

LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL EN SITUACIONES DE GRAVE EXCLUSIÓN SOCIAL

Rosario Ayala, Javier Canón, Roberto Peña, Carmen Sánchez.

“Sabemos que el trabajo dignifica a la persona, le concede la autoestima necesaria y activa sus potencialidades, propiciando una vida libre y autónoma. No se puede hacer un proyecto de vida sin la cobertura de un empleo.” (Joserra Treviño)

I-. INTRODUCCIÓN

Hablar de exclusión social es “expresar que el problema no es ya solamente el de desigualdades entre la parte alta y baja de la escala social, sino también el de la distancia en el cuerpo social entre los que participan en su dinámica y los que son rechazados hacia sus márgenes, es decir, entre ricos y pobres y entre los que están integrados en la sociedad y los que se encuentran no integrados (marginados). Es de destacar también...., los riesgos que conlleva de ruptura de la cohesión social, y es señalar, por último, que se trata de procesos, tanto para las personas afectadas como para el cuerpo social y no de situaciones fijas y estáticas” (Informe final “Pobreza 3”).

En la sociedad estratificada, es decir en la que existen ricos y pobres, hay unos ganadores y unos perdedores: los ricos (los de arriba) ganan en la medida en que los pobres (los de abajo) son explotados...En la sociedad entendida en términos de dentro / fuera todos son perdedores, ya que los de dentro no retienen beneficio por la exclusión de los otros.

El concepto de exclusión social va más allá del concepto de pobreza (entendido como tener un cierto nivel de renta), incorporando la noción de alejamiento de los mecanismos de integración social, entre los que el empleo tiene un papel fundamental. En este sentido, la exclusión social puede entenderse en un

sentido multidimensional haciendo referencia al no acceso al empleo, a las relaciones sociales, a las estructuras de protección social, a la salud, a la educación... En este mismo sentido, aquellas personas que, debido a determinadas situaciones sociales discriminatorias no han logrado completar el ciclo educativo básico, tienen carencias culturales, de habilidades y actitudes sociales, profesionales y viven en un hábitat urbano y residencial degradado, o rural con escasas posibilidades de participación económica y social, tropiezan con una enorme barrera a la hora de reunir los requerimientos que exigen muchos de los mercados de trabajo formales y, se ven abocadas a desempeñar subempleos en la mayoría de los casos relacionados con la economía y los mercados de trabajo sumergidos.

La exclusión social, se ha convertido en un factor fijo de las sociedades altamente industrializadas. Según datos de la memoria del Consejo Económico y Social correspondiente al año 2.005, alrededor del 20% de la población española (8.500.000 personas) viven bajo el umbral de la pobreza, es decir, con menos del 50% de la renta media disponible.

Resumiendo a R. Castells y a García Roca, entendemos la exclusión como una situación, no deseada ni buscada voluntariamente, que es el resultado de tres procesos de ruptura, con sus propias lógicas y desgarros:

- en el vector económico (pobreza)
- en el vector relacional (aislamiento)
- en el vector del sentido de la vida (pérdida de dinamismos vitales, impotencia, ideología de lo inevitable...)

En función de la situación de la persona en relación con esos tres vectores, podemos distinguir las zonas sociales de la integración, la vulnerabilidad (situaciones de crisis o debilitamiento de algunos de los vectores) y la exclusión (rupturas graves de los tres vectores mencionados anteriormente). El trabajo preventivo supondría incidir, sobre todo, en las situaciones de vulnerabilidad para evitar de esta manera que puedan desembocar en situaciones de exclusión.

De acuerdo con esto, Víctor Renes añade que la **situación de la persona en la situación de exclusión** es una situación que se caracteriza por:

- la **carencia** (limitaciones en el “tener”),
- la **dependencia** (limitaciones en el “ser”),
- la **desvinculación** (limitaciones en el “estar” social),

Que se podría visualizar como una realidad encerrada en un triángulo, delimitado por esos tres vectores, que se retroalimentan entre sí.

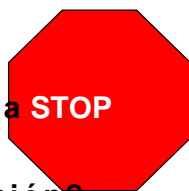
De acuerdo con lo que hemos definido como características de las situaciones de exclusión, **los procesos de inserción** deben contemplar objetivos y estrategias en los tres vectores. Es decir, los objetivos a alcanzar serían:

- **frente a la carencia:** acceso y ejercicio de los derechos sociales (Protección),
- **frente a la dependencia:** alcanzar la máxima autonomía posible (Promoción),
- **frente a la desvinculación:** recuperar redes sociales (Participación, Accesibilidad).

¿Carencia?

¿Dependencia **STOP**

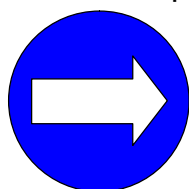
¿Desvinculación?



¡Protección!

¡Promoción!

¡Participación!



Las personas sin hogar son el exponente máximo de este proceso de exclusión (a todos los niveles) en una sociedad rica e industrializada como es la nuestra. Ahora bien ¿Qué entendemos por persona sin hogar? Muchos han sido los calificativos que se han utilizado para referirse a este colectivo: vagabundos, pordioseros, vagos, maleantes, carrilanos, transeúntes, sin techo..... A nuestro modo de ver, aunque no nos gusta etiquetar, preferimos el de persona sin hogar ya que, al

menos, introduce, el concepto de persona. Una persona sin hogar es aquella que no puede acceder ó mantener un alojamiento adecuado, adaptado a su situación personal, permanente y que proporcione un marco estable de convivencia, ya sea por razones económicas, sociales ó personales que no le permiten llevar una vida autónoma”. Estamos hablando de personas sin hogar “marginadas”, es decir, que se encuentran al margen de la sociedad, o en los márgenes. Es lo contrario de “integrado”. El que apenas participa de asuntos clave de la sociedad (ser tratado con dignidad, disponer de una vivienda, medios económicos, cultura, etc.). Son personas en proceso de abandono, deterioro y exclusión, tanto por su parte como por parte del resto de ciudadanos. En cuanto a las características que presenta este colectivo podemos mencionar las siguientes: desarraigo, carencia de recursos, trabajo, hogar, etc., marginación, soledad, ruptura personal, subculturización como modo de vida, dependencia de instituciones y un cúmulo de problemáticas diversas (familiar, sanitaria, laboral, económica, vivienda, formativa, etc.).

Durante el pasado año 2.005 se atendieron en la Casa de Acogida “Luz Casanova” (Cáritas Diocesana de Granada), a 1.201 personas, sufriendo muchas de ellas problemas de alcohol, toxicomanías, salud mental y física, ludopatía, trastornos bipolares, carencia de relaciones familiares, carencia de recursos económicos que le permitían vivir de una manera autónoma y digna, un porcentaje muy importante de inmigrantes (584 personas) llegando al 48,70 % del total de personas atendidas, etc.

II-. BREVE DESCRIPCIÓN PROGRAMA DE ATENCIÓN INTEGRAL A PERSONAS SIN HOGAR EN LA CIUDAD DE GRANADA

El programa en el que venimos trabajando tiene como objetivo general la atención integral de las personas sin hogar, a través de una asistencia y promoción que posibilite su inserción y reinserción social. La Fundación Casas Diocesanas de Acogida. Cáritas, interviene con este colectivo de población a través de los siguientes centros: Casa de Acogida “Luz Casanova” (con las fases primera acogida-observación, normalización, integración, centro de día y taller de encuadernación) y Residencia Madre de Dios (fase de crónicos y plazas de baja exigencia). Toda la intervención se realiza desde una gestión co-participativa entre la Admón. Pública (Excmo. Ayto. Granada) y la Iniciativa Social. Para llevar a cabo este trabajo de recuperación personal, priorizamos en las siguientes actividades:

- Acogida a personas sin hogar que llegan a Granada.
- Cobertura de sus necesidades básicas: alimentación, vestido, techo, etc., a través de su incorporación al programa.
- Acompañamiento a cada persona en su proceso de recuperación personal, social, cultural, psicológica, económica, etc.
- Capacitarlos para su posterior incorporación a la sociedad y al mercado laboral.

Para poder desarrollar el mencionado Programa se dispone de los siguientes servicios:

- **Servicio Baja exigencia:** dispone de 4 camas para pernoctar las personas alcohólicas y que se encuentran bajo los efectos del alcohol.
- **Servicio de Corta Estancia:** con capacidad para 25 personas en el que se da el servicio de alojamiento, manutención e higiene para personas sin hogar. De estas plazas 15 son de acogida y 10 de observación (etapa donde se diseña e inicia el Plan de Trabajo Individualizado y, por consiguiente, la recuperación de los residentes; se trabajan las siguientes áreas: administrativa, sanitaria, ocupacional, autocuidado y habilidades domésticas, económica y psicológica).
- **Servicio de Normalización:** con capacidad para cinco personas. Segunda fase del proceso de atención a personas sin hogar, donde lleva a cabo el plan personalizado de recuperación - cambio de cada residente. El trabajo se centra, principalmente en: la reconstrucción, la adquisición de habilidades domésticas, y la recuperación personal. En un primer momento el usuario tiene la supervisión de profesionales en las tareas cotidianas que se realizan (limpieza, compra, cocina, lavado, plancha, etc.). Igualmente se apoya la formación ocupacional, búsqueda de recursos laborales y empleo, así como gestión y tramitación de prestaciones.
- **Servicio de Integración:** con capacidad para 6 personas, estaríamos hablando de la tercera de las fases del programa de atención integral a personas sin hogar. Se intenta trabajar, la salida, fomentando sobre todo la autonomía de la persona. Las actividades que se desarrollan este servicio van encaminadas sobre todo a mantener los hábitos y conocimientos de vida

doméstica adquiridos en el servicio de normalización, a potenciar la búsqueda de empleo, al ahorro económico, a la inserción/integración de estas personas en la vida social de la zona a través de trabajar el arraigo y pertenencia en lo relativo a: sus relaciones con recursos normalizados, las relaciones familiares, búsqueda de vivienda , en definitiva se va preparando de esta manera la salida del Circuito.

- **Servicio de crónicos:** destinado para aquellas personas que por su edad, estado físico y grado de deterioro son susceptibles de iniciar un proceso de cambio personal, y así lo manifiestan libre y voluntariamente, son derivadas a éste dispositivo a fin de que se le tramite plaza en una residencia para tercera edad así como el acceso a la prestación económica que tenga derecho (subsidio de mayor de 52 años, pensión contributiva, pensión no contributiva). Tiene capacidad para 29 personas.
- **Centro de Día “Luz Casanova”:** Se intenta que este servicio sea un lugar de encuentro, donde se potencien las relaciones interpersonales mediante la realización de diferentes actividades, tanto dentro como fuera del centro. Se trabaja los planes individuales de ocio, intentando desde el principio partir de las motivaciones e intereses de las personas y la utilización de espacios ajenos al circuito para así, ir consolidando el arraigo como uno de los aspectos relacionales que son vitales para terminar su itinerario con éxito.
- **Talleres ocupacionales y laborales:** dedican su actividad a la encuadernación artesanal. El taller es un instrumento que nos sirve para observar conductas y detectar posibles problemáticas no manifestadas y encubiertas permitiendo así poder realizar un adecuado plan de intervención, por parte del equipo técnico, recuperar hábitos sociales y laborales básicos, motivarlos para la formación ocupacional, para desarrollar una actividad artesanal, así como, para crear alternativas de incorporación laboral a través de la encuadernación.

Según un estudio realizado por la Universidad Pontificia de Comillas en colaboración con Cáritas Española (año 2.000), existen unos 300 talleres, en los centros de acogida para personas sin hogar, muchos de los cuales pueden tener la consideración de empresas de inserción dado el tipo de actividad que vienen realizando sin que exista, una normativa que los reconozca tanto a esos talleres como a las personas que vienen trabajando en ellos las cuales difícilmente podrán

ingresar en el mercado laboral competitivo y eficiente que tenemos ya que muchas tienen limitaciones físicas o psíquicas, adicciones sin controlar al 100%, ritmos lentos de trabajo.....

La existencia de iniciativas que pretenden priorizar en la economía de mercado los objetivos sociales, frente a los económicos, no es algo novedoso; es tan antiguo como la propia sociedad industrial. Las empresas de inserción social, surgen en las sociedades industrializadas como una respuesta cualitativa a la exclusión social.

III-. ITINERARIOS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL CON PERSONAS EN GRAVE RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

3.1. Introducción

Casi siempre los excluidos son más víctimas que responsables de su situación. Sabemos que el sistema socio-económico vigente mira más al beneficio material que al bien de las personas. Por ello premia a los aventajados rentables y castiga a los débiles e improductivos.

Cuando nos referimos a la inserción social (de ahora en adelante I.S.) de los excluidos no podemos eludir la contradicción de que no podemos integrar sin más a las personas en un sistema social injusto que desintegra y excluye. Hemos de tener presente que sólo hacemos verdadera reinserción social cuando trabajamos por un modelo social alternativo que no condene más a la marginación a los más débiles y desfavorecidos.

El camino de la I.S. exige reconocimiento a la dignidad de las personas y fe en sus posibilidades por muy deterioradas que estén; lo primero que pide la persona que se encuentra en esta situación es amistad, relación humana, y acogida calida y respetuosa. Adema hace falta un comienzo motivador. Porque estando como están estas personas resulta del todo utópica la I.S. si no hay un proceso de acogida y acompañamiento humano.

Hay personas que por el deterioro que sufren y las consecuencias adversas de la vida no pueden más que dar unos pequeños y tímidos pasos en este itinerario de la I.S. Pero no por ello deben ser desechadas y abandonadas como causas

perdidas y sin remedio. La complejidad que presenta el proceso de integración sociolaboral hace que las barreras comunes para la sociedad normal aumenten considerablemente para las personas en riesgo de exclusión. Entre los déficits más comunes que limitan en ocasiones el proceso integrador encontramos los siguientes:

- Baja cualificación profesional.
- Falta de aprendizaje académicos.
- Poca formación laboral.
- Baja motivación en búsqueda de empleo.
- Falta de información y de oportunidades laborales.
- Escasas competencias laborales y personales.
- Dificultad para acceder a los recursos existentes.
- Falta de una red de relaciones adecuadas.
- Falta de una comprensión real de su propia problemática.
- Falta de orientación para dirigir con efectividad los esfuerzos encaminados a conseguir trabajo.
- Visión distorsionada del mundo laboral y del entorno social con una carencia de actitudes y costumbres adecuadas para continuar con éxito una vida laboral.
- Entorno conflictivo y carente de estímulos positivos orientados al mundo profesional.
- Dificultades propias del entorno laboral y familiar (paro, precarización, actitudes negativas del entorno familiar, etc.).
- Altas tasa de desempleo

Este colectivo tiene necesidad de un consistente andamiaje humano de contención así como de una terapia cálida y persistente. Las necesidades de muchos marginados y excluidos sociales van mucho más allá de las meras carencias económicas.

En cuanto al tratamiento que la Constitución Española (de ahora en adelante C.E.) de 27/12 de 1.978 da al derecho al trabajo, éste aparece como uno de los derechos fundamentales recogido en su Título I. Dicho Título comienza con la declaración del art. 10, según el cual, “la dignidad de la persona, sus derechos

inviolables, el libre desarrollo de la personalidad y el respeto a la ley y a los derechos de los demás constituyen el fundamento del orden político y de la paz social”.

El art. 14, por su parte, recoge el derecho a la igualdad y que las normas sobre derechos fundamentales se interpretarán de acuerdo con los tratados internacionales ratificados por España en la materia y con la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

En cuanto al derecho al trabajo art. 35 , habría que incluir los siguientes aspectos:

- derecho a la promoción a través del trabajo,
- derecho a la libre elección de profesión u oficio,
- derecho a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades sin que pueda haber discriminación por razón de género.

Además, como uno de los derechos sociales recogidos en la C.E., figura, que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones que favorezcan una distribución equitativa de la renta así como la política orientada al pleno empleo (art. 40), distinguiendo a su vez:

- Derecho a la formación y reinserción profesional, regulado en la Ley de Formación Profesional de 2.002, Ley de 3 de Mayo de 1.993 y Convenio 159 de la OIT de 1.983.
- Derecho a la Seguridad e Higiene en el trabajo, regulado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1.995, modificada por R.D. de 1.997 por el que se promulga el Reglamento sobre servicios de prevención.

Como el resto de derechos fundamentales aparece garantizado según lo establecido en los arts. 53 y 54 de la C.E. y agotada la vía interna se pueden presentar demandas ante la Secretaría General del Consejo de Europa de las que conoce la Comisión europea de Derechos Humanos por violación de alguno de los derechos recogidos en el Convenio Europeo de Derechos Humanos de 1.950.

El mercado laboral en España se caracteriza por altas tasas de desempleo con especial incidencia en el paro de larga duración, temporalidad elevada e inestabilidad en el empleo. Según datos relativos al último trimestre de la Encuesta de Población Activa (enero-marzo 2.006), los índices de desempleo a nivel nacional, autonómico y provincial se sitúan en el 9,07%, 13,34% y 10,95% respectivamente. Esta grave situación se agudiza en aquellos colectivos con mayores problemas para la inserción laboral ó para su reincorporación al mundo laboral después de haber sido excluidos de éste por distintas razones.

La crisis en el empleo, el aumento de las tasas de paro ó la precariedad laboral han originado consecuencias importantes sobre todo para aquellos colectivos que presentan mayores dificultades para el acceso a una ocupación. Entre las consecuencias que origina el desempleo podemos señalar las siguientes:

- Pérdida desde el punto de vista social y del individuo, pérdida del nivel individual y general.
- Empuja a los salarios y a las condiciones laborales a la baja.
- 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.
- Existe un retraso del proceso emancipatorio por el impedimento ó el retraso de la transición hacia la autonomía e independencia de vida.
- 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.
- Deterioro de la cualificación de la mano de obra por el simple hecho de permanecer un largo período de tiempo inactivo que crea, además, desajustes entre la oferta y la demanda.

El reto para la política de empleo y las organizaciones que trabajan en pro de la inserción social es cómo hacer frente a la falta de empleabilidad que sufren muchas personas que no se soluciona sólo con las viejas recetas de la formación profesional. Ahora bien, ¿qué entendemos por empleabilidad? Por empleabilidad entendemos “la capacidad de una persona para adaptarse a la oferta de empleo, así como la conjunción de actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos, formación y

aptitudes que la posicionan favorablemente ante el mercado de trabajo”. Tanto capacidad como adaptación son dos elementos clave que definen dicho concepto. La capacidad de adaptación, sugiere proceso, dinamismo. La adaptación a la oferta depende de sus requerimientos que, a su vez, son cambiantes en función de las necesidades de las empresas-de competitividad, modernización, adaptación a los cambios...- y, en consecuencia, está condicionada por la propia dinámica del mercado.

3.2. Conceptos, elementos y procesos básicos de la inserción sociolaboral.

La Unión Europea considera el empleo como la mejor protección contra la exclusión social, por tanto, la intervención educativa en el ámbito laboral resulta esencial y es preciso crear un abanico amplio de posibilidades formativas y de inserción, para que cada persona pueda desarrollar su propio y personal itinerario. El reto está en que, partiendo de las capacidades de cada persona y de su esfuerzo, corresponde a las administraciones, instituciones, entidades, empresarios, etc..., crear las condiciones necesarias para su correcta formación, orientación e inserción.

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. Este 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. Estos itinerarios se establecen para actuar sobre todas las carencias de la persona y en los tiempos e intensidades que su diagnóstico aconseje. Para ello se establecen fases o etapas, que se personalizan y que requieren de distintos mecanismos o dispositivos de actuación. A estos dispositivos se les conocen como “estructuras de inserción” y 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:

1.- *Acogida, valoración y diseño del itinerario.* Se realiza un análisis exhaustivo de las competencias, necesidades y expectativas de cada persona para definir su propio plan de trabajo. 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 establece un plan de tutoría y seguimiento individual que se mantiene a lo largo de todo el proceso.

2.- *Prelaboral o formativa*. En esta fase se pretende que las personas adquieran nuevas competencias y habilidades. Estas labores formativas atienden tanto el ámbito socio-afectivo como el formativo ocupacional.

3.- *Laboral*. La persona ya se encuentra trabajando y conlleva labores de capacitación, orientación, acompañamiento y seguimiento.

Las áreas de trabajo en este proceso son:

1.- La *formativa* o adquisición de competencias para el empleo.

2.- La *orientadora*, que trataría de dotar a las personas de las competencias necesarias para identificar, elegir y/o reconducir alternativas profesionales y/o formativas.

3.- La *mediadora*, que proporciona un continuo apoyo acompañamiento y seguimiento del trabajador en la empresa a través del contacto entre los mismos.

El plan de intervención queda configurado por una serie de elementos:

1.- Definición de objetivos (profesional, personal de inserción y de búsqueda de empleo) y el establecimiento de un contrato de compromiso.

2.- Determinación de los recursos necesarios.

3.- Programación de actividades y calendarización

4.- Mantenimiento y/o seguimiento del plan establecido.

Itinerarios de inserción sociolaboral para personas en riesgo de exclusión social.

La complejidad que presenta el proceso de integración sociolaboral hace que las barreras comunes para la sociedad normal aumenten considerablemente, como anteriormente se comentaba, para las personas en riesgo de exclusión. Es por tanto, preciso destacar la necesidad de abordar estas barreras de modo integral,

estableciendo medidas convenientes, suficientes y reales para garantizar la igualdad de oportunidades, a través de acciones encaminadas expresamente a promover sus capacidades y destrezas y no a limitarlas.

Una de las estrategias metodológicas que se están utilizando para la intervención con personas en riesgo de exclusión social, es el *diseño individualizado de itinerarios de inserción sociolaboral*. Esta estrategia permite a la persona 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.

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, pero 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 y en la que además se suceden distintas fases: estudio y valoración de los usuarios, búsqueda de empleo, análisis y valoraciones de ofertas formativas y/o laborales, colocación del sujeto, adaptación y formación laboral y seguimiento y evaluación global del proceso. A todo este camino se le denomina "*Itinerarios Integrados de Inserción*" y que Cruz Roja (2004:9) define 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/a y la persona, un recorrido de acciones a realizar para lograr el objetivo final de inserción estable en el mercado de trabajo".

Algunos de los elementos básicos que se han de incluir en el diseño de itinerarios sociolaborales para personas en riesgo de exclusión podrían ser los siguientes:

1.- Adecuación de las actuaciones a las necesidades de la oferta y de la demanda incluyendo:

- Necesidades del sistema productivo (entorno, actividad y sector).
- Metodología flexible (Prospección – Formación – Inserción – formación y prácticas en el empleo (acuerdos de prácticas con incorporación a empresas) calidad de la formación.)
- Sistemas de seguimiento susceptibles de modificación según necesidades.
- Implicación del contexto familiar del usuario.

2.- Trabajar con medidas específicas para colectivos específicos.

3.- Diseño de programas e itinerarios integrados de formación y empleo en función de los colectivos beneficiarios.

4.- Integración de los programas e itinerarios en planes estratégicos a medio y largo plazo.

5.- Potenciación de colaboración con los mecanismos de intermediación y orientación.

6.- Diseñar campañas de sensibilización específicas dirigidas al tejido empresarial y social.

7.- Formación dirigida a la promoción y mejora del puesto.

La finalidad del itinerario de inserción sociolaboral es la elaboración por parte del Técnico de Inserción, de un proyecto profesional y formativo ajustado al perfil e intereses profesionales de unos determinados usuarios, así como a las demandas concretas del mercado de trabajo. Este instrumento puede facilitar la reflexión y el análisis de los conocimientos, las competencias y los puntos fuertes y débiles de las personas beneficiarias. 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. Resulta un instrumento 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.

Un modelo de itinerario de inserción puede ser el siguiente:

1.- 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), la situación actual (posibles dificultades añadidas que tenga) y la documentación requerida para la inserción.

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*, 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.

4.- La *Evaluación 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.

Conviene no perder de vista la realidad de las personas o colectivos en riesgo de exclusión, de la comunidad y entorno en 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, ocupacional y continua y Servicios de orientación y mediación.
- Disponer de medidas que favorezcan la colocación e inserción laboral: empleo y prácticas en empresas, autoempleo, empleo apoyado, etc.
- Comprender modelos formativos adecuados y desarrollar habilidades sociopersonales y laborales.

Para el desarrollo de estos procesos se utilizan una serie de instrumentos y técnicas que parten de una combinación de metodologías cualitativas y cuantitativas: técnicas de investigación social para la obtención de datos acerca de una determinada realidad, técnicas de recogida de datos tales como entrevistas, cuestionarios, encuestas, grupos de discusión, etc.

3.3. Dos modelos de intervención sociolaboral: el centrado en las soluciones y los modelos integrales.

Ante la diversidad y heterogeneidad de factores que determinan e impregnan los procesos de inserción sociolaboral existen multitud de teorías que intentan establecer explicaciones de estos procesos. Nosotros, a modo de ejemplo y de forma somera, exponemos dos modelos de intervención:

A) Modelo centrado en las soluciones ó en la persona:

La fase de acogida es el momento en el que se establece la primera relación entre el usuario y el orientador/a. Entendemos que es muy importante que en esta acogida se cumplan los siguientes objetivos:

- Dar a conocer el servicio evitando de esta manera generar falsas expectativas e información confusa de lo que se lleva a cabo desde el mismo.
- Conocer a la persona en su conjunto: datos personales, situación socio-económica, contexto familiar, formación, experiencia laboral, factores psicosociales etc.
- Establecer compromisos y consenso para que tenga una parte activa en todo el proceso.

La principal técnica de intervención en este tipo de modelo es la entrevista.

Se trata de una propuesta de trabajo dirigida al fomento de las conductas positivas de búsqueda de empleo mediante técnicas de motivación y cambio de actitudes.

Dicho modelo parte de la prioridad por conocer a la persona, lo cual supone una necesidad de tiempo para establecer dicha relación.

El elemento central de este modelo es la búsqueda de recursos de la persona considerando por tanto a la persona desempleada como alguien perfectamente capacitado para hacer todo lo posible para encontrar empleo, dejando de ser de esta manera los usuarios sujetos indefensos productos de las circunstancias socioeconómicas y necesitados de ayuda institucional, y se convierten en personas plenamente capacitadas para enfrentarse a la búsqueda de empleo. Confiamos en los recursos de los demandantes y los consideramos capaces de afrontar las dificultades que lleva consigo la tarea de buscar trabajo.

Las actuaciones y estrategias que ellos ponen en marcha para buscar empleo, son los puntos de partida idóneos a la hora de establecer un proceso de inserción profesional eficaz, intentando aumentarlas y potenciarlas lo máximo posible.

Nos referimos a una línea de intervención que se adapta al estilo personal de cada demandante, que aprovecha las cosas que hace bien cuando buscan trabajo (por muy pocas que sean) y que se apoya en las formas de resolución de problemas que ya ha utilizado, con resultados exitosos, en otros ámbitos de su vida.

Según Echevarria (1.991) "El orientador/a, tiene que potenciar estos recursos de los que hablamos, motivar a la persona a ponerlos en marcha, favorecer un cambio de actitudes hacia la búsqueda activa de empleo".

Por tanto el orientador/a debe adoptar una postura reflexiva, se trata de una actitud, de una forma de mostrarnos ante los desempleados, de un proceder que gira entorno a lo que el usuario hace o puede hacer y a como eso puede ayudarle a conseguir un empleo evitando mostrarnos como expertos y como únicos concedores de la verdad.

Se trataría por tanto de asumir un papel y relación de igualdad con los demandantes donde lo verdaderamente importante es el establecimiento de una buena relación, consiguiendo de esta manera un compromiso por parte del usuario de colaboración, de trabajo conjunto, en el que el orientador/a se convierte en colaborador.

En muchas ocasiones nuestro objetivo consistirá en que la persona recupere la confianza en si mismo ante una tarea tan frustrante como es la de buscar trabajo, es motivador en si mismo hablar de lo positivo, esto influye en el ánimo haciendo más fácil tanto la colaboración como la aparición de alternativas de trabajo. Como aspectos fundamentales en nuestra labor de motivación hemos de tener en cuenta:

- Que la persona sepa lo que tiene o va hacer
- Que lo encuentre interesante
- Que sienta que puede hacerlo

La intervención en orientación es el conjunto de técnicas, estrategia y actividades programadas y encadenadas cuyo fin es la consecución de un objetivo (mejorar la empleabilidad del usuario) contando siempre con la participación de éste.

Entendemos que el soporte de esta intervención es el itinerario personalizado de inserción socio-laboral el cual se iniciará mediante el establecimiento del diagnostico evaluación socio profesional de la persona. Seguidamente se deberá de decidir el objetivo profesional para así poder determinar las acciones de mejora de ocupabilidad del usuario. Esta toma de decisiones puede ser costosa y difícil en el tiempo, debiendo de ser realista ya que si no la intervención esta abocada al fracaso. Como aspectos a tener en cuenta en esta toma de decisiones mencionar:

- Definir necesidades
- Evaluar las alternativas posibles
- Analizar las posibles consecuencias

Una vez realizadas la toma de decisiones sobre el objetivo profesional se procederá a negociar el plan de acción del itinerario personalizado de inserción socio-laboral, es decir, las acciones y los tiempos ajustados a ese objetivo

profesional que se ha marcado anteriormente, debiendo la persona asumir la responsabilidad de su propio plan.

No se pueden dar plazos cerrados ya que existen una serie de factores que serán diferentes en cada caso: disponibilidad de la persona, del servicio, de los recursos previstos, las circunstancias personales y sociales del usuario, etc. El desarrollo de dicha programación de acciones puede realizarse de manera individual o simultáneamente.

El seguimiento en todo este proceso supone una parte fundamental de este trabajo, entendiéndose por éste un contacto continuo con la persona durante y al finalizar las acciones consensuadas a fin de dilucidar hasta que punto se implica en su propio plan. Como se ha dicho anteriormente el aspecto motivacional es esencial por lo que nuestro trabajo en el terreno de las habilidades emocionales es crucial intentando evitar el derrotismo en el usuario el cual termina abocando en actitudes poco recomendables que conducen a la pasividad. Hay que ayudar y enseñar a la persona a anticiparse a los momentos difíciles y a disponer de herramientas y respuestas para enfrentarse a distintas y difíciles situaciones.

B) Modelos integrales:

Los Modelos Integrales 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. 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, en la que intervienen variables individuales y sociales. Los factores propios del individuo, se refieren a determinantes como el género, la edad, las circunstancias sociales en las que éste se desenvuelve, su formación, su capacidad de aprendizaje, sus actitudes de inserción, madurez vocacional o preparación para la búsqueda de empleo, entre otros. Los dos ejes básicos de este modelo son la relación individuo-medio por un lado y el papel activo que tiene el sujeto en la configuración de su proceso de inserción sociolaboral por otro.

IV-. EMPRESAS DE INSERCIÓN SOCIAL (E.I.S.): UNA ALTERNATIVA A LA INSERCIÓN LABORAL EN COLECTIVOS CON GRAVES DIFICULTADES SOCIALES.

4.1. Definición de E.I.S.

Actualmente, podemos localizar iniciativas asociativas, cooperativas que no pertenecen ni a la esfera de la empresa privada clásica, ni a la economía pública. Este encuentro entre lo público y lo privado es lo que se denomina “Tercer Sector” ó “Tercer Sistema” como lo llama Antxón Olabe (miembro del Grupo de Expertos del programa Tercer Sistema y Empleo creado por Dirección General V de la Comisión Europea).

Las iniciativas que se identifican con el concepto de empresa de inserción empezaron a surgir a inicios y mediados de los años ochenta en España, de mano de promotores procedentes de comunidades de vecinos y religiosas de barrio con un componente de voluntariado muy elevado y al margen del reconocimiento institucional vigente. Las empresas de inserción social (de ahora en adelante E.I.S.) surgieron en España con el objetivo de luchar contra la exclusión social que genera el desempleo de larga duración entre las personas con niveles nulos ó muy bajos de ocupabilidad, es decir, como una respuesta cualitativa a la exclusión social. En el año 2.002, según la Federación Española de Empresas de Inserción (FEDEI) podría haber unas 147 empresas de inserción social en nuestro país, configurando un grupo heterogéneo de organizaciones con realidades muy distintas.

Según un estudio realizado por Cáritas en 1.999, el 16% del personal de las E.I.S. era contratado, el 12% voluntario y un 72% estaba en proceso de inserción (un total de 1.662 trabajadores, de los que el 70% eran mujeres).

López-Aranguren, establece que, la esencia de las E.I.S. es la de aportar una última etapa de aprendizaje a las personas en su itinerario de inserción antes de “dar el salto” a una empresa normalizada. Según este autor, las E.I.S., deben de cumplir cuatro condiciones: que permita ser a la E.I. intensiva en mano de obra ya que lo que se persigue es crear puestos de trabajo para la inserción, que la inversión inicial necesaria no sea grande, que permita trabajadores con escasa ó nula cualificación y que dicha actividad permita viabilidad económica respetando la legalidad sobre todo en la contratación de trabajadores. En cuanto al porcentaje de trabajadores en

inserción, éste debe de ser flexible dependiendo de las características de las personas así como del tipo de actividad productiva de la empresa.

Para este autor las E.I.S. son aquellas que *“concebidas como estructuras de aprendizaje temporales y debidamente calificadas, realizan actividades económicas de producción de bienes o prestación de servicios, empresas de inserción cuyo objetivo social tiene como finalidad primordial la integración sociolaboral de personas en situación o grave riesgo de exclusión social.”* Son estructuras cuyos beneficios revierten en su objetivo de inserción.

Otros definen las E.I.S., como aquellas *“organizaciones empresariales cuyo objetivo primordial es la integración sociolaboral de personas en riesgo o situación de exclusión social a través del desempeño de un trabajo en condiciones normales de mercado”*. Entre el 40 y 60% de los trabajadores de éstas están en proceso de inserción y normalmente están promovidas por entidades de iniciativa social sin ánimo de lucro.

Por su parte, Miedes Ugarte (2.002) define las E.I.S. como *“estructuras de producción de bienes y servicios cuyo objeto es la integración laboral de personas provenientes de situación de exclusión social, proporcionando a los trabajadores procesos integrados y personalizados de trabajo remunerado, formación profesional, habituación laboral y social y, en su caso, incorporación al mercado ordinario a través de los contratos vigentes. Son experiencias de transición que generan una autonomía y competitividad en el mercado de trabajo a medio plazo”*.

Para López-Aranguren, las E.I.S., son empresas pues se gestionan y contratan como cualquier empresa y venden sus productos ó servicios en el mercado y de inserción pues se constituyen para contratar a aquellas personas que nadie contrata y que, después de pasar un tiempo de aprendizaje en la empresa, serán contratados como trabajadores más en el mercado de trabajo.

En cuanto a las diversas figuras jurídicas a las que se acogen las E.I.S., cuantitativamente destacan, principalmente, las asociaciones y fundaciones debido a los beneficios fiscales de los que gozan estas dos fórmulas jurídicas, al menor riesgo económico y a la mayor valoración que reciben por parte de la sociedad frente a las cooperativas de trabajo asociado o a las sociedades limitadas. Actualmente, la fórmula jurídica que predomina es la fundación, pero es una realidad transitoria.

Como consecuencia de las diferentes normativas autonómicas en el futuro las fórmulas predominantes de las E.I.S. podrán ser S.L., cooperativa, S.A.L. ó incluso S.A.

A pesar, de lo expuesto anteriormente, es necesario tener en cuenta que estamos viviendo un momento de cambio y todavía hay que esperar para ver como van a afectar las recientes regulaciones autonómicas al desarrollo de las E.I.S.

4.2. Tipologías y sectores de intervención de las E.I.S.

Se pueden distinguir hasta cuatro tipos diferentes de E.I.S.:

- EIS de transición ó puente: han de limitar el tiempo de permanencia de una mayoría de trabajadores, manteniendo un núcleo que genera estabilidad y continuidad. El destino de esa mayoría de trabajadores es el empleo normalizado.
- EIS finalistas: destinan una parte importante de sus puestos de trabajo a ser ocupados permanentemente por personas con especiales dificultades para acceder al empleo ordinario y con pocas perspectivas de poder llegar a hacerlo. Se asemejan a los Centros Especiales de Empleo.
- Empresas de trabajo temporal de inserción: son empresas que ofrecen trabajos temporales por cuenta de terceros a personas en dificultad social.
- Empresas tuteladas: serían aquellas que surgen como iniciativas de creación de empleo para personas en dificultad que tienen a evolucionar hacia empresas normales; son empresas de inserción en su fase inicial pero con el tiempo dejan de serlo.

Por su parte el Proyecto PERSE, realiza la siguiente clasificación:

- aquellas empresas de inserción que aún realizan una actividad principalmente asistencial y formativa. Se consideran empresas de tránsito,
- Aquellas empresas de inserción que combinan la acción social con trabajos productivos. Dependiendo del nivel de empleabilidad de los usuarios para unos la empresa será finalista y para otros de tránsito,
- Aquellas empresas que sólo realizan una actividad productiva, a las cuales se consideran finalistas.

La Comisión Europea estima que los sectores que pueden acoger mejor el desarrollo de las E.I.S. son:

- Los servicios de la vida diaria: servicios a domicilio, cuidado de menores, etc.
- Los servicios que mejoran la calidad de vida: mejora y reparaciones de la vivienda, atención y cuidado de equipamientos públicos, etc.
- Los servicios culturales y de ocio: turismo, desarrollo cultural local, etc.
- Los servicios medioambientales: gestión de residuos, gestión del agua, mantenimiento de parques y jardines.

La principal ayuda que debe prestar la Administración a este tipo de empresas es el suministro de trabajos. En este sentido, la reserva de parte de la contratación pública para realizar trabajos a las E.I.S. es uno de los elementos de confrontación entre empresas privadas y las E. I. S, sin embargo, y de forma creciente, en toda Europa está surgiendo otro tipo de colaboración, la llamada acción social empresarial que consiste en ayudas de empresas a las E.I.S. bajo la forma de subcontratación de obras y servicios, compra de productos producidos por las E.I.S. y donaciones.

4.3. Situación legislativa de las E.I.S. en España

En España no existe una regulación a nivel estatal específica para las E.I.S. aunque sí se han presentado varias propuestas. Según Manuel Pastrana, secretario general de UGT, es necesario que se elabore una nueva ley que regule las E.I.S., ante el “déficit de protección” que presentan sus trabajadores. Según declaraciones, de Pastrana, “no queremos empresas ficticias que hagan de puente, sino un estatuto especial que permita cumplir su función y que haga que no tengan que competir en situación de desventaja con las empresas más grandes”.

Dada la falta de acuerdo a nivel nacional para su aprobación, en todas las Comunidades Autónomas (de ahora en adelante CC.AA.) se han puesto en marcha medidas de apoyo para los colectivos más vulnerables del mercado de trabajo y en varias CC.AA. se regula de forma específica la modalidad empresarial que representa la E.I.S. En aquellas autonomías con legislación específica, las E.I.S.,

deber ser sociedades mercantiles ó cooperativas promovidas por entidades públicas ó sin ánimo de lucro.

El III Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2.005-2.006, propone en relación al acceso al empleo, la promoción de la regulación legal de las Empresas de Inserción, y de la regulación de las unidades de apoyo a la actividad profesional, en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los centros especiales de empleo.

A continuación pasaremos a realizar un breve análisis de cual es la situación al respecto, realizando, en un primer momento, un somero estudio de la situación a nivel nacional para concluir con la situación a nivel de tres CC.AA.: Andalucía, Cataluña y País Vasco.

A nivel estatal podemos decir que desde 1.998 (coincidiendo con el primer gobierno del Partido Popular) se viene intentando instaurar, a nivel político, un marco normativo que regule la inserción sociolaboral de las personas con graves dificultades sociales. Tras numerosos borradores, se finalizó la legislatura sin que se hubiera presentado la proposición de ley aunque las negociaciones no fueron del todo en vano ya que, a partir de las mismas, se aprobó **la Directriz 9 del PAE-2000 sobre “Programa de Fomento del Empleo para Trabajadores que se encuentren en situación de exclusión social ó en grave riesgo de exclusión”**. Los colectivos beneficiarios de este programa son: perceptores de salario de inserción, jóvenes en riesgo de exclusión social, personas con problemas de drogadicción en proceso de rehabilitación y reclusos en régimen abierto y exreclusos. Esta medida pretende bonificar a las empresas que contraten a personas que formen parte de estos colectivos con reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social del 65%. Esta medida podemos decir que es insuficiente, ya que actúa más como un incentivo para las empresas sin tener en cuenta otros problemas de mayor envergadura como la adaptación de estas personas a sus puestos de trabajo.

En Andalucía, la Ley de Sociedades Cooperativas Andaluzas (Ley 2/1999 de 31 de marzo) en el punto XI de la exposición de motivos diferencia entre dos tipos de cooperativas de trabajo asociado: las de integración social (destinadas principalmente a facilitar el acceso al mercado laboral de personas con algún tipo de

discapacidad) y las de interés social (cuya finalidad es la de promover e integrar a colectivos en situación de exclusión social).

Igualmente mencionar **el Decreto 85/2003 de 1 de abril por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía**, Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, núm. 79.

Como experiencias podemos hacer mención, además de otras, a la Asociación de Empresas de Inserción de Andalucía (Elda), constituida en Antequera (Málaga) en 1.998, así como a la Fundación Granada por la Solidaridad y el Empleo, constituida en 1.999, la cual centra su actividad en la recogida de ropa y papel y su posterior manipulación y venta.

En **Cataluña**, el **Decreto 228/95 de julio** que regula el Programa Interdepartamental de la Renta Mínima de Inserción y la **Orden de 20 de febrero de 1.996** son las bases sobre las que se desarrolla este tipo de actividad al establecer la primera en su art. 15 que será el Departament de Treball el encargado de organizar las acciones de orientación y motivación profesional, las acciones formativas y los programas de inserción laboral, todo ello mediante convenio, entre otras entidades, con “empresas colaboradoras” entendiéndose por éstas aquellas que estén constituidas legalmente e incluida en el censo de empresas y entidades colaboradoras del Departament de Treball, y que lleven a cabo un proyecto de inserción laboral con personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos. La mencionada Orden, establece así mismo, que en los estatutos de las “empresas colaboradoras” figure como objeto social el de insertar laboralmente a personas en riesgo de exclusión pudiendo alcanzar éstos hasta el 50% del total de la plantilla. El carácter de esta norma es más amplio que el comentado anteriormente para el caso estatal ya que contempla acciones de apoyo a la contratación salarial, medidas de acompañamiento laboral, asesoramiento y formación complementaria a cargo del trabajador. Cataluña, regula las empresas de inserción mediante la **Ley 27/2002, de 20 de diciembre, de Medidas Legislativas para Regular las Empresas de Inserción Laboral**. (DOGC, 3 de enero de 2.003).

Como experiencias de E.I.S. en esta Comunidad Autónoma mencionar: AERESS (Asociación Española de Recuperadores de Economía Social Solidaria), la cual se constituye en enero de 1.994 y surge de una plataforma anterior llamada

“Amantes de la Basura” y por otro lado a ACCERESS (Asociació Catalana de Recuperadors de l’Economia Social Solidaria), creada en 1.995 por varias empresas catalanas especializadas en el ámbito de la recogida, recuperación y reciclaje de residuos.

En *El País Vasco*, destacar como normativa el **Decreto 305/2000 de 26 de diciembre**, por el que se regula la calificación de las empresas de inserción, se establece el procedimiento de acceso a las mismas y se crea el registro de empresas de inserción (BOPV, 2 de febrero de 2.001). Dicho Decreto se fundamenta en la **Ley autonómica 12/1998 de 22 de mayo contra la Exclusión Social** en el que se establece acompañamiento y coordinación entre los Servicios Sociales, los de Empleo y las propias empresas para localizar la ubicación más idónea a cada persona. Igualmente establece que el mínimo de trabajadores en inserción será del 40% y el máximo del 75% obligando a las E.I.S. a reinvertir sus beneficios en su objetivo de inserción.

Mencionar, igualmente el **Decreto 1992/2002 de 30 de julio**, por el que se articula el programa AUZOLAN, para la inserción laboral de las personas en situación ó riesgo de exclusión social (BOPV, 13 de septiembre) así como la **Orden de 11 de diciembre de 2.002**, por la que se regulan las ayudas para la creación y el sostenimiento de las empresas de inserción.

Como experiencias que se vienen desarrollando en esta CC.AA., mencionar: Meaux Bidasoa, Elkar Lan Promoción de la Economía Social, S.L. y Servicios Técnicos de Rehabilitación y Acondicionamiento, S.L.L. centrandó esta última su actividad en la rehabilitación interna de viviendas.

V-. CONCLUSIONES

En conclusión, las E.I.S. sobreviven en una situación de ilegalidad. Ante la falta de regulación normativa, su relación con las administraciones es difícil en el sentido que han de trabajar con normativas y programas que no se ajustan adecuadamente a la misión de las E.I.S. Con independencia de ello, las E.I.S., ocuparán en los próximos años un papel destacado en las políticas de lucha contra la exclusión social.

La participación y el compromiso de cada persona son claves en este itinerario, que no es lineal “orientación, formación y empleo”, sino que adopta un carácter flexible y dinámico, de acuerdo a las características de cada persona.

El reto para la política de empleo y para las organizaciones que trabajan en pro de la inserción social es como hacer frente a la falta de empleabilidad que sufren muchas personas lo cual no se soluciona, solamente, con las viejas recetas de la formación profesional.

Para el desarrollo de estos procesos se utilizan una serie de instrumentos y técnicas que parten de una combinación de metodologías cualitativas y cuantitativas: técnicas de investigación social para la obtención de datos acerca de una determinada realidad, técnicas de recogida de datos tales como entrevistas, cuestionarios, encuestas, grupos de discusión, etc.

En los itinerarios personalizados de inserción se han de trabajar elementos de carácter personal, actitudes, competencias personales, competencias profesionales, elementos objetivos, elementos sociales y elementos laborales.

Los programas de inserción socio-laboral deben pretender facilitar respuestas integradas sobre la base del acompañamiento como eje transversal, pero facilitando paralelamente elementos de autonomía a las personas de forma que estas puedan romper una espiral de dependencia y recobrar así la autonomía que les permita una integración social plena.

BIBLIOGRAFÍA

- AYUNTAMIENTO DE CIUDAD REAL: Proyecto Integra: Itinerarios de inserción laboral a través de servicios de atención a las personas.
- CABRERA CABRERA, Pedro José. La acción social con personas sin hogar en España. Colección de Estudios de Cáritas Española Fundación Foessa. 2.000.
- CÁRITAS ESPAÑOLA. Material campaña sensibilización personas sin hogar. 2.002.
- CÁRITAS DIOCESANA DE GRANADA. Cuaderno de formación II. Hermanos Sin Hogar.

- C.E.S. (CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL). Memoria socio-económico y laboral (2.005).
- Curso de creación de empresas del IMFE. 2.006
- Constitución Española 1.978.
- Diario El País de 11/04/06.
- FERNÁNDEZ GUILLÉN, V., CARRASCO F., AGOST, R., I GRAU R. Jornadas de Foment de la Investigación. “La Orientación Socio-Laboral en el itinerario de inserción realizado por Caritas”.
- PANTALLA CARBONELL Jordi, Guías Temáticas. Recursos: Empresas de Inserción Mayo 2005. Publicado en CanalSolidario.org
- PIQUERAS GÓMEZ, Rafael y RODRÍGUEZ MOREJÓN, Alberto. “Modelo de orientación profesional centrado en las soluciones”. Intervención Psicosocial. Vol. 6 Nº3. 1.997.
- RODRÍGUEZ FOLGAR, Guillermo. “Las empresas de inserción en España”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Nº 46.
- SÁNCHEZ DE LA CAMPA GALÁN, Cristina. Formación técnica básica en orientación profesional para el empleo de Cáritas Regional de Andalucía.
- TREBIÑO Joserra. La inserción social de los excluidos, un gran reto para todos. La opinión, Diócesis de San Sebastián.
- VIDAL, Isabel. “La importancia de los derechos de propiedad en la cultura empresarial de las empresas de inserción social por el trabajo en España”. Universidad de Barcelona. Edit. Cies.
- VIDAL, Isabel y CLAVER Nuria: Las empresas de inserción social por el Trabajo en España. “Síntesis del Proyecto PERSE” junio 2004.

www.lafactoriaweb.com/articulos/lorca17:

www.cai.es/obrasocial/paginas/paginafinal.asp?idNodo=3460:

www.cai.es/obrasocial/paginas/paginafinal.asp?idNodo=3460

www.ciade.org/docs/informe_3er_sector.pdf

www.cear.es/upload/ItInsercion.pdf

www.accem.es/programas/inslaboral.htm

DATOS SOBRE LOS AUTORES:

- **AYALA SERRANO, M^a del Rosario.** Diplomada en Trabajo Social. Licenciada en Antropología Social y Cultural por la Universidad de Granada. Empresa para la que trabaja: Fundación Casas Diocesanas de Acogida. Cáritas. España.
- **CANÓN RAMÍREZ, Javier.** Licenciado en Derecho por la Universidad de Granada. Curso de postgrado en la Escuela de Prácticas Jurídicas de Granada. Empresa para la que trabaja: Excma. Diputación de Granada. Centro de Estudios Municipales y Cooperación Internacional (C.E.M.C.I.). España.
- **PEÑA GARCÍA, Roberto.** Diplomado en Trabajo Social por la Universidad de Granada. Empresa para la que trabaja: Cáritas Diocesana de Granada. España.
- **SÁNCHEZ MARTÍNEZ, J. Carmen María.** Diplomada en Trabajo Social por la Universidad de Granada. Voluntaria Fundación Casas Diocesanas de Acogida. Cáritas. España.