

Proyecto transnacional POEMA

La inserción sociolaboral de personas desfavorecidas.

Una experiencia de cooperación transnacional.



UNION EUROPEA
Fondo Social Europeo



CONSORCIO
DEL PACTO
TERRITORIAL PARA LA
CREACIÓN DE EMPLEO
PACTEM-NORD

Entidad Representante
A.D. Argos Burjassot - Paterna



INICIATIVA COMUNITARIA
EQUAL

En marzo de 2002, los proyectos ARGOS, ASSIST, EMBA y PORTICI, impulsados en el marco de la Iniciativa Comunitaria EQUAL, diseñaron *POEMA*, un programa de trabajo en el que se concretaba la cooperación que dichas entidades, situadas en tres países distintos (España, Italia y Suecia), desarrollarían a lo largo de más de dos años de trabajo conjunto.

Con este documento pretendemos mostrar las actividades realizadas en el marco del proyecto *POEMA*. Dichas actividades han sido muy diversas, produciéndose en todo momento un fluido intercambio de documentación, experiencias y propuestas innovadoras que permitieron el enriquecimiento mutuo de todos los proyectos.

El presente documento es, por tanto, el reflejo de estos dos años de trabajo en común. Sin embargo, no podemos dejar de destacar algo que difícilmente puede dejarse por escrito: paralelamente a los trabajos que se describen aquí, se han producido una serie de intercambios informales que han sido enormemente valiosos para el desarrollo y mejora de usuarios/as, profesionales y proyectos.

Finalmente, es necesario mencionar que el trabajo que presentamos es el fruto del esfuerzo de numerosos profesionales de los distintos países que, con su dedicación y profesionalidad, han avanzado en el largo camino que las Iniciativas Comunitarias han abierto para combatir cualquier tipo de discriminación en el mercado de trabajo.

Julio 2004

CONTENIDO

PRESENTACIÓN

- La cooperación transnacional.
- Composición de la asociación transnacional.
- Punto de partida de la colaboración transnacional.
- Intereses comunes a todos los socios transnacionales.
- Organización de POEMA.
- Mecanismos de comunicación.
- Líneas de actuación.

LÍNEA DE TRABAJO 1: LAS REDES TERRITORIALES

- Orientaciones para la creación de una red territorial a favor de la inclusión sociolaboral de personas vulnerables.

LÍNEA DE TRABAJO 2: LAS FIGURAS PROFESIONALES DEL ACOMPAÑAMIENTO Y LA MEDIACIÓN

- El programa de trabajo de la línea 2.
- El proceso de trabajo.
- Síntesis de las actividades realizadas, productos y resultados intermedios.
- Actividad 1: Descripción y comparación de las figuras profesionales presentes en los diferentes contextos nacionales.

- Actividad 2: Identificación de las necesidades de competencias, determinadas por el modelo de intervención en vías de experimentación.
- Actividad 3: Nueva definición de los perfiles profesionales del acompañamiento y de la mediación y análisis de las modalidades de adquisición de las competencias.
- Perfil de competencias de los/las profesionales del acompañamiento y de la mediación.
- El perfil de las competencias: comunes y específicas.
- Proyecto de intervención formativa para los/las profesionales del acompañamiento y de la mediación.
- El proyecto de formación.
- Anexos
 - I - El glosario común
 - II - El mapa de ARGOS
 - III - El mapa de PORTICI
 - IV - La propuesta metodológica

LÍNEA DE TRABAJO 3: LOS ELEMENTOS DEL ITINERARIO

- La evaluación de la empleabilidad.
 - El modelo del proyecto ARGOS
 - El modelo del proyecto ASSIST
 - El modelo del proyecto PORTICI
- Diagnóstico de los perfiles de exclusión.
 - Las familias monoparentales (ARGOS)
 - Las personas con enfermedad mental (ASSIST)
 - Las personas inmigrantes (PORTICI)

- Estrategias que favorecen el *empowerment*.
 - Presentación

- El empowerment.
 - Marco conceptual
 - Perfiles de los/las participantes
 - Objetivos

- Buenas prácticas.
 - La economía de fichas (ARGOS)
 - El sistema de formación / inserción estructurado en fases (ARGOS)
 - Itinerarios hacia el trabajo (PORTICI)
 - La transición hacia el trabajo (PORTICI)
 - Desarrollo de las habilidades sociales (ASSIST)

- Bibliografía.

- Anexo: Plantillas resumen de las estrategias puestas en marcha por los tres proyectos.

PROYECTO POEMA

PRESENTACIÓN

PRESENTACIÓN

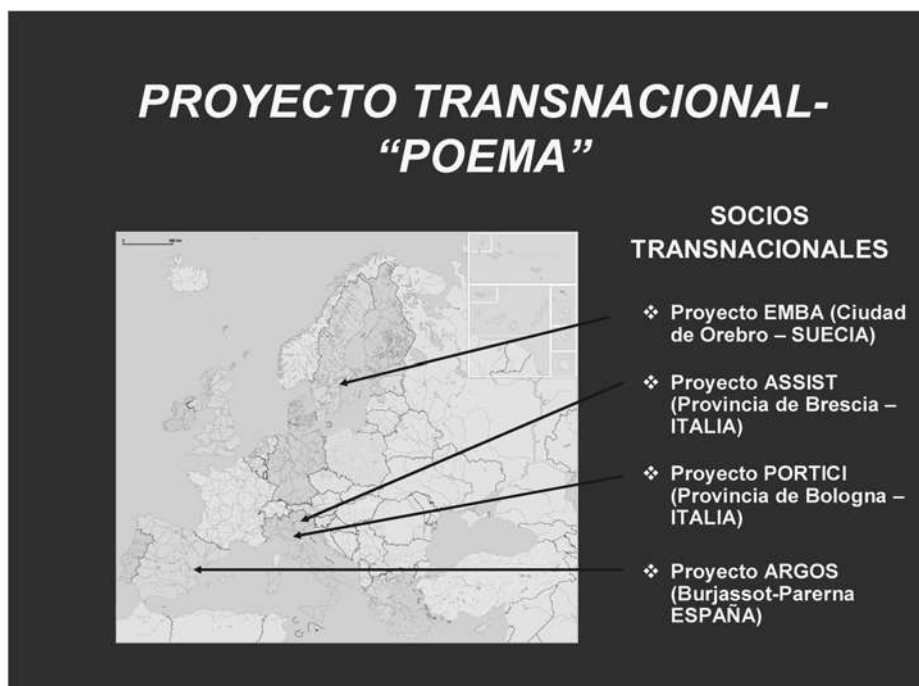
La cooperación transnacional

La cooperación transnacional es una parte esencial de los programas de trabajo de los proyectos EQUAL, puesto que permite la unión de esfuerzos para la búsqueda de soluciones a la lucha contra el desempleo, apoyándose en la experiencia de cada uno de los socios transnacionales. La colaboración transnacional ha sido un mecanismo útil para diseñar y perfeccionar estrategias y acciones teniendo en cuenta las experiencias realizadas en los otros países socios.

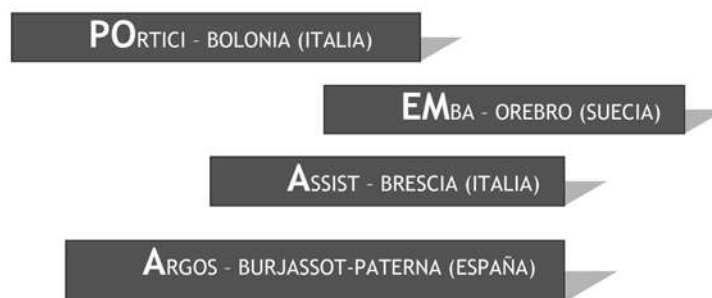
Composición de la asociación transnacional

La asociación transnacional se formalizó, mediante un Acuerdo de Cooperación Transnacional, firmado en marzo de 2002 entre cuatro Agrupaciones de Desarrollo de tres estados miembros:

- ARGOS Burjassot-Paterna (España)
- PORTICI, de la provincia de Bologna (Italia)
- ASSIST, de la provincia de Brescia (Italia)
- EMBA, de Orebro (Suecia)



POEMA, nombre dado al proyecto transnacional, integra las iniciales de cada uno de los proyectos nacionales:



Asimismo, POEMA es un acrónimo de “People Over Europe to Merge Abilities”.

Punto de partida de la colaboración transnacional

La participación de algunos miembros de las Agrupaciones de Desarrollo en la Iniciativas Comunitarias anteriores, favoreció la adquisición y consolidación de unos conocimientos técnicos que han resultado imprescindibles en el desarrollo del trabajo de este proyecto transnacional.

Los aprendizajes más destacables que han constituido el punto de partida de POEMA son:

- La importancia de apoyar la adaptación de las personas integradas en un puesto de trabajo y el acompañamiento posterior a la inserción, para reforzar el mantenimiento del puesto de trabajo (destacando aquí la figura del trabajador/a acompañante).
- La necesidad de apoyo y aplicación de medidas específicas para el acceso al empleo de mujeres en especial dificultad (familias monomarentales...).
- Importancia de la adaptación, ágil y flexible, de las intervenciones de apoyo al empleo a los cambios constantes que se producen en la sociedad. Es imprescindible que las intervenciones sean ágiles y se apliquen en el momento requerido para cubrir las demandas existentes y las nuevas necesidades emergentes, así como que las acciones realizadas tengan en cuenta las nuevas características de los colectivos y su evolución.
- La colaboración transnacional permite reflexionar sobre las metodologías utilizadas y las acciones realizadas a nivel nacional.

Proyecto Transnacional POEMA

- Posibilita la comparación de los contextos y recursos utilizados en cada país y potencia la transferibilidad de los resultados obtenidos.
- El trabajo en red se hace imprescindible para que exista una coordinación fluida y los esfuerzos no se dupliquen.
- Uno de los aprendizajes fundamentales se centra en la necesidad de analizar y experimentar con nuevas figuras profesionales que participen en el itinerario de inserción.

Intereses comunes a todos los socios transnacionales

El principal interés, compartido por todos los miembros ha sido abordar y superar las dificultades existentes en el acceso al empleo, específicamente vinculadas a:

- Un territorio que integra barrios o zonas deprimidas económica y socialmente, donde las intervenciones de apoyo al empleo se encuentran con barreras especiales en ámbitos como la formación, cultura o nivel socioeconómico.
- Colectivos desfavorecidos, focalizando el trabajo transnacional en tres grupos poblacionales: inmigrantes, personas con enfermedad mental y familias monomarentales.

Asimismo se consideró imprescindible para poder mejorar la situación de empleabilidad y la eficacia de las intervenciones, conseguir la coordinación de los recursos existentes a nivel territorial y elaborar modalidades operativas de colaboración entre entidades, tanto de carácter público como de carácter privado.

Por otra parte, las personas en dificultad necesitan de un apoyo individual y personalizado que les guíe a través de los recursos disponibles en el territorio y que permita la integración de acciones en el sujeto, la individualización y el seguimiento en su proceso de inserción que derive en una estabilidad en el puesto de trabajo conseguido, objetivo fundamental de los cuatro proyectos.

Un último interés común de todos los socios ha sido el análisis de la legislación y normativa nacional y autonómica con el fin de elaborar propuestas que propicien la integración de las personas pertenecientes a los colectivos desfavorecidos, evitando que se conviertan

en una barrera y posibilitando que fueran un puente de acceso de dichas personas al mercado de trabajo y la participación social. Asimismo, se ha pretendido reflexionar acerca de las dificultades en relación a la implementación de la legislación, dado que no siempre se han aplicado de manera eficaz y generalizada las normas vigentes en materia de servicios sociales.

Por tanto, el trabajo propuesto para este proyecto de colaboración transnacional, se ha diseñado a partir de los siguientes objetivos:

- Análisis y propuesta de modelos de dinamización territorial, de modo que los servicios ofertados en el territorio fueran más eficaces y se optimice el trabajo realizado por todos los/las agentes.
- Análisis de definición del perfil, competencias e instrumentos de trabajo de las figuras profesionales encargadas del acompañamiento a lo largo del itinerario de inserción de las personas (incluida la intervención para el mantenimiento del puesto de trabajo y el seguimiento) y las relaciones y flujos de comunicación que se establecieran entre todos los/las profesionales.
- Análisis y definición de los elementos del itinerario de inserción en dos momentos clave: diagnóstico inicial e inserción laboral, definiendo el perfil de los beneficiarios/as y los requisitos para un seguimiento laboral eficaz en relación a empresas y mercado de trabajo, competencias sociales y competencias individuales.
- Elaboración de estrategias para involucrar a los beneficiarios/as en su propio itinerario de inserción (empowerment).

En relación a estos objetivos, se han desarrollado tres líneas de trabajo, que más adelante se detallan.

Organización de POEMA

El proyecto transnacional en su conjunto, ha sido dirigido de forma colegiada por las Agrupaciones de Desarrollo de cada proyecto nacional.

Proyecto Transnacional POEMA

Con el fin de arbitrar una fórmula de coordinación efectiva, se formó un comité de pilotaje, integrado por representantes de cada una de las Agrupaciones de desarrollo de cada proyecto. Las responsabilidades de dicho comité han sido:

- Validar y evaluar cada etapa del proyecto transnacional
- Efectuar el seguimiento el proyecto
- Asegurar la circulación fluida de la información entre las líneas de trabajo planteadas y efectuadas
- Adoptar los acuerdos necesarios de reorientación tanto del programa como de la metodología de trabajo
- Evaluar de forma continua la eficacia de los medios utilizados para que hubiera fluidez en la información
- Evaluar el impacto de las acciones transnacionales en cada uno de los territorios.

Mecanismos de comunicación

Para el desarrollo del proyecto de cooperación transnacional, se utilizaron una serie de herramientas de trabajo que han facilitado la transmisión de la información y de las buenas prácticas. Éstas han sido, principalmente:

- Seminarios de trabajo, que se han realizado para planificar cada una de las actividades previstas, así como para extraer conclusiones y evaluar las mismas.
- Encuentros técnicos de profesionales de los diferentes proyectos, que han permitido que, de forma presencial, se produjera un intercambio de buenas prácticas, el contraste de experiencias y la formación.
- Sistema de comunicación “línea abierta” entre todos los socios, mediante un espacio habilitado para ello en Internet, lo que ha permitido compartir de forma inmediata las diversas aportaciones y conocer el estado de las distintas tareas que estaban programadas.
- Correo electrónico y comunicaciones telefónicas.
- Participación activa de beneficiarios/as.

Líneas de actuación

Vinculado a los intereses y objetivos marcados, se establecieron en el proyecto transnacional tres líneas de actuación, que han sido:

- Línea de trabajo 1: Redes territoriales.
- Línea de trabajo 2: Las figuras profesionales del acompañamiento y la mediación.
- Línea de trabajo 3: Los elementos del itinerario.

En el siguiente cuadro sintetizamos las actividades y acciones previstas en el Acuerdo de Cooperación Transnacional para las tres líneas de trabajo:

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACCIONES PREVISTAS
LÍNEA DE TRABAJO 1 REDES TERRITORIALES	
Intercambio de experiencias y metodologías y reflexión conjunta	<p><u>Objetivos</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La construcción de una red local conforme a modelos teóricos y metodológicos contrastados a nivel transnacional. 2. La comprobación de los puntos de fuerza y criticidad de las redes locales construidas por los socios. 3. La definición de un modelo teórico compartido y transferible. <p>En síntesis, el objetivo del proyecto consiste en configurar un sistema que permita implantar un proceso continuo y sistemático de comparación entre los distintos servicios, prácticas y características de entidades, reconocidas como “buenas prácticas”, con el fin de validar sobre el terreno un modelo de investigación/intervención transferible a otras realidades. El criterio de transferibilidad no se basa en los contextos o las técnicas, sino en el paradigma del “cambio de cultura”. Es un proceso complejo en el que se ven implicados los usuarios, los profesionales, el territorio y las instituciones, con el fin de que la persona desfavorecida pase de ser sólo objeto de la atención a ser sujeto de la misma, salvaguardándose su historia personal y la realidad cotidiana.</p> <p>Las actividades a realizar se centran en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Constitución de una red territorial a nivel local. ○ Diseño a nivel local de los instrumentos de búsqueda de las orientaciones, seguimiento y metodología (plantillas, indicadores, procedimientos, etc.). Realización de un informe.

	<ul style="list-style-type: none"> ⊙ Comparación transnacional para identificar los elementos de transferibilidad de los modelos de redes territoriales de los socios y para analizar, en función de estos últimos, los puntos que sean susceptibles de mejora en las redes locales. ⊙ Taller transnacional para comparar las metodologías e instrumentos con el fin de rediseñar un modelo teórico y metodológico compartido. ⊙ Informe final.
LINEA DE TRABAJO 2 LAS FIGURAS PROFESIONALES DEL ACOMPAÑAMIENTO Y LA MEDIACIÓN	
<p>Comparación de los perfiles de los profesionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⊙ La primera actividad, que se realizará a nivel nacional, se centra en la búsqueda de las figuras profesionales implicadas en el acompañamiento individual de los itinerarios y mediación con el mundo laboral, que ya estén operando en los distintos contextos nacionales. ⊙ Las distintas figuras profesionales se describen en términos de funciones, roles y competencias. Este análisis, además de ser una ocasión muy buena para reflexionar sobre el sistema de referencia, permite presentar y describir a los socios transnacionales el contexto/sistema de actuación y el modelo de servicios y de intervención con que deberá contarse cuando se vaya a lanzar un proyecto. ⊙ Se propone realizar dicha investigación mediante un cuestionario (o guía de entrevista) del cual se pueda deducir fácilmente, para cada figura tipo, la estructura con la que trabaja, los distintos niveles y ámbitos de relación, las personas a las que va dirigido su intervención (usuarios/as), las informaciones que recibe/utiliza y las que produce, las competencias que emplea y cómo las ha adquirido.
<p>Identificación de las nuevas necesidades de competencias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⊙ A nivel nacional se efectúa una encuesta y un sucesivo análisis de los aspectos esenciales, dificultades y carencias que los profesionales hayan detectado en la experimentación. El grupo de trabajo nacional estará compuesto por los profesionales implicados en la experimentación y por los/las formadores encargados del diseño y realización de la formación de profesionales. ⊙ Las encuestas y observaciones realizadas durante esta fase se cotejarán e intercambiarán posteriormente con los socios transnacionales, con el fin de que se pueda enriquecer la reflexión sobre los efectos del cambio/de la innovación sobre los/las profesionales y la consiguiente especificación de las competencias que deberán adquirirse o integrarse. ⊙ Deberá dedicarse una particular atención al tipo de experimentación en la que se coloca a cada profesional (innovaciones de sistema, de proceso o de métodos e instrumentos) y también a hallar sus diferencias con las "actividades habituales".

PROYECTO POEMA

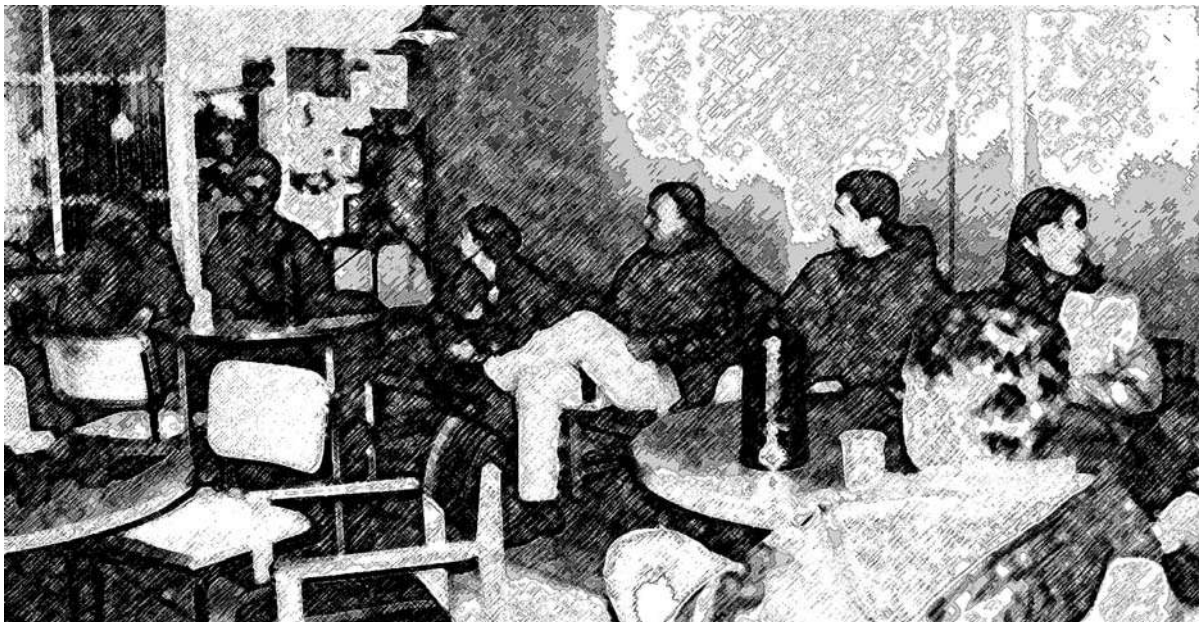
LÍNEA 1

Redes Territoriales

En esta línea de trabajo hemos reflexionado sobre los diferentes modelos de cooperación territorial desarrollados con objeto de promover la inserción social y laboral, que han sido impulsados por los proyectos participantes en este proyecto transnacional.

Se han analizado los puntos clave y las carencias detectadas en el contexto de cada uno de los países, realizando una propuesta conjunta que favorezca que los servicios ofertados en cada territorio sean más eficaces y se mejore el trabajo realizado por todos los/las agentes implicados en los procesos de inserción.

El documento que presentamos a continuación ofrece diversas orientaciones e ideas, fruto de la reflexión de profesionales y expertos/as vinculados a los proyectos ARGOS y ASSIST, que pretenden rescatar de las experiencias vividas en ambos contextos, las buenas prácticas y los diversos aprendizajes obtenidos en los procesos de constitución de las redes territoriales impulsadas a partir de la puesta en marcha de los proyectos EQUAL.



**Orientaciones para la creación
de una red territorial a favor de la inclusión
sociolaboral de personas vulnerables**

REFERENCIAS TEÓRICAS

Durante el trabajo transnacional hemos centrado nuestra atención, desde un punto de vista teórico, en las nuevas formas de entender, en una época global, virtual y postmoderna, las relaciones entre individuos, territorios, mundo laboral y capas débiles.

Los procesos de mundialización y las transformaciones profundas que, en los ámbitos organizativo y social han caracterizado estas últimas décadas, nos obligan a realizar un esfuerzo interpretativo para entender el significado que tiene y el sentido que hoy asume la palabra “integración”.

El actual contexto histórico, cibernético y de redes, la implosión del espacio y del tiempo, han resquebrajado profundamente las estructuras de valores, conceptuales y políticas, de una época anterior que estaba caracterizada por unas fronteras locales y nacionales bien definidas, por unas fuertes identidades relacionadas con las comunidades y por unos contextos de pertenencia estructurantes y seguros, así como por unas modalidades de representación que, en nombre de amplias capas de la sociedad, permitían tener una dialéctica política y contractual, así como una manifestación de las diferentes formas de la democracia y orientaban, dando sentido y significado, la existencia de los individuos.

La afirmación de unas modalidades de producción virtuales, predominantemente de tipo cognitivo, en constante transformación, ahí donde la flexibilidad de las formas y de las funciones es algo necesario para la evolución del proceso de producción mismo y para su supervivencia en el sistema mundo, da mayor importancia a la subjetividad ante la objetividad, las capacidades para desarrollar conexiones y contaminaciones ante las respuestas y ortodoxias de una cultura técnica especializada, las modalidades innovadoras y la resolución de problemas de los procedimientos normales y de las planificaciones a largo plazo.

El individuo, cada vez con mayor sentido de pertenencia y de identidad, se convierte en una articulación entre varios puntos de un sistema en red que es global, sin espacios ni límites bien definidos, con formas y reglas temporales y mutantes.

Además, el individuo social se estetiza, se socializa a través de las modas y la diversión y ya no lo hace más a través del trabajo.

Los propios procesos de formación y de socialización – como informa Paolo Virno – “ se manifiestan sin un sentido ético y comunitario, en contacto directo con la inestabilidad de cualquier contexto, como entrenamiento para hacer frente a las más variadas posibilidades, una costumbre de no tener ya más costumbres, a unas relaciones sin relaciones, a reaccionar ante un cambio continuo y sin velos”, con la consiguiente pérdida de valor de los conceptos de identidad que, de estructurantes, ahora se convierten en funcionales.

En comparación con ello están las realidades territoriales y organizativas, aún empapadas por los viejos paradigmas del siglo veinte y de la época de Ford, que ya no logran ser el epicentro real de las relaciones, ya no consiguen expresar orientaciones comunes ni dar un sentido ético y de valores que pueda canalizar las conductas o las esperanzas de la comunidad – que se hace ociosa, es decir, según la definición de Jean-Luc Nancy, se convierte en “una comunidad que no pone en marcha a ninguna comunidad”.

En los territorios que se han quedado anclados a unas formas y esquemas de vida ya vaciados completamente de los valores universales de referencia, las comunidades ya no consiguen representarse y el abismo que separa el mundo global y el mundo local desorienta y genera cada vez más incomodidad y sufrimiento.

Los esquemas de las sociedades disciplinares orientadas hacia la objetividad, hacia la “norma – normalidad”, hacia los procedimientos estandar, tan bien descritos por Foucault, no ayudan a entender el mundo contemporáneo subjetivo, múltiple, plural y cambiante ni a recomponer las fragmentaciones territoriales que están caracterizando esos sistemas sociales en los que quien es fuerte es cada vez más fuerte y el que es débil es cada vez más débil, produciendo así un aumento constante de la marginalidad, de la conflictividad y del riesgo social.

En síntesis, los puntos de referencia teórica del trabajo transnacional han sido:

- Las transformaciones radicales de los conceptos, de las representaciones y de las interacciones de los territorios, de los espacios urbanos y del mundo del trabajo en una sociedad global que se presenta como fluida y sin lugares concretos.
- El salto paradigmático, dictado por el proyecto Europeo Equal, de pasar de una lógica de proyecto a una lógica de proceso, poniendo en marcha las conexiones territoriales entre redes oficiales y redes no oficiales, la promoción de mesas de concertación y el desarrollo de un proceso de mainstreaming horizontal y vertical.

LAS ORIENTACIONES COMPARTIDAS POR LA AGRUPACIONES DE DESARROLLO INTEGRANTES DEL PROYECTO “POEMA”

Hablar hoy de integración social y laboral de las capas débiles quiere decir entender un mundo que, en las transformaciones de la sociedad industrial a la postmoderna, ya no ofrece, como dice Zygmunt Bauman, unos indicadores de dirección éticos y de valores, una pertenencia duradera y promueve a un individuo que es libre de fluctuar sin obstáculos entre múltiples oportunidades. Sólo las capas marginales, en un concepto de identificación negativo, están fijadas a una identidad sin posibilidad de elección.

Al afirmarse un individuo social como simple beneficiario de las oportunidades sin más, sin anclajes, pertenencias, identidades estructurantes, desaparece el sentimiento de solidaridad como forma dominante de la interacción entre los seres humanos.

Pero si las formas de oportunismo, de flexibilidad, de individualismo permiten, por un lado, una mayor libertad de opción, por otro lado desarrollan, en esa fluctuante inestabilidad y precariedad de cualquier certidumbre conquistada, unos sentimientos de miedo, de inseguridad y de incertidumbre que generan actitudes excluyentes, de cierre, de defensa y de cinismo.

Por lo tanto, la respuesta a las necesidades de emancipación y de integración socio – laboral de las capas débiles no puede prescindir de un proceso territorial que permita volver a dar un sentido a la convivencia, no sólo desde un punto de vista económico, sino y sobre todo desde un punto de vista de los valores, ético, afectivo, de conocimientos, cultural y que lleve a cabo una participación activa de todas las partes sociales para poner en común y aumentar los niveles de conocimiento, de experiencias, de conciencia, de responsabilidad compartida y de equidad.

Ninguna técnica o instrumento de mediación pueden garantizar, hoy, un proceso de integración real sin un enfoque que entienda el territorio/mundo como un sistema complejo y un patrimonio común de todos.

Sólo la puesta en marcha de redes de negociación, que sean capaces de abrir espacios de diálogo entre los poderes fuertes y los poderes débiles, capaces de buscar significados, valores e identidades comunes, puede permitir superar la crisis de comunicación que existe entre el mundo de la vida, sus problemas y aquellos que deben solucionarlos, entre el territorio vivido y el territorio de los expertos.

De esta forma se podrá iniciar una confrontación directa y auténtica con los temas que

se refieren a la vida cotidiana, a las transformaciones económicas, culturales y medioambientales, a la forma de entender el trabajo, el aislamiento y la soledad de los ciudadanos, la marginación.

Este proceso puede volver a llevar al territorio/mundo a una dimensión de colectividad, de pluralidad de diálogo para permitir así superar la fragmentación de mundos separados, salir de la lógica de las categorías y volver a abrir una relación dialéctica entre los que son socialmente fuertes y los que son vulnerables, relación generada a partir de instancias innovadoras.

Favorecer, dentro una lógica de negociación y proceso, las subjetividades y las pluralidades permite entender el territorio/mundo como un sujeto activo de las acciones y de las opciones y no como un objeto pasivo de intervenciones y planificaciones, permitiendo pasar así de una lógica de integración social y laboral de las capas débiles a una lógica de interacción entre unos recursos socialmente débiles y unos recursos socialmente fuertes.

Como subraya Lucilla Frattura: « el concepto de territorio ya no se puede relacionar con la idea de un determinado ámbito espacial, jerárquicamente estructurado y definitivamente parcelado y el desafío técnico y político de la democracia de lo cibernético es la de dar a la colectividad la posibilidad de expresar una palabra plural sin tener que pasar a través de representantes”. Esto permitiría no tener que delegar los problemas de la colectividad y la palabra de los más vulnerables en los técnicos y expertos.

El desarrollo de conexiones, sinergias, contaminaciones, lenguajes, orientaciones y saberes compartidos puede ayudar a superar las divisiones existentes entre el mundo del trabajo, el mundo de los servicios sociales, sanitarios y el tejido territorial, puede ayudar a salir de los paradigmas de Ford de la homologación y de la burocracia para alcanzar un sistema de procesos que centre el objetivo y de valor a las relaciones.

Abrirse a los temas de promoción y de coresponsabilidad social significa entender, según la definición de Massimiliano Costa, «el territorio no solo como un espacio de localización de las actividades, sino más bien como una matriz de interacción social, afectiva y de conocimientos». Esto permitirá a los sujetos vulnerables entrar en la lógica de las negociaciones, como portadores decisivos de recursos, en un sistema de redes que, como afirma Saraceno, “ de importancia no a la autonomía sino a la participación, de manera que el objetivo no sea el que los vulnerables dejen serlo, para poder estar en la escena con los fuertes, sino el de modificar las reglas de la escena para que en ella haya vulnerables y fuertes en un intercambio permanente de competencias e intereses”.

Significa abrir una mirada nueva dirigida ya no tanto a las discapacidades individuales, sino a las incapacidades territoriales que no permiten el bienestar, la calidad de vida, la integración y aumentan las filas de las capas marginales.

Por lo tanto, hemos entendido este proceso no sólo en el sentido de un futuro, de un recorrido, sino en el sentido y significado de una transformación y un cambio.

Hemos intentado identificar los principios que pueden transformar el paisaje existente y cuales son , a la luz de la búsqueda de un equilibrio entre los poderes fuertes y los poderes débiles, entre la dimensión local y la global, las orientaciones para favorecer encuentros e interacciones que permitan un intercambio de puntos de vista, una apertura a nuevas perspectivas, el reconocimiento de las diversidades en términos de recursos y el respeto de los principios éticos de la coexistencia humana y de la justicia social.

ORIENTACIONES Y PRINCIPIOS

Las orientaciones y principios inspiradores y las formas de proceder para desarrollar un proceso de construcción territorial se hacen explícitos en la siguiente imagen.

En la imagen gráfica, hemos elegido el árbol como símbolo de un territorio local que sabe valorar y no se olvida de sus propias raíces históricas, culturales y de valores y al mismo tiempo está abierto, en un proceso de interacción y de transformación al mundo global.



El proceso se inicia y presupone en cada una de sus fases **la circularidad de las informaciones y de la comunicación**, entendida no sólo como acceso a la información, sino como intercambio y comparación paritaria de conocimientos y recursos oficiales y no oficiales, sociales y técnicos, administrativos y culturales que representan los nudos de la red y las múltiples potencialidades creativas y operativas del proceso.

A través de la circularidad de la información y de la comunicación, los diferentes protagonistas territoriales inician un proceso de negociación y de reparto de los significados, de los valores y de los intentos, que permite la construcción de un lenguaje común, condición previa indispensable para definir unos planes eficaces y elemento central para el desarrollo de una comunidad solidaria y corresponsable.

La construcción de un lenguaje común es una articulación crítica y delicada, que supone confianza y escucha, exige atención, respeto de los ritmos y de las formas de proceder (particulares y relativos, oficiales y extra-oficiales) de los diferentes interlocutores, pero que permite, si está bien acompañado, superar los propios contextos de pertenencia, de especificidad de las funciones y ser personas en su propia integridad, capaces de poner en común los recursos, las informaciones, las experiencias y los conocimientos.

Cada protagonista territorial es portador de sus propias culturas, lenguajes, metodologías, esquemas mentales y, por lo tanto, inicialmente, hay que perseguir el desarrollo de las interacciones procediendo con gran discreción y respeto, para permitir el conocimiento y la comprensión, para eliminar los prejuicios y las diferencias, para llegar a una visión común y sinérgica del propio territorio/mundo y volver a idearlo como un bien común, en el que cada parte del sistema debe entenderse como un recurso que coopera para su desarrollo.

Significa abrirse a la subjetividad, las relaciones, salir de las categorías, de la palabra delegada y redefinir los términos del lenguaje técnico.

En la negociación de los significados y de la relación de diálogo, la comunidad pasa de pasiva y ociosa a hacerse activa, desarrollando un proceso de conocimiento y de autodeterminación.

Si esta transición se acompaña bien, cuidando y valorizando las conexiones que ofrecen los procesos de información, de comunicación y de afectos, aumentará el **nivel de interacción** entre las diferentes partes del sistema (poderes fuertes y poderes débiles), permitiendo interpretar las necesidades territoriales en términos globales, establecer orientaciones compartidas y traducirlas en nuevos proyectos operativos.

Este es el nivel en el que los intentos, las orientaciones, se traducen en proyectos, en propuestas concretas y en **nuevas posibilidades de desarrollo de los recursos de las personas vulnerables**. Pero actuar en un terreno concreto significa encontrar el límite de las oportunidades, de los recursos disponibles, abrir formas de negociación y desarrollar planes estratégicos que representen una bifurcación, un riesgo, un orden de prioridades en las opciones.

Según la vía que tome el proceso, puede reforzar sus niveles de interacción, de coherencia con los valores y con las intenciones, con los itinerarios afectivos y cognitivos o puede diluirse en formas oportunistas y acomodaticias.

Lograr sostener, en los proyectos concretos, una **cohesión social** en términos de solidaridad, de capacidad para capitalizar los niveles de conocimiento, de búsqueda constante de una

coherencia interior y exterior, entre ética y la práctica, entre los poderes fuertes y débiles, entre el mundo global y el mundo local, permite hacer evolucionar, en el encuentro entre los conocimientos propios y los del territorio/mundo, un nuevo proceso de desarrollo cultural, económico y una orientación ética en las formas de gobierno.

Este proceso influye en el territorio potenciando **el desarrollo local** porque:

- Aumenta las competencias sociales, cognitivas, empresariales del territorio, hace participar a los recursos socialmente débiles en los niveles de programación y de decisión y crea nuevas sinergias y formas de desarrollo económico y cultural.
- Desarrolla redes de negociación de abajo hacia arriba en base al difundido deseo de la colectividad de participación activa en los temas de su propio territorio/mundo.
- Traduce en planes estratégicos y de toma de decisiones, en Pactos Territoriales, las líneas de desarrollo de desarrollo compartidas sobre temas como el empleo, el medioambiente, la salud, la calidad de vida. La interacción entre los ciudadanos, el mundo de las asociaciones, los políticos y el mundo empresarial, lleva al territorio a ser un **sujeto activo**, en una dimensión de participación que puede generar nuevas ideas y un nuevo proyecto ético de sociedad.

CONCLUSIONES

Este nuevo modo de proceder, que da gran importancia a la subjetividad, al valor de las relaciones, de los procesos afectivos y de conocimientos, exige inevitablemente una revisión conceptual y metodológica de la forma de entender el lenguaje técnico y científico, los proyectos dirigidos a capas socialmente débiles, las modalidades de “control”, los lugares y los ritmos de las decisiones.

Se puede entender como una operación cultural, que modifica las relaciones entre los protagonistas locales, desarrolla nuevas sinergias, crea hilos y orientaciones compartidas, transformando y generando el territorio existente, procediendo, frecuentemente, de forma extraoficial, de manera que no se diseña “entorno a una mesa”.

El tejido de los hilos de unión entre las redes débiles y las redes fuertes puede permitir un salto paradigmático, un cambio en la lógica de **actuar para** las categorías o las capas débiles a la de **actuar o proceder con** los recursos socialmente débiles.

Esta forma de actuar, que se puede definir como una buena práctica de comunicación para el cambio, permite unas relaciones de igualdad, de participación, de cooperación, de reciprocidad y una constante dialéctica entre los diferentes protagonistas territoriales que, al encontrarse, como afirma Massimiliano Costa: “ aprende a aprender, en un proceso meta – instructivo que exige revisar críticamente los propios estilos de aprendizaje, enriquece las habilidades de investigación y de pensamiento crítico” y desarrolla formas de aprender que, en el contexto global, representan el valor añadido por excelencia.

En un mundo en transformación rápida y constante, el conocimiento, entendido como creación y elaboración dinámica y negociada de los significados comunes, como búsqueda de equidad y de coherencia, puede permitir a los seres humanos dar sentido a la palabra solidario y un significado a la coexistencia.

PROYECTO POEMA

LÍNEA 2

Las figuras profesionales del acompañamiento y la mediación

En España, como en el resto de la UE, existe una enorme indefinición respecto a los/las profesionales que participan en los procesos de inserción social y laboral, tanto en lo referente a sus funciones y roles profesionales, como a la capacitación necesaria para el desempeño adecuado de sus diferentes tareas.

El objetivo de esta línea de trabajo ha sido analizar el perfil, funciones e instrumentos de trabajo de las figuras profesionales encargadas del acompañamiento a lo largo del itinerario de inserción de las personas y las relaciones y flujos de comunicación que se establecen entre todos los/las profesionales implicados. Se ha reflexionado en torno a las distintas realidades europeas, con el objeto de realizar una propuesta que defina de forma consensuada todos estos parámetros.



EL PROGRAMA DE TRABAJO DE LA LÍNEA 2

Esta línea de trabajo transnacional tiene como objetivo apoyar las acciones de adaptación de los perfiles profesionales del acompañamiento y la mediación a los modelos de intervención experimentados por cada proyecto nacional.

Para alcanzar este objetivo se planifican una serie de actividades estructuradas y secuenciadas de la manera siguiente:

- 1º La descripción inicial de todas las figuras profesionales existentes en los territorios de los proyectos nacionales (véase “Mapa de las figuras profesionales”).
- 2ª La observación de la práctica profesional de los/as profesionales con funciones de acompañamiento y de mediación que participan directamente en cada proyecto nacional, para comprobar así si su perfil profesional se adapta a las exigencias del nuevo modelo de intervención.
- 3º La redefinición de los perfiles (competencias) en base a la observación realizada en cada proyecto (véase “Perfiles de competencias”).
- 4º La reflexión conjunta sobre las competencias que deberían integrarse y sobre las modalidades formativas más eficaces para adquirirlas (véase “Proyecto de intervención formativa para los/as profesionales y las correspondientes sugerencias metodológicas”).

Es importante subrayar que las actividades de la línea 2, que se articulan alrededor de la temática de las figuras profesionales del acompañamiento y de la mediación, deben contemplarse como una parte del proyecto POEMA en su conjunto. Sólo desde este punto de vista se podrá dar la importancia y el sentido justo a este trabajo que hemos realizado, partiendo de nuestra firme convicción que existe una necesidad de actuar en diferentes frentes, si se quiere luchar eficazmente contra las barreras que el mercado laboral alza ante las personas más débiles, o consideradas como tales.

Por lo tanto, no es casual que la línea 1 trate de las redes territoriales y que la línea 3 tenga como fin el itinerario individual elaborado a medida para cada persona.

En este escenario tan concreto se puede razonar sobre una función de acompañamiento que se canaliza a través de los/as profesionales que tienen las debidas competencias para ello, pero (cosa igualmente importante) en el contexto de unos servicios integrados en una red territorial (Línea 1), usando métodos e instrumentos establecidos a medida (itinerario individual) y estrategias más eficaces (evaluación de empleabilidad, perfiles de exclusión y estrategias de empowerment) tal y como lo muestran los trabajos de la línea 3.

Observaciones: Para la planificación temporal de las actividades, véase el esquema de la página siguiente

Planificación de las actividades de la Línea 2		Observaciones
Actividad 1: Descripción y comparación de las figuras presentes en los diferentes contextos nacionales (mapa de las figuras profesionales)		
1a - Trabajo preparatorio a nivel local		Trabajo a nivel local.
1b – Presentación de los resultados (Mapa de las figuras profesionales) y análisis de los perfiles a nivel transnacional.		Actividad de seminarios durante la reunión del mes de Octubre de 2002.
1c – Elaboración de las modalidades e instrumentos para la detección de los puntos críticos/ las necesidades de competencia.	Valencia	Actividad realizada en el grupo de trabajo de la reunión de Valencia del mes de Abril de 2003.
Actividad 2: Identificación de las necesidades de competencias determinadas por el modelo de intervención en vías de experimentación.		
2a – Trabajo de detección y análisis a nivel local		Trabajo a nivel local.
2b – Intercambio de las detecciones locales dentro del partenariado transnacional.		Trabajo a distancia.
2c – Workshop (talleres) transnacionales entre los-as profesionales para efectuar un análisis comparativo de las competencias necesarias.	Valencia	Actividad en seminarios, Abril y Octubre del 2003 con participación de profesionales.
Actividad 3: Nueva definición de los perfiles profesionales y análisis de las modalidades de adquisición de competencias.		
3a – Nueva definición de los perfiles para cada situación nacional.		Trabajo a nivel local en diferentes momentos.
3b – Comparación e intercambio de experiencias sobre las actividades de formación en curso a nivel nacional y preparación de los trabajos de los seminarios.	Brescia	Trabajo a distancia.
3c – Análisis de las modalidades de adquisición de competencias. Modelo de intervención de formación para los-as profesionales.	Bologna	Actividad en seminarios Octubre, 2003 y Marzo 2004. Participación de los formadores de formadores. Comparaciones e intercambios entre los profesionales.
Elaboración de los productos finales en vista del mainstreaming y del seminario final.	Valencia	Trabajo de elaboración de los productos finales y presentación de éstos en el seminario final.

EL PROCESO DE TRABAJO

Conexión e integración

Todo el trabajo realizado por el grupo transnacional ha sido programado y realizado en constante conexión con las actividades de cada proyecto a nivel nacional/local. Esta integración entre los dos niveles (local y transnacional) se traduce en conexiones operativas referentes:

- a los contenidos y las temáticas
- a las personas involucradas
- a la planificación temporal de las actividades
- a la utilización de los resultados.

Los grupos de trabajo

El grupo de trabajo de la Línea 2, se constituyó conforme al mismo criterio que en las otras dos líneas temáticas, siguiendo un acuerdo de los socios de POEMA.

A cada línea de trabajo (1, 2, y 3) corresponde, de hecho, un Grupo de Trabajo transnacional, constituido por los/las profesionales que participan en los Grupos de trabajo temáticos nacionales.

Por lo que se refiere a la Línea 2, todos los/as participantes son profesionales involucrados/as directamente en otras fases de las experimentaciones nacionales.

Cada socio ha participado con un núcleo estable de profesionales (2 ó 3 personas) que han seguido todas las actividades de la Línea con una doble función: la de ser una referencia de continuidad en la participación en los trabajos y, al mismo tiempo, garantizar un intercambio dinámico entre la actividad de POEMA y las experimentaciones nacionales.

Además, han participado otros/as profesionales, de forma puntual según los temas específicos tratados; en concreto en el workshop (taller) de comparación entre los/las profesionales del acompañamiento y de mediación que se celebró en Valencia en el mes de Junio del 2003 y en seminarios sucesivos. También en este caso, el objetivo fue el comparar las experiencias de los protagonistas directos de esta línea para luego sacar unas consideraciones transversales y supranacionales.

La organización de las actividades en distintos niveles

Otro elemento que debe subrayarse, en cuanto a la organización y metodología seguida, es la alternancia entre el "trabajo local" (cada proyecto en su ámbito de intervención), el trabajo "a distancia" (intercambio de documentación entre los socios por correo electrónico o correspondencia) y el trabajo "en seminarios" (encuentros entre profesionales de todos los proyectos a nivel transnacional), tal y como se ve en la planificación de las actividades de la Línea.

El trabajo de la fase transnacional no es, de hecho, sólo un trabajo que se realiza fuera de las fronteras del propio país, sino que actúa como lanzadera de las experiencias nacionales hacia el grupo transnacional, que después revierte las experiencias, las comparaciones y los análisis transnacionales a los contextos nacionales.

Los instrumentos del análisis comparado

Las diferencias entre los distintos niveles y contextos locales, nacionales y transnacionales exigen necesariamente algunas medidas para hacer comprensibles y comparables las experiencias. Para ello, el Grupo de Trabajo Línea 2 se dota de un glosario común que facilita la comprensión de las palabras técnicas (véase anexo 1) y acuerda siempre unos formatos e instrumentos comunes para los documentos de recogida de información y las presentaciones a nivel transnacional de los trabajos realizados a nivel local.

Los socios que han participado en los trabajos de la línea 2 son:

- PORTICI – Bologna – Italia (coordinador referente de la Línea 2)
- ARGOS Burjassot – Paterna (España)
- EmBa (Suecia)

SÍNTESIS DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS: PRODUCTOS Y RESULTADOS INTERMEDIOS

- **ACTIVIDAD 1:**
Descripción y comparación de las figuras profesionales presentes en los diferentes contextos nacionales.
- **ACTIVIDAD 2:**
Identificación de las necesidades de competencias profesionales determinadas por el modelo de intervención en vías de experimentación.
- **ACTIVIDAD 3:**
Nueva definición de los perfiles profesionales de acompañamiento y de la mediación y análisis de las modalidades formativas para la adquisición de las competencias.

ACTIVIDAD 1:

Descripción y comparación de las figuras profesionales presentes en los diferentes contextos nacionales.

La detección de las figuras profesionales que ya funcionan en los diferentes contextos nacionales es una actividad preparatoria realizada por los proyectos nacionales (**nos referimos a aquellos/as profesionales que se ocupan de los itinerarios individualizados y de la mediación con el mundo laboral y con los servicios del territorio**).

El objetivo de este trabajo es ofrecer una “fotografía” (mapa) de las figuras profesionales que actúan en los territorios de los proyectos en el momento que se inician las experimentaciones.

Esta “investigación” debía servir como una referencia inicial, un punto de partida, para evidenciar de qué forma se debían adaptar sucesivamente los perfiles profesionales de los/as profesionales.

La comparación se efectúa entre las diferentes figuras profesionales que actúan en los diferentes servicios implicados en los itinerarios de inserción laboral de las personas desempleadas, es decir, los servicios para el empleo, la formación profesional y los servicios sociales.

Para garantizar las posteriores comparaciones y las reflexiones conjuntas, los socios de ARGOS y PORTICI, que realizan esta descripción, utilizan una metodología e instrumentos comunes:

- 1º un cuestionario enviado a los/as profesionales de los diferentes servicios en el que se les preguntaba sobre su práctica profesional y cualificación.
- 2º un guión para las entrevistas realizadas a los/las responsables o a los/las coordinadores de los servicios, en la que se les pedía su opinión cualificada sobre los servicios de empleo e intermediación laboral
- 3º una síntesis de los resultados obtenidos

Resultados y productos de la actividad 1

A partir de esta metodología e instrumentos comunes se extraen unas conclusiones recogidas en un producto.

El producto de esta actividad es un mapa de las figuras de acompañamiento y de mediación (véanse anexos 2 Mapa de ARGOS y 3 Mapa de PORTICI) que ha servido como punto de partida para iniciar la primera fase de comparación transnacional. De hecho, a través de esta detección y descripción de las figuras profesionales presentes en los diferentes contextos territoriales, se ha podido presentar también de forma concreta el sistema de referencia y el modelo de intervención.

Es además interesante señalar, que, tanto la fase de detección a nivel local como después la de la presentación a nivel transnacional, han supuesto una valiosa oportunidad de reflexión sobre los diferentes sistemas que se estaban comparando.

Finalmente, en esta primera fase de trabajo se evidencia la necesidad de acordar un lenguaje común y de usar unos instrumentos comparables durante toda la actividad de la Línea.

Se da, pues, inicio a la construcción del glosario común para facilitar la comprensión de términos, que posteriormente ha atravesado también las demás líneas temáticas de POEMA.

El glosario presente en el anexo (véase Anexo 1) debe ser entendido como un ejemplo de modalidad de trabajo que consideramos fundamental, como un soporte indispensable para toda actividad transnacional. La construcción de un glosario común ofrece, de hecho, unas oportunidades preciosas para aclarar cosas entre los socios, permite solucionar ciertas problemáticas de traducción, desarrolla el aprendizaje de un lenguaje transnacional y, finalmente, ¡hace ahorrar mucho tiempo!

ACTIVIDAD 2:

Identificación de las necesidades de competencias profesionales determinadas por el modelo de intervención en vías de experimentación.

Partiendo del supuesto de que los nuevos/diferentes modelos de intervención que se iban a experimentar iban a requerir, muy probablemente, una adaptación del papel de los/as profesionales, se ha querido verificar si las competencias de los/as profesionales de acompañamiento y de mediación que participaban en los proyectos EQUAL eran las adecuadas.

La elección del método y de los instrumentos que se iban a adoptar fue determinada por ciertas reflexiones del grupo de trabajo transnacional.

El trabajo puede ser analizado desde dos niveles diferentes:

NIVEL FORMAL: se basa en las funciones definidas por la organización.

NIVEL REAL: se basa en las conductas individuales.

- Hemos optado por el segundo porque es el más adecuado para comparar las figuras de profesionales que pertenecen a unos sistemas de organización diferentes.
- Siguiendo con el trabajo comparativo que se inició con la actividad 1, la coordinadora de la Línea (PORTICI) realizó una propuesta metodológica de la que presentaremos a continuación los puntos más destacados (véase también anexo 4)

Para garantizar la posibilidad de transferir el trabajo transnacional es necesario:

- Elaborar y utilizar un glosario común.
- Aplicar el método de comparación con el fin de analizar los elementos comunes y los diversos, para entresacar las funciones que podemos encontrar de manera transversal: cuáles son efectivamente esas funciones, en lugares diferentes, con beneficiarios que pertenecen a tipologías de desventaja diferentes.
- Recoger la síntesis de este análisis en un instrumento común basado en el estudio de caso: La monografía.
- La participación directa de los/as profesionales en el análisis, principio del método: investigación – acción participada

El proceso de recogida de datos fue el siguiente:

Para la observación de las situaciones representativas de la práctica profesional en las intervenciones experimentales, se elabora una plantilla de observación. Esta actividad era un trabajo preparatorio para el workshop (taller) de los/as profesionales que debería celebrarse en Valencia en la fase de conclusión de esta actividad (junio 2003).

Las observaciones realizadas por los/as profesionales y recogidas en la plantilla, son después, objeto de análisis, mediante la técnica del “focus group”.

Todos estos elementos de observación y descripción son posteriormente registrados y clasificados en documentos comunes (plantillas), para presentar los resultados de las monografías a los/las colegas de los grupos de trabajo transnacional.

El contenido de estas plantillas es el siguiente:

I Recapitulación de resultados de la monografía

A- Profesionales que han realizado las observaciones

B- Principales dificultades destacadas para cada categoría de los-as profesionales.

II Análisis y comparación entre los/as profesionales

A- Clasificación de las principales dificultades observadas en la práctica profesional en base a tres causas:

- a) aspectos de organización del servicio o del modelo de intervención.
- b) carencia de competencias de base y transversales.
- c) carencia de competencias cognitivas específicas, en función del colectivo de beneficiarios/as.

B- Qué competencias deben adquirir los/as profesionales

Qué competencias son necesarias para adaptar el perfil profesional al nuevo modelo de intervención.

El workshop (taller) de profesionales (Burjassot, Junio 2003)

En Junio de 2003 se celebra un encuentro entre profesionales de los proyectos nacionales en Valencia.

Se trataba de establecer una comunicación directa entre los/as principales protagonistas del proceso, en una situación transnacional, es decir estimulante y, al mismo tiempo, neutral; el objetivo del workshop (taller) era el de analizar juntos las vivencias de los/as profesionales, las dificultades encontradas durante la experimentación, particularmente con respecto a los dos elementos clave de los proyectos del programa EQUAL que son el de trabajar en red y el de trabajar con personas en condiciones desfavorecidas y, finalmente, el de iniciar una reflexión sobre las competencias, haciendo abstracción de las características específicas que puedan tener los contextos territoriales.

Resultados y productos de la actividad 2

La actividad ha generado unos resultados importantes y funcionales para la elaboración definitiva de los productos finales de la línea 2. Se trata, en particular, de detectar las dificultades encontradas por los/as profesionales durante la experimentación y en consecuencia, concretar las competencias necesarias para adaptar su perfil profesional. Las comparaciones realizadas tanto en el ámbito de los proyectos nacionales ARGOS y PORTICI, como durante los workshop (talleres) transnacionales, han permitido evidenciar la necesaria e imprescindible conexión que existe entre el papel de los/as profesionales y el sistema de organización en el que éstos actúan. Esta afirmación puede parecer banal, pero el valor añadido está en el hecho que tal conclusión, a la que han llegado los propios profesionales, ha generado una conciencia del papel de éstos, que va mucho más allá del mero repertorio de competencias. Estos son exactamente los resultados esperados cuando se opta por llevar a cabo una "investigación acción participación".

ACTIVIDAD 3:

Nueva definición de los perfiles profesionales de acompañamiento y de la mediación y análisis de las modalidades para la adquisición de las competencias.

El análisis de los resultados de la actividad anterior, con la participación directa de los/as profesionales que comparaban sus trabajos (monografías y workshop (talleres) transnacionales), había permitido concretar un perfil “ideal” para las diferentes figuras de acompañamiento y de mediación, dando lugar a toda una serie de indicaciones útiles para volver a definir los perfiles de las tres figuras de profesionales, experimentadas por ARGOS (véase nota 1), y a la figura única del acompañante de PORTICI.

Además, el hecho de que los/as profesionales hayan concretado las necesidades de competencias ha dado lugar, por parte de ARGOS, a elaborar una propuesta de “Propuesta de formación para los/las profesionales”, que ha sido muy útil en la fase de mainstreaming de lo experimentado.

PORTICI, en cambio, que estaba realizando un módulo de formación a los/as profesionales durante la experimentación, ha podido realizar una comparación entre los diferentes métodos de adquisición más deseados y más eficaces; además, se ha contribuido de hecho a redefinir los perfiles útiles para ese sistema y a reflexionar sobre el modelo de organización más adecuado para el desarrollo del papel de acompañante.

Ya que no se puede definir completamente un perfil profesional sin una referencia exacta y concreta al modelo de organización de la intervención y a la red de las relaciones, estos resultados, que han surgido del trabajo transnacional, a través de un método común adoptado por todos, son el primer nivel de los productos del grupo de trabajo, que han sido deducidos única y exclusivamente de las realidades territoriales directamente involucradas.

Las reflexiones sucesivas, que tuvieron lugar dentro del grupo de trabajo, sobre la oportunidad y el interés que existía para llegar a la elaboración de unos productos finales con unas características que pudieran ser utilizados por otros/as profesionales y territorios, es decir, que pudieran transferirse, nos han llevado a elaborar en esta dirección los resultados obtenidos hasta la fecha. También nos ha llevado a proponer los criterios que deberían aplicarse para concretar las características que deberían tener los productos para poder hacerlos transferibles. Por lo tanto, hemos realizado un esfuerzo de alejamiento de las realidades territoriales para llegar a consideraciones de valor más general referente al papel de todos los/as profesionales en función de la relación de ayuda a las personas en dificultad.

Por lo tanto, hemos acordado recomponer, como segundo nivel de los resultados, un perfil de competencias transversal y declinable en diferentes dimensiones; en segundo lugar, y siempre intentando ofrecer un resultado transferible, en lugar de la reflexión prevista sobre las modalidades más eficaces y deseadas para la adquisición de competencias

Línea 2 | Las figuras profesionales del acompañamiento y la mediación

por parte de los/las profesionales, hemos preferido elaborar una propuesta de intervención de formación que incluyera diferentes opciones metodológicas motivadas en base a la experiencia del proyecto

Ya que las tres actividades de la Línea de Trabajo 2 fueron programadas y realizadas como tres fases de un trabajo global estructurado, **los dos productos que presentamos en las siguientes páginas deben de entenderse como el resultado final de toda la Línea 2.**

PERFIL DE COMPETENCIAS DE LOS/AS PROFESIONALES DE ACOMPAÑAMIENTO Y DE LA MEDIACIÓN.

Premisa

El trabajo que presentamos aquí es uno de los productos de la línea de trabajo 2 del Acuerdo de Cooperación Transnacional POEMA, realizado, en particular, por los socios de ARGOS, Burjassot – Paterna (España) y de PORTICI (Italia).

El objetivo de este documento es poner a disposición de otros/as profesionales y otros contextos de intervención un instrumento que pueda usarse, por ejemplo, en las siguientes circunstancias:

- programar y organizar itinerarios individuales de acceso al empleo para las personas en condiciones desfavorecidas.
- Caracterizar a los/as profesionales que deberán encargarse del acompañamiento, la tutoría y la mediación en los diferentes niveles de los itinerarios individuales.
- Programar módulos de formación para los/as profesionales (véase además “Proyecto de Formación” tipo).
- Proponer un modo de certificar las competencias de los/las profesionales del acompañamiento.

En base a las comparaciones y reflexiones que han tenido lugar tanto en los proyectos nacionales como en el ámbito del grupo de trabajo transnacional, surgió la decisión de no proponer un perfil profesional clásico “acabado” – es decir que se refiera a una figura bien circunscrita – sino trazar un “Perfil de Competencias” que pudiera ser usado como marco de referencia para la ulterior definición o recomposición del perfil profesional de diferentes figuras específicas. De hecho, las figuras profesionales que participan en el cumplimiento de esta función de acompañamiento a la inserción sociolaboral de las personas en dificultad, pueden ser múltiples. Los perfiles profesionales se distinguen según:

- el contexto de organización de la empresa y/o territorio.
- el modelo y la metodología de intervención.
- el tipo de desventaja o discriminación que caracteriza a la persona beneficiaria del servicio.

Finalmente, hay que subrayar la peculiaridad que tiene la función de acompañamiento y mediación (y por lo tanto también de las correspondientes figuras profesionales) que está

determinada por el escenario de los proyectos de Iniciativa Comunitaria EQUAL, es decir:

- la presencia de agrupaciones de desarrollo y de redes territoriales de servicios,
- las diferentes situaciones de desventaja de los destinatarios/as de las intervenciones, siendo éstos dos elementos particularmente determinantes para la definición de los perfiles de los/as profesionales.

En el grupo de trabajo de la línea 2, por un lado, hemos reconstruido y analizado esas variables y esas características y, por otro lado, hemos controlado que, aunque las modalidades de organización de la intervención de los dos socios fueran comparativamente en muchos aspectos diferentes, es fuerte, en cambio, la coincidencia por lo que se refiere a los objetivos generales, los principios inspiradores y los objetivos específicos en la relación de ayuda con la persona en dificultad.

Esta confirmación nos ha llevado, pues, a trazar un perfil común de competencias, aplicable a diferentes profesionales en el ámbito de la función de acompañamiento, que puede “manifestarse” de forma diferente según:

- las diferentes tipologías de los usuarios/as (emigrantes, discapacitados, minorías étnicas, mujeres con cargas familiares, reclusos, etc.), para responder mejor a sus necesidades específicas.
- los diferentes segmentos del proceso de inserción laboral (orientación, adquisición de competencias sociales o profesionales, prácticas en la empresa, apoyo al mantenimiento del empleo, etc.).

En base a la observación estructurada de las tres figuras de profesionales, en el caso del proyecto español ARGOS (tutor/a, animador/a laboral y promotor/a laboral) y de la figura única del acompañador de los itinerarios individuales personalizados del proyecto PORTICI¹ italiano, el Grupo de Trabajo Línea 2 ha realizado un análisis comparativo de las competencias que se tienen y que se consideran necesarias, según los propios profesionales, durante su práctica profesional en un contexto de intervención experimental.

Para cada socio participante, se ha obtenido así una lista de “conocimientos” y de “saber hacer” que ha sido considerada como la referencia ideal hacia la cual habría que tender.

El paso siguiente fue el de unificar estos datos detectados a nivel local y clasificarlos:

- un conjunto de conocimientos y de competencias comunes a todos los/las profesionales, denominado “**Competencias básicas comunes**”.
- un segundo grupo -constituido a su vez por algunos subconjuntos de competencias específicas de ciertas funciones profesionales y/o segmentos específicos del proceso– que hemos denominado “**Competencias profesionales específicas**”.

EL PERFIL DE COMPETENCIAS

A. LAS COMPETENCIAS COMUNES.

La lista estructurada de las competencias exigidas a todos los/las profesionales que proponemos puede ser denominada también “competencias básicas y transversales”.

CARACTERÍSTICAS PERSONALES Y ACTITUDES PARA LA FUNCIÓN PROFESIONAL

Aunque pueda parecer una cosa obvia y evidente indicamos, como condición previa para el ejercicio de las diferentes funciones de acompañamiento y de mediación, el tener determinadas características personales y unas actitudes peculiares. Se puede hablar, por ejemplo, de determinadas características de personalidad, de una sensibilidad muy concreta para enfocar la relación de ayuda y las relaciones indispensables en apoyo de la acción a favor del individuo y, por lo menos, de una predisposición para la adquisición de competencias de mediación, entendidas éstas en un sentido muy amplio. Nos referimos con esto a las características de la persona que difícilmente pueden ser enmarcadas en una clasificación precisa, ya que deben ser aplicadas de una forma sensible, en base a cada relación individual de ayuda. Por lo tanto, tampoco el dominio óptimo de conocimientos y de competencias, que se especifican a continuación, podrá dar automáticamente lugar a un perfil profesional acabado para este tipo de actividad.

I.- COMPETENCIAS BÁSICAS GENERALES

I. El Mercado Laboral

- Conocimiento del mercado laboral: legislación y normativas, dinámicas del mercado a nivel territorial.
- Conocimiento de las técnicas de búsqueda de empleo.
- Saber acceder a las principales fuentes de información, conocer los recursos de empleo y formación y la intermediación laboral.

II. La tipología de los/as usuarios/as

- Conocer las características y las necesidades específicas de las personas que pertenecen a las diferentes categorías de los grupos menos favorecidos.

III. Los recursos del territorio

- Conocer todos los servicios del territorio de referencia, (sociales y de formación y empleo) las modalidades y las normas para acceder a éstos.
- Conocer la red no oficial de apoyo a las personas menos favorecidas.

II.- COMPETENCIAS TRANSVERSALES SUBDIVIDIDAS EN:

I. De comunicación y de relación (incluyendo las competencias informáticas y lingüísticas)

Conocer y utilizar usar las N.T.I.C. (nuevas tecnologías de la Información y de la comunicación)

- uso de las bases de datos, tratamiento de textos, etc
- uso de Internet y del correo electrónico

Saber comunicar con las personas en dificultad (individualmente o en grupo)

- Saber establecer un clima de confianza recíproca en la relación de ayuda
- Saber escuchar
- Saber analizar el origen y la naturaleza de los problemas y necesidades
- Saber detectar las necesidades e identificar las carencias
- Saber favorecer el empowerment individual²
- Saber seleccionar las informaciones útiles para la relación de ayuda

Saber cooperar con la comunidad local y con los servicios del territorio (familias, pares, voluntariado, empresas, otros servicios, etc.)

- Saber elaborar informes de seguimiento
- Saber transmitir las informaciones útiles, combinando eficazmente la necesidad de que éstas sean completas y, al mismo tiempo, confidenciales.
- Conocer los diferentes lenguajes de la red de servicios (lenguaje de cada usuario/a individual, lenguaje del mundo laboral, lenguajes de los ámbitos específicos de intervención).
- Saber argumentar y negociar
- Saber colaborar con las empresas
- Tener técnicas de comunicación social
- Saber trabajar en grupo, facilitando la comunicación y manteniendo siempre en una posición prioritaria el interés de la persona en dificultad.
- Saber facilitar la coordinación entre los diferentes profesionales de la red territorial (formal e informal)

Planificación (programar, coordinar, evaluar)

- Saber gestionar el tiempo
- Saber dirigir y facilitar la comunicación en las reuniones
- Saber programar y coordinar una intervención y el seguimiento
- Saber gestionar la complejidad
- Saber tratar una situación imprevista y el cambio (flexibilidad y creatividad).
- Saber aportar soluciones “profesionales” ante la problemática de las personas en desventaja³
- Saber evaluar los resultados y el impacto del propio trabajo, de una intervención global (con respecto al proyecto y a la persona)

B. LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES ESPECÍFICAS

En esta sección se presentan algunos ejemplos de competencias profesionales que se exigen a los/las profesionales en las intervenciones que se realizan con una tipología particular de usuarios/as (con características específicas de desventaja) o necesarias en unos determinados momentos del itinerario de inserción laboral.

I.- TÉCNICAS DE INTERVENCIÓN SOCIAL

- Competencias exigidas en particular a los trabajadores/as sociales, los mediadores/as sociales, por ejemplo, en el proceso de acompañamiento de personas poco integradas en el tejido social y en la comunidad local, minorías étnicas, etc.
 - Conocer los métodos y las técnicas de la participación social
 - Gestionar las relaciones con las organizaciones y los representantes de la comunidad
 - Conocer las técnicas de dinamización y gestión de grupos, para fomentar las relaciones entre grupos contrapuestos
 - Saber actuar dentro de un grupo de intervención

II.- INTERVENCIÓN FAMILIAR

- Competencias exigidas en particular a los trabajadores/as sociales, educadores/as, mediadores/as familiares, educadores/as de menores en riesgo, etc.
 - Asesoramiento psicopedagógico a las familias
 - Asesoramiento para el desarrollo de los adolescentes, gestión socieducativa de la crisis familiar o de la adolescencia, etc
 - Intervenir en las familias para mejorar el acceso al empleo de sus miembros

III.- METODOLOGÍA DIDÁCTICA

- Competencias exigidas en particular a los/las profesionales que colaboran en las fases de formación previstas en el itinerario de inserción laboral (tutor/a de aula, apoyo a las personas con discapacidad, tutor/a de empresa, etc.):
 - Metodologías y estrategias didácticas
 - Elaboración y realización de proyectos individuales de formación
 - Diseño de objetivos finales e intermedios a medida de la persona y de sus necesidades
 - Tutorización del proceso del beneficiario/a
 - Capacidad de adaptar la metodología didáctica a las especificidades de los colectivos de usuarios/as

IV.- EVALUACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD

- Competencias exigidas en particular a los orientadores/as, profesionales de los servicios de empleo, expertos/as en balances de competencias, tutores/as de empresa, mediadores/as culturales, etc., que deben actuar en la fase inicial del itinerario o en la fase de transición de la formación a la experiencia laboral.
- Conocimiento de la demanda de empleo de las empresas de la comarca (sectores y profesiones más demandadas)
- Evaluación de competencias de la persona (carencias y capacidades)
- Técnicas e instrumentos específicos de evaluación
- Intervención en los diferentes ámbitos de la persona en los que surgen los obstáculos al empleo (familiar, personal, social...)
- Favorecer el desarrollo personal
- Involucrar a la persona en su propio proceso de evaluación
- Identificación de las competencias adquiridas
- Identificación de las dificultades encontradas para poder enfocar una estrategia para superarlas
- Evaluación final de la empleabilidad

V.- MEDIACIÓN CULTURAL

- Competencias exigidas en particular a los/las profesionales socioeducativos, a los educadores/as que actúan con inmigrantes.
- Conocer las habilidades de comunicación para superar los bloqueos de comunicación generados por las diferencias culturales
- Respetar y conocer las necesidades específicas de la cultura de origen
- Gestionar recursos para la mediación intercultural
- Orientar y facilitar el proceso de inserción sociocultural del beneficiario/a o de los grupos de beneficiarios/as, reforzando la capacidad de ser, de actuar y de colaborar en un modo que esté en consonancia con el contexto de acogida

VI.- APOYO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Competencias exigidas en particular a los formadores/as, tutores/as y profesionales de los servicios de integración sociolaboral de personas con discapacidad.
- Conocimiento de las limitaciones principales, debidas a las patologías o a la condición de discapacidad
- Conocimiento de los aspectos psicológicos y/o psiquiátricos que están asociados a ciertas patologías o estados de discapacidad
- Capacidad para definir nuevamente los escenarios de vida, en particular en los casos de discapacidad adquirida
- Saber estimular en la persona la capacidad de participación y su autonomía

VII.- MEDIACIÓN CON LAS EMPRESAS

Competencias exigidas en particular a los/las profesionales de los servicios de empleo, los/las profesionales de la formación en empresa y/o alternativamente, los prospectores/as de empresa, promotores/as laborales y mediadores/as de la inserción laboral.

- Conocer los lenguajes del mundo empresarial, las dinámicas y las prioridades empresariales
- Saber adecuar las competencias formativas a necesidades de empresas
- Conocer las técnicas fundamentales de gestión de los recursos humanos
- Conocer la legislación laboral de incentivos y bonificaciones a la contratación
- Saber ofrecer alternativas y soluciones, manejando un lenguaje empresarial
- Saber gestionar dificultades y conflictos que surgen en las empresas en el proceso de inserción laboral

VIII.- ACOMPAÑAMIENTO EN LA TRANSICIÓN AL TRABAJO

- Competencias que se exigen en particular a los tutores/as de la formación y de los servicios sociales, a los tutores/as de empresa, a los/las acompañantes de los itinerarios de acceso al trabajo de los usuarios/as con dificultades para mantener el empleo (por ejemplo, drogodependientes, personas con discapacidad psíquica, jóvenes en riesgo, transeúntes), etc.
- Reconocimiento de barreras (individuales o familiares, objetivos o subjetivos) con respecto a los compromisos laborales del beneficiario/a y estimular la capacidad para concretar soluciones.
- Solución de problemas y conflictos (familia, transportes, movilidad, horarios, relaciones con la organización empresarial, etc.) que obstaculizan la gestión autónoma y responsable de la vida laboral
- Apoyo y acompañamiento mientras la persona se adapta al puesto de trabajo

PROYECTO DE INTERVENCIÓN FORMATIVA PARA LOS/AS PROFESIONALES DE LA MEDIACIÓN DEL ACOMPAÑAMIENTO

Premisa

La propuesta de intervención formativa que se presenta a continuación surge de los trabajos de la Línea 2 del Acuerdo de Cooperación Transnacional: “Las figuras profesionales del acompañamiento y la mediación”.

La programación de los contenidos del itinerario de formación deriva directamente del proceso de análisis de las diferentes figuras profesionales que participan en las acciones que se realizan con las personas con dificultades de acceso al trabajo, y que es el objeto de la actividad 1 de esta línea temática mientras que las sugerencias metodológicas son el resultado de comparaciones transnacionales entre los-as profesionales y los formadores/as.

Se han analizado, en particular, las siguientes figuras profesionales:

TUTOR-A, ANIMADOR-A LABORAL, y PROMOTOR-A LABORAL para el proyecto ARGOS (España), ACCOMPAGNATORE (acompañante) para el proyecto PORTICI (Italia).

Los/as profesionales han participado en el análisis, dando su opinión sobre la metodología, los instrumentos, las actitudes, competencias y conocimientos exigidos por la práctica profesional, para los diferentes grupos de personas desfavorecidas con las que actúan.

La formación se entiende como la cualificación que tienen los trabajadores/as destinados a actuar en el ámbito de los proyectos de “desarrollo personal”, de inserción laboral, de planes de acceso al trabajo, etc. Tiene como objetivo final la adquisición de un conjunto de capacidades necesarias para realizar los proyectos diseñados en base a los objetivos fijados por los promotores de las intervenciones que se realizan con usuarios-as con dificultades de inserción laboral en un determinado territorio.

Las oportunidades de formación específica para esta categoría de profesionales que ofrecen los sistemas universitarios de los países de la UE (como, por ejemplo, los de la Universidad de Valencia y de Bologna, al igual que algunas iniciativas concretas promovidas por los Servicios de Formación de la Región de Emilia Romagna y de la Provincia de Bologna), no excluyen la necesidad de planificar unas propuestas de formación que estén específicamente relacionadas con algunas acciones concretas y puntuales a favor de determinados grupos de usuarios/as o en apoyo de estrategias innovadoras.

Volviendo al tema de cómo ha sido elaborado el producto común presentado en las páginas siguientes, aclaramos que se trata de un trabajo de integración entre:

- El análisis de la experiencia de formación, realizada por el socio PORTICI para los/las acompañantes de los itinerarios individuales, y una propuesta de formación formulada por el socio ARGOS en base al análisis de la práctica profesional de algunas figuras, durante la experimentación del modelo de intervención.

En base a estos dos productos, que están destinados ante todo a los dos territorios de los socios de origen nace, pues, un producto transversal “descontextualizado” para que pueda ser readaptado en su momento a las necesidades y a las características de los diferentes escenarios.

El tipo de itinerarios que proponemos aquí para los/las profesionales está basado en gran medida en las necesidades de la práctica profesional y puede ser realizado en la fase preparatoria de las acciones o durante la intervención y como apoyo de la experiencia. La elección del momento para la formación de los/las profesionales tendrá efectos también sobre el tipo de la metodología que se quiera adoptar. De cualquier modo, es fundamental aprovechar la práctica de la función profesional como espacio de aprendizaje y de formación.

La elaboración de una intervención formativa deberá basarse, por un lado, en la formación inicial de los/las profesionales y, por otro lado, en la cualificación necesaria para realizar intervenciones programadas; también deberán tenerse en cuenta las implicaciones determinadas por los cambios (de organización y de funciones profesionales) que acompañan inevitablemente la introducción de un modelo de intervención innovador o diferente.

Una vez identificadas y analizadas las necesidades de formación de los/las profesionales, será necesario estructurar el itinerario de formación definiendo los objetivos, el ritmo, los recursos y los instrumentos, los mecanismos de control y de observación, etc., útiles para su realización global y para su eficacia.

El proyecto de intervención formativa que presentamos aquí es, pues, un proyecto que debe entenderse como un **instrumento de referencia a partir del cual construir los itinerarios específicos** de formación para los/las profesionales del acompañamiento y la mediación.

En la fase de elaboración de cada intervención específica será, además, útil referirse al “Perfil de Competencias”, propuesto por nuestro mismo grupo de trabajo transnacional.

“Instrucciones para el uso”(GUÍA METODOLÓGICA):

Sobre la base del rol profesional exigido para dirigir una determinada acción:

1. Caracterizar, concretar las competencias necesarias (usando el “Perfil de Competencias” propuesto)
2. Verificar las competencias que ya poseen los/as profesionales presentes en el sistema o las que se tiene intención de adquirir (véase además el párrafo “Destinatarios”),
3. Extrapolar las competencias necesarias, pero que no poseen los/as profesionales, definiendo así los objetivos y los contenidos de la propuesta de formación para esos/as profesionales.

4. En base a las competencias específicas, elaborar la propuesta formativa (contenidos, duración, metodología, ritmo, condiciones de prestación de ésta). Se obtendrá así un proyecto adecuado a las necesidades específicas del sistema de referencia de los/as profesionales y, por lo tanto, de los beneficiarios/as finales de las acciones.

EL PROYECTO DE FORMACIÓN

Destinatarios/as:

Profesionales de la mediación social y laboral que actúan en una red territorial, personal con experiencia anterior en el ámbito de la inserción sociolaboral de las personas desfavorecidas.

Por ejemplo: tutor/a, animador/a laboral, promotor/a laboral del modelo de intervención ARGOS Burjassot – Paterna, y accompagnatore (acompañador) del modelo PORTICI de Bologna, trabajadores/as sociales, educadores/s, mediadores/as culturales, etc.

Objetivos para los/as profesionales:

- Adquirir nuevas competencias (conocimientos, técnicas, instrumentos) para la gestión operativa de los itinerarios de inserción laboral de las personas desfavorecidas, reelaborando la propia experiencia laboral.
- Saber gestionar la evolución o el cambio de la propia función profesional para realizar un modelo de intervención innovador.
- Aprender a aprender a través de la experiencia, la autoformación y la formación a distancia.

Metodología:

La metodología elegida se articula en tres niveles:

1. la formación presencial
2. la formación a distancia
3. la formación a través de la práctica profesional

En su conjunto, el enfoque metodológico propuesto es el de una interacción entre la experiencia de los/as profesionales y los temas que se manejan durante el itinerario de formación. La formación se presenta más como un “laboratorio” que como un auditorio. Se realiza, pues, un espacio en el que, a través de la comparación de las diferentes experiencias, conocimientos y saberes, el profesional adquiere nuevas competencias y desarrolla su propia capacitación. Por esta razón, la formación está concebida como una “autoformación” y una formación permanente; el método de la investigación – acción-participación y el de la formación a distancia representan dos técnicas que pueden ofrecer los instrumentos útiles ya sea para reelaborar la experiencia profesional, ya para la autogestión del propio itinerario de formación.

La opción metodológica que hemos adoptado y que volvemos a proponer es una opción diversificada y flexible, tiene varias modalidades de aprendizaje individual, según el tipo de contenido o los objetivos y teniendo en cuenta las condiciones de trabajo y las necesidades de formación de los/as participantes.

Algunos de los aspectos que caracterizan esta opción son:

- la formación presencial,
- la formación a distancia, que se articula en formación y autoformación, la interacción con un tutor – experto/a y la realización de un proyecto como momento de reflexión y elaboración auto-formativa.

El dispositivo de formación es flexible, dinámico, abierto, facilita el aprendizaje de los/as profesionales, permite a éstos/as experimentar la formación como momento relacionado con la experiencia y la actividad laboral, así como con la gestión de las intervenciones realizadas con las personas en condiciones de dificultad y/o de desventaja social.

1. EL AULA - LABORATORIO

Se usan las técnicas de la **acción- participación y del focus group (grupo de discusión)**. El enfoque que se propone para la investigación – acción- participación se basa en la experiencia del/la profesional; en la primera fase de la actividad en aula se enfoca el dispositivo de formación y se construyen, con los/las profesionales, los instrumentos que servirán para la siguiente fase de investigación, es decir, la detección y observación, que deberán ser realizadas durante la práctica profesional. Se elabora una plantilla de observación que deberá usarse para recoger los materiales y los elementos útiles para la comparación, que se realizará en el aula – laboratorio. Esta comparación se realiza con la técnica del focus-group, que es útil para evidenciar los puntos de interés de los/as profesionales, para que afloren las problemáticas que están viviendo y reconducirlas a temáticas compartidas de reflexión. Durante la parte inicial en aula, se presenta y se explica la metodología de la “observación participante” como técnica posible para ser usada sobre el terreno durante la práctica profesional.

Resumiendo, los pasos previstos son:

- La construcción del dispositivo de la investigación – acción: la adquisición de las técnicas y de los instrumentos.
- La observación participante.
- La plantilla de observación.
- El focus group.
- El método de la entrevista.

2. LA FORMACIÓN A DISTANCIA Y EL PROYECTO

La formación a distancia permite a los/as profesionales gestionar ellos mismos su itinerario de aprendizaje para su propio puesto de trabajo, manteniendo así una fuerte relación entre el objeto de la formación y la práctica profesional. Durante un determinado número de horas a la semana, en momentos establecidos previamente y con la ayuda de las tecnologías informáticas, cada profesional comunica con un grupo de expertos/as, intercambia opiniones, hace preguntas, pide informaciones. La actividad está coordinada por un tutor/a

que recopila y sistematiza los materiales que serán usados para el feed back (re-alimentación) y las reflexiones ulteriores.

Se puede enfocar también a distancia un proyecto individual. También esta actividad forma parte de las modalidades de formación permanente que se usa en los casos en los que se necesitan espacios personales para profundizar y completar el itinerario de formación de un/a profesional. El/la profesional en formación acuerda, junto con el tutor/a, un objeto de investigación y estudio que dará lugar a un final elaborado; la actividad está vigilada por un coordinador/a que volverá a enviar a cada profesional las indicaciones necesarias para la elaboración del producto final.

3. LA FORMACIÓN A TRAVÉS DE LA PRÁCTICA

Si los/as profesionales no tienen la experiencia específica (personas jóvenes o que provienen de una experiencia profesional diferente) o si la propuesta de formación precede a un trabajo real, será oportuno prever un período de formación práctica que deberá realizarse en un centro que se dedique a la inserción sociolaboral de las personas desfavorecidas o con riesgo de exclusión social, preferentemente en una estructura que esté situada en un barrio caracterizado por este tipo de problemática social.

La experiencia sobre el terreno, el contacto directo con la realidad de las personas en riesgo de exclusión o desfavorecidas, es indispensable para consolidar los conocimientos adquiridos sobre las necesidades de las personas y sobre los diferentes tipos de intervención que se pueden aplicar para y con ellos.

Ahí, en cambio, donde se ha optado por efectuar la formación durante el itinerario y en apoyo de una intervención experimental o innovadora, la formación práctica coincide con la práctica profesional, pero, también en este último caso, se podrán organizar otros breves momentos de formación práctica suplementaria: por ejemplo, algunas jornadas presenciales del/a profesional en formación en otra estructura, un acompañamiento de éste con un/a profesional más experto. Todo esto serán ocasiones válidas y alentadoras, útiles para alejarse de lo que es sólo su experiencia profesional personal, compararse con un colega "senior" (experimentado/a), hacer frente a las dificultades involucrándose menos emocionalmente y, por lo tanto, con mayor objetividad reduciendo así el riesgo de "burn out" (agotamiento).

Contenidos

A. CONTENIDOS TRANSVERSALES, COMUNES PARA TODOS LOS/AS PROFESIONALES

I.- LA EXCLUSIÓN SOCIAL:

- Principios y concepto de exclusión
- Paridad y discriminación
- Los colectivos en riesgo de exclusión (tipologías de la desventaja):
 - Mujeres
 - Personas con discapacidad
 - Jóvenes
 - Emigrantes
 - Reclusos y ex -reclusos
 - Ex-toxicómanos
 - Familias monoparentales (en particular “mono marentales”)
- Las teorías sobre la inserción:
 - la teoría sobre la acción comunicativa
 - la inserción socio - laboral
 - la teoría del desarrollo del sujeto en dificultad

II.- TECNICAS DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA Y FORMATIVA:

- La relación de ayuda en el acompañamiento de un itinerario de inserción laboral para las personas menos favorecidas
- El trabajo de la red
- Diseño de proyectos y programas
- Seguimiento del itinerario
- Apoyo y tutoría individual
- Evaluación de resultados
- Diseño de fichas y de informes para la documentación y la evaluación de la intervención

III.- NUEVAS TECNOLOGÍAS:

- Uso de las nuevas tecnologías y apoyo de las intervenciones de inserción sociolaboral de las personas a riesgo de exclusión:

tratamiento de textos
producción de módulos y tablas
búsquedas y consultas en Internet
uso del correo electrónico

B. CONTENIDOS ESPECIFICOS PARA LAS DIFERENTES FIGURAS PROFESIONALES

(⇒ TUTORES-AS del modelo ARGOS)

I.- TÉCNICAS DE INTERVENCIÓN Y TÉCNICAS DE MEDIACIÓN:

En la relación social:

- Técnicas de investigación social
- Intervención comunitaria
- Las conexiones entre los diferentes protagonistas de la red social
- La gestión de los procesos de comunicación social para favorecer la inserción.

En las relaciones con el grupo:

- Técnicas de dinámica de grupos
- La gestión de los conflictos

En la relación individual:

- Entrevista de diagnóstico y entrevista de selección
- Las técnicas de mediación individual
- La gestión de las relaciones con el problema o la discapacidad y el sufrimiento.

II.- GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS:

- Elaboración del proyecto y seguimiento de los recorridos: itinerario, fases y objetivos intermedios, etc.
- Gestión y coordinación del grupo de trabajo
- Habilidades de comunicación
- Técnicas de negociación

(⇒ PROMOTORAS LABORALES del modelo ARGOS)

I.- INSERCIÓN LABORAL DE COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

- Métodos de intervención sociolaboral
- Marco normativo y legislativo sobre inserción laboral de las personas desfavorecidas
- Medidas de fomento de empleo para los usuarios/as con dificultades de acceso al mercado laboral
- La realización de los binomios y de las compatibilidades

II.- ORIENTACIÓN PROFESIONAL:

- El proceso de orientación: programación de las acciones
- La entrevista de diagnóstico y seguimiento
- El proceso de orientación: planificación de las acciones
- Evaluación / seguimiento individual
- Herramientas para la búsqueda activa de empleo

III.- EL MERCADO LABORAL:

- Características y aspectos del mercado laboral local
- Nuevos yacimientos de empleo
- Empresas de la economía social
- Intermediación con el mundo del trabajo: técnicas de negociación y de “persuasión”
- Prácticas en empresas

(⇒ ANIMADOR-A LABORAL del modelo ARGOS)

I.- GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL:

- Metodología para la gestión del servicio de información y orientación laboral
- Técnicas y gestión de la documentación y la información del servicio

II.- ORIENTACIÓN LABORAL CON COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN

- Proceso de orientación: planificación de las acciones
- Entrevista de diagnóstico
- Evaluación/seguimiento individual
- Herramientas para la búsqueda activa de empleo

II.- INTERVENCIÓN FAMILIAR

- Técnicas de Intervención familiar con el objetivo de mejorar el acceso al empleo de sus componentes
- Gestión, movilización y coordinación de recursos sociales para complementar las intervenciones

III.- INTERVENCIÓN EN LA COMUNIDAD LOCAL:

- Gestión y dinamización de los grupos
- Técnicas de participación social
- Mediación cultural

⇒ NOTAS

¹ Se dan a continuación las descripciones de las figuras profesionales que se han examinado y que forman parte del “glosario común” creado por el Grupo de Trabajo Línea 2:

- **Animador Laboral** (mediador para la inserción socio laboral): figura profesional experimental del proyecto ARGOS que actúa en los dos Barrios de Acción Preferente, dentro del equipo de los Servicios Sociales, sobre temas que se refieren al empleo.
- **Promotor laboral** (Mediador de la inserción laboral): figura profesional encargada de la inserción laboral para cada cualificación laboral y de la búsqueda de oportunidades en las empresas.
- **Tutor/a** (coordinador de los itinerarios de formación al trabajo): figura profesional que tiene el cometido de coordinar el Equipo de inserción para cada calificación profesional.
- **Acompañador**: en la experimentación de PORTICI, figura de apoyo al usuario/a en condiciones de desventaja en la realización de los diferentes itinerarios, funciones de mediación con el contexto en el que está incluido el usuario/a; actividad de vigilancia del itinerario; intervención en la gestión de los acontecimientos críticos; feed-back (re-alimentación) en forma de marco de la situación al concluir la acción. Puede intervenir ya sea dentro de las cooperativas sociales con funciones y papeles diferentes respecto a las demás figuras (responsable de las inserciones, tutor/a, ...) que en las empresas externas en las que se lleven a cabo acciones de PORTICI.

² Véase POEMA Línea 3 – actividad 3

³ Con esta aclaración se quiere poner en evidencia la necesidad de encontrar y proponer unas soluciones profesionalmente correctas, es decir, que sirvan para mejorar efectivamente la situación de la persona (es decir, no soluciones parciales o temporales) y que se activen a través de los canales oficiales de la red territorial (evitar soluciones “caseras” que no se pueden repetir). Es importante en la relación de ayuda saber diferenciar entre una pseudo solución y la solución “buena”.

ANEXO

I

El glosario común

PREMISA

Como anticipábamos en la presentación de los trabajos de la Línea 2 de POEMA, este glosario no debe ser entendido ni usado como un producto acabado. Se trata, más bien, de un ejemplo de instrumento, un apoyo lingüístico que un determinado grupo de trabajo transnacional va construyendo paulatinamente.

Con este ejemplo tan limitado, lo que queremos es, ante todo, reafirmar la importancia que tiene para cada grupo de trabajo transnacional (o, sencillamente, “transcultural”) empezar el trabajo verificando y elaborando su propio lenguaje común, ya que esta medida facilitará mucho las actividades del grupo y el trabajo de los intérpretes y de los traductores.

En el ejemplo que proponemos aquí, las palabras o los conceptos registrados son:

- Los que han sido objeto de presentación y contextualización durante nuestros trabajos y para los que hemos acordado una traducción convencional.
- Algunas palabras de uso corriente en la jerga de los proyectos de Iniciativas Comunitarias, pero que no siempre los diferentes interlocutores entienden de forma equivalente.
- Las celdas con fondo coloreado indican una palabra que tiene su origen en ese idioma específico; la traducción a los demás idiomas deberá entenderse como palabra “equivalente” o “parecida”; se podrá incluir una breve ilustración o definición en el espacio de “Observaciones”.

Sería útil realizar el glosario común en un formato digital para permitir así que cada uno pueda actualizarlo constantemente y pueda transmitir periódicamente a todos los socios la versión actualizada.

El uso del formato EXCEL permite cambiar el orden alfabético de las diferentes palabras, según las necesidades propias de cada usuario; el ejemplo que damos a continuación se presenta según el orden alfabético italiano.

ITALIANO	SPAGNOLO CASTIGLIANO	INGLESE	NOTE
Abitilità		Ability	
Accompagnamento	ACOMPANAMIENTO	Individual transition support	ARGOS: Actividades de apoyo personal a los beneficiarios/as durante el proceso de intervención, acordadas entre el equipo formativo y la persona. A medida que ésta es más autónoma en sus tareas el acompañamiento se va reduciendo. PORTICI: La funzione di accompagnamento comprende l'accoglienza e l'accesso al servizio, la presa in carico, il supporto durante le diverse fasi e passaggi del percorso individuale.
Accompagnatore	Accompanante	Coach	Figura di supporto all'utente in condizioni di disagio nella realizzazione dei vari percorsi; funzioni di mediazione con il contesto nel quale l'utente è inserito; attività di monitoraggio del percorso; intervento nella gestione di eventi critici; feed-back sotto forma di quadro della situazione al termine dell'azione. Può intervenire sia all'interno delle cooperative sociali con funzioni e ruoli distinti rispetto alle altre figure (Responsabile degli inserimenti, tutor, operatore-guida...) sia in aziende esterne nelle quali si svolgono le azioni di PORTICI, ma sempre rimanendo al di fuori dell'azione nei suoi aspetti più operativi.
Attitudini		Aptitude	This word can be defined in several ways: a natural disposition, a capacity, a constitutional character or underlying character of a person...
Bilancio di competenze		skills appraisal / skills assessment	
Bisogno	Necesidad (sentita - expresada)	Need / requirement	
Borsa Lavoro		Work experience / supported job placement	Esperienza di lavoro in azienda simile ad un tirocinio, finalizzata all'inserimento e che dà diritto ad un piccolo aiuto economico.
Capacità		capacity / ability	A capacity is represented by the ability to succeed in the execution of a task or action. Capacity is conditioned by one or many aptitudes. A combination of aptitudes to a certain performance therefore determines a capacity.
Centro di orientamento		Guidance Unit	
CIP Centro per l'Impiego	Centro para el empleo	Center for Employment Services	
Competenza		Skill / competence	Aptitude for the realisation of certain specific tasks, to exercise a profession efficiently with all the qualifications required.
Competenze di base		Basic skills	
Competenze tecnico professionali		Work related skills	
Cooperativa sociale		Social co-operative	

Coordinatore di percorsi di formazione per il lavoro	Tutorale	Coach	Es la figura profesional que coordina el equipo de inserción de cada especialidad profesional.
Disabilità		Disability / impairment	
Disagio		Disadvantage	
Empowerment	Empowerment	Empowerment	In the field of social inclusion: process of mobilising resources and developing skills with a view to partake actively in one's own future. In EQUAL this notion applies to all actors of the DP by encouraging a balanced share of the power and participation between all. Empowerment is one of the key principles of EQUAL.
Formatore	Docente de formación	Trainer	
Formazione a distanza	Formación abierta	Open Learning	
Formazione sul lavoro / (formazione in situazione)		On-the-job training	As opposed to 'off-the-job' classroom based training.
Impresa di transizione	Empresa de insercion	Transitional company	L'IT, struttura produttiva, è uno strumento attivo per combattere la disoccupazione e il disagio sociale, in quanto promuove percorsi integrati di formazione e lavoro per favorire il passaggio al mondo del lavoro e l'integrazione sociale di persone escluse o a rischio di esclusione. Dal punto di vista giuridico, le IT in Italia si configurano prevalentemente come cooperative sociali. Le IT assumono le persone in transizione con un contratto di lavoro regolare a tempo determinato, assurgendo ad uno status equiparato a quello degli altri lavoratori della cooperativa; durante il periodo in cooperativa la persona concorda e quindi sottoscrive anche un contratto di transizione che definisce gli obiettivi formativi, i tempi, le metodologie e gli obblighi delle parti.
Integrazione socio-lavorativa	Inserción sociolaboral		
Istruzione		Education	
Itinerario di accesso al lavoro		Pathway to employment	
Mainstreaming / messa a regime		Mainstreaming	A process which enables activities to impact on policy and practice. This process includes identifying lessons, clarifying the innovative element and approach that produces the results, their dissemination, validation and transfer. More specifically, mainstreaming also defines the phase of transfer and the way in which other actors take account of the results, approaches and key elements elaborated by one or more DPs. Mainstreaming is one of the key principles of EQUAL.
Mediatore		Broker	

Mediatore dell'inserimento lavorativo	Promotora Laboral			Es la figura profesional que tiene a su cargo la inserción laboral en cada especialidad formativa y la prospección de empresas.
Mediatore per l'integrazione socio-lavorativa	Animador laboral			Es la figura profesional experimental del proyecto Argos, que realiza sus intervenciones en los 2 Barrios de Acción Preferente, desde los equipos de Servicios Sociales, en tema de empleo.
Mediazione			Brokerage / mediation	
Occupabilità	Empleabilidad		Employability	Conjunto de actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos, formación y aptitudes que posicionen favorablemente a la persona ante el mercado de trabajo. Capacidad para tener un empleo que satisfaga las necesidades profesionales, económicas y de desarrollo a lo largo de su vida. Capacidad de adaptarse a la oferta de empleo.
Operatore	Profesional		Practitioner Professional	
Operatore guida				E' un operatore interno ad una cooperativa che svolge diverse funzioni rispetto alla persona in corso di inserimento socio-lavorativo. Può essere "operatore esperto" in un bilancio di competenze, "formatore" in un percorso verso il lavoro, "tutor" in una misura di transizione. Il suo ruolo si esercita attraverso il trasferimento di competenze, il sostegno, la mediazione.
Opportunità lavorative			job prospects	
Orientamento professionale			Careers guidance / careers counselling	
Orientatore			Guidance officer / counsellor	
Percorso di transizione				
Permesso di soggiorno				
Profilo professionale			Career profile	
Progetto/percorso individuale	Itinerario		Individual Action Plan (IAP)	Plan de actuación para la consecución de objetivos formativos, laborales y sociales, pactado entre el equipo de profesionales y el beneficiario/a.
PS	AD		DP	European jargon = Partenariato di Sviluppo, Ayuntamiento de Desarrollo, Development Partnership
Rete			Network	
Servizi per l'impiego			LES (local employment services)	
Sportello				
Stage			Work placement	
Svantaggio	Desventaja		Disadvantage	
Tirocinio			Work experience	

Tutor aziendale	Trabajador/a de empresas		<i>Figura presente nella formazione professionale del sistema bolognese con il compito di supportare il tirocinante e di facilitare le relazioni durante il periodo di esperienza di un tirocinante in azienda. Nel contesto del progetto ARGOS, si tratta di una figura simile, sperimentata dall'associazione Nova Terra di Paterna.</i>
Tutoraggio/accompagnamento	Tutoría		<i>Acción propia de la figura del tutor/a de la especialidad formativa, a través del cual se diseña todo el proceso de intervención partiendo de una evaluación de la empleabilidad, se coordinan e integran acciones y se ofrece apoyo personal y psicológico.</i>
Utente/beneficiario	Usuario/a		
Valutazione di occupabilità	Evaluación de la empleabilidad	beneficiary / client assessment of employability	
	Derivación		<i>Procedimiento por el que, vistas las necesidades personales, formativas y/o sociales del beneficiario/a, se le remite a un recurso externo al proyecto, que pueda satisfacerlas en mejor medida (atención jurídica, psicológica, formación...). Se realiza un seguimiento de este beneficiario/a y una coordinación con los/as profesionales de dichos recursos.</i>
Percorso di accesso al lavoro	INTERVENCIÓN		<i>Conjunto de acciones que diferentes profesionales realizan sobre la persona en el proceso de formación-inserción con objeto de mejorar sus posibilidades de acceso al empleo.</i>
	Intervención interdisciplinar		<i>Conjunto de acciones que se realizan sobre la persona por parte de diferentes profesionales, que coordinan e integran todas sus intervenciones (dentro y fuera del ámbito del proyecto), aportando cada profesional una perspectiva especializada.</i>
	Proceso formativo (fases)		<i>Estructuración del proceso de intervención con el beneficiario/a a través de cuatro fases formativas que implican objetivos, metodologías y actuaciones específicas: Adaptación, Formación, Simulación y Transición.</i>

**ANEXO
II
El mapa de ARGOS**

INTRODUCCIÓN

- 1 TERRITORIO Y CONTEXTO**
 - 2 ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN**
 - 3 TIPOLOGÍAS DE DESVENTAJA**
 - 4 TIPOLOGÍAS DE FIGURAS DEL ACOMPAÑAMIENTO**
 - 5 FUNCIONES**
 - 6 MODALIDAD DE INTERVENCIÓN:
METODOLOGÍAS E INSTRUMENTOS**
 - 7 FORMACIÓN Y EXPERIENCIA**
 - 8 COMPETENCIAS**
 - 9 CONCLUSIONES**
-

INTRODUCCIÓN

Las conclusiones y resultados presentados en este documento han sido elaboradas a partir de las encuestas y entrevistas realizadas a diferentes profesionales que desarrollan su labor en nuestro territorio, a los/las que agradecemos su colaboración para la realización de este trabajo.

En primer lugar los/las profesionales de los Municipios de Paterna y Burjassot que trabajan directamente la inserción laboral, ya sea en tareas formativas o de orientación y acompañamiento respondieron a la encuesta propuesta como documento de trabajo.

Los/las profesionales que cumplimentaron las encuestas han sido:

- 5 Tutores/as del Proyecto Argos.
- 4 Promotoras de Empleo del proyecto Argos.
- 2 Educadores/as de Formación complementaria del Proyecto Argos.
- 2 Animadore/as Laborales del Proyecto Argos.
- 2 Educadores/as de los Servicios Sociales de Paterna
- 4 Agentes de Desarrollo Local de los Servicios de Empleo Municipales.
- 1 Agente de Desarrollo Local de la asociación para la inserción “Nova Terra” (miembro de la AD promotora del Proyecto Argos)
- 2 Coordinadoras de Recursos Formativos de Inserción de Burjassot
- 1 Técnica de orientación para el empleo y el autoempleo (OPEAS).

Paralelamente se realizaron entrevistas personales a los/las responsables de los servicios en los que trabajan estos/as profesionales para sondear su opinión sobre la figura o figuras implicadas en el acompañamiento.

Los coordinadores/as de servicios a los/las que se entrevistó fueron:

- La Coordinadora de Programas del Servicio Municipal de Empleo de Burjassot.
- La Directora del Proyecto Argos.
- El Jefe de Servicio de Promoción Económica y Empleo del Ayuntamiento de Paterna.
- El Gerente del “Consortio Pactem_Nord”.
- La Coordinadora de Programas de la “Asociación Nova Terra” de Paterna
- El Secretario Comarcal de Empleo y Formación de la Central Sindical U.G.T.

Con todos esos datos se han podido establecer cuáles son las figuras profesionales que están realizando tareas de acompañamiento en el territorio de Burjassot y Paterna sus funciones y competencias, además de otra serie de conclusiones extraídas de la información recabada de encuestas y entrevistas y que se detallan en el punto 9.

1. TERRITORIO Y CONTEXTO

Ámbito geográfico

Los municipios de Paterna y Burjassot, con una superficie de 39.4 Km² y una población de más de 84.000 habitantes, forman en la actualidad uno de los núcleos más importantes de la Comarca de L'Horta Nord, una de las más relevantes de la Comunidad Valenciana, tanto por su aportación al PIB como por su ubicación estratégica en el arco mediterráneo.

El territorio, situado a 4 Km del centro de la ciudad de Valencia, está fuertemente compartimentado y atravesado por importantes vías de comunicación, típicas de un espacio cercano a la capital e inmerso en la dinámica del Área Metropolitana.

Contexto económico

La actual actividad económica del territorio se centra sobre todo en los sectores terciario y secundario. Es de destacar la importancia que tiene la industria, siendo casi inexistente la actividad agrícola y ganadera que se ha ido reduciendo debido a la progresiva urbanización del territorio, en unos casos con la aparición de polígonos industriales y en otros por la proliferación de urbanizaciones.

La estructura de población activa del territorio se distribuye en los siguientes sectores de actividad¹: **el 53% de la población activa trabaja en el sector servicios**, observándose una tendencia clara hacia la terciarización de la economía, el 33% en la industria, el 13% en el sector de la construcción y tan solo el 1% en el sector primario.

El territorio cuenta con un polígono industrial que alberga unas 450 empresas y un Parque Tecnológico destinado a industrias de alta tecnología y centros de investigación. Dentro del casco urbano existen numerosos talleres del sector del metal y mecánicos con problemas de espacio, tratándose además de actividades molestas e insalubres.

Uno de los graves problemas con los que se encuentran las empresas del territorio es la dificultad para adaptarse a los continuos cambios, fundamentalmente tecnológicos y organizativos, que están apareciendo en el mercado de trabajo. Estos cambios provocan la salida prematura del mercado de trabajo de las personas que ocupan posiciones inferiores en las empresas en relación con su cualificación o competencias y, además, no permiten la incorporación de las personas que no tengan una formación acorde con las nuevas exigencias laborales.

Contexto sociodemográfico

Según los datos de los padrones municipales², la población de derecho del territorio asciende a 84.464. La densidad de población es muy elevada, alrededor de 7.000 habitantes por Km² en las zonas urbanas. Su fisonomía urbana se ha transformado en las últimas décadas en las que la población ha llegado a quintuplicarse respecto de principios de siglo, habiendo ganado terreno los bloques de viviendas en detrimento de las antiguas casas compuestas por planta baja y piso.

Al analizar la estructura poblacional, es de destacar, el elevado peso que sobre la población total ejerce la población joven. Asimismo y recogiendo la tendencia apreciada para el

1. Instituto Valenciano de Estadística. Infocensos 1996

2. Padrones Municipales de Habitantes (abril 2001)

conjunto de la sociedad valenciana y del resto del estado, se observa la acusada disminución en el número de nacimientos (**tasa de natalidad entorno al 0'5%**).

Por lo que respecta a la distribución por sexos, **las mujeres suponen el 50,4% de la población total**, manteniéndose dicha proporción en todos los grupos de edad, incrementándose más aún en el grupo de mayores de 65 años.

Este territorio ha sido uno de los destinos más importantes de la Comunidad Valenciana en la **recepción de las corrientes migratorias interiores desde los años 60**, procedentes de otras comunidades autónomas (mayoritariamente Castilla La Mancha y Andalucía). El 23% de la población no ha nacido en el territorio.

Barrios de Acción Preferente

Cabe hacer mención específica de dos barrios especialmente deprimidos, declarados por la Generalitat Valenciana (Decreto 157/88 de 11 de Octubre) Barrios de Acción Preferente: "La Coma" y "Las 613 Viviendas". Ambas zonas se encuentran en el extrarradio de Paterna y Burjassot, respectivamente, estando concentrados en el mismo espacio territorial, lo cual conforma una verdadera bolsa de población en situación de exclusión social. Según el Análisis Sociológico de los Barrios de Acción Preferente "La Coma" y "Las 613 Viviendas"³:

1. La población total de los BAPs asciende a 6.837 personas (51% de mujeres)
2. El porcentaje de familias encabezadas por un solo progenitor/a es elevado (13,9%), destacando entre ellas las monomarentales (5 veces más que las encabezadas por hombres)
3. El 12,25% de la población es analfabeta absoluta (20,55% en la población gitana), proporción muy elevada si la comparamos con, por ejemplo, el municipio de Burjassot (1,8%), o incluso la media española (8,9%); existiendo un 68,65% de la población sin estudios, con estudios primarios sin certificado o únicamente con el certificado de escolaridad
4. La proporción de personas con minusvalía es relativamente elevada (11,8%) en comparación con cualquier población "normalizada" (en torno al 10%)
5. El 44,4% de la población en edad laboral se declara "sin ingresos", siendo especialmente acusadas las diferencias entre hombres y mujeres, elevándose en éstas hasta el 57,1%; asimismo, existe casi un 20% de las familias con niveles de ingresos inferiores a las 75.000 ptas. al mes ("pobreza relativa")
6. El 21% de la población vive de actividades económicas irregulares o informales, siendo la venta ambulante la actividad irregular más relevante (38,6%); proporción que se eleva al 49,2% en la población gitana
7. El 41,9% de las familias tiene un solo miembro ocupado (siendo casi 1/3 de éstos sin contrato), proporción muy elevada si tenemos en cuenta que la composición familiar es de 4,2 miembros como media aproximadamente, existiendo un 19,5% de familias con más de 6 miembros
8. El 42,1% de las personas desempleadas llevan en esta situación más de un año, elevándose en las mujeres al 51%

3. Realizado entre Abril y Mayo de 2001, a través de un muestreo aleatorio polietápico por conglomerados de 542 personas, al 95,5% de confianza y admitiendo un error máximo del 5%.

Datos estadísticos relacionados con el empleo

En la siguiente tabla mostramos los datos de demandantes parados/as inscritos/as (marzo de 2001)⁴:

	Total parados	Paro registrado		Paro registrado por nivel académico				Paro registrado por sectores económicos				
		♂	♀	Sin estudios / Certificado	EGB	FP / BUP	Titulados med. Sup.	Agricul-tura	Cons-trucción	Industria	Servicios	Sin em. anterior
Burjassot	1367	37,96	62,04	40,89	34,89	28,89	6,43	1,24	9,72	21,79	58,01	9,21
Paterna	1794	38,01	61,99	46,87	30,49	15,16	7,46	2,22	10,64	21,01	56,68	9,14
Total	3161	37,98	62,01	43,88	32,69	22,02	6,94	1,73	10,18	21,40	57,34	9,17

A partir de estos datos, podemos comparar la tasa de paro del territorio con la de la Comunidad Valenciana⁵:

Tasa de paro	Burjassot	Paterna	Burjassot - Paterna	C. Valenciana
	9,0	8,7	8,9	7,2
Mujeres	13,6	13,2	13,5	10,9
Varones	5,9	5,7	5,8	4,7

A continuación aparece la proporción de personas desempleadas por grandes grupos de edad:

	Burjassot			Paterna			Burjassot - Paterna		
	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀
% paro < 25 años.	20,19	32,60	67,39	20,40	36,88	63,11	20,31	35,04	64,95
% paro de 25 a 44 años.	56,91	32,51	67,48	57,41	31,55	68,44	57,19	31,96	68,03
% de paro > 45 años.	22,98	56,23	43,76	22,18	55,77	44,22	22,49	55,97	44,02

Por último, para las dos zonas deprimidas antes comentadas, a continuación se recogen las tasas de paro y tasas de actividad (según los datos recogidos del Análisis Sociológico de los BAP's de "Las 613 Viviendas" y "La Coma") comparándolas con las de la Provincia de Valencia, la Comunidad Valenciana en su conjunto y España⁶:

	BAP 613		La Coma		Total BAP		Prov. Valencia		C. Valenciana		España	
	T. paro	T. act.	T. paro	T. act.	T. paro	T. act.	T. paro	T. act.	T. paro	T. act.	T. paro	T. act.
Varones	22,92	82,56	30,06	82,23	26,49	82,39	7,82	67,15	7,5	52,9	9,58	63,65
Mujeres	33,94	61,93	39,12	59,28	36,53	60,60	15,42	42,58	15,1	34,5	19,13	39,58
Total	27,59	72,35	34,10	70,13	30,84	71,24	10,95	54,25	10,5	44,8	13,43	51,31

4. Según los datos facilitados por la DG de Intermediación Laboral de la Gtat Valenciana sobre demandantes activos parados (paro registrado). Marzo de 2001.

5. Estimación realizada a partir de los datos de paro registrado a nivel nacional.

6. Según los datos facilitados por la Encuesta de Población Activa. I.N.E. 1er Trimestre de 2001.

Según los últimos datos facilitados por la Oficina de Empleo y Padrones municipales de Habitantes la tasa de paro en el territorio a marzo de 2001 se sitúa en el 8,9%, superior a la de la Comunidad Valenciana que se sitúa en el 7,2%

Aun cuando el fenómeno del desempleo supone un grave problema en gran parte de la población, es indudable que su incidencia es mucho mayor entre determinados colectivos que presentan mayores dificultades de inserción en el mundo laboral: el paro afecta con mayor intensidad a las mujeres y a los jóvenes.

Así, puede hablarse en primer lugar de una **"feminización" del desempleo**, que se pone de manifiesto en el alto porcentaje que suponen las mujeres sobre el total de desempleados/as. En este sentido se observa que las mujeres llegan a más de la mitad de los desempleados/as (62%). Ello cabe atribuirlo, entre otros factores, a la entrada que viene produciéndose de las mujeres en la población activa, que no siempre ha ido acompañada de las necesarias oportunidades de empleo.

En las mujeres los porcentajes de desempleo varían mucho en función de los estratos de edad: hasta los 25 años se sitúa en el 64,95% y a partir de los 45 años disminuye al 44,02%.

En segundo lugar, cabe hacer referencia a la mayor incidencia del desempleo entre los segmentos más jóvenes de la población laboral. Concretamente, los grupos de edad comprendidos entre los 20 y 34 años representan cerca del 50% del desempleo total. El máximo se alcanza en el estrato de 25 a 29 años con un 18 % en el que se incorporan también jóvenes que concluyen estudios superiores. La evolución del perfil del desempleo en función de la edad difiere para cada uno de los sexos, mostrando unas diferencias mucho más acusadas en el caso femenino.

La situación laboral de los **Barrios de Acción Preferente merece una mención especial. En este sentido, la tasa de paro se sitúa en torno al 30% de la población activa**, tres veces la tasa del conjunto de la Comunidad Valenciana. Por edades, la situación laboral no presenta grandes diferencias con respecto a la del conjunto del territorio de intervención, salvo en el tramo de edades de 45 y más años, donde la proporción de inactivos sobre el total de la población en edad de trabajar llega hasta el 40%. Atendiendo a las diferencias por género, se sigue manteniendo diferencias similares entre hombres y mujeres. En este punto es de destacar que la situación de desempleo es especialmente virulenta en éstas últimas, dado que un 51% de las mujeres en paro lo están desde hace más de un año (42% en el caso de los hombres). Por último, hay que destacar la potencialidad de estas zonas deprimidas tal y como lo muestra la tasa de actividad, que con un 71%, muestra el elevado porcentaje de población en edad de trabajar, tal y como puede comprobarse observando su pirámide de población y el elevado peso de la población joven, población que en una muy elevada proporción se encuentra en situación de desempleo.

2. ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN

1. SERVICIOS SOCIALES Y SANITARIOS	X
2. CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL	
3. COOPERATIVAS SOCIALES	
4. CENTROS PARA EL EMPLEO	X
5. AGENCIAS LABORALES (gestionadas por entidades privadas o por sindicatos)	X
6. OTROS (especificar)	

En cuanto a los ámbitos de intervención en nuestro territorio, los/as profesionales de la inserción laboral están ubicados en Centros para el Empleo mayoritariamente, aunque es de hacer notar que los educadores de los Barrios de Acción preferente se ubican en los Servicios Sociales.

Todos trabajan en Centros de gestión pública, (Ayuntamientos de Paterna y Burjassot, Consorcio Pactem Nord) salvo una asociación sin ánimo de lucro (la Asociación La Coma-NOVA TERRA) cuyos objetivos de intervención se centran en el territorio de Paterna, concretamente en el Barrio de Acción Preferente de "La Coma".

3. TIPOLOGÍAS DE DESVENTAJA

ÁREA DE ACCIÓN PREDOMINANTE

1. MINUSVALÍA FÍSICA	X
2. MINUSVALÍA PSÍQUICA	X
3. TRASTORNO PSIQUIÁTRICO	X
4. TOXICODEPENDENCIA (distintas formas, incluso el alcoholismo)	X
5. RECLUSOS Y/O ANTIGUOS RECLUSOS	X
6. DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN	X
7. MUJERES SOLAS CON FAMILIARES A SU CARGO	X
8. INMIGRANTES	X
9. PRÓFUGOS	
10. MUJERES EXTRANJERAS SALIDAS DEL CIRCUITO DE LA PROSTITUCIÓN	X
11. SIN TECHO	
12. OTROS (especificar) Jóvenes expulsados/as del Sistema Educativo	X

Aquí nos encontramos con realidades muy distintas, dependiendo de la institución a que hagamos referencia. Los/las profesionales del proyecto Argos atienden un amplio abanico de colectivos, pues su actuación no se centra en uno determinado, sino que se abre a todas aquellas personas discriminadas en el mercado laboral por razón de sexo, discapacidad, etnia, etc.

Los/las profesionales de los Centros de Empleo (municipales o no), dedican su tiempo a insertar a colectivos de parados/as en general, haciendo especial hincapié en los desempleados/as de larga duración y **las mujeres y los jóvenes con escasa cualificación y formación y/o expulsados del sistema educativo, los dos colectivos que sufren en mayor medida el desempleo en nuestro territorio**. Es por tanto lógico que en sus respuestas quede reflejada esta atención específica y no la de otros colectivos, teniendo en cuenta, además, que funcionan por demanda directa de los beneficiarios/as o por derivación desde los Servicios Sociales.

Podemos afirmar que únicamente los/las profesionales del proyecto Argos contemplan la atención específica a una diversidad de colectivos, como punto de partida de sus programas de inserción laboral.

4. TIPOLOGÍAS DE FIGURAS DEL ACOMPAÑAMIENTO

Nuestro territorio cuenta en este momento con una amplia gama de profesionales del acompañamiento. Cada uno-a de ellos-as interviene en una parte del proceso de inserción socio-laboral de los beneficiarios/as. Estos profesionales son:

- **Tutores/as**
- **Agentes de Empleo y Desarrollo Local**
- **Coordinadores/as de recursos formativos de inserción**
- **Promotores/as de empleo**
- **Educadores/as de formación básica y complementaria**
- **Técnicos/as de OPEAS**
- **Educadores/as de Servicios Sociales**
- **Animadores/as laborales.**

Las responsabilidades, funciones, intervenciones y competencias de dichos profesionales, como detallamos más adelante, a veces se solapan, incluso dentro de la misma institución.

Algunas de estas figuras profesionales se caracterizan por depender de programas subvencionados fundamentalmente por el Gobierno Autónomo, lo cual provoca diferentes limitaciones, fundamentalmente de tiempo y de funciones. Es el caso, por ejemplo, de las OPEAS (acciones de orientación laboral a parados/as que ofrecen servicios tutorizados para la búsqueda de empleo) con sesiones establecidas, marcadas, que no tienen continuidad.

Asimismo, los recursos formativos de inserción como Talleres de Formación e Inserción Laboral o Programas de Garantía Social, también están marcados por una temporalización que limita la actuación con los beneficiarios/as y no permiten realizar el acompañamiento durante la fase de inserción laboral posterior al periodo de formación. Esta es la principal dificultad y limitación que resaltan estos/as profesionales en la encuesta.

No obstante, los/las profesionales de estos servicios dejan claro que procuran mantener una relación con estos beneficiarios/as después de acabado el período formativo, desde los Servicios de Empleo de sus Municipios, hacia los que se les orienta para su seguimiento.

Una figura en experimentación que no se recoge en las encuestas es la del “TRABAJADOR/A DE EMPRESA”: Esta figura profesional está siendo puesta en experimentación por la Asociación “Nova Terra” de Paterna

Siguiendo el modelo de “Empresas de Inserción” cuentan con un profesional dentro de la empresa que tutoriza a la persona en proceso de inserción. No se trata de un profesional de la educación, psicólogo o trabajador social, sino de un trabajador/a del oficio que se encarga de realizar el seguimiento de ese/a joven durante la inserción en el seno de la empresa donde ha sido contratado.

La falta de sensibilidad social del tejido empresarial en general y la baja empleabilidad de este colectivo hace difícil su inserción laboral, por lo que desde esta asociación se han puesto en marcha dos “empresas de inserción”, con la figura del “trabajador/a de empresa”.

5. FUNCIONES

Las tareas de cada figura profesional son variadas, así como la percepción que cada profesional tiene de su trabajo. En síntesis quedarían reflejadas de la siguiente manera:

1. TUTORES/AS:

- Coordinación. Evaluación de la empleabilidad. Selección de beneficiarios/as. Elaboración de materiales de formativos relativos a las habilidades sociales. Orientación. Diseño de Itinerarios individualizados de empleo. Entrenamiento en habilidades sociales. Tutorización y seguimiento de beneficiarios/as.

2. AGENTES DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL:

- Gestión de proyectos y documentación. Coordinación. Información. Orientación. Tutorías. Gestión de ofertas de empleo. Apoyo técnico a proyectos empresariales. Interrelacionar a las personas en desempleo con las empresas.

3. COORDINADORES/AS DE RECURSOS FORMATIVOS DE INSERCIÓN:

- Coordinación, gestión. Impartición de formación complementaria. Seguimiento alumnos/as

4. PROMOTORES/AS DE EMPLEO:

- Prospección de empresas para la formación y la inserción. Diseño e impartición de Formación y Orientación Laboral a beneficiarios/as. Búsqueda activa de empleo. Acompañamiento durante la inserción de los beneficiarios/as. Prospección de empresas. Elaboración de instrumentos de registro y evaluación.

5. EDUCADORES/AS DE FORMACIÓN COMPLEMENTARIA:

- Elaboración de programación educativa, (guías didácticas). Impartición de clases de formación básica y temas transversales. Apoyo a los docentes de su especialidad formativa. Seguimiento de los alumnos/as.

6. TÉCNICOS/AS OPEAS:

- Orientación profesional. Búsqueda activa de empleo con beneficiarios/as. Tutorías.

7. EDUCADORES/AS DE SERVICIOS SOCIALES:

- Elaboración, ejecución y seguimiento de programas de inserción con menores disociales y jóvenes. Contactos con empresas. Integración de discapacitados físico-psíquicos. Colaboración con Escuela Taller. Mediación de conflictos en el BAP.

8. ANIMADORES/AS LABORALES:

- Información. Orientación laboral. Intervención educativa con personas, familias y grupos para la inserción. Seguimiento de beneficiarios/as del proyecto Argos, en proceso de formación e inserción. Coordinación y puente entre los BAPs y el Proyecto Argos. Apoyo a los profesionales de los Servicios Sociales para sus beneficiarios/as en temas de empleo. Movilización de recursos para beneficiarios/as. Dinamización grupos y asociaciones en BAPs.

¿CÓMO DEFINEN ELLOS/AS SU PAPEL COMO ACOMPAÑANTES?

1. **TUTOR/A:** Facilitador/a, motivador/a, referente básico del usuario/a, acompañando al usuario/a en su proceso de inserción.
2. **AGENTES DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL:** Mediador/a y gestor/a de empleo.
3. **COORDINADOR/A DE RECURSOS FORMATIVOS DE INSERCIÓN:** Enlace entre alumnos/as y la vida laboral.
4. **PROMOTOR/A DE EMPLEO:** mediador/a entre la empresa y alumnado, fuente de información, prospector/a del Mercado de Trabajo.
5. **EDUCADOR/A DE COMPLEMENTARIA:** Educador, fuente de información, modelo.
6. **TÉCNICO/A OPEAS:** Informador/a, asesor/a.
7. **EDUCADOR/A DE Servicios Sociales:** Mediador/a, insertor/a, facilitador/a, provocador/a.
8. **ANIMADOR/A LABORAL:** Apoyo a los procesos de inserción.

6. MODALIDAD DE INTERVENCIÓN: METODOLOGÍAS E INSTRUMENTOS.

1. TUTORES/AS.

■ METODOLOGÍA:

- Activa y participativa
- Observación directa
- Fomento de la autonomía del usuario
- Reflexión crítica a través del diálogo
- Discusión en grupo
- Reestructuración cognitiva y reformulación positiva

■ TÉCNICAS:

- Reuniones individuales o tutorías
- Asambleas
- Reuniones profesionales a todos los niveles
- Contactos diarios con transvase de información
- Entrevistas semiestructuradas
- Colaboraciones con otros países europeos
- Registro de los progresos realizados
- Pase de pruebas
- Economía de fichas
- Técnicas de modificación de conducta

■ INSTRUMENTOS:

- Recursos y medios didácticos con aplicación de NNTT
- Técnicas de comunicación
- Dinámicas de grupos
- Evaluaciones y seguimiento de programaciones, contenidos y actividades.

2. AGENTES DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL

■ METODOLOGÍA:

- Presentación, marketing, publicidad.
- Priorizar lo urgente, sin confundir con lo importante.

■ TÉCNICAS:

- Entrevistas personales y telefónicas
- Encuentros personales de valoración y adaptación de las partes.
- Recogida documental de datos

■ INSTRUMENTOS:

- Documento de inscripción en la Bolsa de Trabajo
- Bases de datos específicas
- Documento de solicitud de recursos humanos
- Cuestionarios motivacionales
- Informes de otros servicios

3. COORDINADORES/AS DE PROGRAMAS FORMATIVOS DE INSERCIÓN

■ METODOLOGÍA:

- Participativa, individualizada.
- Dinámicas de grupos, role playing, debates
- Motivar al alumno hacia la cultura respetando su ritmo de aprendizaje.

■ TÉCNICAS:

- Entrevistas de evaluación individual
- Seguimiento para la inserción laboral y social.

■ INSTRUMENTOS:

- Fotocopias, videos, documentales, noticias
- Hojas de seguimiento
- Observación para evaluación continua.

4. PROMOTORES/AS DE EMPLEO.

■ METODOLOGÍA:

- Formativa, individualizada, activa, participativa
- Expositiva
- Técnicas de persuasión con las empresas

■ TÉCNICAS:

- Entrevistas cuestionarios, observación directa.
- Entrevistas a empresas
- Visita a los recursos de empleo acompañando a los usuarios durante la inserción

■ INSTRUMENTOS:

- Registro y evaluación para el seguimiento de alumnos y de empresas
- Nuevas tecnologías, correo electrónico
- Bases de datos empresas
- Folletos de difusión para empresas

5. EDUCADORES/AS DE FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

■ METODOLOGÍA:

- Explicaciones grupales e individuales, ejercicios prácticos
- Visionado de videos, diapositivas
- Trabajo en pequeño grupo
- Pinturas sugestivas
- Motivación de los alumnos hacia la cultura
- Aprendizaje individualizado
- Metodología abierta y flexible

■ TÉCNICAS:

- Trabajo en grupo
- Intervención directa

- Juego de roles
- Contacto diario con otros profesionales

■ **INSTRUMENTOS:**

- Los instrumentos comunes en un aula
- Hojas de seguimiento individual
- Entrevistas
- Observación directa

6. TÉCNICOS/AS OPEAS

■ **METODOLOGÍA:**

- Atención individualizada con entrevista personal

■ **TÉCNICAS:**

- Entrevistas individuales

■ **INSTRUMENTOS:**

- Guías técnicas de orientación publicadas por el SERVEF
- Internet
- Directorio de empresas

7. EDUCADORES/AS DE SERVICIOS SOCIALES

■ **METODOLOGÍA:**

- Relación y comunicación directa con el usuario, utilizando instrumentos y actitudes provocadoras y facilitadoras de procesos vivenciales.

■ **TÉCNICAS:**

- Entrevistas con el usuario
- Técnicas indicadas en procesos dinámicos vivenciales.

■ **INSTRUMENTOS:**

- Los que se encuentran a disposición del medio comunitario mediato e inmediato, además de los facilitados por las entidades de las que depende nuestro trabajo.

8. ANIMADORES/AS LABORALES.

■ **METODOLOGÍA:**

- Intervención directa con el usuario/a: Itinerarios personales de empleo
- Intervención familiar y grupal
- Movilización de recursos para atender necesidades de los usuarios/as
- Atención y satisfacción de demandas: Usuarios/as y profesionales
- Punto de información laboral

■ **TÉCNICAS:**

- Entrevistas personales
- Visitas domiciliarias

- Encuentros de coordinación con profesionales varios
- Trabajo de calle, encuentros informales y formales con grupos y asociaciones
- Gestión y atención de un punto de información laboral.

■ **INSTRUMENTOS:**

- Registro de tareas, de itinerarios, de seguimientos y coordinación
- Informes
- Convenios de colaboración y planes de empleo
- Legislación laboral

7. FORMACIÓN Y EXPERIENCIA

1. TUTORES/AS:

- Licenciatura en Psicología
- Magisterio

Experiencia:

- ✦ Entre 2 y 5 años (4)
- ✦ 5 y 10 años. (1)

2. AGENTES DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL:

- Licenciatura en Derecho
- Diplomada en Graduado Social (Relaciones Laborales)

Experiencia:

- ✦ Menos de 2 años (2)
- ✦ 2 y 5 años. (3)

3. COORDINADORES/AS RECURSOS FORMATIVOS DE INSERCIÓN:

- Licenciatura en Psicología
- Psicóloga clínica

Experiencia:

- ✦ Menos de 2 años. (2)

4. PROMOTORES/AS:

- Licenciatura en Psicología

Experiencia:

- ✦ Menos de 2 años. (1)
- ✦ Entre 2 y 5 años (2)
- ✦ Entre 5 y 10 años. (1)

5. EDUCADORES/AS DE FORMACIÓN COMPLEMENTARIA:

- Pedagogía terapéutica
- Magisterio
- Licenciado en Ciencias Políticas.

Experiencia:

- ✦ Entre 5 y 10 (1)
- ✦ Más de 10 (1)

6. TÉCNICOS/AS OPEAS:

- Licenciadas en Psicología

Experiencia:

- ✦ Entre 2 y 5 años (1)

7. EDUCADORES/AS DE S.S.

- Psicología
- Educador Social.

Experiencia:

- ✦ Más de 10 años.(2)

8. ANIMADORES/AS LABORALES:

- Licenciatura Económicas
- Psicología
- Educador Social

Experiencia:

- ✦ Entre 2 y 5 años (1)
- ✦ Entre 5 y 10 (1)

8. COMPETENCIAS

1. TUTORES/AS.

- CONOCIMIENTOS:
 - ❖ Del Mercado de Trabajo
 - ❖ De los colectivos de riesgo de exclusión
 - ❖ Recursos Humanos
- HABILIDADES:
 - ❖ Técnicas de entrevista
 - ❖ Dinámicas de grupo
 - ❖ Habilidades sociales
 - ❖ Resolución de conflictos
 - ❖ Organización
 - ❖ Motivación
- ACTITUDES:
 - ❖ Empático
 - ❖ Comunicador
 - ❖ Flexible
 - ❖ Honesto
 - ❖ Sensibilidad social
 - ❖ Compromiso
 - ❖ Abierto
 - ❖ Con sentido del humor
 - ❖ Sintético y analítico
 - ❖ Dialogante y negociador

2. AGENTES DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL

- CONOCIMIENTOS:
 - ❖ Economía
 - ❖ Sociología
 - ❖ Legislación Laboral
 - ❖ Técnicas de mediación
- HABILIDADES:
 - ❖ Técnicas de mediación
 - ❖ Gestión y coordinación
 - ❖ Capaz de crear redes
- ACTITUDES:
 - ❖ Coherencia
 - ❖ Credibilidad
 - ❖ Adultez
 - ❖ Conciliador/ Comprensivo con las 2 partes: empresa y trabajador
 - ❖ Empático

3. COORDINADORES/AS RECURSOS FORMATIVOS DE INSERCIÓN.

- CONOCIMIENTOS:
 - ❖ Negociación
 - ❖ Motivación
- HABILIDADES:
 - ❖ De relación
 - ❖ De potenciación de las aptitudes del usuario-a
- ACTITUDES:
 - ❖ Paciente
 - ❖ Activo
 - ❖ Coherente
 - ❖ Comunicador
 - ❖ Asertivo
 - ❖ Activo

4. PROMOTORES/AS DE EMPLEO.

- CONOCIMIENTOS:
 - ❖ Legislación
 - ❖ Mercado laboral
 - ❖ Del colectivo en exclusión
 - ❖ De la realidad social
- HABILIDADES:
 - ❖ Técnicas de búsqueda de empleo
 - ❖ Técnicas de negociación y persuasión
 - ❖ Favorecer la autonomía
 - ❖ Reforzar habilidades de usuarios-as
- ACTITUDES:
 - ❖ Empático
 - ❖ Comunicador
 - ❖ Abierto
 - ❖ Persuasivo
 - ❖ Positivo
 - ❖ Capacidad de aprendizaje continuo
 - ❖ Negociador
 - ❖ Que transmita confianza y seguridad

5. EDUCADORES/AS DE FORMACIÓN BÁSICA Y COMPLEMENTARIA:

- CONOCIMIENTOS:
 - ❖ De los colectivos con los que se trabaja
 - ❖ Inespecífico. Cultura general
- HABILIDADES:
 - ❖ De relación
 - ❖ De comunicación
 - ❖ Conocer los recursos y medios al alcance del educador/a para utilizarlos
- ACTITUDES:
 - ❖ Cordial
 - ❖ Comunicador

6. TÉCNICAS OPEAS.

- CONOCIMIENTOS:
 - ❖ De los recursos sociales, formativos, laborales del territorio
- HABILIDADES:
 - ❖ Orientación
 - ❖ Saber dotar de autonomía al usuario/a
- ACTITUDES:
 - ❖ Adaptable

7. EDUCADORES/AS DE SERVICIOS SOCIALES.

- CONOCIMIENTOS:
 - ❖ Del colectivo
- HABILIDADES:
 - ❖ Saber realizar las distintas tareas relacionadas con el acompañamiento
- ACTITUDES:
 - ❖ Proyectar confianza, seguridad y objetividad

8. ANIMADOR/A LABORAL

- CONOCIMIENTOS:
 - ❖ De los colectivos
 - ❖ Del entorno
 - ❖ De los recursos laborales y sociales del territorio
 - ❖ Gestión de la información
- HABILIDADES:
 - ❖ Técnicas de motivación y comunicación
 - ❖ Análisis de grupos y entornos

- ❖ Programación/evaluación
- ❖ Dinámicas de grupos
- ❖ Técnicas de búsqueda activa de empleo

- ACTITUDES:
 - ❖ Tolerante
 - ❖ Empático
 - ❖ Coherente
 - ❖ Asertivo
 - ❖ Comunicador
 - ❖ Tolerante al stress
 - ❖ Sensible a las problemáticas sociales
 - ❖ Catalizador
 - ❖ Adaptable

9. CONCLUSIONES

- Una vez analizados los cuestionarios y entrevistas realizadas a los distintos responsables de Servicios dedicados a la integración sociolaboral de colectivos desfavorecidos, podemos afirmar que la valoración que realizan de **las figuras que intervienen en el acompañamiento es muy positiva, considerando muy necesaria su labor.**
- La opinión general es que con colectivos con especiales dificultades son absolutamente necesarios estos/as profesionales: una persona o grupo de personas **serían punto de referencia y apoyo y facilitarían itinerarios más rápidos, seguros y de más calidad.**
- En varias entrevistas se ha detectado una percepción de la figura del acompañador/a como alguien que tutela el proceso de una forma muy cercana, que tiene que exceder la propia función técnica y convertirse en un apoyo más personal.
- La caracterización de quiénes son las personas que en este momento se ocupan de estas tareas del acompañamiento ya resulta mucho más difusa y queda **determinada por el punto de vista de la entidad** para la cual se trabaja y por tanto de sus distintos intereses.
- **En todos los casos se otorga una gran importancia a que el acompañante siga con el beneficiario/a hasta el final del proceso de inserción,** incluida la adaptación a un puesto de trabajo, dado que, debido a las características sociales de los colectivos de exclusión, es difícil que mantengan un puesto de trabajo sin apoyo. De esta manera, cobra importancia la figura de uno o varios profesionales que mantengan una relación con el usuario/a para tutelarle y ayudarle a mantener el puesto de trabajo.
- Para algunos de estos profesionales **no existe hoy por hoy una figura que se ocupe claramente de la "inserción" cuando acaban los procesos formativos y de orientación.**
- Esta figura de acompañamiento a la inserción podría ser la de un profesional que **mantuviera la intervención con el beneficiario/a durante todo el proceso de integración laboral y apoyara especialmente el momento en que el beneficiario/a se integra en el mercado laboral.** No obstante, los responsables de los Servicios de Empleo y Formación no se ponen de acuerdo sobre qué figura o figuras profesionales deben de ocuparse de esta cuestión.
- **Para unos la tarea de la inserción debe realizarla un/a profesional que tenga un contacto con el usuario/a desde que llega a los recursos y que mantenga el seguimiento a lo largo de todo el proceso.** Se propone la figura del Animador/a Laboral para que realice ese seguimiento desde el propio entorno de los beneficiarios/as y se coordine con todos los recursos con los que el usuario/a tiene relación, desde los Servicios de Empleo y Formación hasta los Servicios Sociales.
- **Para otros, la tarea debe ser compartida por un grupo de profesionales que, debidamente coordinados, se ocuparían de las distintas fases por las que pasa la integración sociolaboral.** Este sería el modelo:
 - **Profesionales que tendrían como función primordial tutorizar y seguir todo el itinerario de integración sociolaboral del beneficiario/a** desde la administración o desde otras entidades. Ser la figura de referencia en quien se pueda confiar.

- **Profesionales que adaptarían su práctica a las necesidades de los usuarios y usuarias y a las del cambiante Mercado laboral.**
- **Esta figura o figuras deberían:**
 - ❖ ser competentes en conocimiento del mercado laboral,
 - ❖ conocer la problemática relativa a los colectivos de exclusión
 - ❖ poseer un conjunto de habilidades sociales para moverse tanto con estos colectivos, como en la relación con los empresario/as.
 - ❖ tener capacidad para conciliar los intereses de los beneficiarios/as con los de los empresarios/as y, por tanto, un conocimiento del medio y los recursos.

Por tanto, estamos hablando de una figura profesional polivalente.

- En nuestra red de servicios territoriales **sólo hemos encontrado una entidad que tenga establecida la figura del acompañante en la fase de inserción laboral (dejando a parte la propuesta experimental del Proyecto Argos):**
 - La Asociación “NOVA TERRA” del Barrio de La Coma tiene por objetivo la inserción social por medio del empleo. Realizan programas formativos y de inserción laboral. Su colectivo preferente son jóvenes excluidos. Además de las figuras que encontramos en el territorio para el acompañamiento (Insertor-promotor/a, agentes de empleo y desarrollo local y educadores de los recursos formativos, **está en fase de experimentación la figura del “Trabajador/a de Empresa”**
 - El “Trabajador de Empresa” es un acompañante dentro del lugar de trabajo del joven que acaba su proceso formativo. Realiza el seguimiento de su inserción y no es un educador/a, sino un/a profesional del oficio que realiza tareas educativas con el/la joven.
 - Dada la baja empleabilidad de estos/as jóvenes y la escasa sensibilidad social de las empresas esta Asociación promueve dos Empresas de Inserción Social: una de Jardinería y otra de Mensajería que no están ubicadas en el Barrio, sino en otras zonas urbanas. Y es desde éstas desde donde está implementando esta figura de manera experimental.
- Todas las personas encuestadas coinciden en que la amplia red de servicios no llega a los colectivos en riesgo de exclusión por falta tanto de información como de motivación por parte del usuario/a
- Se piensa que **los intereses de estos colectivos y los de los servicios no coinciden forzosamente. Falta coordinación entre distintos servicios y faltan personas que acerquen los servicios a los usuarios/as.** Para estos colectivos quizá habría que pensar en reformular el propio término de lo que deberían ser los servicios.
- Quizá hemos sido durante muchos años demasiado fundamentalistas a la hora de pensar en lo que deben ser los servicios para estos colectivos y no hemos dejado que ellos nos digan lo que necesitan.

FUNCIONES	PROFESIONALES									
	tutores/as	Agentes de empleo	Coor recursos inserción	Promotor/a empleo	Educador/a formación básica	Técnicas OPEA	Educadores servicios sociales	Animador/a laboral		
COORDINACIÓN	X	X	X							
SELECCIÓN	X	X								
ORIENTACIÓN	X	X				X		X		
ITINERARIOS EMPLEO	X							X		
ENTRENAMIENTO HAB. SOCIALES.		X				X		X		
TUTORÍAS	X									
SEGUIMIENTO	X		X		X		X	X		
DOCENCIA			X	X	X					
TÉCNICAS BÚSQUEDA ACTIVA		X		X		X		X		
PROSPECCIÓN EMPRESAS		X		X						
APOYO INSERCIÓN				X				X		
INTERVENCIÓN FAMILIAR								X		
DINAMIZACIÓN GRUPOS-ASOCIALES							X	X		
GESTIÓN OFERTAS EMPLEO		X					X			
APOYO TÉCNICO PROY.EMPRESAR.		X		X						

TITULACIÓN	PERFIL PROFESIONAL									
	Tutores/as	Agentes de empleo	Coor recursos inserción	Promotor/a empleo	Educador/a formación básica	Técnicas OPEA	Educadores servicios sociales	Animador/a laboral		
L. PSICOLOGÍA	X		X	X		X				X
L. DERECHO		X								
D. RELACIO LABORALES		X								
D. MAGISTERIO					X					
L. ECONÓMICAS										X
D. EDUCADOR SOCIAL										

**ANEXO
III
El mapa de PORTICI**

MAPA DE LAS FIGURAS EXISTENTES

1) Territorio:

Provincia de Bolonia

2) Ámbito de intervención:

- Servicios sociales y de salud
- CFP (Centro de Formación profesional)
- Cooperativas Sociales
- CIP (Centros para el empleo)

3) Tipologías de las desventajas:

- Minusvalías físico - psíquicas
- Parados de larga duración
- Toxicómanos
- Reclusos (ex reclusos)
- Inmigrantes
- Trastorno psiquiátrico
- Mujeres que salen del circuito de la prostitución
- Personas sin hogar
- Menores en riesgo

4) Figuras profesionales:

- Mediadores culturales de los CPE (centros para el empleo)
- Profesionales de los CPE
- Profesionales de los CFP (centros de Formación Profesional)
- Profesionales de las cooperativas sociales
- Profesionales de los servicios sociosanitarios.

5) Funciones: ¿qué hacen?

- Actividad de orientación, acogida, evaluación.
- Elaboración de los proyectos
- Mediación
- Apoyo
- Acompañamiento
- Afianzamiento
- Mediación socio – cultural en los CPE
- Facilitación
- Mediación a través de entrevistas de orientación
- Inserción laboral
- Favorecer el acceso al mundo laboral
- Mantenimiento de la inserción laboral
- Formación, transición al trabajo y apoyo
- Visita, prácticas, tutorización
- Mediación, negociación entre el sujeto y la empresa
- Acuerdos con las empresas
- Conexión con los servicios del territorio
- Seguimiento del itinerario

6) Modalidad de intervención: métodos e instrumentos

a) Métodos:

- método del proyecto
- método de intervención personalizada
- análisis del contexto laboral y del perfil del sujeto desfavorecido (características, tipología de la desventaja, necesidades y potencialidades)
- entrevistas, encuentros, visitas, seguimientos
- evaluación de los resultados del itinerario
- estrategia para contactar con las empresas y analizar así los binomios sujeto – tareas
- trabajo en red con los servicios sociosanitarios territoriales y las empresas
- acompañamiento de los usuarios durante las prácticas de formación
- aproximación al diálogo con los usuarios.
- reconstrucción del curriculum
- apoyo lingüístico – cultural en el caso de los emigrantes
- escucha empática, observación, evaluación y elaboración de los itinerarios
- negociar la inserción con las empresas
- análisis del contexto laboral
- análisis de necesidades
- comparación en equipo
- autoayuda
- asesoramiento
- entrevista
- resolución de problemas
- balance de competencias (una parte de los trabajos en aula para los itinerarios de formación)
- trabajo de equipo
- diálogo

b) Instrumentos:

- ficha de entrevista
- ficha de detección de los recursos
- ficha de observación
- ordenador: inserción de datos
- ficha de evaluación
- diario de observación

7) Formación y experiencia:

FORMACIÓN		EXPERIENCIAS	
Escuela media superior	xxxxx	Formador en los CFP	xx
Educador profesional	xxxxxxx	Servicios sociales de asistencia	
Licenciado en Ciencias de la formación o Pedagogía	xxxxxxx	Servicios de educación	x
Licenciado en Filosofía	xxx	Asistente social	x
Licenciado en Ciencias de la Comunicación		Educador profesional con menores a riesgo	x
Licenciado en psicología	x	Itinerarios de inserción laboral para discapacitados.	x
Perito agrario	x	Educador de Comunidad (psiquiatría, minusvalía, drogadicción, menores a riesgo)	x
Contabilidad	xx	Educador con minusvalía	x
Licenciado en Ciencias Agrícolas	x		
Licenciado en Ciencias Políticas	xx		
Licenciado en Idiomas y Literaturas Extranjeras	x		
Licenciado en Sociología	x		

- Años de trabajo en el sector de la inserción laboral de las personas desfavorecidas:

Entre 2 y 5 años	16
De 5 a 10 años	10
Más de 10 años	8

El 70% ha seguido recientemente unos itinerarios de actualización y recualificación en los siguientes temas:

- técnicas de mediación social
- técnicas de inserción laboral de los sujetos desfavorecidos
- mediación intercultural
- discapacidad e inserción laboral
- inserción laboral y cooperación social.
- discapacidad y sexualidad
- técnicas de negociación en el trabajo

8) ¿Cuáles son las competencias?**SABERES - CONOCIMIENTOS**

- conocimientos pedagógicos y psico – sociales
- conocimientos jurídicos y normativos
- conocimientos normativos sobre el trabajo
- conocimientos lingüísticos para los que trabajan con los emigrantes
- conocimiento de la red de los servicios en el territorio
- conocimientos sobre los colectivos desfavorecidos

SABER HACER – HABILIDAD TÉCNICA

- capacidad para escuchar
- comunicarse de forma comprensible
- administrar la ayuda en las relaciones entre las personas
- capacidad de organización
- técnicas de mediación sociocultural
- técnicas de entrevista
- técnicas de observación
- capacidad de detección de necesidades
- capacidad para elaborar proyectos
- saber trabajar en equipo
- saber negociar las relaciones
- saber resolver conflictos
- capacidad para gestionar la relación con el usuario
- saber interpretar las demandas
- saberse conectar a la red de los servicios
- saber definir un proyecto educativo
- saber mediar entre la empresa y el alumno
- saber diseñar un proyecto de inserción laboral
- saber evaluar el itinerario del usuario
- saber evaluar la compatibilidad entre las características del alumno y las de la empresa
- capacidad de mediación
- técnicas para la solución de los problemas
- asesoramiento

SABER SER - CALIDAD

- empatía
- autoridad
- autocontrol
- tener paciencia, ser abierto y curioso
- disponibilidad
- capacidad de innovar
- ser un facilitador y un buen mediador
- flexibilidad en la relación con el usuario
- capacidad para dialogar

9) La opinión de los directores de los CFP, de los CPE, de los servicios y de las cooperativas sociales.**a) El papel del acompañante**

- Mediar en el ámbito de la inserción laboral de las personas desfavorecidas.
- Promover y apoyar los itinerarios individuales que mantengan continuidad en el tiempo y que creen posibilidades de empleo.
- Apoyar el itinerario del sujeto desfavorecido en todas sus fases.
- Garantizar la continuidad de las diferentes etapas.
- Mantener las conexiones con los servicios del territorio.
- Implicarse en la fase de orientación.
- Mediar en la relación entre el sujeto y la empresa durante la inserción.
- Ser una figura de coordinación entre las diferentes fases y los diferentes contextos.

b) ¿Quiénes son los profesionales que se ocupan hoy de “acompañar” al usuario?

Los profesionales que se ocupan hoy de “acompañar” al usuario desfavorecido en los itinerarios de inserción laboral son los profesionales de los Centros Provinciales de Empleo, de los Centros de Formación Profesional (formadores con funciones de tutoría), los técnicos de los servicios de asistencia social y sociosanitarios (servicio Social del Ayuntamiento, servicios para los drogadictos).

También están los profesionales de las cooperativas sociales de tipo B (o cooperativas integradas) de producción de trabajo que tienen una posición muy particular, ya que son también “técnicos” de la profesión (por ejemplo, del sector agrario o del sector verde).

c) Las competencias:

- el acompañante es un profesional de la mediación que se convierte en un “punto de referencia” estable para la persona desfavorecida: debe tener unos conocimientos prácticos para poder dirigir las mediaciones y ayudar en los procesos de interacción sociolaboral,
- conocimientos referentes a la problemática de las personas (minusvalía, drogadicción....),
- capacidades de comunicación,
- capacidad para dirigir las mediaciones y las conexiones entre los protagonistas, los contextos y las diferentes transiciones para favorecer el itinerario del usuario,
- competencias relacionales,
- capacidad de conexión con los servicios del territorio,
- capacidad de organización,
- capacidad de modificar los prejuicios y las ideas que se tienen sobre los sujetos desfavorecidos en los contextos laborales,
- capacidad de evaluar el itinerario.

10) Papel, funciones y competencias del acompañante,

En base a las respuestas dadas en los cuestionarios, surgen algunos puntos importantes para delinear el papel, las funciones y las competencias de una figura de acompañante de los itinerarios de inserción al trabajo de las personas desfavorecidas. Ante todo, hay que empezar partiendo de algunas consideraciones sobre el significado de la inserción al trabajo de las personas desfavorecidas teniendo la autonomía y la igualdad de oportunidades como objetivos fundamentales.

Amartya Sen, en su libro "La desigualdad" dice: "La libertad es uno de los campos posibles de aplicación de la igualdad, y la igualdad es una de las posibles configuraciones de la distribución de la libertad". Hay libertad donde hay autonomía y restablecimiento de las capacidades del sujeto para regir su propia existencia como proyecto de vida. El razonamiento de Sen encaja con los que se ocupan de la inserción al trabajo de las personas desfavorecidas, de las personas con minusvalías, de los toxicómanos, de los reclusos y ex reclusos, de los menores en riesgo de exclusión, pero también de las mujeres desempleadas de larga duración, de las mujeres que salen del circuito de la explotación de la prostitución y de las personas inmigrantes. Y es, justamente, cuando falta "el conjunto de capacidades" y su "funcionamiento" – para usar una expresión de Sen - cuando se crean las situaciones de exclusión.

El economista indio nos dice también que "la igualdad de las libertades esta garantizada por un derecho desigual que capta las diferencias para favorecer el restablecimiento del funcionamiento de las capacidades y la satisfacción de las necesidades". Los logros (en términos de conocimientos y competencias) de una persona son, pues, "el vector de sus formas de funcionar y el instrumento para reactivar la capacidad de ser y de hacer". Son las "oportunidades" reales – como las laborales- las que producen "la capacidad de decidir y de elegir".

Sen nos recuerda que "la igualdad de oportunidades" debe tener en cuenta diferentes "variables focales" para luchar contra las desigualdades, las discriminaciones y la exclusión: 1) la sustancial heterogeneidad de los seres humanos y de sus itinerarios; 2) la variedad de los contextos relacionales de vida; 3) las condiciones socioculturales. Los procesos de adquisición de las competencias relacionales y sociales (capacidades de comunicación, capacidad de evaluar, de decidir, de elegir) dependen, pues, de la oportunidad de adquirir todas estas habilidades.

Los proyectos de inserción laboral deben tener en cuenta estas "variables focales" para restablecer "el conjunto de las capacidades" de la persona para garantizar así una posible integración sociolaboral.

La función del acompañante está, pues, en crear, entre las diferentes fases, los diferentes protagonistas y los diferentes contextos, las conexiones útiles para la creación de un "fondo integrador". Varios profesionales declaran no entender siempre la diferencia que existe entre acompañamiento y orientación, ya que el acompañante frecuentemente orienta al sujeto durante el itinerario. Seguramente, una de las funciones fundamentales del acompañante es la de la conexión entre las diferentes fases, los diferentes protagonistas y contextos. Esto es así, por ejemplo, cuando se trata de orientar y de encargarse de la realización operativa de la inserción laboral.

En el caso de la provincia de Bologna, los profesionales que desarrollan una función de acompañamiento actúan en las diferentes entidades existentes: los Centros

provinciales para el empleo, los Centros de Formación profesional, los Servicios sociosanitarios (servicios sociales del Ayuntamiento, servicio para los drogadictos y servicio de salud mental) y las cooperativas sociales de producción – trabajo. La actividad del acompañante implica una relación de ayuda en los procesos de inserción laboral de las personas con dificultades; en este sentido se trata, pues, de un profesional de la mediación. Las mediaciones son el conjunto de instrumentos y técnicas que usa el técnico para facilitar la integración sociolaboral de las personas desfavorecidas.

El acompañante es un tejedor de conexiones entre el sujeto, su contexto de vida, la red de los servicios del territorio y la empresa. Garantiza continuidad y un apoyo constante al usuario durante las diferentes fases de su itinerario. Esta figura es, pues, una interfaz entre el sistema de los servicios, el contexto laboral y el sujeto.

En la relación con el usuario debe crear congruencias de situación, es decir un binomio de éxito entre las características del usuario (potencialidades, déficit, situaciones de vida) y las del contexto laboral.

Este binomio debe ser realizado también entre las habilidades reales y las potenciales (aquí podemos usar el concepto de “zona de desarrollo cercano” elaborado por Lev Vygotsky, fundador de la psicología sociocultural, para medir la distancia que hay entre las capacidades existentes y las posibles con la mediación de determinados soportes), entre el sujeto y los cometidos que éste debe desarrollar.

En la relación con el usuario, el acompañante debe conocer las problemáticas específicas de éste: minusvalía, drogadicción, desorden psíquico, reclusión, ex-reclusión, inmigrantes, mujeres solas con hijos a cargo, etc. Esto se hace necesario para detectar necesidades, comprender las demandas y proyectar un itinerario personalizado.

Se podría también decir que hay algunas competencias transversales y otras más específicas que se refieren a la tipología de los usuarios así como al problema de éstos.

Competencias transversales:

- Conocimiento del sistema de empleo y de la realidad del sistema laboral.
- Capacidad para dirigir los procesos de comunicación en la relación con los usuarios desfavorecidos.
- Capacidad para detectar las necesidades y para interpretar lo que se está solicitando.
- Capacidad de dirigir las mediaciones entre el sujeto, las tareas a realizar y el contexto laboral.
- Capacidad para realizar “congruencias de situación”, creando compatibilidades entre el perfil del sujeto y las características del contexto.
- Capacidad de coordinarse con los servicios y con los recursos del territorio.
- Capacidad de proyectar y de programar la inserción en el contexto laboral.
- Capacidad de realizar el seguimiento y documentar las diferentes fases del itinerario del usuario.
- Capacidad para evaluar la eficacia del proyecto, en términos de adquisición de competencias, de empleabilidad y de empleo real.

Competencias específicas:

- a) Minusvalías
 - Conocimiento de las tipologías de déficit y de discapacidad.
 - Capacidad para individualizar la “zona de desarrollo próximo” de las potencialidades.
 - Capacidad para construir los apoyos necesarios en el proceso de acompañamiento.
- b) Desorden psiquiátrico
 - Conocimiento del tipo de patología
 - Conocimiento del contexto de vida
 - Capacidad para dirigir los procesos de identificación del usuario.
- c) Drogadicción
 - Conocimiento de las diferentes formas de dependencia.
 - Capacidad para poner en marcha itinerarios motivantes.
 - Capacidad para tener en cuenta la variable “dependencia” que está presente en la forma de ser del usuario.
- d) Reclusos/ ex - reclusos
 - Conocimiento legales referentes al acceso al trabajo, a las medidas alternativas y a las conmutaciones de las condenas.
 - Capacidad para crear motivaciones existenciales en el usuario.
- e) Parados de larga duración
 - Capacidad para volver a activar la motivación y para proyectar un futuro laboral.
 - Capacidad para la resolución de los problemas.
- f) Mujeres solas con familias a cargo
 - Capacidad de desarrollar en la mujer la autonomía necesaria para dirigir su vida familiar.
 - Saber desarrollar en la mujer la capacidad de compaginar la gestión de la familia con el trabajo.
- g) Inmigrantes
 - Conocimiento del mundo de la inmigración.
 - Técnicas de mediación cultural.
 - Saber crear las condiciones necesarias para una adaptación positiva, desde el punto de vista sociocultural.
- h) Mujeres extranjeras que han salido del circuito de la prostitución
 - Conocimiento del fenómeno de la trata de mujeres.
 - Capacidad para crear un “sentido de seguridad” en el usuario.
 - Crear las condiciones psicosociales necesarias para una inserción laboral capaz de ofrecer “nuevas esperanzas de vida”.

El acompañante actúa, pues, como una interfaz, como una conexión, un apoyo y un hilo conductor en el itinerario de búsqueda o de inserción en el mundo laboral para el sujeto desfavorecido.

ANEXO IV

La propuesta metodológica

PROPUESTA METODOLÓGICA

A) Premisa:

Tras el análisis de los datos existentes, realizado en el seminario de Örebro, nos parece oportuno proponer un método para continuar el **trabajo comparativo**, con el fin de darnos un lenguaje heurístico compartido y unos instrumentos comunes. La definición del perfil del acompañante de las personas desfavorecidas en los procesos de inserción sociolaboral, debe realizarse teniendo en cuenta la diversidad de los proyectos locales; por lo tanto, nos tenemos que dotar de todo lo necesario para **realizar la comparación entre las diferentes realidades locales y las diferencias de las experimentaciones realizadas**.

Recordemos que las acciones necesarias para garantizar que el trabajo transnacional sea transferible han sido:

1. **Construir un glosario:** no hay que olvidarse del hecho que la comparación significa también traducción, interpretación de las categorías diferentes para hablar de los objetos similares o interpretación de las categorías similares para hablar de los objetos diferentes. El proceso comparativo es también un proceso intercultural. Este glosario podrá también ser útil como rejilla semántica intercultural para definir el perfil del acompañante.
2. **Efectuar la comparación: el método comparativo** permite destacar los elementos comunes de las diferentes realidades locales y de las diferentes experimentaciones, así como también los elementos diversos. Para usar el modelo interpretativo que ya se había usado en el análisis inicial, como referencia teórica (Amartya Sen: La desigualdad) hay que especificar las variables focales, que son las que permiten entender cuales son, en lugares diferentes, con usuarios diferentes (tipologías diversificadas de desventaja), las funciones de los profesionales que encontramos de forma transversal.
3. **La participación de los profesionales:** nos parece **fundamental**, desde el punto de vista metodológico, **que los profesionales** implicados en la experimentación de los diferentes proyectos locales **sean los protagonistas** del proceso de análisis comparativo y, por lo tanto, del proceso de construcción del perfil profesional. Basándonos en este principio proponemos el uso del **método de la investigación-acción participante**.

Este enfoque metodológico prevé el cruce entre una **dimensión vertical** (el objeto, la experimentación local) y una **dimensión horizontal** (los instrumentos del análisis comparativo): la dimensión vertical del proceso comparativo está representada por las experimentaciones locales (contexto, tipología de la desventaja, proyecto local), mientras que la dimensión horizontal está en la metodología común, que permite especificar las "variables focales" y las transversalidades en la definición de la figura del acompañante.

Además, la elección de este método, que se basa en la participación de los profesionales que trabajan en el desarrollo de los proyectos locales, se configura también como un proceso de autoformación.

B) Investigación acción participante y el método monográfico:

Proponemos usar el enfoque de la **investigación – acción participante** porque permite iniciar el trabajo en base a los materiales que nos ofrece la práctica de los profesionales

y que convierte a éstos en protagonistas del proceso de la investigación, ya que el trabajo comparativo de definición del perfil se presenta como un trabajo de investigación. El instrumento metodológico concreto puede ser **la monografía**, que se hace más concreta a través del **estudio del caso**.

Pero intentemos especificar mejor las cosas:

1. La investigación acción participante.

Para explicar mejor esta propuesta hago explícitamente referencia a un texto del sociólogo camerunés **Jean-Marc Ela**: "Guide pédagogique de formation à la recherche pour le développement en Afrique" (L'Harmattan-2001), es decir **"Guía pedagógica de formación para la investigación a favor del desarrollo en África"**. En este texto, Ela introduce el tema de la dinámica de la investigación participativa como un método que valoriza a los protagonistas locales, protagonistas que participan en la gestión de los proyectos de desarrollo y en las redes territoriales. De hecho, el modelo de la investigación participante convierte en protagonistas a los productores de los conocimientos y saberes y reconoce a éstos la capacidad de pensar su propia práctica y de elaborar su propio **modelo de uso** de la intervención.

Desde este punto de vista podemos decir que este enfoque permite también una participación real de los profesionales que actúan en la experimentación local durante el trabajo comparativo de definición del perfil. **La investigación participante** es a la vez **un instrumento pedagógico** (porque pone en marcha un proceso de autoformación) y **un instrumento de reflexión** (porque pone al técnico en condiciones de pensar su propia práctica); es un modelo que tiene en cuenta el contexto sociocultural local y lo valora.

Este enfoque favorece también **la puesta en común de competencias diferentes y de los lugares de producción de los conocimientos** (en nuestro caso: la experimentación local, el grupo transnacional) y permite conectar lo local con lo global (es un enfoque que Serge Latouche – Glocalización – define como **glocal**, usando así un neologismo para definir la estrecha unión entre lo que pasa a nivel local y los procesos de globalización).

Para nuestro trabajo de definición comparativa, nos parece importante:

- Escuchar a los que trabajan sobre el terreno y que producen, a través de su propia práctica, unos conocimientos implícitos.
- Captar la complejidad de la experimentación, las interacciones en las diferentes realidades pero también entre realidades diferentes.
- Poner en marcha un proceso de innovación y de cambio en la construcción del dispositivo transnacional.

La investigación participante debe tener diferentes características:

- debe ser colectiva y construir redes.
- debe permitir el intercambio y la comparación de los conocimientos y de los diferentes puntos de vista; esto es la esencia misma del trabajo comparativo.
- debe aumentar la conciencia a través de un mejor enfoque de las "variables focales" que son las que permiten definir el perfil del acompañante como un **cross cultural approach** (enfoque cultural cruzado).

La participación en el proceso de análisis comparativo determina así la capacidad analítica de los protagonistas sobre el terreno que experimentan los proyectos locales, favorece la colaboración y el intercambio entre las diferentes experiencias y produce las modalidades de definición de un perfil, uniendo lo local y lo global.

2. La monografía

El instrumento concreto que proponemos usar es el de la **monografía**, es decir **del estudio de los diferentes casos**: cada proyecto local puede elegir un aspecto de su propia experimentación y ponerlo en el centro de su análisis, dando así algunos **instrumentos de observación** para entender el papel y las funciones que desarrollan los profesionales que se ocupan de la inserción sociolaboral de las personas desfavorecidas. Por ejemplo, éste podría ser el caso de algunos usuarios del proyecto PORTICI: aquí la monografía empieza con el estudio del itinerario de uno o más usuarios. O también podría ser objeto de un análisis monográfico una situación, un contexto territorial.

En toda monografía deben existir por lo menos los elementos siguientes:

- la descripción de la experimentación local.
- la descripción del contexto en el que tiene lugar la acción o las acciones (el papel de las redes oficiales y no oficiales).
- los destinatarios (descripción de las tipologías): itinerarios individuales y de grupo.
- las acciones y los profesionales que las realizan (actividades, papel y funciones).
- las interacciones entre todos estos diferentes aspectos.

El enfoque – que es el de la investigación participante - se basa en el de la **observación participante**. La observación participante prevé que el profesional que participa en la gestión del proyecto tenga, al mismo tiempo, las mediaciones técnicas necesarias para leer su propia práctica y su propio sistema de referencia: hacer legible a sí mismo y a los demás la práctica en la que se está involucrado.

Además, a través de las observaciones de los profesionales, los destinatarios (beneficiarios) de las acciones siguen estando en el centro del proceso de conocimiento de la intervención; deben, pues, ser interpelados e involucrados, ya que son los protagonistas importantes de nuestro trabajo transnacional.

Es fundamental dotarnos de unos instrumentos de observación para recopilar los materiales útiles para la comparación de las diferentes monografías locales.

En la Monografía encontraremos un análisis concreto de las funciones, del papel y del sistema de competencias del profesional del acompañamiento en los proyectos locales.

Hay que hacer observar, que este método presenta **cinco ventajas fundamentales**:

1. empieza con una acción local concreta y la pone en conexión con la dimensión transnacional, es más, se convierte en su motor,
2. es un proceso endógeno que empieza desde abajo,
3. es un proceso autosostenido y favorece el intercambio,
4. crea una red y convierte esta red en un instrumento de conocimiento,
5. se basa en el empowerment de todos los proyectos locales.

Alain GOUSSOT – Abril 2003

PROYECTO POEMA

LÍNEA 3

**Los elementos
del itinerario**

En un tercer ámbito de trabajo en común, el proyecto POEMA se ha centrado en reflexionar acerca de dos elementos clave de los itinerarios de inserción: la evaluación de la empleabilidad y la puesta en marcha de estrategias que desarrollen el empowerment de las personas.

Para ello, esta línea de trabajo ha planteado tres objetivos que se fueron abordando de forma sucesiva a lo largo del desarrollo de la cooperación transnacional:

- Realizar un análisis que permita comparar y transferir los resultados de diferentes metodologías de **evaluación** de la empleabilidad de las personas con dificultades de acceso a un empleo. Para ello, en el seno de cada uno de los proyectos nacionales se ha efectuado un trabajo sistemático de diseño de instrumentos y de análisis detallado de los factores personales y contextuales que influyen de manera clara en la empleabilidad.
- Elaborar un **diagnóstico de los perfiles de exclusión** de tres colectivos cuyo número y dificultades crece de forma progresiva en todos los países de la UE: inmigrantes, familias monoparentales y personas con enfermedad mental.
- Comparar y proponer diversas **estrategias para favorecer la capacitación** y el desarrollo de habilidades propias (empowerment) en las personas con graves dificultades sociolaborales, contrastadas a partir de las actuaciones realizadas en el seno de los proyectos nacionales.

Se presenta a continuación el resultado del trabajo realizado por los socios en esta línea, incluyéndose tres documentos que responden a los objetivos descritos anteriormente y que aglutinan las colaboraciones más significativas realizadas a lo largo de estos dos años de colaboración transnacional.



La evaluación de la empleabilidad

EL MODELO DEL PROYECTO ARGOS

Definimos empleabilidad como la capacidad de una persona para posicionarse favorablemente ante el mercado de trabajo. Este concepto de empleabilidad nos ha permitido partir de una visión global e integrada de los factores que inciden entre el individuo y el empleo.

El proceso de evaluación de la empleabilidad diseñado desde el proyecto ARGOS pretende no sólo diagnosticar al individuo objeto de nuestra intervención, sino analizar de manera sistemática y objetiva, el propio proceso de desarrollo de la empleabilidad y valorar las diferentes metodologías y actuaciones que el proyecto pone en marcha a lo largo de este proceso de intervención. Por ello, el diagnóstico de la empleabilidad que se planteó, tenía una doble finalidad:

1. Centrada en la intervención.

- a. Realización de un diagnóstico individual que permitiese orientar el proceso de intervención con las personas.
- b. Establecer un plan de intervención, concretado en el itinerario individual de inserción, que guiese la actuación de los/las diferentes profesionales que intervienen con una persona y permitiese adaptar los contenidos, metodologías y actuaciones a los perfiles profesionales, intereses y balance de competencias de cada beneficiario/a.

2. Centrada en la investigación.

Uno de los objetivos fundamentales del proyecto era el desarrollo de un modelo de evaluación científico y sistemático que permitiese detectar el grado de influencia de las variables individuales y contextuales de una persona en relación a sus posibilidades de acceso a un puesto de trabajo, ponderando cada una de ellas y la eficacia y eficiencia de las diferentes intervenciones diseñadas en el proyecto. Para ello se seleccionaron grupos de formación heterogéneos que permitiesen comparar la eficacia de la intervención analizando variables inter e intra grupos.

Los/las **profesionales responsables** de realizar este proceso han sido:

El equipo de dirección técnica, los tutores/as de los equipos de inserción sociolaboral y los recursos del territorio, han sido los responsables del diseño de las pruebas y registros.

Ha sido función de los equipos de inserción sociolaboral la aplicación y recogida sistemática y estructurada de la información. Las entrevistas, la recogida y actualización de datos procedentes de los recursos del territorio que intervinieron con la persona y la administración de las pruebas psicométricas y autorregistros, han sido responsabilidad del tutor/a. Los/as docentes/as profesionales, educadores/as y promotores/as de empleo han sido los encargados de efectuar la observación sistemática guiada durante el proceso de formación y de confirmar y/o complementar los resultados obtenidos en el resto de pruebas diagnósticas.

EL DISEÑO DEL MODELO

El diseño del modelo de evaluación de la empleabilidad del proyecto ARGOS partió inicialmente del establecimiento de nuestro marco teórico de referencia que se concretó en la formulación de las hipótesis iniciales de trabajo y una definición de las áreas y variables implicadas en la empleabilidad de las personas más desfavorecidas.

Tomamos como punto de partida dos definiciones complementarias de la empleabilidad:

- Capacidad que una persona tiene para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida.
- Capacidad de una persona para adaptarse a la oferta de empleo que viene dada por una adecuada gestión de los factores que inciden en ella, así como la conjunción de actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos, formación y aptitudes que la posicionan favorablemente ante el mercado de trabajo.

Como hipótesis de trabajo inicial para la elaboración del sistema de evaluación de la empleabilidad y, teniendo en cuenta nuestra experiencia como profesionales en el ámbito de la orientación e inserción socio-laboral, establecemos la siguiente clasificación de las variables a evaluar, en función del grado en que éstas se pueden modificar y el nivel de intervención por nuestra parte previsto en el proyecto ARGOS:

- A) **Aspectos personales invariables**, como pertenecer a una etnia minoritaria, la nacionalidad, el sexo, la edad, etc... Son características personales que influyen directamente sobre la empleabilidad y sobre las que no podemos intervenir.
- B) **Variables personales y sociales** que si pueden cambiarse pero que no contemplamos en la intervención diseñada en el proyecto ARGOS. Podríamos citar como ejemplos el lugar de residencia (pueblo o ciudad, barrio conflictivo, etc.), la disponibilidad de transporte, la composición y situación familiar, las cargas familiares, medidas judiciales, etc...
- C) **Variables personales y sociales en las que centramos nuestra intervención**, produciendo un cambio positivo en la empleabilidad del alumno/a: la formación, factores psicológicos (resolución de tareas, autoconocimiento, autonomía/iniciativa, conocimiento y manejo de la información y habilidades sociales básicas, motivación...).

Por lo tanto estas últimas variables, personales y sociales, son las que han sido objeto del modelo diseñado para la evaluación y seguimiento de la empleabilidad

Tras una administración bastante numerosa de las diversas pruebas diseñadas y/o adaptadas, se revisaron y modificaron las variables y los instrumentos de evaluación adecuándolos a las características de las personas más desfavorecidas y a las limitaciones habituales de los programas de formación y empleo

DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD.

El sistema diseñado por ARGOS para evaluar la empleabilidad tiene en cuenta únicamente las variables sobre las que vamos a incidir desde el dispositivo de inserción del proyecto.

Para realizar la evaluación y el seguimiento de la empleabilidad, hemos establecido una clasificación estructurada en áreas, variables y contenidos que describimos detalladamente a continuación.

Asimismo, se establecen los instrumentos de evaluación de los contenidos, el momento en el cual van a ser evaluados y el/la profesional encargado/a de la evaluación y seguimiento de esos contenidos.

Áreas

Hemos establecido cuatro áreas de intervención:

- A. En el área de **desarrollo personal** hemos incluido aquellas variables relacionadas con las características de personalidad que inciden directamente sobre la búsqueda y mantenimiento de un puesto de trabajo.
- B. En el área de **desarrollo social** se incluirían las competencias básicas y habilidades de tipo cognitivo, que permiten mejorar los procesos de comunicación y la relación del sujeto con el entorno.

Podemos definir como comportamiento socialmente habilidoso el conjunto de pensamientos y conductas emitidas por un individuo junto con la forma en que expresa sus sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de un modo adecuado a la situación, a las otras personas y a los objetivos que persigue en la interacción.

- C. En el área de **desarrollo profesional** se va a incidir sobre los diferentes ámbitos formativos de los perfiles profesionales incluidos en el proyecto.
- D. En el área **transversal** se trabajarán aquellos aspectos que aparecen integrados en las áreas anteriores y que consideramos están presentes en todas las áreas y no las podíamos incluir en ningún área específica.

Variables y contenidos

A. DESARROLLO PERSONAL:

En el área de desarrollo personal incluimos las siguientes variables: autoconcepto y el sistema de creencias.

- La variable **Autoconcepto**: es una estructura cognitiva que contiene imágenes de lo que somos, deseamos ser y manifestar a los demás. Se refiere a todas las percepciones que un individuo tiene de sí, con especial énfasis en su valer y capacidad. Permite la asunción de nuevos roles.

Contenidos:

- ✦ autoconocimiento (conocimiento de uno/a mismo/a).
- ✦ autoestima (percepción evaluativa de sí mismo/a).
- ✦ autocontrol (dominio de los propios comportamientos, actitudes y pensamientos).
- La variable **creencias**: conjunto ordenado de creencias, valores, opiniones y resistencias que el individuo posee. Los valores pueden constituir un medio para determinar lo que los sujetos hacen y cómo lo hacen; muchas de sus decisiones inmediatas o sus planes a largo plazo están influidos, consciente o inconscientemente, por el sistema de valores que adopten. Y el contenido de la variable **actitudes**, que comprende el conjunto de comportamientos que posee una persona hacia su formación e inserción sociolaboral.

B. DESARROLLO SOCIAL:

En el área de desarrollo social incluimos las siguientes variables:

- Las habilidades de **comunicación**:
 - ✦ la capacidad de reconocer y llevar a la práctica, de manera positiva, los diferentes elementos de la comunicación verbal y no verbal.
 - ✦ reconocer los errores que se producen en la comunicación con el fin de evitarlos o resolverlos.
- Las habilidades **instrumentales**:
 - ✦ la capacidad de ser independientes en la propia gestión del dinero y saber gestionar el tiempo.
 - ✦ La capacidad de desenvolverse en su entorno social conociendo y haciendo uso de los recursos existentes en su territorio.
- Las habilidades de **interacción social y familiar**:
 - ✦ la capacidad para iniciar y mantener una conversación.
 - ✦ expresión y aceptación de los sentimientos y emociones.
 - ✦ manejo de estrategias de negociación.

- Las habilidades de **pensamiento**: en cuanto a la resolución de conflictos, ser capaz de jerarquizar los problemas conforme a unos criterios previamente definidos de modo individual y de esta forma ser capaz de una toma de decisiones teniendo en cuenta las consecuencias personales y sociales a corto, medio y largo plazo.
- Las habilidades de **interacción comunitaria**: la capacidad de conocer los derechos y deberes de la persona y de su entorno aprendiendo a defenderlos y respetarlos, la asunción de normas y conductas socialmente correctas, el fomento del pensamiento creativo para dar soluciones alternativas a los conflictos que se les plantean y el fomento de la participación en los procesos de acción social.

C. DESARROLLO PROFESIONAL

En el área de desarrollo profesional vamos a evaluar desde los diferentes ámbitos de formación: básica, específica y de orientación laboral.

- **Conocimientos instrumentales de materias básicas**: conocimientos sobre las siguientes materias: lectoescritura, cálculo y cultura general.
- **Conocimientos profesionales**: conocimientos teóricos y prácticos de la formación profesional específica que capaciten a la persona para el ejercicio de la profesión y la adquisición de experiencia profesional.
- **Conocimientos laborales**: conocimiento y uso de los instrumentos para la búsqueda activa de empleo.
- **Objetivo profesional**: metas profesionales y correspondencia entre capacidades e intereses hacia esa meta.

D. TRANSVERSAL:

Hemos considerado dos variables de tipo transversal que influyen en las anteriores áreas definidas y que su inclusión en una de ellas únicamente, pensamos que nos ofrecería un punto de vista parcial, impidiéndonos tener una visión completa de las variables implicadas que la definen.

Teniendo en cuenta lo anterior incluimos en el área transversal las siguientes variables: la motivación y la calidad de vida.

- **La motivación**: a partir de situaciones vividas y del sistema de valores se identifican aquellos factores motivacionales que promuevan el cambio hacia una mayor empleabilidad.
- **La calidad de vida**: percepción a partir de un conocimiento de base de aspectos que contribuyen al bienestar de la persona, a nivel físico, psicológico, independencia, relaciones sociales, entorno y creencias personales.

El **proceso de evaluación** de la empleabilidad se ha realizado con la siguiente temporalización:

1. Diagnóstico inicial

- La entrevista estructurada se ha realizado en una o varias sesiones (en función de las características personales del beneficiario/a). Se ha llevado a cabo dentro del primer mes del proceso de intervención.
El resto de pruebas diagnósticas se ha realizado o bien al inicio del proceso formativo, o bien, si se trata de registros de observación, durante los dos primeros meses a partir de que la persona entrase en el programa.

2. Fase de seguimiento y evaluación final

- Siempre con un intervalo de, al menos, 6 meses se realizaba el retest con el objetivo de analizar la evolución del beneficiario/a y valorar los cambios producidos.

Presentamos a continuación un resumen gráfico del diseño definitivo del sistema de evaluación de la empleabilidad diseñado y la cronología de aplicación en el proyecto ARGOS.

DISEÑO DEFINITIVO DEL SISTEMA DE ANÁLISIS DE LA EMPLEABILIDAD DEL PROYECTO ARGOS.

ÁREA	VARIABLES	CONTENIDOS DE LAS VARIABLES	INSTRUMENTOS	CÓMO	CUÁNDO	QUIÉN
DESARROLLO PERSONAL		Autoconocimiento	SPV (Cuestionario de valores personales)	Test	Al inicio y final del itinerario sociolaboral. - Entrevista y fase I - Antes de promocionar a fase IV	Tutores/as
		Autoconcepto	Autoestima	Cuestionario (R. Gaja)	Autoregistro	Tutores/as
			Autocontrol	CACIA (cuestionario de autocontrol)	Test	Tutores/as
		Creencias	Sistema de valores	SIV (Cuestionario de valores interpersonales)	Test	Tutores/as
			Actitudes	Registro de observación	Entrevista Asamblea	Equipo de inserción
						Al inicio y final del itinerario sociolaboral. - Asambleas semanales en la fase II - Al promocionar a fase IV.

ÁREA	VARIABLES	CONTENIDOS DE LAS VARIABLES	INSTRUMENTOS	CÓMO	CUÁNDO	QUIÉN
DESARROLLO SOCIAL	Comunicación	Comunicación verbal y no verbal Errores en la comunicación	Sistema de evaluación conductual de la habilidad social (ITACA).	Dinámicas grupales. Observación directa.	Al inicio y final del itinerario sociolaboral. - Entrevista y/o fase I - Antes de promocionar a fase IV	Tutores/as Docentes
	Instrumentales	Utilización del dinero y gestión del tiempo. Conocimiento y utilización de los recursos.	Cuestionario de habilidades sociales ARGOS.	Dinámicas grupales. Observación directa.	Al inicio y final del itinerario sociolaboral. - Entrevista y/o fase I - Antes de promocionar a fase IV	Tutores/as
	Interacción social y familiar	Iniciación y mantenimiento de una conversación. Expresión y aceptación de sentimientos y/o emociones. Manejo de estrategias de negociación.	Cuestionario de habilidades sociales ARGOS. FES (Escala de clima Social-familiar)	Dinámicas grupales. Observación directa.	Al inicio y final del itinerario sociolaboral. - Entrevista y/o fase I - Antes de promocionar a fase IV	Tutores/as
	Habilidades de Pensamiento	Resolución de problemas. Toma de decisiones.	Registro observacional: dilemas morales.	Dinámicas grupales. Observación directa.	Al inicio y final del itinerario sociolaboral. - Fase II - Antes de promocionar a fase IV	Tutores/as
	Interacción Comunitaria	Derechos y deberes de convivencia. Pensamiento creativo. Participación.	Registro observacional: dilemas morales.	Dinámicas grupales. Observación directa.	Al inicio y final del itinerario sociolaboral. - Fase II - Antes de promocionar a fase IV	Tutores/as Docentes de FC y/o FPE

ÁREA	VARIABLES	CONTENIDOS	INSTRUMENTOS	CÓMO	CUÁNDO	QUIÉN
DESARROLLO PROFESIONAL	Conocimientos instrumentales de materias básicas	Lectoescritura Cálculo Cultura general.	Prueba de nivel de conocimiento.	Evaluación de los docentes a los alumnos/as	Al inicio y final del itinerario sociolaboral. - Entrevista y/o fase I - Antes de promocionar a fase IV	Docentes de complementaria
	Conocimientos profesionales	Destrezas y aptitudes. Conocimiento y experiencia profesional	Pruebas de nivel de conocimientos teóricos prácticos.	Evaluación de los docentes a los alumnos/as. Observación directa	Al inicio y final del itinerario sociolaboral. - Entrevista y/o fase I - Antes de promocionar a fase IV	Docentes de específica
	Conocimientos laborales	Instrumentos para la búsqueda de empleo	Pruebas de nivel de conocimientos.	Evaluación de los docentes a los alumnos/as	Al inicio y final del itinerario sociolaboral. - Entrevista y/o fase I - Antes de promocionar a fase IV	Promotoras
	Objetivo profesional	Metas profesionales Correspondencia entre capacidades e intereses	Entrevista y registro observacional	Entrevista semiestructurada Tutoría individual	Al inicio y final del itinerario sociolaboral. - Entrevista y/o fase I - Antes de promocionar a fase IV	Tutores/as Promotoras

ÁREA	VARIABLE	CONTENIDOS	INSTRUMENTOS	COMO	CUANDO	QUIEN
TRANSVERSAL	Motivación	Motivación profesional Motivación formativa	Entrevista y registro observacional.	Entrevista semiestructurada (Registro de observación) Tutoría individual	Al inicio y final del itinerario sociolaboral. - Entrevista y fase I - Antes de promocionar a fase IV	Tutores/as
	Calidad de vida	Física Psicológica Nivel de independencia Relaciones sociales Entorno Creencias personales	Instrumento de evaluación de calidad de vida de la OMS WHOQOL-BREF	Autorregistro	Al inicio y final del itinerario sociolaboral. - Entrevista (antes de ninguna intervención) - Antes de promocionar a fase IV	Tutores/as

CRONOLOGÍA DEL SISTEMA DE ANÁLISIS DE LA EMPLEABILIDAD DEL PROYECTO ARGOS.

ÁREA	VARIABLES	CONTENIDOS DE LAS VARIABLES	INSTRUMENTOS	Entrevista	Fase I	Fase II	Fase III	Fase IV	
DESARROLLO PERSONAL	Autoconcepto	Autoconocimiento	SPV (Cuestionario de valores personales)				RETEST		
		Autoestima	Autorregistro (R. Gaja)						
		Autocontrol	CACIA (test de autocontrol)						
	Creencias	Sistema de valores	SIV (Cuestionario de valores interpersonales)						
		Actitudes	Registro de observación						

ÁREA	VARIABLES	CONTENIDOS DE LAS VARIABLES	INSTRUMENTOS	Entrevista	Fase I	Fase II	Fase III	Fase IV
DESARROLLO SOCIAL	Comunicación	Comunicación verbal y no verbal Errores en la comunicación	Registro de observación (ITACA).					
	Instrumentales	Utilización del dinero y gestión del tiempo. Conocimiento y utilización de los recursos.	Cuestionario de habilidades sociales ARGOS.					
	Interacción social y familiar	Iniciación y mantenimiento de una conversación. Expresión y aceptación de sentimientos y/o emociones. Manejo de estrategias de negociación.	Cuestionario de habilidades sociales ARGOS. FES (Escala de clima Social-familiar)					
	Habilidades de Pensamiento	Resolución de problemas. Toma de decisiones.	Registro observacional: dilemas morales.					
	Interacción Comunitaria	Derechos y deberes de convivencia. Pensamiento creativo. Participación.	Registro observacional: dilemas morales.					
RETEST								

AREA	VARIABLES	CONTENIDOS	INSTRUMENTOS	Entrevista	Fase I	Fase II	Fase III	Fase IV
DESARROLLO PROFESIONAL	Conocimientos instrumentales de materias básicas	Lectoescritura Cálculo Cultura general.	Prueba de nivel de conocimiento.					
	Conocimientos profesionales	Destrezas y aptitudes. Conocimiento y experiencia profesional	Pruebas de nivel de conocimientos teórico prácticos.					
	Conocimientos laborales	Instrumentos para la búsqueda de empleo	Pruebas de nivel de conocimientos.					
	Objetivo profesional	Metas profesionales Correspondencia entre capacidades e intereses	Entrevista y registro observacional					
								RETEST

ÁREA	VARIABLE	CONTENIDOS	INSTRUMENTOS	Entrevista	Fase I	Fase II	Fase III	Fase IV
TRANSVERSAL	Motivación	Motivación profesional Motivación formativa	Entrevista y registro observacional.					
	Calidad de vida	Física Psicológica Nivel de independencia Relaciones sociales Entorno Creencias personales	Instrumento de evaluación de calidad de vida de la OMS WHOQOL-BREF				RETEST	

EL MODELO DEL PROYECTO ASSIST

INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD DE LOS SUJETOS CON ENFERMEDADES PSIQUICAS

LA EXPERIENCIA DE BRESCIA – VALLE TROMPIA

El objetivo de la experiencia de Assist

Los objetivos del proyecto Assist pueden ser resumidos en cuatro puntos:

- a) Definir un modelo capaz de facilitar el itinerario de inserción laboral para personas que tienen una enfermedad psíquica media – grave que, actualmente, no consiguen acceder al mundo del trabajo a través de los servicios ordinarios de empleo o las diferentes agencias de colocación.
- b) Favorecer un mecanismo de consenso y creación de redes que permitan compartir las experiencias clínicas de los departamentos de salud mental, que son los responsables de usuarios psiquiátricos graves, así como la experiencia de acompañamiento en la inserción laboral de los Núcleos de Inserción Laboral de las Empresas Sanitarias Locales y de la formación de los usuarios de las cooperativas sociales.
- c) Crear una red capaz de mantener y evaluar los recursos del sujeto y de su ámbito de referencia para promover su proyecto vital y mantener las motivaciones.
- d) Contribuir a superar la tendencia a la autoreferencialidad, riesgo que frecuentemente está presente en la práctica de los servicios o sujetos que han empezado muy recientemente a desarrollar instrumentos para el control del consumo de los recursos con respecto a los resultados de las intervenciones.

Análisis de la necesidad

Los beneficiarios del proyecto son los usuarios de los servicios psiquiátricos de la provincia de Brescia, que podrían ser descritos como enfermos con “síndrome de in-empleabilidad crónica”. Con esto hacemos referencia a la síntesis o al punto de intersección de toda una serie de procesos discapacitantes relacionados, por un lado, con el sujeto y que hacen referencia directa a la psicopatología, en gran parte a las dimensiones de la psicosis, de la pérdida de las habilidades sociales, de motivaciones y de proyectos personales, y, por otro lado, al hecho de que el contexto de referencia devuelve al sujeto su imagen y su potencialidad, a veces muy relacionadas con los estereotipos sobre la enfermedad mental, lugares comunes y prejuicios.

Principios generales

Se pueden hacer explícitos algunos principios generales que aglutinan todas las experimentaciones locales y que, al hacer referencia, directa o indirectamente,

a la psiquiatría de comunidad, son un patrimonio compartido por la gran parte de los profesionales del sector de la salud mental, independientemente de su formación específica, su calificación profesional o su ámbito de intervención.

1) Atención al contexto.

La comunidad de referencia del sujeto, su red natural, no se entiende como un fondo pasivo e inerte de los procesos de curación y de los itinerarios de asistencia y rehabilitación, sino como un tejido de conexión, un entramado que los apoya.

2) Gestión del caso e integración de las intervenciones.

El acompañamiento del usuario con enfermedades psíquicas, aunque con diferentes acentos y diferentes objetivos, representa un instrumento de trabajo que ha sido puesto en marcha por los servicios públicos para la salud mental y por las cooperativas sociales.

La mediación en conflictos y la definición de objetivos, es parte integrante de las competencias de los profesionales de la salud mental, especialmente cuando se interviene con los pacientes graves, que son los que mayores dificultades tienen para acceder a los servicios, para expresar los objetivos que quieren cumplir y para negociar directamente su posición en la comunidad,

- 3) El empleo entendido como un elemento de un itinerario que, más que clínico o de rehabilitación es, ante todo, de crecimiento personal en varias dimensiones. El empleo no representa una especie de normalización de un funcionamiento social interrumpido por el proceso de la enfermedad, ni tampoco una simple medida del resultado de una serie de intervenciones psicosociales. El trabajo está entendido como un elemento “organizador” dentro de un itinerario individual, complejo y pluridimensional, de la persona con enfermedades psíquicas graves en el que encuentran sitio y, a menudo, se solapan, la dimensión clínica, las opciones personales y las del contexto de pertenencia. En esta perspectiva, el empleo representa uno de los “factores de continuación” (recovery, según la literatura anglo-sajona) más eficaces para muchas personas que padecen enfermedades psíquicas y que expresan una solicitud de integración y participación activa en los procesos comunitarios.

Instrumentos

El proyecto Equal ha permitido la aplicación de un instrumento de gestión para mejorar continuamente la calidad, denominado “El itinerario del paciente”, desarrollado primero para los problemas de salud y después para los problemas psicosociales.

Esta metodología, que tiene su origen en la salud mental, ha permitido examinar los itinerarios de formación y de inserción laboral en las cooperativas sociales, teniendo en cuenta dos niveles fundamentales de intervención en los temas de rehabilitación: el trabajo con el usuario y el trabajo para el usuario.

Por lo que se refiere al primer nivel, el objetivo consiste en llegar a definir, a través de un trabajo conjunto de aproximadamente dos años, un itinerario de inserción

laboral para los pacientes psiquiátricos con una alta necesidad de un acompañamiento y de unas prácticas operativas compartidas entre todos los socios del proyecto, es decir, que puedan orientar la actividad ordinaria, una vez concluida la experiencia de Equal.

A nivel de trabajo para los usuarios, el objetivo es, en cambio, utilizar, de la mejor forma posible, los recursos comunes y las especificidades de los socios, para aumentar la empleabilidad de los individuos y mejorar así la calidad de las intervenciones específicas.

Para convertir en hechos las declaraciones de principios, se ha planificado y realizado un itinerario común de formación que, partiendo del análisis de las prácticas actuales de cada socio, así como de las formas de colaboración ya establecidas, llevase a detectar los elementos innovadores para incluirlos en el proyecto elaborado, perfeccionando las prácticas ya estandarizadas.

Este itinerario de formación ha permitido, además, introducir nuevos elementos de evaluación y de análisis que favorecen la valoración de los recursos utilizados y el grado de alcance de los objetivos que se habían fijado.

Durante el itinerario formativo, con el fin de garantizar una información compartida al máximo y la toma de decisiones consensuada, se ha considerado necesario crear la Mesa Local, en la que están presentes todos los representantes del partenariado (Empresa Hospitalaria, ASL, Cooperativas Sociales), confiándoles la función de toma de decisiones, evaluación y análisis del proyecto.

Para entender plenamente la importancia que tiene la Mesa Local, pasamos a continuación a describir el proyecto Equal Valle Trompia, tal y como fue concebido durante la actividad de formación que, en gran medida, puede ser considerado semejante con lo producido en las experiencias de la ciudad de Brescia y Leno.

Ya que la experiencia se realiza con un número limitado de personas, en este caso concreto con ocho, la primera actuación es la selección de los participantes. Para ello, se ha considerado oportuno que todas las candidaturas, que podían ser propuestas por todos los socios, fueran formalizadas por los psiquiatras de la salud mental comunitaria, rellenando una ficha de presentación que contiene los datos del registro civil, los clínicos y sociales, que se consideren importantes para el proyecto.

Todas las fichas de candidatura son analizadas y evaluadas por la Mesa Local que, para cada persona, analiza la adecuación con respecto a los criterios de entrada en el itinerario y selecciona a los potenciales participantes, dando el visto bueno para la entrevista diagnóstica posterior. Inmediatamente después de la entrevista, el psiquiatra someterá a los participantes la escala BPRS para obtener así una evaluación inicial que podrá ser comparada con los resultados que los usuarios alcanzarán en los diferentes momentos clave del itinerario.

Se han utilizado también las siguientes escalas estandarizadas, intentando recoger datos objetivos comparables con la observación realizada por los profesionales, así como datos subjetivos, resultado de la autoevaluación realizada por el usuario.

La Life Skills Profile (que tiene como objetivo el evaluar habilidades y falta de éstas), la Psychological Wellbeing Scale (instrumento que representa una ficha rellena personalmente por el usuario), la Work Motivation Scale (ficha rellena también personalmente por el usuario para evaluar los aspectos relacionados con

la motivación), una ficha de observación que se usa en las cooperativas sociales y datos recabados del registro epidemiológico regional Psiche.

En base a una primera lectura de los datos recogidos en la fase de evaluación, se integran en el proyecto usuarios con características que podrían resumirse de la siguiente manera:

- 1) Cumplir con los criterios de enfermedad mental grave, según los esquemas operacionales de Tansella y Lease.
- 2) Haber sido iniciado el tratamiento en un tiempo relativamente reciente.
- 3) Sintomatología con un componente afectivo
- 4) Personas asiduas a los recursos
- 5) Motivación alta y adhesión a los proyectos individualizados propuestos por los servicios.

El itinerario se articula en una serie de prácticas de formación que se plantean objetivos cada vez más autónomos y se basan en una adquisición progresiva, por parte de los usuarios, de las habilidades de relación y de producción necesarias para una inserción laboral real. Para no correr el riesgo de estandarizar excesivamente el itinerario a las personas que presentan unas características individuales heterogéneas, se ha previsto la posibilidad de prorrogar algunas prácticas en los casos en los que no se hayan alcanzado los objetivos mínimos previstos en cada fase individual.

El itinerario se inicia poniendo en marcha un primer período de prácticas en la Cooperativa Social durante tres meses, que tienen un valor de observación; se prevé un horario flexible y limitado con el fin de evaluar la capacidad de aprender los elementos básicos de un empleo y establecer unas relaciones elementales con los compañeros de trabajo.

En esta fase son fundamentales las figuras del responsable de la inserción y del tutor de la cooperativa, que deberán acoger a cada candidato individualmente, instruirlo para la labor encomendada, acompañarlo mientras esté desempeñando sus cometidos y verificar el grado de adaptación dentro de la estructura.

Los datos del seguimiento se remitirán, con una periodicidad mensual, a la Mesa Local a la que le competen todos los aspectos de toma de decisiones respecto al proyecto y, por lo tanto, también respecto a la gestión de cada caso individual.

La elaboración de estos datos permitirá definir, al transcurrir los tres primeros meses, el paso a la fase siguiente, cosa que será formalizada a través de una entrevista con cada usuario. En el caso de que no se hubieran alcanzado los objetivos mínimos previstos, la Mesa Local evaluará la posibilidad de hacer repetir al participante esta primera práctica, para verificar si dilatando el tiempo, se adquieren los objetivos de autonomía previstos. Si esto no fuera así, ni siquiera con la repetición de las prácticas, el sujeto será excluido del siguiente itinerario.

El segundo período de prácticas, siempre en la Cooperativa Social, con una duración de tres meses, tiene un valor de entrenamiento para adquirir las secuencias de las competencias que permiten realizar una tarea laboral, así como para consolidar la adquisición e interiorización de las reglas y de las funciones presentes en el lugar donde se realizan las prácticas; para ello, se prevé un horario más

consistente, que se asemeje, por lo menos, a los horarios a tiempo parcial de las empresas privadas. En este ámbito persiste la importancia de los tutores de la cooperativa y entra en escena la figura del educador del Núcleo de Integración Laboral que, con controles y acompañamientos en el trabajo en períodos quincenales de tiempo, colabora en entrenar en las tareas y en replantear los problemas laborales que vayan apareciendo durante el proyecto.

Los profesionales de la cooperativa y del N.I.L. informarán mensualmente a la Mesa Local y rellenarán, antes de que concluyan las prácticas, una ficha de evaluación sobre si el usuario es adecuado para dicho trabajo.

Analizando los datos recogidos, la Mesa Local dará sus indicaciones sobre eventuales cambios que deberán realizarse en el proyecto y evaluará, una vez concluida la práctica, si se han alcanzado los objetivos de preparación previstos. Si la evaluación resulta positiva, se pasará a la fase siguiente (llamada Fase B). En caso contrario, es posible organizar la repetición de la práctica durante otros tres meses.

La fase A consta, pues, de dos itinerarios con objetivos crecientes en términos de adaptación a la producción y a las relaciones y tiene una duración mínima de seis meses y una duración máxima de doce meses.

La fase B del itinerario consta de un período de prácticas de seis meses, que no se puede repetir, con previsión de una evaluación que pueda individualizar las actividades de cada usuario al transcurrir de los primeros tres meses.

Este itinerario es útil únicamente para la inserción laboral, en el sentido de que debe permitir a la persona presentar en una oferta de trabajo sus propias habilidades potenciales, tanto a nivel de producción como de relaciones.

Criterios para la empleabilidad

Cada grupo de trabajo ha identificado los criterios, las condiciones generales que ayudan a definir la empleabilidad del usuario y que se pueden considerar como una serie de dimensiones:

- Relaciones adecuadas con los compañeros de trabajo y presencia de elementos a favor de la integración efectiva y la participación del sujeto.
- Conocimiento y reconocimiento de los papeles, las reglas y los códigos de conducta dentro del ambiente de trabajo.
- Nivel de producción cualitativa suficiente y, de cualquier modo, compatible con el estándar de la empresa.
- Ausencias limitadas.
- Mantenimiento de la compensación clínica y mantenimiento de la relación con los profesionales de referencia.

En esta fase sigue siendo central la figura del tutor de la cooperativa que lleva a cabo la actividad de acompañamiento, así como la de educador del NIL que continua con los controles quincenales.

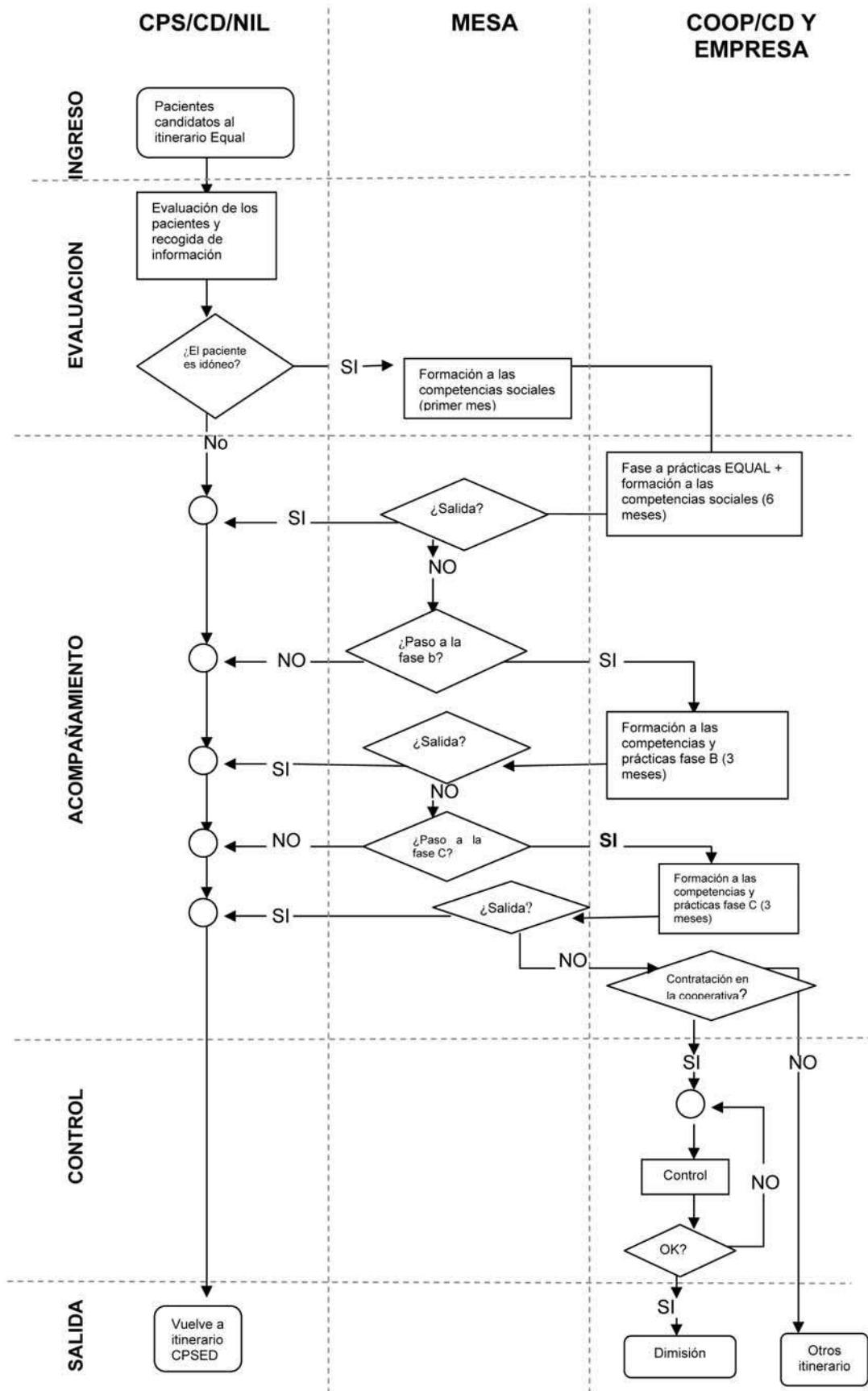
Junto con estas intervenciones de promoción de las habilidades laborales en ambiente productivo, se sitúa, transversalmente a las demás, la actividad del psicólogo del proyecto Equal que, a través de encuentros de grupo, que tienen una frecuencia mensual, con todos los participantes, se plantea el objetivo de intervenir para potenciar las habilidades sociales de los candidatos, con una referencia casi exclusiva al tema del trabajo, pero sin olvidar otras necesidades que podrían plantear los usuarios. También en este caso, las informaciones que se hayan recogido, serán presentadas a la Mesa Local para ser analizadas y valoradas respecto al éxito del itinerario.

La actividad de la Unidad Operativa de Psiquiatría del Área de Salud Mental será, a su vez, transversal a las intervenciones previstas en el proyecto y consistirá en continuar encargándose de la situación clínica del sujeto, con diferentes intervenciones (psicoterapia, prescripción de medicamentos, intervenciones sobre las habilidades, etc) que se plantean como propedéuticas para el éxito de toda la actividad de formación prevista en el proyecto Equal.

La descripción del itinerario que hemos dado hasta ahora, evidencia el papel relevante que ocupa de la Mesa Local en la toma de decisiones y la importancia que tiene la intervención de cada socio individual a nivel ejecutivo y para la recopilación de informaciones.

Pero hay que subrayar, por último, que el objetivo de todo el itinerario no es sólo la gestión de los casos seleccionados del proyecto, sino el nacimiento de una práctica operativa compartida entre la Empresa Hospitalaria, la ASL y las Cooperativas Sociales, que permita que se repita la colaboración en las intervenciones cotidianas. Para este propósito es importante otro instrumento elaborado por la mesa pluridisciplinar: el seguimiento de las actividades y de los ritmos previstos, es decir, la recopilación y la posterior elaboración de los datos sobre desviaciones entre lo que efectivamente ha sido realizado y lo que había sido previsto al iniciar el itinerario. Sólo a través de un análisis crítico de estas desviaciones y de los elementos que las han determinado es posible hacer que surja la profesionalidad individual y colectiva, los elementos críticos de los itinerarios que podrán contribuir a realizar una lectura, a nivel del sistema, de las prácticas para rehabilitación psicosocial y de la inserción laboral, activas particularmente en las zonas geográficas en las que interviene el proyecto Assist.

Como ejemplo, adjuntamos un gráfico en el que se resume el itinerario Equal, tal y como ha sido definido por la Mesa Local de Brescia ciudad.



LA EXPERIENCIA DE ISEO-FRANCIACORTA

Premisa

Este documento es la reelaboración de un trabajo efectuado por los profesionales del Centro de acogida, formación, orientación y acompañamiento al empleo para los pacientes psiquiátricos en el ámbito del proyecto Equal Assist en la Provincia de Brescia, en el territorio de Sebino y de la Franciacorta, en los ámbitos de zona que se refieren a los Municipios de Iseo, Palazzolo y Chiari.

Nace de la necesidad de favorecer la identificación de buenas prácticas y de proceder a crear modelos de instrumentos relativos a las áreas de contenidos estratégicos, intentando ofrecer orientaciones respecto a los itinerarios de formación, orientados como una oportunidad con posibles niveles de desviación concreta.

Es importante hablar brevemente de la filosofía y de la opción de referencia que son las que han impulsado las actividades: se ha escogido la lógica del itinerario de orientación, entendido como una intervención a favor del desarrollo y del crecimiento de la capacidad de orientación autónoma de parte del sujeto, con un acompañamiento paralelo en un itinerario que pretende el desarrollo de las capacidades de análisis y de elección por parte del propio sujeto (empowerment).

EL itinerario de orientación y de evaluación está articulado en tres ámbitos fundamentales constituidos por la cultura del trabajo, la experiencia de orientación y la valorización personal. El grupo de trabajo ha hecho suyo el enfoque psicosocial que se da a la orientación y la correspondiente elaboración teórica, científica y metodológica desarrollada por la Facultad de Psicología de la Universidad de Bologna. Según esta lógica, la orientación es un proceso en el que la persona que en él participa es el verdadero "sujeto", que asume un papel "activo" y realiza intentos de "gobierno autónomo" en los momentos importantes de su propia vida, razón por la que es absolutamente necesario asumir una metodología capaz de reconocer a la persona estas capacidades y, al mismo tiempo, estimularla y potenciarla. Por esta razón, en el itinerario se parte de la persona y a ella se vuelve después de la "mediación como valor añadido" de la comparación con los demás.

Se logra así activar a la persona misma a través de la reconstrucción auto-exploradora de sus propias experiencias, vivencias y representaciones sociales y, al mismo tiempo, se logra enriquecer su punto de vista, ampliar sus conocimientos, sus capacidades de lectura de la realidad, de análisis y de evaluación crítica.

En esta óptica, los niveles de intervención presentes (aunque no sea de forma exclusiva) se pueden incluir, en los diferentes módulos, en esta lógica.

Los módulos utilizados son:

- Reconstrucción, entendida como apoyo para que el sujeto pueda aclarar lo que sabe y lo que opina con respecto a un problema que sea objeto de reflexión: se trata de construir un esquema de lectura de la realidad, conociendo lo que será importante en la fase siguiente.

Línea 3 | Los elementos del itinerario

- Reelaboración, entendida como la primera actividad de socialización, reorganización y aclaración de su propio punto de vista, realizada en una comparación restringida con los interlocutores del grupo de personas que participan en Assist (incluyendo al tutor).
- Ampliación (aumento progresivo de la comparación) entendida como un análisis de las evaluaciones de los demás, comparación con otras opiniones y puntos de vista, impacto directo de nuevas experiencias y búsqueda activa de informaciones.
- Evaluación, entendida como la posibilidad de reconducir el itinerario realizado, en el que el sujeto selecciona de forma crítica los contenidos recopilados durante el itinerario y subrayados en la fase anterior y los compara con su propia opinión inicial para aportar eventuales ajustes y capitalizar los resultados obtenidos.
- Estrategias de apoyo, dirigidas a ayudar al sujeto a elaborar estrategias para hacer frente a lo que ha elaborado al desarrollar actitudes caracterizadas por una mayor flexibilidad y capacidad de actuar de manera concreta y adecuada.

Orientación integrada:

- ✦ Conocimiento de uno mismo
- ✦ Cultura del trabajo
- ✦ Laboratorio
- ✦ Prácticas en empresas
- ✦ Gestión del itinerario

EL MODELO DEL PROYECTO PORTICI

LA EVALUACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD

La temática relativa a la evaluación de la empleabilidad y a las características que definen los perfiles de la exclusión de los sujetos desfavorecidos, son aún más interesantes si están incluidos en un contexto como el de la Provincia de Bologna.

El territorio de la Región Emilia Romagna, está caracterizado por un tejido de producción particularmente desarrollado, con un alto índice de industrialización – ante una población de aproximadamente 910.000 habitantes tenemos más de 95.000 empresas registradas en la Cámara de Comercio- junto con unos índices de empleo en aumento (del 50,4% en el año 2002, se pasa al 51,3% en el 2003) y a unos índices de desempleo en disminución ya constante en los últimos 5 años (2,8% en el 2002; 2,3% en el 2003). A estos datos obtenidos en el ámbito del sistema económico y del mercado laboral hay que unir la evaluación, sin duda, positiva del sistema de los servicios públicos de apoyo a los colectivos vulnerables, que representa, desde siempre, una característica positiva del territorio boloñés en la lucha contra la marginación y la problemática social.

No obstante, en una situación como la que acabamos de describir, se evidencian nudos estructurales, de marginación y de desigualdad en el acceso al mercado de trabajo de aquellos sujetos que, con el progreso de las condiciones estructurales de profesionalidad y tecnología, corren el riesgo de quedar excluidos.

Sin querer entrar ahora a realizar una lectura de carácter sociológico, que nos sugeriría una conexión entre el nivel tecnológico de una sociedad postindustrial y su (in)capacidad de prever mecanismos de inclusión social para todos los que forman parte de ella (véase Baumann), se hace evidente que también en un escenario de pleno empleo, como el que hemos destacado aquí, existen sujetos con fuerte riesgo de exclusión del mercado laboral y, por lo tanto, también del tejido de integración social.

Para estos sujetos, el efecto discriminatorio se evidencia con gran intensidad y diferente extensión según los diferentes grados de tutela jurídica que estos sujetos (aunque todos estén definidos como “desfavorecidos”) puedan tener y según los criterios de aceptación o utilidad social que puedan dar al sistema de producción.

Su entrada y permanencia en el mercado laboral están, de todos modos, supeditadas a comprobar la compatibilidad de las prestaciones y las relaciones y a consideraciones de necesidad y evaluaciones de oportunidad que formula y modifica en el tiempo, el propio mercado.

Es, por lo tanto, bastante complejo formular una definición de “sujeto desfavorecido” y, aún más, prever para estos sujetos un umbral unívoco de “empleabilidad”, más allá del cual, naturalmente, la persona deja de ser considerada “desfavorecida” y se convierte, a todos los efectos, en un sujeto trabajador.

La legislación italiana, tanto nacional como regional, identifica toda una serie de sujetos que, por estar afectados por fenómenos de marginalidad social, de dificultades económicas y/o de carencias profesionales y/o relacionales, son considerados desfavorecidos y por

ello se les apoya con iniciativas de orientación, formación, asistencia, etc.

La identificación de estos sujetos se realiza, frecuentemente, en base a características, por así decir, “objetivas” que tienen como referencia estados de tipo patológico, como la discapacidad física o mental, o elementos de tipo racial y/o cultural, de género o de edad, pero que frecuentemente van acompañadas también por elementos de carácter “subjetivo”, que aumentan el umbral de ingreso, ya que impiden, por ejemplo, el acceso a un servicio público de asistencia, de mediación en la búsqueda de trabajo, de apoyo o de acompañamiento en la inserción o para conservar el puesto de trabajo.

Es, pues, desde esta óptica, en la que se decid intervenir para identificar un perfil de empleabilidad para los sujetos que, aún estando interesados y disponibles para entrar en el mercado laboral provincial, habían demostrado anteriormente alguna dificultad para acceder o permanecer dentro del tejido productivo tradicional: los sujetos identificados para la experimentación eran, pues, portadores de un malestar difuso, relacionado con la búsqueda de un empleo, pero agravado por unas condiciones de tipo patológico o de precariedad social; en su gran mayoría no habían tenido ningún precedente de elaboración de un itinerario profesional dirigido a buscar un empleo productivo, sino que muchos de ellos, en el pasado, habían participado en numerosos intentos de inserción protegida y todos estos intentos habían acabado en fracasos.

Para estos sujetos se ha intentado un itinerario de identificación del perfil de empleabilidad, entendido en su significado más complejo, es decir, como un conjunto de características de carácter profesional y/o personal que hacen que un sujeto sea empleable en el ámbito del tejido productivo local.

De esta definición se deducen sustancialmente dos elementos de los que ya hemos hablado brevemente, pero que vale la pena retomar debido, ante todo, a sus implicaciones metodológicas:

- a) Se trata de un conjunto de características que deben ser analizadas y mantenidas de forma simultánea y articulada; frecuentemente la falta de informaciones de carácter profesional puede ser completada de forma más eficaz, si se tienen en cuenta las variables de carácter cultural, de pertenencia a un grupo, etc.
- b) El perfil de empleabilidad describe las actitudes, las capacidades y el sistema de vínculos que tiene un determinado individuo con referencia a un ámbito territorial; la profesionalidad, la disponibilidad, en una palabra, la “empleabilidad” de un sujeto puede ser muy diferente dependiendo del contexto productivo local.

Si la empleabilidad es una relación entre varios factores (personales, contextuales, sociales), entonces es diferente para cada persona y puede modificarse al variar uno de los diferentes factores.

El Proyecto EQUAL PORTICI ha puesto en marcha unos itinerarios personalizados dirigidos a la inserción laboral o, en otras palabras, a aumentar la empleabilidad de personas desempleadas adultas en situación de desventaja social. Aunque perteneciendo a grandes categorías de desventaja social, el proyecto ha considerado a cada persona según sus propias características individuales y sus particularidades que, seguramente, están

relacionadas con su historia personal, cultural, con su autonomía..., para relacionarlas con el contexto de referencia.

El proyecto, pues, ha elaborado toda una serie de instrumentos:

- **entrevistas de orientación**
- **balance de competencias:** itinerarios de orientación personalizados para identificar las habilidades y las competencias, a través de la experimentación con uno mismo.
- **itinerarios de formación al trabajo:** itinerarios de formación de grupo o individualizados para reelaborar un perfil profesional también a través de la fase de prácticas en la empresa.
- **work experience (experiencia laboral):** itinerarios personalizados e individualizados que deben ser realizados directamente en un contexto de producción, para llevar a cabo la observación o la inclusión laboral de forma concreta.
- **transición en cooperativa:** itinerarios personalizados e individualizados realizados directamente en un contexto empresarial (en este caso, los participantes son contratados temporalmente por las empresas de acogida).

Todas estas actividades prevén la participación de unas figuras profesionales expertas que son los que implementan, controlan y evalúan individualmente el trabajo de cada participante.

Cada beneficiario, en función de su propio proyecto personalizado (y, por lo tanto, también de sus propias peculiaridades), puede integrarse en una o más medidas de transición entre las descritas anteriormente. De cada itinerario individual, de la continuidad y, ante todo, de la coherencia entre las diferentes fases, es garante la figura del acompañador: se trata de un profesional que apoya al participante durante la realización del itinerario y que mantiene relaciones constantes con los referentes de las actividades, para contribuir así a la construcción de cada itinerario individual en base a los objetivos y elementos que vayan surgiendo paso a paso.

El elemento fundamental es, por lo tanto, la evaluación en los tres momentos del itinerario: el inicial, el que se realiza durante el proceso de intervención (in itinere) y el final.

La **evaluación inicial** permite describir la situación en el momento de la entrada, a partir de la cual se pueden basar los objetivos para mejorar las condiciones de empleabilidad.

La **evaluación durante el proceso** (in itinere) determina los elementos destacables de las características personales y las eventuales variaciones de las condiciones objetivas y subjetivas. En base a estos elementos pueden ser modificados los objetivos iniciales.

En síntesis, si varía uno de los factores que concurren en la empleabilidad (por ejemplo, el estado de salud, la residencia, los transportes,...) habrá que evaluarlo y, por lo tanto, considerarlo como elemento para el que hay que aportar modificaciones respecto del proyecto inicial.

De este modo, en función de las evaluaciones, se pondrá en marcha un instrumento en lugar de otro, con unos tiempos y modalidades de realización diferentes.

La evaluación final permitirá, pues, revisar el desarrollo de cada itinerario individual y hacer una lista de las condiciones y de los factores de empleabilidad de cada una de las personas individualmente.

Probablemente, los elementos que confluyan en la empleabilidad, podrán ser identificados en las grandes categorías o áreas, pero la combinación entre ellos está absolutamente diferenciada, es personal, está contextualizada y es transitoria.

Diagnóstico de los perfiles de exclusión

LAS FAMILIAS MONOPARENTALES (ARGOS)

I. MARCO TEÓRICO

- CONCEPTO DE FAMILIA
- DEFINICIÓN DE FAMILIA MONOPARENTAL
- LAS FORMAS DE FAMILIA EN LA UE
- EL CAMBIO FAMILIAR EN ESPAÑA
- POBREZA Y EXCLUSIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
 - A) La exclusión social de la mujer en España
 - B) La exclusión económico-laboral de la mujer en España
- LOS EFECTOS DE LA MONOPARENTALIDAD EN SITUACIONES DE POBREZA

II. ANÁLISIS TERRITORIAL

- DATOS DEMOGRÁFICOS BÁSICOS
- SITUACIÓN DE EMPLEABILIDAD
- PROBLEMÁTICA
 - Personal
 - Educativa
 - Social
 - Laboral
- INTERVENCIÓN REALIZADA

III. ANEXO

IV. BIBLIOGRAFÍA

I. MARCO TEÓRICO

CONCEPTO DE FAMILIA

Es un hecho evidente la gran pluralidad y diversidad de las estructuras familiares existentes en Europa. Vamos a comenzar este análisis partiendo de la delimitación del concepto de familia:

Por su parte LEVI-STRAUSS (1949) considera a la familia como grupo social que cumple las siguientes características: tiene su origen en el matrimonio, está formada por el marido, la esposa y los hijos nacidos del matrimonio, y sus miembros han de estar unidos por lazos de matrimonio, por derechos y obligaciones de tipo económico, religioso u otros, por una red de derechos y prohibiciones sexuales y por vínculos psicológicos como el amor, el afecto, el respeto y el temor.

GOUGH (1971) define la familia como "una pareja u otro grupo de parientes adultos que cooperan en la vida económica, en la crianza y educación de los hijos¹, la mayor parte de los cuales utilizan una morada común."

STONE (1977) se refiere a la denominada "familia nuclear domesticada cerrada" como un grupo unido por lazos emocionales con un alto grado de privacidad doméstica y cuyo fin es la crianza de los hijos.

GUIDDENS (1995) define la familia como un grupo de personas directamente ligadas por nexos de parentesco, cuyos miembros adultos asumen la responsabilidad del cuidado y educación de los hijos. Los lazos de parentesco se establecen a través del matrimonio o a través de líneas genealógicas que unen a los consanguíneos (madres, padres, descendientes, abuelos, etc...).

Sin embargo, estas definiciones no reflejan adecuadamente la dinámica familiar de la sociedad actual. La evidencia empírica muestra claramente que **lo que caracteriza hoy a la familia occidental es la pluralidad**. Parece claro que son cada vez más numerosas las fórmulas socialmente reconocidas a partir de las cuales se puede articular la vida familiar. Coexisten así, junto con las tradicionales y aún predominantes familias nucleares biparentales, nuevas estructuras y relaciones familiares como es el caso de algunos tipos de familias monoparentales, de hogares unipersonales, o de las parejas constituidas por individuos del mismo sexo.

1. Cuando nos referimos a **hijos o padres** se considera que hablamos de hijos e hijas y de padres y madres.

DEFINICIÓN DE FAMILIA MONOPARENTAL

La Oficina de Planificación Social y Cultural de los Países Bajos propone la siguiente definición: **"Una familia en la cual un sólo progenitor cohabita con sus hijos en un hogar, sin la presencia de una pareja fija y en presencia de, por lo menos, un hijo que no ha alcanzado todavía la edad de 18 años"**.

El concepto de familia monoparental puede ser interpretado en un doble sentido:

- en un **sentido amplio**: diversos arreglos familiares como, por ejemplo, situaciones de divorcio con tenencia de los hijos compartida por ambos padres, familias reconstituidas, familias multigeneracionales, etc.
- en un **sentido restringido**: familias en las cuales un sólo progenitor es el único y total responsable de los hijos.

En este trabajo tomaremos el concepto de familia monoparental en un sentido restringido.

Los orígenes de las familias monoparentales pueden ser diversos: la muerte de uno de los padres, el divorcio o la separación de uno de los padres y el embarazo (previsto o no) de una mujer sola.

LAS FORMAS DE FAMILIA EN LA UE

Las transformaciones principales en las formas familiares que se han sucedido en Europa en las últimas décadas presentan algunos rasgos comunes en la mayoría de los países comunitarios, pero también son amplias y variadas las diferencias. Estas últimas no son sino el reflejo de la peculiar cultura de cada zona, del peso de las tradiciones familiares, del efecto de las distintas dinámicas demográficas o de la trayectoria sociopolítica propia de cada Estado.

El cambio familiar en la Europa comunitaria ha supuesto importantes transformaciones en los sistemas de relaciones entre los individuos en el ámbito familiar, una redefinición del papel de la familia en el contexto político y social y una pluralización de las formas de convivencia. Respecto de esta última cuestión, un análisis en detalle de la evolución de las estructuras familiares europeas en los últimos años permite constatar, en primer lugar, una **disminución generalizada del tamaño de los núcleos familiares** - consecuencia entre otros factores del cada vez menor número de hijos-, un **aumento en el número de hogares unipersonales** -integrados muchos de ellos por personas de edad avanzada que viven cada vez más años de forma independiente o por solteros/as- **en el número de separaciones y/o divorcios y en el número de parejas que deciden no tener hijos**.

Por otro lado, **son cada vez más numerosas las fórmulas socialmente reconocidas a partir de las cuales se puede articular la vida familiar.** Las tradicionales y aún predominantes familias nucleares coexisten ahora con diferentes estructuras de convivencia cada vez más frecuentes. Algunas de éstas, como es el caso de algunos tipos de familias monoparentales, de los hogares unipersonales, o de las parejas de individuos del mismo sexo, pueden ser interpretadas como una prueba de la creciente resistencia de la población a organizar su existencia en el marco de las estructuras familiares habituales, de los formatos convencionales.

Estas tendencias sociales, que van siempre acompañadas de un profundo debate sobre la institución familiar, han acelerado en Europa un importante cambio cultural y legislativo, generándose en este último plano todo un proceso legitimador que está dando como resultado una amplia serie de **reformas legislativas.**

Los modelos familiares en la Europa comunitaria están en **continua evolución** y estrechamente asociados con las variaciones experimentadas en los fenómenos demográficos (niveles de nupcialidad, divorcio, fecundidad y mortalidad) y en las variables socioculturales.

Veamos a continuación cuáles son algunas de las notas más características de la estructura familiar comunitaria y de sus tendencias.

Se comprueba, en primer lugar, que la **población comunitaria sigue viviendo mayoritariamente en hogares familiares**, aquéllos constituidos por más de una persona, unidas por lazos de parentesco. En el denominado "espacio económico europeo", entendiéndose por tal a aquél que comprende además de los 15 países que integran la Unión Europea a Islandia, Noruega y Liechtenstein, el 86% de la población total residía en este tipo de hogares según el censo realizado en 1995.

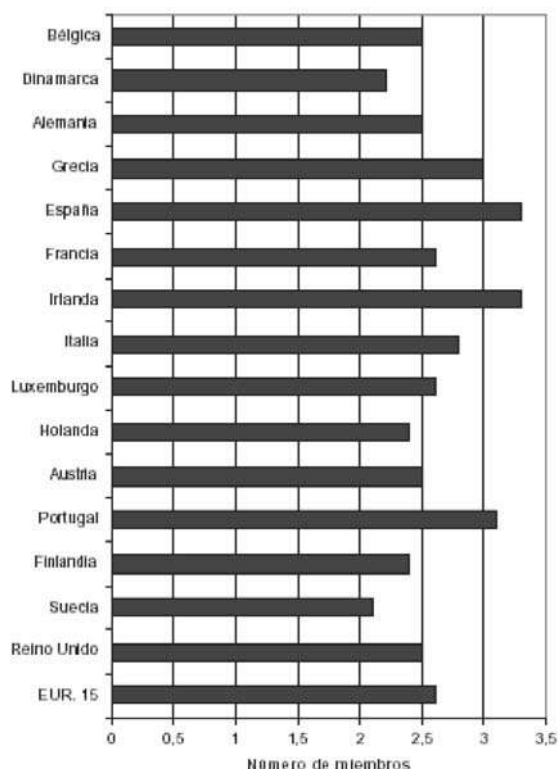
TIPOLOGÍAS DE HOGARES EN EL ESPACIO ECONÓMICO EUROPEO 1990-1991 (% DE HOGARES RESPECTO AL TOTAL DE HOGARES EN VIVIENDAS)

HOGARES SOLITARIOS	27
DOS O MÁS PERSONAS SIN PARENTESCO	3
HOGARES FAMILIARES	70
{ Hogares múltiples (dos o más familias)	2
{ Hogares uninucleares	68
{ Parejas sin hijos	23
{ Parejas con hijos	38
{ Padres/madres solos/as con hijos	7

Fuente: Eurostat (1995)

Se constata asimismo, una importante disminución del tamaño medio de los hogares. La caída generalizada de la fecundidad, el aumento en el número de divorcios y el envejecimiento de la población, han contribuido drásticamente a este descenso, situándose en la actualidad el tamaño medio del hogar por debajo de las tres personas. Las diferencias son significativas por países, siendo Suecia el país con menor número medio de personas por hogar (2,1 personas). Sólo Irlanda, España, Grecia y Portugal superan las 3 personas de media.

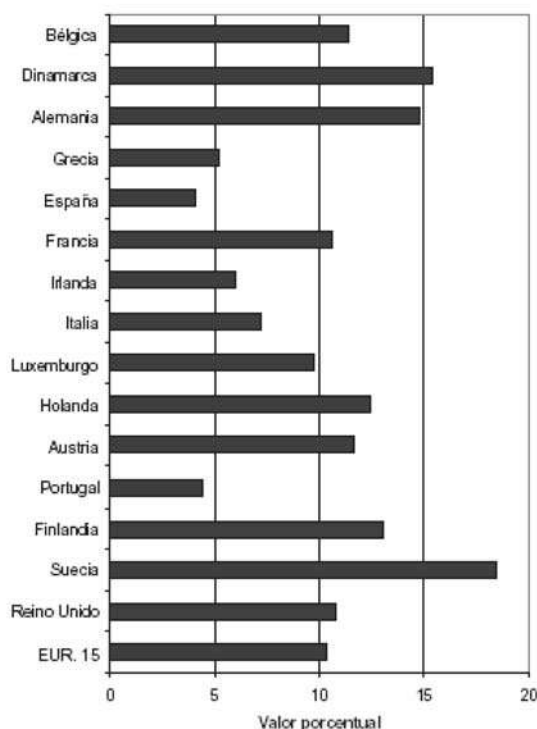
TAMAÑO MEDIO DE LOS HOGARES EN EUROPA 1990-1991



Fuente: Eurostat (1995)

Se asiste también a un aumento del número de hogares solitarios. Según el censo de 1995, un 10% de la población del citado espacio económico europeo vivía sola, y un 27% del total de hogares estaban habitados por una sola persona. Esta situación es más frecuente en países como Dinamarca, donde la población joven se independiza rápidamente. En los países de la Europa meridional estas situaciones afectan en mayor medida a la población de mayor edad y no son fruto en muchos casos de una opción deliberada de estilo de vida.

POBLACIÓN QUE VIVE EN HOGARES UNIPERSONALES
RESPECTO DEL TOTAL DE LA POBLACIÓN (%)



Fuente: Eurostat (1995)

Otro hecho relevante es el **crecimiento del número** de hogares monoparentales, especialmente significativo en el Reino Unido, Bélgica y Dinamarca, donde el porcentaje de familias monoparentales con respecto al total de familias es del 23% y 15% respectivamente, mientras que en países del Sur de Europa los porcentajes son muy inferiores representando en España el 8% del total de familias según datos de 1998 recogidos por Eurostat. Aunque más del 90% de la población europea que dice vivir en pareja está casada, aumenta el número de las uniones consensuales, especialmente entre la gente más joven. Nuevamente aquí las diferencias entre los países son muy significativas, resaltando el modelo familiar dicotómico que enfrenta a la Europa del norte con la Europa mediterránea e Irlanda, éstas dos últimas áreas con las más altas tasas de matrimonialidad.

En contra de lo que pudiera parecer lógico, a la vez que disminuye el número relativo de matrimonios entre la población, aumenta la proporción de divorcios. La comparación del número de divorcios en los diferentes países resulta difícil, pues la cronología en cada uno de ellos está condicionada por las fechas en que los distintos gobiernos han incorporado esta posibilidad en su ordenamiento jurídico, por las recientes reformas que se van introduciendo paulatinamente (reformas para facilitar y simplificar los procedimientos), por las diferentes formas en que se regula (según los países se exige un período de tiempo

variable entre la separación y el divorcio), por las prácticas sociales diferenciadas, etc. En cualquier caso, todos los países de la Europa comunitaria permiten y regulan actualmente el divorcio, siendo el último en asumir esta práctica Irlanda, que lo hizo en 1995. Según los últimos datos disponibles (2001), Bélgica se encontraba a la cabeza de los países con mayor tasa de divorcios.

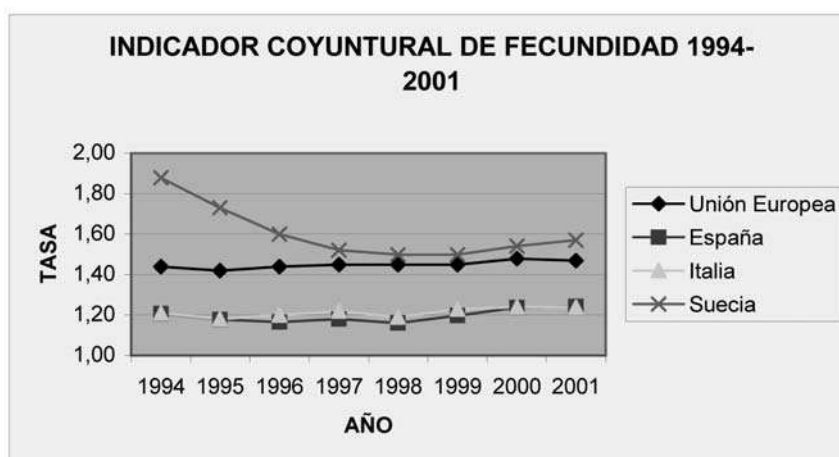
A continuación se presentan datos relativos a las tasas de fecundidad y de divorcios en la UE que ilustran los análisis presentados.

FECUNDIDAD EN LA UE. 1994-2001

INDICADOR COYUNTURAL DE FECUNDIDAD

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Unión Europea	1,44	1,42	1,44	1,45	1,45	1,45	1,48	1,47
Bélgica	1,56	1,55	1,55	1,55	1,53	1,61	1,66	1,65
Dinamarca	1,81	1,80	1,75	1,75	1,72	1,73	1,77	1,74
Alemania	1,24	1,25	1,32	1,37	1,36	1,36	1,36	1,29
Grecia	1,35	1,32	1,30	1,31	1,29	1,28	1,29	1,29
España	1,21	1,18	1,17	1,18	1,16	1,20	1,24	1,24
Francia	1,66	1,70	1,72	1,71	1,75	1,79	1,88	1,90
Irlanda	1,85	1,84	1,89	1,92	1,93	1,88	1,89	1,98
Italia	1,21	1,18	1,20	1,22	1,19	1,23	1,24	1,24
Luxemburgo	1,72	1,69	1,76	1,71	1,68	1,73	1,80	1,70
Holanda	1,57	1,53	1,53	1,56	1,63	1,65	1,72	1,69
Austria	1,44	1,40	1,42	1,37	1,34	1,32	1,34	1,29
Portugal	1,44	1,40	1,43	1,46	1,46	1,49	1,52	1,42
Finlandia	1,85	1,81	1,76	1,75	1,70	1,74	1,73	1,73
Suecia	1,88	1,73	1,60	1,52	1,50	1,50	1,54	1,57
Reino Unido	1,74	1,71	1,72	1,72	1,71	1,68	1,64	1,63

Fuente: INE



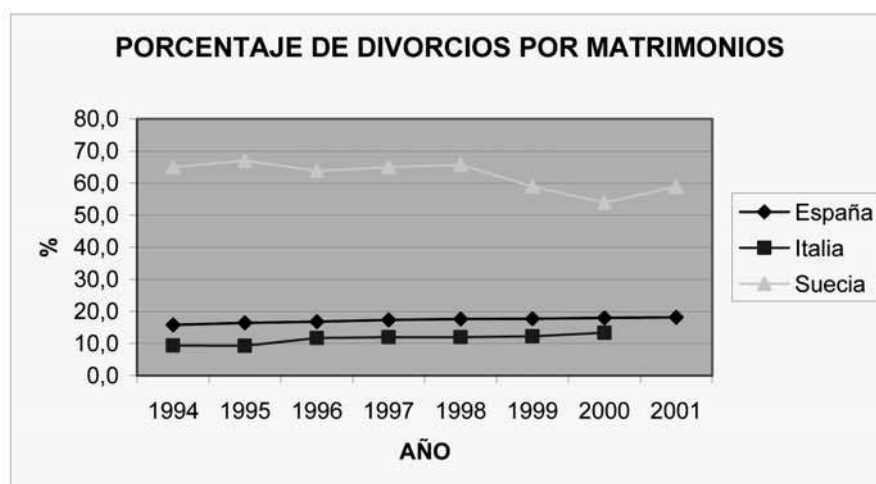
DIVORCIO EN LA UE

A) DIVORCIOS POR 100 MATRIMONIOS 1994-2001

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Bélgica	42,4	68,1	56,2	56,0	59,7	59,8	59,8	69,7
Dinamarca	38,8	37,4	35,5	37,3	37,8	38,2	37,5	39,9
Alemania	37,7	39,4	41,1	44,4	46,1	44,3	46,4	
Grecia	13,5	17,2	24,5	18,7	14,1	15,7	21,1	16,7
España¹	15,8	16,5	16,8	17,4	17,6	17,7	18,0	18,2
Francia	45,6	46,8	41,9	40,9	42,9	40,8		
Irlanda							13,7	
Italia²	9,4	9,3	11,7	12,0	12,0	12,3	13,4	
Luxemburgo	29,8	35,1	38,8	49,9	49,9	49,9	48,0	51,8
Holanda	43,6	41,9	41,0	39,7	37,3	37,5	39,3	46,6
Austria	39,1	42,4	42,7	43,5	45,7	46,9	49,8	60,2
Portugal	20,6	18,7	21,1	21,4	22,9	25,7	30,0	32,3
Finlandia	55,2	59,1	56,4	57,6	57,6	57,8	53,2	54,6
Suecia	65,0	67,0	63,8	65,0	65,7	58,9	53,9	58,8
Reino Unido ²	52,4	52,8	54,7	51,9	52,5	52,7	50,5	

1 Datos provisionales en 2001

2 Datos provisionales en 1998



B) TASA BRUTA DE DIVORCIOS POR 1000 HABITANTES 1994-2001

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Bélgica	2,2	3,5	2,8	2,6	2,6	2,6	2,6	2,9
Dinamarca	2,6	2,5	2,4	2,4	2,5	2,5	2,7	2,7
Alemania	2,0	2,1	2,1	2,3	2,3	2,3	2,4	..
Grecia	0,7	1,1	1,1	1,1	0,7	0,9	0,9	0,9
España	0,8	0,9	0,8	0,9	0,9	0,9	1,0	1,0
Francia	2,0	2,1	2,0	2,0	2,0	2,0		

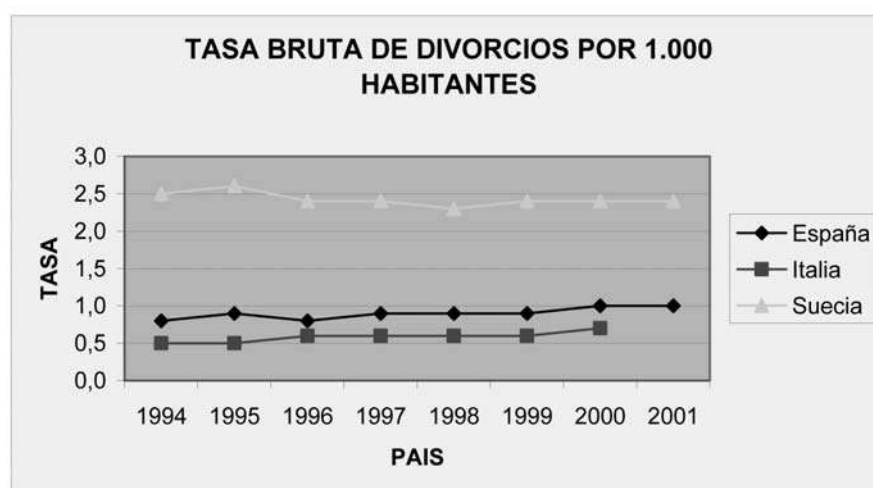
Irlanda								0,7
Italia¹	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,7	
Luxemburgo	1,7	1,8	2,0	2,4	2,4	2,4	2,3	2,3
Holanda	2,4	2,2	2,2	2,2	2,1	2,1	2,2	2,3
Austria	2,1	2,3	2,2	2,2	2,2	2,3	2,4	2,5
Portugal ²	1,4	1,2	1,3	1,4	1,5	1,7	1,9	1,8
Finlandia	2,7	2,7	2,7	2,6	2,7	2,7	2,7	2,6
Suecia	2,5	2,6	2,4	2,4	2,3	2,4	2,4	2,4
Reino Unido ³	3,0	2,9	2,9	2,7	2,7	2,7	2,6	

1 Datos provisionales en 1998

2 Datos provisionales en 2001

3 Datos provisionales en 1998

Fuente INE



EL CAMBIO FAMILIAR EN ESPAÑA

En la literatura científica es comúnmente aceptado el hecho de que la **familia** ha experimentado **importantes transformaciones** en las últimas décadas, tanto en lo referente a la estructura familiar como a las relaciones familiares. Esto ha sido explicado como la consecuencia de la evolución de los indicadores demográficos (descenso de la nupcialidad y fecundidad, aumento de la esperanza de vida y de las rupturas familiares, etc.), pero fundamentalmente por el nuevo rol desempeñado por la mujer que, en muy poco tiempo, ha conseguido incorporarse masivamente a la educación superior y al mercado de trabajo.

Los hechos nos demuestran que la familia occidental en la actualidad es **enormemente variada y plural**. Son cada vez más frecuentes nuevas formulas familiares que coexisten con la familia nuclear tradicional: las familias monoparentales, los hogares unipersonales, las parejas compuestas por personas del mismo sexo, las familias reconstituidas... Todas estas formas de familias alternativas, pueden ser consideradas como el indicio de la

emergencia de lo que se denomina la postmodernización de la familia.

Este cambio familiar es visto con cierto pesimismo, generalizándose entre **algunos autores** las tesis sobre la **crisis de la familia**. Se alzan así las voces de los que hablan de una "desfamiliarización de la sociedad", y anuncian el tránsito de una "sociedad familiar" a una "sociedad de individuos". Efectivamente nos encontramos en lo que algunos investigadores han venido a denominar "familia postmoderna", caracterizada por la creciente individualización y privatización de las relaciones familiares. Estamos asistiendo a una "segunda transición de la familia" (la primera consistió básicamente en el proceso de nuclearización) donde se difuminaron los límites entre la legitimidad y la ilegitimidad de las distintas formas familiares y se revitalizó el protagonismo de la pareja y el individuo. Estos procesos han dado lugar a la generalización de argumentos contradictorios en torno al cambio familiar que se resumen en las siguientes expresiones "muerte de la familia", "crisis de la familia patriarcal", "transformación de la intimidad", etc.

El argumento que cada vez adquiere más consistencia entre los investigadores **es el de la transformación de la familia nuclear hacia nuevas formas de familia**, caracterizadas por la diversidad y la emergencia de la figura de un nuevo padre y, fundamentalmente, de la nueva madre: "El modelo de "ganar el pan y marcar la casa" con marido y esposa aumentando el número de sus propios hijos biológicos (o adoptados) fue en su momento el modelo predominante. Hoy, muchas formas de familia son comunes: familias monoparentales (resultantes de paternidad soltera o de divorcio), parejas de segundas o más nupcias, parejas cohabitantes, familias reconstituidas, familias de adopción, familias extensas o multigeneracionales, y los casos de dos familias dentro del mismo hogar. Las mujeres tienen tanta probabilidad de trabajar a tiempo completo o parcial como los "homemakers" a jornada completa [...]. Si las personas ordinarias a veces se encuentran a sí mismos confundidos sobre cómo responder o interpretar los nuevos modelos familiares, igualmente les pasa a los expertos. Los modelos familiares son tan fluidos que la Oficina del Censo de los EE.UU. tiene dificultad para medir las tendencias familiares" (Ahburg y De Vita).

Lo cierto es que asistimos a una creciente pluralización de los modelos de organización familiar, lo que está dando lugar a nuevas y complejas relaciones en el ámbito de lo que se denomina la **familia postmoderna**. Sin embargo, la familia, lejos de desaparecer, muestra una vitalidad asombrosa justamente a través de su propia capacidad de transformación y de adaptación a los tiempos actuales. La prueba de ello es que sigue siendo aún uno de los ejes centrales para la comprensión de las relaciones sociales contemporáneas (sobre todo en el ámbito privado), un agente de socialización de primer orden y un proveedor fundamental de bienestar social. **"No es que la familia toque a su fin, es que sencillamente está cambiando a marchas forzadas"**.

Los estudios empíricos realizados en nuestro país ponen de manifiesto que la tradicional **familia nuclear**, sigue siendo la **forma de convivencia familiar más extendida entre los españoles**, aunque hay que subrayar el **aumento relativo de las denominadas nuevas**

formas de familia (monoparentalidad, cohabitación, reconstitución etc.) que ha sido menor que en el resto de Europa Occidental.

En este sentido, cabe destacar el **comportamiento paradójico de los españoles** que, por un lado, **se muestran muy tolerantes en la aceptación de las nuevas formas de organización familiar y**, por otro lado, **en la práctica se muestran reacios a formar este tipo de familias**. De hecho, España se sitúa entre los países que mayor tolerancia muestra hacia la cohabitación, aunque sea una práctica minoritaria. Según se observa en la encuesta del Eurobarómetro (1993), un 66% de los encuestados declara que la cohabitación "no debe ser juzgada" frente a un 20% que lo califica como "algo deseable" y un 12% como "algo malo", lo que pone de manifiesto que "lo que autoriza a afirmar que una determinada sociedad se caracteriza por un tipo de familia no es sólo el hecho de que la mayoría de ellas se conforman a él, sino que sea considerado como el ideal y preferido".

Los efectos combinados del descenso de la natalidad y la nupcialidad, unido al progresivo envejecimiento de la población y el aumento de las tasas de divorcios, han producido relevantes cambios en la estructura y composición de los hogares, entre los que destacan **el aumento de los hogares unipersonales, de los núcleos monoparentales y cohabitantes o la desaceleración en la creación de familias nucleares**. Veamos a continuación cuáles han sido algunas de las notas más significativas del cambio en la estructura familiar en las últimas décadas.

Apoyándose fundamentalmente en los datos censales, el Informe Foessa de 1975 indicaba ya de una cierta evolución de la familia extensa a la nuclear en la sociedad española, especialmente evidente en determinadas zonas de la franja norte de España. Junto a este incipiente cambio estructural, distintas encuestas del Instituto de Sociología Aplicada (1975, 1977) confirmaban el tránsito hacia un "**modelo de familia moderna**", con una división de roles más igualitaria, un sistema familiar menos autoritario, una intensificación de los conflictos entre los esposos, así como entre los padres y los hijos, una mayor permisividad sexual, actitudes más positivas hacia el divorcio y los casos justificados de aborto, etc. Sin embargo, destaca la gran estabilidad que han mostrado las formas de coresidencia familiar en España a lo largo de la historia, y de hecho hoy, la familia nuclear sigue siendo la forma básica de organización social y familiar. En 1981, el porcentaje de hogares uninucleares del total de hogares en España era del 71,2% mientras que en 1995 representaban el 83% (Eurostat, 1995).

En lo relativo a la evolución de la morfología familiar se observa una paradójica estabilidad, ya que al igual que hace tres décadas la familia nuclear sigue siendo la forma más extendida de convivencia y coresidencia. La información proporcionada por los datos transversales –extraída de los censos y referidos al último decenio– no se corresponde con los profundos cambios experimentados en los niveles de fecundidad, en el calendario reproductivo y en la participación femenina en la actividad productiva. Para analizar la evolución de las estructuras familiares se ha utilizado la tipología familiar diseñada por Laslett (1972),

adaptada a las características de los censos españoles, señalaremos a continuación algunas de las características más destacadas de la evolución de la morfología familiar española.

TIPOS DE HOGAR DESCRIPCIÓN

No familiares	Solitarios	Compuestos por una única persona
	Sin núcleo	Hogares pluripersonales que no constituyen núcleo familiar
Familiares	Monoparentales	Formados por sólo uno de los progenitores con uno o varios hijos/as
	Núcleo conyugal	Hogares simples integrados exclusivamente por los miembros del núcleo, es decir, la pareja con o sin hijos/as
	Extensos	Hogares con un núcleo y otras personas, emparentadas o no, que se extienden en orden ascendente, descendente o lateral en caso de que se trate de parientes
	Múltiples	Hogares formados por más de un núcleo

La familia uninuclear formada por una pareja con hijos/as y sin otras personas en el hogar representa la forma de convivencia más extendida en la década de los ochenta (el 66% de los núcleos familiares tenían esas características y en ellos residía el 69% del total de los españoles). Esta pauta nuclear se mantiene a lo largo de toda la década, manteniendo en la actualidad su indiscutible hegemonía, lo que Requena (1993) atribuye a "toda una serie de retrasos en el calendario modernizador de la sociedad española". Sin embargo, las parejas con hijos y otros miembros en el hogar se han reducido a la mitad entre 1981 y 1991. Por otra parte, **los hogares sin núcleo y solitarios no han dejado de aumentar desde la década de los 80**. Los hogares no familiares unipersonales, formados en su mayoría por ancianos, han pasado de ser el 10,2% del total de hogares en 1981 a ser en 1991 el 13,3%. A pesar de lo dicho anteriormente sobre la escasa proporción de hogares unipersonales existentes en España, el incremento registrado por este tipo de hogares entre 1971 y 1981 ha sido del 64,3%, quizás el más elevado del continente europeo con excepción de Suiza².

Entre las razones explicativas de este hecho hay que hacer referencia a la cada vez **mayor esperanza de vida, al tránsito hacia un sistema familiar nuclear avanzado donde los hijos casados acogen cada vez en menor medida a sus padres viudos, a la burocratización del bienestar, que pone a disposición de los ciudadanos servicios que tradicionalmente eran responsabilidad del grupo de parientes, la ruptura familiar, etc.**

Los hogares **sin núcleo familiar tienen una incidencia minoritaria** en nuestro país (3%), lo que se explica, obviamente, en función del intenso "familismo" que caracteriza a la sociedad española. En consecuencia, si una de las principales características que se observan en la evolución de la familia actual es la nuclearización, es explicable la reducción de los hogares extensos, aunque España sigue siendo, junto con Portugal, el país europeo con mayor número de hogares de este tipo. Se puede atribuir este hecho a la solidez de

2. Almudena Moreno Minguez. VII Congreso: Cuantificación y modelización de la economía regional. Soria, 2000.

los lazos de parentesco en ambos países, y recuerda la proporción nada despreciable de casos en que en nuestro país los procesos de ruptura matrimonial no dan lugar a la formación de familias postnucleares, sino que **acaban generando un hogar extenso** (separados/as o divorciados/as vuelven a vivir con sus padres tras la ruptura de sus matrimonios).

El otro caso de hogares complejos lo constituyen los hogares múltiples o **plurinucleares** (con, al menos, dos parejas unidas por vínculos generacionales) que han permanecido **prácticamente inalterables** desde 1981. Las hipótesis más plausibles que se manejan al respecto se refieren al desempleo y a las dificultades económicas como factores explicativos de estas estrategias familiares basadas en la solidaridad entre parientes.

Por lo que respecta a las familias monoparentales se hace un análisis más extenso en el siguiente punto.

NÚMERO DE HOGARES EN ESPAÑA SEGÚN TIPO DE HOGAR (1970-1991)

TIPOS DE HOGAR	1970	1980	1991
Solitarios	7,46%	10,25%	13,30%
Sin núcleo	3,16%	3,24%	3,00%
Monoparentales		5,63%	6,90%
Núcleo conyugal	68,72%	65,61%	64,60%
Extensos	14,83%	11,85%	9,00%
Múltiples	5,83%	3,42%	3,20%
TOTAL	100%	100%	100%

Fuente: Censos de población (varios años) y elaboración propia

En 1970, los nucleares incluyen a los monoparentales

POBREZA Y EXCLUSIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En la Memoria que Cáritas publicó en 1990, ya se comprobaba el hecho evidente de la feminización de la pobreza en España: tres de cada cuatro personas pobres eran mujeres.

Carmen de Elejabeitia (1996) señala que la **proporción** que representan las **mujeres sobre el total de pobres ha aumentado en las últimas décadas**. Las razones que explican este incremento son diversas:

- Familiares: mayor número de separaciones y divorcios, lo que deja a las mujeres más desprotegidas que a los varones.
- Económicas: mayor dificultad para obtener un trabajo y un salario suficiente
- Demográficas: mayor longevidad de las mujeres.

A) La exclusión social de la mujer en España

Aunque el camino recorrido por el país tras el final del régimen franquista ha sido espectacular, y los desarrollos legislativos han equiparado la mujer al varón en casi todos los ámbitos de la vida pública, también es cierto que hace tan sólo veinte años, en España una mujer casada no podía libremente abrir una cuenta corriente en una oficina bancaria sin contar con el permiso expreso del marido³.

Sirva este pequeño recordatorio para poner de relieve la importancia del cambio experimentado por la sociedad española durante el último cuarto de siglo, a la vez que para llamar la atención sobre la interrelación estrecha que existe entre roles familiares y sociales. Si bien **es relativamente sencillo cambiar las leyes e insuflarles un espíritu de modernidad y democracia, no es tan fácil introducir tales valores en el ámbito más restringido de las relaciones domésticas y cotidianas**, en las que con frecuencia pervive la huella de los viejos hábitos y estereotipos que consagraban la dominación y el sometimiento de la mujer al varón.

Como en el resto de los países europeos, durante los años 90 en España junto a los modelos familiares tradicionales, ha terminado abriéndose paso y asentándose un nuevo tipo de familia: **la familia monoparental**.

Aunque propiamente no es un hecho nuevo, puesto que hogares formados por madres solteras o viudas con hijos han existido siempre, lo que es novedoso es:

- la extensión del número de estos hogares.
- la mayor proporción del grupo encabezado por mujeres separadas o divorciadas.
- la participación de la clase media en muchos de estos comportamientos que anteriormente conllevaban una fuerte carga estigmatizadora.

En su análisis de la monoparentalidad femenina, Iglesias de Ussel (1998) señala que ésta es una realidad familiar que se ha tratado de ocultar intencionadamente, de la que "históricamente se ha pretendido dificultar su manifestación externa". Los medios para conseguir esa **ocultación** han ido **desde las regulaciones jurídicas restrictivas**, centradas principalmente en la **prohibición del divorcio (en España sólo ha estado permitido entre 1932 y 1939 y a partir de 1981)**, hasta la **represión con medidas legales o presiones sociales, ideológicas y económicas**.

3. 1981 es la fecha que consagra el cambio de modelo familiar. Con la reforma de Código Civil, se introducen importantes cambios en el derecho de familia español:

- Reforma del 13 de mayo de 1981 referida a filiación, patria potestad y régimen económico del matrimonio.

- Reforma del 7 de Julio referida a las causas de nulidad, separación y divorcio.

Por lo que se refiere al matrimonio, se establece la igualdad de ambos cónyuges ante la ley, la solidaridad económica entre los cónyuges y la corresponsabilidad económica sobre los hijos. Otros dos aspectos innovadores del nuevo sistema familiar son la igualdad de derechos de todos los hijos con respecto a los padres, al margen de las circunstancias de la procreación y la posibilidad de disolución del vínculo matrimonial en vida de ambos cónyuges (Alberdi, 1993).

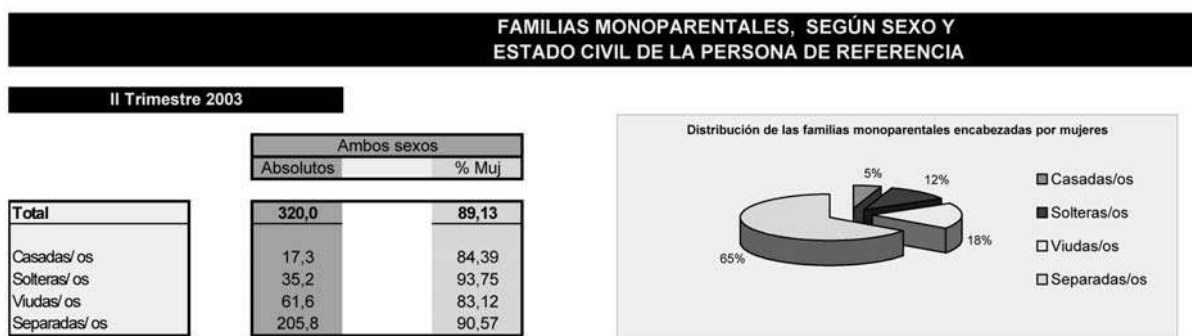
Así pues, la emergencia de las familias monoparentales como realidad problemática es bastante reciente, al menos en sus múltiples formas actuales, pues las familias encabezadas por mujeres viudas han estado presentes constantemente a lo largo del tiempo. Las **consecuencias** derivadas de este hecho son las siguientes:

- o La ausencia de datos estadísticos: es a partir de mediados de los años 70 cuando se tratan de impulsar investigaciones sobre este aspecto.
- o La carencia de servicios sociales específicos de atención a estas familias, cuyas necesidades han venido siendo tratadas, tradicionalmente, por instituciones religiosas a través de la ayuda informal.

En 1981, los hogares encabezados por mujeres representaban un 15,8% y en el censo de 1991 habían pasado a ser un 20%. Desde entonces no han dejado de crecer.

Actualmente, el origen de este tipo de familia se encuentra, principalmente, en la ruptura de las parejas con hijos, ya sea que se encuentren o no vinculadas por el matrimonio. Según estudios recientes, una vez que se consuma la ruptura de la pareja, los hijos se quedan con las madres en un 84% de los casos. Nos encontramos, por tanto, con una masiva **feminización de la monoparentalidad**, lo cual conllevará una serie de consecuencias económicas que harán más vulnerable a la nueva unidad familiar.

Se presentan a continuación varias tablas que reflejan las características más relevantes de las familias monoparentales.



FUENTE: Explotación específica de la Encuesta de Población Activa, INE

FAMILIAS MONOPARENTALES, SEGÚN SEXO Y ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA PERSONA DE REFERENCIA

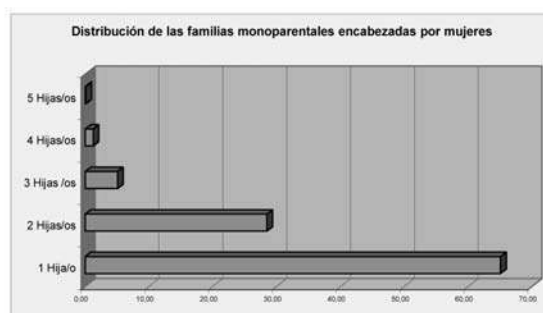
	Ambos sexos	
	Absolutos	%Muj
Total	320,0	89,13
Activas/os	268,4	88,26
Ocupadas/os	230,4	87,20
Paradas/os	38,0	94,74
Inactivas/os	51,6	93,60



FUENTE: Explotación específica de la Encuesta de Población Activa, INE

FAMILIAS MONOPARENTALES, SEGÚN SEXO Y NÚMERO DE HIJAS/OS DE LA PERSONA DE REFERENCIA

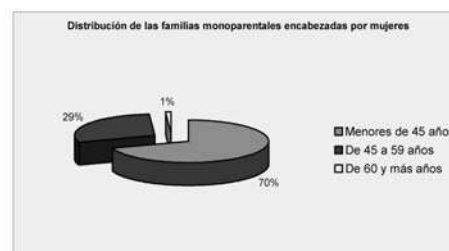
	Ambos sexos	
	Absolutos	% Muj
Total	320,0	89,13
1 Hija/o	213,5	86,93
2 Hijas/os	87,7	92,59
3 Hijas /os	14,7	98,64
4 Hijas/os	3,7	95
5 Hijas/os	0,3	100



FUENTE: Explotación específica de la Encuesta de Población Activa, INE

FAMILIAS MONOPARENTALES, SEGÚN SEXO Y GRUPOS DE EDAD DE LA PERSONA DE REFERENCIA

	Ambos sexos	
	Absoluto	% Mujeres
TOTAL	320,0	89,13
Menores de 45 años	212,6	93,56
De 45 a 59 años	102,8	80,93
De 60 y más años	4,6	65,22



FUENTE: Explotación específica de la Encuesta de Población Activa, INE

La gran mayoría de las familias integradas por un solo progenitor, padre o madre, son de hecho, **familias monomarentales: aproximadamente 9 de cada 10**. El 89,13% de todas las familias con un solo progenitor tienen a la madre como cabeza de familia o persona de referencia. Teniendo en cuenta que la supervivencia de la mujer es mayor que la del varón, podría pensarse que se trata de hogares encabezados por viudas. Sin embargo esto no es así, la gran mayoría de estos hogares, está encabezado por mujeres jóvenes: el 70% de los casos tienen menos de 45 años. Únicamente un 1% de los hogares monomarentales, está encabezado por mujeres mayores de 60 años. Es decir, las mujeres mayores viudas, o bien viven solas, o en caso de vivir con alguno de sus hijos, dejan de ser la persona de referencia, el “cabeza de familia”.

Buena parte de estas familias monomarentales procedentes de los estratos sociales más empobrecidos, suelen quedar sometidas a situaciones de pobreza añadida que se derivan en parte de la previa situación de dependencia respecto de un varón que se ha alejado como consecuencia de un proceso de separación, divorcio, encarcelamiento, enfermedad, muerte y/o emigración.

Como señala Fernández Viguera, “es en el seno de la familia patriarcal en donde se fragua la **dependencia económica de las mujeres respecto a los hombres**, mediante la desigual distribución de funciones sociales y a través del proceso de la primera socialización”. En ese sentido es de señalar la existencia de una nueva pobreza sobrevenida que convierte en mujeres pobres a muchas que de hecho no lo eran en su familia de origen, pero que pasan a vivir una existencia empobrecida como consecuencia de la vulnerabilidad extrema en la que quedan tras un proceso de ruptura familiar que las deja peor equipadas que a los varones para competir en el mercado de trabajo. El déficit formativo y la falta de experiencia laboral que arrastran muchas de ellas, las aboca a una precariedad extrema.

Cambios demográficos

El dato demográfico más llamativo de nuestro país, lo constituye **la brutal caída de la natalidad** que se ha experimentado en los últimos 25 años. Aunque la natalidad venía descendiendo de forma suave desde los primeros años del siglo, la llegada de la democracia nos encontró con unas tasas de natalidad que eran de las más altas de Europa occidental por aquellas fechas. Sin embargo, la liberalización de los métodos anticonceptivos, hasta entonces de uso muy restringido, la incorporación de nuevos modelos y pautas sociales, y los **fortísimos cambios en el rol de la mujer**, hicieron que la natalidad comenzara a descender en picado.

A todos esos factores se vino a sumar en la década de los ochenta la incidencia de la crisis económica, cuyos efectos sobre la vida cotidiana de los españoles se habían venido retrasando de forma artificial por los primeros gobiernos democráticos para no hacer más difícil e impopular el cambio de régimen político; cuando finalmente se dejaron sentir sus efectos, los españoles se encontraron sometidos a unas altas tasas de desempleo, especialmente entre los jóvenes, y a un terrible encarecimiento del precio de la vivienda.

Ambos factores aún se encuentran plenamente vigentes, y traen como consecuencia, en primer lugar, un **retraso progresivo de la edad para contraer matrimonio**, y, finalmente, cuando las parejas jóvenes consiguen independizarse y contraer matrimonio, da como resultado **una reducción espectacular del número medio de hijos por familia**.

Es decir, que desde el punto de vista de una sociología de género, la **reducción espectacular de la tasa global de fecundidad femenina**, ha sido el hecho demográfico más llamativo e importante de cuantos se han producido en España. De hecho el número medio de hijos por mujer que en 1975 era de 2,78, y en 1985 alcanzaba los 1,63 hijos, pasó a ser 1,33 en 1991, y en 1996, estaba situado en 1,17, bastante por debajo de la tasa de reemplazo generacional.

Ahora bien, la estrategia de la mujer no ha consistido simplemente en reducir el número de hijos sino que este hecho, se ha acompañado de un retraso en la **edad de procreación**. Son sobre todo las mujeres jóvenes con menos de 30 años, las que han reducido su tasa de fecundidad, no así las de edades comprendidas entre 30-39 que incluso la han aumentado en términos relativos.

De todo esto es fácil deducir, que **en España, en líneas generales, es difícil tener hijos y mantenerlos**. A ello contribuye sin duda la práctica inexistencia de una política de ayuda a las familias, y los bajísimos niveles de prestaciones alcanzados por la política social en el terreno de la familia durante las dos últimas décadas. De hecho, **las familias numerosas (algunas de ellas monoparentales) son las que más abundantemente se encuentran situadas bajo el umbral de la pobreza**. En el supuesto de la situación más favorable para la natalidad, esto es, aquella en la que pueda encontrarse un matrimonio en el que ambos cónyuges se encuentran trabajando y con una situación laboral estable, sin embargo vemos que difícilmente consiguen ir más allá de un número superior a uno o dos hijos; e incluso empiezan a ser bastante abundantes las parejas que renuncian por completo a tener descendencia. Esto significa que **cuando es una mujer sola la que se encuentra con varios hijos a su cargo, la situación social y económica de la mayoría de estas mujeres se vuelve sencillamente desesperada. Formar parte de una familia monomarental, constituye por sí solo un factor de riesgo y precarización social en España**.

Otro dato demográfico que tiene una incidencia directa en la feminización de la pobreza en España lo constituye el **alargamiento de la esperanza de vida**. Tal y como señala Ariño Villarroya, durante el siglo XX, ha crecido más la esperanza de vida de las mujeres que la de los hombres, lo que se traduce en una feminización que crece con la edad.

La proporción de mujeres se incrementa en las cohortes más viejas. Hay que tener presente que la diferencia en la esperanza media de vida al nacer que en 1920 se cifraba en 1,79 años a favor de las mujeres (40,26 hombres / 42,05 mujeres), ha crecido de modo paulatino hasta situarse en 7,83 años de diferencia en 1997 (73,63 hombres / 81,46 mujeres).

B) La exclusión económico-laboral de la mujer en España

En nuestras sociedades fuertemente salarizadas, es obvio que la **inserción por el empleo es la condición más importante** con la que cuentan las personas adultas **para poder lograr una autonomía** económica y conseguir edificar un proyecto vital dotado de autonomía e independencia. Normalmente las **condiciones de acceso al mercado laboral** van a estar **estrechamente ligadas al bagaje formativo** que previamente se haya adquirido. Por esto mismo resulta tan importante poner de relieve las especiales dificultades a las que se han enfrentado y aún se enfrentan las mujeres, para hacerse con una educación en igualdad de condiciones que los varones, y en segundo término, para obtener un puesto de trabajo remunerado.

Naturalmente ha cambiado la percepción de la sociedad respecto del trabajo de la mujer y particularmente de las madres. Quedaron atrás los años en los que incluso los defensores del derecho de la mujer a trabajar fuera de su hogar pensaban que ésta debía hacerlo sólo hasta el momento de la maternidad, momento en que debía volver al ámbito privado. **A la reivindicación del derecho al trabajo, le sucedió la reivindicación del derecho de la mujer trabajadora a la familia, y en la actualidad se habla abiertamente de la conciliación de la vida familiar y laboral.**

No obstante, en España aún queda mucho camino por recorrer. En estos momentos, como pone de relieve Luis Garrido (1991) coexisten en nuestro país dos biografías distintas de la mujer:

- a) Por un lado, se encuentran las mujeres mayores de 45 años, que se incorporaron muy débilmente al mundo laboral y lo hicieron en empleos de muy baja cualificación y con una escasa formación previa.
- b) Por otro lado, están las mujeres jóvenes que han podido disfrutar de mayores posibilidades educativas y se han incorporado masivamente al mercado de trabajo, aunque eso sí, en un momento en el que la crisis económica y la enorme tasa de desempleo, han confluído para hacer su inserción laboral más difícil que la de sus compañeros varones.

Educación

Tradicionalmente la mujer ha visto limitado su acceso a la educación, y sólo muy recientemente ha venido a incorporarse al sistema educativo en igualdad con los varones.

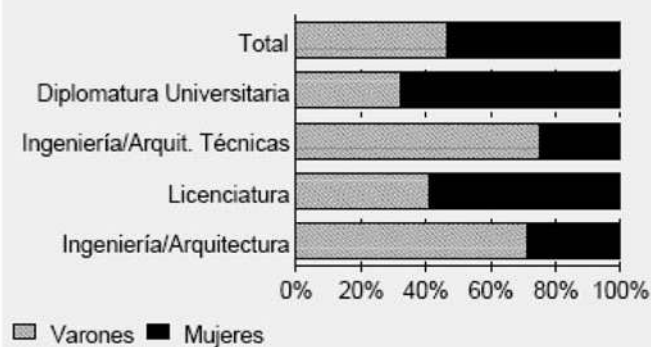
Actualmente, las mujeres jóvenes son mayoritarias en la enseñanza universitaria. Sin embargo subsisten algunos aspectos que continúan reflejando el **fuerte sesgo sexista** que ha impregnado la sociedad española hasta fechas recientes. Así, por ejemplo, resulta que si bien las mujeres llegan hasta el nivel universitario en parecida proporción a los varones, lo cierto es que eligen una **carrera de ciclo corto** (tres años) en mucha mayor medida que los chicos, que por lo general se decantan por carreras de dos ciclos (cinco años).

Distribución porcentual por grupos de edad de la población de 16 y más años con al menos educación secundaria segunda etapa según sexo. 2002

	Varones	Mujeres
Miles de personas	6.126,9	6.026,8
Distribución porcentual		
De 16 a 19 años	3,34	4,26
De 20 a 24 años	14,40	17,17
De 25 a 29 años	16,74	19,00
De 30 a 34 años	14,60	15,95
De 35 a 39 años	12,99	13,56
De 40 a 44 años	10,56	10,33
De 45 a 49 años	8,18	7,26
De 50 a 54 años	6,06	4,35
De 55 a 59 años	4,58	2,88
De 60 a 64 años	2,78	1,74
De 65 a 69 años	2,35	1,30
De 70 y más años	3,43	2,21

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa

Distribución porcentual por sexo del alumnado universitario según tipo de estudio. Curso 1999-00



Fuente: MECD, Las Cifras de la Educación en España. 2002

Igualmente es muy significativa la **desproporción existente en los estudios de doctorado, en los que las mujeres apenas si representan una tercera parte del total de estudiantes** que aspiran a la máxima categoría académica. Como resultado de la historia acumulada y de las mayores dificultades que encuentran las chicas para completar sus estudios de doctorado, lo cierto es que las mujeres constituyen el 95% del profesorado en la educación infantil, y el 69,3% en la educación primaria pero, en cambio, entre el profesorado universitario, las mujeres son únicamente el 33%. Además de por el componente sexista que, aunque no esté sancionado formalmente, continúa existiendo, de hecho, en los procesos de reclutamiento del profesorado universitario, lo cierto es que las mujeres continúan encontrando en nuestro país, dificultades añadidas para poder compatibilizar la maternidad con las duras exigencias de tiempo y dedicación que entraña la carrera docente, especialmente en sus primeras etapas, cuando la estabilidad laboral y financiera son menores.

Así se demuestra cuando analizamos la composición del profesorado universitario por categorías docentes. **El porcentaje de mujeres va descendiendo a medida que subimos de categoría.**

Del mismo modo subsiste un fuerte sesgo en razón del género, cuando llega la hora de elegir profesión. Mientras que las **mujeres**⁴ representan el 69% de todos cuantos estudian **carreras del área de ciencias de la salud** (enfermería, por ejemplo), o el 65.2% de los estudiantes de **Humanidades**, en cambio, apenas si suponen una cuarta parte de las profesiones técnicas (27.8%).

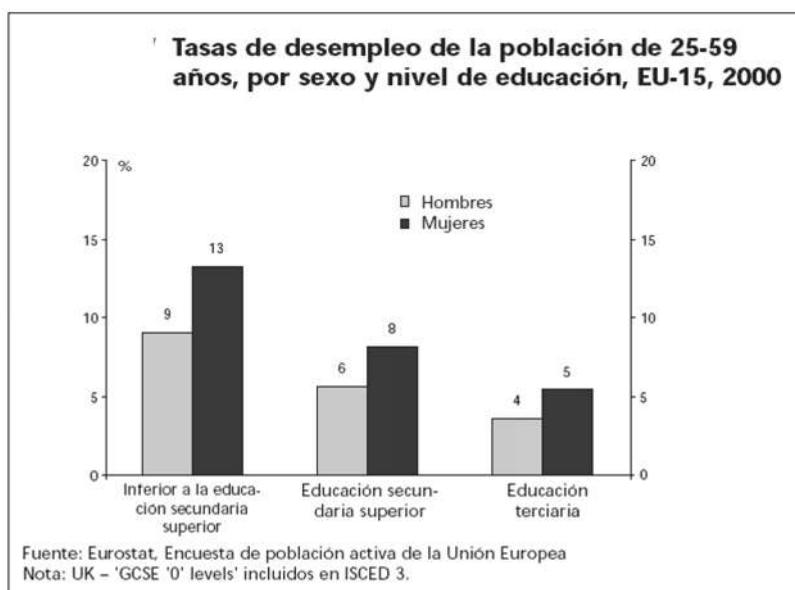
Es decir que continúan existiendo unas fuertes diferencias entre hombres y mujeres, que si bien no se traducen, como en otras épocas en un abandono prematuro del sistema educativo para dedicarse a tareas domésticas y reproductivas, sí que marcan fuertes diferencias: su tiempo de permanencia en la Universidad es bastante menor que el de los varones, y se dirigen hacia carreras que supuestamente se siguen considerando como más "femeninas" -en la medida en que se relacionan con las tareas de cuidado y atención, mientras que siguen sin decantarse por las profesiones "duras", a pesar de que posteriormente serán las que reciban mayores recompensas salariales, que -quizás por eso mismo- siguen siendo casi un terreno privado de los varones.

Por supuesto, **existe una fuerte relación entre el aumento del nivel educativo de la mujer y el cambio de rol de la misma. Éste es un hecho que en todas las sociedades está provocando cambios importantes tanto en la esfera familiar como en las pautas de comportamiento demográfico.** Pero, precisamente porque en España, la universalización de la enseñanza es un fenómeno bastante más reciente que en otros países, subsisten aún importantes diferencias educativas entre los sexos a medida que avanzamos en la pirámide de edades. **El aumento de la participación de la mujer en el sistema educativo empezó a producirse en los años 60** y sólo durante la presente década está llegando a su culminación, con todas las matizaciones que antes hemos apuntado. Naturalmente, **el efecto sobre la exclusión social de todo este proceso es enorme**, las posibilidades laborales que abre, los cambios de roles intra y extradomésticos que entraña, y las posibilidades

4. Datos de la Comunidad Valenciana (Las mujeres valencianas ante el siglo XXI. Informe sociológico de una evolución: 1986-1999)

de autonomía, independencia y libertad que proporciona a las mujeres jóvenes son incontables. Por eso mismo, resulta especialmente importante señalar, **el enorme déficit que en todos estos ámbitos arrastran las mujeres más mayores.**

Es precisamente el efecto de la edad, el que hace que haya todavía 718 mil mujeres analfabetas en España, frente a 284 mil varones analfabetos. **El 72% de todas las personas analfabetas son mujeres.** Si a estas cifras les añadimos las que corresponden a las mujeres sin estudios, es decir, aquellas que ni siquiera han completado los estudios primarios, nos encontramos con 3.443.500 mujeres (frente a 2.228.600 varones). Prácticamente tres millones y medio de mujeres sin estudios o analfabetas, en un país que no llega a los 40 millones de habitantes. La historia aún continúa pesando, sin duda. Es obvio que **en nuestra sociedad la pobreza es mayor entre aquellas personas con bajos niveles educativos.** Teniendo en cuenta que **tradicionalmente la mujer ha disfrutado de menores oportunidades educativas que el varón,** no tiene nada de extraño comprobar que efectivamente los hogares pobres encabezados por mujeres arrojen un balance ciertamente deficitario desde el punto de vista formativo. En España, el 25% de los hogares pobres encabezados por una mujer, tienen al frente a una analfabeta absoluta, en comparación con el 10% de analfabetos existentes entre los hogares pobres encabezados por un varón⁵.



5. Datos del Informe Nacional para FEANTSA 1999. Universidad Pontificia Comillas de Madrid. Mayo de 2000.

Situación laboral ⁶

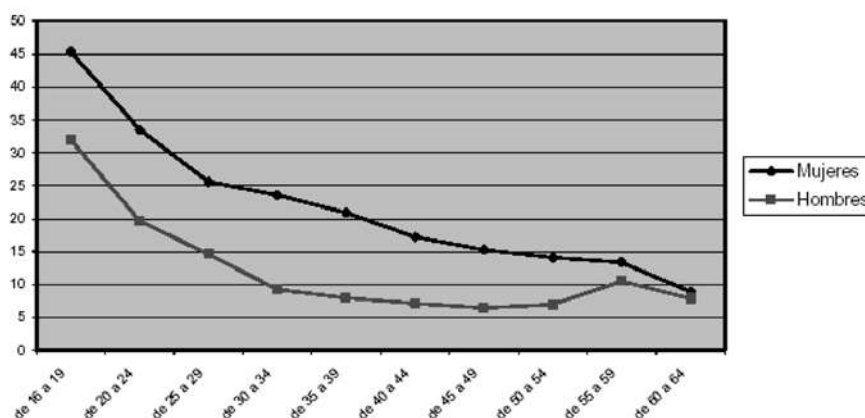
España es uno de los países europeos con una **menor tasa de actividad femenina**. Los datos⁷ referidos al conjunto de los países de la Unión Europea para 2001 señalan una tasa de actividad femenina de un 47,1%. No obstante, esta cifra media encubre **enormes disparidades entre unos países y otros**, puesto que mientras que en Dinamarca la tasa es de un 59,7%, en España apenas alcanza la cifra de un 39,4%, la más baja de Europa con la excepción de Italia y Grecia.

Bien es verdad que la tendencia es constante y paulatina hacia **una elevación cada vez mayor: en los últimos años se ha pasado de una tasa de actividad femenina** de un 45,1% en 1995, hasta alcanzar la de un 47,1% en 2001 (media de la Unión Europea). A esta baja tasa de actividad, hay que sumarle el hecho de que, desde mediados de los 80 la tasa de desempleo femenino ha venido estando unos 10 puntos por encima de la tasa de paro masculino. La terrible crisis laboral que ha vivido el país durante más de 10 años, se ha cebado particularmente con dos grandes colectivos que han resultado extraordinariamente perjudicados: los jóvenes y las mujeres.

Sin embargo la recuperación del empleo desde 1994, está haciendo posible que, aunque de modo extraordinariamente lento, se vayan aproximando las pautas masculina y femenina de incorporación al mercado de trabajo.

Actualmente, **la tasa de desempleo sigue siendo mucho mayor entre las mujeres que entre los varones**, tal y como queda puesto de relieve en el siguiente gráfico, en el que se aprecia cómo la diferencia es de más de 10 puntos en casi todos los tramos de edad. Haciéndose máxima en el tramo de 30 a 34 años, coincidiendo con el momento de la maternidad, en el que roza los quince puntos. La mujer sale al mercado de trabajo con más dificultad que el varón, y cuando lo hace, es mucho más probable que se incorpore al mismo como desempleada.

- Tasas de paro por edad y sexo
(Fuente: INE, 1999)



6. Ver ANEXO
7. Fuente INE

Por último, la experiencia acumulada en los últimos años ha demostrado que cuando, finalmente empezó a quedar atrás lo peor de la crisis, y **comenzó a producirse la incorporación masiva de la mujer al trabajo extradoméstico acabó haciéndolo en empleos más precarios e inestables** que los que ocupan a los varones, cobrando menores salarios y, **por lo general, con contratos temporales.**

A mediados de los noventa, los contratos temporales entre los varones representaban un 17%, mientras que entre las mujeres llegaban a ser casi un treinta por ciento del total de los empleos femeninos: un 29%. Finalmente el **salario medio por hora de trabajo recibido por las mujeres viene a ser un 67% del que reciben los varones.** El salario medio anual que perciben las mujeres es por término medio un 20% inferior al de los hombres por un trabajo de la misma cualificación. En la Comunidad Valenciana el salario medio de las mujeres oscila entre un 64 y un 71% del salario del hombre durante el periodo 1990-1996. En 1998 en la Comunidad Valenciana mientras un hombre gana una media de 235.404 pesetas al mes, la mujer se queda en el 68% de esta cantidad, con un total de 160.409 pesetas⁸.

Ciertamente, **en los últimos años, la mujer ha tenido una fuerte incorporación al mercado laboral, pero esto no siempre ha significado que haya conseguido una mayor autonomía personal, sino que sencillamente en muchas ocasiones ha sido la forma en que muchos hogares han conseguido un 'subsalarario' extra** que les permitiera vivir con algunas comodidades adicionales.

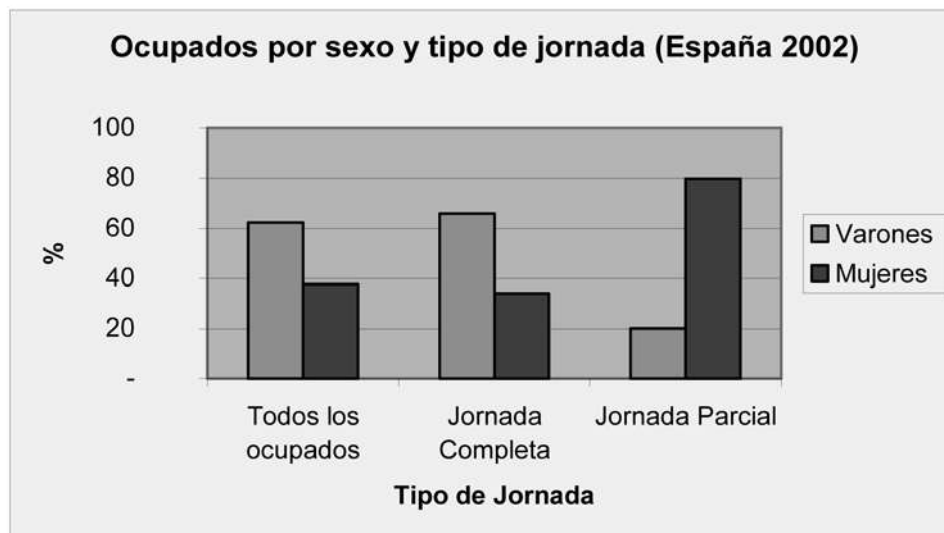
Por otra parte, **con frecuencia estos 'subempleos' son abandonados cuando nacen los hijos**, al menos de forma temporal, para poder pasar a ocuparse de su cuidado. La función de cuidadora social para la que se sigue preparando a la mujer acabará condicionando no sólo su continuidad laboral, sino también el tipo de empleo al que acabará teniendo acceso. De hecho, el abandono del mercado de trabajo es masivo, tal y como se demuestra al observar las tasas de actividad en función del estado civil. Mientras que la tasa de actividad de los varones no presenta diferencias apreciables entre solteros (63,6%) y casados (65,4%), en el caso de las mujeres nos encontramos con enormes disparidades, únicamente el 37% de las mujeres casadas permanecen activas, cuando resulta que las solteras lo están en un 54,7% de los casos. Estar casada es todavía un fuerte obstáculo para desempeñar un trabajo remunerado fuera del propio domicilio⁹.

8. Datos de la Comunidad Valenciana (Las mujeres valencianas ante el siglo XXI. Informe sociológico de una evolución: 1986- 1999)

9. Informe Nacional para FEANTSA 1999. Universidad Pontificia Comillas de Madrid. Mayo de 2000.

Ocupados por sexo y duración de la jornada (España 2002)

	Todos los ocupados	Jornada Completa	Jornada Parcial
Ambos sexos	16.257.600	14.979.800	1.277.800
Varones	10.146.600	9.888.600	258.000
Mujeres	6.111.000	5.091.200	1.019.800



Naturalmente, esto significa una **situación de gran dependencia respecto del varón, que puede verse quebrada bruscamente en caso de ruptura o separación**. En ese momento la necesidad de salir adelante con sus propios medios, dejará a muchas mujeres inermes ante un mundo en el que no han aprendido a moverse, o que ha cambiado tanto que no les resulta familiar en absoluto.

Por supuesto, **aquellas mujeres que cuentan con escasa cualificación, tienen abiertas la puertas de un sector particular del mercado de trabajo**: el que continúa en otro hogar distinto del propio, aquellas labores que desde los estereotipos machistas se han venido denominando como ‘tareas propiamente femeninas’; esto es, **empleos en el servicio doméstico, o trabajos asimilados, de limpieza, atención y cuidado de personas mayores y de niños, etc.** En general estos empleos se caracterizan por su precariedad, sus bajos salarios, unas jornadas de trabajo excesivamente prolongadas, una gran inestabilidad, una marcada ausencia de protección social y, en muchos casos, acaban realizándose en condiciones de franca ilegalidad (economía sumergida). Ciertamente, la educación es un factor determinante a la hora de ir unificando las posiciones en el mercado laboral de varones y mujeres, y así queda palmariamente reflejado en los datos siguientes:

Tasas de actividad por estudios terminados y sexo

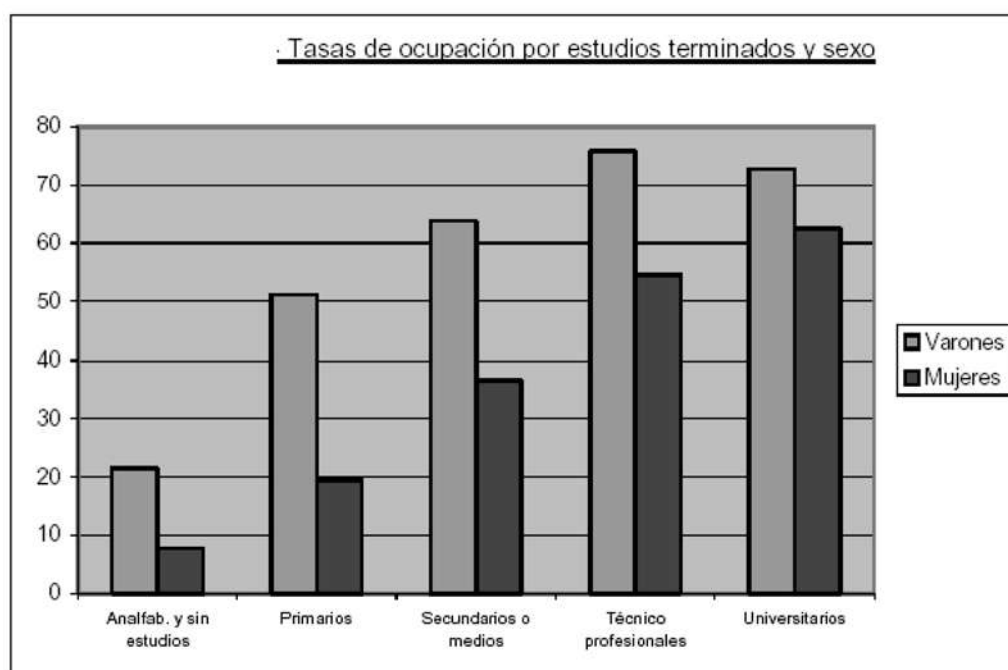
	ANALFABETAS	SIN ESTUDIOS	PRIMARIOS	MEDIOS*	F. PROF. SUP.	UNI. 1er CICLO	UNI. 2º CICLO
MUJERES	5,4	11,7	24,8	51	79,9	69,4	83,9
HOMBRES	14,3	28,3	57,4	72,8	86	72,3	83,9
Diferencia	8,9	16,6	32,6	21,8	6,1	2,9	0

* Incluye formación profesional de primer grado

FUENTE: Encuesta de Población Activa. IV Trimestre 1999. INE

Dejando aparte el caso de la población analfabeta y sin estudios, que en líneas generales se corresponde con la población de mayor edad, por lo que la actividad es muy pequeña, nos encontramos con que **a medida que se eleva el nivel de estudios, las diferencias entre los sexos se van reduciendo.**

Y lo mismo viene a comprobarse, cuando en lugar de la tasa de actividad observamos las tasas de ocupación en función del sexo. **La elevación del nivel educativo es el factor más reequilibrador de cuantos puedan imaginarse para conseguir la equiparación laboral de varones y mujeres.**



No obstante, la elevación de los niveles educativos de la mujer no se traduce directamente en una equiparación sociolaboral de varones y mujeres. Incluso disponiendo de niveles educativos semejantes, **la división básica de papeles entre unos y otras y la idea de que las mujeres van a acabar priorizando a lo largo de su vida las funciones domésticas y reproductivas** con la consiguiente merma de productividad provoca:

- a) **Mayores dificultades para acceder a un puesto de trabajo.**
- b) **Mayor riesgo de desempleo.**
- c) **Polarización hacia empleos de baja cualificación y con salarios inferiores a los de los varones.**

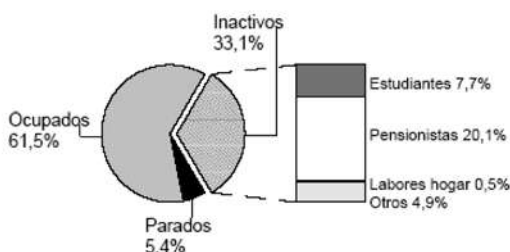
Así, nos encontramos con que la mejora de las condiciones de empleo en nuestro país a partir de 1994, no ha repercutido de modo diferencial sobre el empleo femenino, sino que más bien el descenso experimentado por las tasas de paro según sexo, ha afectado por igual a varones y mujeres.

En cualquier caso si a la pauta mediterránea (Italia, Grecia, España) que parece cursar con una baja actividad remunerada de la mujer fuera del hogar, le sumamos el hecho específico de la tasa de desempleo nacional, nos encontraremos con uno de los elementos más fundamentales de la precarización socioeconómica de la mujer en España. **Nuestro país es el que cuenta con la tasa de ocupación femenina más baja de la UE: tan sólo el 37% de las mujeres españolas están ocupadas en el 2001.** Y conviene no olvidar que nos estamos refiriendo al elemento determinante de uno de los dos ejes básicos de inclusión-exclusión social.

La **posición dependiente de la mujer en España respecto del varón, aunque va corrigiéndose entre las generaciones más jóvenes, es aún muy superior a la de cualquier otro país de nuestro entorno.** Situación que queda claramente reflejada al comparar las diferencias entre las tasas de paro masculino y femenino en los países de la UE.

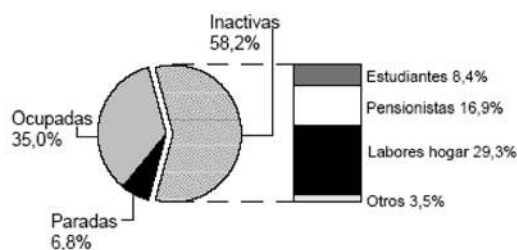
En los siguientes gráficos se muestran aspectos relevantes de la situación laboral de las mujeres en nuestro país.

Distribución porcentual de los varones de 16 y más años según la actividad económica. 2002



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa

Distribución porcentual de las mujeres de 16 y más años según la actividad económica. 2002



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa

Cuadro 3.6. Tasas de paro por sexo y grupo de edad. 2002

	Varones	Mujeres
Total	8,05	16,36
De 16 a 19 años	24,56	37,25
De 20 a 24 años	16,53	25,22
De 25 a 29 años	10,78	18,99
De 30 a 34 años	7,33	15,88
De 35 a 39 años	5,79	15,07
De 40 a 44 años	5,79	12,86
De 45 a 49 años	4,65	12,60
De 50 a 54 años	5,35	11,99
De 55 a 59 años	6,10	10,40
De 60 a 64 años	5,52	8,49
De 65 a 69 años	0,96	1,79
De 70 y más años	0,16	0,66

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa

Si desagregamos la tasa de paro por grupos de edad y sexo se vuelven a confirmar características del mercado laboral español ya conocidas. Las tasas femeninas son más elevadas que las masculinas, tanto la general como las específicas para todos los grupos de edad, siendo las diferencias más elevadas para los grupos de jóvenes. Por otro lado, tanto para varones como para mujeres, las tasas disminuyen con la edad, siendo sustancialmente más elevadas para los grupos de jóvenes. Sintetizando, el paro afecta con mayor intensidad a jóvenes y mujeres.

LOS EFECTOS DE LA MONOPARENTALIDAD EN SITUACIONES DE POBREZA

Vamos a exponer a continuación algunos datos que reflejan las consecuencias que la monoparentalidad desencadena entre las familias encabezadas por mujeres y que se traducen en un incremento de las situaciones de precariedad y vulnerabilidad social.

Dificultades económicas

Uno de los aspectos más conocidos de la ruptura matrimonial, son las negativas consecuencias económicas que acarrea, especialmente para la mujer. **El aspecto económico es el principal problema ante el que se encuentran los separados/as y divorciados/as.**

El gasto per cápita es menor en familias intactas que en familias monoparentales, sobre todo si atendemos a los gastos fijos. En general, puede afirmarse que los divorciados/as se empobrecen, pero este empobrecimiento tiene sus peores consecuencias entre los matrimonios que con antelación a su ruptura partían de niveles económicos más bajos. **Entre los matrimonios con bajos recursos, las consecuencias de la separación para la mujer que queda sola con los hijos, pueden ser terribles.**

La ruptura matrimonial tiene consecuencias económicas muy diferentes para el varón y para la mujer. La mayoría de los estudios coinciden en señalar que el varón, como media, mantiene un nivel de vida parecido al que disfrutaba antes de la separación o incluso la separación provoca un ascenso en su nivel de vida e ingresos. Por el contrario, la situación de la mujer es muy distinta. En general, la mujer sufre un proceso de empobrecimiento evidente respecto al nivel de vida anterior. Este **descenso** relativo es **particularmente grave entre las mujeres que cuentan con menos cualificación laboral y educativa.**

Algunas de las razones de este descenso son las siguientes:

- En muchas ocasiones el ex marido incumple sus obligaciones y no paga las pensiones establecidas por el juez. En otros casos su baja cuantía hace imposible el mantenimiento de los estándares de vida anteriores.
- La menor empleabilidad de la mujer. La mujer separada o divorciada suele disponer de una menor preparación, capacidad y/o experiencia: lo que se denomina capital humano. A este hecho hay que añadir la menor tasa de actividad femenina y los sueldos inferiores que reciben, bien sea por trabajar menos horas, o por estar peor retribuidas a cambio de una jornada de trabajo equivalente.

Dificultades laborales

Muchas mujeres casadas siguen dedicándose preferentemente a las tareas del hogar, lo que las sitúa en una posición dependiente y mucho más vulnerable en caso de ruptura matrimonial. **Las dificultades que las mujeres tienen en el acceso a un empleo estable, se ven agravadas en el caso de encabezar una familia con hijos pequeños.**

Las mujeres separadas con hijos a su cargo, suelen soportar dificultades añadidas en relación al mercado de trabajo que se traducen en una serie de aspectos muy diversos:

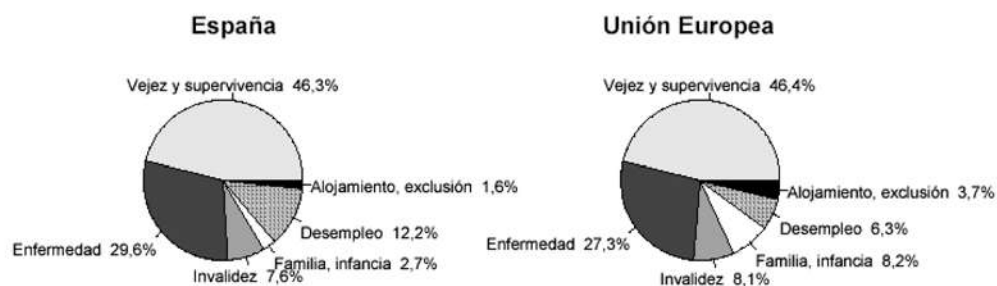
- **Precariedad del empleo:** Las mujeres solas con cargas familiares representan un colectivo especialmente vulnerable, que se ve abocado a trabajar en empleos precarios, situados normalmente en la economía sumergida, lo que conlleva la carencia de protección del sistema de seguridad social.

- **Menor nivel salarial:** Las mujeres tienden a obtener salarios menores que los varones cuando realizan un trabajo remunerado. Cuando todos los ingresos del grupo familiar provienen de la mujer que intenta salir adelante sola, esto significa unos niveles económicos particularmente bajos.
- **Baja cualificación laboral:** Como hemos indicado anteriormente, son las mujeres que encabezan familias monoparentales de nivel medio-bajo las que tienen mayor riesgo de caer en una situación de pobreza. Dichas mujeres suelen tener unos estudios mínimos, o una formación poco adaptada a las exigencias del mercado actual (falta de reciclaje profesional). Esto tiene como consecuencia la baja movilidad laboral, obligándolas a permanecer en empleos poco satisfactorios, personal y económicamente, y de bajo reconocimiento social, como es el caso del servicio doméstico y la atención a enfermos y ancianos.
- **Cargas familiares:** Ser mujer y cabeza de familia no suele facilitar la consecución de un empleo en el mercado laboral normalizado. Tener hijos a su cargo suele ser un aspecto valorado negativamente en los procesos de selección de personal.

Acceso a los servicios de protección social.

En nuestra sociedad, **la monoparentalidad femenina no es vista como un problema que requiera de una atención específica**. Los recursos disponibles, además de escasos, están pensados y diseñados para otras realidades personales y familiares muy distintas. Las políticas sociales adolecen de un importante sesgo de género, primando a la familia nuclear patriarcal. Los déficits existentes respecto de los separados/as y divorciados/as es una circunstancia especialmente grave, ya que son precisamente las familias que más ayuda económica necesitan las que en mayor grado se ven desprotegidas o insuficientemente protegidas. La situación de pobreza se agrava puesto que entre las clases más bajas son más habituales los problemas de impago.

Estructura del gasto social por grupos de funciones. 2000



Fuente: EUROSTAT



Hogares por tipo de hogar y fuente principal de ingresos. 1998

	Total de hogares (miles)	Porcentaje de hogares cuya fuente principal son las prestaciones sociales	Porcentaje de hogares cuya fuente principal son las pensiones sobre hogares con prestaciones como fuente principal
Todos los hogares	12.859,3	33,0	83,7
Hogares con una persona	1.995,0	60,7	94,4
Hogar monoparental con hijos	1.045,5	31,3	84,1
Pareja sin hijos	2.288,2	59,3	90,2
Pareja con hijos	5.910,5	13,9	56,1
Otros hogares	1.616,9	32,9	85,0

Fuente: INE, Panel de Hogares de la Unión Europea. 5º Ciclo. 1998

En resumen, aunque la situación de las **familias monoparentales**, raramente se agrava hasta el punto de verse viviendo literalmente en la calle, es sin embargo evidente **el gran riesgo que corren de encontrarse viviendo en situaciones de pobreza grave e incluso severa**. Las familias monoparentales femeninas están encabezadas por **madres equilibristas**, que caminan por la cuerda floja, tratando de hacer frente a todas sus necesidades económicas, sociales y afectivas sin tener a su alcance los recursos suficientes y sin que el estado de bienestar les coloque una red protectora para aminorar el golpe en caso de caída. Estamos ante **la rueda de la pobreza**, la falta de formación lleva a la falta de un buen empleo, del cual no se puede prescindir porque no hay ocasión de hacerse con más y mejores cualificaciones. El salario es bajo, inestable y obtenido tras largas jornadas de trabajo poco gratificante.

Estas mujeres viven, día a día, el riesgo de la calle: cualquier desliz, cualquier nueva pérdida (fundamentalmente de empleo) las acaba por situar directamente en el centro de la población sin hogar española.

Esperemos por tanto que se abra paso entre nosotros una mayor sensibilidad social y política, que haga que la investigación social, las estadísticas oficiales al respecto y los medios económicos puedan hacerse más abundantes y precisos, de manera que el problema deje de estar oculto para pasar a ser reconocido y abordado en sus justas dimensiones.

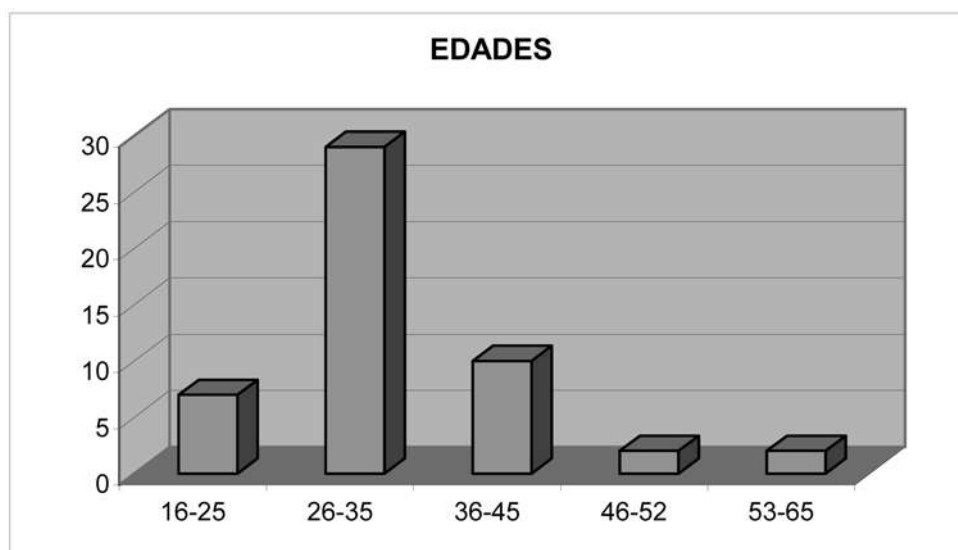
II. ANÁLISIS TERRITORIAL

DATOS DEMOGRÁFICOS BÁSICOS

El análisis realizado se basa en los datos obtenidos de las alumnas y usuarias del proyecto ARGOS. Hemos analizado un total de 50 casos de familias monomarentales cuyas características y problemática describimos someramente a continuación.

- La mayoría de las familias monomarentales tienen entre 1 y 4 hijos.
- Solamente encontramos a 18 personas con una sola carga familiar, es decir, con un solo hijo/a, mientras el resto 32 personas tienen más de un hijo/a. La media de hijos es de 1,7 por familia monomarental.
- La edad media de los hijos/as es 8,4 años.
- La mayoría viven solas con los hijos/as
- El 73% de las mujeres atendidas son menores de 35 años, población relativamente joven, lo cual tiene ventajas y dificultades de cara a su integración en el mercado de trabajo:
 - ✦ Por una parte, son personas que por razón de edad, no están excluidas del mercado laboral y que tienen buenas posibilidades de formación, adquisición de hábitos laborales, habilidades de búsqueda de empleo y adaptación a un puesto de trabajo.
 - ✦ Por otra parte, tienen muchas probabilidades de crear nuevos núcleos familiares y/o aumentar las cargas familiares ya existentes, lo que dificultaría su inserción en el mundo laboral.

Gráfico 1: Edades de las mujeres que componen las familias monoparentales.



Las mujeres atendidas desde nuestro proyecto presentan múltiples situaciones problemáticas que las colocan en desventaja ante el mundo laboral.

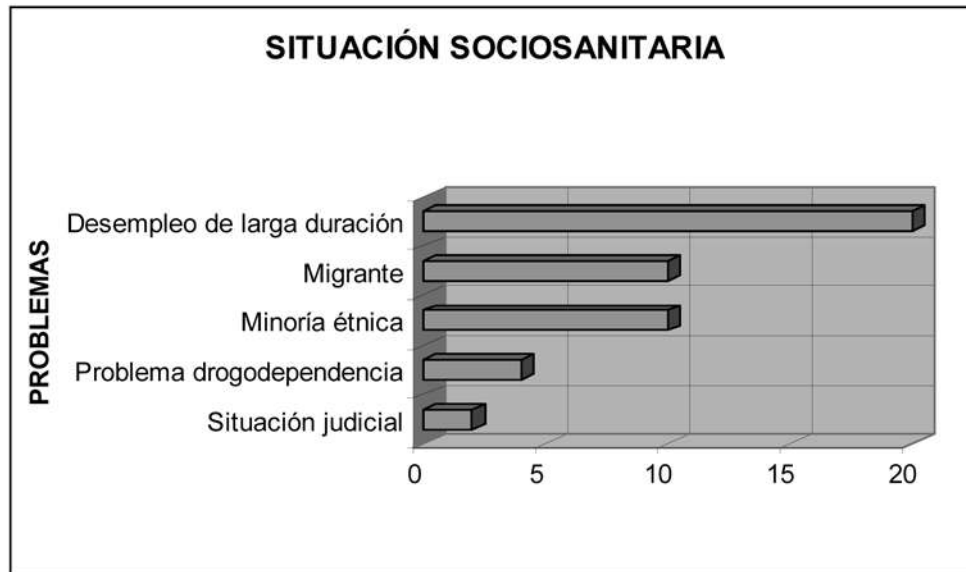
Como podemos observar en la tabla 2 y gráfico 2 se trata de personas incluidas en diversas categorías de problemas que van desde desempleo de larga duración, pasando por pertenencia al colectivo de inmigrantes y/o minorías étnicas, personas que atraviesan o han atravesado por un problema de drogodependencias y/o en algún tipo de situación judicial.

Tabla 2: Situación sociosanitaria

SITUACIÓN SOCIO-SANITARIA	
Situación judicial	2
Problema drogodependencia	4
Minoría étnica	10
Grupos asociales	0
Migrante	10
Desempleo de larga duración	20

En cuanto a resultados más destacables, podemos hablar de un porcentaje muy elevado de mujeres incluidas dentro del grupo de desempleo de larga duración y con porcentajes medios de personas pertenecientes a colectivos de migrantes y minorías étnicas.

Existen algunos casos de problema de drogodependencias (sobre todo alcohol en su mayoría, junto con algún caso de dependencia de opiáceos). También existen algunos casos de personas con causas judiciales pendientes o en programas de libertad vigilada.

Gráfico 2: Situación sociosanitaria.

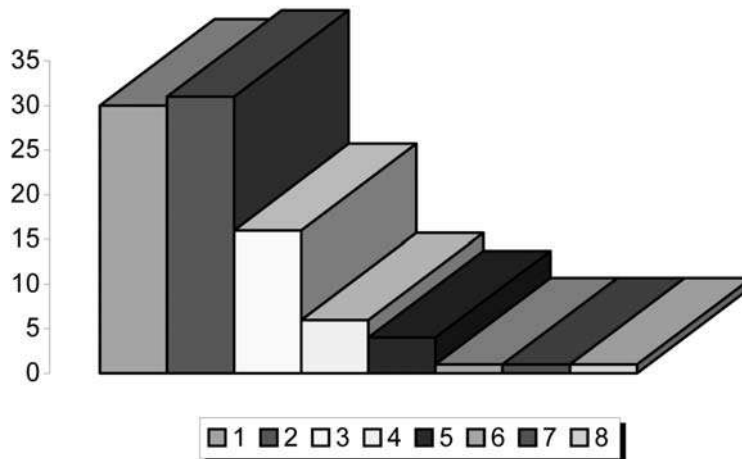
El perfil de beneficiarias dentro del Proyecto Argos es un perfil multiproblemático, es decir, las personas tienen varias de las situaciones anteriormente descritas. Por ejemplo, podemos encontrar personas pertenecientes al colectivo de jóvenes, con desempleo de larga duración, inmigrantes, que sufren o han sufrido problemas de drogodependencias y algunas de ellas han estado o están actualmente bajo algún tipo de situación judicial.

Este tipo de problemáticas suelen coincidir al mismo tiempo en una misma persona, con lo que la complejidad de las situaciones por las que atraviesan nuestras beneficiarias se agrava.

Hemos observado que existe una concentración de situaciones problemáticas colectivos pertenecientes a grupos de desempleadas de larga duración y al grupo de migrantes y/o minorías étnicas. El mayor número de casos tiene concentración en la categoría de 1 y 2 problemas, con un nivel elevado de casos, 3 problemas con un nivel medio y en las categorías de 4, 5 y 6 problemas un nivel bajo.

Tenemos, como ejemplo, el caso de una persona que acumula varias situaciones: exreclusa, perteneciente a la etnia gitana, ha tenido problemas de drogodependencias, y es desempleada de larga duración.

Gráfico 3: Multiproblemática.



SITUACIÓN DE EMPLEABILIDAD

Presentamos a continuación los resultados obtenidos en la evaluación inicial de la empleabilidad de las beneficiarias del proyecto (en las primeras semanas tras su incorporación).

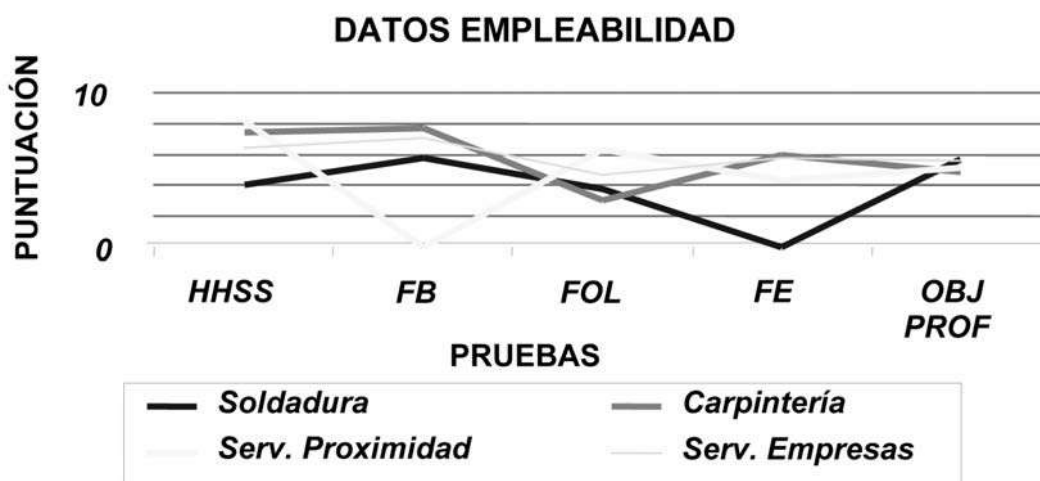
Hemos considerado interesante mostrar los datos obtenidos y realizado un pequeño estudio estadístico de los mismos, representando gráficamente los resultados obtenidos.

En total hemos obtenido una muestra de 26 alumnas, de los cuales 16 han completado el pase de todas las pruebas.

Consideramos que se obtendrán resultados para su observación y estudio más pormenorizado cuando las beneficiarias lleguen a las últimas fases dentro del proceso de formación.

En cuanto a los resultados obtenidos encontramos por especialidades los siguientes resultados:

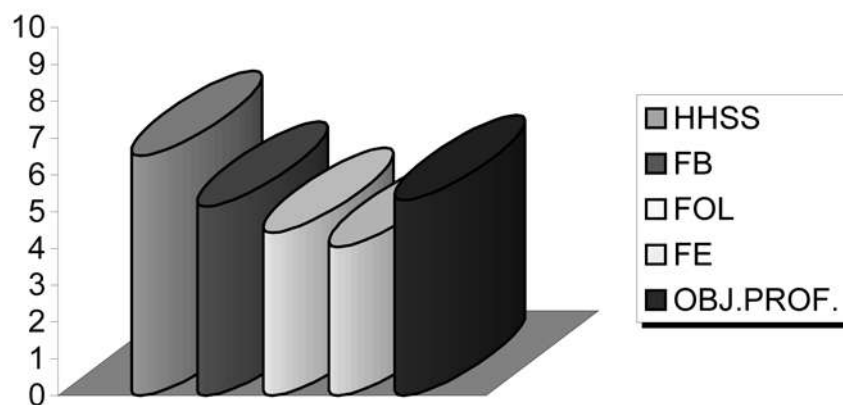
Gráfica 4.1 : Datos de empleabilidad por pruebas y especialidades.



En esta gráfica podemos encontrar las puntuaciones obtenidas a través de 5 pruebas: habilidades sociales, formación básica, formación y orientación laboral, formación específica y objetivo profesional, en las 5 especialidades formativas: Soldadura, Servicios a Empresas, Carpintería y Servicios de Proximidad.

Gráfica 4.2 : Datos de empleabilidad por pruebas y media obtenida.

Puntuación empleabilidad por pruebas



PROBLEMÁTICA

Personal

- Se trata fundamentalmente de madres solteras (30%), de mujeres separadas (64%) y viudas (6%).

Gráfico 5: Estado civil de las beneficiarias



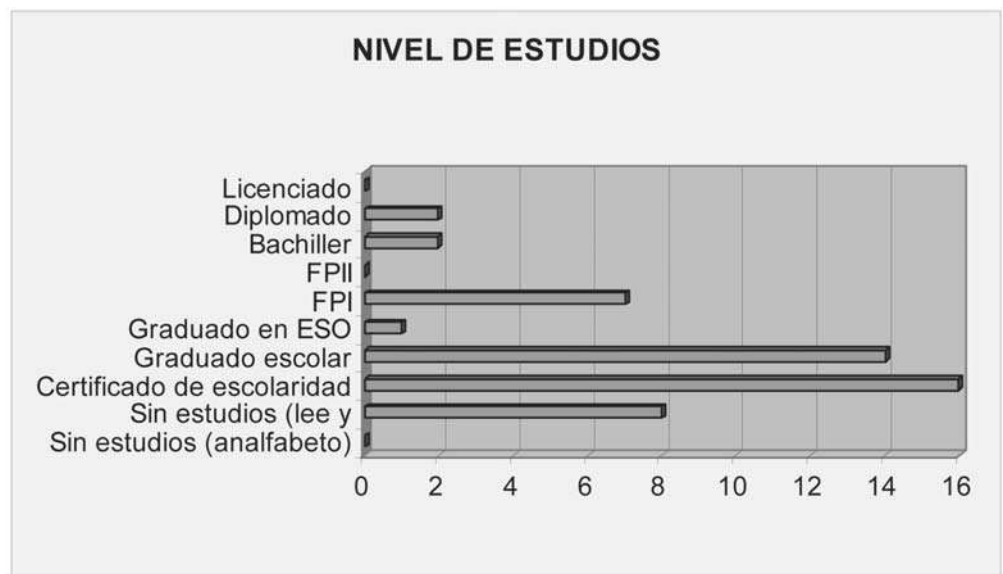
- Existen algunos casos de mujeres gitanas (12%) casadas por el rito gitano, por lo que a efectos legales son solteras. En estos casos el marido permanece en prisión o falleció.
- En muchos casos, tienen una problemática familiar de maridos o compañeros con problemas relacionados con el consumo de drogas (especialmente alcohol), la justicia (permanecen en prisión) o abandono de hogar.
- Existen varios casos de mujeres que están en trámites de separación
- Es destacable la problemática de la violencia doméstica (18% de los casos atendidos).
 - ❖ Muchas de las mujeres tienen interpuestas denuncias contra sus parejas por malos tratos. En ocasiones, aún sufren persecución y/o incluso conviven con el compañero.
 - ❖ Se han dado varios casos de malos tratos psicológicos.
 - ❖ Se ha producido en algún caso, la vuelta al domicilio familiar del compañero, con lo que se producen regresiones en la estabilidad emocional y familiar de la mujer. Esto repercute enormemente en los diferentes procesos de inserción socio laboral iniciados desde el proyecto.
 - ❖ Hay una importante dependencia económica de los exmaridos, que en muchos casos incumplen sus obligaciones.
- Existen casos de mujeres con menores (sobrinos) en acogida, familias en las cuales algunos menores han sido tutelados por la Generalitat Valenciana.

- Varios casos de mujeres inmigrantes (18%) procedentes, entre otros, de Alemania, Bulgaria, Venezuela, Colombia, Ecuador, República Dominicana y Marruecos. Muchos casos son personas que proceden de otras regiones de España (fundamentalmente de Andalucía) con lo que son frecuentes los problemas de desarraigo y falta de redes sociales y familiares que permitan apoyar en el cuidado de los menores.
- Varias mujeres con sus hijos/as estaban acogidas en pisos o residencias tuteladas.

Educativa

- Muchas mujeres han abandonado varios cursos de formación anterior debido a problemas familiares.
- La mayoría no posee estudios o Certificado Escolar. En la especialidad formativa de Serv. a Empresas, es requisito de acceso poseer el Graduado Escolar (titulación mínima obligatoria que se obtiene a los 14 años), los datos de formación presentados incluyen un porcentaje muy elevado de mujeres con Graduado Escolar y FPI.

Gráfica 6: Nivel de estudios de las beneficiarias.



No obstante, es destacable que el 48% de las mujeres no tiene ni la titulación mínima de escolaridad obligatoria.

- Algunas mujeres han realizado cursos dirigidos a colectivos excluidos (PGS, TFIL, Talleres de empleo...)
- La mayor parte de formación no reglada que han recibido las mujeres no responde a un objetivo profesional definido y, en muchos casos, no es de la misma especialidad que están cursando actualmente.

Línea 3 | Los elementos del itinerario

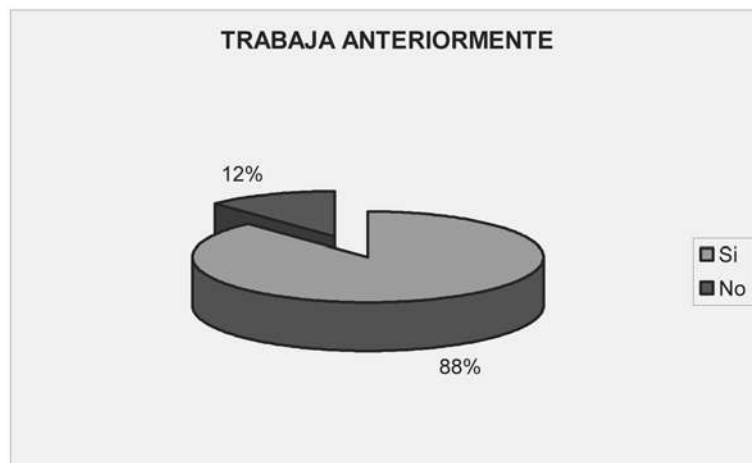
- Las especialidades más frecuentes que han cursado estas mujeres son: geriatría, corte y confección, cocina, peluquería, patronaje industrial, auxiliar de ayuda a domicilio, informática...
- Muchas mujeres también han realizado talleres promovidos desde los Servicios Sociales: autoestima, cuidado de los hijos, economía doméstica...

Social

- Muchas de las mujeres atendidas son residentes en los Barrios de Acción Preferente.
- En la mayor parte de los casos son beneficiarias de diferentes ayudas de Servicios Sociales (PER, becas de comedor, ayudas de emergencia, becas de guardería, etc...).
- En varios casos residen en viviendas cedidas (1º en régimen de alquiler que después pueden ser adquiridas en propiedad a precios muy por debajo del mercado) por el Instituto Valenciano de la Vivienda (organismo público), fundamentalmente en los dos Barrios de Acción Preferente.
- Reducidas redes sociales y familiares.
- En pocos casos residen en la vivienda de la familia extensa, conviviendo con ellos, y contando así con importantes apoyos en el cuidado de los menores y en la subsistencia económica.
- En ciertos casos, existe problemática previa de toxicomanía (fundamentalmente alcohol), prostitución, delincuencia y prisión, siendo muy frecuente el que se combinen estas dificultades en una misma mujer.
- Varios casos de enfermedad mental (6%) y de severos problemas físicos (6%).
- Varios casos acuden a diferentes grupos de terapia de deshabituación y desintoxicación de diferentes sustancias (alcohol, tabaco, opiáceos...) a través de diferentes recursos (Servicios Sociales, UCAs, ..)

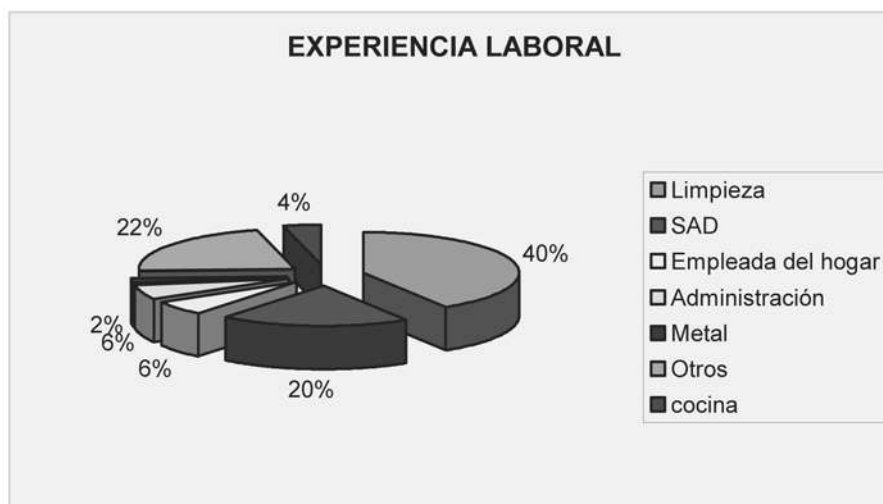
Laboral

- La mayoría de personas cuentan con experiencia laboral previa y tan sólo el 12% no han desempeñado nunca un trabajo. No obstante, la mayor parte de las personas que manifiestan haber trabajado anteriormente, lo han hecho de manera esporádica, sin contrato o a tiempo parcial. Asimismo, las mujeres que han trabajado lo han hecho obligadas por su situación de necesidad económica y no buscando la realización de un objetivo profesional definido ni en consonancia con su formación.

Gráfico 7: Trabajo previo a la incorporación al proyecto ARGOS

- El 66% de las mujeres han desarrollado un trabajo vinculado a las labores domésticas (limpieza de hogar, cuidado de ancianos...). Esto se debe a varios motivos:
 - ✦ Por una parte, no requiere una cualificación profesional específica ni una experiencia previa.
 - ✦ Es compatible con el cuidado y crianza de los hijos/as (flexibilidad horaria).
 - ✦ No es necesaria la adquisición de habilidades de búsqueda de empleo previas.
 - ✦ Las experiencias y habilidades adquiridas en el propio hogar son transferibles a un empleo de estas características, por lo que las mujeres se sienten seguras y competentes para este tipo de trabajo.
 - ✦ Habitualmente el salario que obtienen, complementa las ayudas obtenidas desde los Servicios Sociales, con lo que se mantiene (pero no mejora) la situación de subsistencia en la que viven estas familias.

Gráfico 8: Sectores de experiencia laboral previa



- Otros trabajos más minoritarios han sido: almacenista, administrativo, mensajería, peón de fábrica, venta ambulante, jardinería, cocina, masajista...
- Es necesario resaltar las importantísimas dificultades que supone la conciliación de la vida familiar y laboral:
 - ❖ Escasos recursos públicos para compatibilizar la jornada laboral con la crianza (ver punto Recursos de apoyo a las familias monoparentales)
 - ❖ Perduran los valores de la madre como principal cuidadora y educadora de los/las menores
 - ❖ Escasez de redes familiares y sociales de apoyo
 - ❖ No existe desarrollo y dotación económica de la legislación en materia de conciliación (sólo existe una ley de año 1999).
- Muchas mujeres son paradas de larga duración o que hace muchos años que abandonaron el mercado de trabajo con lo que es necesario una intervención mucho más amplia para reincorporarlas al mercado laboral (es necesario trabajar no sólo la cualificación profesional, sino las habilidades sociales, los hábitos laborales, las técnicas de búsqueda de empleo...).

INTERVENCIÓN REALIZADA

Demandas

Las ayudas más solicitadas por las usuarias han sido:

- Ayudas de emergencia (compra de pañales, alquiler, luz, leche infantil...)
- Ayuda a domicilio (canguros)

- Asesoramiento en los trámites de separación
- Atención psicológica y legal en casos de malos tratos
- Recursos de empleo (formación, tramitación de permisos de trabajo, acceso a un empleo)
- Vivienda (tutelada y alquileres)
- Guardería infantil, becas de comedor y escuelas de verano
- Ayudas para transporte para acudir a la formación

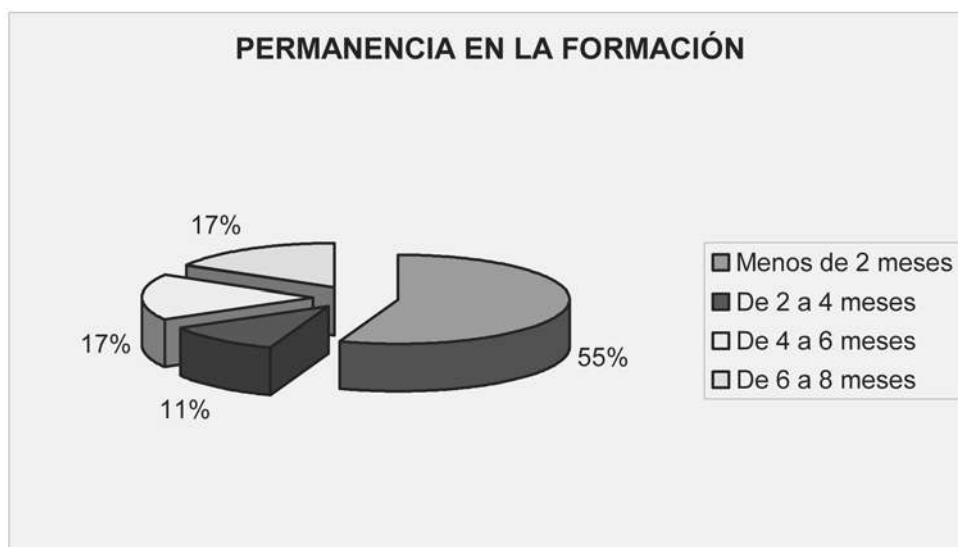
Recursos

Desde el proyecto ARGOS se han derivado estas demandas al recurso ordinario competente en el territorio (fundamentalmente los Ayuntamientos) o fuera de él (Centro Mujer 24 horas, Dentistas sin fronteras, Consellería de Educación, INSS, Centro Español de Ayuda al Refugiado, Cáritas...). Asimismo se ha efectuado un seguimiento de estas solicitudes y se ha apoyado a estas mujeres para que logren los objetivos propuestos en su itinerario sociopersonal.

Proceso de formación

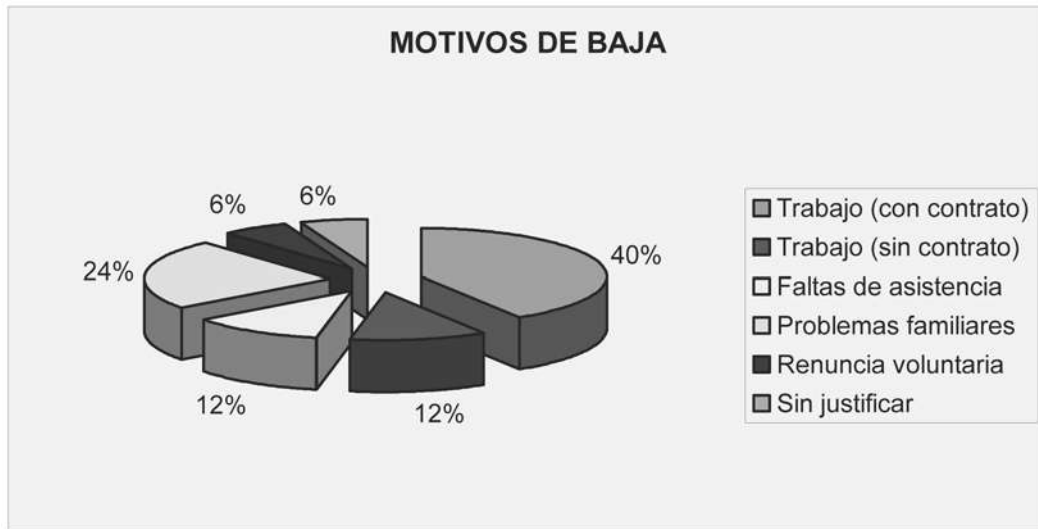
Con respecto a las mujeres que han participado en los recursos formativos del proyecto ARGOS, es destacable que en un elevado porcentaje, han permanecido por un tiempo inferior a dos meses en la formación.

Gráfico 9: Tiempo de permanencia en la formación



Las bajas producidas en el proyecto se han debido en su mayor parte a motivos laborales (con o sin contrato) debido a la precariedad económica de su situación y a que la subsistencia de su familia recae totalmente en los ingresos percibidos de la mujer, aunque sean esporádicos. De este modo, se prioriza cualquier tipo de trabajo a la permanencia en la formación.

Gráfico 10: Motivos de las bajas producidas



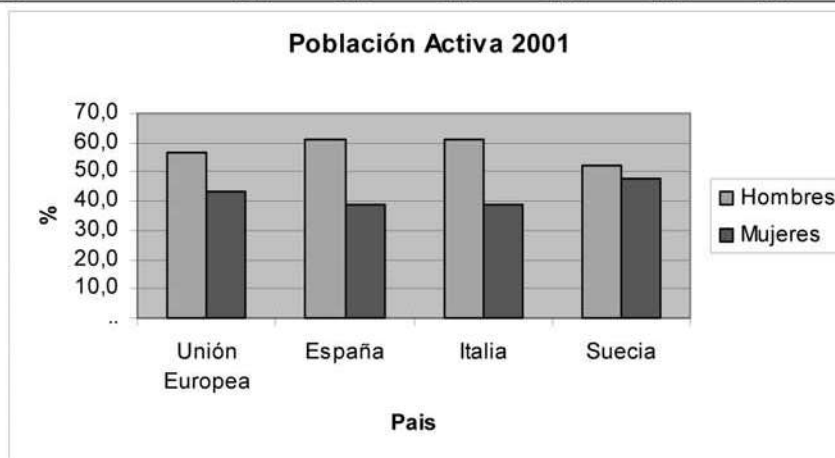
III. ANEXOS

- **Población activa en la UE. 1994-2001**
Tasas de actividad en la UE. 1994-2001
- **Población ocupada en la UE. 1994-2001**
- **Tasas de paro en la UE. 1994-2001**
- **Parados en la UE. 1994-2001**
- **Jóvenes parados de larga duración en la UE. 1994-2000**
- **Parados de larga duración en la UE. 1994-2001**

Población activa en la UE. 1994-2001 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO¹

Varones	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Unión Europea	..	57,7	57,5	57,4	57,3	57,0	56,8	56,7
Bélgica	58,8	58,6	58,5	58,1	57,7	57,1	56,9	57,6
Dinamarca	53,8	54,5	54,3	54,1	53,4	53,6	53,2	53,3
Alemania	57,3	57,1	56,9	56,8	56,6	56,3	56,1	55,8
Grecia	62,7	62,2	61,3	61,0	60,6	59,8	59,7	59,8
España	62,5	61,8	61,5	61,2	61,2	60,9	60,3	61,0
Francia	54,8	54,5	54,5	54,6	54,2	54,1	54,0	54,1
Irlanda	62,8	62,3	61,6	61,0	60,3	59,6	59,3	59,1
Italia	63,0	62,7	62,2	62,1	62,2	61,6	61,4	61,0
Luxemburgo	62,9	64,1	63,2	62,4	62,0	60,6	60,3	59,9
Holanda	58,9	58,7	58,2	57,9	57,7	57,0	56,8	56,5
Austria	..	56,5	56,6	56,4	56,1	56,1	56,0	55,7
Portugal	55,0	55,0	54,8	54,6	54,9	54,6	54,4	54,3
Finlandia	..	52,0	52,2	52,5	52,4	52,0	52,1	52,0
Suecia	..	52,3	52,3	52,6	53,4	52,8	52,3	52,4
Reino Unido	56,3	56,2	56,0	55,8	55,7	55,6	55,5	55,4

Mujeres	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Unión Europea	..	42,3	42,5	42,6	42,7	43,0	43,2	43,3
Bélgica	41,2	41,4	41,5	41,9	42,3	42,9	43,1	42,4
Dinamarca	46,2	45,5	45,7	45,9	46,6	46,4	46,8	46,7
Alemania	42,7	42,9	43,1	43,2	43,4	43,7	43,9	44,2
Grecia	37,3	37,8	38,7	39,0	39,4	40,2	40,3	40,2
España	37,5	38,2	38,5	38,8	38,8	39,1	39,7	39,0
Francia	45,2	45,5	45,5	45,4	45,8	45,9	46,0	45,9
Irlanda	37,2	37,6	38,4	39,0	39,7	40,4	40,7	40,9
Italia	37,1	37,3	37,8	37,9	37,8	38,4	38,6	39,0
Luxemburgo	37,1	35,9	36,8	38,2	38,0	39,4	39,7	40,1
Holanda	41,1	41,3	41,8	42,1	42,3	43,0	43,2	43,5
Austria	..	43,5	43,4	43,6	43,9	43,9	44,0	44,3
Portugal	45,0	45,0	45,2	45,4	45,1	45,4	45,6	45,7
Finlandia	..	47,9	47,8	47,5	47,6	48,0	47,9	48,0
Suecia	..	47,7	47,7	47,4	46,6	47,2	47,7	47,6
Reino Unido	43,7	43,8	44,0	44,2	44,3	44,4	44,5	44,6



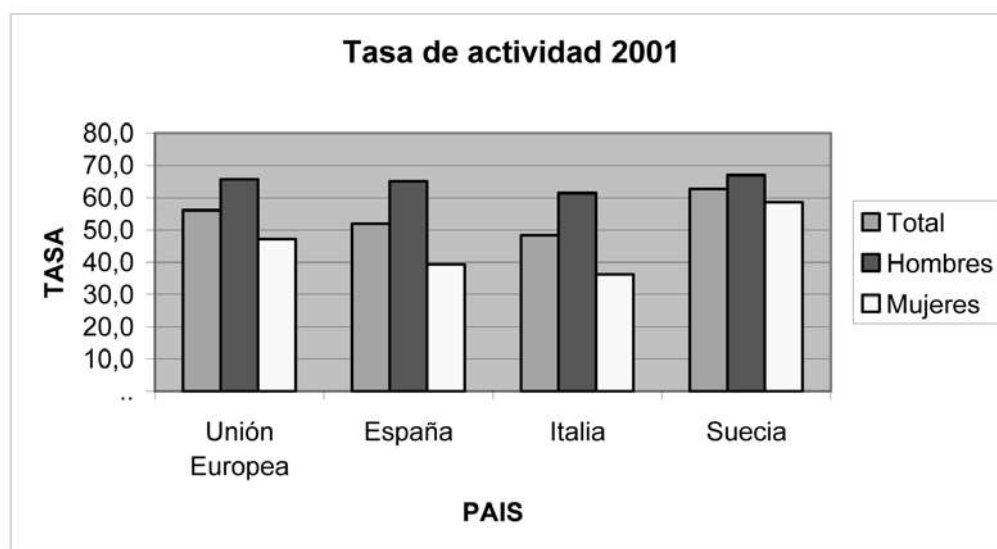
Tasas de actividad en la UE. 1994-2001

Ambos sexos	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Unión Europea	..	55,3	55,3	55,4	55,7	56,1	56,3	56,1
Bélgica	50,3	50,5	50,4	50,5	50,9	51,9	52,3	50,9
Dinamarca	64,4	64,6	65,2	65,4	65,2	65,8	65,5	65,2
Alemania	58,2	57,7	57,6	57,7	57,7	57,9	57,5	57,5
Grecia	49,1	49,2	49,7	48,9	51,0	50,7	50,0	48,7
España	48,4	48,2	48,8	49,1	51,1	51,6	52,7	51,9
Francia	55,5	55,4	55,8	55,4	55,5	55,8	55,7	55,5
Irlanda	53,9	53,9	54,9	55,4	56,5	57,9	59,0	59,1
Italia	47,4	47,4	47,7	47,7	47,8	48,1	48,1	48,3
Luxemburgo	52,7	50,8	51,0	51,2	51,4	52,4	53,4	53,8
Holanda	58,9	59,2	59,7	60,9	61,7	62,5	63,5	64,2
Austria	..	59,4	58,8	58,4	58,8	59,0	58,7	58,2
Portugal	58,5	58,1	57,7	57,7	60,9	61,3	61,4	62,1
Finlandia	..	61,1	59,4	60,1	60,3	63,0	63,2	63,3
Suecia	..	71,0	61,3	60,8	60,2	60,9	60,4	62,7
Reino Unido	61,7	61,5	61,6	61,8	61,6	62,1	62,3	62,1

Varones	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Unión Europea	..	66,3	66,0	65,9	66,2	66,2	66,1	65,8
Bélgica	61,2	61,2	60,9	60,7	60,6	61,2	61,5	60,5
Dinamarca	70,7	72,1	71,9	72,1	71,1	71,8	71,1	70,9
Alemania	69,4	68,6	68,2	67,9	67,6	67,4	66,7	66,2
Grecia	64,5	64,4	64,2	62,9	64,0	63,2	62,2	60,9
España	62,8	61,9	62,3	62,3	64,6	64,9	65,6	65,2
Francia	63,7	63,4	63,7	63,3	63,0	63,2	62,9	62,7
Irlanda	68,9	68,4	68,5	68,5	69,3	70,3	71,0	70,9
Italia	62,4	61,9	61,9	61,8	62,0	61,8	61,7	61,4
Luxemburgo	67,7	66,4	65,4	64,7	64,6	64,3	66,1	65,7
Holanda	70,4	70,4	70,4	71,5	72,2	72,2	73,2	73,5
Austria	..	70,5	69,8	69,1	69,3	69,4	68,9	67,9
Portugal	68,5	67,8	67,1	67,1	70,5	70,5	70,4	71,0
Finlandia	..	66,4	64,5	65,9	65,9	68,2	68,5	68,4
Suecia	..	74,0	65,4	65,3	65,6	65,5	64,5	67,0
Reino Unido	71,5	71,2	70,9	70,8	70,5	70,8	70,8	70,2

Mujeres	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Unión Europea	..	45,1	45,3	45,6	46,0	46,7	47,1	47,1
Bélgica	40,2	40,5	40,6	41,0	41,7	43,2	43,7	41,9
Dinamarca	58,3	57,5	58,7	59,0	59,5	60,0	60,2	59,7
Alemania	47,8	47,7	47,8	48,2	48,4	49,0	48,9	49,3
Grecia	35,0	35,5	36,6	36,2	38,9	39,2	38,7	37,6
España	35,0	35,4	36,2	36,7	38,4	39,0	40,6	39,4
Francia	47,9	48,2	48,6	48,2	48,6	48,9	49,1	48,9
Irlanda	39,5	39,9	41,6	42,7	44,0	46,0	47,3	47,6
Italia	33,7	33,9	34,6	34,8	34,7	35,4	35,7	36,2
Luxemburgo	38,4	35,9	37,0	38,1	38,5	40,7	41,4	42,4
Holanda	47,7	48,3	49,3	50,6	51,5	53,0	54,1	55,1
Austria	..	49,4	48,8	48,7	49,3	49,5	49,4	49,4
Portugal	49,6	49,5	49,3	49,4	52,2	52,9	53,3	54,1
Finlandia	..	56,3	54,6	54,9	55,1	58,1	58,3	58,5
Suecia	..	68,0	57,4	56,5	55,0	56,4	56,5	58,6
Reino Unido	52,5	52,4	52,8	53,2	53,2	53,8	54,2	54,2

Notas: los datos, procedentes de la Labour Force Survey, son del 2º trimestre, excepto los de Francia y Austria que son del 1º trimestre, los de que son de los 5 primeros meses y los de Irlanda y el Reino Unido que desde 1998 son de la primavera. Holanda Población de 15 y más años Fuente: EUROSTAT, Base de Datos Newcronos



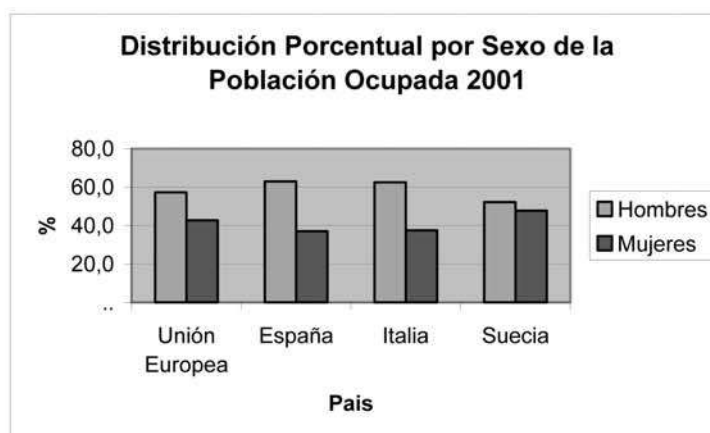
Población ocupada en la UE. 1994-2001 (A)

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO Varones

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Unión Europea	58,2	58,1	58,1	57,7	57,5	57,2
Bélgica	60,1	60,0	59,8	59,3	58,9	57,8	57,7	57,9
Dinamarca	54,2	55,4	55,1	54,6	54,1	53,9	53,4	53,6
Alemania	58,0	57,8	57,2	57,1	56,9	56,4	56,2	55,8
Grecia	64,7	64,1	63,8	63,3	63,1	62,6	62,3	62,1
España	66,0	65,5	65,0	64,8	64,9	64,3	63,3	63,0
Francia	55,8	55,7	55,6	55,5	55,2	55,1	55,0	55,1
Irlanda	62,8	62,4	61,7	61,0	60,2	59,5	59,2	59,1
Italia	64,7	64,5	64,1	63,9	64,1	63,6	63,2	62,5
Luxemburgo	63,0	64,2	63,6	62,7	62,5	61,0	60,6	60,0
Holanda	59,3	59,3	58,9	58,6	58,4	57,5	57,2	56,7
Austria	..	56,8	56,5	56,4	56,2	56,1	56,0	55,8
Portugal	55,5	55,4	55,4	55,0	55,4	54,9	54,9	54,8
Finlandia	..	51,6	52,2	52,6	52,6	52,4	52,6	52,3
Suecia	51,8	52,3	52,9	52,4	52,1	52,2
Reino Unido	55,2	55,4	55,1	55,2	55,3	55,2	55,2	55,1

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO Mujeres

Mujeres	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Unión Europea	41,8	41,9	41,9	42,3	42,5	42,8
Bélgica	39,9	40,0	40,1	40,7	41,1	42,2	42,3	42,1
Dinamarca	45,8	44,6	44,9	45,4	45,9	46,1	46,6	46,4
Alemania	42,0	42,2	42,8	42,9	43,1	43,6	43,8	44,2
Grecia	35,3	35,9	36,2	36,7	36,9	37,4	37,7	37,9
España	34,0	34,5	35,0	35,2	35,1	35,7	36,7	37,0
Francia	44,2	44,3	44,4	44,5	44,8	44,9	45,0	44,9
Irlanda	37,2	37,6	38,3	39,0	39,8	40,5	40,8	40,9
Italia	35,3	35,5	35,9	36,1	35,9	36,4	36,8	37,5
Luxemburgo	37,0	35,2	36,4	37,3	37,5	39,0	39,4	40,0
Holanda	40,7	40,7	41,1	41,4	41,6	42,5	42,8	43,3
Austria	..	43,2	43,5	43,6	43,8	43,9	44,0	44,2
Portugal	44,5	44,6	44,6	45,0	44,6	45,1	45,1	45,2
Finlandia	..	48,4	47,8	47,4	47,4	47,6	47,4	47,7
Suecia	48,2	47,7	47,1	47,6	47,9	47,8
Reino Unido	44,8	44,6	44,9	44,8	44,7	44,8	44,8	44,9



Población ocupada en la UE. 1994-2001 (B)

PORCENTAJE DE OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL

Ambos sexos

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Unión Europea	16,3	16,9	17,3	17,6	17,8	18,0
Bélgica	12,8	13,6	14,0	14,7	15,7	16,4	17,4	18,5
Dinamarca	21,2	21,6	21,5	22,2	22,3	20,7	21,7	20,0
Alemania	15,8	16,3	16,5	17,5	18,3	19,0	19,4	20,3
Grecia	4,8	4,8	5,3	4,6	6,0	6,1	4,6	4,1
España	6,9	7,5	8,0	8,2	7,9	8,2	8,0	8,1
Francia	14,9	15,6	16,0	16,8	17,3	17,3	16,9	16,4
Irlanda	11,4	12,0	11,5	12,3	16,7	16,7	16,8	16,5
Italia	6,2	6,4	6,6	7,1	7,4	7,9	8,8	9,1
Luxemburgo	7,9	8,0	7,9	8,3	9,5	10,7	11,3	11,3
Holanda	36,4	37,3	38,1	37,9	38,7	39,3	41,2	42,2
Austria	..	13,9	14,9	14,9	15,8	16,8	17,0	17,2
Portugal	8,0	7,5	8,7	9,9	11,1	11,0	10,7	11,1
Finlandia	..	11,7	11,6	11,4	11,7	12,2	12,2	12,0
Suecia	23,7	23,8	23,2	23,0	22,3	20,5
Reino Unido	23,8	24,0	24,6	24,9	24,9	24,8	24,9	24,8

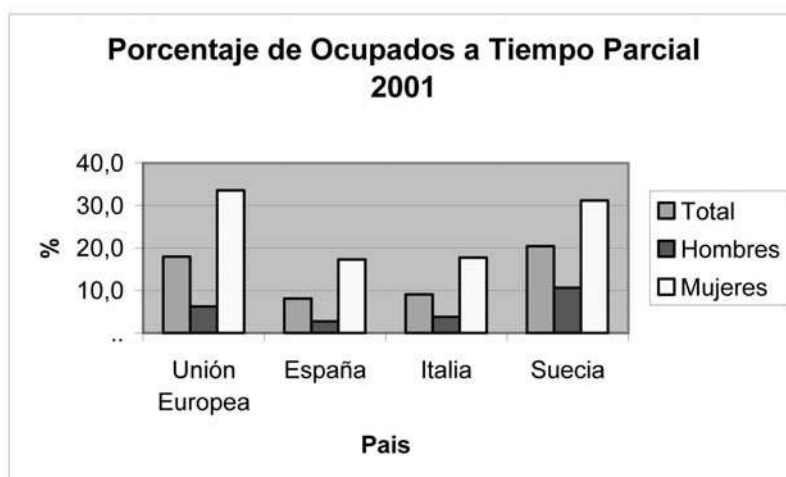
PORCENTAJE DE OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL

Varones

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Unión Europea	5,5	5,8	6,0	6,1	6,2	6,3
Bélgica	2,5	2,8	3,0	3,2	3,5	3,8	4,9	5,2
Dinamarca	10,0	10,3	10,8	12,1	10,9	9,6	10,0	10,2
Alemania	3,2	3,6	3,8	4,2	4,7	4,9	5,0	5,3
Grecia	3,1	2,8	3,3	2,6	3,3	3,6	2,6	2,2
España	2,6	2,7	3,1	3,2	3,0	3,0	2,8	2,7
Francia	4,6	5,1	5,2	5,5	5,7	5,6	5,4	5,0
Irlanda	5,1	5,5	5,0	5,4	7,8	7,4	7,2	6,5
Italia	2,8	2,9	3,1	3,3	3,5	3,4	3,9	3,8
Luxemburgo ¹	1,0	1,0	1,9	0,9	1,8	1,8	1,8	1,8
Holanda	16,1	16,7	17,0	17,0	18,1	17,9	19,3	20,0
Austria	..	4,0	4,2	4,0	4,4	4,4	4,4	4,3
Portugal	4,7	4,2	5,1	5,7	6,1	6,3	6,1	6,6
Finlandia	..	8,0	7,9	7,6	6,9	7,9	8,0	7,6
Suecia	8,8	9,2	9,1	9,2	10,5	10,7
Reino Unido	7,1	7,7	8,1	8,7	8,8	8,9	9,0	8,9

PORCENTAJE DE OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL
Mujeres

Unión Europea	31,5	32,3	33,0	33,3	33,5	33,6
Bélgica	28,3	29,8	30,6	31,4	33,2	33,5	34,4	36,8
Dinamarca	34,4	35,4	34,5	34,4	35,7	33,8	35,1	31,4
Alemania	33,1	33,8	33,6	35,1	36,4	37,2	37,9	39,3
Grecia	8,0	8,4	8,9	8,1	10,5	10,2	7,9	7,2
España	15,2	16,6	17,0	17,4	17,1	17,6	17,1	17,3
Francia	27,8	28,9	29,5	30,9	31,5	31,6	31,0	30,4
Irlanda	21,8	23,0	22,2	23,2	30,1	30,5	30,6	31,0
Italia	12,4	12,7	12,7	13,7	14,4	15,7	17,4	17,8
Luxemburgo	19,7	21,1	18,3	20,6	22,4	24,6	26,0	25,6
Holanda	65,9	67,3	68,3	67,6	67,6	68,3	70,6	71,3
Austria	..	26,9	28,8	29,0	30,3	32,5	33,0	33,6
Portugal	12,1	11,6	13,1	15,0	17,2	16,7	16,4	16,5
Finlandia	..	15,7	15,6	15,6	17,0	17,0	16,8	16,7
Suecia	39,7	39,9	39,0	38,2	35,1	31,2
Reino Unido	44,3	44,3	44,8	44,8	44,8	44,3	44,4	44,3



Tasas de paro en la UE. 1994-2001

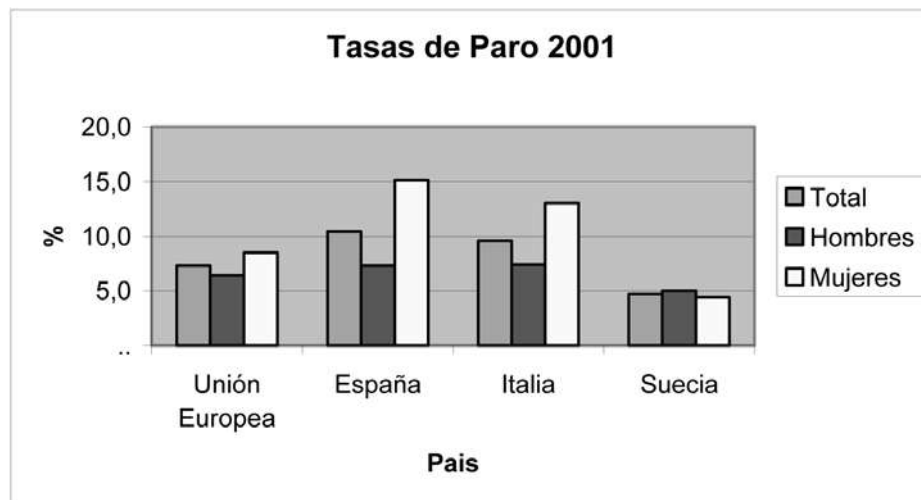
Ambos sexos

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Unión Europea	10,9	10,8	10,2	9,4	8,4	7,3
Bélgica	9,6	9,3	9,5	9,0	9,3	8,6	6,6	6,2
Dinamarca	8,0	7,0	6,8	5,4	5,0	5,1	4,5	4,2
Alemania	8,7	8,2	8,8	9,9	9,8	8,9	7,9	7,8
Grecia	8,9	9,1	9,7	9,6	10,8	11,7	11,1	10,2
España	24,3	22,7	22,2	20,9	18,8	15,6	13,9	10,4
Francia	12,7	11,9	12,4	12,6	12,1	12,0	10,2	8,6
Irlanda	14,6	12,0	11,7	10,2	7,7	5,7	4,3	3,6
Italia	11,3	11,8	12,2	12,4	12,1	11,7	10,8	9,6
Luxemburgo	3,5	2,9	3,3	2,5	2,8	2,4	2,3	1,8
Holanda	7,2	7,2	6,4	5,5	4,4	3,6	2,7	2,1
Austria	..	4,3	5,3	5,1	5,5	4,7	4,7	4,0
Portugal	6,7	7,1	7,3	6,6	4,7	4,6	3,9	3,9
Finlandia	..	17,0	15,6	15,0	13,2	11,7	11,1	10,3
Suecia	9,5	10,4	8,9	7,6	5,5	4,7
Reino Unido	9,7	8,7	8,2	7,1	6,2	6,1	5,6	4,7

Varones

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Unión Europea	9,8	9,6	8,9	8,2	7,2	6,4
Bélgica	7,7	7,3	7,4	7,1	7,6	7,5	5,3	5,6
Dinamarca	7,2	5,6	5,5	4,5	3,8	4,5	4,0	3,6
Alemania	7,5	7,1	8,2	9,3	9,3	8,6	7,6	7,8
Grecia	6,0	6,2	6,0	6,2	7,0	7,6	7,3	6,7
España	20,0	18,0	17,7	16,3	13,8	10,8	9,6	7,3
Francia	11,1	10,0	10,6	11,1	10,4	10,4	8,5	7,0
Irlanda	14,5	11,9	11,7	10,2	7,9	5,9	4,3	3,8
Italia	8,8	9,2	9,6	9,7	9,4	8,8	8,3	7,4
Luxemburgo	3,0	2,1	2,5	1,8	1,9	1,8	1,8	1,6
Holanda	6,5	6,1	5,2	4,3	3,4	2,7	2,2	1,8
Austria	..	3,9	5,3	5,1	5,5	4,7	4,8	3,9
Portugal	5,9	6,5	6,4	5,8	3,8	4,1	3,1	3,0
Finlandia	..	17,8	15,6	14,8	12,9	11,0	10,3	9,9
Suecia	10,4	11,0	9,7	8,3	5,9	5,0
Reino Unido	11,4	10,1	9,7	8,1	6,9	6,8	6,1	5,2

Mujeres	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Unión Europea	12,4	12,4	11,9	11,0	9,9	8,5
Bélgica	12,4	12,2	12,4	11,5	11,7	10,2	8,3	6,9
Dinamarca	9,0	8,6	8,4	6,4	6,4	5,9	5,0	4,8
Alemania	10,3	9,6	9,6	10,6	10,4	9,2	8,3	7,8
Grecia	13,7	13,8	15,4	14,8	16,5	17,9	16,7	15,4
España	31,4	30,3	29,5	28,1	26,7	22,9	20,4	15,1
Francia	14,6	14,1	14,5	14,5	14,1	13,9	12,2	10,5
Irlanda	14,7	12,1	11,8	10,2	7,3	5,5	4,2	3,5
Italia	15,6	16,2	16,5	16,7	16,5	16,3	14,9	13,0
Luxemburgo	4,3	4,4	4,7	3,6	4,2	3,3	3,1	2,2
Holanda	8,1	8,7	8,1	7,1	5,8	4,9	3,5	2,5
Austria	..	4,9	5,2	5,3	5,6	4,8	4,6	4,1
Portugal	7,8	7,8	8,4	7,5	5,8	5,2	4,8	5,1
Finlandia	..	16,2	15,6	15,2	13,6	12,4	12,0	10,8
Suecia	8,6	9,7	8,0	6,9	5,0	4,4
Reino Unido	7,4	6,9	6,3	5,8	5,4	5,1	4,9	4,1

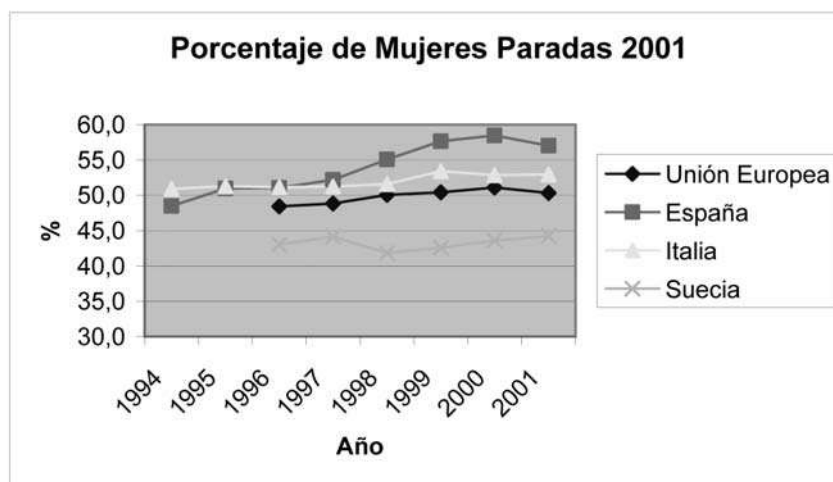


Parados en la UE. 1994-2001

PORCENTAJE DE MUJERES

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Unión Europea	48,4	48,8	50,1	50,4	51,1	50,3
Bélgica	53,0	54,0	54,4	54,0	53,0	50,7	54,1	47,5
Dinamarca	51,8	56,1	56,0	54,9	59,2	53,3	52,0	53,6
Alemania	50,5	50,6	46,9	46,4	46,3	45,6	45,9	44,3
Grecia	57,6	57,5	61,7	60,3	60,6	61,4	60,6	60,6
España	48,5	50,9	51,0	52,2	55,1	57,6	58,5	57,0
Francia	52,0	53,9	53,3	52,1	53,6	53,2	54,9	56,0
Irlanda	37,4	37,8	38,5	39,1	37,8	38,6	40,1	39,1
Italia	50,9	51,3	51,2	51,3	51,6	53,4	52,8	52,9
Luxemburgo	50,0	60,0	50,0	50,0	58,3	55,8	53,5	47,1
Holanda	46,2	50,1	52,7	54,7	55,9	57,7	54,8	51,7
Austria	..	49,1	42,6	44,4	44,4	44,5	43,1	45,6
Portugal	52,0	49,4	52,1	51,9	55,7	50,9	56,9	58,8
Finlandia	..	45,5	47,8	48,3	48,9	51,1	51,6	50,2
Suecia	43,0	44,2	41,8	42,6	43,6	44,2
Reino Unido	33,5	34,9	33,9	36,2	38,2	37,6	38,8	38,9

Notas: los datos, procedentes de la Labour Force Survey, son del 2º trimestre, excepto los de Francia y Austria que son del 1º trimestre, los de Holanda que son de los 5 primeros meses y los de Irlanda y el Reino Unido que desde 1998 son de la primavera Población de 15 y más años
Fuente: EUROSTAT, Base de Datos Newcronos



Jóvenes parados de larga duración en la UE. 1994-2000

Porcentaje sobre población activa. Ambos sexos.

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Unión Europea	..	7,31	7,30	7,15	6,11	5,34	4,65
Bélgica	7,22	7,99	6,98	6,93	7,25	6,26	4,75
Dinamarca ¹	2,06	1,06	1,20	0,74	0,38	0,39	..
Alemania	2,77	2,61	2,82	3,12	3,20	2,65	2,24
Grecia	10,21	10,95	12,65	12,33	12,06	13,04	12,84
España	19,03	17,93	17,07	15,29	12,86	9,52	7,24
Francia	5,54	5,50	5,52	5,73	5,51	4,79	3,88
Irlanda	10,29	7,63	7,32	6,00
Italia	14,91	15,90	16,78	17,26	15,16	15,16	14,37
Luxemburgo ²
Holanda	3,38	3,42	3,06	2,23	1,70	1,14	0,42
Austria ³	..	0,83	1,22	1,28	1,11	0,96	0,91
Portugal	3,96	5,13	5,22	4,24	2,24	1,81	1,77
Finlandia ⁴	..	4,91	3,70	2,28	2,46	1,36	1,97
Suecia ³	..	2,00	1,95	3,41	3,14	1,75	1,01
Reino Unido	5,13	4,41	3,65	3,15	2,12	1,76	1,64

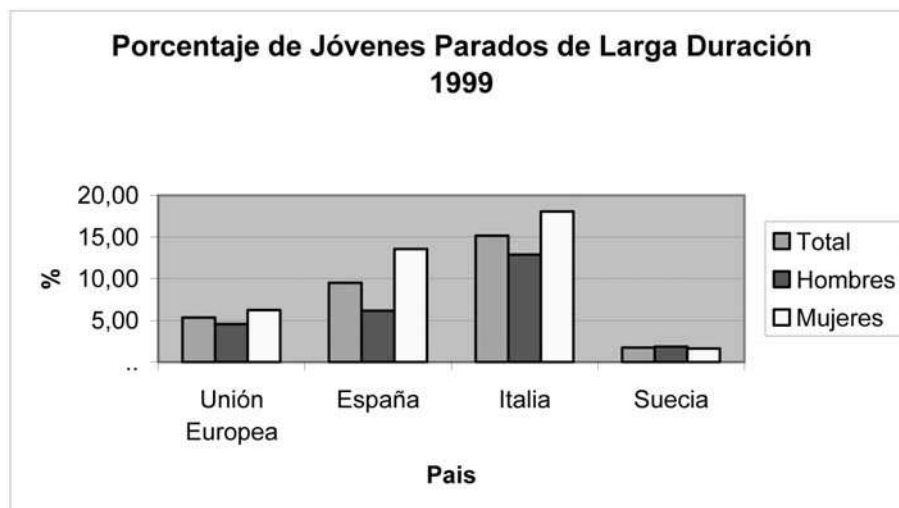
VARONES

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Unión Europea	..	6,50	6,43	6,28	5,39	4,57	4,04
Bélgica	5,85	6,87	5,14	5,25	5,79	6,10	3,79
Dinamarca ²	2,00
Alemania	2,40	2,25	2,66	3,10	3,36	2,71	2,47
Grecia	5,92	6,38	7,28	7,25	6,57	8,14	8,10
España	14,85	13,56	12,54	11,20	9,02	6,16	4,76
Francia	4,87	4,28	4,49	4,92	4,97	4,14	3,23
Irlanda	12,03	9,02	8,49	7,45
Italia	12,62	13,47	14,22	14,56	13,37	12,91	12,43
Luxemburgo ²
Holanda	3,83	3,79	3,39	2,26	1,94	1,06	..
Austria ²	0,99	1,22	0,58
Portugal ⁵	3,06	4,58	4,74	3,34	1,83	1,28	1,05
Finlandia ⁶	..	5,56	3,63	2,92	3,02	1,70	2,01
Suecia ⁷	..	2,60	1,97	3,24	3,72	1,86	1,29
Reino Unido	6,94	5,81	4,94	4,26	2,72	2,25	2,24

MUJERES

Unión Europea	..	8,30	8,36	8,20	6,96	6,25	5,36
Bélgica	8,83	9,31	9,16	8,70	8,77	6,46	5,67
Dinamarca ²	2,12	1,55
Alemania	3,19	3,01	3,01	3,18	2,98	2,59	1,97
Grecia	15,88	16,60	19,54	18,55	18,74	18,71	18,60
España	24,33	23,33	22,68	20,45	17,60	13,57	10,18
Francia	6,30	6,87	6,68	6,65	6,12	5,51	4,71
Irlanda ⁸	8,18	6,39	5,88	4,68
Italia	17,92	19,18	20,11	20,80	17,55	18,06	16,80
Luxemburgo ²
Holanda	2,88	2,99	2,68	2,20	1,53	1,23	0,54
Austria ²	1,48	1,53	1,56	1,41	..
Portugal	5,14	5,79	5,79	5,31	2,57	2,59	2,62
Finlandia ⁹	..	4,17	3,79	1,92
Suecia ¹⁰	..	1,37	..	3,59	..	1,64	..
Reino Unido	2,84	2,65	2,00	1,81	1,37	1,15	0,91

Notas: los datos , procedentes de la Labour Force Survey, son del 2º trimestre, excepto los de Francia y Austria que son del 1º trimestre y los de Holanda que son de los 5 primeros meses. Los de Irlanda y el Reino Unido de 1998 son de la primavera. Se considera la población entre 15 y 29 años. Son parados de larga duración los que llevan 12 meses o más buscando empleo. 1 Datos poco fiables a partir de 1995. 2 Datos poco fiables. 3 Datos poco fiables en 2000 4 Datos poco fiables en 1999. 5 Datos poco fiables a partir de 1998. 6 Datos poco fiables a partir de 1997. 7 Datos poco fiables en 1996, 1999 y 2000. 8 Datos poco fiables en 1996 y 1997. 9 Datos poco fiables a partir de 1996. 10 Datos poco fiables en 1995, 1996 y de 1998 a 2000. Fuente: EUROSTAT, Base de Datos Newcronos



Parados de larga duración en la UE. 1994-2001

AMBOS SEXOS Porcentaje sobre población activa

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Unión Europea	..	5,20	5,23	5,23
Bélgica	5,62	5,81	5,80	5,41	5,76	5,22	3,72	3,18
Dinamarca ¹	2,57	1,97	1,81	1,45	1,35	1,02	0,88	0,95
Alemania	3,83	3,94	4,16	4,85	5,04	4,50	3,98	3,86
Grecia	4,45	4,59	5,44	5,30	5,85	6,48	6,24	5,36
España	12,77	12,39	11,74	10,81	9,38	7,22	5,90	3,83
Francia	4,72	4,75	4,72	4,95	5,03	4,66	4,06	3,17
Irlanda ²	9,06	7,18	6,82	5,69	1,66	1,12
Italia	6,89	7,41	7,92	8,11	7,14	7,08	6,59	6,04
Luxemburgo ³	1,18	0,58	0,57
Holanda	3,11	3,12	2,94	2,47	1,87	1,37
Austria	4,00	5,00	6,00	7,00	8,00	9,00	10,00	11,00
Portugal ⁴	2,82	3,43	3,64	3,51	2,06	1,90	1,65	1,47
Finlandia
Suecia
Reino Unido	4,38	3,78	3,26	2,74	2,02	1,80	1,56	1,30

VARONES

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Unión Europea	..	4,51	4,51	4,51
Bélgica	4,10	4,48	4,37	4,16	4,48	4,49	2,99	2,95
Dinamarca ³	2,29	1,70	1,44	1,18	0,80	0,78	0,40	0,79
Alemania	3,08	3,22	3,61	4,29	4,54	4,19	3,74	3,69
Grecia	2,46	2,60	2,86	2,81	3,08	3,71	3,62	3,18
España	9,26	8,81	8,12	7,46	6,10	4,34	3,49	2,25
Francia	4,06	3,90	3,84	4,16	4,28	3,92	3,27	2,58
Irlanda ²	9,70	7,83	7,45	6,32	1,74	1,42
Italia	5,21	5,67	6,06	6,36	5,62	5,42	5,06	4,67
Luxemburgo ³
Holanda	2,82	2,94	2,60	1,95	1,52	1,09
Austria	4,00	5,00	6,00	7,00	8,00	9,00	10,00	11,00
Portugal ³	2,29	2,79	2,86	2,99	1,46	1,41	1,19	0,75
Finlandia
Suecia
Reino Unido	5,84	4,98	4,43	3,62	2,61	2,35	2,06	1,71

MUJERES

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Unión Europea	..	6,15	6,20	6,20
Bélgica	7,85	7,63	7,88	7,14	7,40	6,19	4,69	3,50
Dinamarca ³	2,82	2,05	2,10	1,62	1,83	1,06	0,75	0,60
Alemania	4,85	4,90	4,89	5,59	5,70	4,90	4,29	4,06
Grecia	7,75	7,92	9,60	9,21	10,10	10,70	10,19	8,66
España	18,65	18,15	17,56	16,09	14,51	11,70	9,56	6,29
Francia	5,51	5,77	5,77	5,90	5,91	5,52	4,98	3,88
Irlanda ³	8,17	6,12	5,63	4,70
Italia	9,76	10,34	10,99	10,98	9,64	9,77	9,03	8,16
Luxemburgo ³	1,52
Holanda	3,57	3,38	3,45	3,22	2,35	1,71
Austria	4,00	5,00	6,00	7,00	8,00	9,00	10,00	11,00
Portugal ³	3,31	3,98	4,31	4,14	2,31	1,87	1,64	1,73
Finlandia
Suecia
Reino Unido	2,50	2,23	1,78	1,61	1,29	1,11	0,92	0,79

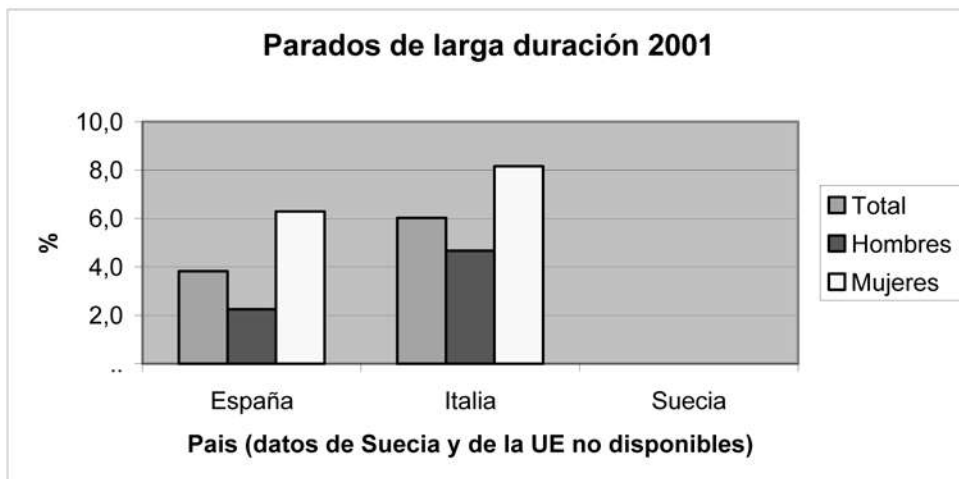
Notas: los datos, procedentes de la Labour Force Survey, son del 2º trimestre, excepto los de Francia y Austria que son del 1º trimestre Se considera la población de 15 y más años Son parados de larga duración los que llevan 12 meses o más buscando empleo.

1 Datos poco fiables en 1994, 1995 y 1999

2 Datos poco fiables en 2000 y 2001

3 Datos poco fiables

4 Datos poco fiables en 1994, 1995 y 1998-2001 Fuente: EUROSTAT, Base de Datos Newcronos



IV. BIBLIOGRAFÍA

AHLBURG, D. AND DE VITA, C. J., (1992): "New Realities of the American family", Population Bulletin 47(2), Population Reference Bureau, Washington D.C.

ALBERDI, I. : (1995): Informe sobre la situación de la familia en España, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.

- (1999): La nueva familia española, Buenos Aires: Taurus

ALABART, C.; CABRE, A. y OTROS (1988): "Els rols en el matrimoni i en la cohabitació: Un estudi a l'area de Barcelona" en Papers, Revista de Sociologia, 30, pp.139-157, Barcelona.

BELTRÁN, M., FERRANDO, G. Y OTROS, (1987): Estudio sobre la familia española, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

BETIO, F. y VILLA, P. (1996): "Mediterranean perspective on the break-down of the relationship between participation and fertility", Discussion Paper,5, Universita degli Studi di Trento.

BJÖRNBERG, U, (ed.) (1992): European Parents in the 1990: Contradictions and comparison, New Bruswick/ London: Transaction Publishers.

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO Nº 266. LEY 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. 6 de noviembre de 1999.

BOH, K., (1989a): "European Family Life Patterns - A Reappraisal", in BOH, K. (eds), Patterns of European Family. Comparative Analysis of 14 European Countries, London: Fiew Yor.

CAMPO, S. DEL, (1991): La nueva familia española,. Madrid: Eudema.

- (1995): "La política familiar en el franquismo y la política familiar en la democracia" en Familias: Sociología y Política. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

CARBONERO, M^a A. (1997): Estrategias laborales de las familias en España. Madrid Consejo Económico y Social.

CASTELLS, M., (1997-1998): La era de la información. Economía, Sociedad y Cultura. El poder de la identidad. Volumen I, II y III. Madrid: Alianza.

CHEAL, D., (1991): Family and state of theory. London: Harvester Wheatsheaf.

DELGADO, M. y CASTRO, T. (1998): Encuesta de Fecundidad y Familia 1995 (FFS) Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

DELGADO PÉREZ, M. y LIVI BACCI, M. (1992): "Fertility in Italy and Spain: The lowest in the world" en *Family Planning Perspectives*, 24, 4, pp. 126-171.

DIEZ NICOLÁS, J. (1983): "La familia en Europa y el cambio social" en *Revista española de Investigaciones Sociológicas*, 21, pp. 11-31.

-, y DE MIGUEL, (1981): *Control de la natalidad en España*. Barcelona: Fontanella.

EUROBARÓMETRO (1993): *Les européens et la famille*. Bruselas: Comisión de las Comunidades Europeas, nº 39.

EUROSTAT, (1990): *Presupuestos familiares. Cuadros comparativos: República Federal de Alemania, España, Francia, Irlanda, Italia, Países Bajos*. Luxemburgo: Publicaciones oficiales de la Comunidad Europea.

EUROSTAT, (1995a): *Demographic statistics 1995*, Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.

- (1995b): "Households and families in the European Economic Area", *Statistics in Focus. Population and Social Conditions*, 6.
- (1995c): *Women and Men in the European Union: a Statistical Portrait*, Luxemburg. Office for Official Publications of The European Communities.

FERNÁNDEZ CORDÓN, J. A. (1986): "Análisis longitudinal de la fecundidad en España" en OLANO, A. (coord.) *Tendencias demográficas y planificación económica*. Madrid: Ministerio de Economía y Hacienda.

FLAQUER, L. y SOLER, J. (1990): *Permanencia y cambio de la familia española*, Madrid: CIS.

- (1991): "¿Hogares sin familia o familias sin hogar?. Un análisis sociológico de las familias de hecho en España" en *Papers. Revista de Sociología*, 36, pp. 57-78.
- y ALMEIDA E. (1995): "Las familias monoparentales en España: Un enfoque crítico" en *Revista Internacional de Sociología*, 10, pp. 21-47.
- (1998): *El destino de la familia*, Barcelona: Ariel.

GUIA LABORAL Y DE ASUNTOS SOCIALES. Editado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2003.

GIDDENS, A., (1987): *Social Theory and Modern Sociology*. Stanford: Stanford University Press.

- (1995): *La transformación de la intimidad*, Cátedra, Madrid.

- (1995): *Modernidad e identidad del yo*, Barcelona: Península

GOUGH, E. (1971): "The origin of the family", *Journal of Marriage and the Family*, 33, pp.760-771.

GOUGH, K. (1972): "An antropologist looks at Engels" in GLAZER, N. y WAEHRER (eds.), *Woman in a Man-made World*, Chicago, Illionis: Rand McNally.

IGLESIAS DE USSEL, J. (1994): "Familia" en IV Informe FOESSA sobre la Situación Social de España, Madrid.

- (1995): "Trabajo y familia en España" en *Revista Internacional de Sociología*, 10 pp. 171-199.

- (1998): *La familia y el cambio político en España*. Madrid: Tecnos.

INSTITUTO VANIER DE LA FAMILIA, (1992): "Definitions of the Family: what´s it to me?" in *Canadian families in transition. The implications and challenges of change*, 1. Ottawa.

KUIJSTEIN, A. y KLIJZING, E., (1991): "Domestic histories in the Netherlands: a comparison of generations", in BECKER. H. (ed.) *Life Histories and Generations*, Utrecht, ISOR/Faculty of Social Sciences, pp. 307-340.

LAMO DE ESPINOSA, E. (1995): "¿Nuevas formas de familia?", en *Revista. Claves*, pp. 50-54.

LASLETT, P. (1972): "Introduction: the history of the family" en LASLETT, P. Y WALL, R.(comps), *Household and family in past time*. Cambridge: Cambridge University Press.

LÉVI-STRAUSS (1949): *Structures elementales de la parente*, París: PUF. París.

MEIL LANDWELIN, G. (1998): *La postmodernización de la familia española*, Madrid: Acento

MORENO MINGUEZ, ALMUDENA (2000). VII Congreso (Soria 2000): *Cuantificación y modelización de la economía regional*.

PÉREZ DÍAZ, V.; CHULÍA, E. y ALVÁREZ MIRANDA, E. (1998): Familia y sistema de bienestar. Madrid: Fundación Argentaria, Visor.

POPEONE, D. (1988): Disturbing the Nest: Family Change and Decline in Modern Societies. New York, Aldine de Gruyter.

REHER, D. (1996): La familia en España. Presente y pasado, Madrid: Alianza,

- (1993): "Desigualdad social y dependencia familiar en España" en I simposio sobre la igualdad y distribución de la renta y riqueza. Volumen II, Madrid: Fundación Argentaria, pp. 59-86

REQUENA, M. y DIEZ DE REVENGA, (1993): "Formas de familia en la España Contemporánea" en GARRIDO MEDINA, L. Y GIL CALVO E. Estrategias familiares. Madrid: Alianza.

REQUENA, M. (1999): "Pautas contemporáneas de evolución de los hogares en España", en Revista Internacional de Sociología nº 22, pp.33-65

ROUSSEL, L. (1989): La Famille Incertaine, París: Editions Odile Jacob. (1993): Fertility and Family, Consultant's Report to the ECE/Council of Europe/UNFPA European Population Conference, Geneva, 23-26 March 1993.

SOLSONA, M y TREVIÑO, R. (1990): Estructuras familiares en España, Madrid: Instituto de la Mujer

STONE, C. P., (1977): "Personal acts", Symbolic Interaction, 1, pp. 2-19

VALERO LOBO, A. y LENCE PÉREZ, C. (1995): "Nupcialidad, fecundidad y familia. La paradoja del comportamiento de la nupcialidad y la fecundidad en España" en Revista Internacional de Sociología, pp. 89-115.

VAN DE KAA, D. (1994): "The second demographic transition revisited: theories and expectations" in Beets, G. y OTHERS (eds.) Population and Family in the Low Countries 1993: Late Fertility and Other Current Issues. Zeidinger, Sweeds: Lisse (NIDI C8GS Publications No. 30) pp. 81- 126.

LAS PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL (PROYECTO ASSIST)

El proyecto Assist surge de una serie de reflexiones sobre el tema de la empleabilidad de los sujetos con enfermedades psíquicas que están a cargo de los servicios de salud mental de la provincia de Brescia, cuyos proyectos de inserción laboral van a involucrar, a diferente nivel, a los servicios para la inserción laboral de las ASL (NIL), a la cooperación social y a las empresas con ánimo de lucro, así como a los servicios sociales de los municipios del territorio.

Los datos de la literatura internacional reflejan, cada vez con mayor puntualidad, la relación que existe entre la enfermedad mental y la discapacidad. De forma particular, el Burden of Disease Study del Banco Mundial afirma que, antes del 2020, el 22% de la discapacidad relacionada con todos los procesos morbosos en los países industrializados, deberá ser atribuido a las enfermedades psiquiátricas y que 5 de los 10 diagnósticos que más discapacidad provoquen, serán de enfermedades psiquiátricas.

Pero la confirmación de esta afirmación sobre el terreno, ya es algo evidente. En 1998 en el Reino Unido, por ejemplo, sólo el 16% de las personas con un diagnóstico psiquiátrico eran personas activas económicamente y algunos estudios del gobierno inglés consideran la enfermedad mental y el estigma asociado a ella, como uno de los factores clave que lleva a la exclusión social y a la pobreza.

Se han realizado varios estudios a nivel europeo sobre usuarios de los servicios públicos de psiquiatría, en un intento por describir las características clínicas, de discapacidad y de calidad de vida.

Emerge y se difunde una tendencia, que señala un aumento entre los pacientes a cargo de los servicios de salud mental, los pacientes con un diagnóstico de problemas afectivos y de ansiedad o con un diagnóstico doble, que tienen necesidades asistenciales y tipología de discapacidad, que imponen una reflexión sobre el tipo de respuesta necesaria para hacer frente a ello, respuesta que se aleja de lo que tradicionalmente exige el paciente "típico" de los itinerarios de rehabilitación que, por norma general, se refieren al ámbito de las enfermedades psicóticas.

La necesidad de llevar a cabo una vigilancia también a nivel local, es una necesidad importante para todo el sector de la rehabilitación psicosocial, en la que el riesgo de prácticas de auto-referenciación, que no se pueden validar empíricamente y sobre las que no se puede informar, es muy alto y hasta hace pocos años representaba un estilo de trabajo bastante difundido

El campo de la rehabilitación, de hecho, sufre un retraso en el uso constante y continuado de los instrumentos para la evaluación de los resultados y de los recursos usados para los propios procesos. Numerosas tomas de posición de las diferentes agencias sanitarias

internacionales han señalado varias veces a lo largo del tiempo, este problema. En 1980, en el Social Security Administration Report se puede leer: "El problema esencial es que no es posible construir un único conjunto de normas médicas de rehabilitación que distingan, con gran precisión, entre los que son capaces de trabajar y los que no, y los métodos usados hasta hoy día para evaluar la discapacidad psiquiátrica grave son difíciles de usar, demasiado subjetivos, discriminatorios...".

Pero ni siquiera las posiciones más recientes son menos duras al describir la situación.

En el documento del gobierno americano de 1998, Psychiatric Disabilities, Employment and Americans with Disabilities Act, se informa "...aunque la evaluación de la discapacidad parezca lógica y lineal, la verdad es que al sector de la salud mental aún le falta una dotación adecuada de instrumentos y técnicas idóneas para este fin".

Ningún aspecto de los servicios clínicos puede desarrollarse sin un método para evaluar el estado de los pacientes, su funcionamiento en el mundo real, sus puntos fuertes sobre los que debería basarse la rehabilitación...".

Partiendo de estas indicaciones, en una zona de la Provincia de Brescia interesada por las experiencias Equal, el Valle Trompia, durante el año 2002 se ha realizado un estudio de observación de tipo transversal para "fotografiar", en un determinado período fijado en días laborables consecutivos, el predominio de los usuarios que entraban en contacto con el servicio psiquiátrico territorial y describir las características de éstos mediante una evaluación realizada con instrumentos normalizados y convalidados a nivel europeo.

Se incluyeron en este estudio 140 usuarios y a cada uno de ellos se le administró: La Health of the Nation Outcome Scale, la Life Skills Profile, la Camberwell Assessment of Needs Scale, la Lancshire Quality of Life Scale, la Global Assessment of Functioning Scale e la Comprehensive Psychopathological Rating Scale.

Además, se recogieron datos sociodemográficos y datos referentes al uso de los recursos contenidos en el Registro epidemiológico regional Psiche.

Este trabajo, llevado a cabo con la colaboración de los técnicos y de los psiquiatras del servicio, ha permitido crear una base de datos que incluye las condiciones clínicas, el nivel de discapacidad, las evaluaciones subjetivas realizadas por los usuarios y que se refieren a su calidad de vida, su funcionamiento general y al tipo de necesidades, ya sean éstas sanitarias o, más en general, sociales, de las que eran portadores.

Resumiendo brevemente las características de esta muestra de sujetos, podemos decir que estaba compuesta predominantemente por mujeres, los casados representaban el 41,4% del total, el 71,4% vivían en familia, el 51,1% tenía hijos, el 41% declaraba tener una renta inferior a los 500 euros y sólo el 18% declaraba tener una renta que estaba entre los 1000 y los 2000 euros.

Línea 3 | Los elementos del itinerario

El 54,2% de los usuarios entrevistados había sido hospitalizado por lo menos una vez a lo largo de su vida y el 9,2% había sido hospitalizado durante el año anterior. El transcurso de las molestias psíquicas de las que eran portadores los usuarios podía ser considerado como continuo en el 45,7% de los casos.

La puntuación total en la HoNOS era de 12,7 (ds 6,9), en la CPRS total de 23,3 (ds 15,4), en la LSP total 124,2 (ds 16,1) con las puntuaciones más bajas en los temas de Contrato y Responsabilidades.

La evaluación normalizada de las necesidades revelaba una media de 2,6 necesidades insatisfechas, 3,9 necesidades satisfechas con la intervención de los profesionales o de las agencias de diferente tipo. Las necesidades medias totales para la muestra examinada eran de 6,5 (ds 3,5).

El 41,4% de la muestra no tenía ningún tipo de trabajo, el 26,4% era laboralmente activo y el resto de la muestra estaba compuesta por estudiantes, jubilados o personas con las que se habían realizado prácticas de re-socialización (12%).

Los valores de las evaluaciones subjetivas referidas a la calidad de vida estaban, en general, entre el 4,0 y el 4,7, indicando una moderada satisfacción: este dato es sensiblemente más alto respecto a los estudios análogos realizados en el Reino Unido y en Alemania.

El estudio había previsto, además, aplicar la definición operativa de enfermedad mental grave (SMI), propuesta por Tansella y Lease, con el fin de evaluar cual era la carga asistencial en la semana índice de los pacientes considerados como los más gravosos para el servicio: 57 pacientes respondían a los criterios para la SMI.

Posteriormente, se realizó un análisis multivariado para especificar cuáles eran las variables que caracterizaban mejor al grupo de pacientes con enfermedad mental grave, diferenciándolos de los que no satisfacían los mismos criterios.

Las variables estadísticamente más significativas eran los diagnósticos de enfermedad esquizofrénica, puntuaciones más bajas en la LSP total y en el tema de cuidados de uno mismo, un número superior de necesidades satisfechas con la intervención de los servicios, el hecho de no estar casado y de no tener un empleo estable y el tener un número mayor de contactos con el servicio de salud mental, hecho que señalaba el índice de Lavik.

Estos datos, integrados en las reflexiones de los profesionales de todas las zonas geográficas interesadas en la experiencia Equal-Assist y, en base a una evaluación cualitativa de las necesidades generales de rehabilitación de los usuarios que en ella participaban, ha permitido definir y, por lo tanto, proponer, un perfil de exclusión que se refiera a una tipología de personas que padecen enfermedades psíquicas graves.

Ha sido posible, pues, proponer ciertas características clínicas y sociales útiles para orientar el trabajo de selección de los beneficiarios del proyecto, características que pueden resumirse en la siguiente manera.

El proyecto Assist identifica como beneficiarios de sus acciones a las personas que están a cargo de los servicios psiquiátricos territoriales de la provincia de Brescia, que cumplan los criterios diagnósticos DSM IV para las enfermedades mentales graves, que hayan accedido a los servicios hace relativamente poco tiempo y que tengan una sintomatología grave en la cual se pueda distinguir una componente afectiva. Se trata de unos usuarios que son "consumidores altos" de recursos, que logran mantener, a pesar de todo, una relación de colaboración constante con los servicios, con los itinerarios fragmentarios de rehabilitación anteriores o con unas experiencias laborales fracasadas, que son la causa de que difícilmente se les pueda proponer para los itinerarios de inserción laboral tradicionales.

Para este tipo de usuarios, cuyas características clínicas y de discapacidad son tales que gravan principalmente sobre los servicios territoriales, con escasos recursos para proponerse de forma autónoma en la dimensión de la inserción social y laboral, el proyecto Assist ha diseñado un itinerario de formación y orientación para la inserción laboral, que debe ser realizado en los ambientes laborales de la cooperación social.

Se trata de un instrumento intensivo, ya que prevé un acompañamiento realizado por profesionales superiores a los que, por norma general, lo realizan en condiciones rutinarias, un instrumento multidisciplinar, ya que prevé la participación de todos los protagonistas que están involucrados en el itinerario del paciente y en la gestión de dicho itinerario.

La elaboración del instrumento, su seguimiento, se ha realizado usando la metodología del "Itinerario del paciente", desarrollada en los ambientes académicos de la investigación económica y sanitaria, y aplicado primero a los problemas de salud del contexto hospitalario y luego ya ampliado a los problemas psicosociales.

El proyecto Equal ha implicado un desarrollo importante de éste itinerario, en lo que se refiere al sector de la salud mental.

LAS PERSONAS INMIGRANTES (PROYECTO PORTICI)

EL “PERFIL DE EXCLUSIÓN” DE LOS INMIGRANTES EN LA PROVINCIA DE BOLOGNA.

A) Los emigrantes en la provincia de Bologna

A.1. Los datos.

	Total residentes	Emigrados residentes 31.12.2002	% Sobre el total de los residentes	De ellos mujeres	% Sobre el total de los emigrantes	De ellos menores	% Sobre el total de los emigrantes
Total provincia	927.820	39.186	4.2	18.976	48.4	9.503	24.3
Total ciudad de Boloña	373.592	17.807	4.8	8.931	50.2	3.704	20.8
Total resto de la provincia	554.228	21.379	3.9	10.045	47.0	5.799	27.1

En la provincia de Bologna, los ciudadanos extranjeros inmigrantes tienen una presencia constante, consolidada y cada vez más numerosa. Su instalación en el territorio presenta características comunes con la población italiana (equilibrio de género, pero también una salida progresiva del Municipio de Bologna), así como una serie de características diferenciadas (una edad media muy baja/joven y un alto índice de fertilidad).

En la capital de la provincia se observa una mayor presencia de ciertas nacionalidades, al igual que se observa una presencia más fuerte de hombres y/o mujeres solteros. De hecho, los ciudadanos no italianos residentes en la provincia de Bologna son 39.186, lo que corresponde al 4,2% del total de los residentes, de éstos 17.807 son residentes en Bologna ciudad y corresponden al 4,8% del total de la población. Si se consideraran sólo las personas provenientes de los Países en Vías de Desarrollo (PVD), excluyendo, pues, del cálculo a los ciudadanos de los Países con Desarrollo Avanzado (PDA), estos porcentajes se reducirían respectivamente a un 3,9% y un 4,2%.

A fecha de 31 de diciembre de 2002 residían en la provincia de Bologna emigrantes pertenecientes a 131 nacionalidades, de los cuales los más numerosos eran los provenientes de Marruecos, con 9.167 individuos, es decir un 23,4% de la presencia extranjera, de Albania con 3.410 individuos, igual al 8,7%, de las Filipinas 2.801 individuos igual al 7,2%, de Túnez con 2.624 unidades igual al 6,6% y de la República Popular China con 2.051 personas, igual al 5,2%.

Es importante el porcentaje de presencia de las personas provenientes de los Países de Desarrollo Avanzado, que es de un 11,0% de la población extranjera.

Se subraya, además, el equilibrio de género entre los inmigrantes, que existe tanto en la Ciudad de Bologna como entre otros grupos nacionales. Resulta muy importante también

el dato que se refiere a la edad joven de los emigrantes; en la municipalidad de Bologna 3 extranjeros de cada 4 tienen menos de 40 años de edad (el 75%).

Uno de los datos más importantes se refiere a los nacimientos: más de un recién nacido (ya sea en ciudad o en la provincia) de cada 10, tiene a los dos progenitores extranjeros y, en el caso de los matrimonios, uno de cada 5 se refiere, por lo menos, a un ciudadano extranjero.

A. 2. El trabajo.

El mercado de trabajo local emplea y está dispuesto a dar empleo a los trabajadores de ciudadanía no italiana, especialmente en ciertos sectores.

El 80% de los extranjeros residentes en la ciudad de Bologna está en edad laboral con respecto al 63% de los italianos. La población inmigrada es, pues, potencialmente mucho más activa, desde el punto de vista laboral, que la autóctona.

Pero, de todas formas, es también muy elevada la demanda de fuerza de trabajo no comunitaria por parte de las empresas de la provincia de Bologna. Las características de esta demanda se refieren a:

- el sector de los servicios que demanda mayoritariamente trabajadores no comunitarios y, particularmente, mujeres.
- la fuerza de trabajo no comunitaria que se demanda es en un 34,2% una fuerza no cualificada.

De hecho, la inserción laboral de los ciudadanos no comunitarios está en aumento en todos los sectores y se está señalando el hecho de que en la provincia de Bologna son 12.490 los inmigrantes que, en el año 2000, han trabajado como dependientes, trabajadores agrícolas o trabajadores domésticos. (en el año 2000 el 60,8% de los trabajadores domésticos eran de nacionalidad no comunitaria).

Con respecto a las contrataciones de trabajadores no comunitarios subordinados, en el año 2001 sumaron un total de 10.944, un 12,6% del total. Los sectores más receptivos son los de la construcción, de la agricultura y de los transportes, donde el peso relativo de las contrataciones de fuerzas de trabajo no comunitarias alcanza respectivamente el 18,0%, el 16,4% y el 16,1% del total de las contrataciones.

La calidad del trabajo presenta algunas zonas críticas, predominantemente estabilizadas y que se refieren a:

- la concentración en un ámbito restringido de trabajo;
- a la descalificación y a dificultades de promoción y de hacer carrera; a la inestabilidad contractual;

- a un alto grado de accidentes laborales y enfermedades profesionales;
- a una contratación "sumergida", "en negro";
- a una demanda muy difundida de formas de trabajo atípicas.

Por lo que se refiere a la actividad de los Centro para el Empleo (CPE), con respecto a los que están inscritos y a los que han sido colocados, el 11,5% de los inscritos en el CPE de la provincia de Bologna son ciudadanos no comunitarios; la composición por nacionalidades de los inscritos en el CPE se puede sustancialmente solapar con la de las presencias inscritas en el registro civil en el territorio.

Durante al año 2001 han sido 16.372 los ciudadanos no comunitarios que fueron contratados, es decir, el 13,4% del total. El 27,2% de las colocaciones de los no comunitarios, en el año 2001, se ha referido a contratos indefinidos (en comparación con el 25,8% de la población entendida en su totalidad).

No hay diferencias importantes entre los trabajadores en general y los trabajadores no comunitarios por lo que se refiere a los tipos de contratos suscritos y a la media numérica anual de las contrataciones per capita.

B) Los servicios del territorio.

Los servicios territoriales, destinados a favorecer la acogida y la tutela de los derechos en el territorio provincial, son predominantemente unos servicios que pertenecen al sector social privado y actúan con proyectos comunes "en complementariedad" con los institucionales.

Durante la realización "focus groups" con los profesionales del sector se han señalado los siguientes servicios, considerando también el grado de importancia que representan (según la opinión de estos profesionales) con respecto al tema de la exclusión social que afecta o podría afectar a los inmigrantes. Se trata de unos servicios importantes y "obligados" para la inserción de los extranjeros en el tejido socio laboral de la provincia.

1. Centros de escucha para la primera acogida y la aceptación

Centro de Cáritas de escucha de los inmigrantes
Ventanilla social y de oportunidades del Ayuntamiento de Bologna
Primeras ayudas para las personas recién liberadas de la cárcel.
Casa de la mujer para no sufrir violencia

2. Servicios para el trabajo: informaciones e asesorías laborales

CGIL - Centro derechos
Centros para el empleo (CEP)

3. Asesoría jurídica

Asociación La Casa de los Derechos
Servicio para los Inmigrantes, Prófugas y nómadas del Ayuntamiento de Bologna

4. Asistencia y servicios para la salud.

Numero Verde Extranjeros 800- 663366

Centro para la salud de las mujeres inmigradas

SOKOS

Salud Sin Márgenes

Confraternidad de la Misericordia

C) Características de los emigrantes que han pasado a través del proyecto EQUAL PORTICI

Se han derivado al proyecto PORTICI 20 personas inmigrantes, con diferentes problemáticas y que no estaban a cargo de los servicios institucionales del territorio. Para ellos, y a través del instrumento del balance de competencias se ha investigado y evaluado su empleabilidad en un contexto laboral real (no en laboratorio), haciéndolo con controles de las variables que se referían a:

- La motivación,
- La retención,
- Los ritmos y los plazos de trabajo,
- El cumplimiento de normas y de la jerarquía,
- La construcción e identificación del rol profesional.

En base a este análisis de la empleabilidad se han destacado las siguientes características que se refieren al grupo de inmigrantes que llegaron al proyecto PORTICI, características que indican las molestias "objetivas" a las que tienen que enfrentarse.

C.1. Características sobresalientes de la muestra PORTICI

- Una declarada disponibilidad para trabajar, sin concretar el tipo de trabajo;
- Una anterior experiencia laboral en Italia;
- Unos escasos conocimientos del mercado laboral local;
- Unos escasos conocimientos del idioma italiano;
- Una falta de vínculos familiares;
- Unas esperanzas de colocación laboral realistas;
- Una baja escolarización y una baja formación profesional;
- Una disponibilidad genérica para la formación;
- Una ausencia de limitaciones físicas;

Se va definiendo, por lo tanto, una figura profesional de los inmigrantes PORTICI que carecen de **un proyecto** de inserción socio laboral y profesional, a la merced de una práctica de "concesiones" y no de derechos y de peticiones para permanecer y establecerse bien en el territorio.

Se ha realizado un estudio más profundo de las necesidades y de las características expresadas a través de la muestra con los profesionales del territorio, que son expertos en los temas de acogida, integración y búsqueda del trabajo para los inmigrantes, realizando un análisis de los factores de la exclusión social, cultural y laboral

C.2. La exclusión social.

La exclusión social que se ha podido constatar se refiere principalmente a las dificultades que plantea la aceptación mutua entre el inmigrante y la persona autóctona y la dificultad recíproca para aceptar los cambios en el contexto social. Estas dificultades a veces se hacen más agudas en relación con unos contextos de vida específicos (ciudad / pueblo, vecindad, periferia, etc.) y, ya que las instituciones tienen un escaso sentido de acogida, dichas dificultades se manifiestan y crecen, a través de enemistad y negativismo en las relaciones.

La exclusión social que hemos podido observar depende, en cualquier caso, de las características personales de los sujetos inmigrantes; influyen en ella particularmente:

- Las dificultades lingüísticas del sujeto.
- La edad.
- El género.
- El origen étnico.
- El nivel, así como el tipo de instrucción del inmigrante y también del autóctono.

C.3. La exclusión cultural.

El aislamiento cultural y las vivencias de las minorías son los dos factores principales a través de los cuales se manifiesta la exclusión cultural; a ello contribuyen también la diferente evaluación que se hace de las dimensiones de la vida cotidiana (espacio, tiempo, dinero, autoridad, familia), pero también la construcción de estereotipos por parte de los medios de comunicación de masas y de la opinión pública. La exclusión cultural es más aguda en los pueblos de provincia que en la ciudad, ya que el impacto cultural del "ser diferente" resulta ahí más problemático y negativo.

A la exclusión cultural contribuyen en particular:

- Las características personales.
- El grado de conocimientos y de dificultades lingüísticas.
- La cantidad y la calidad de las relaciones sociales dentro y fuera de la comunidad de pertenencia.
- El tipo de religión.

C.3. La exclusión laboral

Los trabajos rechazados por los nativos, que se proponen y que están reservados exclusivamente para los emigrantes, no sólo por decisión de los indígenas italianos, sino también porque faltan clases en edades laborales, son la primera expresión de la exclusión laboral, que frecuentemente se vive como una exclusión "justa" porque "los que llegan después cogen lo que nosotros dejamos"...."porque si no, ¿para qué sirven?".

Esta exclusión, facilitada por la inexistencia de una legislación en vigor para apoyar al inmigrante en su inserción, por una excesiva burocratización de las relaciones laborales, por la escasa información que existe sobre los servicios de acompañamiento para la inserción laboral y sobre como conservar el puesto de trabajo, así como por la débil tutela sindical que existe hacia los inmigrantes.

Considerando las tres dimensiones de la exclusión - la social, la cultural y la laboral - vemos que se está delineando un perfil de rígida exclusión del inmigrante por los siguientes motivos:

- por ser un trabajador residente en un ámbito rural.
- por tener unos escasos conocimientos lingüísticos.
- por tener cargas familiares, aunque esto no se viva como un obstáculo
- por tener una edad laboral avanzada.
- por tener una titulación académica y unas esperanzas laborales medio - bajas.

La rigidez del contexto normativo y de los elementos socioculturales más difundidos, hacen particularmente difícil la integración de estos sujetos para los que hay que prever unas intervenciones y acciones de flexibilidad y de mediación cultural.

Estrategias que favorecen el empowerment

PRESENTACIÓN

Este objetivo de trabajo ha permitido llevar a cabo el análisis y sistematización de estrategias innovadoras para potenciar el empowerment de las personas con las que se está trabajando, desde la realidad de cada uno de los proyectos que han participado.

El trabajo se ha ido desarrollando tal y como estaba previsto en su planificación, desde octubre de 2003 hasta abril de 2004. Los momentos clave han sido el seminario de trabajo (Bologna, 2003) y el encuentro técnico de profesionales de los diferentes proyectos (Brescia, 2004), permitiendo de este modo la planificación de las actividades, el contraste de experiencias, intercambio de buenas prácticas, así como la elaboración de conclusiones y productos finales.

En el seminario de trabajo organizado en Bologna, en octubre de 2003, se llevó a cabo una primera sesión plenaria para abordar el tercer objetivo de esta línea, donde el proyecto ARGOS presentó un planteamiento de trabajo sobre las estrategias de mejora del empowerment. La propuesta consistía en realizar un análisis de:

- El perfil de entrada de las personas con las que cada proyecto estaba trabajando.
- Habilidades y capacidades que cada uno de los proyectos pretende trabajar con las personas para potenciar su empowerment.
- Técnicas utilizadas para desarrollar cada habilidad.
- Técnicos/as que intervienen en este proceso.
- El perfil de salida de estas personas, es decir, con qué capacidades y habilidades se espera que estas personas salgan del proyecto.

Todos los proyectos aceptaron la propuesta, por lo que se acordó que cada país elaborase una rejilla que recogiera los aspectos más destacables en su análisis sobre el empowerment. (Se adjunta como anexo la rejilla elaborada por cada proyecto).

En marzo de 2004 se llevó a cabo en Brescia el encuentro técnico de profesionales de los diferentes proyectos, donde, tras la presentación de las diferentes rejillas, se concluyó que todos los proyectos coinciden en:

- Las características psico-socio-sanitarias de los participantes.
- Se trabaja, para la mejora del empowerment, las mismas habilidades y capacidades.

- Se aborda el trabajo para la mejora del empowerment desde una perspectiva multidisciplinar.
- Se pretende un mismo perfil de salida de las personas con las que trabajamos.

Sin embargo, cada proyecto ha destacado las técnicas que le han sido más útiles para desarrollar esas habilidades y capacidades que favorecen el empowerment.

Finalmente, se llegó a un acuerdo para la elaboración de este documento final que aborda un análisis común del empowerment en cuanto al marco conceptual, los perfiles de los participantes y los objetivos que se persiguen, y además se plasma, para el intercambio de buenas prácticas, las técnicas y estrategias empleadas por cada proyecto para favorecer el empowerment.

EL EMPOWERMENT

MARCO CONCEPTUAL

Introducción

La palabra inglesa empowerment deriva del verbo to empower que en español se traduce, por norma general, como "dotar de poder", "poner en condición de" o "capacitar".

Empowerment es una palabra de doble sentido porque da nombre, tanto al **proceso operativo**, como al itinerario para alcanzar un determinado resultado, así como al resultado que caracteriza el estado "empowered" del sujeto.

Aún teniendo significados específicos según los diferentes ámbitos de aplicación, la palabra empowerment puede entenderse como "aumentar la posibilidad de los individuos y de los grupos de controlar activamente sus propias vidas".

Este es un tema que, ya desde los tiempos de las primeras asociaciones sociales, está en el centro de la relación, frecuentemente conflictiva, entre el individuo y la comunidad.

Las acciones y las intervenciones de formación que se centran en el empowerment tienden a reforzar el poder de elección de cada individuo, mejorando sus competencias y sus conocimientos en una óptica no sólo de carácter terapéutico - reparador, sino también político - emancipador. Además, el enfoque del empowerment supera los extremismos opuestos de los que consideran que las mejorías personales y sociales dependen predominantemente de los méritos de cada individuo o, por el contrario, de las oportunidades ambientales.

Por lo tanto, se pueden manifestar ciertas características transversales del enfoque del empowerment:

- Que consiste esencialmente en un desarrollo constante, progresivo y consciente de las potencialidades de los seres humanos, acompañado de un aumento de autonomía y de asunción de responsabilidades;
- Los programas que se centran en el empowerment tienden a aumentar el sentido del poder personal del sujeto, pero también su capacidad de leer la realidad que le rodea, individualizando condicionantes y amenazas, pero también ocasiones favorables y oportunidades.

El enfoque del empowerment se refiere, pues, al aumento de comprensión de los fenómenos, de los problemas, a la percepción de los límites ante los riesgos individuales y globales, al uso del principio de precaución en las decisiones y al uso positivo de la incertidumbre.

La nueva alianza entre la sociedad civil y la naturaleza sirve para garantizar oportunidades de desarrollo también a las futuras generaciones. Pero esta alianza puede ser sostenida solo por ciudadanos libres y responsables, conscientes de sus propios derechos individuales y dispuestos a asumir deberes colectivos. Estas características no se adquieren por decreto ley, sino sólo a través de procesos de maduración psicológica, de valores y ética, vividos en unos ambientes sociales y organizativos que las favorezcan y las valoricen.

En esta dirección, el enfoque que se refiere al empowerment adquiere hoy un valor contemporáneo de **fin, perspectiva e instrumento**. Se trata de unas condiciones fundamentales para el desarrollo de la civilización.

Este significado lo encontramos en la literatura de finales de los años 60. Se desarrolla, en particular, en las áreas siguientes:

- política; a través de la teoría de la democracia¹ y del movimiento de los derechos civiles. Aparece también en la política de desarrollo del tercer mundo, en los movimientos feministas y de las minorías, en los servicios sociales y en las asociaciones de voluntariado.
- médica e psicoterapéutica; con el fin de reducir la dependencia de la figura del médico, para garantizar el éxito y la rapidez de las intervenciones de rehabilitación, para prevenir la enfermedad y promover el autodiagnóstico y el cuidado de la salud y para la gestión de la minusvalía y del estrés.
- pedagógica de los adultos, promoviendo el desarrollo y el crecimiento a lo largo de toda la vida y emancipando al alumno/a de la dependencia del/la docente y en la valorización del bilingüismo (a la luz de la integración de las minorías).
- de la psicología de la comunidad; aquí, el empowerment se considera el objetivo de la propia materia².

En el área **política** el concepto de empowerment hace referencia a la posibilidad que tienen las capas más débiles o menos aventajadas de emanciparse de una condición caracterizada por unas responsabilidades y oportunidades limitadas y por la dependencia de la ayuda pública: esta última, de hecho, les permite acceder a los recursos sociales para su propia subsistencia, pero está a el origen de su pasividad y dependencia que no hacen posible activar sus recursos potenciales autónomos³.

1. Clegg H. A., (1960), *A New Approach to Industrial Democracy*, Blackwell, Oxford.

2. Zimmerman M. A. (1990) Taking aim on empowerment research: on the distinction between individual and psychological conceptions. *American Journal of Community Psychology*, 1, pp. 169-177.

3. Bacharach S. B. (1993), *The Pragmatics of Empowerment*. Columbia University.

	Pocas Oportunidades	Altas oportunidades
Baja responsabilidad	Alienación	Derechos sociales asistenciales
Alta responsabilidad	Burocracia	Empowerment

La relación entre oportunidad y responsabilidad (Bacharach 1993).

Se ha desarrollado un segundo punto de vista sobre el empowerment político alrededor de la idea de "capacidad negativa"⁴: no tanto como una capacidad de detenerse en la reflexión y no actuar, razón por la que el poeta Keats había ideado e interpretado esta palabra, como una voluntad activa e incansable contra cualquier rutina. A través del compromiso apasionado, por un lado,⁵ y la amabilidad y delicadeza, por otro lado, los individuos tienen la posibilidad de usar el poder colectivo, de transformar los contextos y de evitar la dependencia de las autoridades

- En el sector **médico y psicoterapeuta** se han identificado dos conceptos clave: el de learned helplessness (indefensión aprendida) y el de self efficacy (autoeficacia). El concepto de indefensión aprendida⁶ es particularmente importante porque se sitúa en el polo opuesto de la condición de empowerment. En base a ciertas investigaciones, realizadas en laboratorio, sobre el aprendizaje animal, ampliados luego a los seres humanos, se ha visto que, durante los estímulos adversos hay un aprendizaje para abandonarse a la propia impotencia y para renunciar a cualquier iniciativa personal aun cuando la situación se presentaba con unas características de novedad respecto a la anterior. La respuesta a los nuevos estímulos era una evaluación errónea de dependencia total de los factores externos, el locus de control era, pues, exclusivamente externo⁷. El proceso terapéutico elaborado por los psicólogos especialistas en el conocimiento de las conductas para liberar a estos individuos de la condición de helplessness (falta de ayuda), aprendiendo a tener confianza en sus propias posibilidades y capacidades (autoeficacia) está articulado en tres fases o subprocesos:

4. Unger R. M. (1984), *Passion. An Essay on Personality*. The Free Press, New York.

Unger R. M. (1987), *False Necessity*. Cambridge University Press, Cambridge.

5. Unger R. M. (1984), op. cit.; Unger R. M. (1987), op.cit.

6. Maier S. F., Seligman M. E. P. (1976), *Learned helplessness. Theory and Evidence*, 105, pp. 3-46. Abramson L. Y., Seligman M. E. P., Teasdale J.D. (1978), *Learned helplessness in Humans: critique and reformulations*. *Journals of Abnormal Psychology*, 1.

7. Rotter J. B. (1966), *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement*. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80, Whole n. 609.

Rotter J. B. (1975), *Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement*. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43.

1. El proceso de atribución⁸ está dirigido a buscar, junto con los sujetos indefensos, las estructuras subyacentes que permitan llegar al conocimiento de las causas más profundas de los diferentes acontecimientos. El "orden de las causas", diferente de la teoría de la atribución, es doble: causas internas, de carácter personal, y causas externas, de carácter medioambiental.

2. El proceso de evaluación, que permite analizar su propio grado de eficacia - self efficacy⁹- es el ser consciente de sus propios pensamientos irracionales. Los estudios psicológicos han demostrado que un sentimiento de baja autoestima está relacionado con un rendimiento ineficaz y viceversa: a igualdad de capacidad, las personas que piensan poder realizar eficazmente un cometido obtienen unos resultados mejores de los que piensan que no pueden realizarlo bien. Señalamos los estudios de Meichenbaum¹⁰ y de Ellis¹¹ que han identificado los aspectos emocionales y cognitivos como motivaciones que están en el origen de la condición helplessness. Además, se han especificado ciertos métodos para corregir los errores de evaluación y mejorar la propia evaluación referente a la autoeficacia: el cognitive modeling¹² y el behavioural modeling¹³, que se refieren a la observación directa de las formas concretas de hacer y de pensar, que pueden representar los ejemplos a imitar, ya que están relacionados con los efectos positivos esperados.

3. El proceso de prefiguración del futuro, se refiere a como las personas imaginan y presienten el futuro: se ha observado¹⁴, de hecho, que las imágenes mentales de los individuos de gran éxito son positivas, llenas de oportunidades, recursos y posibilidades, mientras que las de los que fracasan son negativas, atravesadas por dificultades, vínculos e imprevistos nefastos.

-
8. Heider J., (1958), *Teoria delle relazioni interpersonali*. Tr.it. Il Mulino, Bologna, 1977.
Heider J., (1987), *The Tao of Leadership*. Wildwood House, Adershot.
 9. Bandura A., (1986), *Social Foundations of Thought and Action*. Prentice – Hall, Englewood Cliffs.
Gist M. E., (1989), *The influence of training methods on self efficacy and idea generation among managers*. *Personal Psychology*, 42, pp. 787-805.
Gist M. E., Mitchell T. R., (1992), *Self-efficacy: a theoretical analysis of its determinants and malleability*. *Academy of Management Review*, 2, pp. 183-211.
 10. Meichenbaum D., (1977), *Cognitive Behavior Modification: An Integrative Approach*, Plenum, New York.
 11. Ellis A., (1980), *An overview of clinical theory of Rational-Emotive Therapy*. In Grieger R., Boyd J., (Eds) *Rational Emotive therapy*. Van Nostrand Reinhold, New York.
 12. Gist M. E., (1989), *op.cit.*
 13. Gist M. E., Schwoerer C., Rosen B., (1989), *Effects of alternative training methods on self-efficacy and performance in computer software training*. *Journal of Applied Psychology*, 74, pp. 884-891.
 14. Garfield C., (1984), *Peak performances*. J.P. Tarcher, Los Angeles.

- En el campo de la **pedagogía de los adultos** el aprendizaje continuo a lo largo de toda la vida es un concepto central para el empowerment¹⁵ y está apoyado por una teoría del aprendizaje según la cual los adultos aprenden cuando:
 - ❖ Los contenidos del aprendizaje se les plantean como importantes: además de transferir conocimientos, se forman capacidades concretas y esto se convierte en sinónimo de mayor posibilidad personal y de mayor poder¹⁶.
 - ❖ El clima y la atmósfera del proceso de formación son de apoyo y no de evaluación.
 - ❖ Se sienten comprometidos en su desarrollo personal.
 - ❖ Tienen un mapa del mundo (¿donde estamos?, ¿hacia donde vamos?, ¿cómo alcanzaremos nuevos territorios?).
 - ❖ Todos los sentidos están estimulados y están activos, es decir, discuten, influyen, participan.
 - ❖ Buscan un feed-back constructivo, tanto de reflexión como de evaluación.
 - ❖ Aprenden a su ritmo y se respetan sus diferencias. Algunos trabajos, están dirigidos a estudiar las modalidades didácticas prácticas¹⁷ a través de las cuales se pueda reducir el poder del docente y establecer una dinámica relacional que tenga como objetivo el hacer autónomo¹⁸ al individuo.
- En el campo de la **psicología de la comunidad** el empowerment es un concepto clave definido de una forma bastante diferente:
 - ❖ Acceso y control de los recursos clave¹⁹.
 - ❖ Proceso de prevención²⁰, proceso de desarrollo y aprendizaje de los adultos²¹ y, en particular, proceso a través del cual los individuos obtienen, a través de la participación democrática en sus comunidades, voz e influencia en las decisiones que determinan sus vidas²².

15. Knowles M. S., (1975), *Self-Directed Learning: A Guide for Learners & Teachers*, Cambridge Books, New York.

16. Gruber J., Trickett E. J., (1987), Can we empower other? The paradox of empowerment in the governing of an alternative public school. *American Journal of Community Psychology*, 15, pp. 353-371.

17. Kolb D., Rubin I., McIntyre J., (1971), *Organizational Psychology*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs.

18. Knowles M. S., (1975), op. cit.

19. Katz R., (1984), Empowerment and synergy: expanding the community's healing resource. *Prevention in Human Service*, 3, pp. 201-226.

Hasenfeld Y., Chesler M. A., (1989), Client empowerment in human services: personal and professional agenda. *Journal of Applied Behavioral Science*, 4, pp. 499-521.

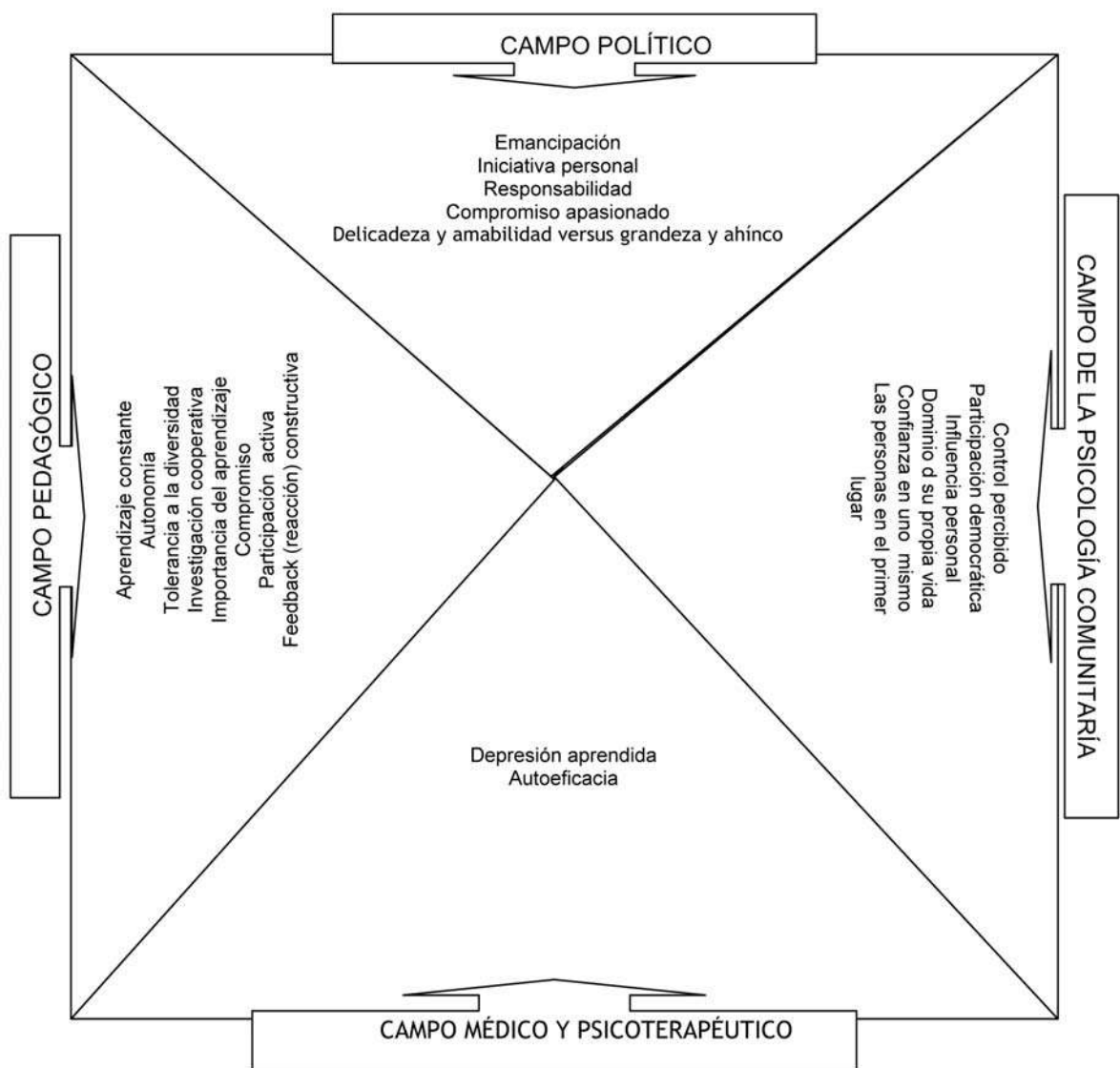
20. Rappaport J., (1981), In praise of paradox. A social policy of empowerment over prevention. *American Journal of Community Psychology*, 1, pp. 1-25.

21. Kieffer C.H., (1984), Citizen empowerment: a developmental perspective. *Prevention in Human Services*, 213 (3), pp. 9-36.

22. Zimmerman M. A., Rappaport J., (1988), Citizen participation, perceived control and psychological empowerment. *American Journal of Community Psychology*, 5, pp. 725-750.

El cambio de la learned helplessness (incapacidad aprendida) al learned hopefulness (optimismo aprendido) tiene lugar a través de la adquisición de la confianza debida al dominio de los acontecimientos, que a su vez se obtiene a través de la participación y el esmero en la propia comunidad²³. Entre los índices del empowerment se toma en consideración el locus de control interno, es decir, la característica de la personalidad del individuo que tiene una percepción activa del propio control de los acontecimientos, a diferencia del individuo con un locus de control externo, que considera los acontecimientos como independientes de su propia voluntad y de su propia acción.

Palabras y conceptos clave heredados de los diferentes contextos de las diferentes materias²⁴



23. Zimmerman M. A., (1990), Toward a theory of learned hopefulness: a structural model analysis of participation and empowerment. *Journal of Research in Personality*, 24, pp. 71-86.

24. Picardo C., (1995), *Empowerment*, Raffaello Cortina Editore, Milano.

Algunas definiciones

La palabra empowerment se ha convertido en una buzz-word²⁵ (palabra de moda), en un concepto paraguas que ha adquirido la capacidad de adaptarse a diferentes y múltiples ocasiones: esto ha provocado muchísima confusión y ha determinado un uso de la palabra más en términos evocativos que pragmáticos. Por norma general, caracteriza unas situaciones que se consideran deseables, útiles y buenas. Más allá de las diferentes posiciones y de los diferentes carices interpretativos que le pueden dar los diferentes autores, daremos aquí algunas definiciones para intentar dar así la oportunidad de entender el campo de los significados asociados a ella:

- El empowerment es un proceso para aumentar la autoeficacia, a través de la identificación de las causas que están en la base de la condición de powerlessness (impotencia) y a través de las modificaciones organizativas e informales²⁶.
- El empowerment es el cambio de las variables de conocimientos que están en la base de la evaluación propia del cometido asignado para alcanzar un determinado objetivo²⁷.
- El empowerment es el proceso de ampliación (a través de un mejor uso que pueda hacerse de los propios recursos actuales y potenciales adquiribles) de las posibilidades que pueda practicar y hacer operativas el sujeto, es decir de esas posibilidades entre las cuales pueda escoger²⁸.
- El empowerment da a las personas un sentido de control del propio destino, en función del acceso a la autoridad oficial, a los recursos necesarios y a las informaciones sobre las decisiones que se deban tomar²⁹.
- El empowerment es un proceso individual y de organización a través del cual las personas, a partir de algunas condiciones de desventaja y de dependencia no emancipadora, se hacen "pudientes" (empowered), reforzando así su propia capacidad de elección, de auto determinación y autorregulación , desarrollando, paralelamente a ello, el sentimiento de su propio valor y de control de la situación

25. Burdett J. O., (1991), What is empowerment anyway?, *Journal of European Industrial Training*, 6, pp.23-30.

26. Conger J. A., Kanungo R. N., (1988), *The empowerment process: integrative theory and practice*. *Academy of Management Review*, 3, pp. 471-482.

27. Thomas K. W., Velthouse B.A., (1990) Cognitive elements of empowerment: an "interpretative" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 4, pp. 666-681.

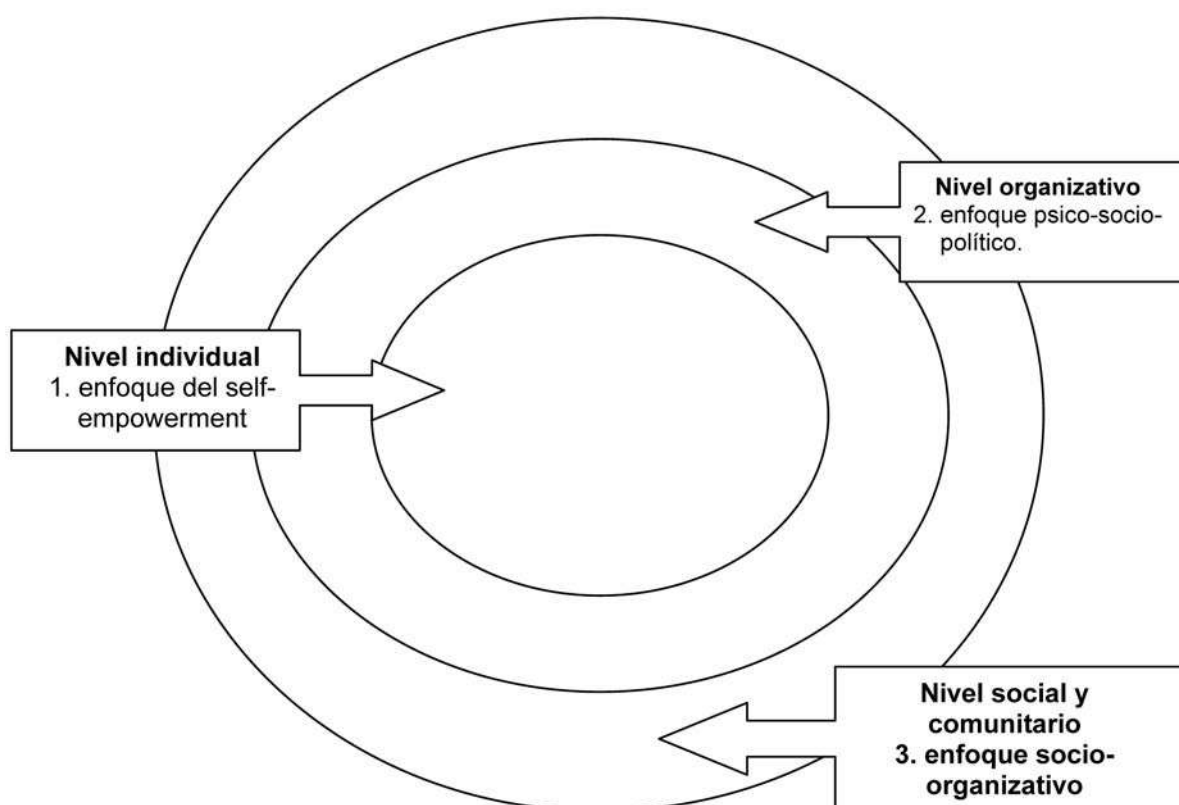
28. Brusaglioni M., (1994), *La società liberata*, Franco Angeli Milano.

29. Fisher K., (1992), *Leading Self-Directed Work Teams. A Guide to Developing New Team Leadership Skills*. McGraw-Hill, New York.

laboral, su propia autoestima y autoeficacia, reduciendo al mismo tiempo los sentidos de impotencia, desconfianza y miedo, la tensión negativa y la alienación³⁰.

Los tres niveles del empowerment: individual, organizativo, social y de comunidad

El empowerment es un concepto multinivel³¹. Este trabajo desarrolla los aspectos del empowerment que se refieren al nivel individual, al nivel social y de comunidad. Se centra particularmente la atención en las propuestas metodológicas que se han desarrollado en cada uno de los niveles. La literatura que se ha ido desarrollando sobre el nivel organizativo se refiere principalmente a la relación individuo - organización; los dos enfoques, el psico - socio - político y el socio- organizativo, analizan el desarrollo de los temas inherentes a las relaciones entre el individuo y el contexto empresarial: los temas desarrollados dentro de este nivel, aunque de fundamental importancia, prevén una profunda participación activa de las estructuras organizativas de las empresas. Se ha optado, pues, por poner más énfasis en los niveles individuales y de comunidad, ya que el carácter de los protagonistas implicados en el proyecto Equal es, justamente, el de los individuos y de las redes sociales en los que se ponen en marcha los diferentes proyectos de integración.



30. Picardo C., (1992) op.cit.

31. Zimmerman M. A., Rappaport J.,(1988), op. cit.

Empowerment y desarrollo individual.

El enfoque de empowerment que considera central el desarrollo del individuo ha madurado en el Massachusetts Institute of Technology con Kurt Lewin. Los valores de los que se hicieron portadores los partidarios del enfoque clínico inicial - procesal de intervención (llamado también investigación - acción) se pueden resumir de la siguiente manera (enfoque clínico - procesal/ sistema de valores):

Apertura, expresividad, espontaneidad y franqueza con uno mismo y con los demás, creatividad, libertad de evaluación y crítica, democracia, participación y complicidad, valoración de uno mismo y de los demás, conocimiento de las dinámicas afectivas personales e interpersonales, no-conformismo, actividad provechosa, coherencia entre el pensamiento y la acción, investigación y experimentación permanente, honestidad, pragmatismo, pensamiento positivo.

El punto de partida es una situación que se podría definir como de learned helplessness³², es decir de **indefensión aprendida**, un sentimiento de **impotencia adquirida**, una respuesta que pone en marcha un sujeto ante experiencias frustrantes cuando se da cuenta que **no puede dominar los acontecimientos centrales** para su propia existencia, considerándolos como completamente no dominables, sustraídos a su propia capacidad de control. El punto de llegada del proceso de empowerment³³, en la perspectiva delineada por Zimmerman y Rappaport (1988) es la "learned hopefulness", es decir, **la adquisición de confianza en uno mismo, el aprendizaje de la esperanza**, que deriva del control de los acontecimientos a través de la participación y el compromiso en su propia comunidad. Es evidente la referencia al concepto de **locus de control interno**, en relación con las características de personalidad del sujeto, que se da cuenta y siente que controla activamente los acontecimientos, concepto retomado y ampliado en el de **autoeficacia**, que se refiere a las opiniones del individuo respecto su capacidad para movilizar sus recursos, sus conocimientos y las acciones que puedan producir determinadas situaciones para lograr el resultado esperado.

Para Brusaglioni³⁴ el nivel de empowerment de un sujeto (individual o colectivo) es la **amplitud del abanico de "posibilidades" entre las que puede escoger**. En particular, el concepto de empowerment psicológico puede ser considerado como una construcción compleja, que deriva de la integración de varias dimensiones que pertenecen a tres ámbitos diferentes por lo menos:

- De personalidad (p.ej. la atribución a uno mismo de los resultados de sus propias acciones o locus de control interno).
- De conocimientos (p.ej. la percepción de autoeficacia, es decir el sentirse capaz de elegir o de aplicar las conductas mas adecuadas para hacer frente a una determinada situación).

32. Maier S. F., Seligman M. E. P. (1976), op. cit.

33. Zimmerman M. A., Rappaport J.,(1988), op. cit.

34. Brusaglioni M., (1994), op. cit.


- De motivación (p.ej. el deseo de participar en la acción y en la gestión de los factores en juego).

Para describir el proceso se usa la **metáfora del viaje entre lo posible y lo realizado**, es decir que el empowmerment lo que persigue es el ayudar a las personas a **ampliar su propio "posible", a evitar el encarcelamiento del jaque mate, a gozar del placer de la elección, que puede dar satisfacción tanto al perseguir la propia estabilidad como al aventurarse en una renovación personal**³⁵.

Como ya se ha afirmado anteriormente, el término **empowerment** se refiere tanto al **proceso** en el que están involucradas las personas para alcanzar un determinado resultado, como al **resultado mismo** de esta participación, que caracteriza el estado "empowered" del sujeto.

La palabra clave que está en el corazón del concepto es la de "poder". Y, efectivamente, el hecho que activa el proceso de empowerment es justamente la situación de "falta de poder" (powerlessness) en la que se encuentra el sujeto. Todos los seres humanos están sujetos a diferentes grados de "ausencia de poder" o de impotencia, pero todos los seres humanos son potencialmente competentes, aún en las situaciones más críticas. La percepción de estar sin poder puede deberse a muchos factores que interactúan entre ellos, de carácter subjetivo y objetivo, como la inseguridad económica, la falta de experiencia política, la falta de acceso a las informaciones, la ausencia de ayudas económicas, la falta de pensamiento crítico, un estrés físico o emocional. El sentido de impotencia deriva, en parte, de la pertenencia a grupos estigmatizados, cuyos miembros adoptan frecuentemente los estereotipos negativos de la sociedad, los interiorizan y los incorporan en la imagen de uno mismo. En consecuencia, los miembros de estos grupos son menos capaces de considerarse a ellos mismos como capaces y merecedores de tener el derecho o el poder de cambiar sus propias vidas.

35. Bruscaaglioni M., (1994), op. cit.

Powerlessness (falta de poder)		Consecuencias
Falta de confianza en uno mismo Impotencia Dependencia Alienación Escasa consideración de uno mismo Identidad débil		Apatía Actitud defensiva Aquiescencia Agresividad Competición Escasa productividad Búsqueda del chivo expiatorio

Consecuencias de la condición de powerlessness (caracteres disempowered)³⁶

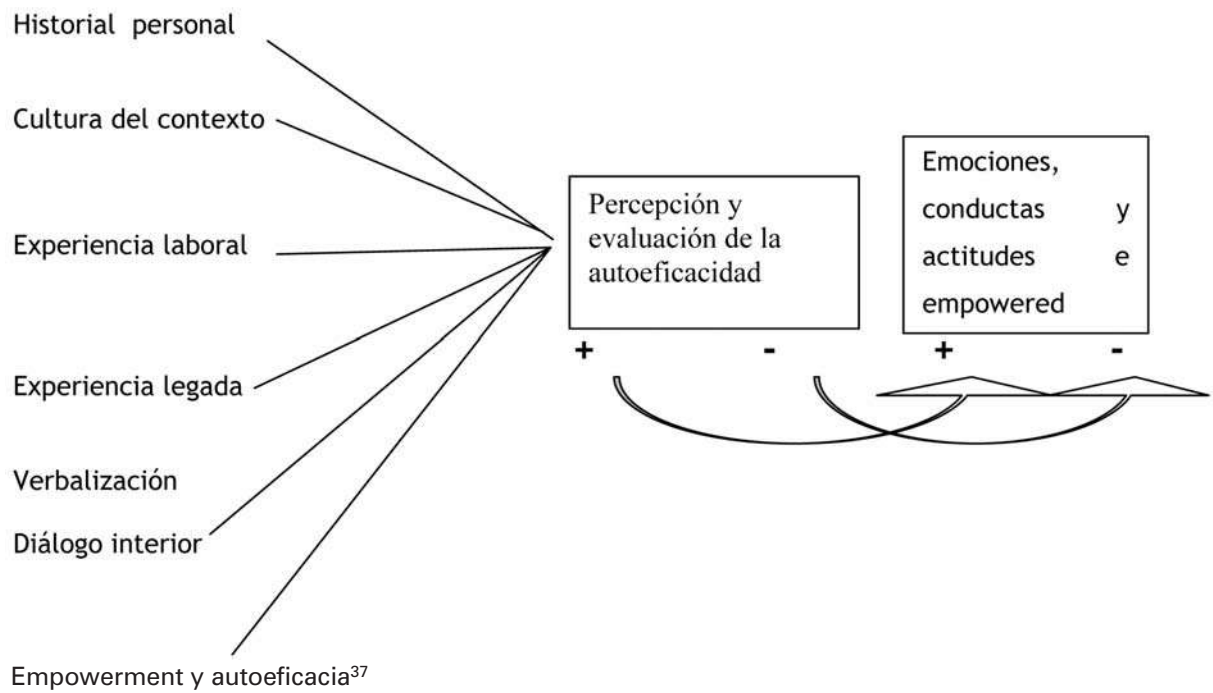
Las personas con caracteres disempowered entran en una especie de círculo vicioso que, a través del proceso empowerment, puede transformarse en un círculo virtuoso.

La transición de la indefensión aprendida a la learned hopefulness (confianza en uno mismo aprendida) tiene lugar facilitando una interpretación interna del locus de control, es decir, poniendo al individuo en el centro del sistema, promoviendo la percepción de uno mismo como elemento que causa las propias prestaciones y los resultados que estas producen en relación con los resultados esperados.

Para que un cometido que haya sido encomendado, tanto en el ámbito social como en el organizativo, sea fuente de responsabilidad y de aplicación de energías positivas, tiene que permitir satisfacer las necesidades siguientes:

- liberar la propia expresividad y potencialidad, hacer que las personas se sientan importantes, autónomas, capaces de determinar el rumbo de las decisiones y de las acciones.
- tener acceso a los recursos necesarios para lograr los objetivos de los que se es responsable.
- encontrar sentido y significado en lo que se hace.
- desarrollar una alta consideración y confianza en las capacidades personales para producir una determinada prestación y en el hecho de que esta última dé los resultados esperados.
- ejercer el control sobre el propio destino y sobre la propia organización, construirlo y no soportarlo simplemente.

36. Picardo (1995), op. cit.



Un proceso de empowerment individual se inicia cuando el individuo está colocado en el centro de un sistema que promueve la percepción de uno mismo como el elemento que ha causado su propia prestación y los resultados que esta produce, en forma coherente y en relación con los resultados esperados. Por lo tanto, es necesario facilitar el proceso de evaluación de la propia eficacia a través de:

- la narración de la historia personal y la reelaboración de las experiencias educativas más lejanas hasta las laborales, más cercanas.
- la narración y la elaboración de las experiencias legadas, es decir la observación de otras personas que representan un ejemplo positivo con el que poder identificarse debido a la edad, función, experiencia; hacer explícito el diálogo interno, en términos de un entrelazarse de pensamientos racionales e irracionales que representan la conversación mental con uno mismo. Ellis³⁸ pone el acento sobre los pensamientos irracionales y absolutistas (como los de "jamás lo lograré", "no me puedo equivocar") o los dicotómicos (por ejemplo, "o así o nada", "si no pasa tal cosa, entonces"...);
- la reflexión sobre el conjunto de normas implícitas y explícitas que provienen del contexto cultural de pertenencia, la reflexión y la verbalización como proceso de desarrollo del conocimiento de la propia forma de ser.

37. Picardo (1995), op.cit

38. Ellis A., (1975), *A new Guide to Relational Living*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs.

Este proceso permite pasar de un universo de emociones, actitudes y conductas disempowered - relacionadas con una percepción y evaluación de una autoeficacia baja y negativa - a la posibilidad de percibir históricamente la propia eficacia (experiencias adelantadas) y subrayar, desarrollándolos de forma concreta, los procesos emocionales y comportamentales empowered transformando el círculo vicioso en un círculo virtuoso.

Una de las prácticas de la intervención orientada al empowerment se base en **ayudar a las personas a usar sus propias fuerzas, habilidades y competencias para movilizar sus propios recursos hacia la solución de los problemas y la conquista de un mayor poder.** Pero no consiste en dar poder a quién no lo tiene ("no one person can empower another", "ninguna persona puede autorizar a otra"): los profesionales pueden **sólo facilitar las actividades** que educan a los usuarios, que desarrollan el proceso de participación y que ponen a ambos interlocutores, técnico y usuario, en condiciones de ser más capaces de actuar.

Necesidades	Empowerment	Compromiso
Expresividad Importancia Significado/sentido Autoestima/confianza Control del propio destino y de la organización/sistema	Proceso para satisfacer las necesidades enumeradas	Responsabilidad Optimización de los recursos personales/organizativos Flexibilidad Creatividad Cooperación

En base a la bibliografía a disposición, (Kiefer, 1984), Cox e Parsons (1994) consideran que el proceso de empowerment se basa en 4 componentes clave:

- **actitudes, valores y creencias.** Las actitudes incluyen la autoeficacia, un sentido de uno mismo que promueve una acción subjetiva, el creer en el propio valor y un locus de control interno. En los enfoques individualistas del empowerment, esta serie de actitudes es frecuentemente la única componente y la más subrayada y el deseo de alcanzarla es el objetivo dominante de las intervenciones de los profesionales.
- **la convalidación de las experiencias colectivas.** Es el proceso a través del cual las personas se dan cuenta de la importancia que tiene el compartir experiencias. Este proceso reduce la autocrítica y está dirigido a ampliar y reflexionar sobre las diferentes causas del fracaso, considerando también las causas que no dependen de factores personales y da un sentimiento de destino compartido y de aumento del conocimiento. Es importante, cuando se trabaja con grupos desfavorecidos,

darles la "oportunidad de contar la propia historia" y que además también la convaliden, El sentido de la colectividad y la conciencia de grupo surgen de este proceso recíproco de escuchar y convalidar.

- **Conocimiento y capacidad de pensar de forma crítica:** mediante el proceso de empowerment, los individuos aprenden a pensar de forma crítica, considerando los aspectos exteriores e interiores del problema, aprendiendo a acceder a las informaciones, a conocer las acciones que es más oportuno llevar a cabo. Colocando los problemas en un contexto socio-político, se aprende a comprender que los problemas son comunes y que deben ser compartidos.
- **Acción:** mediante el proceso de empowerment, los individuos aprenden a desarrollar estrategias de acción. Desde el punto de vista psicológico, aprenden a asumir la responsabilidad de las acciones, desde el punto de vista de las conductas a llevar a cabo, aprenden a estar dispuestos a actuar junto a los demás para alcanzar objetivos comunes de cambio.

Antes de pasar del análisis de las estrategias de empowerment individual a analizar el empowerment social y de comunidad, nos parece importante presentar algunas estrategias de intervención que se colocan en un continuum, en una continuidad que del empowerment individual llega hasta el nivel socio-político. Según como se centre la intervención, se pueden diferenciar 4 dimensiones, que se centran, respectivamente, sobre el aspecto personal, interpersonal, micro-ambiental y político del problema en cuestión³⁹.

- Las intervenciones en la **Dimensión 1 (Personal)** consisten en un trabajo inicial con los sujetos identificados como necesitados de ayuda o que buscan ayuda. En este nivel es importante llevar a cabo un trabajo para especificar el problema: éste se puede referir a la falta de recursos, a problemas de relaciones o emocionales. El cometido inicial con un usuario es el de evaluar de forma conjunta, a través de la definición de una relación de trabajo, las necesidades y los recursos.
- Las intervenciones en la **Dimensión 2 (Interpersonal)** están dirigidas a dar conocimientos y habilidades necesarios para dominar los cometidos de desarrollo de cada situación específica (por ejemplo, para los discapacitados el cómo enfocar la búsqueda de trabajo, los eventuales problemas relacionados con los desplazamientos, el cómo afrontar la realidad empresarial, los temas de la exclusión). En estos casos, las intervenciones pueden incluir seminarios, encuentros, pero ante todo debe de tratarse de un trabajo con pequeños grupos que pueden

39. Cox E. O., Parson R. J., (1994) Empowerment-oriented social work practice with the elderly, Pacific Grove Brooks Cole Publishing Company.

inducir a la formación de redes de apoyo entre las personas interesadas en el mismo problema y también la creación de grupos de autoayuda y de ayuda mutua.

- Las intervenciones en la **Dimensión 3 (Micro - ambiental y Organizativas)** se concentran en los cambios o en la mediación en el ámbito del contexto inmediato del usuario, aprendiendo cuales son los recursos disponibles y cómo acceder a ellos, cómo comunicar eficazmente con los profesionales y con los aparatos burocráticos, cómo participar en los grupos de auto ayuda.
- Las intervenciones en la **Dimensión 4 (Macro - ambientales o Sociopolíticas)** se centran en la participación de los usuarios en todos los aspectos políticos de los problemas, ayudando a las personas a entender las conexiones entre los problemas personales y las dinámicas sociales, alentándolas a participar en acciones sociales o en esfuerzos colectivos para influir sobre las fuerzas medioambientales. Esto puede hacerse a través de la participación en grupos oficiales organizados o en grupos de presión que hayan surgido por razones específicas.

El empowerment social

Con este término se entiende un proceso de intenciones permanente, que se centra en la comunidad local, que conlleva un respeto recíproco, una reflexión crítica, una actividad de cuidados y participación de grupo, mediante la cual, las personas que no tienen una cuota justa de recursos válidos pueden lograr más fácilmente el acceso a estos recursos y aumentar el propio control sobre ellos. Vale la pena subrayar algunas características de esta definición: el acento puesto en el aspecto "**intencional**" del proceso de cambio, que en otros enfoques dados al empowerment no se explicitaban claramente, la referencia concreta a la "**comunidad local**", es decir, la importancia de plantear el proceso en el contexto específico en el que viven las personas y los grupos sociales, la aclaración detallada del "**respeto recíproco**" que es el que debe definir las relaciones entre los profesionales y la población, entre los que ayudan y a los que se les ayuda (hay que observar, que se trata de una posición opuesta a la tradicional del experto - paciente, fundamentalmente asimétrica, ya que la competencia estaba concentrada en sólo una de las partes y que excluía, por lo tanto, cualquier forma de reciprocidad en las relaciones).

Y, finalmente, la indicación de la "**participación de grupo**" que permite al individuo salir de la soledad de su malestar y compartir con los demás los problemas, derribando así la idea de que el necesitado sea la última víctima que hay que criticar: además, muchos autores han subrayado la importancia que tiene **el grupo como mediador y vehículo crítico en el proceso de despertar de la conciencia y de percepción de la reciprocidad**.

En esta perspectiva, Ira Iscoe ha realizados ciertos trabajos importantes, poniendo, ya a principios de los años setenta, en el centro de atención el concepto de **comunidad competente** y explicando sus características principales. En su ensayo, de 1974, sostiene que la comunidad competente y, en particular, las personas y los grupos que la componen están caracterizados por tres factores:

- porque tienen un repertorio de posibilidades y alternativas (poder);
- porque saben dónde y cómo obtener los recursos (conocimiento);
- porque piden ser autónomos (motivación y autoestima);

Las características de las comunidades desfavorecidas, de hecho, son no sólo las condiciones económicas, sino también las desventajas psicológicas, ilustrados con el ejemplo de un ser sin esperanza alguna y sin poder. La labor de los psicólogos de comunidad es la de ayudar a estas comunidades a adquirir nuevamente la esperanza, para poder así negociar desde una postura de fuerza.

Pero hay que establecer conexiones importantes entre la estructura de poder existente y la comunidad competente que emerge, si se quiere evitar un conflicto inútil: es necesario, por lo tanto, **preparar a las personas para que asuman las responsabilidades y no sólo el poder**. En particular, se han individuado estrategias operativas y experiencias, que se han continuado en los años siguientes, que se pueden encuadrar en dos enfoques: uno llamado "**desarrollo de comunidad**" (community development) y el otro llamado "**acción social**" (social action), que difieren en sus ideas elementales.

Las estrategias de desarrollo de comunidad asumen el hecho que la comunidad tiene en sí los conocimientos, los recursos y el potencial de organización, al igual que el liderazgo para llevar a cabo un cambio constructivo a nivel de la comunidad. Por lo tanto, los objetivos de las estrategias están dirigidos a:

- crear un sentido de cohesión social.
- sensibilizar a los ciudadanos ante los problemas más importantes de la comunidad y proponer objetivos comunes de acción.
- usar las competencias de los profesionales para apoyar y aumentar la participación democrática, la cooperación voluntaria, las experiencias de ayuda y de ayuda recíproca.
- promover las capacidades de los líderes locales.
- contribuir a la coordinación de los servicios y los movimientos de opinión con los grupos sociales.

La acción social considera que los recursos son limitados y que están distribuidos de forma desigual, que las diferencias existentes entre los diferentes intereses presentes en la comunidad no son fácilmente conciliables y, por ellos, que las soluciones a los problemas sociales son explícitamente de carácter político.

El objetivo, en este caso, es hacer que los grupos desfavorecidos logren modificar los desequilibrios de poder existentes sin, al mismo tiempo, recurrir a la violencia (por ejemplo, con episodios de desobediencia civil o de resistencia pasiva), llegando a negociar con las autoridades desde posiciones de mayor fuerza. En la realidad concreta, las dos relaciones se entrelazan frecuentemente y las intervenciones de los que quieren desarrollar el empowerment usan ya sea las estrategias de cooperación que las modalidades conflictuales para obtener resultados, aumentar el poder de los ciudadanos, poniendo en marcha así una espiral de cambio: una vez que tengan mayor empowerment, las personas y los grupos a su vez constituirán un recurso para los demás.

Un aspecto ulterior que hay que citar entre las estrategias de desarrollo de comunidad es el que se refiere a las **intervenciones dirigidas a aumentar el sentido de comunidad**.

Con esta palabra se entiende un dato subjetivo relativo a la percepción de la calidad de las relaciones interpersonales dentro de un contexto específico. La realidad actual esta caracterizada, por un lado, por el hecho que se han ido aflojando algunos lazos afectivos y, por otro lado, por el hecho de que se van difundiendo cada vez más las experiencias de asociación, de cooperación, los grupos de ayuda mutua, que deben, evidentemente, considerarse como indicadores de una nueva necesidad de pertenencia, de lazos importantes, en los que experimentar las relaciones de cercanía afectiva, de un sentido del "nosotros".

Los elementos fundamentales del sentido de comunidad son:

- **el sentido de pertenencia y de conexión personal**, que se refiere al nivel de identificación con los demás miembros, garantizado por la presencia de unos límites que delimitan a "los que están dentro" de "los que están fuera", permitiendo así un desarrollo de la seguridad emocional necesaria para crear un clima en el que el intercambio afectivo puede tener lugar con tranquilidad. Se crean así las condiciones para llevar a cabo una inversión emocional, de recursos y de energías personales en la comunidad.
- **la influencia y el poder**, que se refiere a la percepción que tienen los miembros para contar algo y para influir sobre las normas de funcionamiento y las dinámicas de la comunidad, pero también la percepción de que la comunidad puede ejercer un control y modificar su propio ambiente exterior, influyendo sobre otros sujetos

o instituciones externas a la comunidad misma, para que así el ambiente corresponda mejor a las necesidades de todos los miembros.

- **La integración y la satisfacción de las necesidades**, que se refiere a la certidumbre, por parte de los miembros, de poder satisfacer sus propias necesidades pudiendo acceder a los recursos que se han hecho disponibles por pertenecer a un grupo.
- **la conexión emocional compartida**, que subraya los lazos de interdependencia entre los miembros, reforzados por el hecho de compartir acontecimientos importantes (como pueden ser las guerras, las catástrofes, los daños ambientales), por el éxito al hacer frente a ciertos acontecimientos, por el reconocimiento otorgado a algunos miembros de la comunidad.

En síntesis, la conexión emocional compartida constituya la línea de demarcación entre un conjunto de individuos y una verdadera comunidad⁴⁰.

El aumento del sentido de comunidad lleva a sus miembros a saber hacer frente a acontecimientos importantes, desarrollando la solidaridad ante el peligro y ante las dificultades, aumentando, en algunos casos, también las formas de control social porque es menor la tolerancia e imposible el anonimato. Es evidente, que a la luz de todo lo dicho los problemas de salud ya no se consideran problemas de pertinencia exclusiva de los profesionales, sino que vuelven a ser definidos como responsabilidad de toda la comunidad.

40. Martini E. R., Sequi R., (1995), La comunidad local: enfoques teóricos y criterios de intervención: NIS, Roma.

PERFILES DE LOS/AS PARTICIPANTES

Los usuarios/as que han participado en los cuatro proyectos cumplen un perfil que a continuación se detalla:

Son personas que se encuentran con una situación desfavorecida, muchos de los cuales sufren una o varias situaciones problemáticas en diferentes áreas.

- personas desempleadas de larga duración
- personas que viven en zonas marginadas o barrios desfavorecidos
- minorías étnicas
- inmigrantes
- jóvenes con medidas judiciales
- personas reclusas y exreclusas
- familias monomarentales
- personas drogodependientes que se encuentran en tratamiento de deshabituación
- personas con discapacidad física, psíquica y/o con enfermedad mental
- personas con bajo nivel de estudios



Son personas que debido a su problemática específica:

- No tienen posibilidades de acceso al mundo laboral, o han fracasado en experiencias laborales anteriores, al necesitar apoyo de forma intensiva tanto en el entorno laboral como en las actividades relacionadas.

- No poseen ningún objetivo laboral, ni tampoco un proyecto de vida claro.
- Apenas mantienen relaciones sociales adecuadas dentro y fuera de su comunidad de pertenencia
- Se muestran muy desmotivadas
- Presentan una baja autoestima
- Tienen baja tolerancia a la frustración
- Realizan atribuciones externas a su situación actual
- Tienen dificultades en el manejo de la información, afrontamiento y resolución de problemas

Todas estas personas están sujetas a grados distintos de ausencia de poder o powerlessness.

OBJETIVOS

Como objetivo general, los cuatro proyectos hemos pretendido modificar ese perfil de entrada que presentaban todas las personas beneficiarias, mejorando sus competencias, conocimientos y habilidades, para que de este modo se incrementase la posibilidad de que estas personas controlaran activamente su propia vida y lograsen acceder al mundo laboral.

Los objetivos concretos a trabajar para favorecer el empowerment de las personas que han participado en los cuatro proyectos, han sido:

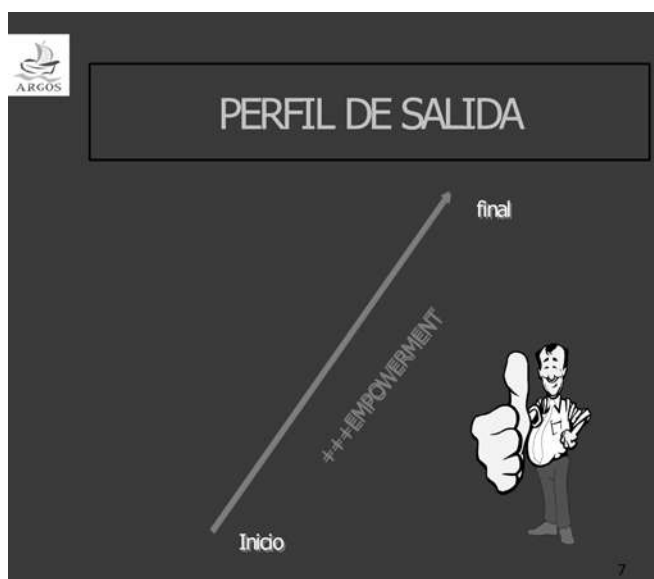
- Identificar las causas que originan la situación de powerlessness que sufren las personas en el inicio del proyecto (autoconocimiento).
- Mejorar su autoestima y la confianza en sus capacidades personales.
- Promover una percepción de sí mismo como elemento causal de los resultados y percepción de control sobre el propio destino.
- Desarrollar comportamientos y actitudes que les permitan enfrentarse de manera positiva a los problemas sociales y de carácter personal
- Aprender y mejorar su sistema de comunicación
- Conocer mejor su propia empleabilidad, valorando sus potencialidades



Perfil de salida

PERSONAS con:

- mayor grado de motivación
- mayor autoconfianza
- mayor autoconocimiento de sus propias capacidades
- un objetivo profesional clarificado
- una mayor tolerancia a la frustración
- una mejor autoimagen
- mayor autocontrol
- mayor autonomía y
- mayor capacidad para la búsqueda activa de empleo.



BUENAS PRÁCTICAS EN EL DESARROLLO DEL EMPOWERMENT

A continuación se presentan diversas estrategias aportadas por los socios de POEMA, a modo de ejemplo de buenas prácticas en el desarrollo del empowerment.

Se trata de acciones que se han llevado a cabo en cada uno de los países socios, y que han demostrado su eficacia en la mejora del empowerment.

Destacar que han sido seleccionadas porque:

- Son innovadoras
- Son transferibles, tanto a nivel contextual como por el tipo de beneficiario/a con el que se trabaja.
- Están directamente vinculadas a la inserción sociolaboral.

TÉCNICA: La economía de fichas

TÉCNICA: La economía de fichas

DESCRIPCIÓN ¿Qué es la economía de fichas?

Es una herramienta de trabajo que está basada en la idea de que aquellos comportamientos que son reforzados o gratificados, tienden a repetirse con mayor frecuencia. La economía de fichas es un sistema de modificación de conducta en el que se administran fichas (o puntos) como refuerzo inmediato ante determinadas conductas deseables, que son cambiadas posteriormente por un refuerzo más valioso (el pago de una beca mensual).

OBJETIVOS ¿Qué queremos conseguir?

Con este sistema pretendemos lograr tres objetivos fundamentales:

- Evaluar diariamente un conjunto de conductas, conocimientos, habilidades, destrezas, etc...
- Motivar hacia el logro de una mayor autonomía y hacia la consecución de una serie de objetivos personales.
- Modificar comportamientos, reforzando determinadas actitudes y eliminando los comportamientos inadecuados.

METODOLOGÍA ¿Qué hacemos?

Todo el equipo docente elabora mensualmente para cada materia unas hojas de registro que quedan publicadas en el tablón del aula (asegurando así el feedback). La valoración se realiza diariamente, y en dos colores: verde y amarillo. El primero indica que el alumno/a ha logrado los objetivos propuestos, el color amarillo indica que no ha tenido el comportamiento esperado, pero que la falta no ha sido grave. En caso de no puntuar con ningún color, se queda sin valorar y por tanto, sin reforzar.

El alumno/a debe conocer la filosofía del sistema, qué aspectos se están evaluando, qué criterios se siguen y debe tener a su disposición su valoración diaria.

Los criterios a evaluar son:

- Asistencia: el alumno/a consigue los puntos por acudir al aula o taller. En caso de ausencia parcial, percibe la parte proporcional de los puntos.
- Puntualidad: el alumno/a consigue los puntos sólo si llega a la hora establecida.
- Esfuerzo: el alumno/a consigue los puntos proporcionales al grado de interés y empeño en aprender que muestre.
- Rendimiento: el alumno/a consigue los puntos proporcionales en función del trabajo realizado y su ejecución.
- Actitud: el alumno/a consigue los puntos en función de la actitud de respeto que mantenga hacia los demás.
- Conocimiento y utilización de materiales y herramientas: el alumno/a consigue los puntos en función del cuidado, orden y limpieza de los útiles de trabajo.
- Autonomía laboral e iniciativa personal: el alumno/a consigue los puntos en función de la iniciativa y actitud activa que tenga.

Siguiendo la metodología del proyecto como proceso de intervención de 4 fases, desde el momento de la integración de la persona en una acción de formación hasta su inserción en un puesto de trabajo, se valora con un peso diferente cada uno de los criterios dependiendo de la fase formativa en la que se encuentre cada alumno/a.

¿Qué efecto tiene sobre el empowerment?

Pone el acento en el comportamiento de la persona: es ésta quien debe ejercer el control activo sobre su propia forma de actuar, mejorando sus competencias, actitudes y habilidades.

Todo el sistema se fundamenta en un acuerdo entre el técnico y el usuario, que convierte a éste en el protagonista de su proceso de adquisición de competencias. No se trata de una técnica en la que el equipo docente, desde una posición de superioridad premia y castiga arbitrariamente, sino que es la persona quien "gana y pierde" refuerzos en función de sus conductas, asumiendo de este modo la responsabilidad de su proceso. La tarea de los técnicos es únicamente orientar y dar feedback a lo largo de todo el itinerario de inserción.

TÉCNICA: Estructura formativa en fases

TÉCNICA: Estructura formativa en fases

DESCRIPCIÓN ¿Qué son las fases de formación?

El proceso de intervención con las personas se estructura en cuatro fases que implican objetivos, metodología y actuaciones específicas. Estas fases no tienen una duración determinada, sino que cada persona de forma flexible y en función de sus características, punto de partida y ritmo de aprendizaje, irá atravesando durante el desarrollo de su itinerario de inserción.

OBJETIVOS ¿Qué queremos conseguir?

Lo que pretendemos con el sistema de fases es:

- que el alumno/a adquiera de forma progresiva mayor autonomía y requiera un entorno cada vez menos tutelado a lo largo de todo el proceso de aprendizaje e inserción.
- flexibilizar los procesos de formación adaptándolos a las necesidades de cada persona, puesto que las fases no tienen una duración rígida, sino que respetan los ritmos personales de aprendizaje.

METODOLOGÍA ¿Qué hacemos?

El proceso de intervención con los beneficiarios se ha estructurado en cuatro fases con una duración variable, en función de las características, habilidades, competencias y ritmo de aprendizaje de cada alumno/a.

Se tendrá en cuenta la superación de cada fase, en función de lo acordado en las reuniones de equipo semanales:

FASE I: ADAPTACIÓN - MOTIVACIÓN: El objetivo es la adaptación del alumno/a a la metodología del programa formativo y lograr la motivación del alumno/a, suficiente para estimar poder seguir en la especialidad formativa seleccionada inicialmente.

FASE II: FORMACIÓN: Se trabaja en la línea de la adquisición de los conocimientos teóricos y prácticos de los módulos, así como afianzar las destrezas propias de la especialidad, tratando de que el alumno/a consiga progresivamente mayor autonomía, independencia y seguridad en la realización de trabajos.

FASE III: SIMULACIÓN: Es la fase de puesta en marcha de todo lo aprendido, simulando que el alumno/a está en un puesto de trabajo real. Lo que se pretende es que el alumno/a se encuentre inmerso/a en un puesto de trabajo simulado desde el aula y/o taller. Para ello, se propone la utilización de un instrumento como el parte de trabajo, que incluirá diariamente las actividades a realizar, los tiempos y calidad a conseguir. Otros aspectos a controlar serán la puntualidad, la presencia y el estado de la ropa de trabajo...

FASE IV: TRANSICIÓN: Lograr que la persona entre en contacto con el mundo empresarial y adquiera progresivamente una mayor independencia que facilite su inserción en un puesto de trabajo ordinario.

En esta fase, los contenidos de la formación y orientación laboral y las habilidades de búsqueda y mantenimiento de un puesto de trabajo cobran especial relevancia.

Durante esta fase se facilitan los apoyos necesarios y se efectúa un seguimiento a partir del momento en el que la persona se integra en un puesto de trabajo para garantizar el mantenimiento de un puesto de trabajo.

Será fundamental que el grado de autonomía alcanzado por el/la alumno/a en la superación de cada fase sea el adecuado. En este sentido, es importante que la motivación sea realmente intrínseca (o que tienda a ello), las actividades de simulación favorezcan el funcionamiento autónomo y que los contenidos de formación superados en su itinerario contemplen tareas para su realización de forma independiente.

Asimismo, los/las profesionales implicados, deberán tener en consideración como criterio para la promoción de fase, los recursos que el alumno/a va adquiriendo a lo largo de cada una de las fases.

TÉCNICA: Itinerarios hacia el trabajo

TÉCNICA: ITINERARIOS HACIA EL TRABAJO

DESCRIPCIÓN

Se trata de paquetes de formación personalizada que prevén un mínimo de 50 horas y un máximo de 300 horas que deberán de ser desarrolladas de la siguiente manera: una parte en aula o en un contexto de laboratorio y otra parte como prácticas de empresa, con la presencia de tutores que analicen ya sea los aspectos de carácter profesional (habilidad, competencia) que también las características personales y relacionales (motivación, comunicación, etc.)

OBJETIVOS

El objetivo es el de desarrollar una autonomía personal, a través de un itinerario socio - educativo y de orientación profesional, que permita adquirir unas competencias sociales y profesionales específicas y hacer así que la persona sea más compatible con los contextos laborales.

El itinerario debe ser capaz de activar a la persona, ser un estímulo para alcanzar una profesión y un apoyo para mantenerla.

METODOLOGÍA

El desarrollo de los diferentes itinerarios prevé clases presenciales y una formación "en situación".

La formación en clase prevé unos módulos generales, adaptados a los diferentes contextos que participan en la realización de los itinerarios y, en particular:

Modulo sobre contratos de trabajo;

Modulo sobre el conocimiento y el uso de las diferentes instalaciones e instrumentos;

Modulo de contenidos lógico - matemáticos, de secuencias y cronológicos;

Modulo técnico profesional (específico para cada perfil individuado)

Modulo de las competencias transversales (gestión de las técnicas, autonomía, toma de decisiones, organización del trabajo y de los cometidos);

Elementos de seguridad en el trabajo y elementos de lucha contra los incendios. En los contextos empresariales, la presencia del tutor garantiza, en una fase preliminar, la posibilidad de efectuar una comparación inicial entre la situación específica y las características del individuo, evaluado no desde un punto de vista diagnóstico, sino funcional de la personalidad del sujeto en sus 4 áreas fundamentales:

- Nivel de elaboración mental y psíquica
- Capacidad de aprendizaje
- Calidad de la socialización
- Relación objetual

Durante el desarrollo del itinerario, el tutor, junto con el trabajador y el tutor de la estructura productiva, efectuarán momentos de revisión y control de los resultados, utilizando unos indicadores específicos para cada fase del proceso de inserción laboral.

Estos indicadores reflejan todas las dimensiones del proceso de aprendizaje y exploran la compleja dimensión de construcción del "papel laboral":

- respeto de las reglas establecidas;
- nivel de conocimiento del papel a desarrollar;
- capacidad para usar los instrumentos y las técnicas de trabajo;
- capacidad de control y verificación de los resultados de la tarea a desarrollar,
- ejecución

¿QUÉ EFECTO TIENE SOBRE EL EMPOWERMENT?

En el itinerario de aprendizaje, el sujeto aprende a efectuar las tareas que le han sido encomendadas y, cosa aún más importante, es capaz de dar un sentido y un significado a su ser "trabajador", capaz de asumir un papel dentro de un contexto productivo.

El tutor es un elemento para facilitar la integración de los factores individuales medioambientales, de control de los cambios y de referencia para corregir los eventuales factores de crítica.

El proceso guiado de transición hacia y en el mundo del trabajo significa también una plena participación en la estructura empresarial y en sus sistemas relacionales, en una adaptación recíproca entre los factores subjetivos y los estructurales para alcanzar así un nuevo contexto medioambiental que convierta el trabajo en un instrumento para una integración social total.

TÉCNICA: La transición hacia el trabajo

PRÁCTICA: LA TRANSICIÓN HACIA EL TRABAJO

DESCRIPCIÓN

El principio fundamental que guía la práctica - de origen francés- de la transición hacia el trabajo es el principio que nos dice que el trabajo constituye un vector fundamental de inclusión y de participación social, de autonomía personal y de ejercicio de la ciudadanía. A través de las Empresas Sociales - Empresas de Transición/ IT (que en Italia están jurídicamente configuradas como cooperativas sociales) el trabajo social vuelve así a estar incluido en los mecanismos económicos del mercado del trabajo, con la presuposición de usar todos los recursos de la Empresa Social (entendida como "micro sociedad" y no como "laboratorio protegido") para que sus participantes puedan vivir de este modo una verdadera experiencia de aprendizaje o de reaprendizaje para lograr así la inclusión social.

Las personas en vías de inclusión son contratadas por la empresa social (a tiempo definido ya que se tiende a prever un determinado tiempo para el itinerario de formación - trabajo).

OBJETIVO

Favorecer, en las personas jóvenes y adultas socio - culturalmente menos favorecidas, la transición hacia el trabajo dirigiéndola hacia unos contextos laborales del mercado ordinario, al concluir un itinerario de desarrollo profesional y personal de formación y trabajo realizado en una cooperativa social/ Empresa de Transición.

METODOLOGÍA

El **MODELO METODOLÓGICO** que caracteriza el itinerario de transición y, más específicamente, la empresa de transición, es la personalización de los itinerarios de aprendizaje basada en el concepto de calidad de la formación de las personas (es decir, no sólo los contenidos que se enseñan, sino también la forma en la que se transmiten).

El **modelo pedagógico** dirigido a la personalización se desarrolla sobre cuatro conductas fundamentales:

1. Ver, es decir, observar la realidad en la que se realiza la propia experiencia de vida,
2. Juzgar, es decir, asumir una actitud progresiva de análisis, discusión, reflexión y reelaboración crítica de un programa personal,
3. Actuar, es decir, elegir de forma activa acciones concretas para alcanzar el objetivo,
4. Verificar, es decir, comparar y medir todo lo experimentado y lo aprendido.

Desde este punto de vista, personalizar la formación quiere decir para el sujeto el entrar en una "empresa de aprendizaje" para discutir y hacer, viviendo dentro de un proceso real de producción y no en un contexto simulado.

Desde el punto de vista formativo, el **proyecto formativo personalizado** debe ser "diseñado" partiendo de la persona y para la persona, en relación con sus características individuales, además debe quedar formalizado en un contrato de formación, debe ser controlable durante todo el proceso y, ante todo, debe permitir un seguimiento de los resultados, debe llevar a adquirir o reforzar las competencias (de base, transversales, técnico - profesionales) y, además, debe prever una persona de acompañamiento (encadrant technique en Francia, Responsable de la Transición y/o Responsable Técnico en Italia).

Los cuatro criterios fundamentales de la personalización de los itinerarios son:

- 1- Construcción de un proyecto de formación que responda a las exigencias del individuo, del IT y de los servicios que se encargan del sujeto desfavorecido.
- 2- Negociación de un contrato de formación entre el IT y el sujeto.
- 3- Establecimiento de las prácticas de alternación que, construidas con la ayuda de soportes didácticos, permitan al sujeto aumentar su propia competencia a través de la experimentación sí mismo.
- 4- Reconocimiento y evaluación de las experiencias convalidables, a través de instrumentos objetivos de comprobación.

Si la realización del proyecto formativo representa la forma en la que se diseña la "estructura tipo" más en consonancia con el usuario, la programación didáctica organiza las diferentes variables en juego en la intervención formativa y tiene como referencia el contexto socio - cultural y las exigencias concretas de las personas que desean usar el servicio de formación, teniendo que tener en cuenta por los menos los enfoques siguientes:

- análisis del contexto sociocultural de origen y de las situaciones de partida del sujeto, para subrayar así los conocimientos y las deficiencias;
- definición de los objetivos intermedios y finales del proceso de formación para cada usuario individualmente, a través de la división de los contenidos de las diferentes materias hacia abajo - unidades con sentido, con la participación activa del sujeto que de esta forma tiene la posibilidad de subrayar sus propios intereses y sus propias necesidades;
- organización de las actividades y de los contenidos en relación con los objetivos establecidos;
- personalización de los métodos y de los materiales;
- evaluación dirigida a alcanzar los objetivos, como una ocasión para el sujeto de poder volver a ver su propio itinerario y poder reestructurarlo de un modo más ventajoso.

Según la lógica de la personalización, los aprendizajes se traducen en competencias y en conductas observables y su medición lleva no sólo a una actividad de evaluación por parte de los profesionales (encadrant technique/ Responsable de la Transición), sino también y, ante todo, a la autoevaluación por parte del sujeto mismo. Si es posible especificar las competencias que se quieren alcanzar para cada unidad, es entonces también posible transcribirlas en esquemas de acción comprensibles, hacerlas evidentes, de tal modo que el sujeto sea capaz de evaluar sus propias capacidades, su propio compromiso para lograrlas y, ante todo que sea siempre capaz de controlar las diferentes fases de desarrollo de su propio proyecto de formación para redefinirlo sobre la marcha.

La evaluación no se basa, pues, en el querer alcanzar los objetivos de formación previstos en el "curso", sino en el conjunto de las enseñanzas concluidas, percibidas tanto por el sujeto como por el formador (encadrant technique/Responsable de la Transición).

A este propósito se puede hablar, pues, de unidades de formación capitalizables o, en otras palabras, de un conjunto de conocimientos y habilidades que pueden ser evaluados en términos de adquisición y que pueden ser recompuestas en un itinerario de formación más amplio. De esta forma es posible personalizar el proyecto de formación no sólo en base a las actividades que deben realizarse dentro de la cooperativa, sino también con respecto a los objetivos de formación del propio sujeto.

¿CUÁLES SON LOS EFECTOS SOBRE EL EMPOWERMENT?

La personalización de los itinerarios de formación apoya las opciones individuales de cada usuario a través de la orientación y desarrolla, ante todo, la capacidad del sujeto de construir un itinerario partiendo de su propio proyecto de vida.

La participación activa de la persona en formación queda subrayada desde el principio mismo con el instrumento "pacto de formación" con el que la persona se compromete a definir, con la ayuda del responsable de la transición, su propio proyecto de formación. Se trata de una declaración real y verdadera de asunción de responsabilidades con respecto al itinerario que se quiere seguir para realizar el propio proyecto, haciendo suyo así un papel igualitario con respecto al IT.

Hacer que la persona sea protagonista de su propio itinerario permite hacer autónoma a esa persona en su forma de actuar y en la auto - evaluación, dándole así un patrimonio personal muy necesario para su auto - promoción activa.

TÉCNICA: Formación y desarrollo de las habilidades sociales

PRÁCTICA: FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LAS HABILIDADES SOCIALES

DESCRIPCIÓN

El grupo Equal de Brescia prevé, dentro de lo que es la formación laboral, una alternancia de momentos de prácticas laborales con momentos de aula con el objetivo de crear una sinergia y continuidad entre adquisición de competencias ⇒ experiencia concreta ⇒ reelaboración de la misma.

En concreto, la formación de aula tiene como objetivo principal la adquisición de habilidades sociales, es decir, ese conjunto de prerequisites que hacen a la persona apropiada para el trabajo, no solo en cuanto al aspecto de las capacidades profesionales específicas, sino también en cuanto a las competencias transversales, lo cual equivale a decir todos esos comportamientos que facilitan la inserción armoniosa en un contexto laboral.

Las macrocategorías incluidas en las habilidades sociales hacen referencia a las capacidades de comunicación, relación, diagnóstico de la situación, negociación, reconocimiento y gestión de las emociones.

OBJETIVOS

Los objetivos formativos son a tres niveles:

Valoración de las capacidades individuales: reflexión y redescubrimiento de la propia identidad, desarrollo de la autoestima, reconocimiento de las propias emociones, equilibrio de los propios recursos, aceptación de los propios límites.

Desarrollo de las competencias sociales: acercamiento/adiestramiento a las habilidades de escucha, comunicación, relación, toma de decisiones; adquisición de capacidades de gestión del tiempo, el dinero y el ahorro.

Los objetivos didácticos dentro de estos niveles son:

- Adquirir o consolidar la fe en sí mismo, elemento esencial para hacerse una idea de sí mismo adecuada y percibir a los demás como recurso y no como amenaza.
- Conocimiento de las reglas de la comunicación (lenguaje verbal y no verbal).
- Desarrollo de las capacidades de escucha (escucha activa y empatía) y de la disponibilidad para compartir.
- Concienciación de las propias modalidades comunicativas.
- Capacitarse para reconocer y explicar el conflicto y utilizarlo como elemento de desarrollo de la relación.
- Utilización de las relaciones amistosas para aumentar la cohesión del grupo y la forma de compartir las emociones.
- Capacitarse para el empleo de formas comunicativas asertivas en vez de remisivas o agresivas.
- Capacitarse para reconocer y asumir las propias responsabilidades.
- Adquirir la capacidad de pedir ayuda y de reconocer el error.
- Saber hacer frente a estados de ansiedad o de cólera con el adecuado autocontrol.

Orientación al trabajo: análisis de las competencias profesionales, conocimiento de las reglas del mundo del trabajo, conocimiento y reconocimiento de los papeles laborales, desarrollo de la atención y de la concentración, reelaboración de las experiencias de práctica laboral, tanto desde el punto de vista cognitivo como emotivo/relacional.

El recorrido prevé también un cierto número de horas que deberán utilizarse en relación con las exigencias específicas: conocimiento del territorio y de los servicios, tutela de la propia salud (en relación con el concepto de salud de la OMS), recuperación de capacidades lingüísticas y/o lógico-matemáticas a través de la interpretación de artículos de periódico, la redacción de cartas de contratación o de comunicaciones varias, la cumplimentación de un resguardo postal, de un formulario de correos, la cumplimentación de un formulario y el comportamiento frente a las enfermedades.

METODOLOGÍA

El recorrido formativo se basa en metodologías de aprendizaje cooperativo (cooperative learning) y de interacción positiva con el grupo: se trabaja utilizando un método inductivo, adecuado para hacer que emerja, a través de la narración y la valoración de las experiencias y de los saberes personales, un patrimonio cognitivo común. De ese modo, el aprendizaje se produce de forma activa y facilita la valoración de la persona y permite la interiorización de las competencias.

La metodología que se sigue es la de la Pedagogía Activa y el estilo pedagógico es el de la adherencia (Véase. L. Milani) a los temas que generan (véase. P. Freire) las vivencias cotidianas.

Todo el trabajo formativo hace referencia a algunos fundamentos éticos que se adjuntan en el anexo (Véase el Código Ético).

Los instrumentos empleados son los de la Animación Social: empleo de materiales plásticos y fotográficos, collages, juegos de rol, simulaciones, mapas conceptuales, brain storming y problem solving, que permiten una participación consciente y basada en la aportación activa de cada componente del grupo.

Asimismo, se estimulan formas de auto-ayuda en el grupo, fomentando el análisis y la asunción común de problemáticas individuales, favoreciendo de ese modo que surjan relaciones de amistad y comportamientos solidarios dentro del propio grupo.

En el curso se ha trabajado de la forma más flexible con el fin de poder adaptarse a la fisonomía del grupo y de poder ir adaptándose por el camino sin perder de vista los objetivos.

FORMACIÓN EQUAL

QUÉ ES

Una forma de aprendizaje en grupo

Una forma de aprender a comunicarse eficazmente en el entorno laboral

La posibilidad de revisar las propias modalidades de relacionarse con los demás

Una oportunidad para entender los recursos y las competencias que cada uno tiene, pero también de valorar los propios límites

La posibilidad de conocer los sistemas organizativos del mundo laboral y las reglas que lo dominan.

El ofrecimiento de una ayuda en la discusión y reelaboración de los períodos de prácticas laborales que disuelven los problemas que poco a poco se van presentando, al confrontarlos con los demás.

Las posibilidades de llevar a cabo un examen y elaborar un proyecto propio laboral basado en la experiencia emitida.

QUÉ NO ES

Un lugar en el que uno se siente aislado

Un lugar en el que uno siente escuchado

Un lugar en el que uno se siente juzgado

Una vuelta a los pupitres del colegio

Un estudio alejado de la experiencia

Un lugar en el que se debe permanecer callado o no hay posibilidad de expresarse.

Un lugar con normas severas que no se adaptan a las personas.

QUÉ PRETENDE LA FORMACIÓN EQUAL

VALORACIÓN DE LAS CAPACIDADES INDIVIDUALES

Reflexión y redescubrimiento de la propia identidad, desarrollo de la autoestima, reconocimiento de las propias emociones, desarrollo

COMPETENCIAS SOCIALES

Acercamiento/adiestramiento a las habilidades de escucha, comunicación, relación, tomar decisiones, aceptaciones, de la diversidad, asertividad, problem solving, cooperatividad.

CONOCER EL TERRITORIO

Orientarse en la ciudad. Los transportes locales. Los servicios territoriales: para qué sirven y cómo se usan (Bancos, Correo, Información a la juventud, Servicios sociales, etc.

EL MUNDO LABORAL

La organización empresarial, las funciones y roles, las reglas. Análisis del empleo. Escribir una solicitud de trabajo y el CV; mantener una entrevista de trabajo y una conversación telefónica.

Lectura de una nómina, un recibo, una póliza de seguros.

REELABORACIÓN DE LAS PRACTICAS LABORALES

Reelaboración individual y de grupo de experiencias, problemas, conflictos, problemas derivados del período de práctica laboral, Análisis de las etapas de trabajo, autocrítica.

PROYECTO MOMO - EL "CÓDIGO ÉTICO" DE LA FORMACIÓN

- Cada mujer u hombre, en cualquier condición y en cualquier fase de su vida, tiene derecho a que le reconozcan como persona y pleno derecho a que le respeten, a la dignidad, al crecimiento.
- No se puede condenar a nadie a la inutilidad: trabajar para la plena realización de cada persona es cumplir un acto de justicia.
- Cada persona es portadora de necesidades y de recursos únicos e irrepetibles.
- Todas las personas tienen derecho a ser aceptadas como tales, sin el pretexto de querer intervenir quemando sus propias elecciones y su propio tiempo.
- No se puede realizar ningún recorrido de orientación y formación si no se basa en una relación empática de confianza recíproca, diálogo y disponibilidad al cambio, incluso por parte del que lo propone.
- Cualquier intervención formativa se debe basar en la escucha activa y en que se valore a la persona.
- En el bagaje del formador debe haber una disponibilidad para adaptarse a los tiempos del otro y la capacidad de aceptar la impotencia o el fracaso.
- No se puede hablar de formación si no se está dispuesto a que la vida del otro coincida con la suya y a activar un proceso de reciprocidad.
- Cualquier actividad formativa se mide y calibra en función de la persona y del grupo. Se rechazan fórmulas rígidas y preconfeccionadas.
- Los fines, por muy nobles que sean, no justifican nunca los medios: cada enfoque formativo se debe basar en la máxima seriedad profesional y debe detallar las metodologías y los instrumentos utilizados.
- La formación, como "promesa" de cambio, se basa en el "principio de esperanza".

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

- Arcidiacono C., (1996), Empowerment sociale. Il futuro della solidarietà: modelli di psicologia di comunità, Franco Angeli
- Abramson L. Y., Seligman M. E. P., Teasdale J.D. (1978), Learned helplessness in Humans: critique and reformulations. *Journals of Abnormal Psychology*, 1.
- Bacharach S. B. (1993), *The Pragmatics of Empowerment*. Columbia University.
- Bandura A., (1986), *Social Foundations of Thought and Action*. Prentice - Hall, Englewood Cliffs.
- Bruscaglioni M., (1994), *La società liberata*, Franco Angeli Milano.
- Burdett J. O., (1991), What is empowerment anyway?, *Journal of European Industrial Training*, 6, pp.23-30.
- Clegg H. A., (1960), *A New Approach to Industrial Democracy*, Blackwell, Oxford.
- Conger J. A., Kanungo R. N., (1988), The empowerment process: integrative theory and practice. *Academy of Management Review*, 3, pp. 471-482.
- Cox E. O., Parson R. J., (1994) *Empowerment-oriented social work practice with the elderly*, Pacific Grove Brooks Cole Publishing Company.
- Ellis A., (1975), *A new Guide to Relational Living*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs.
- Ellis A., (1980), An overview of clinical theory of Rational-Emotive Therapy. In Grieger R., Boyd J., (Eds) *Rational Emotive therapy*. Van Nostrand Reinhold, New York.
- Emiliani F., Zani B., (1998), *Elementi di psicologia sociale*, Il Mulino, Bologna.
- Fisher K., (1992), *Leading Self-Directed Work Teams. A Guide to Developing New Team Leadership Skills*. McGraw-Hill, New York.
- Francescato D., (1999), *Empowerment e clinica. Integrazione di tecniche per l'autopotenziamento in psicologia clinica di comunità e psicoterapia umanistica integrata*, Kappa.
- Garfield C., (1984), *Peak performances*. J.P. Tarcher, Los Angeles.
- Gist M. E., (1989), The influence of training methods on self efficacy and idea generation among managers. *Personal Psychology*, 42, pp. 787-805.
- Gist M. E., Mitchell T. R., (1992), Self-efficacy: a theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 2, pp. 183-211.
- Gist M. E., Schwoerer C., Rosen B., (1989), Effects of alternative training methods on self-efficacy and performance in computer software training. *Journal of Applied Psychology*, 74, pp. 884-891.
- Gruber J., Trickett E. J., (1987), Can we empower others? The paradox of empowerment in the governing of an alternative public school. *American Journal of Community Psychology*, 15, pp. 353-371.
- Hasenfeld Y., Chesler M. A., (1989), Client empowerment in human services: personal and professional agenda. *Journal of Applied Behavioral Science*, 4, pp. 499-521.
- Heider J., (1958), *Teoria delle relazioni interpersonali*. Tr.it. Il Mulino, Bologna, 1977.
- Heider J., (1987), *The Tao of Leadership*. Wildwood House, Adershot.
- Jaffe D., (1994), *Empowerment. Come creare un ambiente di lavoro responsabilizzato*, Franco Angeli,

- Katz R., (1984), Empowerment and synergy: expanding the community's healing resource. *Prevention in Human Service*, 3, pp. 201-226.
- Knowles M. S., (1975), *Self-Directed Learning: A Guide for Learners & Teachers*, Cambridge Books, New York.
- Kolb D., Rubin I., McIntyre J., (1971), *Organizational Psychology*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs.
- Kieffer C.H., (1984), Citizen empowerment: a developmental perspective. *Prevention in Human Services*, 213 (3), pp. 9-36.
- Maier S. F., Seligman M. E. P. (1976), Learned helplessness. *Theory and Evidence*, 105, pp. 3-46.
- Martini E. R., Sequi R., (1995), *La comunità locale: approcci teorici e criteri d'intervento*, NIS, Roma.
- Meichenbaum D. (1977), *Cognitive Behavior Modification: An Integrative Approach*, Plenum, New York.
- Moretti S., (2002), *Empowerment cognitivo e prevenzione dell'insuccesso. Attività metacognitive per gli insegnanti e gli alunni*, Erickson, Trento.
- Picardo C., (1995), *Empowerment Strategie di sviluppo organizzativo centrate sulla persona*, Raffaello Cortina Editore, Milano.
- Rappaport J., (1981), In praise of paradox. A social policy of empowerment over prevention. *American Journal of Community Psychology*, 1, pp. 1-25.
- Rotter J. B. (1966), Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80, Whole n. 609.
- Rotter J. B. (1975), Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43.
- Thomas K. W., Velthouse B.A., (1990) Cognitive elements of empowerment: an "interpretative" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 4, pp. 666-681.
- Unger R. M. (1984), *Passion. An Essay on Personality*. The Free Press, New York.
- Unger R. M. (1987), *False Necessity*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Zani B., (1998) *Le dimensioni della psicologia sociale: temi di ricerca e aree di intervento*, Carocci, Roma.
- Zani B., Palmonari A., (1996), *Manuale di psicologia di comunità*, Il Mulino, Bologna.
- Zimmerman M. A. (1990) Taking aim on empowerment research: on the distinction between individual and psychological conceptions. *American Journal of Community Psychology*, 1, pp. 169-177.
- Zimmerman M. A., (1990), Toward a theory of learned hopefulness: a structural model analysis of participation and empowerment. *Journal of Research in Personality*, 24, pp. 71-86.
- Zimmerman M. A., Rappaport J., (1988), Citizen participation, perceived control and psychological empowerment. *American Journal of Community Psychology*, 5, pp. 725-750.

**ANEXO:
PLANTILLAS RESUMEN DE LAS ESTRATEGIAS
PUESTAS EN MARCHA POR ARGOS, ASSIST Y
PORTICI**

PERFIL DE ENTRADA (Aspectos a trabajar)	¿QUÉ SE TRABAJA?	¿CÓMO SE TRABAJA? (Ver Anexo 1)	TÉCNICOS/AS QUE INTERVIENEN	PERFIL DE SALIDA (¿Qué pretendemos conseguir?)
<p>ARGOS</p> <p>El perfil de beneficiarios/as del proyecto Argos Burjassot-Paterna son: personas desempleadas de larga duración, minorías étnicas inmigrantes, jóvenes con medidas judiciales, personas reclusas y ex-reclusas, familias monomarentales, personas drogodependientes que se encuentran en tratamiento de deshabituación, discapacitados. (cada uno de los beneficiarios/as pueden tener más de una de las anteriores problemáticas).</p> <p>Así pues, nos encontramos en la mayoría de los casos, con personas: multiproblemáticas en diferentes áreas (económica, social, nivel formativo y experiencia laboral).</p> <p>Por lo tanto nuestra intervención se dirige a personas desmotivadas, con baja autoestima, sin un objetivo laboral y proyecto de vida claro, con una baja tolerancia a la frustración, con una atribución externa a su situación actual y con dificultad de manejo de la información afrontamiento y resolución de problemas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Autoconocimiento ▪ Autoestima ▪ Motivación ▪ Autocontrol ▪ Creencias y valores ▪ Comunicación ▪ Habilidades ▪ Instrumentales (gestión de los recursos, del dinero, del tiempo) ▪ Habilidades de interacción(resolución de conflictos, negociación, expresión y aceptación de sentimientos) ▪ Interacción comunitaria (pensamiento creativo, participación) ▪ Locus de control ▪ Valoración de la propia Empleabilidad 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entrenamiento en HHSS 2. Tutorías individualizadas 3. Acciones formativas 4. Tutorías /Asambleas 5. FOL 6. Sistema de evaluación y seguimiento: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Economía de fichas ▪ Fases 	<p>El proyecto Argos Burjassot-Paterna se caracteriza por su interdisciplinariedad. Cada uno de los equipos de inserción esta formado por diferentes figuras profesionales.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tutores/as 2. Educadores/as 3. Profesores/as 4. Promotoras 5. Animador/a <p>Cada equipo de inserción se coordina, desde el principio de la formación, con los Recursos del Territorio, especialmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Servicios Sociales, ▪ Servicios Sanitarios y ▪ Servicios de Empleo. 	<p>Aplicación de las técnicas y estrategias aprendidas para la formulación de un proyecto personal y profesional.</p> <p>Pretendemos que las personas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se encuentren más motivados, con mayor confianza en si mismas. ▪ Analicen sus puntos fuertes y optimice sus puntos débiles. ▪ Definan su objetivo profesional. ▪ Hayan adquirido una mayor tolerancia a la frustración, con una atribución causal interna y una autoimagen positiva. ▪ Se responsabilicen y tengan control sobre su propia vida para actuar eficientemente en la sociedad – trabajo.

PERFIL DE ENTRADA (Aspectos a trabajar)	¿QUÉ SE TRABAJA?	¿CÓMO SE TRABAJA? (Ver Anexo 1)	TÉCNICOS/AS QUE INTERVIENEN	PERFIL DE SALIDA (¿Qué pretendemos conseguir?)
<p>PORTICI</p> <p>Trabajador residente en un ambiente rural con escasos conocimientos lingüísticos, carga familiar, edad avanzada, títulos de estudio y expectativas laborales medio-altas. El rigor del contexto normativo y de elementos socio-culturales extendidos dificultan la integración de sujetos dotados de escasa flexibilidad en la utilización de la mediación cultural.</p> <p><u>Características personales que pueden ser elementos discriminitorios</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Dificultades lingüísticas - Edad y sexo - Procedencia étnica - Carga familiar <p>- Título de estudio, grado y tipo de instrucción inadecuado (demasiado bajo o bien demasiado alto con respecto a las posibilidades laborales reales de la persona), algunos títulos no están reconocidos</p> <p>- Competencias profesionales aceptadas en el país de origen, y no aceptadas en el país de acogida.</p> <p>- La cantidad y calidad de las relaciones sociales dentro y fuera de la comunidad de pertenencia varía según el domicilio urbano o rural; el grado de integración social es más elevado en un contexto rural.</p> <p>- Religión: la práctica de algunas religiones (p.ej. la islámica) comporta rituales diarios y periódicos que no siempre son aceptados o compatibles con las exigencias del trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento de uno mismo ▪ Autoestima ▪ Autocontrol ▪ Sistema de los valores de Comunicación ▪ Instrumentos (conocimiento y uso de los recursos) ▪ Interacción social (gestión de estrategias de negociación) ▪ Interacción familiar (compaginar vida familiar y laboral) ▪ Solución de problemas ▪ Motivación ▪ Lugar de seguimiento ▪ Valorización de las posibilidades de trabajo propias 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entrevista ▪ Valoración de competencias ▪ Etapas de trabajo temporal en cooperativa ▪ Prácticas ▪ Formación en alternancia <p>(ver anexo)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Monitor ▪ Acompañante ▪ Educador ▪ Tutor <p>Estos técnicos se intercambian desde el principio de las etapas utilizando los recursos territoriales y en especial los servicios sociales y sanitarios del territorio, organismos de trabajo, empresas, cooperativas, organizaciones sociales privadas.</p>	<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento de las propias capacidades ▪ Incentivación de las capacidades propias y adquisición de los medios de búsqueda activa del trabajo ▪ Valorización de las propias capacidades en el ámbito de un proyecto social y laboral cualificado.

PERFIL DE ENTRADA (Aspectos a trabajar)	¿QUÉ SE TRABAJA?	¿CÓMO SE TRABAJA? (Ver Anexo 1)	TÉCNICOS/AS QUE INTERVIENEN	PERFIL DE SALIDA (¿Qué pretendemos conseguir?)
<p>ASSIST</p> <p>El perfil de los usuarios que se han tomado en cuenta para las experimentaciones locales del Proyecto Equal-Assist concierne especialmente a las personas pertenecientes al apartado más grave de las enfermedades mentales entendidas en su significado multidimensional más amplio. En efecto, se han seleccionado no sólo usuarios de la división de psiquiatría con un historial de esquizofrenia o alteraciones del humor con brotes psicóticos, sino también con un grado de discapacidad que dificultara su inserción en un entorno laboral de tipo tradicional. Dichos usuarios se caracterizan por haber fracasado en experiencias laborales anteriores o por no haber tenido ni una, al necesitar apoyo de forma intensiva tanto en el entorno laboral como en las actividades relacionadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivación ▪ Capacidad relacional ▪ Habilidad social ▪ Autoestima ▪ Definición de una función social propia ▪ Adquisición de técnicas y competencias laborales específicas ▪ Reconocimiento de las funciones ▪ Continuidad laboral 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Entrevistas individuales de carácter clínico 2) Adjudicación de un tutor en cooperativa 3) Actividades formativas específicas enfocadas a las habilidades sociales. 4) Actividades de grupo a la actuación programada 5) Actividades de apoyo a la actuación programada 	<p>El proyecto Assist prevé la creación de un grupo de trabajo en diferentes zonas geográficas con la finalidad de gestionar el seguimiento de cada usuario que se haya acogido al programa. En el grupo de trabajo participarán técnicos especializados en facilitar la inserción laboral; servicios de salud mental, servicios para la inserción laboral, cooperativas sociales. Por consiguiente, participarán técnicos con experiencias y formación diferentes, expertos en los ámbitos social y sanitario. Cada grupo de trabajo ha definido las modalidades mediante las cuales informará a los ayuntamientos y a otras entidades territoriales sobre el trabajo llevado a cabo en el transcurso del proyecto.</p>	<p>Con este proyecto se pretende que, al final de la experiencia experimental de inserción laboral y cooperativa social, el usuario haya desarrollado las capacidades relacionales, y sociales y las habilidades técnicas que puedan satisfacer criterios ocupacionales tanto en cooperativas sociales como en empresas.</p>

Socios transnacionales



A.D. Argos Burjassot - Paterna



Ayuntamiento
BURJASSOT



Ayuntamiento
PATERNA

