre otras fuentes (prensa, Internet...).
- Información sobre las posibilidades y características del mercado laboral a nivel local. Demandas, formación solicitada, condiciones laborales...
- Información / formación sobre: hábitos y habilidades para la búsqueda de empleo, Técnicas de búsqueda activa de empleo, derechos y deberes del trabajador,
- Información y apoyo a la iniciativa de autoempleo o creación de empresas. Asesoramiento individualizado proyectos de viabilidad, nuevos yacimientos, ayudas y subvenciones, gestión de empresas...
- Información y apoyo para la promoción laboral. Convalidación de titulaciones académicas, Formaciones especializadas, ...

ACTIVIDADES DETALLADAS: RECOGIDA Y SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN

- Apertura de expediente e historia social-laboral.
- Proyecto individualizado. Áreas de Carencias / potencialidades a abordar. Objetivos. Tiempos marcados. Evaluación y reformulación
- Firma conjunta entre profesional y usuario/a de acuerdo de documento de compromisos.
- Registro en soporte informático. Intervenciones realizadas. Resultados obtenidos

SECUENCIA DE ETAPAS Y ACCIONES

Análisis y actualización de oferta formativa	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento y actualización de oferta formativa existente a nivel comunitario. Establecimiento de vías de derivación y acceso. • Derivación a oferta formativa externa. Registro derivaciones y seguimiento proceso formativo.
Planificación oferta formativa propia	<ul style="list-style-type: none"> • Formación específica adaptada a las necesidades y a la falta de cobertura comunitaria. • Establecimiento de metodología (contenidos, modalidad, horarios, temporalidad, sistemas de medición y evaluación ...) • Búsqueda y captación de recursos económicos y humanos para llevarla a cabo.

Ejecución de la formación propia y seguimiento del proceso formativo	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas de seguimiento, para favorecer la participación y motivación en la formación. • Evaluación de la permanencia durante todo el proceso formativo. • Reuniones de coordinación con el profesorado / profesionales de referencia interno o externo a lo largo del proceso de formación. • Valoración junto con el profesorado y el alumno los progresos realizados, los problemas surgidos, ...
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de soportes y registro para cada actividad formativa organizada (valoración del proceso de aprendizaje y resultados). • Revisión y Evaluación de resultados con el usuario. Satisfacción de necesidades y proceso de cambio. • Reelaboración conjunta de objetivos y acciones formativas posibles y/o necesarias.

3.- Elabora un guión de un proyecto profesional para un amigo o compañero de clase.

4. Confecciona un cuadro con dos columnas y pon en él dos listas: en la columna de la izquierda (encabezada por "preparador laboral") siete u ocho actuaciones que puedes asumir como profesional de apoyo; y en la columna de la derecha (encabezada por "competencias") las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) que requieren estas actuaciones . Puedes poner, si quiere, ejemplos concretos.

5.- Resumen de las ideas principales y comentario crítico o valoración del artículo de Guerrero, C. (2008): La integración de colectivos vulnerables en el mercado de trabajo. El papel de la formación. *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, Vol. 2 y 3, pp. 127-165.

6.-Resumen del libro de Jover *Educación, Trabajar, Emprender*.

7.- Elabora un listado de referencias bibliográficas y de recursos **actualizados** para la profundización y/o ampliación de los contenidos relacionados con este tema que no hayan sido referenciados en la asignatura (webs, libros, artículos, noticias, investigaciones, fotografías, música, etc.).

4.4.2. ACTIVIDADES PRÁCTICAS DEL TEMA

1.- Elaboración del siguiente caso práctico utilizando los textos y materiales desarrollados en el tema.

Caso Práctico

CASO PRACTICO

María, 29 años, buena presencia. Vive en Murcia. Tiene certificado de escolaridad, permiso de ciclomotor, pero no vehículo. Lleva 9 años trabajando en Servicio Doméstico, pero nunca ha tenido un contrato de trabajo. Actualmente está separada, tiene dos hijos y recibe una pequeña compensación económica de su marido, la cual va ella personalmente a recoger cada mes.

Demanda:

Vino al Servicio demandando un trabajo de media jornada o jornada intensiva de 9-17 horas, aunque el sueldo fuera pequeño para poder conciliar vida laboral y familiar.

Observaciones:

Ha rechazado varios trabajos de media jornada justificando que el sueldo es muy pequeño.

Si el trabajo no está en los barrios próximos a su domicilio no le interesa porque eso supondría depender del autobús y ya está cansada de depender de la gente.

Cuestiones:

Cuál sería su diagnóstico inicial (necesidades detectadas)

Cuál sería el Itinerario de Inserción que le plantearías, describe el proceso, procedimientos y actuaciones a llevar a cabo

**El itinerario de inserción debe incluir también:

Diagnóstico de la persona en situación de vulnerabilidad o análisis de su empleabilidad (carencias, etc.) utilizando algunas de las fichas de registro y materiales referenciados;

Fichas descriptivas o informativas de la oferta de formación profesional y para el empleo y de la oferta de empleo (información y caracterización de ofertas de empleo posibles) que faciliten su inserción sociolaboral; Propuesta de intervención siguiendo las fases del itinerario

2. Diseño y elaboración de un Proyecto de Intervención en el ámbito de la inserción sociolaboral dirigida a un colectivo en riesgo de exclusión y que suponga trabajar con algunos de los principios y metodologías desarrolladas en los contenidos temáticos: territorios o entornos solidarios; metodologías transformativas, inclusivas, etc. siguiendo la ficha de análisis de proyectos (anexo 6)

3. Reflexión sobre tu participación y aprendizaje en la realización del proyecto y del itinerario, así como en su exposición y sobre las competencias que crees que has desarrollado siguiendo el instrumento que se indica a continuación:

Cuestionario Autoevaluación (itinerario y proyecto de intervención)

Título del proyecto:

Componentes del GRUPO:



1	Nivel de participación e implicación en la realización del proyecto e itinerario	1	2	3	4	5
2	Nivel de motivación en la realización del proyecto e itinerario	1	2	3	4	5
3	Trabajo en equipo con tus compañeros de grupo (nº de veces que os habéis reunido, aportaciones individuales, grupales,...)	1	2	3	4	5
4	Búsqueda y empleo de recursos y fuentes para la realización del proyecto e itinerario	1	2	3	4	5
5	Grado de competencia para la realización de un proyecto en el ámbito sociolaboral	1	2	3	4	5
6	Grado de competencia para la realización de un itinerario de inserción	1	2	3	4	5
7	Grado de competencia, habilidades,..., para la exposición oral, control del tiempo, dirección, motivación del grupo de destinatarios de la actividad,...	1	2	3	4	5
8	Grado de competencia, habilidades,..., para el diseño de una actividad concreta a desarrollar en el aula	1	2	3	4	5
9	Grado de elaboración de la actividad y recursos (materiales) diseñados para su implementación en el aula	1	2	3	4	5
10	Grado de competencia, habilidades,..., para la implementación y conducción de la actividad en el aula con los compañeros (dinamismo,...)	1	2	3	4	5
11	Grado de conocimiento sobre la elaboración de proyectos de intervención y elementos de valor de un proyecto en este ámbito	1	2	3	4	5
12	Grado de conocimiento sobre la elaboración de itinerarios personalizados de inserción	1	2	3	4	5
13	Inclusión de referencias bibliográficas actualizadas, de anexos (fichas de actividades, realización de cuestionarios de evaluación, presentaciones,...), etc.	1	2	3	4	5
14	Utilidad, importancia e interés de la elaboración de proyectos e itinerarios laborales en la profesionalización	1	2	3	4	5
15	La intervención en el ámbito de la inserción sociolaboral responde a mis necesidades y demandas formativas	1	2	3	4	5
16	Durante la realización del proyecto e itinerario he adquirido y/o potenciado competencias sobre ello	1	2	3	4	5
17	Trabajo personal	1	2	3	4	5

(Escala 1-5):

1=Nada 2=Poco 3=Suficiente 4=Bastante 5=Totalmente (Mucho)

Competencias y Aprendizajes sobre los que crees que debes seguir profundizando en la realización del proyecto e itinerario:

AUTOEVALUACIÓN DEL PROYECTO

	Puntuación (0-10)
Memoria/Informe proyecto	
Exposición	
Actividad Aula	

CALIFICACIÓN FINAL (0-10): _____

AUTOEVALUACIÓN DEL ITINERARIO

	Puntuación (0-10)
Trabajo/Informe itinerario	
Inclusión anexos, fichas, materiales complementarios,...	

CALIFICACIÓN FINAL (0-10): _____

4.5. EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

1. Responde a las siguientes cuestiones:

TEST DE AUTOEVALUACIÓN

1. Los obstáculos a la inserción son:

- a) La falta de formación y cualificación profesional.
- b) La influencia de factores socioculturales.
- c) Las demandas del mercado laboral que son poco flexibles.
- d) A y B son verdaderas.

2. Guerrero (2012) señala cuatro categorías o perfiles de personas destinatarias de la incorporación laboral "[...] comprometidos, accesibles, atrapados y excluidos".

- a. Falso.
- b. Verdadero.
- c. No pertenece a dicha autora.

3. De las siguientes afirmaciones señala la correcta:

- a. a) Un itinerario de inserción es una metodología de trabajo.
- b. b) En el itinerario se elabora una estrategia integral que analiza la situación de cada persona y sus posibilidades de empleo en el entorno más inmediato.
- c. c) El itinerario se diseña de manera conjunta entre el orientador o la orientadora y la persona, un recorrido de acciones a realizar para lograr el objetivo final de inserción estable en el mercado de trabajo
- d. d) Todas son verdaderas.

4. Los objetivos de un itinerario de inserción son:

- a. Incorporación Laboral.
- b. Formación profesional.
- c. Negociación, Contrato, Compromiso
- d. Todas son verdaderas.

5. En la fase de acogida del itinerario se:

- a. Se le da un apoyo, acompañamiento y formación.
- b. Se proporciona una orientación laboral.
- c. Se valoran las necesidades, competencias y expectativas de la persona.
- d. Todas las anteriores son verdaderas.

6. En el plan de intervención del itinerario se:

- a. Se establece un contrato de compromiso.
- b. Se definen los objetivos.
- c. Se determinan las necesidades, competencias y expectativas.
- d. A y B son verdaderas.

7. El modelo de empleo con apoyo es: "Un modelo metodológico de integración laboral que facilita la incorporación al empleo ordinario de personas con discapacidad, a través de un conjunto de estrategias y procedimientos técnicos de apoyo ajustados a sus necesidades"

- a. Falso.
- b. Verdadero.

RESPUESTAS: 1D, 2A, 3D, 4A, 5B, 6D, 7B

Orientaciones para la autoevaluación de los contenidos y actividades del tema

Cuadro 1. Autoevaluación

<i>Autoevaluación:</i>	SI	NO
Los objetivos y contenidos han sido adecuados a los intereses de los estudiantes.		
La metodología y las actividades propuestas han sido adecuadas para la consecución de los objetivos de aprendizaje.		
Los materiales y actividades seleccionados han permitido el desarrollo de los contenidos y de las actividades de aprendizaje.		
La temporalización para el desarrollo de los contenidos y las actividades ha sido la adecuada.		
Las actividades de evaluación planteadas han sido adecuadas.		

Reflexiones sobre el aprendizaje y propuestas de mejora:

4.6. BIBLIOGRAFÍA DE CONSULTA PARA EL ALUMNADO

Bibliografía básica

Guerrero Romera, C. (2005). Itinerarios de inserción sociolaboral: una propuesta metodológica para personas en riesgo de exclusión. En REDSI Revista especializada en formación y empleo de los colectivos en riesgo de exclusión del Comité Especial para el Bienestar Social, International Council. Vol. 6, pp. 1-25.

GuerreroRomera, C. (2008). La integración de colectivos vulnerables en el mercado de trabajo. El papel de la formación. *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, Vol. 2 y 3, pp. 127--165.

Guerrero Romera, C. (2016). *Formación laboral y ocupacional*. Murcia: Editum pp. 1-302.

Bibliografía de ampliación del tema

Blasco, A. y Perez, A. (2001): Orientación e Inserción Profesional. Competencias y entrenamiento para su práctica. Valencia, Nau.

Ceniceros , J. C. (s.f.). Orientación sociolaboral basada en itinerarios: un camino para la integración de los contextos educativo y social para la inserción laboral.

Echeverría, B. (Coord.) (2008): Orientación profesional. Barcelona, Editorial UOC.

Guerrero, C. (2002): *Formación Ocupacional de Personas con Discapacidad Psíquica*. Barcelona, Ariel.

Guerrero Romera, C. (2008). Orientaciones para el desarrollo de acciones de formación y empleo. *ENLACE en RED*, Vol.10, pp. 35-38.

Guerrero, C. y León, M^a.J. (2005). Educación e Inserción: el Itinerario sociolaboral. En Murga, M^a A. y Quicios, M^aP. (Ed.). *La Educación en el siglo XXI. Nuevos horizontes*. Madrid: DYCKINSON, pp. 99-112.

Jover, D. (2012): *Educar, Trabajar, Emprender*. Cuaderno de Esperanza. Barcelona, Icaria.

Jover, D. (1999). *La Formación Ocupacional*. Barcelona, Editorial Popular.

Jover, D. (2006). *Empleo Juvenil. Formación e Inserción Social y profesional*. Barcelona, Editorial Popular.

Jover, D. (2006). Formación e inserción sociolaboral, Revista INJUVE, nº 74 en http://www.injuve.es/sites/default/files/revista74_articulo5.pdf

Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia (2012). *Arte para la inclusión y la transformación social*. Bilbao: Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia.

Pérez Serrano, G. (1993). *Elaboración de proyectos sociales: casos prácticos*. Madrid, Narcea.

Red Acoge (2006). *Metodología para la inserción laboral de personas inmigrantes*. Madrid: Red Acoge.

Responde el siguiente cuestionario de evaluación de la asignatura:

Por favor, rodea con un círculo la opción elegida.

1. ¿Qué valor le confieres a esta asignatura en el plan de estudios de tu carrera?
1. Nulo 2. Bajo 3. Medio 4. Alto 5. Muy Alto
¿Por qué?
2. ¿Con qué frecuencia has asistido al desarrollo de las sesiones?
1.- Siempre o casi siempre 2. Con frecuencia 3. Esporádicamente
3. Señala cuál era tu grado de motivación por esta materia previo al inicio del curso
1. Nulo 2. Bajo 3. Medio 4. Alto 5. Muy Alto
4. ¿Cómo ha evolucionado tu interés por la materia a lo largo del curso?
1. Ha disminuido 2. Ha permanecido igual 3. Ha aumentado
5. Señala cuales han sido los dos temas que más te han interesado del temario tratado (explica por qué).
6. Señala cuales han sido los dos temas que menos te han interesado del temario tratado (explica por qué).
7. ¿Introducirías en el programa algún tema que no se haya tratado? ¿Cuál? ¿Por qué?
8. ¿Quitarías del programa algún tema de los que se han tratado? ¿Cuál? ¿Por qué?
9. ¿Cómo valoras las prácticas efectuadas? Razona tu respuesta:
10. ¿Introducirías algún tipo de prácticas diferentes a las realizadas? Detalla y razona tu respuesta.
11. ¿Cómo valoras el tener que efectuar un trabajo práctico final de la asignatura?
12. ¿Te parece recomendable efectuar la lectura de algún libro sobre el contenido de la materia paralelamente al desarrollo del programa con carácter optativo?

Razona tu respuesta.

13. ¿Cómo valoras estos aspectos en relación a tu grado de implicación en el proceso de aprendizaje: esfuerzo y tiempo dedicado, participación e iniciativa, búsqueda de información complementaria y lectura de bibliografía básica relacionada con la disciplina?
- 14 Analiza con detalle y valora la metodología didáctica empleada a lo largo del curso en esta disciplina ¿Qué crees conveniente mantener o cambiar de la organización de la asignatura tal y cómo la has vivido? ¿Por qué? ¿Qué quitarías? ¿Qué añadirías?
15. ¿Cómo valoras el poder efectuar Prácticas en organizaciones o instituciones relacionadas con la asignatura? Razona tu respuesta.
16. ¿Deseas añadir cualquier otro comentario?