



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 28 – MARZO DE 2010

“LA INSERCIÓN OCUPACIONAL”

AUTORÍA ÁFRICA CHACÓN BLANCO
TEMÁTICA ESTUDIO EN LA ESCUELA
ETAPA EDUCACIÓN PRIMARIA

Resumen

La sociedad es altamente competitiva y busca continuamente la superación tanto en los productos como en los servicios que presta, los métodos de trabajo, las maquinarias que utiliza, la tecnología y especialmente en las personas que hacen posible que todo el engranaje de producción y de servicios funcione y la haga con calidad.

Palabras clave

La inserción ocupacional.

1-INTRODUCCIÓN

El mantenimiento de un empleo y de un empleo remunerado es algo fundamental en la vida de una persona.

El trabajo desde el punto de vista antropológico aparece como la realización personal del hombre; desde el punto de vista socio-económico como eje y núcleo de toda actividad productiva personal; y desde el punto de vista psicológico como realización y aplicación práctica de la capacidad humana, que facilita la confianza y seguridad de la persona en sí misma.

Hoy nade discute, al menos en el plano de los principios, el derecho de toda persona, aun trabajo productivo. Tanto los Organismos Internacionales, como los nacionales y regionales (ONU; OIT; CE; Consejo de Europa...) reconocen este deber y este, derecho.

En España nuestra Constitución de 1978 reconoce a todos los españoles el derecho al trabajo (art. 35.1) y al "pleno empleo" (art. 40.1). El problema real se plantea no en el ámbito de los principios, sino en el de la praxis, es decir cuando se intenta pasar de la teoría a la práctica, de los principios a la



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 28 – MARZO DE 2010

realidad, ya que según la Encuesta de Población Activa, la tasa de paro afecta al 22,3% de la población en edad laboral.

Para obtener una adecuada integración laboral las personas deben tener una formación mínima de base y una actitud positiva para la formación continua, tanto dentro como fuera de las empresas.

Es obvio que cualquier persona, que opta aun puesto de trabajo debe aportar en su currículum una formación de cultura básica y de tecnología que le capacite tanto para desempeñar de forma óptima las tareas del puesto de trabajo al que aspira, como poder evolucionar y adaptarse a futuros cambios tecnológicos.

2. DESARROLLO DE PROYECTOS DE INSERCIÓN OCUPACIONAL.

La experiencia internacional (y en una cierta medida la que ya existe en nuestro país) demuestra que la escasez de medios, el desfase entre recursos y extensión del problema del paro, la improvisación y la ausencia de capacitación son algunos de los riesgos ciertos de las iniciativas de empleo. La credibilidad de muchas de las actuaciones desplegadas está en entredicho porque en muy escasas ocasiones se ha efectuado un esfuerzo de evaluación que sobrepase las tan categóricas como triunfalistas conclusiones.

La escasez y desproporción de recursos.

-Un primer aspecto inexcusable, es la terriblemente modesta dotación que la inmensa mayoría de las Administraciones dedica a combatir explícitamente el paro. Y ello en contraste, en ocasiones, con presupuestos mucho más cuantiosos destinados a actividades de tipo cultural, deportivo, etc.

La inadecuación entre los medios x la magnitud de los objetivos..

-En condiciones de carencia resulta ilusorio plantearse planes que no afectan sino a un porcentaje ínfimo de la población que se pretende abarcar. Este desfase imposibilita la realización por el contrario, de experiencias piloto programas de carácter y eventualmente de propuestas de generalización.

La falta de evaluación rigurosa. No es habitual, y menos aún en este tipo de actuaciones, la evaluación de los resultados obtenidos. ¿Ha existido o no relación entre los objetivos propuestos y los conseguidos? ¿Qué coste real ha supuesto el programa? ¿Qué otras actuaciones y costes se hubieran producido con programas alternativos? ¿Qué hubiera resultado sino se hubiera desarrollado dicha actuación? Mientras este tipo de preguntas no se respondan rigurosamente los promotores de programas y proyectos de inserción ocupacional no tendrán la autoridad moral para exigir dotaciones presupuestarias más importantes.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 28 – MARZO DE 2010

La falta de capacitación técnica X profesional.

-Ni cualquier programa sirve ni cualquiera está en condiciones de asumir la responsabilidad de formar/ emplear aun colectivo tan numeroso (complicado aún más por las dificultades de determinados colectivos marginales). La pedagogía para adultos, la formación práctica, el conocimiento de las técnicas impartidas, la capacidad de gestión no se improvisa.

2.1.- CONCEPTO DE INSERCIÓN OCUPACIONAL.

Inserción: incorporación, sinónimo de acceso. Integración por incorporación a recursos vanos ya existentes.

Ocupacional: perteneciente o relativo al trabajo en el aspecto económico, jurídico y social.

Interacción laboral: es algo global multicausal, multidimensional, cambiante, que requiere una constante acción.

La inserción ocupacional responde a ayudar a prevenir el deterioro que significa no tener empleo, tomando iniciativas más cerca de donde están los problemas e invertir en la mejora de esta situación a través de diversos medios y actuaciones.

Son necesarios planes que consistan en mejorar la calidad de vida, abriendo una brecha en el terreno laboral y económico.

Se necesitan medios, cauces para acceder a la preparación que capacite para un trabajo probable, donde se permita plantearse el futuro con un mínimo de estabilidad.

Hay que facilitar los huecos que hay en el mercado de trabajo.

Ofrecer información- formación-orientación sobre las actividades productiva-as que tienen futuro, formación técnica, asesoramiento en la gestión, créditos fáciles, ayudas económicas.

2.2. CARACTERÍSTICAS DE LOS PROYECTOS DE INSERCIÓN OCUPACIONAL.

1.- Análisis de la realidad.

El conocimiento estadístico, los estudios de la evolución local del paro, el análisis de la oferta de puestos de trabajo, la consulta concertada sobre las necesidades locales de mano de obra y

De formaciones para el futuro a corto y medio plazo, la adecuación de los. Contenidos y métodos pedagógicos a los nuevos materiales, nuevas tecnologías y nuevas formas de gestión.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 28 – MARZO DE 2010

2.- El carácter local de la intervención.

Si bien es cierto que los grandes fenómenos de universalizar, no lo es menos que las respuestas deben cada vez más ser adecuadas a las condiciones "sine qua non", incluso para la búsqueda de espacios de intervención inter locales: esto es, de abajo arriba.

3.- La experimentación rigurosa.

-El Fondo Social Europeo constituye un ejemplo, al tener explícitamente contemplada la categoría de proyectos innovadores.-Se trata de proponer, desarrollar, evaluar nuevos tipos de acciones, cuya eficacia está por demostrar.

4.- La programación.

-La improvisación, actuaciones paralelas o a "salto de mata" provocaron generalmente el fracaso y el despilfarro. En ese sentido habría que situar las actuaciones contra el paro en el marco de las actuaciones y programas globales: infraestructuras, servicios individuales. De esta manera la escasez de recursos se palia con la sinergia generada por actuaciones compactadas: urbanismo, cultura, servicios sociales, desarrollo económico.

5.- La concertación. Considerar que la Administración puede por si sola llevar a cabo programas y actuaciones de este tipo significa habitualmente desaprovechar los recursos de toda índole que pueden existir en el territorio: instituciones formativas, expertos y profesionales, movimiento asociativo y sindical, tejido cultural y ciudadano, sector empresarial, etc. pueden constituir los socios idóneos para programas de desarrollo económico y social.

2.3.- PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE PROYECTOS DE INSERCIÓN OCUPACIONAL.-

La intervención de la comunidad en la lucha contra el paro y la promoción del empleo requiere que estos se doten de un instrumentos de gestión, ágil, eficaz y que de respuesta tanto a la demanda social como a la correcta utilización de los recursos.

Las características y peculiaridades de la población, van a determinar que se adopte un modelo propio para gestionar y planificarías como los ámbitos de actuación que se deben desarrollar:

-Proyectos de Empleo-Formación. Con utilización de modalidades de contratación tales como las de formación, en practicas o a tiempo parcial.

-Proyectos para el estudio o investigación sobre temas de empleo y mercado local y animación socio-económica mediante contratación de trabajadores desocupados con formación suficiente para desarrollar proyectos Para financiar mano de obra desocupada, en régimen de contrato temporal, para



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 28 – MARZO DE 2010

desarrollar iniciativas locales, priorizando aquellas más relacionadas con la formación y con mayores oportunidades de empleo.

-Proyectos Para el desarrollo de iniciativas empresariales de auto-ocupación.

-Proyectos de formación en la búsqueda de empleo. etc. En estos proyectos de inserción laboral, se pueden establecer como

OBJETIVOS:

1.- Canalizar los recursos procedentes del INEM y las CC.AA para la promoción del empleo mediante una formación de calidad.

En este sentido es sumamente enriquecedor invertir paulatinamente más en términos de empleo que de subsidios o desempleo. Los planes de ocupación laboral, suponen la contratación remuneración asalariada de los participantes, durante un período que oscila de los 6 meses al año, durante el cual se establece una relación contractual y laboral con lo que ello implica.

2.- Lograr que jóvenes que no hayan tenido trabajo, tengan una primera experiencia laboral real con apoyo formativo. En este sentido las medidas de contratación Empleo- Formación y el soporte de monitores y tutores de aprendizaje, estimulan al joven, le sitúan en mejor posición frente al mercado de trabajo y contribuyen a crear una actitud positiva y activa ante el paro.

3.- Entrenarse y capacitarse para el trabajo en un proyecto y una ocupación concreta en el período de su contratación realizando un aprendizaje técnico y profesional a través de prácticas directas y con un plan de formación seguido con metodologías cuidadas y colectivas. Posteriormente esa experiencia laboral y la formación adquirida les serán de utilidad para encontrar un trabajo en mejores condiciones.

4.- Contribuir a la inserción social y profesional de sectores en situación de riesgo y déficit culturales, con programas de formación compensatoria y apoyo ocupacional.

Esta experiencia laboral, si bien a través de un contrato de formación-empleo, eventual es una importante contribución para detener el proceso de deterioro social y poder encontrar un trabajo posterior o incorporarse a algún proyecto asociativo.

5.- Mejorar la relación entre los sectores desfavorecidos y el mundo del trabajo, con especial preocupación por sensibilizar a los diferentes agentes económicos y sociales.

Claramente podemos afirmar que las intervenciones para la promoción de la ocupación laboral pueden tener un efecto multiplicador provocando una serie de efectos en cascada: Consiguiendo animar recursos económicos locales y dinamizando procesos de auto- organización. Incrementando las



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 28 – MARZO DE 2010

Áreas en materias relacionadas con el empleo, iniciativas ciudadanas que buscan la inserción por lo económico generando proyectos de auto-ocupación y al creación de nuevos sujetos empresariales con capacidad emprendedora. Articulando programas especiales de promoción de empleo para las mujeres, jóvenes...etc.

También se refuerza el tejido asociativo y la revitalización de núcleos vivos de participación colectivos de lucha contra el paro.

2.4.-DISEÑO DE PROYECTOS DE OCUPACIÓN LABORAL.

-Dentro de un programa integral para la promoción de la ocupación laboral es fundamental justificar el proyecto que vamos a desarrollar en base al diagnóstico de la población problema, pendiente de ocupación labor, detectando sus necesidades y preferencias y al estudio de las tendencias del Mercado Laboral.

-Definir los ámbitos de actividad y precisar los objetivos que se persigue con cada uno de los proyectos, correspondientes a:

-Conocimientos técnicos-profesionales.

-Desarrollo de habilidades y destrezas.

-Mejora de motivaciones y actitudes.

-Cualificación y formación en general.

-Creación de empleo autónomo, cooperativas...

-Recuperación de estudios o incorporación a otros sistemas de enseñanza.

-Ubicar e identificar marcos institucionales.

-Selección de las actividades y tareas que favorezcan el logro de los objetivos del proyecto.

-Determinar y establecer criterios, metodología y dispositivos de evaluación, garantizando el control y seguimiento, para verificar así su cumplimiento.

-Disponer instrumentos y recursos que aseguren una pedagogía activa, incorporando las tecnologías necesarias.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 28 – MARZO DE 2010

3.- IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES DETERMINANTES DE LAS HABILIDADES LABORALES Y DE SU INSERCIÓN EN EL TRABAJO ADECUADO.

En la actualidad, dada la situación de altas tasas de desempleo, es necesario que las personas que no tienen trabajo o que desean cambiar, adquieran destrezas en las Técnicas de búsqueda de empleo, dado que las empresas al tener muchos aspirantes para cada puesto a cubrir, tiene muy en cuenta el que al aspirante ponga el máximo interés en encontrar trabajo.

Así, además de las técnicas más formales, como el Currículo, la entrevista y otras, de las que luego trataremos, hay que señalar la importancia de tener práctica en Habilidades Laborales (capacidad de hacer contactos, comunicación con los demás, etc.) y de saber prepararse para puestos concretos de trabajo).

3.1.- LO QUE SE QUIERE HACER: NUESTROS INTERESES y GUSTOS.

Ante todo conviene tener claro en primer lugar, lo que nos gustaría hacer en el trabajo, lo que nos resulta mas interesante y atrayente, por que para descartarlo tiempo hay. Estos pueden clasificarse así:

- Intereses de tipo comercial.

- Intereses técnico-práctico-manuales. -Preferencias científico- abstractas.

- Interés por tareas administrativas y burocráticas. -Interés por las relaciones personales. -Preferencias artísticas y estéticas.

3.2.- LO QUE PUEDES CONSEGUIR: POSIBILIDADES y LIMITACIONES.

Antes de buscar un trabajo, hay que echar un vistazo a nuestras posibilidades, lo que se tiene y se sabe hacer, para saber hasta donde se puede llegar.

A nivel de formación:

- Nivel de estudios.

- Los diplomas y cursos no oficiales: mecanografía, idiomas, informática etc...

- La formación ocupacional: cursillos seguidos en el INEM o academias, de contabilidad, marketing.

- Habilidades prácticas: dirigir un grupo, decorar, arreglar instalaciones, vender etc.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 28 – MARZO DE 2010

3.3.- LO QUE SE QUIERA INVERTIR EN EL TRABAJO FUTURO.

Otras variables a tener en cuenta, es considerar lo que se desea "gastar" en el trabajo, el tipo de puestos que se aceptarían, y los que no se aceptarían por distintos motivos.

-Horarios que vienen bien-mal:

-Jornada completa.

-Trabajos a tiempo parcial, ¿qué horarios?

-A turnos.

-Desplazamientos fuera de la localidad; residir temporalmente fuera. -El tipo de trabajo que se busca: -
¿Estable?

-¿Temporal?

-¿De temporada?

-¿Ventajas e inconvenientes que suponen? , dificultades para estar con los seres queridos: comidas a deshora, horarios discontinuos, viajes...

3.4.- OPORTUNIDADES A NUESTRO ALCANCE.

Se trata de ajustar lo que se quiere y puede con lo que hay, los trabajos que ofrecen las empresas o el Estado, Administración local, demanda de servicios, etc...

Es la última variable a tener en cuenta en la búsqueda e inserción en el trabajo adecuado, y por ello muy importante. A la hora de decidir por donde nos vamos a mover, hay que tener en cuenta:

-Las posibilidades de formación, y se desea prepararse uno mismo, antes de buscar empleo; es decir:

-Cursos ocupacionales: donde y cómo acceder a ellos.

-Formación profesional, academias, institutos, universidades, etc... -Los empleos que se ofrecen; y, para ello, hay que tener una idea de:

-En que sectores hay ofertas; con qué niveles y categorías, (consultar los anuncios de prensa con frecuencia; hablar con la gente).

-Las convocatorias, oposiciones, etc.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 28 – MARZO DE 2010

-Cuándo buscar y cuando descansar: épocas buenas, cuándo hay más posibilidades.

-Priorizar las oportunidades que se puedan dar donde residimos.

Por tanto para la identificación de estas variables determinantes a la hora de buscar empleo, accesible y acorde a nuestras posibilidades y características, los pasos a dar son los siguientes:

-Hacer nuestro propio balance.

-Ponemos en situación activa de búsqueda.

-Profesionalizamos, preparamos y formamos adecuadamente.

-Fijarse unas metas.

Teniendo en cuenta siempre nuestras posibilidades y limitaciones, siempre responderemos con mayor seguridad y estabilidad, ya que la competitividad será fuerte y por otro lado se espera de nosotros una determinada imagen y presentación (saber estar , corrección en nuestros modos, etc.), una determinada formación y aptitudes, (estudios al nivel del puesto que se oferta, inteligencia, saber expresarse), de personalidad, (iniciativa, autonomía, versatilidad, trabajo en equipo, relación con los demás sin dificultades..).

4- APLICACIÓN EN EL AULA

En definitiva el objetivo que se busca es que teniendo en cuenta nuestras posibilidades y limitaciones, siempre responderemos con mayor seguridad y estabilidad, ya que la competitividad será fuerte y por otro lado se espera de nosotros una determinada imagen y presentación (saber estar , corrección en nuestros modos, etc.), una determinada formación y aptitudes, (estudios al nivel del puesto que se oferta, inteligencia, saber expresarse), de personalidad, (iniciativa, autonomía, versatilidad, trabajo en equipo, relación con los demás sin dificultades..).

5-REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

* Empleo Juvenil. (1990) Comisión Interministerial para la juventud y la infancia. Instituto de la juventud.

* La formación ocupacional en España. (1991) Federación Española de Municipios y Provincias.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 28 – MARZO DE 2010

Autoría

- Nombre y Apellidos: África Chacón Blanco
- Centro, localidad, provincia: Ceuta (Ceuta).
- E-mail: afri-76@hotmail.com