

TEMA 49



CEDE

SERVICIOS A LA COMUNIDAD

Desarrollo de los temas

Inserción ocupacional: concepto. Marco legal. Respuestas del mundo laboral y formativo en la sociedad actual. Sectores con especial dificultad: menores, marginación, mujeres y discapacitados. Los valores y las actitudes en el mundo laboral. Iniciativas, programas y proyectos actuales.

elaborado por
EL EQUIPO DE PROFESORES
DEL CENTRO DOCUMENTACIÓN

GUIÓN - ÍNDICE

1. UBICACIÓN

2. INTRODUCCIÓN

3. LA INSERCIÓN OCUPACIONAL

3.1. Aproximaciones conceptuales: Trabajo, Ocupación y Empleo

3.2. Inserción Ocupacional: Concepto

4. MARCO LEGAL

4.1. Laboral

4.2. Educativo

5. RESPUESTAS DEL MUNDO LABORAL Y FORMATIVO EN LA SOCIEDAD ACTUAL

5.1. Respuestas del mundo Laboral

5.2. Respuestas del mundo Formativo

5.3. Los Itinerarios Personalizados de Inserción

5.4. Características del Itinerario de Inserción

5.5. (Anexo): Itinerario de Inserción Ocupacional: Fases

6. SECTORES CON ESPECIAL DIFICULTAD: MENORES, MARGINACIÓN, MUJERES Y DISCAPACITADOS

6.1. Menores

6.2. Marginación

6.2.1. Drogodependientes

6.2.2. Inmigrantes

6.2.3. Comunidad Gitana

6.2.4. Personas sin Hogar

6.3. Mujeres

6.4. Discapacitados

7. LOS VALORES Y LAS ACTITUDES EN EL MUNDO LABORAL**8. INICIATIVAS, PROGRAMAS Y PROYECTOS ACTUALES**

- 8.1. Programas y Proyectos Europeos
- 8.2. Programas y Proyectos públicos en España
- 8.3. Otros

BIBLIOGRAFÍA

– **Programa de Atención a Personas sin Hogar.** Ayuntamiento de Madrid. Área de Servicios Sociales, 1999.

– **Centros Especiales de Empleo. Normativa.** Comunidad de Madrid. Consejería de Economía y Empleo, 2000.

– **Plan Regional para la Inmigración en la Comunidad de Madrid.** Consejería de Servicios Sociales. Comunidad de Madrid, 2001.

FRAGA, E., JOVER, D.E. **El empleo de los inempleables. Metodología y recursos para la Inserción Laboral.** Madrid: Ed. Popular, 2002.
y otros

GARCÍA, H., ADROHER, S. **Minorías étnicas. Gitanos e Inmigrantes.** Madrid: Ed. CCS, 1996.
BLANCO, M.R.

GUERRERO, C. **Formación Ocupacional de personas con discapacidad psíquica.** Barcelona: Ed. Ariel Educación, 2002.

– **Empleo y Discapacidad.** Instituto de Migraciones y Servicios Sociales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1998.

SALVÁ, F., PONS, C. **Proyectos de Inserción Sociolaboral y Economía Social. Descripción, análisis y propuestas para la intervención.** Madrid: Ed. Popular, 2000.
MORREL, A.

– Páginas Web (para el desarrollo del punto 8: "Iniciativas, Programas y Proyectos actuales):

- <http://www.inem.es/otras/fonsol/entrada.html>
- <http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c10237.htm>
- <http://www.mec.es/educa/jsp/plantilla.jsp?area.leonardo>
- <http://www.inem.es/ciudadano/etco/queson.html>
- http://www.madrid.org/fp/oferta_educativa/ense_gs.htm
- http://www.madrid.org/servicio_regional_empleo/html/03_01.html

– **Marco Legislativo que aparece a lo largo del Tema 49.**

1. UBICACIÓN

El presente tema lo podemos ubicar en el Ciclo Formativo de grado superior de Integración Social; concretamente en el módulo formativo: "Inserción Ocupacional", que es propio de nuestra especialidad de Servicios a la Comunidad. Su currículo está establecido en el Real Decreto 1267/1997 de 24 de julio; por otra parte, el Título del Técnico Superior en Integración Social y sus Enseñanzas Mínimas quedan reguladas en el Real Decreto 2061/95 de 22 de diciembre.

2. INTRODUCCIÓN

Existe un desafío en el terreno económico debido a la mundialización de los mercados, la revolución tecnológica y la evolución de los sectores productivos, reduciendo su capacidad de empleo. El mundo laboral está en progresivo cambio, por lo que se requiere mayor profesionalización.

Esta situación, aboca a una desigualdad social que se acrecienta y agudiza en los jóvenes, parados de larga duración, mujeres, discapacitados... y en nuevos sectores de pobreza y exclusión. Por lo que una buena política de formación se ha convertido en un reto inaplazable: hay que buscar nuevas formas de actuación en los programas e iniciativas de protección social que movilicen a las personas, recursos y dinamicen también la economía.

Por todo ello, un plan integral de atención social ha de contemplar la inserción ocupacional necesariamente como un elemento más, pero de especial importancia, ya que una inserción real dentro de la comunidad, en su mundo adulto, sólo es posible en la medida que es parte activa de la comunidad en su nivel económico.

La intervención social en la inserción ocupacional es una tarea compleja que conlleva actuar desde muy diferentes frentes. Definimos **Intervención Social** como el conjunto de prácticas referidas a un problema con el objeto de incidir sobre él y producir cambios.

El crear puestos de trabajo, preparar a los trabajadores para hacer frente a las innovaciones, evitar que determinados grupos se conviertan en marginales y engrosen las cifras de pobreza serán, sin duda, objetivos que deberán estar presentes en una buena intervención.

También los valores y las actitudes del mundo laboral son distintos. El trabajo ha dejado de ser un fin en sí mismo para convertirse en un instrumento. Es indudable que

los fenómenos sociales están en continua interacción. Todo cambio, por pequeño que sea, va a incidir mucho más allá del marco en que se ha producido.

Por lo tanto, la intervención social en la **inserción ocupacional** debería tener, al menos, **tres grandes líneas de actuación**:

1. Medidas encaminadas a fomentar el empleo.
2. Articulación de fórmulas que permitan una adaptación de los trabajadores a las nuevas condiciones del mundo laboral.
3. Medidas a favor de grupos más desfavorecidos en aras de una política de igualdad.

3. LA INSERCIÓN OCUPACIONAL

3.1. APROXIMACIONES CONCEPTUALES: TRABAJO, OCUPACIÓN Y EMPLEO

Según el diccionario, por **trabajo** se entiende la realización de un esfuerzo o actividad, ocupación estable o profesión. Si hablamos de ésta última, nos referimos a algo que requiere preparación previa y un aprendizaje.

Por **ocupación** entendemos todo aquello en lo que empleamos nuestro tiempo: estamos ocupados cuando comemos, trabajamos, paseamos... Es un concepto mucho más general; todo trabajo es una ocupación pero no viceversa.

El **empleo** se define como la función desempeñada para ganarse la vida, es decir, la ocupación en un trabajo determinado a cambio de una *contraprestación*.

Tal y como podemos observar, el trabajo y el empleo poseen algunos aspectos en común, pero no son completamente sinónimos. El trabajo requiere un esfuerzo, pero no siempre está remunerado (*ejemplo: las amas de casa trabajan pero no reciben un salario, sin embargo las "empleadas de hogar" realizan el mismo trabajo pero de forma remunerada, por eso podemos decir que tienen un empleo*). En el lenguaje cotidiano, estos términos se utilizan de manera indistinta, pero conviene tener claro cuáles son sus notas características.

- **Trabajo:** El concepto de trabajo presenta dificultades en su definición y diferentes connotaciones debido a varios factores: la diversidad de trabajos existentes, los diferentes significados y perspectivas según la disciplina que lo trate, el contexto en que se aborde, etc.

J. Montané, ofrece una revisión de la definición de trabajo desde diferentes enfoques, entre los cuales destacan los siguientes:

- **Enfoque Psicológico:** el trabajo hace referencia a la realización de un esfuerzo, consciente, que puede ser compensado económicamente o no. También considera que el objetivo del trabajo puede ser también adquirir beneficios para uno mismo o para otros (mejorar el uso del tiempo libre, calidad de vida y autorrealización personal).
- **Enfoque Sociológico:** el trabajo se considera como el medio que tienen los seres humanos para vivir, condiciona el estatus de la persona dentro del grupo y de la sociedad, así como la percepción individual y social de la persona.
- **Ocupación:** Se distinguen dos formas de entender dicho concepto: el que hace referencia al **ámbito laboral**, y que se entiende como trabajo, y el que se utiliza en un sentido más amplio y que engloba, además del laboral, otros ámbitos como el social, formativo...En este caso, el término ocupación se entiende como **actividad**.
 - **Ocupación como trabajo:** generalmente se utiliza ocupación para referirse a aquellas actividades que se realizan dentro del mercado laboral. La ocupación entendida como trabajo incluye, habitualmente, una remuneración económica a cambio de la actividad realizada.
 - **Ocupación como actividad:** en este caso, se entiende como la utilización del tiempo que una persona destina a un trabajo, actividad o entretenimiento. La ocupación, además del trabajo, incluye otras actividades como la formación, el ocio y tiempo libre. En este contexto la ocupación puede tener una retribución económica o no, sin embargo, goza de otro tipo de compensaciones, como la amistad, el provecho personal, etc.

• **Inserción ocupacional:** La Inserción Ocupacional se entiende como un proceso que tiene como objetivo final la integración social, sobre todo, de aquellos colectivos en situación de riesgo de *exclusión social* (sobre “Exclusión” ver tema 41).

En este sentido, es evidente que la Inserción Ocupacional es un concepto más amplio que la *inserción laboral* y que, esta última, forma parte de la primera. La amplitud de colectivos y las diversas necesidades que presentan, indican que la inserción no se puede centrar únicamente en el logro de un trabajo, sino que, para la plena incorporación

en la sociedad, se tiene que contemplar a la persona en su totalidad y ofrecerle una ayuda integral. En el siguiente punto, ampliaremos dicho concepto.

3.2. INSERCIÓN OCUPACIONAL: CONCEPTO

¿Qué es la inserción ocupacional? Se trata de un **proceso** compuesto por diferentes actividades encaminadas a la consecución/creación de empleo y que conlleva la búsqueda activa del mismo. Por ello, será fundamental tener en cuenta las capacidades, formación y condicionantes del individuo. Se centra en:

- Proporcionar destrezas.
- Experiencias laborales.
- Proporcionar técnicas y conocimientos en el desarrollo de la iniciativa y la autonomía.

El *concepto* de Inserción Ocupacional se puede considerar sinónimo del de **Inserción Sociolaboral**, ya que los dos se orientan al funcionamiento de la persona en los entornos social y laboral. Así pues, la inserción ocupacional o sociolaboral, abarca desde la **cobertura de las necesidades básicas** (especialmente en ciertos colectivos: personas sin hogar, inmigrantes,... dado que no se puede afrontar la inserción laboral sin tener cubiertas las necesidades primarias), la **formación** (donde también se incluye el aprendizaje o la recuperación de las habilidades sociales); la **búsqueda y consecución de un trabajo**, así como su mantenimiento, hasta su incorporación a **otro tipo de actividades** (culturales, artísticas, manipulativas, deportivas, etc.).

Los planos de inserción, integrarán de manera flexible **tres aspectos: Formativo, Psicosocial y Laboral**, que interactúan en la formación para la inserción ocupacional.

- **Formativo:** Centrado en el dominio de contenidos técnicos, conocimientos y habilidades propias de la formación básica y preocupacional.
- **Psicosocial:** Enfocado a la recuperación de habilidades sociales y refuerzo de la personalidad. Ayuda a conductas desestructuradas y a comportamientos desviados de las normas sociales.
- **Laboral:** Centrado en conocer y aprender las dinámicas del mercado de trabajo y los mecanismos propios de los sistemas de trabajo. Para conseguirlo, es necesario el contacto intenso y directo con centros de trabajo y empresas colaboradoras.

4. MARCO LEGAL

4.1. LABORAL

El marco básico legislativo lo constituyen la **Constitución Española de 1978 y el Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980 de 10 de marzo**. En ellos se reconoce la libertad sindical y de empresa, el derecho de huelga y de negociación colectiva, la libre elección de profesión, la limitación de jornada para permitir el descanso adecuado, prevención de riesgos laborales (Ley 8/1995: LPRL); seguridad social, prestaciones por desempleo y jubilación, integración de discapacitados, garantías de la formación y no discriminación por razones de sexo.

Todo ello se concreta en un amplio número de disposiciones y leyes, entre las que cabe destacar:

- R.D. 17/77 sobre relaciones de trabajo (incluye el derecho de huelga).
- Ley 19/77 sobre asociacionismo sindical.
- Ley 50/80 básica de empleo.
- Ley Orgánica 11/85 de libertad sindical.
- Ley 5/86 de sociedades anónimas laborales.
- Ley 13/1982 de Integración Social de los Minusválidos (LISMI).
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- R.D. 1/94 de procedimiento laboral (regula la seguridad social).
- R.D. 1/95 de reforma laboral, por la que se regulan las ETTs y se modifican aspectos esenciales del mercado laboral, como las indemnizaciones por despido y las prestaciones por desempleo.

También son de aplicación los tratados de la OIT ratificados por España y las normas de derecho comunitario, entre las que figuran las normas europeas que garantizan la libre circulación de trabajadores por la Unión Europea.

Otra figura de importancia en España es el Convenio Colectivo; si cumple los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, cobra carácter normativo y se aplica a trabajadores y empresas de la unidad de negociación, independientemente de su afiliación a las organizaciones firmantes.

Constitución Española de 1978:

- Art. 9.2: corresponde a los poderes públicos promover la libertad e igualdad.
- Art. 13: derecho de los extranjeros.

- Art. 14 al 29: derechos humanos.
- Art. 22: derecho de asociación.
- Art. 23: derecho de participación.
- Art. 35: derecho al trabajo.
- Art. 40: los poderes públicos promoverán el empleo y la formación profesional.
- Art. 48: los poderes públicos promoverán la participación de la juventud.
- Art. 49: los poderes públicos promoverán la atención a discapacitados.

4.2. EDUCATIVO

El marco legal básico es el definido por:

- Constitución Española de 1978 (Art. 27: derecho a la educación).
- Ley Orgánica de Educación 2/2006 de 3 de mayo (LOE).
- Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre de Calidad de la Educación (LOCE).
- Ley Orgánica 1/1990 de 3 de octubre de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE).
- Ley Orgánica 8/1985 de 3 de julio reguladora del Derecho a la Educación (LODE).
- Ley Orgánica 9/1995 de 20 de noviembre, de la Participación, Evaluación y Gobierno de los Centros Docentes (LOPEG).
- Real Decreto 1004/1991 de Requisitos Mínimos de los Centros de Enseñanzas no universitarias.
- Orden 2323/2003, de 30 de abril, que regula la matriculación, el proceso de evaluación y la acreditación académica de los alumnos que cursan en la Comunidad de Madrid la Formación Profesional Específica.
- Reales Decretos de Títulos y Currículos correspondientes.
- Los correspondientes a cada Comunidad Autónoma.

5. RESPUESTAS DEL MUNDO LABORAL Y FORMATIVO EN LA SOCIEDAD ACTUAL

5.1. RESPUESTAS DEL MUNDO LABORAL

El ***mundo laboral***, es el entramado de trabajadores, empresas y ocupaciones que encaminan su esfuerzo a la producción de bienes y servicios. Es una realidad dinámica conectada con el mundo formativo y las necesidades de la población.

Las ***características*** del mundo laboral en la sociedad actual son las siguientes:

- Revolución tecnológica, que implica la automatización de procesos productivos y la constante superación de los medios en uso.
- Búsqueda de abaratamiento de costes.
- Tendencia a la reducción de jornadas.
- Mayor preocupación por la seguridad e higiene en el trabajo: Prevención de Riesgos Laborales.
- Nuevas demandas productivas.
- Mayor estrés laboral.
- Aumento de requisitos de cualificación.
- Fuerte abandono del sector agrícola a favor de industria y, principalmente, del sector servicios.
- Aumento de mano de obra no especializada.

En cuanto al **mercado de trabajo** podemos decir:

- **No es un mercado único:** además del mercado de trabajo regulado, existe otro trabajo precario, sumergido, fuera del modelo social y económico establecido.
- **Actúa en los diferentes sectores económicos:** cada sector presenta características diferentes, como la utilización de tecnologías específicas, niveles de cualificación, jornadas laborales, etc.
- **Se requieren diferentes niveles de cualificación:** existen trabajos que requieren altos conocimientos técnicos, en cambio otros se pide experiencia laboral, etc.
- **El mercado de trabajo evoluciona en el transcurso del tiempo:** esta evolución está relacionada con los cambios que se producen en la oferta y la demanda de empleo. Los cambios en la oferta se refieren tanto a las variaciones en las características de las personas que buscan empleo, como a la aparición de nuevas titulaciones, diferencias en la formación, etc. También se producen cambios en la demanda, asociados a las nuevas necesidades, que llevan a las empresas a ofrecer nuevos servicios y productos, apareciendo así nuevas ocupaciones.

5.2. RESPUESTAS DEL MUNDO FORMATIVO

Por otra parte, el **mundo formativo**, es el entramado de educadores, educandos, recursos y planes de formación encaminados al desarrollo personal, social y/o profesional de los alumnos. Es un proceso dinámico conectado con las necesidades globales de los destinatarios y del medio en que viven.

Las **características** del **mundo formativo** son:

- Se rige por el principio de educación permanente (en relación con el mundo laboral), que permite a sus destinatarios adaptarse a las necesidades cambiantes de la sociedad en la que viven.
- Largo periodo de educación obligatoria.
- Formación profesional específica, en cuyo diseño y puesta en práctica intervienen agentes sociales y centros productivos.
- Amplia diversificación de la oferta, que permite cursar estudios acordes con los intereses y peculiaridades del alumnado así como con las necesidades sociales.

Existe una amplia **oferta** en el **mundo formativo**; hacemos distinción:

- **Formación Profesional Reglada:** que se complementa con Órdenes Ministeriales y Reales Decretos que establecen el currículo de cada etapa. Sus componentes son:
 - **Formación Profesional de Base:** es el conjunto de conocimientos y habilidades relativos a un grupo de figuras profesionales que constituyen un área profesional. Se cursan en el tronco de enseñanza secundaria.
 - **Formación Profesional Específica:** conjunto de conocimientos y habilidades que culminan con la Formación Profesional. Mención especial merecen los Ciclos Formativos de grado medio y superior de formación profesional, por su marcado carácter laboral.
- **Formación Ocupacional:** Se compone de cursos, talleres o prácticas, para potenciar la inserción o reinserción profesional de las personas desempleadas.
 - **Plan F.I.P. (Formación e Inserción Profesional),** Real Decreto 631/1993 de 3 de mayo: se trata de un conjunto de acción de formación profesional ocupacional dirigida a los trabajadores desempleados para ofrecerles cualificaciones requeridas por el sistema productivo. Se realiza a través de la programación de cursos por el Instituto Nacional de Empleo (INEM) o las Comunidades Autónomas que hayan asumido la gestión. También podrán colaborar en su impartición: centros colaboradores, organizaciones empresariales y/o sindicales.

– **Programas de Escuelas-Taller y Casas de Oficio;** Real Decreto 1593/1994 de 15 de julio. Los proyectos constarán de una etapa formativa de iniciación y otra etapa de formación en alternancia con el trabajo, dirigidas a menores de 25 años para su aprendizaje, cualificación y adquisición de experiencia profesional. Las Entidades promotoras podrán ser órganos de la Administración del Estado, Corporaciones Locales, Comunidades Autónomas, asociaciones y fundaciones sin ánimo de lucro.

– **Otros: Ley 5/2001 de 3 de julio,** creación del Servicio Regional de Empleo de la Comunidad de Madrid.

Orden 165/2003: Programa de Fomento del Empleo estable: con el objetivo de potenciar la inserción laboral de los colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo (ayuda a PYMES. Participan en su puesta en marcha asociaciones y fundaciones sin ánimo de lucro).

• **Formación Continua:** Cuyo objeto es la adaptación y readaptación (reciclaje profesional) de los trabajadores ocupados mediante enseñanzas de ciclo corto. Engloba el conjunto de acciones formativas desarrolladas por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas. Materializa el derecho de todas las personas ocupadas a actualizar y ampliar sus conocimientos y capacitación, adaptándose a las nuevas realidades productivas para mantener su ocupación y posibilitar la promoción profesional.

5.3. LOS ITINERARIOS PERSONALIZADOS DE INSERCIÓN

El objetivo de las respuestas del mundo laboral y formativo en la sociedad actual, es la puesta en marcha de acciones contra la exclusión para la inserción laboral y social. Para ello será necesario impulsar los **itinerarios personalizados**.

El interés de dichos programas se puede resumir en las siguientes **Finalidades**:

- Lucha contra el paro y la exclusión.
- Creación de ocupaciones.
- Creación de empresas de interés social.
- Promoción de empresas de autoempleo.
- Concertar recursos y agentes del territorio.

5.4. CARACTERÍSTICAS DEL ITINERARIO DE INSERCIÓN

Las personas que presentan dificultades especiales para incorporarse al mundo laboral, necesitan un servicio eficaz y adecuado a sus características que compense diferencias y haga efectivo el principio de igualdad de resultados en el proceso de inserción ocupacional.

Básicamente, con el concepto “*itinerario de inserción*” se hace alusión a un determinado *modelo metodológico*, capaz de ofrecer una respuesta integradora a los diferentes recursos y servicios.

Sus **características** principales son:

- **Singulariza el proceso:** Configura una respuesta de carácter individualizada, elaborada a la medida del usuario y adaptada a sus características concretas.
- **Identifica y selecciona prioridades:** Se diseña a partir del *diagnóstico inicial*, por medio del cual se determinan y clasifican las dificultades de inserción laboral y se gradúan en orden de dificultad.
- **Personalizado:** Necesita un tratamiento altamente personalizado a partir de entrevistas individuales y un seguimiento a cargo del Técnico de inserción.
- **Motivadora:** Es un sistema que estimula la motivación y proporciona seguridad al usuario.
- **Responsabilidad:** Es una oferta abierta, pero limitada de opciones sobre las cuales tiene que escoger y llegar a un *compromiso*.
- **Participación del usuario en la gestión de su Itinerario:** Se establece un marco formal donde situar los compromisos y las relaciones. Los acuerdos que se toman se llevan a término dentro de unos plazos de tiempo y unos recursos determinados. Hay una serie de deberes y derechos que se van desarrollando progresivamente en función del cumplimiento de objetivos y consecución de resultados previstos, para el éxito de la intervención.

A continuación, veremos las Fases que tiene el Itinerario de Inserción Ocupacional para los colectivos destinatarios de la intervención (*este punto es un Anexo para clarificar el tema y que puede ser útil en la elaboración de Supuestos Prácticos de “Inserción Ocupacional”*).

5.5. (ANEXO): ITINERARIO DE INSERCIÓN OCUPACIONAL: FASES

1. **Fase de contacto y diagnóstico.**
2. **Fase de habituación laboral y orientación.**
3. **Fase de formación y profesionalización.**
4. **Fase de inserción laboral y búsqueda de empleo.**

Existe una **fase 0** previa, que es la que supone la **detección** y la **propuesta** de entrada en el Programa.

Sobre esta fase hay que definir exactamente si va a realizarse por el mismo dispositivo que después va a gestionar el proyecto de inserción laboral o supondrá la existencia de otros canales de llegada perfectamente posibles y aconsejables como son entidades sociales (Cáritas, entidades de atención personal, INEM,...) o también Equipos de Atención Primaria de los municipios implicados en el programa/proyecto.

Es en esta fase en la que se ha de cuidar especialmente los criterios y características de los usuarios candidatos a beneficiarse del programa.

También han de determinarse los instrumentos y registros que se utilizarán para articular las derivaciones y entradas al programa.

FASE 1: DE CONTACTO Y DIAGNÓSTICO

Esta fase es obligatoria para todos los usuarios; ya que los Técnicos/as darán la información de las expectativas que ofrece el programa, recaban la información por parte del usuario, el conocimiento de éste y la elaboración del diagnóstico.

Se habrá de trabajar conjuntamente con el usuario la elaboración del Itinerario Individualizado que se habrá de acordar y consensuar con él.

Por último supondrá la elaboración de un **plan personalizado de trabajo**.

a) El Diagnóstico: trata de establecer (en base a unos indicadores objetivos) la problemática específica de cada caso.

b) Contrato de Inserción: es el “pacto” formalizado por el que el usuario se compromete a realizar determinadas acciones o a seguir un determinado itinerario, así como reconocer las prestaciones a las que tiene derecho en la consecución del mismo.

c) Diseño del Itinerario de Inserción. Que ofrezca diferentes alternativas a las deficiencias detectadas (módulos formativos, de orientación, información, formación ocupacional, etc.). Se estructurará en un Plan de Cualificación Profesional.

FASE 2: DE HABITUACIÓN LABORAL Y ORIENTACIÓN

Se diseñarán **módulos formativos** en función de las necesidades de los colectivos que se atiendan.

Estos módulos son los siguientes:

a) Módulo de Formación y Autoestima: que el usuario llegue a conocer su propia problemática.

b) Módulo de búsqueda de la identidad profesional y orientación: que el usuario conozca sus actitudes y aptitudes para orientar sus acciones hacia algún tipo de cualificación.

c) Módulo de conocimiento del mundo laboral y el entorno: que el usuario conozca de manera objetiva el entorno ciudadano en el que se mueve y de los recursos que puede disponer.

d) Módulos de recuperación de aprendizajes básicos: que el usuario pueda recuperar aprendizajes escolares, complemento necesario de la formación ocupacional.

e) Módulos de Talleres Prelaborales: para recuperar y/o crear hábitos y actitudes laborales como la puntualidad, etc. y al mismo tiempo habilidades básicas como destreza manual, tiempo de ejecución de tareas, rendimiento,...

FASE 3: DE FORMACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN

• **Módulo de talleres o cursos de formación ocupacional.** Que el usuario tenga acceso a una cualificación y perfeccionamiento de destrezas profesionales. Se hará mediante cursos de formación ocupacionales ya existentes, es decir, recursos normalizados del entorno. Habrá que establecer un dispositivo de *detección y concertación de recursos*.

- **Módulo de técnicas y búsqueda de empleo.** Que el usuario pueda establecer estrategias y acciones efectivas para la búsqueda de empleo. Al mismo tiempo que conozca diferentes técnicas y habilidades.

FASE 4: DE INSERCIÓN LABORAL Y BÚSQUEDA DE EMPLEO

- A. Módulo de **prácticas en empresas.**
- B. Módulo de **contratos temporales en empresas.**
- C. Módulo de **formación y asesoramiento para el autoempleo.**

FASE 5: DE MANTENIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO

El Objetivo es reforzar por medio de acompañamiento y asesoramiento en el momento que se ha accedido a una situación laboral normalizada.

En el caso del Autoempleo el acompañamiento es fundamental en la fase de puesta en marcha del proyecto empresarial.

6. SECTORES CON ESPECIAL DIFICULTAD: MENORES, MARGINACIÓN, MUJERES Y DISCAPACITADOS

Como ya comentamos al inicio del desarrollo del tema, actualmente, el mundo laboral se enfrenta a nuevos retos debido a la mundialización de los mercados, la revolución tecnológica y la evolución de los sectores productivos.

Esta situación aboca a una **desigualdad social** que se acrecienta y agudiza en los jóvenes, parados de larga duración, mayores de 45 años, mujeres, discapacitados y en nuevos sectores de pobreza y exclusión: inmigrantes, drogodependientes, personas sin hogar, enfermos mentales, minorías étnicas...

Un Plan Integral de Atención Social ha de contemplar la inserción sociolaboral necesariamente como un elemento más, pero de especial importancia, ya que una inserción real, en su mundo adulto, sólo es posible en la medida que es parte activa de la comunidad en su nivel económico.

Así, sólo se puede hablar de una vida normalizada cuando la persona está integrada en la vida social a través de su participación en la vida económica de la sociedad.

En este sentido, el Técnico Superior en Integración Social, podrá trabajar, junto con otros profesionales en la puesta en marcha de acciones contra la exclusión para la inserción laboral y social de sectores especialmente desfavorecidos. Principalmente desde los Itinerarios de Inserción Ocupacional expuestos en el epígrafe anterior.

6.1. MENORES

El colectivo de jóvenes es uno de los que mayores problemas tienen en la inserción laboral. Entendemos por jóvenes, a las personas entre 16-25 años aproximadamente, aunque la frontera va aumentando debido a causas como: aumento de tiempo de formación, falta de empleo y dificultades de emancipación.

El efecto del desempleo sobre el colectivo de jóvenes no es homogéneo: algunos por su situación social y familiar pueden hacer frente a su situación de parados, sin embargo, para otros con graves carencias económicas, familiares, educativas y sociales, el no poder acceder a un empleo puede contribuir a cronificar su situación de marginalidad.

Por tanto, dentro de la categoría de los jóvenes, podemos identificar algunos colectivos particularmente desfavorecidos y que deben ser objeto de intervención del Técnico Superior en Integración Social.

Hay diferentes **características** que afectan a los jóvenes en riesgo, a nivel:

- Familiar: organización deficiente, problemas de comunicación, falta de supervisión de las obligaciones parentales, castigo, drogadicción, alcoholismo en alguno de los miembros de la familia.
- Personal: baja autoestima, deficiente percepción social, impulsividad, baja tolerancia a la frustración...
- Escolar: absentismo, fracaso escolar, baja cualificación técnico-profesional...
- Social: pobre repertorio de habilidades sociales, escasos conocimientos e información sobre recursos sociolaborales, desconfianza y falta de expectativas de futuro...

Todos estos factores pueden llevar al joven a un “itinerario de exclusión”. Sin embargo, también existen “itinerarios de inserción”, mediante los cuales cada persona podrá llevar a cabo un itinerario diferente (*Anexo 5.5*).

La inserción ocupacional de este colectivo, se articula e integra en diferentes **áreas**: Personal, familiar, relaciones sociales, educación y formación e integración social.

Es pues, un proceso abierto, donde influyen múltiples factores y que igualmente se puede llevar a cabo a través de diversos modelos y estrategias de intervención que se podrán llevar a cabo a través de: Escuelas-Taller, Programas de Garantía Social, Fundaciones, etc.

6.2. MARGINADOS

Dentro del grupo de marginados, distinguiremos varios colectivos susceptibles de intervención (*drogodependientes, inmigrantes, minorías étnicas: gitanos y personas sin hogar*). Con cada uno de estos colectivos se podrá seguir un *Itinerario Personalizado de Inserción Ocupacional*.

6.2.1. Drogodependientes

La toxicomanía o drogodependencia puede definirse como aquel estado del organismo caracterizado por un consumo crónico de determinada/s sustancias, por un deseo incontrolable de obtenerlas, por una tendencia a aumentar su dosis y por una dependencia física y/o psíquica, cuyas consecuencias alteran las funciones psíquicas, físicas y sociales del consumidor.

La ***Inserción Ocupacional del drogodependiente***, es uno de los pilares fundamentales de la adaptación a un estilo de vida sin drogas y a una normalización e integración social. Las líneas de intervención se basan en el establecimiento de un itinerario laboral basado en el análisis de factores como la formación, experiencia, disponibilidad del exdrogodependiente, características personales y empleos disponibles en el mercado de trabajo; así como momento en su proceso de deshabituación en que se encuentra el usuario.

Se pretende que los usuarios adquieran una serie de conductas que les faciliten su futura inserción sociolaboral, con los Programas y Talleres de Formación como paso previo.

Los ***objetivos*** son los siguientes:

- Conseguir un compromiso de trabajo y responsabilidad.
- Asistir de forma continuada y con puntualidad.
- Asumir las normas básicas de funcionamiento.
- Participar y realizar las actividades encomendadas.
- Adquirir normas y hábitos de trabajo individual.
- Saber respetar su propio trabajo.

- Ser capaz de utilizar y cuidar el material adecuadamente.
- Desarrollar normas y hábitos de convivencia.
- Aceptar las decisiones del grupo.

Las acciones concretas se llevarán a cabo a través de diversos **recursos y programas** desarrollados a través del **Plan Nacional de Drogas** por las diferentes Comunidades Autónomas (FAD: *Fundación de Ayuda contra la Drogadicción*).

1. Recursos específicos normalizados:

- Centros Ambulatorios.
- Centros de Día.
- Unidades de desintoxicación hospitalaria.
- Comunidades Terapéuticas.
- Centros residenciales.

2. Programas de reducción del daño:

- Grupos de autoayuda.
- Información telefónica y directa.
- Unidades móviles.
- Proyectos de apoyo: laboral, familias de acogida, etc...

6.2.2. Inmigrantes

Hacemos referencia a la **Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre, sobre Derechos y Deberes de los extranjeros en España y su Integración Social**.

El fenómeno migratorio posee un carácter estructural en todas las sociedades. Su mayor o menor intensidad puede obedecer a ciclos coyunturales o acontecimientos extraordinarios, pero se inscribe dentro de las estructuras socioeconómicas.

Desde esta perspectiva, la inmigración a otros países europeos no es algo nuevo en España, aunque sí lo pueda ser el auge que ha experimentado en los últimos años y por la variada presencia de los inmigrantes, llegados de países cada vez más lejanos y con coordenadas lingüísticas, sociales, económicas, políticas, culturales y religiosas tan diferentes.

Dentro del colectivo de extranjeros, sin hacer referencia a los de los países miembros de la Unión Europea, señalamos:

- Los Refugiados: personas que se encuentran fuera de su país por razones de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a un determinado grupo social u opiniones políticas. (CAR: Centro de atención al Refugiado).
- Los que cumplen los requisitos de permanencia en España legalmente establecidos.
- Los que se encuentran en situación de irregularidad; y que por ello, presentan una problemática asistencial mayor.

En cuanto a la **Inserción Ocupacional del Inmigrante**, cualquier medida debe respetar, en primer lugar, la legislación vigente (*Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre, sobre Derechos y Deberes de los extranjeros en España y su integración social*).

Los **aspectos** a tener en cuenta en la **inserción ocupacional** del inmigrante son:

- Estudio del mercado para determinar los sectores de actividad más necesitados de mano de obra y perfil formativo que demandan.
- Estudio de la red existentes de empresas de iniciativa social que puedan prestar apoyo a la inserción sociolaboral del inmigrante.
- Investigación de planes, programas e iniciativas nacionales e internacionales vigentes de apoyo a colectivos desfavorecidos.
- Fomento de la formación y capacitación profesional específica de los sectores productivos de mayor demanda de trabajadores.
- Colaboración con empresas privadas para la consecución de contratos.
- Apoyo y formación para la creación de cooperativas y autoempleo.
- Diseño de itinerarios personalizados de inserción.

6.2.3. Comunidad Gitana

Los gitanos han sido un pueblo tradicionalmente nómada, aunque a partir del desarrollo industrial en España que siguió a la posguerra se han asentado en zonas estables.

Sin embargo, en la actualidad existen muchos grupos de gitanos sometidos a un fuerte proceso de degradación cultural y personal como consecuencia de una prolongada situación de marginación.

La **inserción ocupacional de los gitanos**, dependerá fundamentalmente de las características concretas del individuo o colectivo. Las medidas se basarían principalmente en:

- Asesoramiento y orientación laboral.
- Entrenamiento en técnicas de búsqueda de empleo.
- Cursos de especialización.
- Entrenamiento en habilidades sociales y laborales para el mantenimiento del empleo.
- Inclusión en cursos y talleres de cualificación profesional básica.
- Programas laborales de protección social.

6.2.4. Personas sin Hogar

Las personas sin hogar son individuos que sufren desarraigo, aislamiento social, pobreza, marginación y, poco a poco, van generando una disminución de sus potencialidades personales, hasta llegar a un abandono que les imposibilita su integración social.

Carecen de un espacio de referencia estable y de convivencia sociofamiliar. Frente al perfil prototípico de “transeúnte o indigente” de hace quince o veinte años (varón, edad media de 40 años, sin cualificación laboral, con problemas de alcoholismo crónico,...), hoy nos encontramos con diversos perfiles (mujeres, familias monoparentales, individuos con diversos problemas añadidos: drogadicción, alcoholismo, ludopatía, enfermedad mental, prostitución, sida, etc.).

Como consecuencia de todo ello, se han replanteado además de las formas tradicionales de atención (asistencia y rehabilitación), otras más globales y comunitarias:

- Prevención.
- Asistencia.
- Rehabilitación.
- Inserción.

Todos estos cambios en el colectivo, han conducido a modificar los antiguos “albergues” por los nuevos “Centros de Acogida”. Además han aparecido servicios como: Unidades Móviles, Samur Social, Talleres de rehabilitación e inserción laboral, Centros de Día y de Noche, pisos tutelados, etc.

Por ello, se deben realizar **Proyectos que integren actividades** como:

- La atención de los déficit sociales y psicológicos a través de talleres de rehabilitación y orientación psicosocial y laboral.
- Talleres ocupacionales (artesanía, madera, encuadernación, etc...).

- Cursos de formación en áreas laborales que permitan a las personas sin hogar poder afrontar ocupaciones que no les rompan de forma brusca con su manera de vida, como son la jardinería y actividades medioambientales.
- Proyectos de autoempleo para personas que han perdido el trabajo recientemente.

6.3. MUJERES

Si las mujeres se encuentran en situación de desigualdad en muchos ámbitos, el tema del empleo no es una excepción. Por otra parte, el acceso a una formación y a un puesto de trabajo por parte de la mujer, se convierte en un instrumento eficaz para la prevención de la marginación social, así como un recurso adecuado para salir de situaciones de malos tratos.

Y si es difícil conseguir un empleo con unas condiciones mínimas de cualificación y habilidades, mucho más resulta para un colectivo de mujeres especialmente desfavorecido: madres solteras y totalmente responsables en familias monoparentales, inmigrantes, toxicómanas, minorías étnicas, víctimas de violencia doméstica, etc.

La Inserción Ocupacional se apoya en el **IV Plan de Igualdad de Oportunidades (2007-2011)**, cofinanciado por el Fondo Social Europeo. En la Comunidad de Madrid está vigente el II Plan Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2006-2009. Al igual, se cuenta con las “medidas de fomento del empleo” de la **Iniciativa Comunitaria EQUAL**.

Algunos de los **objetivos** que pretenden son los siguientes:

- Fomentar la formación ocupacional y el empleo femenino.
- Alentar a las empresas del sector público y privado a que promuevan el acceso igualitario de la mujer al empleo y su promoción a puestos de responsabilidad.
- Impedir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo y las relaciones laborales.
- Hacer compatible la realización de un trabajo con el ejercicio de la maternidad y paternidad: Conciliación de la vida familiar y laboral.

Concretamente, algunas **medidas** pueden ser:

- Desarrollo de acciones de formación específica: convocatorias de cursos de autoempleo y creación de empresas.
- Realización de un seguimiento de la oferta de cursos de formación y de la participación de las mujeres en los mismos.

- Creación de redes de promoción de la inserción sociolaboral y canales de intercambio de experiencias de este tipo.
- Programas de técnicas de búsqueda de empleo dirigido a mujeres.

6.4. DISCAPACITADOS

La **Constitución Española de 1978** en sus artículos: 9, 14, 41 y 49; hace referencia a la necesidad de que los Poderes Públicos promuevan las condiciones necesarias para evitar la discriminación, promover la igualdad, facilitar la integración, la rehabilitación y eliminar aquellos obstáculos que impidan la integración de las personas discapacitadas.

Por otra parte, la **LISMI: Ley 13/1982 de Integración Social del Minusválido**; reconoce el derecho de estas personas a recibir un apoyo especial y especializado.

Recientemente, la **Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia (Ley de Dependencia)**; ha sido aprobada y publicada en el BOE N° 299 de 15 de diciembre de 2006 y está **en vigor desde el 2 de enero de 2007**.

Conceptos como deterioro, deficiencia, discapacidad y minusvalía se han confundido y usado arbitrariamente en el lenguaje cotidiano. La Asamblea Mundial de la Salud (Organización Mundial de la Salud, 2001) propone el siguiente esquema conceptual para interpretar las alteraciones de la salud:

Sustituimos *Deficiencia* por lo que denominamos: **déficit en el funcionamiento**, que hace referencia a las anomalías de la estructura corporal, mental y de la apariencia. Representan, por tanto, trastornos a nivel orgánico.

La **limitación en la actividad**, refleja las consecuencias del déficit en el funcionamiento desde el punto de vista del rendimiento funcional y ejecución de las actividades del individuo; se puede calificar en distintos grados:

- **Dependencia moderada:** cuando la persona necesita ayuda para realizar una o varias actividades de la vida diaria.
- **Dependencia severa:** cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria: dos o tres veces al día, pero que no requiere atención permanente.

- **Gran dependencia:** cuando la persona, por su pérdida total de autonomía mental o física, necesita la presencia continua de otra persona.

La minusvalía o **restricción en la participación** hace referencia a las desventajas que experimenta el individuo, como consecuencia del déficit o limitaciones. Conviene destacar, respecto a dicha situación, la importancia de la interacción y adaptación del individuo a su entorno. Todo ello guarda una estrecha relación con el término **barrera**, que se desprende de las consecuencias culturales, técnicas, económicas y ambientales que se derivan para el individuo.

El término **discapacidad** se utiliza como un término global para referirse al *déficit, limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación*.

La **dependencia**, por tanto, puede entenderse, como el resultado de un **proceso** que se inicia con la aparición de un déficit en el funcionamiento corporal como consecuencia de una enfermedad o accidente. Este déficit comporta una limitación en la actividad. Cuando esta limitación no puede compensarse mediante la adaptación al entorno, provoca una restricción en la participación que se concreta con la *Dependencia* de la ayuda de otras personas para realizar las actividades de la vida cotidiana.

La LISMI, aborda la **inserción laboral** de las personas discapacitadas basándose en los principios de Normalización e Integración, No Discriminación e Igualdad de Oportunidades. Las **medidas** que adopta son las siguientes:

- **Reserva de empleo:** cuota no inferior al 2% de personal discapacitado en empresas con al menos, 50 trabajadores fijos.
- **Empleo selectivo:** trabajadores en situación de incapacidad permanente tienen derecho a ser readmitido o preferencia de admisión en la empresa donde venían trabajando.
- **Contratos incentivados:** la empresa podrá recibir subvenciones para las adaptaciones al puesto o eliminación de barreras arquitectónicas necesarias.
- **Promoción del empleo autónomo.**
- **Empleo protegido:** pueden recibir subvenciones tanto para la creación de Centros Especiales de Empleo como para el mantenimiento de sus puestos de trabajo.

En el marco de la **inserción laboral en el empleo protegido**, podemos referirnos a:

- **Centros Ocupacionales:** Aunque inicialmente tenían un objetivo formativo, actualmente se dedica a ocupaciones laborales (jardinería, cerámica, cestería, carpintería...). No se mantiene ninguna relación laboral y en lugar de salarios, se otorgan gratificaciones de baja cuantía (“prima-estímulo”).
- **Centros Especiales de Empleo:** Se considera así a las empresas con plantilla de personal discapacitado superior al 70%.
- **Empleo con apoyo:** Ofrece a las personas con discapacidad un sistema de apoyo estructurado para encontrar un trabajo remunerado en empresas ordinarias. Evita la segregación de este colectivo.
- **Acceso al empleo a través de la cuota de reserva del 2% en Empresas Ordinarias.**
- **Empleo Fomentado:** Consiste en contrato indefinido a jornada completa con una subvención al empresario y reducción de la cuota en la Seguridad Social, o bien mediante la subvención del empleo autónomo.

El Técnico Superior en Integración Social, en referencia a estos sectores con especial dificultad, articulará diferentes acciones, junto con otros profesionales, para cada itinerario de inserción personalizado (Anexo 5.5), dependiendo de la problemática concreta con la que se enfrenta el desempleado.

7. LOS VALORES Y LAS ACTITUDES EN EL MUNDO LABORAL

A continuación veremos tres aspectos diferenciados sobre los valores y las actitudes en el mundo laboral.

- **Del trabajador con respecto a su vivencia del trabajo:** Tradicionalmente se ha considerado el trabajo como un “castigo divino”, un mal necesario y el centro de la vida personal. Hoy el trabajador da más importancia a otras esferas de su vida gracias al aumento del tiempo libre. Por otra parte, los logros en materia laboral del último siglo y el aumento de la calidad de vida, se traducen en una menor combatividad sindical. A nivel de desarrollo personal, los compañeros de trabajo se convierten en un referente social.

• **Del trabajador con respecto al desempeño de su trabajo:** La calidad del trabajo realizado se ve condicionada por la presencia de las siguientes **actitudes/valores** del trabajador:

- Responsabilidad frente al puesto de trabajo.
- Cultura del esfuerzo.
- Compromiso con su formación/actualización.
- Organización.
- Trabajo en equipo/cooperación.
- Iniciativa/decisión.

• **Del trabajo hacia el trabajador:** La empresa debe tener también un compromiso hacia el trabajador, que favorecerá su calidad de vida y su rendimiento mediante las siguientes **actitudes/valores**:

- Mejora del ambiente de trabajo.
- Preocupación por la Prevención de Riesgos Laborales.
- Confianza en las potencialidades de los demás.
- Atención a la diversidad.
- Valoración de la eficacia del trabajo en equipo.
- Preocupación/promoción de la formación y actualización de los trabajadores.

8. INICIATIVAS, PROGRAMAS Y PROYECTOS ACTUALES

8.1. PROGRAMAS Y PROYECTOS EUROPEOS

• **Fondo Social Europeo (2007-2013).** El F.S.E. está destinado a fomentar las oportunidades de empleo y movilidad profesional de los trabajadores, así como facilitar su adaptación a las transformaciones industriales y a los cambios de los sistemas de producción, especialmente mediante la formación y la reconversión profesional. Sus **Actuaciones** principales son:

- Ofrecer a los desempleados posibilidad de inserción en el mercado laboral (*Formación Profesional Ocupacional, Autoempleo*).
- Combatir el paro prolongado mediante acciones de reinserción laboral de los desempleados (*bonificaciones por contratación a parados de larga duración*).
- Ofrecer vías de inserción profesional a los jóvenes, a través de la formación en alternancia y la práctica profesional (*Escuelas Taller y Casas de Oficios*).

- Apoyar la inserción de las personas discapacitadas en el mercado laboral.
- Apoyar las iniciativas locales que contribuyan a la generación de empleo.
- Refuerzo de la educación técnico profesional (*Actualización de la ordenación de la Formación Profesional, con particular énfasis en el desarrollo del repertorio de Certificados de Profesionalidad*).

• **EQUAL.** La iniciativa comunitaria EQUAL está dirigida a promover nuevas prácticas de lucha contra todo tipo de discriminación y de desigualdad en el mercado de trabajo en un contexto de cooperación nacional y facilitar la inserción social y profesional de las personas.

Se establecen varios grupos o Áreas Temáticas:

- Inserción y Reinserción.
- Creación de empresas.
- Racismo y Xenofobia.
- Adaptabilidad.
- Conciliación vida familiar y profesional.
- Reducir los desequilibrios de género y la segregación.

• **Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010).**

• **Progress:** Programa comunitario para el empleo y la solidaridad social.

• **Leonardo Da Vinci.** Es un programa creado por la UE para promover un marco en materia de educación y formación profesional.

8.2. PROGRAMAS Y PROYECTOS PÚBLICOS EN ESPAÑA

• **Plan F.I.P.** de Formación e Inserción Profesional. *Real Decreto 631/1993 de 3 de mayo.*

• **IV Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con vigencia 2007-2011** (de las distintas Comunidades Autónomas; en la Comunidad de Madrid: “II Plan Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2006-2009”).

- **Escuelas de taller y casas de oficios:** Son centros de trabajo y formación en los que los jóvenes desempleados reciben formación profesional ocupacional en alternancia con la práctica profesional (trabajo en obra real). Para jóvenes entre 16 y 25 años.

- **Programas de Garantía Social** (Orden 1207/2000, de Consejería de Educación, por la que se regulan los programas de Garantía Social en la Comunidad de Madrid). Destinado a los alumnos menores de 21 años que no hayan alcanzado los objetivos de la E.S.O. Sus **Objetivos** son:

- Ampliar la formación de los alumnos.
- Prepararles para el ejercicio de actividades profesionales.
- Desarrollar y afianzar su madurez profesional.

- **Programas de fomento del empleo estable.**

- **Servicio Regional de Empleo.** Son centros colaboradores con capacidad para impartir cursos de formación ocupacional de las especialidades formativas que establece el INEM.

8.3. OTROS

- **COIE** (Centro de Orientación e Información para el Empleo).
- **IRIS** (Instituto Regional de Inserción Social). Establece programas de inserción ocupacional para grupos desfavorecidos (minorías étnicas, etc.).
- **Centro Juvenil de Orientación Laboral.**
- **Fundación Tomillo.** Destinada a realizar actividades de carácter social relacionadas con la educación, formación y empleo.
- **FEAPS, ONCE**, etc.

El Técnico Superior en Integración Social participará en diferentes Programas y Proyectos junto con otros profesionales.

EDITA Y DISTRIBUYE: