



LA RAZÓN HISTÓRICA. Revista hispanoamericana de Historia de las Ideas. ISSN 1989-2659

La Orientación laboral como instrumento político-social en contextos de crisis. La respuesta ante la incertidumbre del empleo.

Sergio Fernández Riquelme.

Profesor de Historia e Investigación social. Universidad de Murcia (España).

José M^a Sánchez Sánchez.

Trabajador social y Coordinador de Empleo. Máster en Intervención social y Mediación. Universidad de Murcia (España)

Resumen. Este artículo pretende realizar una aproximación a la realidad de los procesos de Orientación laboral, como instrumento político-social de inserción, tanto en la prestación de los recursos básicos de información en las instituciones de acción social, como inicio o complemento de los programas de formación y capacitación para el empleo. Procesos de especial importancia para el Estado del Bienestar español, ante el elevado grado de riesgo de exclusión social que sufre gran parte de la población, motivado en gran medida por la pérdida de un puesto de trabajo (poniendo por ejemplo las tasas de desempleo nacionales) ante la situación de crisis [2007-2012], y la consecuente generalización social de la “incertidumbre ante el empleo”.

Palabras clave. Incertidumbre; Inserción social; Empleo; Exclusión; Orientación laboral; Política social.

Abstract. This Paper analyzes the reality of the career counseling process as a political-social instrument, crucial in the provision of basic information resources in the institutions of social action, and in the start or add programs of job training. A process with particular importance in Spanish Welfare State now, at the high degree of social exclusion's risk in the citizenship, by the loss of a job (the unemployment rates in Span, for example) during the crisis [2007-2012], and the spread of uncertainty about the employment.

Keywords. Social Integration, Employment, Exclusion, employment guidance, social policy.

Introducción. *La Orientación ante la incertidumbre laboral.*

“Te ganarás el pan con el sudor de tu frente” (Gén. 3,19).

La Política social no siempre ha advertido, en “contextos de expansión” económica, la importancia de la Orientación laboral como instrumento central y necesario en los procesos de inserción social. Cierta cultura o praxis centrada en la gestión de prestaciones gratificables, limitadas a itinerarios asistenciales, situaba la formación para el empleo en cuestión marginal de la Política social, ante la “abundancia” de bienes y servicios públicos disponibles, o por la fácil integración no cualificada en el mercado de trabajo de sectores en riesgo de exclusión (incluso con ausencia de nivel educativo básico).

Pero el actual “contexto de escasez” sitúa ahora, sin apenas margen de acción financiera y laboral, a la Orientación como pieza indispensable en la actuación político-social española. Con altas tasas de desempleo y limitación progresiva de los recursos asistenciales, el “trabajo” demuestra ser, otra vez, el fin principal de los procesos de inserción social. Sin un trabajo digno y estable, basado inevitablemente en la adquisición de niveles adecuados de cualificación y la aceptación de una amplia flexibilidad laboral, la integración no es completa para las mujeres y hombres participantes, y los recursos públicos o son insuficientes o se agotan (por decisión política o asignación inadecuada de financiación).

Un “círculo vicioso” característico del tiempo presente, donde se transforman los pilares de la existencia familiar en sentido restrictivo (trabajo, salario, familia, ocio, vivienda, educación, etc.), antes asegurados por la tendencia al pleno empleo en el Mercado o la ejecución de los derechos sociales, proclamados constitucionalmente, en el Estado de Bienestar español a través de sus organismos competentes (en especial a través de los Servicios sociales regionales y locales). Y ante la incapacidad de ambas esferas, la privada en generar empleo suficiente y digno, y la pública en garantizar ciertas demandas sociales básicas (acceso o mantenimiento de la vivienda, ayudas de emergencia, servicios de atención comunitaria, o el mismo fomento de empleo público) comienzan a ser notables las tasas de pobreza y exclusión social de estratos sociales antes protegidos o autosuficientes (Rodríguez Cabrero, 2010), y a aumentar

los niveles de marginación de los grupos y familias más desfavorecidas (Brunet y Pastor, 2002), ligadas a la difusión del fenómeno de la “incertidumbre ante el empleo”.

Los cambios económicos y culturales a nivel global (difundidos por las modernas redes digitales de producción y comunicación) afectan directamente a nuestras regiones, a nuestras familias, a nuestras vidas. La competencia financiera y comercial mundial, más allá de su estudio académico, se hace patente en la deslocalización industrial, en procesos de migración laboral, en ajustes/recortes de las políticas sociales públicas, y que afectan a las políticas generales de empleo (Mingorance, 2005). Causas mundiales y efectos sociales ante los cuales, dentro de las capacidades y competencias propias, los programas de inserción deben renovar ciertos presupuestos y actualizar algunos de sus métodos; todo ello para mejorar la orientación a los usuarios, tanto en los servicios públicos como privados (especialmente en las organizaciones del Tercer sector), en el sentido de una formación, cualificación y empleabilidad adaptada a las exigencias de un mercado laboral cambiante, y ante la nueva orientación estatal de la Política social (sometida a los imperativos de ajuste del gasto).

Esta adaptación supone, pues, un reto teórico y metodológico a partir de un recorrido positivo; pero que conlleva, como hemos señalado, una búsqueda reflexiva de recursos alternativos y sostenibles, de herramientas válidas para generar alternativas reales o potenciales a los problemas generados por las situaciones de vulnerabilidad o riesgo social. Pero sobre todo conlleva, para los profesionales implicados en estos programas, saber informar sobre los recursos de formación disponibles y oportunos para: 1) una búsqueda activa de empleo en los yacimientos de empleos existentes; 2) la capacidad de generar un nivel empleabilidad suficiente en la economía competitiva; 3) la posibilidad e impulsar proyectos personales de autoempleo o actividades cooperativas.

De esta manera, la Orientación laboral debe participar, de manera central, en los programas y servicios de intervención social, destacando en los procesos de acompañamiento y participación de las personas; buscando así comenzar o desarrollar su formación continua, potenciar su acceso a recursos y proyectos, y fomentar su capacidad de emprender. Orientación fundada en los siguientes principios (Cruz Roja, 2009):

- *La autonomía de la persona* como fin a alcanzar (en sus derechos y sus responsabilidades).

- *La educación y la formación* como medio (siempre integral, desde habilidades sociales o de comunicación, hasta una especialización laboral).
- *La flexibilidad* como sistema (adaptándose a las características y necesidades de cada participante).
- *La empleabilidad* como estrategia (desde un análisis previo de la realidad personal y social respecto al mercado de Trabajo).
- *La evaluación* como proceso de seguimiento tanto del progreso del participante en el programa como del propio Orientador en relación a los objetivos inicialmente (Alonso, 2010)

a) Finalidad.

En este contexto, el Orientador laboral debe ejercer un papel de mediador entre los usuarios, los centros de formación y las empresas potenciales. La mediación socio-laboral se centra, en este sentido, en construir o reconstruir las relaciones entre los participantes y las Instituciones socio-económicas social, buscando la complementariedad entre las necesidades de los empleadores y de las personas desempleadas en situación de vulnerabilidad social objetiva (Etxeberria, Arrieta e Imaz, 2009). Un trabajo inicialmente planteado de manera individual o familiar, que debe generar, para dar significado profundo y verdadera estabilidad a los procesos, dinámicas de desarrollo local/comunitario; todo problema de formación y empleo, más allá de ciertas peculiaridades individuales, es un problema de y para la comunidad de referencia, lo que debiera determinar las experiencias de intervención social en este campo (Frama estudio, 2004).

Y en esta reflexión juegan un papel destacado las entidades que representan al Tercer Sector, especialmente aquellas organizaciones centradas en la Economía social y cooperativa, capaces de crear empleo en tiempos de recesión o crisis en España y Europa, con crecientes tasas de marginación y exclusión social a nivel nacional (Fundación Foessa, 2008). El empleo, siempre considerado como trabajo estable y digno, es el factor capital para llevar a éxito los procesos de inserción, evitando y solucionando las situaciones de precariedad y pobreza derivadas del actual contexto. Trabajar para integrarse, para ser autónomo, para considerarse “válido”; elementos objetivos y subjetivos demuestran esta necesidad vital para el bienestar de la persona y su familia, no solo bajo responsabilidad del Estado o de la acción del Mercado, sino especialmente de una sociedad civil donde la solidaridad y la equidad deben guiar el

desarrollo económico. Sobre todo ante la magnitud señalada de los efectos sociales de la crisis, especialmente derivados del aumento constante del desempleo desde 2007; como ilustración de la misma, podemos citar el aumento en un 104,3 % las solicitudes recibidas en Cáritas entre 2007 y 2010 (Cáritas, 2010).

b) Objetivos.

Para desarrollar nuestro objeto de estudio, centrado en el análisis del proceso de orientación laboral como instrumento político-social ante la “incertidumbre ante el trabajo”, señalamos los siguientes objetivos:

- Determinar los condicionamientos socioeconómicos que afectan al “acceso al empleo” en contextos de crisis, así como las estrategias de orientación laboral posibles.
- Analizar los perfiles de empleabilidad de los sectores en especial vulnerabilidad social, dentro de los programas asistenciales de integración social.
- Definir el proceso de Orientación laboral en sus fases de trabajo y medios de ejecución.
- Perfilar líneas de orientación y formación ante los retos socio-económicos derivados del debate sobre la sostenibilidad política y financiera del Estado del bienestar español.

c) Metodología.

Nuestra propuesta de análisis parte de un estudio descriptivo sobre el proceso de orientación laboral en las instituciones dedicadas a la prestación de servicios de integración social, a partir de documentación primaria y secundaria. Para ello contextualizamos la situación de estos servicios en el contexto nacional de crisis que afecta, en grado sumo, tanto al sistema público de Servicios sociales como al Tercer sector que ejercen esta labor. Y finalmente formalizamos una hipótesis valorativa de su situación como instrumento válido para la Política social y su devenir posible como cualificador laboral y método de innovación cooperativa-comunitaria.

1. El acceso al empleo. La Orientación como instrumento.

El trabajo se ha convertido, en las sociedades occidentales, como el valor fundamental “de inscripción social”, y por ello, en su ausencia, como el factor desencadenante de la desestructuración social (Rivas, 2004). Por ello, acceder a un empleo o estar en condiciones de hacerlo es la meta de todo plan de inserción. El acceso al mismo puede hacerse por dos caminos: por cuenta ajena y por cuenta propia. El primer camino se determina por dos factores: la oferta de empleo existente, y la empleabilidad del participante, en relación a las variables de oportunidad, concurrencia y competencia. El segundo camino parte de la capacidad del participante, o en colaboración con otros, de crear su propio empleo, en función de los recursos a su alcance, su formación previa y su propia motivación.

Pero en ambos casos, será siempre determinante la labor de la Orientación laboral. Este servicio debe contar con un conocimiento en profundidad de la oferta de puestos de trabajo sin ocupar que necesitan cubrirse, de los perfiles profesionales más demandados, de los conocimientos técnico-formativos requeridos, las tendencias del Mercado, y de todos aquellos requisitos formales e informales usuales (Martínez López, 2008).

Por ello “la oportunidad” se convierte, de esta manera, en la Guía de referencia para alcanzar un nivel suficiente de empleabilidad en los participantes de los programas de inserción; una oportunidad basada en aprovechar las posibilidades del usuario y las posibilidades de empleo, a partir de una información y una formación especializada atendiendo a las siguientes exigencias

- *Posibilidad*: oportunidades reales o potenciales de acceso al trabajo a medio y largo plazo, mediante orientación suficiente y formación adecuada, desde su situación de riesgo y vulnerabilidad social.
- *Competencia*: conjunto de habilidades socio-laborales demostrables y acreditadas que ha obtenido el usuario, y que le permiten desempeñar profesionalmente una ocupación determinadas, o adaptada a sus conocimientos y características (en caso, por ejemplo, de situaciones de dependencia o discapacidad).
- *Concurrencia*: valoración de las posibilidades del participante ante la búsqueda de empleo, bien en el libre mercado laboral, bien en sectores productivos dirigidos a la integración social, a partir de la oferta disponible y la adecuación del currículum.
- *Formación*: proceso educativo para adquirir las habilidades y destrezas necesarias para el ejercicio de una profesión.

Como señala Araniguría (2011: 70), la nueva realidad del mercado de trabajo, determinada por el impacto de la globalización económica y nuevas tendencias sociales, establece, como regla general, los siguientes criterios para determinar los requisitos de acceso al empleo en condiciones competitivas: edad entre 25 y 35 años, titulación universitaria, formación de posgrado (los MBA son los más demandados), conocimiento de la lengua inglesa (además de otras), dominio de aplicaciones informáticas, experiencia en puestos similares, movilidad geográfica. Condiciones que se pueden convertir en un hándicap decisivo para los colectivos tradicionalmente situados en la marginalidad social o afectados por factores de vulnerabilidad socioeconómica, o los nuevos grupos en riesgo de exclusión por la realidad de la crisis, y especialmente de nuevas tendencias demográficas que determinan en el empleo en países “envejecidos” como España, ya advertidas a principios de siglo XX (Almarcha, Cristobal, Campello y Pascual, 2001)

Por ello, el primer paso antes de iniciar la búsqueda de empleo es reflexionar sobre lo que uno puede ofrecer al mercado (puntos fuertes y débiles), así como la ocupación que se quiere desempeñar. Hay que delimitar, pues, el objetivo profesional a conseguir, desde un auto-análisis profundo de las fortalezas y debilidades al respecto, y el análisis del perfil personal y profesional más oportuno. Y para ello “hay que plantearse cuestiones como: ¿cómo soy?, ¿qué sé hacer?, ¿qué me gusta hacer?, ¿en qué condiciones deseo trabajar? o ¿qué significa para mí el trabajo?” (Araniguría, 2011).

Así, en un primer momento hay que responder a la cuestión “¿Cómo es el participante?”. En este punto se establecen el conjunto de rasgos y características personales que le definen, para llegar de una visión subjetiva (como nos vemos y como creemos que nos ven) a una definición objetiva de sí mismo. A continuación cabe preguntarse “¿Qué sabe y qué puede hacer?”. Aquí se enumeran y analizan las habilidades, conocimientos y capacidades propias, para diseñar el proyecto profesional (recalcando las aptitudes y la motivación). Posteriormente cabe preguntarse “¿Qué le gusta hacer?”, es decir que motiva al participante, que despierta su interés, y que estaría dispuesto a realizar para poder cumplir sus expectativas o deseos. También es necesario plantearle “¿En qué condiciones desea trabajar?”. A partir de su propia visión del trabajo, se puede descubrir su predisposición ante las condiciones que rodean un puesto de trabajo (horarios, desplazamientos, descansos,

tareas, responsabilidad, salario, etc.). Y finalmente, es necesario determinar “¿Qué significa para él el trabajo?”. Con esta cuestión se pretende valorar los principios, valores y concepciones de la vida personal y profesional del participante respecto al empleo, detectando si lo entiende como una simple fuente de ingresos o como un mecanismo de desarrollo personal, como una actividad individual y competitiva o como una colectiva y solidaria, como una obligación o como un medio de prestigio social.

Este auto-análisis inicial permite definir el Objetivo profesional que marcará el diseño del proceso de inserción, clarificando la ocupación que se quiere o se puede desempeñar de forma profesional en un determinado momento, y el empleo ideal para cada persona en relación a las circunstancias, siempre cambiantes. Por ello, pese que algunas personas lo pueden tener bastante perfilado y otras no, en todo caso este Objetivo cambiará a lo largo de proceso, en función de las oportunidades laborales detectadas y de las competencias profesionales demostradas; y siempre a partir de dos variables claves en orientación laboral: la Centralidad del trabajo y las Metas planificadas (Alonso, 2004).

Durante el proceso de búsqueda de trabajo es fundamental, pues, conocer qué tipo de ocupaciones se está dispuesto a aceptar o rechazar, y sobre todo por qué razones. Ello obliga a concretar las condiciones de acceso al trabajo y la ocupación en la que se busca empleo. Y hay que tener presente, como hemos apuntado antes, que el Objetivo profesional de partida puede, e incluso debe cambiar, adaptándolo a los progresos en su formación o a los criterios de una empresa determinada.

Así, en el momento de establecer el Objetivo fundamental de acceso al trabajo, podemos señalar dos objetivos claves: el Objetivo profesional principal y el Objetivo profesional secundario (también denominado como “Trampolín”). El principal parte de la profesión ideal a alcanzar a largo plazo, en función de las expectativas o intereses personales y profesionales. El secundario hace referencia a ciertos puestos laborales que ayudan o permiten cumplir, a medio y corto plazo, con el Objetivo principal, al aportar experiencia y respaldo económico para seguir formándose en lo que realmente interesa. Objetivos que se complementan, como inversión profesional desarrollada paso a paso, planificada en escalones formativos para una búsqueda de empleo con garantías de éxito, bien en la empresa privada (lucrativa o no lucrativa) bien en el sector público (mediante oposiciones o acceso a empresas con convenio o subvencionadas).

2. La empleabilidad: ¿Mito o realidad?.

El término empleabilidad hace referencia a las posibilidades, reales o potenciales, que tiene una persona, a partir de su cualificación profesional, de encontrar empleo. Se define, pues, de la siguiente manera: la capacidad de cualquier persona para adaptarse a una oferta de trabajo determinada y al conjunto de actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos, formación y aptitudes que la posicionan positivamente ante el mercado de trabajo.

Podemos señalar varios conceptos básicos que interactúan en la empleabilidad: currículum académico, adecuación vocacional, conocimientos idiomáticos, movilidad profesional, competencia profesional, idoneidad, salud física y mental, recursos alternativos y relaciones interpersonales. Conceptos que determinan las diversas realidades que permiten evaluar si un participante puede ser apto para un determinado puesto de trabajo.

Pero en un contexto de crisis profunda, con situaciones de recesión económica y de conflictos psicológicos y familiares asociados (no siempre advertidos en los informes sociales), tanto por la contracción de la oferta de trabajo (en cantidad y calidad) como en la reducción de los programas de integración socio-laboral público, ¿es posible definir un nivel o tipo de empleabilidad óptimo, siquiera duradero?, ¿es posible ligar ese nivel o tipo con expectativas a corto plazo?, ¿y en el caso de que no se posible, se puede motivar para la formación profesional, especialmente en sectores de especial vulnerabilidad social, ante el contexto antes descrito?. En suma, la actual Orientación laboral aparece ¿como un medio real de integración, como una derivación de las exigencias empresariales de contratación, o una mera declaración de intenciones de las autoridades públicas?.

Por todo lo dicho, y como imprescindible evaluación de sus propias capacidades, los servicios de Orientación laboral deben adaptarse, a partir de una documentación e investigación sistemática previa, para ofrecer información y formación que adecue el perfil de empleabilidad de los usuarios a las demandas del mercado de trabajo, y paralelamente permitan hacer frente, a medio y largo plazo, los cambios para conseguir que los mismos puedan reciclarse y puedan actualizar sus conocimientos y habilidades.

Por ello, toda empleabilidad del participante se define, en su evaluación positiva en un proceso de inserción, por ser: a) *Realista*: nace del conocimiento real de la persona y el entorno laboral; b) *Oportuna*: gestiona el acceso al empleo mediante la selección de posibilidades; c) *Adaptable*: se ajusta a las necesidades cambiantes del mercado laboral; d) *Transversal*: afecta a todas las dimensiones formativas; e) *Integral*: supone interactuar con la realidad familiar y comunitaria.

La empleabilidad es, en contexto de crisis general, un fin esencial de la Orientación laboral. Sin definir un perfil claro en este sentido, los procesos formativos y de acompañamiento asociados pueden carecer de fundamento sólido. Por tanto, debe convertirse en todas las áreas de intervención y en todos los colectivos afectados, en un medio básico para generar e impulsar las capacidades personales presentes y aprovechar los recursos necesarios, generados o desplegados desde la acción socio-laboral (Altuna, 2005). Por ello, este medio se despliega, a nivel general, desde cuatro dimensiones:

- Integración laboral, fomentando las condiciones de acceso al empleo,
- Crecimiento personal, aumentando las competencias profesionales para obtener un puesto de trabajo o mantenerlo,
- Desarrollo local/comunitario, generando dinámicas directas e indirectas, en beneficio de los colectivos asociados,
- Crecimiento económico, aportando mano de obra cualificada o proyectos cooperativos o autónomos (innovadores y sostenibles).

Pero el derecho que conlleva recibir esta Orientación hacia la empleabilidad acarrea la responsabilidad del receptor de la misma. Todos los participantes deben ser conscientes de la importancia y del significado de su implicación en las tareas asociadas, asumiendo las indicaciones y aportando su propia iniciativa, incorporando todo ello a su actividad de búsqueda de empleo. La empleabilidad contempla no solo un proceso de aprendizaje para el empleo desde la institución, sino también un cambio o mejora de la actitud del usuario respecto a su relación con la formación y el empleo. Aprender a trabajar y a buscar un empleo, pero también aprender de uno mismo y sobre uno mismo; y no en un momento puntual, ligado a situaciones coyunturales de desempleo o exclusión, sino a lo largo de toda una vida sometida a las mutaciones sociales y económicas consustanciales a las actuales sociedades tecnológicas y transnacionales.

Así, desarrollar la empleabilidad como mecanismo de formación para la inserción, permite alcanzar las siguientes finalidades:

- a) Mejora la formación académica personal, a nivel general (educación básica) y específica (aprendizaje profesional);
- b) Potencia la capacidad de adaptación a las posibles ofertas de empleo;
- c) Reconoce las cualidades y las limitaciones de aprendizaje o de currículum, y trabajar sobre ellas;
- d) Informa sobre la situación y las exigencias mínimas del mercado de trabajo;
- e) Concienciar sobre las responsabilidades individuales en la propia integración socio-laboral.

A la hora de determinar el grado de empleabilidad, en los objetivos y en las tareas, debemos atender a factores de naturaleza objetiva y subjetiva. Los factores personales (psicológicos, conductuales, morales) definen la situación de la persona ante las necesidades de formación o flexibilidad fundamentales; por ello son básicos, a la hora de investigar, las actitudes y los valores frente a las competencias personales y las destrezas profesionales. Los factores empíricos (cualitativos y cuantitativos) hacen referencias a los elementos constatables y medibles que permiten valorar los niveles de adecuación de acceso al empleo: nivel educativo, demanda laboral, intervención pública, contexto comunitario, situación familiar, etc.

3. La inserción socio-laboral.

La orientación laboral en el *proceso de Inserción social* constituye un instrumento informativo y educativo para cambiar y mejorar el itinerario formativo y profesional de las personas en situación exclusión social o riesgo de ella, por motivos de dificultad económica asociada a diversos problemas; para ello busca aumentar su información, fortalecer sus capacidades, y preparar al participante para su integración, por cuenta propia o ajena, en el mercado de trabajo y el sistema productivo, pero siempre construyendo “proyectos profesionales y vitales” de largo alcance (Romero, 2003) que evalúen la pertinencia de la formación profesional recibida (si se adapta a la realidad laboral, si presenta los medios adecuados, y si permite la capacidad emprendedora de los participantes formados).

En este sentido, la Orientación laboral, en materia político-social, presenta una serie de peculiaridades respecto a los sistemas generales de asesoramiento laboral. Responde ante problemas, planteados individualmente pero enraizados colectivamente, y ligados a situaciones de exclusión o riesgo social de especial importancia. Dependencia (física, sensorial, psíquica), marginación (estructural o coyuntural), vulnerabilidad (social, cultural, económica) son dimensiones de esta especial importancia en los procesos de inserción. Por ello, la información y la orientación laboral se convierten en estrategias básicas para formar parte del mercado laboral en estos colectivos de especial vulnerabilidad social (González, 2006).

Las dimensiones antes citadas se manifiestan, en el campo del empleo, no solo en la orientación técnica para el trabajo, sino en el desarrollo de procesos centrados en la defensa y promoción de la dignidad de sectores afectados por carencias especiales. Los colectivos con mayores necesidades en materia de empleo presentan necesidades superiores en la formación elemental, en su funcionamiento familiar, en su integración social; y por ello poseen menos oportunidades reales para el acceso al mercado de trabajo, por su consideración (especialmente subjetiva por el motivo de vulnerabilidad presente), como trabajador apto, cualificado o “conveniente”. Así podemos señalar tres niveles fundamentales en la ejecución de todo proceso de inserción: los objetivos (generales y específicos), las etapas del proceso, y los medios posibles para su atención.

3.1. Objetivos generales y específicos del proceso.

A nivel general, los procesos de orientación y acompañamiento laboral persiguen cinco grandes objetivos, que se deben precisar en función de la singularidad del participante y de su situación, buscando siempre impulsar la capacidad de autoformación del participante (conciliando libertad y responsabilidad):

1. Alcanzar un grado de autonomía personal adecuado del participante (individual y colectivamente).
2. El aprovechamiento óptimo y pleno de los recursos personales y comunitarios
3. Y como es obvio, la consecución o creación de un empleo (Martínez Gallardo, 2006).

Y para alcanzar los objetivos generales citados, aparecen una serie de objetivos específicos, ligados a las tareas propias del Orientador profesional y a las competencias a alcanzar por el participante, para evaluar el potencial de Inserción laboral y sus patrones de carrera laboral a medio y largo plazo (Alonso, 2010, 410):

- a) Informar, sobre recursos existentes en la comunidad (formativos), en el mercado de trabajo (condiciones laborales, situación del mercado de trabajo, nichos de empleo, etc.), y en los propios participantes (conocimientos, habilidades, experiencias).
- b) Asesorar, a partir de un trabajo de información previo, sobre las mejores o las posibles opciones de formación e integración.
- c) Acompañar, o fomentar la autonomía y la responsabilidad de los participantes, de sus posibilidades a reforzar y de sus limitaciones a superar.
- d) Motivar, o generar sentimientos y valores de desarrollo y superación personal, a través de tareas y acciones de formación adaptadas a las necesidades del participante.
- e) Formar, para conseguir el aprendizaje de las habilidades elementales de acceso a la formación profesional y a los procesos de búsqueda de empleo.
- f) Intermediar, estableciendo una mediación continua entre las necesidades (participantes) y los recursos (empresas, centros educativos, agentes sociales

3.2. Etapas del proceso de Orientación.

El proceso de orientación se construye a través de una serie de etapas interconectadas, a partir de la primera demanda recibida. Comienza con las primeras entrevistas (etapa de Acogida), continúa con el análisis de sus necesidades y recursos ante el empleo (etapa de Diagnóstico), se concreta en una guía de trabajo (Plan de Orientación), y finaliza con las tareas de apoyo y seguimiento en el periodo establecido, siempre de duración limitada (etapa de Acompañamiento).

- a) Acogida: la primera etapa se centra en atender la demanda de la persona atendida en el servicio de orientación laboral, a través de entrevistas iniciales, encauzándola en el proceso de inserción y obteniendo la

información primaria sobre la que trabajar. Para ello hay que tratar con confidencialidad, respeto y buena comunicación los primeros contactos, creando un clima favorable para concretar la participación del usuario y conseguir la mayor información posible. De esta manera comienza a definirse el tipo y nivel de empleabilidad del participante, atendiendo a las competencias, necesidades y expectativas del mismo.

- b) **Diagnostico socio-laboral:** la segunda etapa del proceso, ligada a los resultados documentados de las entrevistas y observaciones, se inicia, en primer lugar, en el estudio documental sobre las causas y consecuencias de la situación problemática que entorpecen una inserción laboral normalizada; en segundo lugar, se realiza una descripción detallada de la realidad laboral de los participante y se plantean sus posibilidades reales y potenciales de inserción; y en tercer lugar se define la forma de entablar y desarrollar el proceso en relación a objetivos concretos y viables de integración en el mercado laboral.
- c) **Plan individualizado de Inserción:** en una tercera etapa, tras detectar las necesidades y los recursos, se deben formalizar los de los participantes en el itinerario de inserción, detallando los objetivos, los plazos y las acciones a seguir para alcanzar la posibilidad de acceder a un trabajo (Romero, 2003).
- d) **Acompañamiento:** en una cuarta etapa, el orientador controla la evolución del Plan individualizado, en sus fases, medios y realizaciones, “acompañando” al participante en sus dudas procesales, sus problemas instrumentales o sus conflictos con las Instituciones o con el mismo proceso.

3.3. Medios para la inserción socio-laboral.

Existen distintos instrumentos para dotar de contenido y proyección a los Programas individuales y colectivos destinados a personas con dificultades objetivas de inserción social normalizada:

- *Servicios de Información y Orientación Laboral:* “puerta de entrada” al sistema, bien público bien privado, que ayuda mediante su información inicial y su acompañamiento posterior, a las personas a conocer las posibilidades personales, formativas y laborales existentes.
- *Programas de acompañamiento:* ejecución del itinerario individualizado de inserción, a partir del análisis y clarificación de todos los recursos y servicios a su disposición en el acceso al empleo, especialmente de los medios educativos-

profesionales para su formación, y las técnicas de búsqueda de empleo adecuadas.

- *Talleres Laborales*: Inicialmente, se plantean talleres generalistas que informan y forman en las actividades básicas de capacitación: niveles básicos de lectoescritura, aproximación a la informática a nivel usuario, habilidades sociales mínimas para el desempeño de un trabajo (desde el tipo de actividades y empresas, hasta temas de horarios y normas de conducta). Posteriormente se realizan talleres especializados para el aprendizaje teórico-práctico de un oficio determinado, o para la creación de proyectos cooperativos, de pequeñas empresas o de fomento del autoempleo.
- *Empresas de Inserción*, o entidades sin ánimo de lucro destinadas a combinar empleo y formación a nivel individual (en sectores de especial vulnerabilidad socio-económica) o a nivel colectivo (cooperativas de trabajo asociado).

La incertidumbre acecha todas las dimensiones vitales del ser humano en un momento histórico de crisis. La existencia familiar y la convivencia comunitaria se ven atenazadas por factores macroeconómicos que escapan al control de ciudadanos en situaciones permanentes de vulnerabilidad, o en una realidad coyuntural de desempleo o pobreza quizás nunca vivida. Pero los efectos sociales de este momento, siempre común a la comunidad y pocas veces compartidos entre sus miembros (en sus experiencias personales), demuestran la necesidad de enfocar la Orientación desde una perspectiva superior.

Desde esta óptica, el proceso de Orientación laboral no solo supone un conjunto de acciones individualizadas y técnicas, sino que presenta, o debe presentar un impacto en el desarrollo humano tanto personal como comunitario; es decir, ayuda de manera inmediata a las expectativas formativas y laborales del participante, pero a medio y largo plazo debe poner las bases para un desarrollo integral de la persona (moral, intelectual) y colaborar en el desarrollo colectivo del entorno comunitario en el que se integra. ¿Pero en qué sentido se dan ambas dimensiones del desarrollo?

La respuesta a esta pregunta nos conduce al papel mediador, ante señalado, de la Orientación socio-laboral. Este instrumento del proceso de inserción media, a nivel general, entre el participante y el mercado de trabajo, los recursos formativos y la propia comunidad; y lo hace ante situaciones, como hemos señalado, de especial vulnerabilidad. Pero en un contexto de persistente crisis económica, como la que afecta España y Europa, ¿la Orientación individualizada será capaz de ir más allá de las

“buenas palabras” o de tentativas formativas?, es decir, ¿podrá ser eficaz y exitosa en la inserción social de estos usuarios excluidos o en riesgo de serlo ante la falta de recursos públicos o la inadecuación de los mismos?. Preguntas que nos remiten a la cuestión que siempre hay que plantarse desde la Política social, tanto en momentos de crecimiento como de caída económica, y que plantearon Descy y Tessaring (2007) en estos términos desde la perspectiva europea: “¿Sirve de algo la formación en la lucha contra la exclusión laboral?”.

La experiencia nos dice que sirve, siempre que se sea capaz de adaptarse al momento político-social e innovar económicamente en la comunidad. La relación directa y de ayuda personalizada es, y será, el punto de referencia, pero las exigencias de desarrollo humano sostenible que abre el tiempo histórico actual, impelen a trabajar en y desde la comunidad (Pérez Adán, 2011). Como demuestra el Itinerario Integrado de Inserción Laboral “Geito”, desplegado por Caritas Diocesana de Canarias entre 2010 y 2011,

Quizás conseguir un trabajo estable y cualificado no dependa solo de aptitudes individuales, cuando la recesión paraliza el Estado del Bienestar; quizás sea la comunidad la responsable de dar el primer paso y dotar a sus integrantes de herramientas y recursos compartidos, de manera solidaria y/p cooperativa. Pero en todo caso supone, como señala Carmona (2005), transitar de manera decidida del “asistencialismo contra la exclusión social, a la formación para la inserción sociolaboral” en beneficio de la comunidad.

En este sentido, la orientación y la intermediación laboral no deben limitarse a la mera atención y realización de actuaciones individuales, dirigidas a la búsqueda de un puesto de trabajo determinado para las personas que así lo demandan, conciliando trabajo y vida familiar (factor básico del crecimiento demográfico en general, y de justicia social para las madres trabajadoras, en particular). Además debe integrarse en programas comunitarios que favorezcan la creación de actividades productivas que generen empleo para las personas del mismo (cubriendo las necesidades detectadas o los “nichos” empresariales del territorio), fomenten el autoempleo (Araniguiría, 2011), favorezcan sociedades cooperativas, e impulsen, en el tejido social, empresas de inserción que ayuden a las personas que, por diferentes motivos, encuentran especial dificultad para participar en los cauces normalizados de acceso al empleo. Por ello, la responsabilidad colectiva respecto a la ciudadanía conlleva la evaluación continua sobre el impacto de las políticas sociales empleadas para formar para el trabajo (desde

la orientación en los Servicios sociales, como la actitud de los usuarios de las prestaciones públicas o la solidaridad comunal respecto al trabajo).

Este enfoque permite interrelacionar, como se demuestra en el fenómeno creciente en España de la Economía social, los medios de la Política social y la realidad del Mercado de trabajo. Con ello se puede “orientar”, en primer lugar, a la misma acción político-social a atender de manera prioritaria la *relación entre empresa y ética*, desde la regulación equilibrada de los sistemas mercantiles y el fomento de las empresas sociales destinadas al beneficio (*profit*) y de las organizaciones sin ánimo de lucro (*non profit*) vinculadas a la Justicia, el Bienestar y el Orden social (fines de la Política social); y en segundo lugar, mediante una economía de utilidad social, un “tercer sector” que implica al sector privado y público, y supone la potenciación de empresas que son capaces de concebir el beneficio como un instrumento para conseguir objetivos de humanización económica (Fernández Riquelme, 2011).

De esta manera, la orientación laboral, como instrumento político-social destacado, supone un proceso de intermediación entre las personas en situación de riesgo o vulnerabilidad social y los sistemas económicos y profesionales, desde una perspectiva integral. Orientar supone, finalmente, trabajar integralmente con individuos atendidos de manera personalizada, siempre desde la intermediación con los agentes y movimientos sociales y económicos de la comunidad: con los Servicios sociales (maximizando los recursos) y educativos (actualizando la formación especializada), con la Economía social (impulsado el tercer sector) o lucrativa (fomentando la Responsabilidad social corporativa, RSC), con la familia (enseñando a compartir y responsabilizarse) y con la misma comunidad (creando ejemplos, fomentando microcréditos, generando cooperación, incentivando las acciones emprendedoras).

Bibliografía.

Almarcha, A., Cristobal, P., Campello, L., y Pascual, M. 2001. “Envejecimiento, natalidad y empleo: Cambios demográficos del nuevo milenio”. Cuadernos de trabajo social, 14: 163-184.

Alonso, M.A. 2010. “Evaluación del Potencial de Inserción Laboral y patrones de carrera”. Revista de educación, 351: 409-434.

- (2004): “Centralidad del trabajo y metas en el trabajo: dos variables claves en orientación laboral”. Revista de educación, 335: 319-344

Araniguría, F.J. 2011. "Empleo y comunidad: los retos del autoempleo". *La razón histórica*, 15: 68-75.

Altuna, A. 2005. "El rol del orientador: tomas de posición para una orientación laboral más efectiva". *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 18 (192): 109-115.

Brunet I. y Pastor, M.I. 2002. "Formación, empleabilidad y desigualdades sociales". *Témpora: Revista de historia y sociología de la educación*, 5: 15-60.

Cáritas 2010. *VI Informe sobre las demandas atendidas a través de la red confederal de Acogida y Atención primaria*. Madrid: Cáritas española.

Carmona, G. 2005. "Del asistencialismo contra la exclusión social, a la formación para la inserción sociolaboral. Revisión conceptual". *Revista de educación de la Universidad de Granada*, 18: 189-205.

Cruz Roja 2009. *Guía para la Orientación laboral de colectivos vulnerables*. Madrid: Cruz Roja española.

Descy, P. y Tessaring, M. 2007. "La lucha contra la exclusión laboral: ¿Sirve de algo la formación?". *Revista Europea de Formación Profesional*, 41: 73-94.

Etxeberría, F.; Arrieta, E., e Imaz, J.I. 2009. "Empleabilidad y formación de inmigrantes". *Pedagogía social: revista interuniversitaria*, 16: 105-115.

Fernández Riquelme, S. (2011). *Historia crítica del Trabajo social. Justicia, bienestar y orden*. Murcia: Ediciones Isabor.

Fundación Foessa 2008. *VI Informe FOESSA sobre exclusión y desarrollo social en España*. Madrid: Cáritas española.

Frama Estudio 2004. "Aula de intermediación laboral para personas con discapacidad: un método de intervención para la mejora de la empleabilidad". *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 17: 96-107

González, P. 2006. *Información y orientación laboral: estrategias básicas para formar parte del mercado laboral*. Vigo: IdeasPropias.

Guirao, C. 2011. "Nuevas formas de relación trabajo productivo y sociedad: la conciliación de la vida familiar y laboral". *Prisma social*, 6: 284-311.

Martínez Gallardo, E. 2006. *Formación y orientación laboral*. Pozuelo de Alarcón: Edítex.

Martínez López, A. 2008. "Los cursos de formación profesional ocupacional: sobre cómo se forman los formadores". *Revista Iberoamericana de Educación* 47.

Mingorance A.C. 2005. *Políticas de empleo en la economía española y europea*. Madrid: Universidad San Pablo-CEU.

Pérez Adán, J.M. 2011. "Las razones del ser del comunitarismo". *La Razón histórica: revista hispanoamericana de historia de las ideas políticas y sociales*, 15: 4-8.

Rivas, A.M. 2004. "Del trabajo como valor de inscripción social al trabajo como factor de desestructuración social: el caso de los trabajadores y trabajadoras desplazados por la deslocalización industrial dentro del estado español". Cuadernos de relaciones laborales, 22(2): 63-82.

Rodríguez Cabrero, G. 2010. "Crisis y mecanismos de garantía de rentas: desempleo, seguridad social, rentas mínimas de inserción y servicios sociales". Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, N° Extra 1: 235-248

Romero, S. 2003. "La construcción de proyectos profesionales y vitales: aplicación de la orientación a personas en centros de formación y en busca de su primer empleo". Bordón. Revista de pedagogía, 55 (3): 425-432.