



---

# Universidad de Valladolid

FACULTAD DE EDUCACION Y TRBAJO SOCIAL

GRADO EN EDUCACIÓN SOCIAL

Curso 2013-2014

TRABAJO FIN DE GRADO

REINSERCIÓN SOCIOLABORAL DEL COLECTIVO DE DISCAPACIDAD:  
EL CASO DE JUAN

Autora: Laura Sanz Fernández

Tutor académico: Luis Carro Sancristóbal

Valladolid, 9 de Septiembre de 2014



## **RESUMEN**

El presente trabajo está centrado en el tema de la inserción tanto social como laboral de las personas discapacitadas, más concretamente en el caso de Juan, partiendo de una fundamentación teórica para continuar con una propuesta de intervención social.

Por consiguiente, cabe destacar la buena labor que se realiza en las ONG que se dedican al tema de la inserción laboral. Así, con la propuesta planificada y diseñada de intervención social afianzaremos al beneficiario a la búsqueda de trabajo así como su incorporación al mercado laboral con el fin de dar a conocer diversas redes sociales de búsqueda de trabajo así como el manejo de las TICs. En este trabajo partimos de la base de que es necesaria la inserción laboral del discapacitado para que dicha persona pueda conseguir la inserción social.

## **PALABRAS CLAVE**

Discapacidad, empleabilidad, itinerarios de inserción sociolaboral, TICs, competencias, inserción sociolaboral.

## **ABSTRACT**

The present work is centered on the topic of the both social and labor insertion of the disabled persons, more concretely in case of Juan, departing from a theoretical foundation to continue with an offer of social intervention. Consequently, is necessary to emphasize the good one the labor that realizes in the NGOs that they devote themselves to the topic of the labor insertion. This way, with the offer planned and designed of social intervention we will guarantee the beneficiary to the search of work as well as his incorporation to the labor market in order to announce diverse social networks of search of work as well as the managing of the TICs. In this work we depart from the base from that is necessary the labor insertion of the disabled person in order that the above mentioned person could obtain the insertion

## **KEYWORDS**

Disability, employability, Itineraries of socio-occupational insertion, TICs, skills, socio-occupational insertion



### **AGRADECIMIENTOS**

Con el presente trabajo quiero agradecer a mí padre Ángel que gracias a los grandes esfuerzos económicos que ha hecho durante estos cuatro años yo he hecho posible mi sueño de ingresar en la Universidad a estudiar algo que me apasionaba y que aún lo sigue haciendo; como no también agradecer a mi madre M<sup>a</sup> Jesús por el apoyo que me ha brindado en los momentos que más lo necesitaba haciendo lo que mejor se la da, tranquilizarme, y haciéndome ver las cosas desde una perspectiva más positiva; como no olvidarme de mi pareja Javier el cual me ha ido guiando durante todo el camino y ha estado a mi lado en todo momento fuese cual fuese el obstáculo que se presentaba, incluso cuando quise dejar de estudiar fue él quien me animo a seguir haciéndolo y por último pero no por ello menos importante agradecer a mi hermano Pablo que aunque de una forma menos afectiva también ha estado a mi lado apoyándome.

## ÍNDICE

### Índice de contenido

<b>1. Introducción .....</b>	<b>9</b>
1.1. Justificación del trabajo .....	9
1.2. Objetivos del Trabajo Fin de Grado.....	11
1.3. Competencias del Grado en Educación Social .....	11
1.4. Estructura del trabajo .....	12
<b>2. Fundamentos teóricos .....</b>	<b>15</b>
2.1. Discapacidad .....	15
2.2. Empleabilidad .....	20
2.3. Los itinerarios de inserción sociolaboral .....	25
2.3.1. El papel de las ONG en el empleo.....	32
<b>3. Propuesta de intervención social .....</b>	<b>37</b>
3.1. Contexto.....	37
3.2. Metodología .....	39
3.3. Proyecto .....	41
3.3.1. El caso de Juan.....	41
3.3.2. Objetivos.....	41
3.3.3. Lugar de realización .....	42
3.3.4. Actividades .....	42
3.3.5. Evaluación .....	46
<b>4. Consideraciones finales y reflexión personal.....</b>	<b>49</b>

<b>5. Referencias bibliográficas .....</b>	<b>51</b>
<b>6. ANEXOS .....</b>	<b>55</b>
<hr/>	
6.1. Anexo 1. El Síndrome Apert.....	55
6.2. Anexo 2. Cuestionario de captación .....	56
6.3. Anexo 3. LinkedIn e Infojobs .....	57
6.4. Anexo 4. Test de Empleabilidad.....	57
6.5. Anexo 5. Pautas para la elaboración de Currículum Vitae. ....	59
6.6. Anexo 6. Técnicas para una entrevista.....	60





## **1. INTRODUCCIÓN**

### **1.1.JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO**

Mi proyecto se centrará en la inserción laboral de las personas con discapacidad mediante un itinerario de inserción sociolaboral.

La elección de dicho tema está bastante relacionada con la realización del Practicum II debido a que fueron realizadas en una entidad en la cual estaba integrado un Centro Especial de Empleo, el cual se da trabajo directamente a personas con discapacidad intelectual, por lo que me pareció una buena propuesta la de elegir a uno de los usuarios de dicho centro para llevar a cabo con dicha persona un itinerario de inserción laboral, para que su desempeño en el mundo laboral no sólo se centre en el centro sino que pueda salir al mundo laboral preparado y en diferente ámbitos no sólo en el ámbito del manipulado industrial, el cual se desempeña en el centro en el cual realice las prácticas.

El acceso al mercado de trabajo favorece la integración social del individuo. El trabajo permite a la persona ser independiente y autónoma, es decir, decidir y actuar con iniciativa propia, sin intervención ajena, y sin necesidad de depender de nadie. Esta autonomía e independencia van a permitir a la persona formar parte activa y participativa de la comunidad y/o medio social en el que vive, en el que se relaciona, permitiendo así su integración social.

El trabajo es un derecho básico y constitucional en la sociedad actual; así se recoge en los artículos 14 y 49 de la Constitución Española; un valor social que todos y cada uno de nosotros deberíamos tener, pero que todavía hoy son muchos los colectivos que,

por motivos de prejuicios o etiquetas sociales, tienen dificultades para acceder al mercado de trabajo, considerándose por ello grupos especialmente vulnerables.

Los colectivos vulnerables suelen ocupar puestos de trabajo poco competitivos y cualificados, en muchos casos los peor considerados, conduciendo a situaciones de gran insatisfacción laboral. Esta situación está vinculada, y viene precedida, por los bajos niveles de formación de estos colectivos (ROULSTONE y WARREN, 2006). Las personas que presentan algún tipo de discapacidad; entendiendo este término como una mera categoría y/o constructo social son un ejemplo. Históricamente, este colectivo ha sido segregado de la realidad social y laboral.

Todavía hoy podemos inferir su bajo nivel de integración sociolaboral, y las dificultades que presentan en el acceso y permanencia ya no sólo en relación al mercado de trabajo, sino también a los sistemas de formación para el trabajo, como apuntan algunos de los últimos estudios realizados:

- Según los datos recogidos en la Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud (EDDES, 1999), España cuenta con 3,5 millones de personas con algún tipo de discapacidad, de las que sólo un 29% están ocupadas.
- Según los datos recogidos por el estudio del IMSERSO (FERNÁNDEZ et al., 2004: 17-21) sobre transición escuela empleo de las personas con discapacidad, este grupo vulnerable ocupa fundamentalmente cuatro tipos de puestos de trabajo: *no cualificados*, *restauración/ventas*, *cualificados en la industria* y *puestos administrativos*, siendo el colectivo de personas con discapacidad intelectual los que ocupan los puestos no cualificados, y considerando además que sólo un 20% son laboralmente activos. Si se atiende además al nivel educativo de este colectivo, casi el 60% no presenta estudios, sólo un 35,4% posee estudios primarios, y apenas el 10% si tiene estudios secundarios o superiores.

Por lo que me parece interesante incidir en el acceso al mercado de dicho colectivo para que así los datos estadísticos que se han presentado puedan cambiar y éste colectivo en riesgo de exclusión social pueda acceder al mercado laboral de una forma más cualificada y preparada para los tiempos que corren.

## **1.2. OBJETIVOS DEL TRABAJO FIN DE GRADO**

Con el presente trabajo se persiguen los siguientes objetivos:

1. Obtener el módulo que concluye el plan de estudios del título oficial de Grado en Educación Social.
2. Dar cuenta de las competencias que he adquirido en el Grado de Educación Social.
3. Dar cuenta de las competencias adquiridas durante la formación del Grado en Educación Social así como completar el desarrollo de todas las competencias establecidas para la titulación.
4. Documentarme más acerca del tema elegido, inserción laboral en la discapacidad.
5. Demostrar la importancia del desarrollo de la competencia de empleabilidad.
6. Desarrollar un itinerario personalizado de inserción que facilite el acceso al mercado laboral de una persona con discapacidad.

## **1.3. COMPETENCIAS DEL GRADO EN EDUCACIÓN SOCIAL**

Mediante el Real Decreto 861/2010, de 2 de Julio, por el que se modifica el Real Decreto 1393, de 29 de Octubre, en el cual se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, con dicha norma reglamentaria se vino a dotar al sistema de los mecanismos necesarios para poder operar la transformación del sistema universitario español su proceso de convergencia con el Espacio Europeo de Educación Superior.

Este trabajo fin de grado (TFG) se vincula claramente con la aplicación de las competencias que he adquirido a lo largo del Grado en Educación Social.

A continuación se describirá la relación existente entre este trabajo y las competencias generales y competencias específicas que he desarrollado durante estos cuatro años.

“Utilizar y evaluar las TICs con fines formativos”

A lo largo de los cuatro años de carrera me he dado cuenta de lo importante que es el uso de las TICs con fines formativos por lo que he querido plasmarlo en el trabajo, haciendo hincapié en su uso y así como también el manejo de las páginas web orientadas a la búsqueda de empleo.

“Desarrollar una comunicación correcta oral y escrita”

Puede que sea la competencia que más me ha costado adquirir, pero al final de cuatro años puedo decir que poseo una comunicación tanto oral como escrita digna de una Educadora social.

“Comprender los referentes teóricos, históricos, culturales, comparados, políticos, ambientales y legales que constituyen al ser humano como protagonista de la educación”

Esta competencia está estrechamente ligada con el trabajo ya que para poder desarrollar el trabajo he tenido que recopilar y sintetizar los referentes políticos relacionados con el empleo que enmarcan a la discapacidad. Esto se ve en todo el trabajo pero principalmente en el epígrafe de fundamentos teóricos.

“Diseñar planes, programas, proyectos y actividades de acción socioeducativa en diversos contextos”

A lo largo de este tiempo he tenido asignaturas en las cuales nos enseñaban a diseñar programas y proyectos por lo que me ha parecido conveniente poner mis conocimientos de dichas asignaturas para finalizar la carrera, el tema de discapacidad era de los pocos que no había llevado a cabo en los diversos programas realizados por lo que me ha parecido un buen colectivo, añadiéndole que a partir del desarrollo del Practicum II he podido conocerlo más.

#### **1.4. ESTRUCTURA DEL TRABAJO**

Este trabajo, sobre la inserción laboral de una persona con discapacidad, está estructurado en seis epígrafes.

## Reinserción sociolaboral del colectivo de discapacidad: el caso de Juan

En el primer epígrafe nos encontramos con la justificación en la que se explica la relevancia del tema elegido, la presentación de los objetivos del trabajo y la vinculación del trabajo con las competencias propias del Grado en Educación Social.

En el segundo epígrafe se incluye la fundamentación teórica. En dicho epígrafe se explica el concepto de discapacidad, empleabilidad y los itinerarios de inserción sociolaboral así como el papel que desempeñan las ONG en el empleo.

En el tercer epígrafe está dedicado a la propuesta de intervención social, dicha parte es más práctica. En ella se presenta el diseño y la planificación de las actividades a seguir así como el contexto en cual se llevará a cabo, los objetivos que se perseguirán, la metodología y una evaluación del proceso a seguir.

El cuarto epígrafe está dedicado a las consideraciones a las que he llegado con la realización de este trabajo así como a repercusión de éstas en mi futuro como profesional y reflexión personal.

En el quinto y sexto epígrafe se incluyen las referencias bibliográficas y los anexos.



## **2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS**

### **2.1.DISCAPACIDAD**

La discapacidad puede ser definida en sentido amplio como la ausencia o distorsión de las capacidades que una persona requiere para desenvolverse con normalidad en la vida diaria, para realizar actividades tales como lavarse, vestirse, comer, caminar o trabajar. Las dificultades para tener un nivel suficiente de autonomía pueden ser de orden natural (congénitas), adquiridas (debidas a un accidente) o de orden social.

Hasta hace pocos años, el tratamiento de las personas con algún grado de discapacidad se fundamentaba exclusivamente en la práctica médica y la rehabilitación. El estudio de la discapacidad se centraba solamente en la persona que la padecía, pues hacia ella iba dirigida exclusivamente la intervención. Si tenía dificultades para desplazarse, se le facilitaba una silla de ruedas, un bastón o una prótesis, pero no se intervenía en el entorno físico y social de la persona discapacitada.

Actualmente la atención a la discapacidad ha adquirido una mayor presencia en la sociedad, especialmente a través de los medios de comunicación. Actividades culturales y deportivas permiten a muchas personas discapacitadas, que hasta hace unos años vivían recluidas y apartadas, participar de forma más activa en la vida social.

En 1980, la Organización Mundial de la Salud (OMS) publicó una clasificación de las diversas discapacidades por grados o niveles, con la finalidad de unificar, en el ámbito mundial, los criterios para trabajar con las personas con discapacidad, pero también para entender que impacto tenía la discapacidad en la persona. Esta clasificación, aún vigente, separa las discapacidades en tres grandes grupos: las deficiencias, las dis-

capacidades propiamente dichas y las minusvalías. Los tres niveles permiten identificar el origen de la discapacidad y las dificultades que tienen en la vida diaria las personas que las padecen.

- Las deficiencias: la OMS define la deficiencia como cualquier pérdida o anomalía de una estructura anatómica o de una función psicológica o fisiológica que dificulta la realización de una actividad rutinaria de manera normal. Puede ser consecuencia de un estado patológico de las extremidades, del oído, de la vista, del habla o de la capacidad psicológica. Se distinguen, por tanto, deficiencias intelectuales (de la inteligencia, de la memoria), psíquicas (de percepción y de atención, de comportamiento), de la palabra y del lenguaje (de comunicación, del uso de la palabra), auditivas, del aparato ocular, de los órganos internos, del esqueleto y de las funciones generales (sensitivas, del metabolismo).
- Las discapacidades: la OMS define la discapacidad como la restricción o ausencia, debida a una deficiencia, de la capacidad para realizar una actividad rutinaria con normalidad, esto es, en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. La discapacidad es, pues, una perturbación funcional, y es la consecuencia práctica de una deficiencia. Puede ser temporal o permanente.

Las discapacidades fueron clasificadas por la OMS de la siguiente forma: del comportamiento, de la comunicación, del autocuidado, de la locomoción, de la utilización del cuerpo para determinadas funciones, de la destreza, de determinadas aptitudes particulares y otras.

- Las minusvalías: desde el punto de vista social, una minusvalía es la situación de desventaja que sufre un individuo determinado como consecuencia de una discapacidad que limita o impide el desempeño de un rol social normal en función de la edad, del sexo, y de los factores culturales y sociales pertinentes. Tiene una relación directa con el valor que la sociedad atribuye a determinadas actividades.

Las diferentes minusvalías propuestas por la OMS son: de orientación, de independencia física, de movilidad, de ocupación, de integración social, de independencia económica y otras.



## Reinserción sociolaboral del colectivo de discapacidad: el caso de Juan

Las discapacidades, en el sentido más general de la palabra, pueden clasificarse de diferentes formas, conforme al aspecto que se considere. Una posible clasificación es la que distingue entre las discapacidades sensoriales, las fisio-motrices y las psíquicas.

Discapacidades sensoriales: son aquellas que dificultan o impiden a la persona recibir informaciones de su entorno. Las más habituales son la sordera y la ceguera.

Discapacidades físico-motrices: son las que se derivan de deficiencias anatómicas o funcionales que limitan la capacidad para moverse. Existen varias formas de agrupar este tipo de discapacidades, en función del aspecto que se considere y de las partes del cuerpo que estén afectadas.

Discapacidades psíquicas: son aquellas que tienen su origen en algún defecto de las funciones mentales o cognitivas.

La organización Mundial de la Salud (OMS) y la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud (OMS, CIF 2001) definen la discapacidad como las desventajas que tiene una persona a la hora de participar, en igualdad de condiciones, en la vida social y económica..., de su comunidad. Desventajas que son debidas tanto a su déficit y limitaciones personales, como, y muy especialmente, a los obstáculos restrictivos del entorno.

Al término discapacidad habría que añadirle factores para así completar la definición dada por la Organización Mundial de la Salud.

Los autores Lobato y Romañach (2005) nos hacen referencia al término barreras, el cual como muy bien hacen no puede estar separado del término de la discapacidad.

Las barreras son todos los factores ambientales en el entorno de una persona que condicionan el funcionamiento y crean discapacidad. Estas barreras pueden ser ambientales, tecnológicas, actitudinales o inexistencia de servicios, sistemas o políticas que favorezcan la participación. Por ejemplo, si una persona está en silla de ruedas y tiene que ir al trabajo en autobús, éste tiene que facilitar el que suba él.

Para muchas personas el término discapacidad puede tener una connotación negativa y despectiva hacia la persona que lo padece por lo que la comunidad virtual ``Foro de Vida Independiente'', desde 2005 se encuentra potenciando el término de mujeres y

hombres con *diversidad funcional*. El término *diversidad* hace referencia a las diferencias personales y socioculturales que se presentan en relación a las expectativas, motivaciones, ritmo de trabajo, capacidades y estilos de aprendizaje. Esta nueva identificación, *diversidad funcional*, plantea el ajuste a la realidad en la que la persona funciona de manera diferente a la mayoría de la sociedad.

La OMS nos hace referencia a varios términos relacionados también necesarios para poder entender la discapacidad, algunos de ellos son:

- *Deficiencia*: como toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Su clasificación es intelectual, psicológica, del lenguaje, de la audición, de la visión, visceral, musculoesquelética, desfiguradora, generalizada, sensitiva y otras. La pérdida puede ser temporal o permanente.
- *Discapacidad*: como toda restricción o ausencia, debida a una deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. Pueden ser de la conducta, de la comunicación, del cuidado personal, de la locomoción, de la disposición del cuerpo, de la destreza, de la situación, de una determinada aptitud y otras. Disminuye la funcionalidad operativa de la persona.
- *Minusvalía*: como una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso, en función de la edad, sexo y/o factores sociales y culturales.

Cuando se hace un seguimiento para la inserción laboral de una persona con una discapacidad, hay que tener en cuenta las leyes y políticas por las cuales nos regimos para que el empleo en una persona discapacitada sea lo más efectivo e igualitario para la persona que lo va a desarrollar

El nuevo modelo organizativo y su influencia en la organización del trabajo se centra en la calidad de vida laboral, entendiéndola como el grado de satisfacción, bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas trabajadoras en su puesto de trabajo.

## Reinserción sociolaboral del colectivo de discapacidad: el caso de Juan

La legislación y las políticas de empleo hay que abordarlas en una doble dimensión:

- Subjetiva, asociada a las percepciones y valoraciones sobre la posibilidad de mejorar, sobre el ambiente social, sobre la estructura percibida de oportunidades de promoción, sobre el grado en que se siente que el trabajo contribuye al propio desarrollo personal. En esta línea, los indicadores se basan en aspectos psicológicos: creencias, aspiraciones, expectativas, destrezas cognitivas y autorreferenciales.
- Objetiva, relacionada con las leyes y las condiciones del trabajo.

A nivel nacional los indicadores en los que se deben basar los empleos ofrecidos a los discapacitados deben ser:

- Establecimiento de condiciones y acciones que fomenten la libertad e igualdad de los ciudadanos en la participación económica recogido en el artículo 9.2 y el derecho y el deber individual respecto al empleo recogido en el artículo 35 de la Constitución Española.
- Orientación hacia una política de pleno empleo mediante la Ley 13 de 1982, de Integración Social de los Minusválidos (BOE 30-abril-1982).
- Reserva del 5% de puestos en organismos oficiales que aparece en el Estatuto de los Trabajadores, se recoge en la Ley 53/2003, de 10 de diciembre sobre empleo público de discapacitados (BOE 11 diciembre 2003, nº 296) que modifica la Ley 30/1984, de 2 de agosto de medidas para la Reforma de la Función Pública.
- Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI) firmado el 15 de octubre de 1997 y centrado en el tema clave de la inserción laboral de personas con discapacidad.
- Reconocimiento de su grado: se recoge en el *Real Decreto 1971/1999 de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía* (BOE 26-enero-2000 y corrección de errores en el BOE 13-marzo-2000).

## **2.2. EMPLEABILIDAD**

La inserción de los diferentes sectores de la población al mundo laboral es hoy en día un tema que preocupa tanto a las personas que están en edad de trabajar como a sus familias, a las instituciones y a quienes dirigen las políticas de formación para el trabajo y a la sociedad en su conjunto.

El concepto de “empleabilidad” está presente en documentos de diferentes organismos nacionales e internacionales. Se hace referencia a él en muchas ocasiones pero se discute poco sobre su significado y sobre el alcance que éste pueda tener. Y, sin embargo, según la definición que se adopte, hablaremos también de diferentes dimensiones e indicadores del fenómeno.

Como se pone de relieve en diferentes estudios (De Grip, Loo y Sanders, 2004; Rentería-Pérez, 2008; Freire, 2011) el término de empleabilidad surgió a comienzos del siglo XX y desde entonces se han propuesto nuevas y muy diversas definiciones. No interesa en este momento presentar un panorama histórico de su significado pero sí detenemos en algunas de ellas que puedan ser significativas para el estudio que se pretende.

Lee Harvey (1999) define la empleabilidad como “la propensión del graduado de exhibir atributos que los empleadores anticipan que serán necesarios para el efectivo funcionamiento futuro de su organización (empresa)”. Esta definición (citado por Rodríguez Cuba, 2009) implica que: la empleabilidad está referida a personas que quieren trabajar; los empleadores tienen una idea de los atributos que son necesarios; los atributos deseados en los graduados estén ligados a requerimientos futuros; los empleadores tienen mecanismos para determinar si los graduados muestran los atributos apropiados.

Centrada también en los atributos de los graduados está la definición que aportan los holandeses De Grip, Loo y Sanders: “Empleabilidad se refiere a la capacidad y la disposición de los trabajadores para permanecer atractivos para el mercado laboral (factores de oferta), para reaccionar y anticipar los cambios en las tareas y en el ambiente de trabajo (factores de demanda), facilitada por los instrumentos de desarrollo de recursos humanos disponibles para ellos (instituciones)” (De Grip, Loo y Sanders, 2004: 249).

## Reinserción sociolaboral del colectivo de discapacidad: el caso de Juan

Existen también otras definiciones que se articulan con categorías más propias de la formación profesional y de la teoría educativa contemporánea. En esta línea la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2000) define la empleabilidad como:

“...uno de los resultados fundamentales de una educación y formación de alta calidad y de la ejecución de varias otras políticas. Abarca las calificaciones, conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida” (Rodríguez Cuba, 2009, p. 10).

Definida de esta manera, la empleabilidad tiene una dimensión personal o individual y otra dimensión social. Es en el plano de las personas donde se puede constatar su mayor o menor desarrollo, pero ...

“...no se deriva de ello la asignación de responsabilidad exclusiva a esas mismas personas. [...] La educación y la formación, base de los procesos que permiten desarrollar la empleabilidad, constituyen derechos humanos fundamentales, entre otros motivos, porque son el requisito imprescindible para el ejercicio de otro derecho fundamental: el derecho a un trabajo decente” (Rodríguez Cuba, 2009, p. 11).

En consecuencia, recogiendo las aportaciones mencionadas, el concepto de empleabilidad implica la atención a cuatro dimensiones: la dimensión relativa a las habilidades y competencias que hacen potencialmente empleable a una persona, la de la motivación para buscar trabajo, la de los condicionantes sociales, económicos y culturales y una última dimensión que recoge los efectos diversos (laborales, personales, económicos, de salud, etc.) del desempleo.

A pesar de lo dicho hasta el momento, a juicio de los holandeses De Grip, Loo y

Sanders, este concepto “sigue careciendo de un fundamento teórico sólido, y siguen necesitándose estudios cuantitativos al respecto” (De Grip, Loo y Sanders, 2004, p. 262).

Parece importante poder concretar la empleabilidad a través de una evaluación, la cual se podría realizar siguiendo dos vías (Gamboa, J.P. y otros, 2007: 8):

- a) Analizando indicadores objetivos relacionados con las características personales y del mercado laboral. Dentro de los indicadores primeros destacan la capacidad y disposición para la movilidad, para recibir formación y para la flexibilidad funcional. Por su parte, dentro de los indicadores referidos a los diversos sectores del mercado laboral sobresalen los desarrollos tecnológicos, organizacionales, económicos, demográficos, crecimiento de empleo y disponibilidad de formación para los trabajadores en cada uno de ellos.
- b) Teniendo en cuenta una valoración subjetiva hecha por el propio individuo tanto de sus características de empleabilidad como de la situación de mercado y de su interacción. Esta vía que implica la exploración de las percepciones individuales a través de herramientas como el autoinforme es la más frecuente en los estudios por la dificultad para medir la empleabilidad a través de la combinación de los indicadores objetivos relacionados con las características del mercado de trabajo y con los de las características individuales en un índice unificado de empleabilidad individual.

En el estudio que realizaron De Grip, Van Loo y Sanders (2004) se abordaron diferentes indicadores de empleabilidad:

- a) Facetas de la empleabilidad individual: la movilidad, la formación y la flexibilidad funcional; estos tres indicadores se miden desde la faceta de la *voluntad* y desde la *capacidad* de hacer determinadas cosas.
- b) Facetas de la empleabilidad dependientes de los cambios de orden socioeconómico: cambios tecnológicos, organizativos, económicos y demográficos.

Martha Alicia Alles (2003) opina que la alta o baja empleabilidad de las personas depende de cuatro factores: los conocimientos técnicos, destrezas o un oficio, las habilidades que se tienen para el trabajo, la actitud en la búsqueda ante lo que ofrece el mercado y las demandas laborales.

En el estudio de Casalli (1997) nos propone las diferentes habilidades que están relacionadas con la empleabilidad. Dichas habilidades son las siguientes:

1. Actitudes de la Persona: Necesarias para acceder al puesto de trabajo: motivación, integridad, iniciativa, responsabilidad y capacidad para responder a los cam-

## Reinserción sociolaboral del colectivo de discapacidad: el caso de Juan

bios. Estudios coinciden que la primera característica, que hace a un individuo más empleable que a otro es una determina actitud.

2. Seguridad y Competencia Emocional de Empleado con su propio plan de carrera: La actitud debe ir acompañada de un conjunto de habilidades claves relacionadas con la interacción de los demás.

3. Inteligencia Practica o Habilidades para la Solución de Problemas: Le siguen en importancia un tercer grupo de habilidades para afrontar los cambios: Habilidades de comunicación, capacidad analítica y de solución de problemas, uso de tecnologías de la información, racionamiento verbal o numérico.

4. Conocimiento del Entorno, Aquellas capacidades relacionadas con la naturaleza del negocio que son básicas para anticiparse al cambio: Orientación al cliente, trabajo en equipo, conocimiento del negocio, orientación a resultados, orientación a calidad, capacidad de autogestión, capacidad de aprendizaje continuo. Es importante la percepción que se tiene sobre la probabilidad de éxito para encontrar un empleo o mejorar el que tiene, es decir, la seguridad en si mismo versus un sentimiento de indefensión.

Según el mismo autor anteriormente citado para poder hacer un diagnóstico de la propia empleabilidad hay diferentes tipos de parámetros los cuales definen el concepto, esto son:

Vocación: Pregúntese si la tarea que desempeña o su profesión son las adecuadas a su vocación, porque muchos de los trabajos no tienen que ver con ella. Si no está satisfecho, cambie de oficio.

Competencia profesional: No sólo disponer de la titulación y además talento le garantiza el cumplimiento de las tareas. Demuestre su inquietud con la actualización constante de sus conocimientos.

Idoneidad: No sólo debe usted reunir las condiciones requeridas; además debe demostrar en la entrevista que el puesto al que aspira le sienta a usted como un traje a medida. No olvide que este convencimiento debe transmitirlo también cuando desempeñe su trabajo.

Buena salud (física y mental): Es fundamental para obtener y mantener un trabajo, carecer de ella es partir en desventaja en un mercado laboral, tan competitivo como el actual.

Recursos alternativos: Debe ser capaz de encontrar soluciones a cualquier problema, incluso cuando se hayan agotado las vías tradicionales. Utilice el pensamiento lateral o capacidad de hallar salidas nuevas a problemas nuevos o comunes. Una formación amplia y variada puede servir para reforzar su imagen de persona con recursos.

Relaciones interpersonales: son importantes para lograr un clima adecuado dentro de la organización. Se valora positivamente la inclinación al trabajo en equipo más que la tendencia a soluciones individuales con un carácter sociable.

Siguiendo con Casalli (1997), este autor nos aporta también los diferentes componentes de la empleabilidad, que son los siguientes:

1. Conocimientos: Siempre debemos conocer más sobre lo que existe en el mundo ya que cada día se acumula más información y basta decir que en los últimos cinco años se generó igual cantidad de conocimientos que la que generó la humanidad desde que inició la cultura escrita. Los trabajos a desarrollar en las empresas, en los hogares y en todo lugar donde se desempeña el ser humano se deben hacer con mayor conocimiento y conciencia para poderlos hacer con calidad y eficiencia. Cada uno de nosotros debemos ir identificando a cada momento los conocimientos que necesitamos adquirir ya sea por medio de educación formal en escuelas, por medio de educación en la familia o por medio de la autocapacitación a través de la tecnología de la información o del estudio de libros y cualquier otro medio que podamos usar.

2. Habilidades: “Una habilidad es un conocimiento puesto en acción”. Cada persona primero necesita conocimiento para entender lo que va a hacer y después debe practicar lo que está entendiendo y aprendiendo. Mientras más habilidades podamos desarrollar, más empleables somos en la vida. Podemos hacer una sencilla clasificación de las habilidades en: a). *Técnicas*, las cuales sirven para hacer mejor la tarea o trabajo que nos corresponde hacer ya sea como operario en un taller, como dueño de un pequeño negocio o como empleado en una dependencia del gobierno. Estas habilidades técnicas nos ayudan a manejar herramientas, equipos, maquinarias, computadoras.



## Reinserción sociolaboral del colectivo de discapacidad: el caso de Juan

b). *Sociales*, nos ayudan a manejar mejor nuestro intelecto y nuestras emociones para convivir mejor con la gente que nos rodea. Ejemplos de estas habilidades son: la habilidad para escuchar; para comunicar oralmente y por escrito, interactuar con personas, trabajar en equipo, manejar conflictos personales por mencionar solo algunos.

c). *Administrativas*, que nos ayudan a administrar los recursos que están bajo nuestro cuidado. Ejemplo de ellas son: analizar y resolver problemas, tomar decisiones, planear y controlar, entre otras cosas.

3. Experiencias: “Es una habilidad puesta en acción repetidas veces y que ha sido mejorada con el tiempo”. Una persona para ser empleable debe demostrar que posee conocimientos y habilidades y que las ha llevado a la práctica durante un tiempo determinado. Cada uno de nosotros debemos recapacitar sobre la experiencia que poseemos; debemos hacer un recuento de todas las experiencias acumuladas y que nos sirven para dar un mejor servicio en cualquier actividad que hagamos. Ahora bien, si a la hora de recapitular nuestra vida vemos que no poseemos las experiencias adecuadas para ser empleables, debemos tener la humildad de aceptarlo y comenzar un plan de acción específico para adquirir primero los conocimientos y enseguida las habilidades que posteriormente se convertirán en experiencias. Para realizar lo anterior, se requerirá de nosotros la disponibilidad y voluntad para aprender.

4. Actitudes: La actitud es la disponibilidad para actuar mejor en la vida. Es la fuerza de voluntad que nos impulsa y que nos motiva y que nos mueve a hacer las cosas con calidad en beneficio de los que nos rodean. Cada persona requiere una actitud adecuada para poder actuar mejor como estudiante, como padre o hijo de familia, como empleado o como dirigente de cualquier organización. La actitud es lo que debe estar presente cuando adquirimos conocimientos, habilidades y experiencias. Sin una actitud adecuada no se dan los tres primeros componentes de la empleabilidad

### **2.3.LOS ITINERARIOS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL**

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. A continuación se profundiza en dicho concepto y se presentan sus principales aplicaciones 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.

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

## Reinserción sociolaboral del colectivo de discapacidad: el caso de Juan

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.

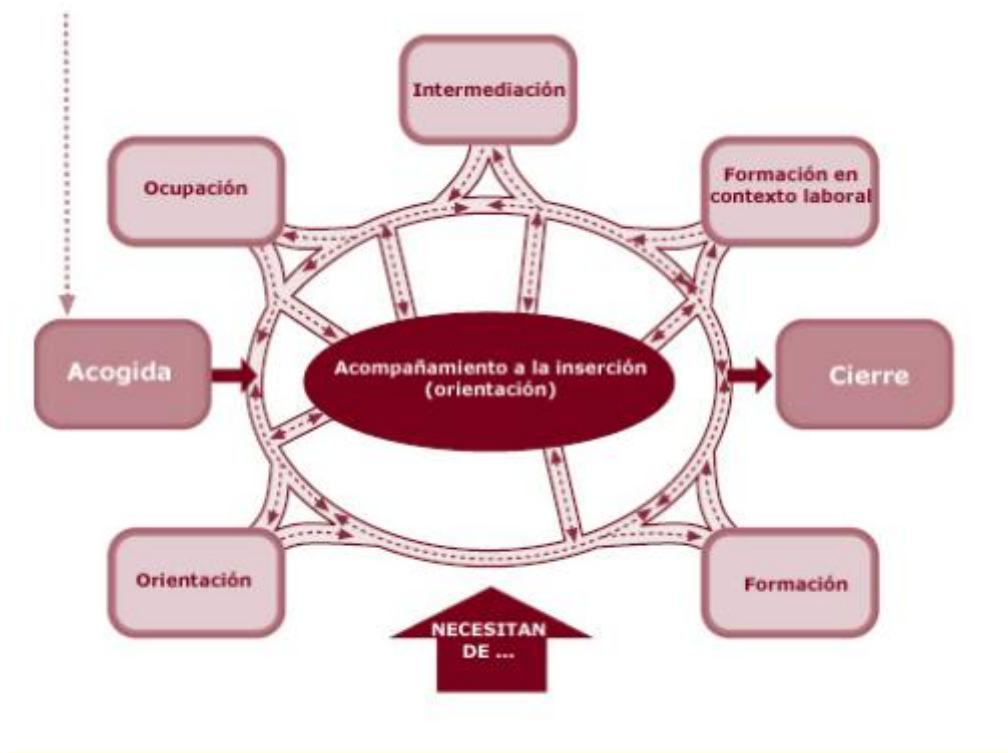
- Apoyar a las personas en la realización de su propio proyecto de promoción personal y social a través de su acceso al empleo.

- 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.

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.

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 expone a continuación.

Figura1. Acompañamiento a la inserción.



Fuente de Fundació Pere Tarrés (2007)

Tal como se refleja en la figura, 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.

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).

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.

## Reinserción sociolaboral del colectivo de discapacidad: el caso de Juan

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 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.

Según Ceniceros (2003) un 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 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).

En la normativa española más reciente sobre formación y empleo

Como se ha mencionado anteriormente en la normativa española más reciente sobre formación y empleo se habla acerca de dichos itinerarios:

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).

## Reinserción sociolaboral del colectivo de discapacidad: el caso de Juan

- 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).

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).

Ejemplo: Incorpora. Integración laboral de personas en riesgo de exclusión social es uno de los nuevos programas impulsados por la Obra Social ``La Caixa``, y quiere dar respuesta a una de las principales preocupaciones de los ciudadanos. A través de este proyecto, ``la Caixa`` apoya iniciativas en favor de la integración sociolaboral de personas con especiales dificultades para acceder a un empleo.

El programa Incorpora se inspira en la experiencia acumulada durante los últimos años por la Obra Social ``la Caixa`` en el ámbito de la integración de colectivos frágiles. El objetivo del programa es ir un paso más allá de la búsqueda de trabajo. La Obra Social ``la Caixa`` opta, en este sentido, por impulsar una red de insertores laborales y fomentar la colaboración entre entidades y asociaciones que trabajan en el campo de la inserción con el fin de facilitarles, a través de su red financiera, el contacto con las empresas.

Dicho programa tiene como objetivo la inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social, potenciando de manera directa la capacidad de inserción de las organizaciones sociales adheridas al proyecto, y contribuyendo a la sensibilización y la búsqueda de oportunidades de inclusión para las personas en riesgo de exclusión social.

El Programa Incorpora de ``la Caixa`` se extiende a través de entidades sociales de gran parte del territorio español. Desde sus inicios, en el año 2006, ha alcanzado más de 38.922 inserciones en el mercado laboral ordinario.

Su modelo de actuación consiste en la creación de una red de integración laboral en colaboración con las entidades sociales adheridas mediante convenios de colaboración y distribuidas por zonas geográficas. A través de esta amplia red de entidades, el programa busca establecer sinergias para la prevención de la exclusión social.

### **2.3.1. El papel de las ONG en el empleo**

Las orientaciones que marca la actual reforma del Estado en el área de las políticas sociales se caracterizan por establecer criterios de acceso selectivo o focalizado y no universal, con una cobertura dirigida hacia los sectores de mínimos ingresos.



## Reinserción sociolaboral del colectivo de discapacidad: el caso de Juan

Actualmente las políticas denominadas de empleo, poseen las mismas características de las políticas sociales públicas “asistenciales”: focalizadas, precarizadas, tercerizadas, en la medida que se procesa el desmantelamiento del llamado “pacto keynesiano”. Este buscaba garantizar el “pleno empleo”, a través del Estado como principal empleador, el subsidio a la industria, los planes de inversión pública y la capacitación de mano obra calificada a través de programas centralizados. Y se pretende terminar con la faz bismarckiana de las “conquistas-concesiones” como son las garantías y derechos del trabajador, regulación salarial, los convenios colectivos, salarios indirectos, etc.

Actualmente, las políticas de empleo se dirigen, de forma descentralizada, a la atención de sectores concretos, claramente delimitados y de forma transitoria. Ejemplo de esto lo constituyen los programas de inserción laboral de jóvenes en situación de pobreza -potencial mano de obra barata - y/o programas de capacitación y/o reconversión productiva destinados a trabajadores desocupados del sector formal también de forma transitoria y en seguro de paro, para lograr su reconversión y mantenerse a la espera de las demandas de las empresas.

Desde el punto de vista de la organización que asumen las políticas sociales, incluidas las de empleo, se aspira a que se reduzcan cada vez más en la esfera pública estatal y se traspasen al sector privado de las empresas mixtas, a la esfera privada “sin fines de lucro” o directamente a las empresas privadas, planteando su resolución en el mercado, de acuerdo a la oferta y la demanda.

Desde el punto de vista de las fuentes de financiamiento se procesa un cambio notorio: las políticas sociales dejan de ser financiadas por el Presupuesto Nacional y comienzan a serlo, fundamentalmente a través del Estado, por el sector privado empresarial y por los organismos financieros internacionales que dictaminan su destino hacia organizaciones no gubernamentales.

Como antecedente, es significativo que durante los años fiscales 1973-1988, sólo un 6% de los proyectos financiados por el Banco Mundial en todos los países, involucraban la participación de ONGs. En 1996, el 48% de los proyectos financiados por esa organización poseían esa característica; y las estimaciones realizadas para 1997, preveían que “de los proyectos con cláusulas para la participación de las ONGs, el 73%

contaría con ONGs nacionales, el 73% con organizaciones de base comunitaria, y el 15% con ONGs internacionales”.

Al financiamiento del Banco Mundial se le agregan “los mecanismos de canje de deuda externa impulsado por el gobierno de los EE.UU. (Fondo de las Américas) y del Banco Interamericano de Desarrollo con las reformas de segunda generación y el incentivo al fortalecimiento de la sociedad civil mediante la financiación de programas públicos que deben incluir ONGs [...]”.

Las transformaciones del Estado, mediadas por la intervención de los organismos internacionales, se complementan con el paradigma del “nuevo gerenciamiento público” en su reforma administrativa. Con ellas sí se persiguen, “criterios universales” de eficiencia y eficacia desde el punto de vista organizacional, llevando a violar derechos adquiridos de los trabajadores públicos, como por ejemplo, los cambios en los criterios de acceso y de estabilidad laboral.

Las políticas sociales focalizadas, denominadas “políticas para pobres”, son fundamentadas en la necesidad de compensar procesos de “exclusión”, tendiendo a desarrollar algunas acciones que permitan la legitimación del orden vigente, la integración y el control social mínimo, garantizando estabilidad y gobernabilidad.

Lo que antes al trabajador le correspondía por derecho, ahora constituye un generoso beneficio. Cambia con esto sustantivamente la perspectiva y cuestiona las tesis que pregonan un fortalecimiento de la ciudadanía, produciéndose así un fenómeno contrario, aquel que se ha acordado denominar “vaciamiento de ciudadanía”

En estos tiempos de crisis los colectivos en riesgo de exclusión están, más que nunca, en el punto de mira de muchas organizaciones sociales. Por una parte, los colectivos en riesgo de exclusión crecen sustancialmente ya que cada vez más personas se encuentran sin trabajo, sin domicilio, sin subsidios etc. Adicionalmente, las personas en riesgo de exclusión lo tienen más difícil que antes para encontrar un trabajo o obtener ayudas, por lo que no solamente son más sino que están peor. Por otro lado, los subsidios del Estado se congelan cuando no desaparecen, y las ONG cada vez tienen fondos más restringidos. Así pues las posibilidades de atender a estos colectivos son menores.

## Reinserción sociolaboral del colectivo de discapacidad: el caso de Juan

Más demanda y menos oferta llevan a un desequilibrio que para muchos está volviendo la situación en insostenible.

Ante este reto, muchas ONG se plantean el emprendimiento como una posible solución. Por una parte están las ONG que deciden emprender una actividad comercial con el objetivo de proporcionar trabajos dignos y adaptados a las necesidades de las personas en riesgo de exclusión. En este caso, las ONG están esencialmente iniciando actividades de empresa social. Por otro lado, en el caso de algunos colectivos como por ejemplo el de muchos inmigrantes, mujeres, expresidarios etc se ve la autoocupación como una posibilidad. Por eso otras ONG buscan desarrollar programas que apoyen a las personas en riesgo de exclusión que quieran emprender un negocio.

En ambos casos, dichas intervenciones son complejas tanto por la dificultad de diseñar y llevar a cabo una intervención social exitosa, así como por a propia necesidad de muchas ONG de hacer que esa actividad en sí misma sea económicamente viable.

Desde la Fundación Luis Vives se plantean las siguientes soluciones:

- Establecer alianzas entre el sector público, la empresa privada y el Tercer Sector
- Crear más y nuevos puntos de encuentro para el emprendimiento entre empresas, ONG, administración pública (financiadores en general)
- Acercarse a las PYMES, generar intercambios y sinergias.
- Creación de una plataforma de conocimiento que permita el intercambio de experiencias y metodologías entre actores de distintos sectores.
- Creación de itinerarios de emprendimiento financiados o diseñados desde la administración pública.



### **3. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN SOCIAL**

#### **3.1.CONTEXTO**

Mi proyecto será en la localidad de Segovia, por lo que creo conveniente realizar un pequeño análisis con la información más relevante del mercado de trabajo:

Información socioeconómica:

Según los datos publicados por el INE, referidos a 2008, Segovia aporta el 0,3% del PIB al conjunto nacional y representa el 6,54% de la economía de Castilla y León. El 68,44% de la producción se apoya en el sector Servicios, el 14,54% en la Construcción, el 9,76% del PIB provincial lo genera la Industria, y el 7,26% la Agricultura. Según las estimaciones realizadas para los años siguientes, a nivel nacional, se estima un aumento del peso del sector Servicios, descenso en Industria y Construcción y se mantiene o leve ascenso de la Agricultura.

Demografía y población activa:

Según las cifras de población del Padrón Municipal a 1 de enero de 2011, el número de personas empadronadas en la provincia de Segovia es de 164.169. Lo que supone un descenso del 0,06% respecto al año anterior y una distribución por sexo de 50,54% hombres y 49,46% mujeres. El 12,92% de la población segoviana es extranjera.

La tasa de actividad en la provincia, en el IV trimestre de 2011, es del 57,86%, con una tasa de empleo del 48,77% y una tasa de paro del 15,72%.

#### Estructura empresarial:

La estructura empresarial a final de 2011, está constituida por 7.260 cuentas de cotización y 57.626 trabajadores afiliados con descensos respecto a 2010 del 2,51% y 2,83% respectivamente. Por sexo, del total de afiliados el 57,17% son hombres y el 42,83% mujeres.

El 70,47% de los trabajadores están afiliados al Régimen General, el 25,66% son autónomos, el 2,35% afiliados al Régimen Agrario y el 1,53% al del Hogar.

#### Contratos de trabajo:

Después de leve recuperación en la contratación de 2010, cifrada en un aumento anual de la misma del 6,90%, en 2011 se registran 44.303 contratos, el 4,44% menos que en el año anterior. La contratación por sexo está equilibrada siendo el 49,55% de los contratos registrados a hombres y el 50,45% a mujeres.

La mayor parte de los contratos registrados son del sector Servicios, el 78,38%; son contratos temporales, el 92,03%; son con la modalidad de Obra y servicio y Eventual circunstancias de la producción, 75,58%; y son contratos a jornada completa, el 69,70%.

El 41,06% de los contratos suscritos en la provincia son por jóvenes menores de 30 años, el 23,68% por extranjeros, y el 19,45% a personas mayores de 45 años, teniendo en cuenta que puede haber personas representadas en distintos colectivos.

Para los contratos de trabajo de personas discapacitadas hay algunas variantes, ver anexo 1.

#### Demanda de empleo y paro registrado:

A 31 de diciembre de 2011, el número de demandantes parados inscritos en las oficinas de empleo de la provincia asciende a 11.229, un 12,68% más que en 2010. Según sexo, el 52,22% son hombres y el 47,78% mujeres.

Se refleja un bajo nivel formativo en el paro registrado, ya que el 70,91% de los mismos posee una titulación igual o inferior a la Educación Secundaria Obligatoria o no tiene acreditada su titulación.

## Reinserción sociolaboral del colectivo de discapacidad: el caso de Juan

El 31,95% de los parados son personas mayores de 45 años, el 28,42% son extranjeros y el 24,62% jóvenes menores de 30 años, teniendo en cuenta que puede haber personas representadas en distintos colectivos.

La mayoría de los parados proceden del sector Servicios, el 52,36%, y casi el 10% no posee experiencia previa.

### Ocupaciones:

Peones de industrias manufactureras es la ocupación más contratada y a la vez más demandada por los parados, con el 19,49% y el 9,40% respectivamente.

Al igual que ocurre en años anteriores, en 2011, la ocupación de Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines) es con diferencia la ocupación que genera mayor movilidad interprovincial, con el 10,76% de los contratos en la provincia a personas residentes fuera de la misma y el 13,18% de contratos a trabajadores residentes en Segovia que se desplazan a trabajar fuera de la provincia.

Dicha persona a la que va dirigida el proyecto es usuaria de Apadefim 2000, S.L.U.” es un Centro especial de empleo que bajo la forma jurídica de “Sociedad Limitada Unipersonal” ofrece trabajo a personas con discapacidad intelectual, participando regularmente en las operaciones de mercado.

## 3.2.METODOLOGÍA

La metodología que usaremos en el proyecto de inserción laboral con personas con discapacidad será una metodología basada en las competencias.

Por lo que me parece necesario realizar una primera definición acerca de competencia.

En USA el *Internacional Board of Standard for Training and Performance Instruction* (IBSTPI) (2005) define una competencia como “un conocimiento, habilidad o actitud que habilita a una persona para desempeñar efectivamente las actividades asociadas a una ocupación o función de acuerdo a los estándares esperados en el empleo”.

Por su parte, el *National Center for Education Statistics* (NCES) (2002) define una competencia como “la combinación de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para realizar una tarea específica”

Con la metodología por competencias perseguiremos mejorar las competencias técnicas, de base y transversales que se exigen en cada puesto de trabajo para así conseguir favorecer el acceso, la mejora y el mantenimiento de un puesto de trabajo para las personas en situación de vulnerabilidad o de exclusión social, en este caso una persona con discapacidad.

Dicha metodología se basa en los recursos con los que cuenta el beneficiario para asumir nuevos roles, adquirir habilidades y capacidades, para adaptarse mejor a los cambios.

Como misión buscaremos trabajar la inclusión sociolaboral de dichas personas y así también facilitar el proceso de incorporación al mercado de trabajo, especialmente de las personas que por diferentes razones, se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad.

Dicha metodología entiende el proceso de inserción laboral como el recorrido que hace la persona discapacitada para mejorar su empleabilidad mediante el desarrollo de competencias profesionales, para así llegar al objetivo de inserción marcado.

Para que el proceso de inserción laboral de una persona discapacitada responda a sus motivaciones, lo que debemos hacer es ajustar a sus intereses, la situación de partida que tiene la persona, el objetivo que dicha persona pretende alcanzar (un puesto de trabajo) así como también los recursos que se disponen y las competencias que posee dicha persona y las que ha de desarrollar.

Con esta metodología pretendemos evitar la estandarización del proceso de inserción laboral, asegurando así que es la propia persona la cual, mediante el proyecto de inserción, protagonice sus propios procesos con la ayuda e información pertinentes por parte de la persona encargada de llevar a cabo dicho proyecto de inserción laboral.

El contenido de esta metodología se basa en tres pilares: la orientación (competencias, proyecto profesional y empleabilidad), la acción tutorial (recursos y estrategias y dominio de las herramientas) y la intermediación con el mundo empresarial.



## Reinserción sociolaboral del colectivo de discapacidad: el caso de Juan

Con esta metodología quiero poner de manifiesto que el papel protagonista en un proceso de inserción laboral lo tiene la persona a la que va dirigida y no la persona que se encargará de llevar a cabo el seguimiento.

Dicha metodología es clave en el nuevo contexto organizativo de las sociedades posmodernas y tiene relevancia en la configuración del mercado de trabajo.

Además permite la identificación y recuperación de los propios recursos adquiridos durante la trayectoria vital, así como su transferencia a acción en diferentes contextos, especialmente en el desarrollo de una ocupación determinada (Colomer, 2009). Se basa en los aspectos positivos del desempeño, es decir, de lo que una persona es capaz de hacer.

Dicha metodología nos va a servir como respuesta a los déficits y discapacidades, destacando competencias y habilidades (Alonso S., Bravo O., Fernández L., 2004)

La metodología basada en competencias es el marco de abordaje de los procesos de acompañamiento a la inserción laboral y en el cual se desarrollan las competencias clave para mejorar la empleabilidad de los colectivos en riesgo de exclusión.

### **3.3.PROYECTO**

#### **3.3.1. El caso de Juan**

El caso al que va destinado este proyecto de inserción es el de Juan.

Juan es un varón de 32 años de edad que está diagnosticado con el síndrome de Apert<sup>1</sup>.

#### **3.3.2. Objetivos**

Debido a que nos encontramos con una persona que tiene dificultades a nivel de formación y de habilidades sociales, plantearemos como objetivo general del itinerario,

---

<sup>1</sup> En el anexo 1 se detallan aspectos características del síndrome de Apert.

facilitar el acceso al empleo y su mantenimiento, impulsando así su desarrollo personal y activando mecanismos de mediación social.

Del objetivo general se va a desarrollar una serie de objetivos específicos, los cuales nos van a ayudar a lograr la inserción y mejora de empleabilidad.

- Mejorar la actitud hacia el aprendizaje a través de una metodología activa y dinámica que incite a la participación del usuario.
- Proporcionar un conocimiento básico en el manejo de informática e Internet, como herramienta necesaria para la inserción sociolaboral, dado que en las empresas del sector hortofrutícola es imprescindible estar registrado en sus páginas web, para que al inicio de campaña se realicen las preselecciones de los candidatos que van a ser contratados.
- Procurar que el usuario haya adquirido, al final del proceso, una actitud activa en la búsqueda de empleo.
- Dar a conocer los recursos normalizados del empleo y garantizar la incorporación a un Itinerario Específico y Personalizado de Inserción.
- Proponer herramientas para su aplicación en el proceso de inserción sociolaboral.
- Promover el tratamiento integral de las necesidades de las personas con discapacidad
- Mejorar la situación sociolaboral de la persona beneficiaria.

### **3.3.3. Lugar de realización**

Éste proyecto tendrá lugar La Asociación Provincial de Padres y Protectores de Deficientes Físicos, Intelectuales y Mentales de Segovia – APADEFIM.

### **3.3.4. Actividades**

En la intervención que llevaremos a cabo más adelante mediante actividades tenemos que distinguir dos áreas, relacionadas entre sí.

- El servicio de orientación sociolaboral, es personalizado y participativo, que favorece la igualdad de oportunidades y el desarrollo personal, mediante el desarrollo de un itinerario.

## Reinserción sociolaboral del colectivo de discapacidad: el caso de Juan

- El servicio de intermediación laboral, se refiere a la relación de una persona con el empresario con el objetivo de obtener un puesto de trabajo.

Llevaremos a cabo siete fases y en cada una de ellas se realizarán diferentes actividades para conseguir el objetivo final que será facilitar el acceso al empleo y el mantenimiento del mismo de la persona a la que va dirigida el proyecto.

Fase I: Captación: esta primera fase nos muestra la problemática, motivación, expectativas y necesidades de la persona discapacitada, Juan. Y así posteriormente ofrecerle un servicio de orientación sociolaboral.

La actividad que llevaremos a cabo en esta primera fase será un cuestionario con el beneficiario, Juan. Así conseguiremos contactar con él perfilar la demanda en relación a su problemática, motivación, expectativas y necesidades y posteriormente ofrecerle el programa o servicio de orientación.

El cuestionario que realizaremos a Juan se encuentra en el Anexo 2.

Fase II: Acogida: hay ya un primer contacto durante la entrevista de acogida. Por lo que en esta fase se establece el marco en el que se va a trabajar durante todo el proceso y se crea un clima de confianza con Juan. Pretenderemos identificarle las posibilidades y dificultades de inserción al mercado laboral, ofreciéndole información actualizada sobre el mercado de trabajo y fuentes de trabajo.

Para introducir a Juan al mercado laboral, junto con él hemos creado algunos perfiles en páginas web para la búsqueda de trabajo; así como enseñarla al uso de dichas webs para su correcta utilización y tener más facilidad a la hora de buscar un trabajo. Los perfiles en las redes sociales para la búsqueda de trabajo que hemos ayudado a utilizar a Juan son: LinkedIn e Infojobs, en el Anexo 3 se detalla en qué consisten.

Fase III: Diagnóstico: en esta fase lo que pretendemos analizar es el nivel motivacional y de empleabilidad que tiene la persona. Para analizar el nivel de empleabilidad de Juan llevaremos a cabo un test de empleabilidad, que se puede encontrar en el Anexo 4.

Para conseguir los datos que buscamos llevaremos a cabo tres pasos:

El primero será la identificación de la situación-problema, en este primer paso tenemos que tener en cuenta tanto la conducta verbal como los hábitos con los que realiza las actividades. Determinará si el desempleo le genera dificultades en su vida ya que puede darse que no tenga empleo pero que esté conforme o que esté presionado para conseguirlo.

El segundo será la evaluación de la motivación para el empleo y la búsqueda, en esta fase evaluaremos la motivación para la búsqueda y la incorporación en el trabajo. Esta evaluación la realizaremos a través de una serie de preguntas, las cuales sitúan las consecuencias de ni tener empleo o las expectativas de conseguirlo.

El tercero será la evaluación de variables sociolaborales que están relacionadas con la inserción, las variables que se evaluarán serán las sociales, formativas y sanitarias. Para ello se demostrará con certificados y con la documentación de un currículum vitae, para ello enseñaremos a Juan a elaborar el currículum vitae. La información que se le prestará a Juan para la buena elaboración de un currículum vitae se muestra en el Anexo 5.

Fase IV: Diseño de itinerario de inserción sociolaboral personalizado: en esta fase informaremos a Juan sobre las posibilidades y condiciones de acceso a los recursos formativos y al mercado de trabajo. Para ello le enseñaremos diferentes páginas webs de entidades de formación de la zona próxima relacionadas con el interés de Juan y así observar la oferta formativa, así como su uso. Algunas de ellas son:

Registro Estatal de Centros Docentes no Universitarios (RCD)

<https://www.educacion.gob.es/centros/home.do>

Centros autorizados para contratos de formación y aprendizaje

<https://sede.sepe.gob.es/especialidadesformativas/RXBuscadorEFRED/BusquedaCentrosCFA.do>

Especialidades formativas

<https://sede.sepe.gob.es/especialidadesformativas/RXBuscadorEFRED/InicioBusquedaTipoCentro.do>

## Reinserción sociolaboral del colectivo de discapacidad: el caso de Juan

Fase V: Desarrollo: en esta fase habilitaremos al usuario de programas formativos. Se elegirán los programas formativos que mejoren las deficiencias detectadas en el diagnóstico de empleabilidad así mejoraremos la capacitación competencial, la promoción personal y el desarrollo social de las personas así como sus relaciones con el entorno. Lo realizaremos mediante una reunión formal con Juan, en la que trataremos acerca de 3 temas:

El primero será la promoción personal y el desarrollo social de la persona, pretendemos fomentar su autonomía y responsabilidad.

El segundo será la capacitación competencial, le ofreceremos información acerca de los programas formativos centrados en el conocimiento, destrezas, habilidades y actitudes.

Y por último las relaciones con el entorno social, centrado en la gestión de la información y la toma de decisiones.

Fase VI: Inserción sociolaboral: lo basaremos en la intervención de los aspectos sociales del empleo y el reforzamiento del yo para alcanzar la entrevista.

Para que Juan se sienta más seguro cuando llegue el momento de ir a una entrevista, le ofreceremos una dirección web en la que aparecen consejos para afrontar la entrevista, mediante un vídeo explicativo. Dicha página web es:

<http://www.entrevistadetrabajo.org/>

Además le ofreceremos la información necesaria con diferentes técnicas de cómo debe actuar antes, durante y después de la entrevista. Dichas técnicas se encuentran en el Anexo 6.

Fase VII: Seguimiento y acompañamiento en la inserción laboral: el orientador deberá acompañarle permanentemente durante todo el proceso, incluso una vez que se haya incorporado al mercado laboral se seguirán llevando a cabo reuniones mensuales. En esta fase se produce una mejora del empleo.

#### 3.3.4. Recursos

Los recursos que se van a utilizar para la realización de las actividades de inserción laboral de Juan no serán sólo materiales ya que se le va a facilitar una formación en la preparación de entrevistas y de currículum.

Para ello necesitaremos personas capacitadas para poder enseñar todo esto, por lo tanto lo que se necesitaremos de recursos no materiales serán:

- Una persona experta en temas de preparación de entrevistas
- Una persona experta en temas de preparación de currículums.

En cuanto a recursos materiales necesitaremos lo siguiente:

- Bolígrafos
- Papel
- Ordenadores
- Una sala para la realización de las reuniones, dentro de las instalaciones de APADEFIM.

#### **3.3.5. Evaluación**

Realizaremos una evaluación continua, la cual la dividiremos en cuatro dimensiones evaluadoras: contexto, entrada, proceso y producto. Con dicha evaluación observaremos si hemos conseguido los objetivos propuestos y si hemos llegado a la inserción sociolaboral de Juan. Pretenderemos reconocer las habilidades y competencias adquiridas por el beneficiario.

- La evaluación de contexto juzga si los objetivos propuestos al principio del proyecto son suficientemente coherentes respecto a las necesidades que necesita Juan, esto se refiere a una evaluación de la planificación que hemos llevado a cabo.
- La evaluación de entrada tiene como objetivo valorar el diseño y los recursos disponibles para conseguir las finalidades del programa. Sería una evaluación

Reinserción sociolaboral del colectivo de discapacidad: el caso de Juan de la programación y secuenciación de las actividades realizadas durante el proyecto.

- La evaluación de proceso consiste en una continua verificación de la aplicación del programa. Aporta la información necesaria para saber cómo se desarrolla. Con esta evaluación sabremos si la aplicación ha sido positiva para el usuario, para ello realizaremos una evaluación directa con Juan mediante un informe individual completado por la persona.
- La evaluación de producto se lleva a cabo una vez finalizado el programa y valora la eficacia, la efectividad, la eficiencia y el impacto que ha tenido en Juan, si ha conseguido encontrar un puesto de trabajo.

Como técnicas para llevar a cabo la investigación hemos utilizado un cuestionario de inserción laboral que ha actuado, a la vez, como pretest y posttest, y varios cuestionarios para conocer la opinión de la persona implicada en el proyecto.





## **4. CONSIDERACIONES FINALES Y REFLEXIÓN PERSONAL**

Al comienzo de este trabajo nos planteamos una serie de objetivos que se han ido cumpliendo. En este documento se han reflejado las competencias que he adquirido en el Grado y su relación con la temática elegida.

Primeramente, me he dado cuenta de la importancia de la formación que he recibido durante estos cuatro años acerca de la metodología y de la didáctica sobre todo con el colectivo de discapacitados que desde hace ya mucho tiempo me parecía un colectivo muy atractivo y se afianzo cuando empecé a realizar el Practicum II.

Tras la elaboración del epígrafe ``fundamentos teóricos`` concluimos asumiendo la importancia que tiene el colectivo de desempleados que se encuentran en una situación de vulnerabilidad tanto social como emocional y todo ello debido a la situación de dependencia vinculada a la disminución de los recursos económicos que se han ido observando en los últimos años.

A todo esto añadimos la pérdida de independencia de éste colectivo producido por la situación económica lo cual les dificulta elaborar un proyecto de vida generándoles sentimiento de indefensión con respecto al futuro laboral.

Mediante este proyecto pretendemos darle apoyo social y ayudarle a la inserción sociolaboral para protegerles ante la situación de vulnerabilidad que les genera el desempleo.

Me parece necesario intervenir y orientar a éste colectivo para así mejorar su empleabilidad y favorecer su desarrollo personal, así como concienciarle de que la vinculación entre el mundo laboral y la educación hacen que mejore su propia empleabilidad.

Con el diseño y elaboración de las actividades anteriormente presentadas concluimos mostrando que existen vías para éste colectivo para la inserción sociolaboral, además de las que ya conocemos como son los Centros Especiales de Empleo que normalmente estamos acostumbrados a ver.

Para finalizar, me centraré en las conclusiones de este trabajo que me afectan como futura educadora social.

Ante las circunstancias que se nos muestran actualmente, la innovación y la ilusión conjugadas con la creatividad han de ser tres pilares fundamentales para emprender mi nuevo camino profesional. Para ellos los Educadores Sociales debemos ampliar nuestros horizontes y aprovechar las posibilidades que oferta este Título.

Finalmente, otra conclusión a la que he llegado, es que la formación de un Educador Social constituye una pieza clave para que el proceso de enseñanza- aprendizaje tenga sentido. Por ello, como futuros Educadores, siempre debemos tener inquietudes por mejorar como usuarios con actitudes positivas hacia el pluralismo y la diversidad cultural.

## 5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alonso S., M., Bravo O., M. F., & Fernández L., A. (2004). Origen y desarrollo de los programas de seguimiento y cuidados para pacientes mentales graves y crónicos en la Comunidad. *Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq.*, 92, 25-51.

Banco Mundial. “Facilitando las alianzas, el diálogo y las sinergias. Estrategia regional para el trabajo con la sociedad civil en América Latina y el Caribe”. Septiembre 1999.

Ceniceros, J.C.; Oteo, E. (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.

Colomer, M. (2009). Tècniques d’anàlisi de competències professionals I. Fonaments metodològics (Vol. I). Barcelona: Servei d’Ocupació de Catalunya.

De Grip, A, Loo, J, & Sanders, J (2004). El índice de empleabilidad sectorial, la oferta y la demanda de trabajo. *Revista Internacional Del Trabajo*, 123(3), 243-267.

Fernández, S.; Iglesias, M.T. y Martís, J.R. (2004). Transición escuela empleo de las personas con discapacidad. Madrid: IMSERSO.

Freire Seoane, M. J. (2011). Políticas educativas y empleabilidad: ¿cuáles son las competencias más influyentes, en *Revista Archivos analíticos de políticas educativas*, nº 28, vol. 19, pp. 1-24.

Fundación ``la Caixa`` (2006). Incorpora: integración laboral de personas en riesgo de exclusión social [folleto]. Barcelona: Autor

Fundació Pere Tarrés (2007). InerQual. Protocol de qualitat. Qualitat en l'acompanyament sociolaboral. Aplicació d'una metodologia de qualitat instrumental . Fundació Luis Vives. U. Ramon Llull. Fundació Un sol mon. Caixa Catalunya. Unión Europea. Fondo Social Europeo. Doc. Fotoc.

Gamboa, J.; Ripoll, P (2007). La empleabilidad y la iniciativa personal. Instituto de Investigaciones económicas.

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>

IBSTPI. Competencies, International Board of Standards for Training and Performance Instruction, 2005. URLs: <http://www.ibstpi.org/competencies.htm>

INSERSO (1986). Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y minusvalías. Madrid: INSERSO.

Ley Orgánica 13/1982, de 29 de Abril, de Integridad Social de los Minusválidos (Boletín Oficial del Estado, 30 de Abril de 1982)

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, (Boletín Oficial del Estado, 20 de Junio de 2002).

Ley Orgánica 53/2003, de 10 de Diciembre, sobre empleo público de discapacitados (Boletín Oficial del Estado, nº 296 de 11 de Diciembre de 2003)

Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (Boletín Oficial del Estado, 17 de Diciembre de 2003).

Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción (Boletín Oficial del Estado, 14 de Diciembre de 2007).

Lobato, M; Romañach, J (2005). Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano. Madrid: Foro de vida independiente.

## Reinserción sociolaboral del colectivo de discapacidad: el caso de Juan

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, las Discapacidades y la Salud. Ginebra: OMS

Organización Mundial de la Salud (OMS). Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías. Madrid, 1997.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2000). La formación para el empleo: la inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes. Ginebra: OIT/CINTERFOR.

Real Decreto 1971/1999, de 23 de Diciembre, por el que se establece el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía (BOE, 13 de Marzo de 2000)

Rentería-Pérez, E., & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universita Psychologica*, 7(2), 319-334.

Rodríguez Cuba, J. (2009). Índice de empleabilidad de los jóvenes, *Avances de Investigación*, 32, 1-57

Roulstone, A; Warren, J. (2006). Applying a barriers approach to monitoring disabled people's employment: implications for Disability Discrimination Act 2005. *Disability and Society*, v. 21, n. 2, p. 115-131. 2006.

Villarreal, Nelson y Santandreu, Alain. "Las organizaciones no gubernamentales y las políticas públicas", *Cuaderno de Marcha*. Nros. 157 y 158. Diciembre 1999-Enero 2000.



## **6. ANEXOS**

### **6.1. ANEXO 1. EL SÍNDROME APERT**

Descrito por el médico francés E. Apert, el síndrome de Apert es un defecto genético que se caracteriza por producir craneoestenosis, acompañada de hipoplasia del tercio medio de la cara (debido a un retraso en su crecimiento) y sindactilia en manos y pies (con distintas variantes). Las consecuencias de la hipoplasia del tercio medio de la cara son que da un aspecto de tener la cara hundida en el medio, dificultades respiratorias (por la nariz), de fonación, alteración o retraso en la erupción dentaria, mala oclusión de las mandíbulas superior e inferior, paladar ojival y macroglosia (lengua larga).

El síndrome de Apert se caracteriza, de modo general, por el cierre prematuro de las suturas craneales, lo que hace que la cabeza tome una forma puntiaguda y que se deforme la apariencia de la cara. Se producen malformaciones en cráneo, cara, manos y pies, además de diversas alteraciones funcionales que varían mucho de unos niños a otros.

No existen estudios rigurosos que confirmen la existencia de una configuración de rasgos de personalidad específica en las personas con síndrome de Apert, más allá de las descripciones de las historias de vida. En general, las manifestaciones psicológicas de la persona, su peculiar forma de ver el mundo, su afectividad y manejo de emociones y sus disposiciones y tendencias a la acción, van a estar mediatizadas, por una parte, por la severidad de las manifestaciones clínicas anteriormente descritas y, por otro, por la existencia y, en su caso, intensidad del retraso mental.

## 6.2. ANEXO 2. CUESTIONARIO DE CAPTACIÓN

Datos personales

Nombre y Apellidos

D.N.I

Dirección

Telf

Mail

Motivo de la consulta y la vía por la que el destinatario se ha dirigido para la ayuda a la búsqueda de empleo.

Y la situación tanto económica, personal y familiar actual del destinatario.

Tiempo total desempleo	
Prestación económica	
Disponibilidad	
Discapacidad	Tipo: Porcentaje:
Cargas familiares	
Miembros unidad familiar	
Otros	



### **6.3. ANEXO 3. LINKEDIN E INFOJOBS**

LinkedIn: es una red social para la comunidad empresarial. Fundada en 2003, el servicio web es un lugar para que estés en contacto, aumentar tu número de conexiones de negocios, redes dentro de tu industria, discutir ideas de negocios, y buscar nuevas contrataciones.

Los usuarios profesionales de LinkedIn crean, perfiles que permiten a los otros miembros del sitio aprender más sobre su conocimiento de los negocios, áreas de especialización y grupos u organizaciones a las que pertenecen. Una vez que creas tu perfil, puedes agregar otros usuarios a tu red. Las principales características de LinkedIn son: ponerte en contacto, Ayudarte y Contratar a nuevos empleados.

Infojobs: es una bolsa de empleo privada online , especializada en el mercado español. Punto de encuentro entre la oferta y la demanda laboral, que optimiza los procesos de selección de las empresas y la búsqueda de trabajo de los candidatos.

Cada día laboral, más de 2.000 personas registran su currículum vitae en Info-Jobs.net, que cuenta con más de 20.000 ofertas de empleo (más de 750 nuevas ofertas cada día laborable).

### **6.4. ANEXO 4. TEST DE EMPLEABILIDAD.**

Movilidad

¿Estás dispuesto a trabajar en un lugar distinto al que resides actualmente?

Sí

No

Depende

Flexibilidad horaria

¿Estarías dispuesto a adaptarte a diferentes horarios de trabajo?

Sí, totalmente  
tardes, solo laborales)

No, solo puedo ciertas horas/días (solo mañanas,

Flexibilidad laboral

¿Aceptarías cualquier tipo de contrato?

Sí                      No, solo fijo a tiempo completo y mi cualificación profesional

Depende de las condiciones

Adecuación profesional

¿Es adecuada tu formación al trabajo que buscas?

Sí                      No                      Tengo algunos conocimientos

Experiencia

¿Cuál es tu experiencia profesional para el trabajo que buscas?

Alta (más de 3 años)                      Media (hasta 3 años)                      Es mi primer empleo

Sector profesional

¿Cuál es el nivel actual de desempleo en su sector de actividad?

Alto                                      Bajo                                      Como la media en España

Bonificación

¿Pertenece a algún grupo con bonificaciones a la contratación: Estudiante, discapacitado...?

Sí                                      No

Relaciones sociales

¿Cómo de amplio es tu círculo de amistades en tu sector de actividad?

Alto                                      Normal                                      No conozco prácticamente a nadie

## **6.5. ANEXO 5. PAUTAS PARA LA ELABORACIÓN DE CURRÍCULUM VITAE.**

El currículum vitae es el instrumento más importante a la hora de enfrentarte al proceso de búsqueda de empleo, ya que en él realizas un resumen de toda tu vida formativa y profesional.

Por ello te vamos a brindar una serie de consejos, así como un ejemplo, lo cual te ayudará a confeccionar tu propio currículum.

- En general contendrá los siguientes apartados: Datos personales; Formación Complementaria, Informática, Idiomas, etc.
- Cuando demos una sucesión de fechas, cursos, formación, experiencia profesional, etc., se suele poner en orden cronológico inverso, primero lo más reciente, ya que suele ser lo más relevante.
- Utiliza un lenguaje sencillo, una estructura y presentación coherente y que facilite la lectura.
- Redacta oraciones y párrafos breves.
- Evita las faltas de ortografía, repasa sintaxis, gramática y signos de puntuación.
- Cuida la calidad de la impresión.
- No utilices el pronombre yo, déjalo implícito. Emplea la tercera persona del singular.
- Evita mencionar aquello que pueda perjudicarte.
- Incluye una fotografía escaneada (salvo que su calidad no sea óptima, en cuyo caso te recomendamos que la incorpores en papel fotográfico).
- Dale un nombre adecuado al archivo para cuando sea enviado por email.
- Trata que ocupe lo menos posible entre una y dos hojas como máximo.
- Aporta información relevante, olvida tus estudios del colegio, instituto, etc. excepto si por algún motivo puede ser importante, por ejemplo, la obtención de un premio extraordinario, realizarlo en un colegio bilingüe etc.
- Organiza la información y trata que tu currículum tenga un cierto atractivo al leerlo ayudará a ser leído.

- Si hablas de tus competencias, trata de argumentarlo por ejemplo si dices que sabes trabajar en equipo, haz referencia a tus prácticas cuando en la empresa donde las realizaste tuviste que trabajar con un equipo multidisciplinar...etc. Puede que en la entrevista te pregunten por este hecho.
- En la medida de lo posible y en tus datos personales proporciona información de tu blog, microblog o pertenencia a redes profesionales, en todas ellas se pueden ver recomendaciones de compañeros, etc.
- Recuerda que todos dejamos una huella en redes sociales, preocúpate de tu reputación digital, cada vez más es un elemento que observan especialmente los seleccionadores.
- Puedes utilizar el modelo de currículum Europeo, y adaptarlo a tu gusto (sólo en Europa).
- Trata siempre que tu currículum refleje tu personalidad y profesión.
- En los datos personales no olvides: nombre y apellidos, un mail 'profesional', teléfono, datos de contacto.

## **6.6. ANEXO 6. TÉCNICAS PARA UNA ENTREVISTA.**

Antes de la entrevista:

- Asegúrate del lugar y de la hora de la entrevista. Apúntalo en el móvil, agenda, etc.
- Un día o dos antes, acércate al lugar donde tendrá lugar la entrevista. Así podrás controlar el tiempo que tardas en llegar y podrás familiarizarte con los alrededores. Te sentirás mucho mejor cuando acudas a la misma. Sé puntual, si por alguna razón vas a llegar tarde comunícalo lo antes posible.
- Viste de manera correcta. Si te sirve de consejo, ve a la entrevista vestido como lo hacen los profesionales que ocupan el puesto al que optas.
- Haz todo lo posible por ofrecer tu mejor imagen.
- No utilices el tuteo, salvo que te lo sugieran.
- Intenta recopilar información sobre la empresa con la que te vas a entrevistar, así como también de su competencia.

## Reinserción sociolaboral del colectivo de discapacidad: el caso de Juan

- Averigua todo lo que puedas sobre el puesto de trabajo al que optas (sueldo, funciones, horario, etc.).
- Lleva algunas copias de tu currículum vitae.
- Siempre que puedas practica antes de la entrevista.
- Si por algún motivo te fuera imposible acudir el día y la hora prevista, avisa lo antes posible, explica lo que ha pasado y solicita otro día y hora, poniéndote a su entera disposición.

### Durante la entrevista

- Saluda a la persona que te va a entrevistar con su nombre si lo sabes, de no ser así, pregúntaselo amablemente, mirándole a los ojos, apretándole la mano de una manera segura pero sin apretar excesivamente. Ten en cuenta que la primera impresión es importante.
- Actúa de una manera natural y mantente relajado.
- Siéntate de forma que puedas mantener siempre contacto visual con el entrevistador, derecho en la silla o ligeramente inclinado hacia delante. Las manos deben estar visibles, mantente relajado.
- Cuida tanto tu comunicación verbal como la no verbal, ten presente que es más importante como se dicen las cosas que lo que se dice.
- Deja que el entrevistador dirija la entrevista, pero saca provecho de las oportunidades de hablar.
- Provoca preguntas que puedas aprovechar para mostrar tu conocimiento del sector.
- Sonríe. Muéstrate cordial y relajado, proyecta una imagen de optimismo.
- Nunca des a entender que necesitas el trabajo desesperadamente.
- No asistas a la entrevista acompañado.
- No contestes a una pregunta si no lo has entendido bien. Pide que te la aclaren.
- Nunca utilices términos negativos o expresiones como “no lo sé”, “creo que no”, “no estoy de acuerdo” o similares.
- Si no sabes la respuesta a una pregunta en particular, admítelo abiertamente. No intentes contestar. Piensa que, lo normal, es que nadie puede saberlo todo.

- En ocasiones al final de la entrevista, el entrevistador te da la oportunidad de preguntar, “¿Tienes alguna pregunta?”. Aprovecha para interesarte por la empresa, preguntar más detalles del puesto, etc.
- En las primeras entrevistas de empleo se desaconseja preguntar por el salario, este tema llegará y tendrás que estar conforme con estas condiciones para aceptar el empleo. Si el entrevistador pregunta cuanto quieres ganar, puedes dar una referencia por ejemplo a la banda salarial según convenio de este tipo de empresas para el puesto que se oferta (deberás llevar preparado este dato), o haber investigado de antemano lo que para se paga a un profesional en la empresa para un puesto de responsabilidad y experiencia similar a la tuya.
- En ocasiones el entrevistador nos preguntará varias veces por algún punto que no le ha quedado claro en la entrevista, trata de despejar estas dudas, dando información diferente.

#### Después de la entrevista

- Recopila toda la información conseguida durante la entrevista. A ser posible inmediatamente después de su celebración. Te permitirá evaluar tu actuación y así evitar errores. Te resultarán útiles los siguientes aspectos:
  - El nombre de la empresa y del entrevistador.
  - La impresión general que te ha producido la empresa, el trabajo y el entrevistador.
  - Las preguntas realizadas por el entrevistador ante tus respuestas.
  - Los comentarios realizados por el entrevistador sobre el currículum, el expediente académico o el historial laboral.
  - El lenguaje no verbal del entrevistador.
  - Evalúa el éxito de la entrevista, resaltando los puntos positivos y negativos del encuentro.