



11

julio 08

#### » Editorial

Orientación e inserción  
laboral

#### » Monográfico

Orientación e inserción  
laboral  
Formación basada en el  
trabajo  
Itinerarios de inserción  
sociolaboral

#### » Firmas

La necesidad de la  
orientación  
Competencia narrativa  
Diseño de un programa  
de orientación

#### » Opinión

La orientación  
profesional en UGT  
Andalucía  
Orientación profesional

#### » Observatorio

Eures  
Euroguidance  
Centro Nacional de  
recursos de Orientación  
Profesional

#### » Experiencias

Programas de  
orientación para el trabajo  
La UGT en orientación  
profesional

#### » Publicaciones

#### » Y además

Servicio de Orientación  
de IFES Baleares

## # Itinerarios de inserción sociolaboral

Por **Salvà Mut**, Prof. Titular de Pedagogía Laboral. Dpto. de Pedagogía Aplicada y Psicología de la Educación. Universitat Illes Balears



El concepto de itinerario de inserción sociolaboral aparece como respuesta a las dificultades para la inserción sociolaboral de las personas y colectivos en exclusión y en riesgo de exclusión. Es una metodología de trabajo que se basa en la individualización, el acompañamiento y la ayuda y el compromiso de las partes. En este artículo se parte de una revisión de los conceptos y políticas que fundamentan el concepto de itinerario de inserción sociolaboral. A continuación se profundiza en dicho concepto y se presentan sus principales aplicaciones y desarrollos.



### ■ Inserción sociolaboral

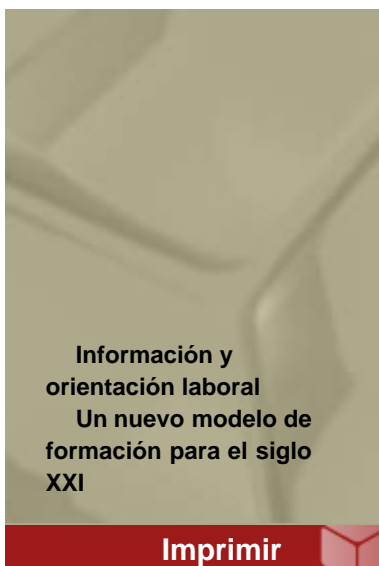
#### Inserción sociolaboral y colectivos en exclusión y en riesgo de exclusión

La inserción sociolaboral como objeto de actuación y de reflexión surge como respuesta a las elevadas tasas de desempleo y a la precarización del empleo que se dieron desde mediados de los años 70 en los principales países industrializados.



El concepto de inserción sociolaboral se utilizó en un primer momento en referencia a la población joven. Tiene su origen en el informe Schwartz (Schwartz, 1985), que considera la inserción laboral de los jóvenes como parte de un proceso más amplio de transición a la vida adulta que se da en unas condiciones históricas y sociales determinadas.

Posteriormente se ha utilizado de forma más generalizada con relación a los colectivos de jóvenes y adultos en situación de exclusión o de vulnerabilidad social. El uso del concepto *inserción sociolaboral* deriva de considerar estas situaciones como producto de una doble exclusión o debilidad social y laboral. Con relación a estas dos dimensiones y con su interrelación se diferencian las tres zonas de la cohesión social (Castel, 1995): integración social, vulnerabilidad social y exclusión social.



## Valor en el mercado de trabajo



Imágen: Adaptado de Aguilar, Laparra, Gaviria (1996, 637).

El que un individuo o grupo esté en el área de integración, de vulnerabilidad o de exclusión social depende fundamentalmente de su relación con el empleo y de sus lazos sociales: solidaridad familiar en sentido amplio y sistemas de protección social (Euvrard y otros, 1991, citado en Laparra, Aguilar, Gaviria, 1996, 637). El hecho de que la inestabilidad y la precariedad en el empleo hayan pasado de excepción a norma, junto con el papel central del trabajo (estable y no precario) como elemento de integración social, suponen un incremento de las personas que están fuera de la que podríamos denominar *zona o área de la inclusión o de la integración*. Estas personas pasan a incrementar la llamada *zona de vulnerabilidad*, que se caracteriza por la precariedad y la fragilidad tanto con relación al empleo como con los apoyos relacionales (Castel, 1995; García Roca, 1996), y se está convirtiendo en la zona de organización de la cohesión social ascendente en detrimento de la de integración social. Es importante como tal, pero también por su papel intermedio entre la zona de integración y la de exclusión, que incluye las personas más desfavorecidas tanto desde la perspectiva de los ingresos económicos como de los apoyos relacionales y sociales (Castel, 1995, 29).

El concepto de *exclusión social* es complejo y multidimensional, y hace referencia a la falta de acceso al empleo, a la salud, a la educación, a los sistemas de protección social, al dinero, a las relaciones sociales frente al concepto tradicional de pobreza entendida sólo como insuficiencia de ingresos (Aguilar, Laparra, Gaviria, 1996, 636).

Desde la perspectiva del empleo, los colectivos más afectados por los procesos de exclusión social son (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001, 9):

- a) Las personas con empleos marginales o irregulares (inestabilidad y escasa remuneración agravada en muchos casos por la dimensión de las familias).
- b) Las personas en situación de desempleo de larga duración que no cobran prestación por desempleo.

En ambos casos las personas más afectadas son sobre todo las que presentan mayores déficits formativos.

El análisis nos lleva a concluir que los denominados *colectivos en exclusión* o en *riesgo de exclusión* forman un grupo amplio, heterogéneo y creciente de personas que tienen como elemento común presentar una serie de características que dificultan su acceso a un empleo que les permita acceder a los bienes y servicios que hacen posible llevar una vida digna. Las dificultades para encontrar empleo dependen, pues, de la oferta de empleos con las características citadas y de que haya otros sujetos con características que los hagan más deseables (formación, imagen personal, experiencia profesional, etc.) que compitan por los mismos puestos de trabajo. El aumento generalizado del nivel de formación y el incremento progresivo de la brecha formativa y laboral entre las personas que han obtenido buenos resultados en el sistema educativo y las que lo han abandonado de manera prematura, reflejan una fuerte relación entre exclusión y riesgo de exclusión y bajo nivel educativo.

La literatura sobre el tema abunda en los intentos de caracterizar y establecer categorías con relación a las personas con mayores dificultades para acceder al empleo. Una primera clasificación distingue entre las personas cuyas dificultades se deben a discapacidades físicas, psíquicas y/o sensoriales y las que presentan lo que algunos han venido a denominar *discapacidad social*. Vidal (1997) se refiere

Escoger modo de visualización

Estándares

PorQual

a éstos como un nuevo grupo de excluidos surgido a partir de la crisis del empleo iniciada en los años 70 en los países de la OCDE. Defourny, Favreau y Laville (1997, 19-20) consideran que su especificidad reside en una cierta minusvalía socioprofesional que los sitúa por debajo del «umbral de empleabilidad».

A este análisis hay que añadir el de la situación específica de la población inmigrante. Aunque las condiciones de trabajo son muy variadas, «diversos estudios han puesto de relieve que muchas de estas personas ocupan empleos de baja calidad, trabajos calificables como precarios, penosos y peligrosos». También tienen una tasa de temporalidad más elevada y empleos «que exigen una alta movilidad geográfica, tienen horarios atípicos (?) con mucha más frecuencia que los españoles y sufren una mayor siniestralidad laboral» (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007, 234).

Aunque las repercusiones sobre las personas son también heterogéneas, se está dando un aumento de problemas de salud física y mental y de las problemáticas sociales asociadas. Pérez Escoda (1996, 33) señala las siguientes con relación al desempleo de larga duración: pérdida de la identidad personal; pérdida del estatus social y económico; desestructuración temporal; conflictos familiares; deterioro de la salud mental (disminución de la autoconfianza, baja moral, pérdida de la autoestima, pesimismo, ansiedad, fracaso, inseguridad, angustia, indefensión y depresión); riesgo de empeoramiento de la salud física (dolores de cabeza, alteraciones del sueño, cambio de peso, vértigos, mareo...); cambios en los hábitos de conducta (aislamiento social, aumento del consumo de tabaco, alcohol, drogas...); falta de información sobre oportunidades de trabajo y empleo; desfase de las cualificaciones y obsolescencia profesional.

## ■ Políticas y estrategias

---

### **Políticas y estrategias paa la inserción sociolaboral de los colectivos en exclusión y en riesgo de exclusión.**

El discurso de las principales instituciones económicas y políticas sobre las causas de la crisis del empleo (precarización y desempleo) apuntaba como causa fundamental la incapacidad de adaptación al cambio, provocada por la inadecuación de las cualificaciones y la insuficiencia de la formación de los trabajadores:

- «La aparición de un paro a gran escala en Europa, en Canadá y en Australia, y la proliferación de puestos de trabajo mediocres así como el paro en Estados Unidos tienen, por tanto, una misma y única causa profunda: la incapacidad para adaptarse de forma satisfactoria al cambio. Las cualificaciones en materia de dirección de empresas así como el nivel de estudios y de formación no han sido capaces de progresar con suficiente rapidez para responder a las exigencias de una economía tecnológicamente más avanzada. Las empresas no han intensificado suficientemente la productividad de sus actividades y los trabajadores no han recibido una formación suficiente» (OCDE, 1994, 30).

Aunque la evolución de esta situación ha mostrado la parcialidad de la interpretación, este discurso tuvo y tiene todavía una enorme influencia en las políticas educativas y de empleo. En el ámbito educativo se produce un replanteamiento global de las relaciones entre escuela y trabajo que lleva al alargamiento de la escolaridad obligatoria, a un mayor protagonismo de la formación profesional, a la creación y desarrollo de un ámbito específico de formación para el empleo, a un rol creciente de las formaciones fuera de la escuela con la implicación de un mayor número de actores y a una atención específica a la población joven que ha abandonado la escuela de manera prematura y, en general, a colectivos con bajo nivel educativo.



En el ámbito de las políticas de empleo surgen las políticas activas. Se inician en la década de los setenta en los países del norte de Europa «destinadas a conseguir que aquellos que ya estaban en el mercado, o se encontraban temporalmente en desempleo, pudieran adaptarse de forma ágil a las

necesidades del nuevo contexto económico (mediante medidas formativas)» (Pérez, 2006, 83). El uso más generalizado del concepto de políticas activas es en contraposición al de políticas pasivas: las políticas pasivas procuran prestaciones económicas a las personas desempleadas, mientras que las políticas activas tienen como objetivo mejorar su «empleabilidad» dando un papel central a la formación.

El alargamiento de los períodos de desempleo y su cronificación en determinados colectivos condujo a una focalización de las políticas activas de empleo en ellos. Esta situación desencadenó debates de gran calado y cambios en profundidad de los programas asistenciales, en los que las relaciones entre ayudas o prestaciones sociales y empleo pasaron a tener un papel central.

La reforma de los programas asistenciales estuvo influida por el concepto de *workfare* («obligación» de trabajar para obtener prestaciones) impulsado principalmente desde los Estados Unidos en la época de Ronald Reagan y en Gran Bretaña por Margaret Thatcher. En la década de los 90 se pasó del *workfare* al *welfare for work* o *welfare to work* debido al escaso éxito del *workfare* y a los cambios en la política estadounidense.



El objetivo del *welfare for work* o *welfare to work* es «orientar la asistencia social, el periodo en el que se percibe una prestación, hacia una futura incorporación al mercado de trabajo. Se plantea reforzar los programas de formación y de ayuda a las personas que viven de la asistencia social, limitar el periodo de percepción a dos años y asegurar una oportunidad de empleo público en programas comunitarios a aquellas personas que al cabo de los dos años no hayan conseguido un empleo por sí mismas» (Laparra, Aguilar, Gaviria, 1996, 646).

En el marco de esta concepción se desarrolla, a partir de la década de los noventa, en el contexto de los programas específicos de lucha contra la pobreza y la exclusión y de lucha contra el paro de larga duración, la perspectiva de la inserción por la actividad económica o de inserción por lo económico «cuya finalidad es la inserción de los más desposeídos en el mercado de trabajo» (Abou, sf, 3). Este tipo de medidas evidencian las limitaciones de una perspectiva que pretende favorecer la inserción de los excluidos en el marco de una lógica de mercado, y su novedad reside en la articulación entre lo económico y lo social (implica en muchas ocasiones un tratamiento previo de los problemas personales y sociales y un acompañamiento intenso para el mantenimiento del empleo), y en la introducción de nuevas ideas y métodos de trabajo innovadores. Las acciones derivan principalmente de lo microeconómico y lo microsociológico, y se desarrollan en dos vertientes: primacía de la empresa (mediante la creación de actividades económicas o el esfuerzo de formación y adaptación de los asalariados a las necesidades de la empresa) y articulación con las políticas de desarrollo local (Abou, sf, 6).

A estos conceptos y desarrollos hay que añadir el de *making work pay* o *in work benefits*, cuyo objetivo es «favorecer el acceso al empleo elevando el nivel retributivo de los bajos salarios» para conseguir que la inserción laboral sea «una opción atractiva o rentable tanto para los perceptores de rentas mínimas como para las personas inactivas» (Zalakain, 2006, 61-2). Es el resultado de constatar la difícil ubicación en un mercado de trabajo fuertemente dualizado de los colectivos en exclusión y en riesgo de exclusión.

Las políticas se han traducido en un volumen creciente de programas, recursos y proyectos específicos dirigidos de forma exclusiva o prioritaria a los colectivos con mayores dificultades con relación al empleo. Las actuaciones se han realizado en dos perspectivas: sobre la oferta y sobre la demanda. Las primeras se centran en la mejora de la empleabilidad de las personas a través de la formación y la información y orientación para el empleo. Las segundas actúan sobre la demanda de mano de obra mediante la creación de puestos de trabajo, ayudas a la contratación y otras medidas de acción positiva para favorecer el empleo de los colectivos con mayores dificultades.

Hay una tendencia creciente a plantearlas de forma integrada. La experiencia acumulada y la investigación sobre las políticas de formación y empleo han puesto de manifiesto que los mejores resultados se obtienen en las actuaciones que integran diversas estrategias. Uno de los casos más paradigmáticos es el de las medidas de formación que se han mostrado inoperantes cuando se han

planteado de forma aislada pero, en cambio, resultan clave cuando se dan de forma integrada con otras estrategias (Abou, sf., PA Cambridge Consultants, 1992; Meager, 1998; Salvá, 1997; Schwartz, 1994). A ello hay que añadir, sobre todo en los casos de colectivos con mayores dificultades, la necesidad de integrar actuaciones y estrategias sociales más amplias. De aquí surge el concepto de *itinerario de inserción sociolaboral*.

## ■ Itinerarios

---

### Itinerarios de inserción sociolaboral: concepto, usos y desarrollos

El itinerario de inserción sociolaboral es una metodología de trabajo que se utiliza en proyectos innovadores en el ámbito de la inserción sociolaboral con personas y colectivos en situación de exclusión y riesgo de exclusión. Se trata, en la mayoría de casos, de proyectos que parten de la iniciativa social, que cuentan con financiación europea y que se desarrollan principalmente a partir de la década de los años 90.



C. Guerrero (2005, 8) habla de los itinerarios de inserción sociolaboral como una estrategia específica de intervención que «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. 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».

Destaca también el carácter de proceso individualizado, que implica una serie de fases y el uso de recursos y procedimientos diversos.

Entre los esfuerzos de desarrollo conceptual y metodológico de los itinerarios de inserción sociolaboral en España, destacan el de la Fundación Tomillo (Ceniceros, Oteo, 2003) y el de la Fundación Pere Tarrés (2007). Se trata de aportaciones de gran interés para la teoría y la práctica relacionada de los itinerarios de inserción sociolaboral.

De los desarrollos realizados por la Fundación Tomillo, considero de especial interés el hincapié en los aspectos procesuales y de desarrollo personal y en su carácter pedagógico. ([Ver PDF](#))

Con respecto a los requisitos para la realización de itinerarios, destaca la diversidad de duraciones de los itinerarios y las dificultades que ello supone para realizar los recursos, y la necesidad de integrar los recursos y acciones en los que puede participar la persona. Con relación a éstos plantea dos vías: la de los que denomina *centros integrados para el empleo*, donde se desarrolla de forma integrada una amplia variedad de acciones, y la creación y coordinación de «redes de recursos por zonas geográficas y/o urbanas que favorezcan la integración de todos los recursos existentes en esas zonas, sean procedentes de la Administración pública o de la iniciativa privada» (p. 88-89).

Se establece una tipología de intervención sociolaboral en la que se diferencian tres niveles, que van desde una intervención «más social que laboral», a un segundo nivel donde lo social y lo laboral tienen una importancia similar, y un tercer nivel donde lo central es lo laboral. Y se resaltan como conceptos básicos de la intervención el apoyo, el acompañamiento y la facilitación:

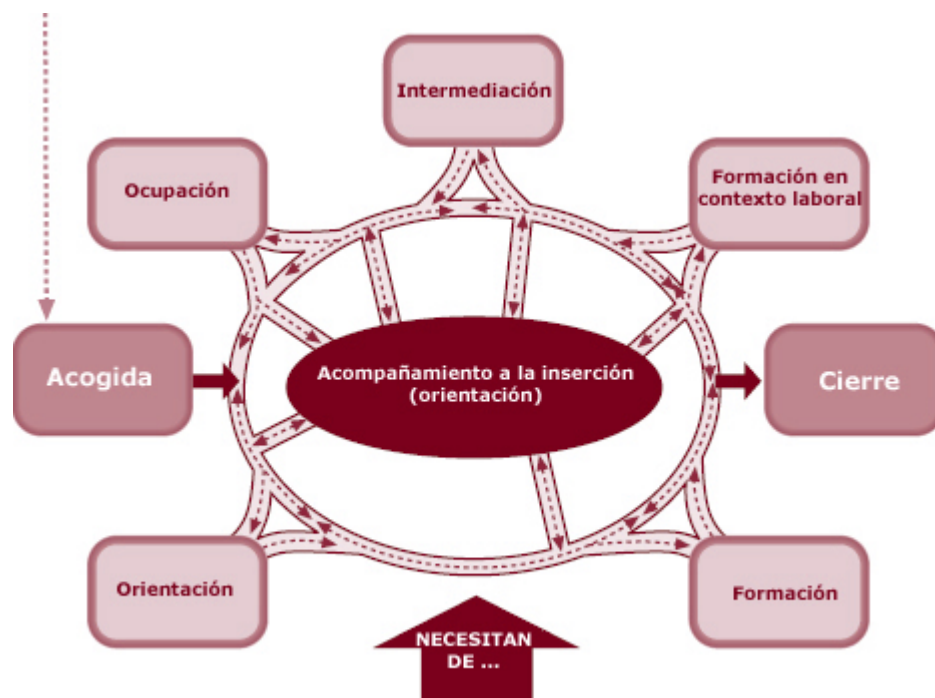
«- Apoyar a las personas en la realización de su propio proyecto de promoción personal y social a través de su acceso al empleo.

- Acompañar a las personas en la construcción de su itinerario con el fin de que elaboren su propio plan de inserción sociolaboral. Para ello necesitamos facilitar todos los recursos posibles que sean

provechosos para el desarrollo de ese plan» (p. 101).

En el proyecto de la Fundación Pere Tarrés sobre calidad de acompañamiento a la inserción laboral se definen, a partir del consenso con las entidades participantes, las fases y procesos clave que se utilizan en los proyectos, programas y acciones que funcionan mediante itinerarios. Las fases son las siguientes: acogida, orientación, formación, formación en contexto laboral, intermediación, ocupación y cierre. ([Ver PDF](#))

Además de consensuar las definiciones para cada fase, se establece un sistema global de procesos clave que permite ver de forma gráfica el modelo que se propone.



Reproducido de *Fundació Pere Tarrés* (2007, 25)

Tal como se refleja en la figura, y coincidiendo con la propuesta de la Fundación Tomillo, el proceso central es el de orientación como acompañamiento a la inserción. A partir de la acogida y, en función de las necesidades de cada persona y de los recursos disponibles, el itinerario, se construye mediante la articulación de las fases más adecuadas en cada situación.

La figura que sigue representa el itinerario integral de inserción sociolaboral para jóvenes que se realiza en el Centro de Formación Ocupacional Jovent (Palma de Mallorca), especializado en la formación y la inserción sociolaboral para jóvenes que han abandonado la escuela de manera prematura. En ella se pueden observar los procesos y los contenidos fundamentales del itinerario.

Itinerario integral de inserción sociolaboral para jóvenes (CFO Jovent) ([Ver PDF](#))

En la normativa española más reciente sobre formación y empleo, el concepto de itinerario aparece ligado a la inserción sociolaboral de los colectivos con mayores dificultades, pero aparece también, por primera vez, como un concepto de utilidad con relación a la población desempleada en general (se habla de *itinerario individualizado de inserción laboral* para prevenir el desempleo de larga duración) y asociado a la formación de los trabajadores en general (itinerario formativo). ([Ver PDF](#))

La ampliación del uso del concepto de *itinerario* y su adopción como metodología de actuación por parte de los servicios públicos de empleo y, en su caso, por los servicios sociales, abre nuevas oportunidades y nuevos retos al desarrollo de los itinerarios de inserción sociolaboral.

Con relación a otras prácticas dirigidas a la inserción laboral y sociolaboral que son, sobre todo, de consumo de ofertas, el concepto de *itinerario* pone al sujeto en el centro. A partir de su situación particular, y mediante un proceso de acompañamiento y ayuda, se construye y acuerda un itinerario que le permitirá ir avanzando en su proceso de inserción sociolaboral.

La construcción de un itinerario no puede entenderse solamente desde la perspectiva de los recursos que puede ofrecer la entidad de acogida. En algunos casos será suficiente, pero en otros los recursos externos serán los más adecuados. La calidad del avance en el proceso de inserción sociolaboral y el paso a una situación de integración (ver figura ap. 1) dependerán, pues, en gran parte, de la calidad

de los recursos disponibles para la construcción de los itinerarios y de la capacidad de trabajar en red. En este camino es fundamental la creación de espacios de intercambio y de reflexión que permitan la revisión y mejora continua de los procesos.

La urgente, y confiamos que inminente, implementación de las reformas del sistema de formación y empleo es una buena ocasión para poner los recursos administrativos y financieros al servicio de la innovación y de la mejora en el ámbito de la formación y el empleo de la población en general y de los colectivos en exclusión y en riesgo de exclusión en particular.

- Abou, G. (coord.) (sf, pos. 1994 ó 1995). «L'insertion par l'économique dans le cadre de Pauvreté 3». En VV.AA. *Pauvreté 3. Poverty 3. Les leçons du Programme Pauvreté 3*. Bruselas: Commission Européenne DG V/E/2. pp. 3-10.
- Castel, R. (1995). «De la exclusión como estado a la vulnerabilidad como proceso». En Archipiélago, 21. P. 27-36.
- Ceniceros, J.C.; Oteo, E. (Fundación Tomillo) (2003). *Orientación sociolaboral basada en itinerarios. Una propuesta metodológica para la intervención con personas en riesgo de exclusión*. Madrid: Fundación Tomillo. Fundación Luis Vives. Unión Europea. Fondo Social Europeo.
- Consejo Económico y Social (2007). *Memoria 2006*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Consejo Económico y Social (2008). «La transición educativo-formativa e inserción laboral de los jóvenes en España». *Cauces*, invierno 2008, 28-47.
- Defourny, J.; Favreau, L.; Laville, J.L. (1997). «Introducción a un balance internacional». En Defourny, J.; Favreau, L.; Laville, J.L. (dtors.). *Inserción y nueva economía social. Un balance internacional*. Valencia: CIRIEC.
- Fundació Pere Tarrés (2007). *InserQual. Protocol de qualitat. Qualitat en l'acompanyament sociolaboral. Aplicació d'una metodologia de qualitat instrumental*. Fundación Luis Vives. U. Ramon Llull. Fundació Un sol mon. Caixa Catalunya. Unión Europea. Fondo Social Europeo. Doc. Fotoc.
- García Roca, J. (1996). «La inserción: horizonte de las políticas sociales». En Rev. Claves de Educación Social, 2, 29-35.
- Laparra, M.; Aguilar, M.; Gaviria, M. (1996). «Inserción por la actividad económica: un nuevo horizonte para los servicios sociales». En M.C. Alemán y J. Garcés (comp.): *Administración social: servicios de bienestar social*. Madrid: Siglo XXI, p. 633-680.
- Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción (BOE, 14.12.2007).
- Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (BOE, 17.12.2003).
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (BOE, 20.06.2002).
- Meager, N. (1998). «Évaluation des mesures de politique active de l'emploi en faveur des chômeurs de longue durée». En *Inform MISEP*, 62, 38-47.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2001). *Anexo I. Diagnóstico sobre la situación de la exclusión social en España*. Doc. Fotoc.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2007). *Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2007-2010*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- OCDE. Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (1994). *Estudio de la OCDE sobre el empleo. Hechos. Análisis. Estrategias. El empleo bajo el prisma de la OCDE, 1950-1995*. Paris: OCDE.
- PA Cambridge Economic Consultants (1992). *El programa ERGO. Primera fase. Informe final*. Bruselas: Comisión de las Comunidades Europeas. Dirección General de Empleo, Relaciones Industriales y Asuntos Sociales.
- Pérez Escoda, N. (1996). *Programa de formació per a la inserció laboral*. Barcelona: CEAC, SA.
- Pérez, B. (2006). «Rentas mínimas y políticas de activación». En Zubero, I. (coord.). Empleo e inclusión. Monográfico *Documentación Social. Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada*, octubre-diciembre. Madrid: Cáritas Española. P. 77-92.
- Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo (BOE, 11.04.2007).
- Salvá, F. (1997). «Noves perspectives en la formació per a la inserció laboral de persones adultes amb dificultats especials». En *Educació Social. Revista d'Intervenció Socioeducativa*, 6, 93-106.
- Salvà, F.; Oliver, M.; Calvo, A. (2006). «Proyectos innovadores para jóvenes con bajo nivel educativo». En *Revista Europea de Formación Profesional*, 38, 2006/2, 53-70.
- Salvà, F.; Pons, C.; Morell, A. (2000). *Proyectos de inserción sociolaboral y economía social*.

*Descripción, análisis y propuestas para la intervención.* Madrid: Popular.

- Schwartz, B. (1985). *La inserció social i professional dels joves.* Informe Schwartz. Barcelona: Diputació de Barcelona.
- Schwartz, B. (1994). *Moderniser sans exclure.* Paris: La Découverte.
- Vidal, I. (coord.) (1997). *Inserción social por el trabajo. Una visión internacional.* Barcelona: CIES. Centro de Iniciativas de la Economía Social.
- Zalakain, J. (2006). Trabajo, trabajadores pobres e inserción social. En Zubero, I. (coord.). Empleo e inclusión. Monográfico *Documentación Social. Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada*, octubre-diciembre. Madrid: Cáritas Española. P. 45-76.

## Referencias

- Guerrero, C. (2005). «Itinerarios de inserción sociolaboral: una propuesta metodológica para personas en riesgo de exclusión social». En Revista *REDSI - Red Social Interactiva*, 6, enero 2005. <http://redsirevista.cebs-es.org>



**Itinerario de inserción sociolaboral:** «enfoque de la orientación sociolaboral centrado en la persona que permite construir un proceso, con carácter pedagógico y encaminado a un cambio de una situación actual a otra deseada»

• **El itinerario es parte de un proceso** emprendido previamente por la persona y, como tal, su verdadero fin está en el propio proceso en sí y no en su resultado —si la persona ha encontrado un puesto de trabajo, por ejemplo—. Esto significa, entre otras cosas, que:

1. la persona ha adquirido cuotas de mayor autonomía para desenvolverse en el ámbito laboral y/o social;
2. la persona se responsabiliza de los compromisos que adquiere a lo largo de todo el proceso (hecho probablemente generalizable a otros ámbitos).

• **El itinerario tiene un carácter pedagógico en sí mismo.** Este carácter atiende a que como proceso, y durante el mismo, la persona incorpora conocimientos, procedimientos, valores y habilidades útiles para desenvolverse en la vida y relacionarse con el entorno y consigo mismo. Algunos de ellos:

1. la persona adquiere conocimientos y habilidades que le ayudan a situarse en medio de la complejidad sin ansiedad;
2. la persona descubre posibilidades y capacidades que tiene; la persona participa en igualdad de condiciones con el resto de sus conciudadanos;
3. la persona se percibe fortalecida para afrontar con solvencia su propia vulnerabilidad...

• **El itinerario supone un cambio.** Como todo cambio, ya lo veremos más adelante, supone resolver a lo largo de todo el itinerario una serie de dificultades. Cambio en varios sentidos:

1. mejora de sus competencias para afrontar sus expectativas;
2. en la percepción que tienen de sí mismas (autoconcepto); y
3. en la valoración que se hacen de sí mismas (autoestima).

## Fases del itinerario de inserción laboral y definiciones consensuadas para cada fase

**ACOGIDA:** momento en el que se inicia la llegada de la persona a la entidad y, si es el caso, finaliza con un diagnóstico de ocupabilidad que se concreta en una propuesta de plan de trabajo consensuada entre el técnico/a y el usuario/a.

**ORIENTACIÓN:** la orientación profesional es un proceso de acompañamiento que un profesional (orientador/a) realiza conjuntamente con el usuario/a con la finalidad de que éste pueda identificar y potenciar sus competencias personales y profesionales y llegue a construir su proyecto personal y profesional para mejorar su ocupabilidad, en un proceso de revisión continua.

**FORMACIÓN:** acción o conjunto de acciones que permiten adquirir o desarrollar cualquier tipo de competencia (tanto vinculada a conocimientos como a habilidades y a actitudes), ya sea presencial o a distancia.

**FORMACIÓN EN CONTEXTO LABORAL:** acción que permite adquirir, aplicar y desarrollar las competencias profesionales (conocimientos, habilidades y actitudes) adquiridas tanto en contextos formales como no formales, en un entorno productivo.

**INTERMEDIACIÓN:** se inicia en el momento en que la persona ha adquirido las competencias personales y profesionales, conoce y sabe utilizar las técnicas y canales de búsqueda de empleo, conoce las características y la situación del mercado de trabajo en el que pretende introducirse y entra en contacto con las ofertas de trabajo mediante los dispositivos de búsqueda de empleo existentes a su disposición.

**OCUPACIÓN/EMPLEO:** proceso de acompañamiento a la inserción. La fase de ocupación/empleo se inicia en el momento en que el usuario/a se incorpora plenamente a la realización de sus funciones laborales en un puesto de trabajo en el mercado ordinario, ya sea por cuenta propia o ajena, y hasta que se considera que se ha adaptado de forma correcta al entorno laboral responde satisfactoriamente a la definición del puesto de trabajo y lo consolida. Por tanto, la fase de acompañamiento acaba cuando se evalúa la competencia con relación al puesto de trabajo.

**CIERRE:** fase final del proceso de acompañamiento a la inserción laboral que supone la finalización de la relación entre la entidad y el usuario/a por voluntad de una de las partes, requerimiento de una tercera o bien de común acuerdo.

# ITINERARIO INTEGRAL DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL PARA JÓVENES (CENTRO DE FORMACIÓN OCUPACIONAL JOVENT)

## SERVICIO DE ORIENTACIÓN

### 1 SERVICIO DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y PSICOPEDAGÓGICA

- Acciones informativas
- Acciones diagnósticas
- Acciones de análisis, observación del estilo de aprendizaje y de la historia personal
- Acciones de desarrollo psicoeducativo: información del mundo del trabajo y la formación
- Acciones de desarrollo psicoeducativo: centros de interés
- Definición de un proyecto personal de Inserción: toma de decisiones.

### 2 SERVICIO DE ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL

- Sesiones estructuradas
- Acciones informativas
- Acciones de preinserción
- Acciones analíticas
- Acciones de búsqueda de empleo
- Acciones de apoyo a la colocación
- Acciones de mantenimiento y mejora del empleo
- Acciones de seguimiento
- Acciones de coordinación
- Acciones de colaboración empresarial
- Accions de red SOIB (Servicio Empleo autonómico)
- Acciones de apoyo para la legalización de la población extranjera
- Acciones de seguimiento
- Acciones de asesoramiento laboral
- Acciones de concienciación en prevención de riesgos laborales

## ACCIONES DE APOYO

### PREFORMACIÓN

- Taller de preformación tecnológica
- Taller de preestilismo
- Taller de educación tecnológica

#### INCLUYEN MÓDULOS DE:

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Módulos técnicos</li> <li>• Prácticas en empresas laborales</li> <li>• Adaptaciones curriculares</li> <li>• Medio ambiente</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinamización y socialización</li> <li>• Capacidades para la vida</li> <li>• Capacidades esenciales</li> <li>• Tutorización individual</li> <li>• Habilidades sociales</li> </ul> |
|--|---|

### FORMACIONES COMPLEMENTARIAS

- Curso de formación básica e Informática
- Curso de formación para la inserción

### FORMACIÓN OCUPACIONAL

- Taller de mecánica del automóvil
- Taller de carrocería-pintura
- Taller de servicios técnicos
- Taller de estilismo
- Taller de forja-herrería
- Taller mantenimiento embarcaciones

#### INCLUYEN MÓDULOS DE:

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Módulos técnicos</li> <li>• Prácticas en empresas laborales</li> <li>• Adaptaciones curriculares</li> <li>• Medio ambiente</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinamización y socialización</li> <li>• Capacidades para la vida</li> <li>• Capacidades esenciales</li> <li>• Tutorización individual</li> <li>• <b>Habilidades sociales</b></li> </ul> |
|--|--|

## ACCIONES DE EVALUACIÓN, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

**S. EVALUACIÓN Y MEJORA DE LA CALIDAD DEL ITINERARIO (plan estratégico)**  
Acciones de evaluación interna y externa, indicadores de calidad, etc.

**PROYECTOS DE INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN**  
Grupo investigación con U.I.B./Proyectos experimentación

**ELABORACIÓN/ RENOVACIÓN MATERIAL DIDÁCTICO**  
Elaboración de módulos específicos/ actualización material

**FORMACIÓN CONTINUA DEL PERSONAL**  
Cursos específicos en función área de trabajo/  
*feed-back* para el proyecto

**PROGRAMA DE APOYO FAMILIAR (En convenio con Ayto. de Palma)**  
Sesiones formativas para madres/padres, grupo autoayuda madres, terapias individuales, etc

## Concepto de itinerario de inserción sociolaboral y conceptos relacionados

### 1. Itinerario de inserción sociolaboral en el marco de los programas específicos para colectivos con especiales dificultades:

- Teniendo en cuenta las especiales circunstancias de estos colectivos<sup>1</sup>, los servicios públicos de empleo asegurarán el diseño de itinerarios de inserción que combinen las diferentes medidas y políticas, debidamente ordenadas y ajustadas al perfil profesional de estos desempleados y a sus necesidades específicas. Cuando ello sea necesario, los servicios públicos de empleo valorarán la necesidad de coordinación con los servicios sociales para dar una mejor atención al desempleado (Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, art. 26).

- En el marco de la Ley de Empresas de Inserción (Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción) y, por lo tanto, dirigido a los colectivos en situación de exclusión social beneficiarios de las mismas, se establece de forma expresa que éstas «aplicarán itinerarios de inserción sociolaboral en función de los criterios que establezcan los servicios sociales públicos competentes y los servicios públicos de empleo, de acuerdo con las propias empresas de inserción, teniendo que ser aceptados dichos itinerarios por la persona en situación de exclusión social contratada, con el objetivo de promover su integración en el mercado laboral ordinario, definiendo las medidas de intervención y acompañamiento que sean necesarias» y que éstas «consistirán en el conjunto de servicios, prestaciones, acciones de orientación, tutoría y procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social encaminados a satisfacer o resolver problemáticas específicas derivadas de la situación de exclusión que dificultan a la persona un normal desarrollo de su itinerario en la empresa de inserción».

**2. Itinerario individualizado de inserción laboral para prevenir el paro de larga duración:** la articulación de los servicios y políticas activas en favor de los desempleados se ordenará por los servicios públicos de empleo en un itinerario de inserción laboral individualizado, en colaboración con el demandante de empleo de acuerdo con las circunstancias profesionales y personales de éste (Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo).

---

<sup>1</sup> La referencia es de forma explícita a «las personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, especialmente jóvenes, mujeres, parados de larga duración mayores de 45 años, discapacitados e inmigrantes, con respeto a la legislación de extranjería» (Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, art. 26).

**3. Itinerario formativo:** la oferta formativa en el marco de la formación para el empleo en general, y con relación a los certificados de profesionalidad en particular, debe ser modular para permitir «que el trabajador avance en su itinerario de formación profesional independientemente de la situación en la que se encuentre» (RD por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, art. 20). Y entre las principales finalidades de la información y orientación profesional en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional está la de «informar y asesorar sobre las diversas ofertas de formación y los posibles itinerarios formativos para facilitar la inserción y reinserción laborales, así como la movilidad profesional en el mercado de trabajo» (Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, art. 14).

Elaboración propia.