

**“EL PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LOS PROCESOS DE
INSERCIÓN LABORAL”**

Autora:

Miriam Olivar Hernández

Tutor:

Pablo de la Rosa Gimeno

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y TRABAJO SOCIAL

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

Fecha de Entrega: 22/06/2023

ÍNDICE

1. RESUMEN	3
2. PALABRAS CLAVE	3
3. INTRODUCCIÓN	4
4. OBJETIVOS	5
5. JUSTIFICACIÓN	6
6. METODOLOGÍA:	7
7. MARCO TEÓRICO	8
7.1. Conceptos básicos	8
7.2. Análisis del contexto socioeconómico	9
7.3. Las funciones del profesional de trabajador social en la Inserción Laboral	13
7.4. La inserción sociolaboral en distintos colectivos	14
7.5. Itinerarios personalizados de Inserción Laboral	17
7.6. Programas existentes de Inserción Laboral de Castilla y León	18
7.7. Servicios de intermediación laboral en las Comunidades Autónomas .	22
8. CONCLUSIONES	24
9. BIBLIOGRAFÍA	25

1. RESUMEN

El profesional del Trabajo Social es un profesional esencial en el área de la inserción laboral, ya que su enfoque se centra en la personas y en su contexto social. Su objetivo primordial es ayudar a las personas a encontrar un trabajo adecuado que se adapte a sus habilidades y necesidades, asegurando así una inclusión laboral productiva. La importancia del profesional del Trabajo Social radica en su capacidad para facilitar el acceso al mercado laboral y mejorar la calidad de vida de las personas, asegurando que tengan una posición sólida en la sociedad. Su labor es fundamental para fomentar la equidad e inclusión social, promoviendo una sociedad más justa y equitativa.

The social worker is an essential professional in the area of labor market insertion, since his focus is on people and their social context. Its primary objective is to help society to find a job suited to their skills and needs, thus ensuring a productive labor inclusion. The importance of the social worker lies in his or her ability to facilitate access to the labor market and improve people's quality of life, ensuring that they have a solid position in society. Their work is fundamental in fostering equity and social inclusion, promoting a more just and equitable society.

2. PALABRAS CLAVE

Trabajo social, Inserción Laboral, Orientación Laboral, Empleo, Mercado Laboral.

3. INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo de Fin de Grado tiene como objetivo presentar la importancia del papel de los profesionales del Trabajo Social (en adelante TS) en el área de la inserción laboral. Su labor se enfoca en acompañar a las personas en el proceso de inserción laboral, fomentando su autonomía, autoestima y capacitación, además de brindarles herramientas para el desarrollo personal y profesional.

Este estudio pretende destacar cómo la figura de los TS cumple un rol fundamental en la vida laboral de las personas, contribuyendo a su crecimiento y estabilidad económica. También la figura del TS se caracteriza por su enfoque en la persona y en su contexto, y su capacidad para entender las dificultades y desafíos a los que se enfrenta cada persona en su búsqueda de empleo.

Para lograr una inserción laboral efectiva, el TS debe realizar un análisis exhaustivo de las habilidades y competencias de la persona, así como de los obstáculos que impiden su inserción laboral, como pueden ser problemas de movilidad geográfica, falta de formación o prejuicios sociales. Una vez identificado el perfil y las necesidades de cada persona, el trabajador social diseñará un plan personalizado de formación y capacitación, enfocado en las necesidades y prioridades de cada persona.

Es importante destacar que la función del TS no termina en el momento que la persona obtiene un puesto de trabajo, sino que se extiende durante todo el tiempo que dure el proceso de inserción sociolaboral, fomentando el crecimiento personal y profesional y ofreciendo apoyo continuo en caso de dificultades.

En definitiva, la labor del TS en el ámbito de la inserción laboral resulta clave para fomentar la inclusión, la igualdad y el crecimiento económico y social. Un TS eficaz puede marcar la diferencia en la vida de las personas, mejorando su bienestar y brindándoles las herramientas necesarias para su crecimiento personal y profesional.

4. OBJETIVOS

GENERAL:

Analizar el papel del TS en la Inserción Laboral, en el contexto actual caracterizado por las crecientes dificultades que sufren algunos colectivos para acceder al mercado laboral, para prevenir la exclusión de personas con dificultades de integración social y laboral mejorando su empleabilidad y calidad de vida.

ESPECÍFICOS:

- Mostrar una visión específica de la profesión de los TS
- Especificar el papel que se le asigna a los TS en los itinerarios de inserción y en la orientación laboral.
- Realizar un estudio sobre los programas y servicios de inserción en el ámbito laboral.

5. JUSTIFICACIÓN

La inserción laboral es un tema de gran importancia en la sociedad actual, en la que la falta de empleo es un problema recurrente y afecta negativamente la calidad de la vida de las personas, y por ello puede generar desigualdades y exclusión social.

El TS es una disciplina que tiene gran experiencia y conocimiento en la búsqueda de soluciones para la inserción laboral y el desempleo. El TS puede desempeñar un papel fundamental en la identificación de las necesidades y habilidades de las personas que buscan trabajo, así como en el desarrollo de estrategias efectivas para ayudarlos a encontrar oportunidades de empleo.

Es importante conocer las funciones del TS en el área de inserción laboral, ya que puede ayudar a la sociedad a adquirir habilidades y recursos necesarios para encontrar y mantener un trabajo adecuado y satisfactorio. Además de poder ayudar a las personas a superar barreras que pueden inhibir la búsqueda de empleo, como la falta de habilidades, la discriminación o a la falta de acceso de oportunidades.

Por ello, el trabajador social será el encargado de coordinar y de que se cumplan los objetivos de promover la inserción laboral y mejorar la calidad de vida de las personas.

6. METODOLOGÍA:

La metodología empleada es una revisión bibliográfica desarrollando una búsqueda y revisión exhaustiva de la literatura científica existente, para el posterior análisis de datos bibliográficos con los que se llevará a cabo un estudio cualitativo.

Para realizar esta revisión bibliográfica se emplearon bases de datos científicas específicas para la identificación de estudios, como Dialnet, Google Académico y también documentos tangibles como revistas y libros puestos a disposición por la Universidad de Valladolid.

La estrategia de búsqueda se realizó mediante el empleo de palabras estratégicas como: el trabajo social y la inserción laboral, el desempleo, la crisis socioeconómica actual. Empleando un sistema de lectura crítica de dichos documentos mencionados anteriormente.

Esta metodología nos permite acercarnos a las funciones que desarrolla el TS en el área de la inserción laboral, como herramienta para identificar las necesidades y habilidades de las personas que buscan trabajo y fomentar estrategias para darles una oportunidad en el empleo.

7. MARCO TEÓRICO

7.1. Conceptos básicos

El objeto de este TFG es observar la adecuación entre la teoría y la práctica profesional del TS en los procesos de inserción sociolaboral. Es especialmente relevante conocer y comprender el fenómeno, para entender qué papel ocupa como profesión en la problemática de la exclusión social.

Definición del Trabajo Social

El Trabajo Social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el Trabajo Social. Respalda por las teorías del Trabajo Social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas, el trabajo social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar. (Consejo General del Trabajo Social, s.f)

La inserción laboral

Huezo y Avila (2018) definen la inserción laboral como el acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de ayudarlas a incorporarse al mercado de trabajo. La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo de estos individuos, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita la supervivencia y el bienestar de estas.

Sin embargo, la inserción al mercado laboral es un proceso complejo que depende principalmente de la evolución del mismo mercado. Esta baja demanda laboral hace que exista un desajuste entre oferta y demanda en el mercado de empleo, llevando a un aumento importante de desempleo e incrementando el riesgo de que muchas personas entren en la pobreza

La importancia del empleo para la inserción social y cómo puede ser un factor de exclusión

Aceña (2017) señala que para aquellas personas que se encuentran en situación de exclusión, existen políticas sociales que orientan su inclusión social a través de procesos de inserción sociolaboral.

A día de hoy, el empleo es un recurso escaso y precario, por lo que no se puede situar como el eje central de la inclusión social, puesto que en muchas ocasiones disponer de empleo no asegura la cobertura de necesidades básicas, ni garantiza la protección e inclusión social.

Por ello habría que establecer otro tipo de condiciones y aspectos que no se apoyen únicamente en el empleo, aunque se siga persiguiendo la activación del mismo.

7.2. Análisis del contexto socioeconómico de la exclusión

Según la Encuesta de Condiciones de Vida realizado por el Instituto Nacional de Estadística (2022) el riesgo de pobreza es un indicador relativo que mide desigualdad. No mide pobreza absoluta, sino cuántas personas tienen ingresos bajos en relación al conjunto de la población.

En 2022 (teniendo en cuenta los ingresos de 2021) el porcentaje de población con ingresos por debajo del umbral de riesgo de pobreza (la llamada tasa de riesgo de pobreza) se situó en el 20,4% de la población residente en España, frente al 21,7% del año anterior.

Por grupo de edad, la tasa de riesgo de pobreza se redujo un punto para los menores de 16 años y 1,9 puntos para el grupo de edad de 16 a 64 años. Por el contrario, subió 1,2 puntos para las personas de 65 y más años.

Población en situación de carencia material y social severa

Se considera que una persona está en situación de carencia material y social severa si declara tener carencia en al menos siete elementos de los 13 de la lista siguiente que se preguntan en la encuesta (siete definidos a nivel de hogar y seis a nivel de persona):

A nivel de hogar:

1. No puede permitirse ir de vacaciones al menos una semana al año.
2. No puede permitirse una comida de carne, pollo o pescado al menos cada dos días.
3. No puede permitirse mantener la vivienda con una temperatura adecuada.
4. No tiene capacidad para afrontar gastos imprevistos (de 800 euros) .

5. Ha tenido retrasos en el pago de gastos relacionados con la vivienda principal (hipoteca o alquiler, recibos de gas, comunidad...) o en compras a plazos en los últimos 12 meses.
6. No puede permitirse disponer de un automóvil.
7. No puede sustituir muebles estropeados o viejos.

A nivel de persona:

8. No puede permitirse sustituir ropa estropeada por otra nueva.
9. No puede permitirse tener dos pares de zapatos en buenas condiciones.
10. No puede permitirse reunirse con amigos/familia para comer o tomar algo al menos una vez al mes.
11. No puede permitirse participar regularmente en actividades de ocio.
12. No puede permitirse gastar una pequeña cantidad de dinero en sí mismo.
13. No puede permitirse conexión a internet.

El porcentaje de población en situación de carencia material y social severa en 2022 se situó en el 7,7%, frente al 8,3% del año anterior.

De los siete conceptos definidos a nivel de hogar, el que más empeoró en 2022 fue no puede permitirse mantener la vivienda con una temperatura adecuada (17,1%, frente a 14,3%). Por su parte ha tenido retrasos en el pago de gastos relacionados con la vivienda principal o en compras a plazos en los últimos 12 meses mejoró situándose en el 13,2%, frente al 14,4% del año anterior.

Tabla 1: Las variaciones de la renta media por hogar y la población en riesgo de pobreza en España.

	Valor	Variación 2021 - 2022
Renta media por hogar	32.216 €	+ 5,4
Población en riesgo de pobreza	20,4 %	+ 1,3

Fuente: Encuesta de condiciones de vida 2023. INE

Dificultades económicas de los hogares en 2022

Si bien los ingresos recogidos en la ECV corresponden al año anterior a la entrevista (2021), además de los elementos de la carencia material y social también se preguntan otras

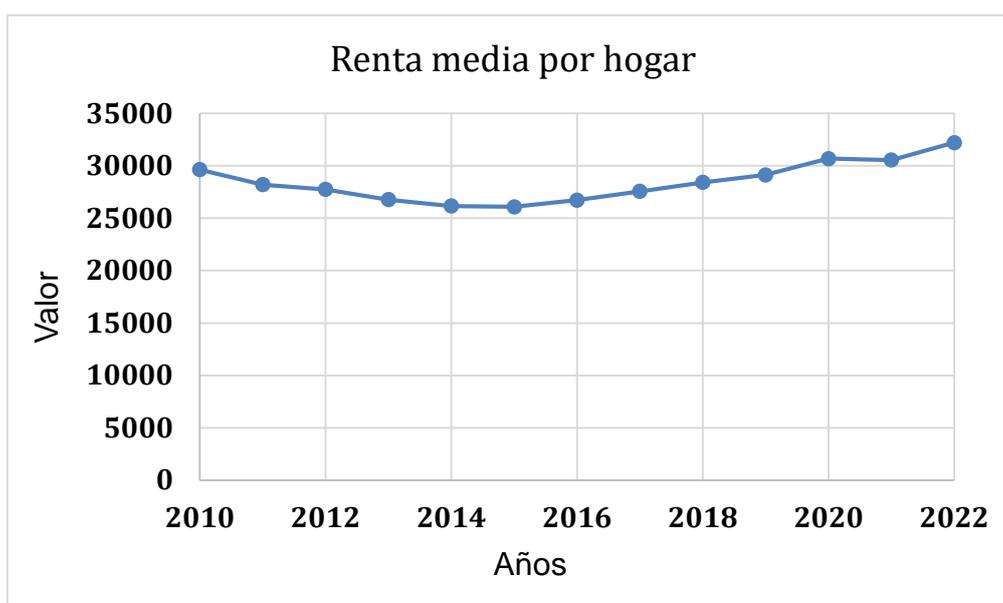
cuestiones que describen la situación económica percibida en el momento de la entrevista, que tuvo lugar en el segundo cuatrimestre de 2022.

Así, el 8,7% de la población manifestó llegar a fin de mes con “muchísima dificultad” en 2022. Este porcentaje fue 0,1 puntos inferior al registrado el año anterior.

Por su parte, el 35,5% no tuvo capacidad para afrontar gastos imprevistos, frente al 33,4% del año 2021.

El 33,5% de la población no se pudo permitir ir de vacaciones fuera de casa al menos una semana al año. Este porcentaje fue 0,8 puntos superior al registrado en 2021.

Gráfico 1: Renta media por hogar 2010-2022



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

El Estado de la Pobreza en las Comunidades Autónomas

La Red de lucha contra la pobreza y la exclusión en el Estado Español (EAPN, 2023) ofrece un análisis de los principales indicadores de pobreza y exclusión social que puede medirse en las diferentes comunidades autónomas. Se considera que las personas son pobres si viven en un hogar cuyos ingresos son inferiores a 10.088€ (840,6€ al mes). Según las conclusiones obtenidas por la tasa AROPE que son también aplicables a la tasa de riesgo de pobreza, existe una gran desigualdad territorial, una diferenciación entre norte- sur y una importante mejora en función de los objetivos 2030.

Un indicador que es importante tener en cuenta al analizar la pobreza es la tasa de pobreza severa, que agrupa a las personas que sufren la pobreza con mayor intensidad. Son aquellas

personas que viven en hogares con ingresos inferiores a 6.725€ al año (560€/mes). En 2022 algo menos de la mitad (43,5%) de las personas pobres están en pobreza severa.

Castilla y León

La tasa AROPE de Castilla y León retrocede respecto a la registrada en 2021. Este descenso es principalmente por una mejora del indicador BITH, mide la intensidad laboral del hogar. La tasa de pobreza se mantiene estable, aunque aumenta la pobreza severa.

También añadir que en Castilla y León las pensiones por jubilación juegan un papel esencial en la contención de la pobreza y la desigualdad, ya que el papel de las pensiones es clave para mejorar las condiciones de vida de la gente.

Situación actual del mercado laboral

La crisis ha provocado que la calidad del empleo sea muy baja, con altas tasas de temporalidad y precariedad de contratos y salarios. También el hecho de que el mercado laboral esté saturado de personas con alta cualificación (con títulos universitarios) y esto hace que aumente la competitividad y el grado de especialización que las empresas demandan produciéndose una sobre cualificación del personal (Huezo Alvarado, Avila Farrar, 2018).

Toda esta situación incrementa el riesgo de que los grupos sociales más vulnerables queden atrapados en trabajos poco cualificados y en el desempleo, lo que puede conducir a la pobreza y a la exclusión social (Marx y Verbist, 1998).

Entre los rasgos precarios que caracterizan al mercado laboral, se pueden destacar los siguientes:

1. Elevadas tasas de desempleo.
2. Elevada temporalidad de los contratos laborales.
3. Creciente segmentación laboral, se encuentran dificultades en el acceso y mantenimiento del mercado en algunos colectivos; jóvenes, mujeres, inmigrantes, mayores de 45 años.
4. Reducción o pérdida de los derechos laborales (Orteu, Moyano, 2018).

7.3. Las funciones del profesional de trabajador social en la Inserción Laboral

El TS tiene un papel fundamental en la inserción laboral de las personas en situación de vulnerabilidad ya que se encarga de facilitar el acceso al mercado laboral y de mejorar las condiciones socioeconómicas de las personas y comunidades en riesgo de exclusión. Para ello, es necesario que el TS tenga un conocimiento profundo de las políticas y recursos disponibles en materia de empleo, así como de las habilidades y competencias que demanda el mercado laboral.

Según Aceña 2017 las funciones del TS en la inserción laboral se presentan divididas por:

Funciones pedagógicas

- Proveer y generar experiencias que permitan a la persona afianzarse en sus propias capacidades, afrontar y resolver situaciones, promover la confianza en sí mismas y estimular la autonomía de las personas.
- Prevenir desajustes en el proceso de inserción sociolaboral adoptando medidas correctivas para que la persona alcance el dominio de lo que está pretendiendo conseguir.
- Tutoría y acompañamiento a lo largo de todo el proceso.

Funciones asesoras

- Adecuación de los procesos curriculares de aprendizaje a la vida.
- El diseño de programas ocupacionales para adaptarse a las demandas sociales (cursos de formación, etc.)
- En el desarrollo de programas de intervención social, en lo que corresponde a la adecuación de la demanda laboral.
- En el diseño de estructuras de inserción por parte de administraciones y ONG.
- En el desarrollo de recursos como bolsas de empleo, acciones OPEA, acciones para el autoempleo, etc.

Funciones técnicas

- Participación en la puesta en marcha y atención (grupal e individual) con las personas que son atendidas.
- Desarrollo de investigaciones que permitan la innovación y un conocimiento más profundo de la realidad sociolaboral.

Funciones mediadoras

- Intermediación con el tejido empresarial para la creación de acuerdos con los empleadores que faciliten la inserción.
- Búsqueda, implementación y gestión de recursos que posibiliten información y acerque canales de acceso a oportunidades laborales con las personas.
- Realizar acciones de sensibilización con todos los agentes económicos productivos hacia la población con la que se está interviniendo.
- Relación con otros recursos sociales, sanitarios, educativos y culturales.
- Generación de experiencias (prácticas, tutorizaciones en puestos de trabajo reales, visitas a empresas, charlas con otras personas o profesionales...).

De esta manera, el TS se convierte en un agente clave en la lucha contra la exclusión social y en la promoción de la inclusión laboral al contribuir al desarrollo de políticas y estrategias que permitan a las personas y comunidades más vulnerables mejorar su situación socioeconómica.

7.4. La inserción sociolaboral en distintos colectivos

La inserción laboral va dirigida a personas que tienen dificultades para acceder al mercado laboral y a diferentes grupos de usuarios que se encuentran en situación de exclusión social. Siguiendo la relación de Romero, Vidal y Juez (2016) este grupo de personas incluye:

1. **Personas desempleadas mayores de 45 años y de larga duración:** Se considera a un grupo de personas que tras muchos años de experiencia pierden su empleo repentinamente. Y por ello muchas de estas personas tienen dificultades para reinsertarse laboralmente.

- **El colectivo mayor de 45 años:** Estas personas han estado trabajando durante muchos años en trabajos muy específicos o de baja cualificación, por lo que el nivel de formación y estudios a menudo es bajo, formación obsoleta.

Es un colectivo muy vulnerable a los cambios del mercado de trabajo. Un porcentaje muy elevado está en situación de paro de larga duración.

- **Parados de larga duración:** Se consideran a las personas que llevan más de un año buscando trabajo. Cuanto más tiempo lleve la persona en paro se le añaden nuevas dificultades, como pueden ser, la imposibilidad de obtener ingresos adecuados, pesimismo y la baja autoestima.

2. **Personas con discapacidad:** Las tasas de actividad y empleo son la mitad de las personas sin discapacidad, y por ello la tasa de paro es el doble. Los sectores de

empleo con mayor presencia de personas con discapacidad son los de menor cualificación.

Factores que condicionan su inserción laboral:

- Tipo de discapacidad y grado de afectación.
- Edad en que se produce la discapacidad.
- Nivel formativo.

3. **Jóvenes sin experiencia laboral:** Se considera joven de los 16 a los 25 años, ya que es la edad mínima legal de incorporación al mundo del trabajo.

El primer contacto de este colectivo con el mercado de trabajo se caracteriza por la precariedad. En muchas ocasiones se incorporan a un trabajo con una categoría inferior a su nivel de formación, aunque también hay que mencionar que en pocas ocasiones sí que está relacionado con su perfil profesional. La transición entre el sistema educativo y el mercado de trabajo es ineficaz.

La inserción laboral es una condición fundamental para facilitar la transición del joven a la vida adulta.

4. **Personas migrantes y refugiados:** El descenso del empleo afecta especialmente a la población inmigrante. Para las personas inmigrantes la inserción laboral es una necesidad crucial en el proceso de adaptación a un país nuevo.

La falta de trabajo o la dificultad para encontrar empleo puede llevar a la exclusión social. La inserción laboral no solo se trata de encontrar un trabajo, sino también de integrarse en la sociedad. Aunque pueden encontrar bastantes dificultades ya que se encuentran bastantes obstáculos como el idioma, la falta de experiencia y la discriminación.

5. **Personas en situación o en riesgo de exclusión social:** Este colectivo sufren discriminación debido a prejuicios y estereotipos. Existe muy baja empleabilidad, por ello se encuentran en una extrema vulnerabilidad social.
6. **Personas exconvictas:** Este colectivo se caracteriza por un nivel de formación muy bajo, una escasa experiencia laboral y gran desconocimiento de las vías de acceso al mercado laboral.

El proceso de inserción sociolaboral empieza en los centros penitenciarios. Aunque los itinerarios de inserción laboral se empiezan a plantear cuando la persona se encuentra en el tercer grado o en régimen abierto.

7. Mujeres: Es uno de los colectivos más afectados por el desempleo. Tienen mayor dificultad para reincorporarse al mercado de trabajo.

Existen distintos elementos de discriminación laboral en este colectivo de mujeres:

- Discriminación horizontal. Predominio de mujeres en sectores con nivel retributivo bajo y escasa cualificación profesional.
 - Discriminación vertical: Menos acceso a los cargos directivos. Trabajos peor remunerados. Trabajos por debajo de sus posibilidades.
 - Precariedad laboral: Mayor número de contratos temporales que los hombres. Más trabajo a tiempo parcial que los hombres.
8. Personas adictas a sustancias nocivas: Este colectivo es mayoritariamente hombres, entre 27 y 35 años, con un ligero aumento en la población juvenil. Son personas adictas a una o varias sustancias durante un largo periodo de tiempo. Por ello hay que dar respuestas de inserción sociolaboral para la población consumidora en activo.
9. Personas con VIH: Es necesaria la intervención con este colectivo de las personas seropositivas, ya que gracias a los avances tecnológicos facilitan su incorporación al mercado laboral.

Aunque sufren discriminación por prejuicios sociales y miedos injustificados. Ya que la discriminación provoca exclusión al optar nuevos puestos o promociones internas, rechazo de los compañeros y compañeras de trabajo, despidos, Cambios de funciones injustificados, falta de confidencialidad y exigencia de pruebas serológicas innecesarias.

10. Personas que ejercen o han ejercido la prostitución: Se considera a la persona que abandona el trabajo sexual y encuentra numerosos obstáculos para insertarse en el mercado laboral. Uno de los objetivos primordiales para este colectivo de inserción es combatir los estereotipos que existen sobre este colectivo.

Niveles de empleabilidad

Según Romero, Vidal, Juez (2016) las personas pueden presentar diferentes niveles de empleabilidad:

- Situación de **desempleo coyuntural**: a causa de los cambios en el mercado o en la economía.
- Situación de **vulnerabilidad social**: bajo nivel de empleabilidad.
- Situación de **exclusión social**: baja o nula empleabilidad más otras dificultades de tipo personal

Aunque existen diversos grupos que pueden beneficiarse de este servicio dependiendo de su situación y sus necesidades específicas. En general, lo que busca la inserción laboral es mejorar la empleabilidad de las personas y facilitar su acceso al mercado laboral.

Además de trabajar las diferentes necesidades que cada persona presenta para mejorar su empleabilidad, tenemos que promover la sensibilización de la sociedad en general y de los agentes que intervienen en el mercado de trabajo para la desaparición de cualquier tipo de discriminación en el acceso a la formación y al empleo (Romero, Vidal, Juez, 2016)

7.5. Itinerarios personalizados de Inserción Laboral

Un Itinerario Personalizado de Inserción laboral se realiza a través de la formación, información, reflexión, asesoramiento, formación e intermediación laboral. También se incorporan contenidos personales, familiares, competencias, oportunidades, etc.

Es importante que la persona identifique su objetivo laboral, sus competencias, puntos fuertes y débiles. (Sanjuan ,2023)

Esta fase es la base del perfil profesional y se divide en varias fases siguientes:

Fase 1: Autoevaluación: En esta primera fase se deberá realizar una evaluación honesta de sus habilidades, conocimientos y experiencia personal. Como ejemplo deberán responder algunas preguntas que son las siguientes:

- ¿Cuáles son mis debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades (El método DAFO)?
- ¿En qué áreas necesito mejorar?
- ¿Qué tipos de empleos me gustaría trabajar?
- ¿Qué formación tengo y cuál necesitaría para tener el empleo que me gustaría?
- ¿Qué necesidades salariales tengo o cuales estoy buscando?
- ¿Dónde puedo desplazarme geográficamente?

Fase 2: Investigación del mercado laboral: En esta segunda fase se deberá hacer una profunda investigación sobre las distintas industrias en las que se está interesado y saber que tipos de trabajos se encuentran disponibles, conocer el mercado laboral.

Fase 3: Desarrollo de las habilidades: En esta fase se deberá desarrollar y mejorar las habilidades necesarias para encontrar y mantener un empleo. En esta fase es importante realizar cursos de capacitación para desarrollar las habilidades, también es importante

mejorar las habilidades de comunicación y resolución de problemas y realizar distintas certificaciones que sean importantes para tu industria.

Fase 4: Crear un perfil en una red social profesional: En esta penúltima fase es muy importante crear un curriculum vitae destacando tus habilidades y experiencia. También es de gran importancia establecer un perfil en los distintos portales de empleo y mantenerlos siempre actualizados, como pueden ser: LinkedIn, Infojobs, Indeed...

Fase 5: Búsqueda de trabajo eficiente: En la última fase de este proceso se deberá recopilar todas las fases anteriores, utilizando todas las habilidades y conocimientos adquiridos para encontrar un empleo. Será importante que el usuario realice búsqueda de empleo en los distintos portales y que se mantenga activo.

En todas estas fases el TS le acompañará en todo el proceso, dándole apoyo aunque también autonomía ya que es el usuario el que debe realizar por sí mismo este proceso.

7.6. Programas existentes de Inserción Laboral de Castilla y León

El Plan de Empleo de Castilla y León 2021-2024 sobre la III Estrategia integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el empleo, 2021-2024, se articula a través de las políticas activas de empleo, incrementando los niveles de ocupación, reduciendo el desempleo y mejorando los niveles de cualificación, de empleabilidad, de igualdad y de protección a las personas desempleadas, como al resto de colectivos a los que van dirigidos los programas y líneas de actuación.

Las medidas de inserción que se prevén en este Plan tienen la finalidad de transformar los hábitos de contratación y crear empleo de calidad, evitando la precariedad y disminuyendo el desempleo estructural. Por ello, se adoptarán medidas dirigidas a reducir la temporalidad, el trabajo a tiempo parcial y contribuir al mantenimiento del empleo con jornadas de trabajo que permitan a las personas trabajadoras recibir los ingresos necesarios para satisfacer sus necesidades, corregir desequilibrios y mejorar su bienestar.

En este Plan se indicarán las actuaciones en materia de empleo de los diversos ejes, con los servicios y programas dentro de cada eje y serán gestionados por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, por la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales y por la Dirección General de Economía Social y Autónomos en su ámbito competencial respectivo:

Eje 1. Orientación.

Comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias.

1. Programa De Orientación Profesional Para El Empleo Y El Autoempleo.
2. Programa Personal De Integración y Empleo.
3. Programa De Orientación De Trabajadores Ocupados (OTO).
4. Programa De Integración Social y Laboral de La Población Inmigrante y Emigrante de Castilla Y León (INM).
5. Servicio de Prospección Laboral.
6. Servicio Eures.
7. Servicios de Atención Multicanal.
8. Carta de Servicios.
9. Servicio de Información a Través del Boletín Semanal de Empleo.
10. Servicio de Diagnóstico Individualizado y Elaboración de Perfil.
11. Servicio de Diseño del Itinerario Personalizado para el Empleo.
12. Servicio de Acompañamiento Personalizado en el Desarrollo del Itinerario y el Cumplimiento del Compromiso de Actividad.
13. Servicio de Asesoramiento y Ayuda Técnica Adicional.
14. Servicio de Gestión de las Ofertas de Empleo a Través de la Casación entre Ofertas y Demandas.

Eje 2. Formación

Incluye las actuaciones de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral, incluidos los programas públicos de empleo y formación, que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral.

1. Programa de Formación Dirigida Prioritariamente a Trabajadores Desempleados.
2. Programa de Formación para Trabajadores Ocupados.
3. Programa Específico de Formación para la Adquisición y Mejora de las Competencias Profesionales Relacionadas con los Cambios Tecnológicos y la Transformación Digital de la Economía.
4. Programa Mixto de Empleo y Formación
5. Programa de Orientación, Formación e Inserción.
6. Programa de Prácticas no Laborales.
7. Programa de Formación Profesional Específica con Compromiso de Contratación.
8. Programa de Formación Profesional Específica Impartida por Empresas de Sectores Estratégicos de Nuestra Comunidad.
9. Programa de Evaluación y Acreditación de las Competencias Profesionales Adquiridas a Través de la Experiencia Laboral o de Vías No Formales de Formación.
10. Servicio de Control, Seguimiento y Evaluación de la Calidad de la Formación.

11. Programa de Formación Dirigida a la Capacitación para el Desarrollo de las Funciones Relacionadas con la Formación para el Empleo, la Negociación Colectiva y la Participación Institucional en la Comunidad de Castilla y León.
12. Programa de Becas y Ayudas para Personas Desempleadas que Participen en la Oferta Formativa del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el Ámbito Laboral.
13. Servicio de Registro y Expedición de Certificados de Profesionalidad Y Acreditaciones Parciales Acumulables.
14. Servicio de Inscripción y Acreditación de Entidades y Centros De Formación.
15. Programa de Incentivos a la Autorización de Permisos Individuales de Formación.
16. Servicio de Autorización de La Actividad Formativa del Contrato para la Formación y Aprendizaje.
17. Programa de impulso de la cátedra de sindicalismo y diálogo social.

Eje 3. Oportunidades de empleo.

Incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social, de las personas con responsabilidades familiares, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género.

1. Programa para el Fomento de la Contratación Indefinida.
2. Programa de Mantenimiento y Mejora de la Calidad en el Empleo.
3. Programa para Fomentar la Formalización de Determinados Contratos Temporales.
4. Programa para Impulsar la Ampliación de la Jornada en los Sectores de Ayuda a Domicilio y Restauración Colectiva.
5. Programa para la Contratación de Personas Trabajadoras para la Realización de Obras y Servicios de Interés General y Social.
6. Programa para la Contratación Temporal de Desempleados para la Realización de Obras y Servicios de Interés General y Social, Ligados a Programas Específicos de Trabajos de Prevención de Incendios en el Interfaz Urbano-Forestal y Otros Trabajos Forestales y de Mejora Medioambiental (ELMET).
7. Programa para la Contratación Temporal de Desempleados para la Realización de Obras y Servicios de Interés General y Social, en los Municipios Mineros (MINEL).
8. Programa para la Contratación Temporal de Perceptores de la Renta Garantizada de Ciudadanía, para Realización de Obras y Servicios de Interés General y Social (EXCYL).
9. Programa de Ayudas Públicas a los Municipios Acogidos al Plan Especial de Empleo Agrario en Zonas Rurales Deprimidas (PEA)
10. Programa para la Contratación Temporal de Agentes de Impulso Rural (AIR).

11. Programa para la Contratación Temporal de Desempleados para Realización de Obras y Servicios de Interés General y Social en el Ámbito de la Promoción Histórica, Cultural, Artística o Medio Ambiental.
12. Programa por el que se establecen las Condiciones para la Gestión de los Recursos Destinados a Entidades Locales en Materia de Empleo (PREPLAN).
13. Programa para la Contratación Temporal de Desempleados para la Realización de Obras y Servicios Relacionados con Actividades en el Sector Turístico y Cultural (ELTUR).
14. Programa para la Contratación Temporal de Mayores de 55 años para Realización de Obras y Servicios de Interés General y Social (MAYEL)
15. Programa para la Contratación Temporal por Entidades Locales de Personas con Discapacidad para la realización de Obras y Servicios de Interés General y Social (ELEX).
16. Programa para la Contratación Temporal de personas desempleadas preferentemente jóvenes para la Realización de Obras y Servicios de Interés General y Social (JOVEL).
17. Programa de contratación indefinida de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
18. Programa de empleo con apoyo en el mercado ordinario de trabajo.
19. Programa de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido.
20. Programa de financiación de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional
21. Programa de inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social en las empresas de inserción.
22. Programa para la financiación del personal de acompañamiento de las empresas de inserción.

Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Comprende las actuaciones dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. También incluye las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica o promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente.

1. Programa de Agentes de Igualdad de Oportunidades.
2. Programa de Contratación Temporal para facilitar la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

Eje 5. Emprendimiento.

Comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local.

1. Programa Autoempleo.
2. - Programa para la extensión de la reducción de las cuotas de la seguridad social para la consolidación del trabajo autónomo.
3. Programa consistente en el pago de cuotas de la seguridad social a los trabajadores beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único.
4. Promover el trabajo por cuenta propia de base innovadora y de teletrabajo.
5. Programa dirigido a fomentar el empleo y mejorar la competitividad en las cooperativas y sociedades laborales

Eje 6. Mejora del marco institucional.

Este Eje tiene carácter transversal, por lo que afecta a todos los restantes. Recoge las acciones, medidas y actuaciones que van dirigidas a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización.

1. Portal de Empleo
2. Mejora de la Gestión del Sistema Nacional de Garantía Juvenil
3. Programa de Reforma, Adaptación y Mejora de las Oficinas de Empleo.
4. Plan Reincorpora-T.
5. Mantenimiento del Sistema Propio de Información (SICAS).
6. El ECVL en las Redes Sociales.
7. Mejora de la Atención al Público en las Oficinas de Empleo
8. Mejora de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE).

7.7. Servicios de intermediación laboral en las Comunidades Autónomas

Los servicios de intermediación laboral de cada comunidad autónoma en España son los encargados de gestionar los servicios de intermediación laboral y colaboran con agencias de colocación para ofrecer un servicio integral y personalizado a los demandantes de empleo, lo que puede ayudar a reducir el desempleo y mejorar la economía local.

Los servicios de intermediación laboral son gestionados por los Servicios Públicos de Empleo de cada comunidad autónoma y colaboran con agencias de colocación para ofrecer una orientación integral y personalizada a los demandantes de empleo.

Los servicios públicos de empleo

- La red de oficinas regionales de empleo dependientes de la consejería competente en la materia (por ejemplo, la Consejería de Educación y Empleo de la Comunidad de Madrid).
- Bolsas de empleo municipales, dependientes de las concejalías (por ejemplo, la Concejalía de Empleo y Proyectos Emprendedores, del Ayuntamiento de Valencia).

- Servicios de intermediación prestados por asociaciones y/o fundaciones sin carácter lucrativo.
- Bolsas de empleo subvencionadas por programas cofinanciados por el Fondo Social Europeo (Servicios de Orientación Profesional para el Empleo y Asistencia al Autoempleo, OPEAS).
- Centros de gestión de intermediación laboral ofrecidos por sindicatos y asociaciones empresariales (CCOO, UGT, CEOE, CEPYME, etcétera).
- Otros organismos no gubernamentales (Cruz Roja, por ejemplo).

Los servicios privados

- Empresas consultoras de intermediación laboral encargadas de procesos de selección de personal.
- Empresas de trabajo temporal, ETTs.
- Empresas especializadas en headhunter o cazatalentos.

8. CONCLUSIONES

Como se ha visto anteriormente, el TS puede desempeñar un papel muy importante dentro del área de la inserción laboral, ya que puede brindar un gran apoyo especializado y personalizado a aquellas personas que se enfrentan a diversas barreras para conseguir un empleo. El TS puede ayudar a suprimir esas barreras a través de una evaluación de las necesidades, identificando los recursos y soluciones existentes, desarrollando sus habilidades laborales y coordinándose con los servicios nacionales y autonómicos presentes.

Por ello el TS puede ser una conexión vital entre las personas y las oportunidades laborales, y por ello puede tener gran impacto en la construcción de sociedades más justas e igualitarias.

Entendemos que el empleo es fundamental por lo que la persona se siente ciudadano, incluido laboralmente. Pero los TS desde los procesos de inserción también deberíamos dar valor a otras alternativas tan válidas como el empleo, que es que son personas y se deben cubrir sus necesidades para acceder a un empleo digno.

Efectivamente queda mucho por hacer ya que, aunque trabajemos con la persona, en su motivación, muchas veces se les colocara ante un puesto de trabajo donde saldrán con una mala experiencia acumulada y se volverá a comenzar con otro proceso de inserción laboral.

También hacer hincapié en las palabras de Daniel Jover Torregosa, este autor que fue educador y asesor sobre temas relacionados con el empleo en diversas instituciones, Daniel Jover Torregosa dice lo siguiente:

Las acciones de formación y orientación integradas en los itinerarios personalizados de inserción deben estar vinculadas a realidades del entorno económico y comunitario, así como a las necesidades del mercado de trabajo realmente existente. Pero sin una perspectiva de transformación social y cambio por otros valores éticos y culturales no tiene sentido.

Desde mi punto de vista y como reflexión final sirva un apunte sobre las razones que me han llevado a elegir este tema para mi TFG, es para dar importancia a la función del TS en un área que me llamó bastante la atención y que, hasta en el momento que realicé mis prácticas curriculares, no vi las funciones tan imprescindibles que podemos realizar en este ámbito. Los TS somos un recurso bastante valioso para ayudar a las personas a superar barreras para el empleo y lograr la inserción laboral, lo que a su vez puede mejorar su bienestar y calidad de vida.

9. BIBLIOGRAFÍA

Aceña.N. (2017). *¿Qué papel ocupa el Trabajo Social en los procesos de inserción sociolaboral?*. Recopilado de: <https://zaguan.unizar.es/record/65392/files/TAZ-TFG-2017-1735.pdf>

Consejo General del Trabajo Social. *Definición del Trabajo Social*. Recopilado de: <https://www.cgtrabajosocial.es/DefinicionTrabajoSocial>

EAPN.(2013).*Guía metodológica de la Inserción Laboral de las personas en situación de vulnerabilidad*. Recopilado de: https://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/documentos/InsercioOn_Laboral.pdf

EAPN El Estado de la Pobreza en las Comunidades Autónomas (2023). *Red Europea de lucha contra la pobreza y la exclusión social*. Recopilado de: https://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/documentos/1684748126_el-estado-de-la-pobreza-en-las-comunidades-autnomas_eapn-es.pdf

Huezo Alvarado, C. y Avila Farrar, J. (2018). *Caritas. Intervenciones laborales que impactan el bienestar individual e inserción laboral*. Recopilado de: <https://repositori.upf.edu/bitstream/handle/10230/35334/1718HuezoAvilaCaritas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Instituto Nacional de Estadística. *Encuesta de Condiciones de Vida*. (2022). Recopilado de: https://www.ine.es/prensa/ecv_2022.pdf

Orteu, X. y Moyano, S. (2018). *Insercoop un modelo educativo para la inserción laboral*. Editorial UOC. *Dimensiones de la precariedad en las nuevas formas de empleo*. 43.

Plan de Empleo de Castilla y León (2021). *III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024*. Recopilado de: <https://castillayleon.ccoo.es/3cf4095df3ed290847b083dcbc2f5518000054.pdf>

Romero, V. Vidal, S. y Juez,M. (2016) Libro *Inserción Sociolaboral*. Ed. Altamar.

Sanjuan, S. (2023). IMECO. *Itinerarios de Inserción Laboral ¿en qué consiste?* Recopilado de: <https://www.asimeco.es/>