

# LOS ENFOQUES TRADICIONALES DE INSERCIÓN Y SUS LIMITACIONES

## 1. POLÍTICAS DE EMPLEO EN LA UNIÓN EUROPEA.

Ante esta situación, la UE se esfuerza en amortiguar la situación de crisis sobrevenida, agravada en los últimos años, fruto de un desequilibrio estructural que no se ha conseguido superar. Para entender la estrategia de intervención actual hemos de hacer un retroceso en el tiempo:

Los primeros movimientos europeos de preocupación por los aspectos sociales desde la perspectiva comunitaria vinieron a través del Tratado de Roma, de 1957, donde se creó el Fondo Social Europeo. La Unión Europea ya dispuso entonces un mecanismo para financiar de forma comunitaria los objetivos en materia de empleo, a través de la formación profesional y los programas de creación de empleo.

Más tarde, en 1986, con el Acta Única Europea se pretende la cohesión económica y social o equilibrio de las grandes diferencias de riqueza entre los países de la UE, para lo que se crean los Fondos Estructurales.

El Tratado de Maastricht, de 1992, es un momento importante para el empleo de Europa, se publica el Libro Blanco de Jacques Delors sobre crecimiento, competitividad y Empleo. En este libro se advierte la problemática del desempleo y la necesidad de impulsar políticas activas de empleo en Europa.

Inmediatamente después, a través del Consejo de Essen, se impulsa a todos los países a elaborar programas plurianuales de empleo, y a generar los Planes Nacionales de Acción para el Empleo en cada uno de los miembros de la Unión; en ellos se describirán las medidas adoptadas y se dará cuenta a la Comisión Europea de los objetivos alcanzados en materia de empleo.

Con el Tratado de Ámsterdam, de 1997, se consolida el desarrollo de una Estrategia Europea de Empleo (EEE), recogida enseguida y reconocida por las cuatro Directrices de la EEE en la cumbre de Luxemburgo: Empleabilidad, Espíritu Empresarial, Adaptabilidad e Igualdad de Oportunidades.

Pilares	Medidas
<b>Empleabilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Combatir el desempleo juvenil y prevenir el desempleo de larga duración.</b></li> <li>• <b>Sustituir las medidas pasivas por medidas activas de empleo.</b></li> <li>• <b>Fomentar un planteamiento de cooperación.</b></li> <li>• <b>Facilitar la transición de la escuela a la vida laboral.</b></li> </ul>
<b>Espíritu de empresa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Facilitar la creación y gestión de empresas.</b></li> <li>• <b>Simplificar la burocracia para la creación de empresas.</b></li> <li>• <b>Aprovechar las oportunidades de los nuevos yacimientos de empleo.</b></li> <li>• <b>Adaptar el régimen fiscal para hacerlo más favorable al empleo.</b></li> </ul>
<b>Adaptabilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Modernizar la organización del trabajo.</b></li> <li>• <b>Apoyar la capacidad de adaptación de las empresas a los cambios generados por el avance tecnológico y la globalización.</b></li> <li>• <b>Aumentar la cualificación profesional.</b></li> </ul>
<b>Igualdad de oportunidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Combatir la discriminación entre hombres y mujeres.</b></li> <li>• <b>Conciliar vida laboral y vida familiar.</b></li> <li>• <b>Facilitar la reincorporación al trabajo de la mujer.</b></li> <li>• <b>Favorecer la inserción de los discapacitados en el trabajo.</b></li> </ul>

Estos pilares fueron la base para que la política de empleo europea fuera el motor de progreso en el mercado laboral de occidente y para que mejorar la posición competitiva de Europa a nivel mundial. Así pues, ya en el siglo XXI, con la moneda europea simbolizando la economía de occidente, tiene lugar en el año 2000 la Cumbre de Lisboa, donde se asume el reto de conseguir el pleno empleo para el 2010. Desde ese momento tienen lugar diversos Consejos Europeos (Estocolmo 2001, Barcelona 2002, Bruselas 2003) con el objetivo de continuar reforzando la competitividad y el empleo en la UE.

La Comisión Europea planteó un nuevo reto de futuro del empleo el 14 de enero de 2003, para los 27 Estados integrantes, en el documento llamado El futuro de la Estrategia Europea de Empleo: una estrategia dirigida al pleno empleo y mejores empleos para todos.

Las Directrices de la Unión Europea, contempladas como los objetivos de trabajo hacia donde tienen que dirigirse los esfuerzos de la política de cada estado miembro, señalaron tres objetivos generales:

1. El pleno empleo.
2. La calidad y productividad del trabajo.
3. La cohesión e inclusión social.

Centrándonos en el tercer objetivo, el empleo se considera un medio clave para la inclusión social. Las políticas de empleo deben facilitar la participación en el empleo a través de las siguientes medidas:

- Promoviendo el acceso al empleo de calidad para todos los hombres y mujeres capaces de trabajar.
- Luchando contra la discriminación en el mercado de trabajo.
- Evitando medidas o actuaciones de exclusión social en el mundo laboral.

Hemos comprobado que no sólo no se ha alcanzado ese reto, sino que Europa se ha visto envuelta en una gran crisis financiera que ha disparado el desempleo en algunos países, sobre todo los del sur de Europa.

## Lo que aporta la estrategia 2020

La estrategia Europa 2020 trata de lograr un crecimiento integrador, que ponga el acento en la creación de empleo y la reducción de la pobreza (además de crecimiento inteligente, a través de inversiones más eficaces en educación, investigación e innovación y



crecimiento sostenible, gracias al impulso decidido a una economía baja en carbono).

**Los objetivos de la UE** en materia de crecimiento integrador son:

- Tasa de empleo del 75% para mujeres y hombres de 20 a 64 años antes de 2020 haciendo que trabaje más gente, sobre todo mujeres, jóvenes, personas mayores, con bajo nivel de cualificación e inmigrantes legales.
- Mejores resultados educativos, en particular:
  - reduciendo las tasas de abandono escolar por debajo del 10%
  - consiguiendo que al menos el 40% de las personas de 30 a 34 años de edad completen estudios de nivel terciario (o equivalente).
- Reducir al menos en 20 millones el número de personas en situación o riesgo de pobreza y exclusión social.

**¿Cómo impulsará la UE un crecimiento integrador?** A través de dos iniciativas emblemáticas:

1. Agenda de nuevas cualificaciones y empleos,
2. Plataforma europea contra la pobreza,

La inversión y el desarrollo regionales también apoyan el crecimiento integrador contribuyendo a la reducción de las disparidades regionales y garantizando que los beneficios del crecimiento lleguen a todos los rincones de la UE.

## Políticas activas de empleo

Todas estas directrices se reflejan en cada país en un conjunto de actuaciones (planes de empleo) que se puede clasificar en dos tipos de políticas según los objetivos a alcanzar: políticas activas y políticas pasivas.

Tipo de política	Objetivos
Pasiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protección ante el desempleo.</li> <li>• Garantizar medios económicos a personas desempleadas.</li> </ul>
Activa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inserción en el mercado de trabajo.</li> <li>• Mantenimiento del empleo.</li> </ul>

**Las políticas pasivas** son aquellas que buscan asegurar la protección del trabajador en situación de desempleo, sobre todo a nivel de recursos económicos. Abarca las prestaciones por desempleo, los subsidios, las rentas activas de inserción, también conocidas por RAI, otras medidas destinadas al fomento de jubilaciones anticipadas, etcétera. En definitiva, todas aquellas medidas protectoras que sustituyen la percepción de un salario cuando se está trabajando.

**Las políticas activas** son aquellas que van dirigidas a fomentar la inserción laboral de las personas desempleadas con medidas de participación activa y fomento de la contratación. Este tipo de medidas surgieron después de llevar a cabo las pasivas, cuando la estrategia anterior por sí sola no era suficiente. Un claro ejemplo de este tipo de política son las medidas de fomento al empleo y la contratación indefinida de desempleados, las bonificaciones económicas que se conceden a las empresas por incorporar al mercado de trabajo a las mujeres, a personas con discapacidad, a los colectivos de exclusión social, a las víctimas de violencia de género, etcétera.

Por supuesto, aquí también hay que incluir los programas de formación y empleo, los servicios de orientación, la promoción del autoempleo y todas aquellas estrategias dirigidas a fomentar la empleabilidad de las personas en situación de desempleo.

#### Dos grandes medidas:

1. Las destinadas a una actuación directa que incida en el mercado de trabajo para aumentar el empleo o reducir el paro, tales como los incentivos económicos (bonificaciones, subvenciones, etc.) a la contratación
2. Las que van dirigidas a la mejora sustancial y cualitativa de los procesos de ajuste a corto y medio plazo entre la oferta y la demanda de trabajo, ya sea mediante la formación de los activos, el incentivo (o la supresión de obstáculos) a la movilidad geográfica de la mano de obra, la mejora de la intermediación entre los flujos de oferta y demanda en el mercado de trabajo, e incluso de una más fluida información de este mercado (que es, por ejemplo, uno de los esfuerzos de los observatorios públicos de empleo)

### 3.1. ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL EN EL MARCO DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

En el ámbito de las políticas activas, la sociedad civil ha tomado un protagonismo fundamental, interviniendo con programas específicos en pro de la mejora de la empleabilidad de la población. Destacamos al menos tres estrategias de inserción laboral, llevadas a cabo en Europa:

#### Tres grandes estrategias:

1. Las actuaciones encaminadas a la mejora de mecanismos de educación y formación a efectos de facilitar una base que les permita desempeñar una profesión y avanzar en la cualificación profesional.
2. Las que persiguen el desarrollo de un buen sistema de intermediación entre la oferta y la demanda a través de medidas de diversa naturaleza: orientación, itinerarios de inserción, entrenamiento habilidades y actitudes, etc.
3. Las que tienen directa conexión con la promoción del empleo. Experiencia laboral. Contratos practicas/aprendizaje, formación dual, autoempleo, etc.

Analicemos más en profundidad las características, potencialidades y limitaciones de cada una de ellas.

#### 3.1.1.LAS ACTUACIONES ENCAMINADAS A LA MEJORA DE MECANISMOS DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

La educación y la formación ocupacional tienen el efecto de facilitar a las personas una base de partida que les permita desempeñar una profesión y avanzar en la cualificación profesional. Desde los años sesenta, la formación ha sido parte de la estrategia europea para el empleo, una estrategia caracterizada por (Comisión Europea, 2000; Salvà, 2009):

- Una clara inversión en capital humano.

- Unas líneas directrices cuyo principal objetivo ha sido y es mejorar las oportunidades laborales de aquellos grupos que presentan dificultades significativas para acceder y permanecer en el mercado de trabajo.
  
- a. **competencias clave:** conjunto de conocimientos, capacidades y actitudes adecuados al contexto. Son particularmente necesarias para la realización personal de los individuos y para su integración social, así como para la ciudadanía activa y el empleo. Nos referimos a la adquisición de las siguientes competencias:
  - comunicación en la lengua materna.
  - comunicación en lenguas extranjeras.
  - competencia matemática y las competencias básicas en ciencia y tecnología.
  - competencia digital.
  - Aprender a aprender.
  - competencias sociales y cívicas.
  - sentido de la iniciativa y el espíritu de empresa.
  - conciencia y la expresión culturales.
  
- b. **Competencias específicas para la formación profesional:** conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes específicas para el desempeño de determinados puestos de trabajo.

En este sentido se han adoptado medidas que paulatinamente mejore la formación profesional con una apertura de vías:

- La ampliación de la formación profesional basándose en una mejor calidad de la educación en general.
- Una buena preparación laboral mediante una formación profesional adecuada que permita la adquisición de aprendizajes para el empleo.
- El apoyo a la formación permanente, a lo largo de toda la vida: "Toda política cuyo objetivo sea mejorar la capacidad de inserción laboral de los trabajadores (...) debe afrontar (...) cómo elaborar e implementar una estrategia que asegure el acceso a la formación durante toda la vida" (Comisión Europea, 2000, p. 2).
- El establecimiento de relaciones más estrechas y directas entre la formación para el trabajo y los sectores y/o agentes socioeconómicos.

Si bien tradicionalmente se ha contemplado la formación como la adquisición

de competencias muy específicas, es decir únicamente con relación a perfiles profesionales concretos. Pero los cambios en los contextos sociolaborales han obligado la transformación de la organización tradicional del trabajo y en este nuevo marco laboral, se ha hecho necesario replantear el papel de las competencias y la forma de entenderlas.

El concepto de competencias, como conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes específicas para el desempeño de determinados puestos de trabajo, se complementa con el de competencias básicas, competencias que resultan transversales a cualquier contexto laboral y transferible a múltiples situaciones y puestos de trabajo, adoptando este último término una importancia relevante.

### La especificidad de formación de las personas adultas

En el ámbito de la capacitación profesional hemos de hacer mención a las características peculiares que conlleva la educación de personas adultas:



La definición que da la Unesco:

*La expresión educación de personas adultas designa la totalidad de los procesos organizados de educación, sea cual sea el contenido, el nivel y el método, sean formales o no formales, ya sea que prolonguen o reemplacen la educación inicial dispensada en las escuelas y universidades, y en forma de aprendizaje profesional, gracias a los cuales, las personas consideradas como adultas por la sociedad a la que pertenecen, desarrollan sus aptitudes, enriquecen sus conocimientos, mejoran sus competencias técnicas o profesionales o les da una nueva orientación, y hacen evolucionar sus actitudes o su comportamiento en la doble perspectiva de un enriquecimiento integral del hombre y la mujer y una participación en un desarrollo socioeconómico y cultural equilibrado e independiente.*

### Características de la educación en personas adultas que las diferencian de la educación de personas jóvenes.

Desde la perspectiva de la andragogía son muchas las características que diferencian a los adultos de los jóvenes, pero entre las más importantes podemos destacar las siguientes:



- **La necesidad de saber.** Las personas adultas tienen necesidad y quieren saber por qué han de aprender una cosa antes de emprender un proceso de formación.
- **El autoconcepto de las personas adultas es distinto del adolescente.** Las personas adultas se consideran responsables de sus propias decisiones en la vida. Tienen, por lo tanto, una profunda necesidad psicológica de ser tratados por los otros como personas capaces de autodirigirse en la vida.
- **La compleja intervención de la experiencia en el aprendizaje de las personas adultas. Aprender de la experiencia.** Las personas adultas no solamente tienen más experiencia de vida que los adolescentes, sino que tienen también una experiencia de vida diferente.
- **Aprender contra la experiencia o desaprender.** Hay que contraponer los conocimientos populares con el conocimiento científico de la realidad.
- **Aprender transformando la experiencia. Transformar** los conocimientos populares en conocimientos nuevos.
- **La voluntad de aprender.** Las personas adultas asimilan mejor los conocimientos, las competencias, los valores y las actitudes cuando éstas se presentan en un contexto de aplicación a **situaciones reales**.
- **La libertad de aprender.** Las personas adultas aprenden porque quieren, no por obligación y son mucho más sensibles a **motivaciones intrínsecas** que a motivaciones extrínsecas.
- **La orientación del aprendizaje.** Al contrario que menores y adolescentes, cuyo *aprendizaje está orientado en torno a un tema, las personas adultas se orientan en torno a un problema o en torno a una tarea.* Aprenden en situaciones complejas y para situaciones complejas que implican **interacción e interdisciplinaridad**.

### ¿Cuáles son las limitaciones en la praxis de esta estrategia para conseguir el objetivo de inserción deseado?

La formación ocupacional pierde su potencial cuando se desarrolla de forma mecánica, como transmisión de conocimientos y no está sistematizado el desarrollo de habilidades, actitudes y valores relacionados. Lamentablemente, la mayor parte de las acciones formativas se desarrollan con contenido y metodología estándar; no se ha tomado como punto de partida al alumnado para la conformación de grupo, la potencialidad de cada alumno, su objetivo e interés para realizar esta acción

ocupa un segundo plano. En este sentido la transversalidad de género ha sido prácticamente inexistente en las acciones de formación de la última década.

#### Dos conclusiones:

1. La Formación Ocupacional no puede aplicarse de forma aislada sin tener como referencia las potencialidades, objetivos profesionales y vitales del alumnado.
2. La Formación Ocupacional debe responder al interés mayor del educando, a su profesionalización y conseguir su estabilidad en el mercado laboral y no a los objetivos del mercado laboral de baja cualificación.

### 3.1.2.LAS ACTUACIONES ENCAMINADAS AL AUMENTO DE LAS CAPACIDADES PERSONALES.

Son aquellas que pretenden incrementar la empleabilidad incidiendo en la adquisición de **HABILIDADES Y ACTITUDES PERSONALES** necesarias para favorecer la incorporación y mantenimiento en el mercado laboral.

Durante los últimos 20 años, se ha dado una evolución en esta estrategia, que ha permitido ir considerando de forma holística al sujeto protagonista de su inserción.

#### *La importancia de la orientación*

El mundo en el que vivimos requiere cambio continuo, adaptación permanente a las exigencias tecnológicas, culturales y demandas sociales, y esta realidad necesita cada vez en mayor medida un apoyo de orientación académica y profesional que sirva de enlace entre las exigencias exteriores y las inquietudes y competencias personales.

*La orientación académica* o educativa es un servicio que se ofrece a aquellas personas que deseen llevar a cabo un itinerario formativo con el fin de alcanzar las competencias necesarias y requeridas por una titulación académica. Por su parte, *la orientación profesional* se centra más en las alternativas a las que puede optar una persona para desempeñar una determinada profesión, oficio u ocupación.

#### *Funciones de un servicio de orientación:*

**Función de diagnóstico:** se detecta cuál es la situación puntual de la persona, cuáles son sus necesidades, sus debilidades, qué es lo que necesita fortalecer para mejorar su empleabilidad, etcétera.

**Función de información:** la persona necesita conocer la situación actual del mercado de trabajo, cuáles son las nuevas demandas y requerimientos, también conocer otras alternativas de inserción que surgen a través de las tecnologías o bien por nuevas ocupaciones.

**Función de autoconocimiento:** se trata de testar ese desfase o vacío que existe entre lo que tiene la persona y lo que necesita para conseguir lo que quiere alcanzar. Conociendo las necesidades actuales, ¿qué es lo que tiene que mejorar para conseguir un empleo? Aquí entran en juego diversos aspectos: competencias profesionales y personales.

**Función de diseño del itinerario:** elaborar un “camino” o procedimiento en el que vaya alcanzando aquellas competencias que se han detectado que necesita mejorar para conseguir insertarse laboralmente, en función de los objetivos, ocupaciones o metas fijadas.

**Función del plan de acción:** compromiso, implicación y esfuerzo para comenzar el proyecto fijado o itinerario de inserción.

### *La intervención desde itinerarios de inserción que contemplan las especificidades individuales y colectivas*

Los itinerarios de inserción son planes de acción individualizados donde los procesos de orientación adquieren especial relevancia e importancia.

Algunas características:

- Pone el acento en la responsabilidad de cada individuo de realizar acciones encadenadas de acercamiento al mercado laboral.
- Toma especial importancia el equilibrio entre objetivo profesional de cada individuo y la realidad económica, social, cultural y coyuntural del individuo en cuestión.
- Necesita de profesionales expertos/as que prestan ayuda (información, asesoramiento, orientación, herramientas de organización personal, etc.) a cada individuo.
- El plan de inserción en formato de itinerario puede contemplar acciones encadenadas de diagnóstico, información, formación (profesional), entrenamiento en habilidades, prácticas pre laborales, creación de la propia empresa, actividades de modificación de conducta, etc. en función de dos variables:
  - Objetivo de inserción
  - Diagnóstico inicial de fortalezas y debilidades

### *Hacia el empoderamiento personal:*

Se define el proceso de empoderamiento aquel mediante el cual las personas asumimos y nos responsabilizamos de la guía y control de nuestro propio camino vital.

El movimiento de empoderamiento surgió debido a la necesidad de humanizar las políticas y los programas de desarrollo. Este es un término vacío si no está enfocado desde la persona y la responsabilidad sobre su vida y su contexto. El empoderamiento toma forma cuando la persona comprende que son únicas y que su vida les pertenece y a partir de este momento comienzan un camino de autoconocimiento, valoración personal, valoración de los demás y de unión con otros hacia un bien común. Es un concepto que nos habla de que no somos objetos pasivos, sino que capitaneamos lo que forma parte nuestra.

El poder procede de la autenticidad de la persona, para ello tiene que haber un fuerte sentido del yo y de la individualidad. No se puede alcanzar un poder real copiando a otras personas. Tal vez sea esta la causa por la que las mujeres no hayamos conseguido alcanzar un poder real en la sociedad. Tal vez lo que nos falta es dejar de esconder nuestra femineidad para creer en ella, ponerla en valor y hacerla nuestra abanderada pues pertenece a nuestra esencia.

**En el caso de las mujeres**, implica tomar conciencia de cómo el género afecta en el día a día a la vida de las personas, a nuestra vida, limitando el desarrollo de nuestras potencialidades y dificultando la resolución de nuestros problemas y necesidades desde una perspectiva limitadora y limitante

Abarca tres dimensiones, (García-Prince, 2003)

- **Personal:** desarrollo del poder personal, la autoconfianza, autonomía, etc. tras tomar conciencia de desigualdades de género. CONMIGO
- **Interpersonal:** desarrollar la capacidad de influir o formar parte de las decisiones que afectan a la relación. RELACIONAL// LABORAL
- **Colectiva:** tras la concienciación de las discriminaciones que sufrimos las mujeres en distintos ámbitos, como grupo generamos estrategias para promover la igualdad. PROACTIVIDAD

### *Lo que aporta la inteligencia emocional*

El éxito del concepto inteligencia



emocional se lo debemos a Daniel Goleman <sup>1</sup> al publicar en 1995 el libro *Inteligencia Emocional* y que ha tenido seis millones de ejemplares vendidos en todo el mundo.

Diferencia entre cociente intelectual que hace referencia a las capacidades cognitivas de la persona (aptitud verbal, espacial, cálculo numérico, memoria, razonamiento, etc.) e inteligencia emocional que se refiere a la capacidad para identificar y reconocer los sentimientos propios y de los demás, a la gestión adecuada de las emociones (empatía, escucha, habilidad social, motivación, etc.)- Este nuevo modelo de competencias defiende que, para tener éxito en el trabajo, no basta con tener un conocimiento del oficio o profesión y disponer de destreza físico-motora o ser capaz de realizar operaciones de cálculo con rapidez y habilidad, incluso tener una creatividad desorbitada, sino que además es necesario dominar aspectos de carácter emocional que nos ayude a sacar lo mejor de nuestras personas y relacionarnos con eficacia en el equipo de trabajo.

### *¿Cuáles son las limitaciones de esta estrategia para alcanzar el objetivo de inserción deseado?*

Una visión simplificada de esta estrategia está generando ciertas orientaciones inadecuadas:

- Reducir la responsabilidad de la incorporación y mantenimiento en el mercado laboral a las personas destinatarias. Obviando en este sentido el contexto económico, cultural, jurídico que favorece y obstaculiza este proceso y que en el caso de colectivos estigmatizados cobra especial relevancia.
- Realizar itinerarios a corto plazo, muy centrados en las actitudes demandadas por el mercado, la mayoría de las ocasiones de baja cualificación y obviando las potencialidades personales.
- La intervención individualizada con los sujetos permite la centralidad en la persona, si bien no debe negar la intervención grupal, el empoderamiento como colectivo de personas afectadas por la misma situación y la búsqueda de alternativas de forma conjunta.

---

<sup>1</sup> **Daniel Goleman** es un [psicólogo estadounidense](#), nacido en [Stockton, California](#), el 7 de marzo de 1946. Adquirió fama [mundial](#) a partir de la publicación de su libro *Emotional Intelligence* (en español *Inteligencia emocional*) en 1995. Daniel Goleman posteriormente también escribió *Inteligencia social*, la segunda parte del libro *Inteligencia emocional*.

- Cuando la intervención se ha dirigido a la adecuación de actitudes personales ha dejado en un segundo término el incremento de redes de empresas y personas empleadoras así como la capacidad de analizar el mercado laboral local en función de sus intereses y expectativas.
- El desarrollo de la creatividad, salir de la zona de confort y desarrollo de ideas innovadoras, especialmente para personas emprendedoras que en colectivo pueden desarrollar su propia iniciativa de autoempleo (individual o colectiva).
- Desarrollo de la capacidad de elección de cada sujeto atendiendo a las necesidades que como ser humano manifiesta, siguiendo la teoría de la elección de Glasser<sup>2</sup> y aplicada al contexto que no ocupa, las necesidades son:
  - Adquisición de recursos para la supervivencia (empleo, vivienda, atención sanitaria, etc...)
  - Sentimiento de pertenencia a un grupo de referencia
  - Capacitación para obtener los logros deseados
  - Capacidad de elegir en función de los intereses de cada cual, tener diferentes opciones.
  - Divertirse, sensación emocional positiva.

### 3.1.3.LAS ACTUACIONES DE PROMOCION DE EMPLEO DIRECTO.

**En este apartado se han desarrollado múltiples fórmulas que han permitido fomentar la inserción desde el entorno laboral.**

**El entrenamiento en entorno de trabajo real.** Formación dual, talleres laborales, contratos de formación, prácticas en empresas.

---

<sup>2</sup> El psiquiatra estadounidense William Glasser (1925-2013) aplicó su “Teoría de la Elección” a la educación. Según esta teoría, el profesor es un

“guía” para el alumno y no un “jefe”. El proceso formativo está direccionado a satisfacer las necesidades básicas de: supervivencia, pertenencia,

autoestima, disfrute y autonomía.

Hablamos de un proceso educativo en el que se combina una formación tradicional específica (Formación Profesional) con un aprendizaje laboral (prácticas empresariales). Este modelo de formación recibe el nombre de “Formación Dual” y favorece la inserción de personas en el mundo laboral debido a su mejor cualificación y preparación.

**El fomento de las empresas de inserción.** Las empresas de inserción se definen como estructuras de aprendizaje, en forma mercantil, cuya finalidad es posibilitar el acceso al empleo de colectivos desfavorecidos, mediante el desarrollo de una actividad productiva, para lo cual, se diseña un proceso de inserción, estableciéndose durante el mismo una relación laboral convencional

La permanencia de estas personas en las empresas de inserción es temporal, ya que no se pretende crear puestos indefinidos sino formar y capacitar a las personas para poder encontrar/generar empleo por sí mismas.

### **3.1.3.1. Autoempleo y actitud emprendedora.**

Centraremos nuestra atención en la creación de autoempleo, por ser uno de los ejes fundamentales del proyecto ARACNE.

En la coyuntura actual de crisis económica, el emprendimiento se ofrece como una alternativa y solución a las grandes cifras de desempleo.

Desde la Comisión Europea es reconocida la estrategia del emprendimiento y el trabajo por cuenta propia como contribuidora de creación de puestos de trabajo, desarrollo de nuevas aptitudes y oferta a las personas desfavorecidas y sin empleo una oportunidad para participar plenamente en la economía y la sociedad.

El libro verde presentado por la Comisión en 2003 sobre el espíritu empresarial en Europa lo define como “la actitud y el proceso de crear una actividad económica combinando la asunción de riesgos, la creatividad y la innovación con una gestión sólida, en una organización nueva o en una ya existente” (Comisión Europea, 2003). Respecto al diagnóstico que se hace de la situación europea, es desfavorable frente a otras potencias económicas (Estados Unidos, en particular). Según la última encuesta que disponemos del Eurobarómetro sobre el emprendimiento (Comisión Europea, 2010), la mayoría de los ciudadanos de la UE prefieren ser empleados a trabajadores autónomos a diferencia de lo que ocurre en Estados Unidos.

Además, la mujer por tradición no ha estado vinculada al mundo de la empresa por diferentes motivos y aún, hoy en día, sigue encontrándose con barreras ideológicas o culturales en mayor o menor medida dependiendo del país en el que se encuentre.

Sobre esa base, se plantea el reto de fomentar la iniciativa empresarial. No obstante, un análisis más detallado de las soluciones propuestas nos sitúa ante medidas convencionales. Muchas de ellas tratan, simplemente, de facilitar la creación de empresas simplificando los trámites administrativos o reduciendo los costes del capital (facilitando el acceso a créditos, rebajando los impuestos, concediendo subvenciones) o del trabajo (bonificando las cuotas de la seguridad social o relajando la normativa que permite la contratación y el despido). Estas medidas han tenido una aplicación muy desigual en los diferentes estados miembro.

### Impulso desde la estrategia 2020

La estrategia Europa 2020 reconoce la importancia capital del emprendimiento y el trabajo por cuenta propia para lograr un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, y son varias las iniciativas emblemáticas que tratan ambos aspectos:

- Agenda de nuevas cualificaciones y empleos
- Juventud en Movimiento: iniciativas sobre educación y empleo
- Plataforma Europea contra la Pobreza y la Exclusión Social.

En su apoyo al emprendimiento y el trabajo por cuenta propia, la Comisión Europea centra sus esfuerzos en:

- la creación de empresas por parte de personas sin empleo y procedentes de grupos desfavorecidos
- la sostenibilidad y la calidad del trabajo de las empresas de autónomos y microempresarios
- el apoyo a las personas emprendedoras sociales  
y pretende:
- aumentar el conocimiento sobre emprendimiento y trabajo por cuenta propia
- sensibilizar, facilitar el aprendizaje mutuo y crear capacidad en los países y regiones de la UE
- promover normas voluntarias y medidas de protección para el emprendimiento y el trabajo por cuenta propia
- apoyar económicamente el emprendimiento.

### ¿De qué hablamos cuando hablamos de emprendedor, emprendedora?

Está basado en el concepto francés entrepreneur, que también se escribe así en inglés, y que se utilizó para referirse a los aventureros como Colón que zarparon hacia el Nuevo Continente sin saber qué es lo que iban a encontrarse.

Una de las definiciones más completas del concepto es la que nos ofrece Varela (1998): “Persona capaz de percibir una oportunidad de producción o de servicio, y ante ella formula libre e independientemente una decisión de consecución y asignación de los recursos naturales, financieros, tecnológicos y humanos necesarios para poner en marcha el negocio, que además de crear valor adicional



para la economía, genera trabajo para él y muchas veces para otros (...) en un proceso de liderazgo creativo donde invierte dinero, tiempo y conocimientos.”

### ¿Qué indicadores manejamos para medir el éxito en la puesta en marcha de un negocio?

EMPRENTIC<sup>3</sup> (informe que detalla los indicadores elegidos para captar las ideas de las jóvenes emprendedoras con respecto al mundo de la empresa, la igualdad de género y las TICs.)

El creciente interés por emprender como alternativa a los trabajos por cuenta ajena tradicionales permite la selección de multitud de indicadores. A continuación, se enumeran los indicadores seleccionados y las variables utilizadas para medir cada uno de ellos.



---

<sup>3</sup> EMPRENTIC nace a partir de la convocatoria nacional al "Plan Avanza Ciudadanía Digital" y está dirigido a alumnas en sus últimos años de formación (ciclos formativos y bachillerato) con el propósito de ayudar y fomentar la incorporación de la mujer al mundo laboral y empresarial, aportando soluciones y herramientas basadas en la Tecnología de la Información y Comunicación (TIC).

INDICADOR	DESCRIPCION	VARIABLES UTILIZADAS PARA MEDIR LOS INDICADORES
TIPOLOGÍA DE LOS NEGOCIOS	El tipo de proyecto permite conocer el grado de proximidad entre las ideas previas y el mercado actual.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sector de actividad del proyecto (Primario, Secundario o Terciario)</li> <li>Ámbito de actividad del mismo (Local, regional, provincial, nacional, multinacional)</li> </ul>
CAPACIDAD DE EMPRENDIMIENTO	La percepción que tienen acerca de las posibilidades reales de emprender. Analizaremos la distancia entre lo que piensan que necesitan y las aptitudes y actitudes necesarias en cualquier emprendedor/a	<ul style="list-style-type: none"> <li>Necesidades ante la creación de un negocio o empresa</li> <li>Existencia de contactos que faciliten la creación del mismo o desarrollo de la idea</li> <li>Importancia de una estrategia de marketing</li> <li>Capacidad de “vender la idea”</li> <li>Capacidad de previsión</li> <li>Trabajo en equipo</li> </ul>
TOMA DE RIESGOS:	La capacidad de asumir el mismo y de estar preparado ante posibles fracasos son cualidades que cualquier persona que emprende debe tener.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inversión de recursos económicos propios para establecer la empresa</li> <li>Interés por lo innovador o distinto.</li> <li>Interés por afrontar nuevos retos.</li> <li>Motivación ante los riesgos.</li> </ul>
ANÁLISIS DEL ENTORNO	El mayor o menor éxito de las empresas y sobre todo empresas de nueva creación, no solo viene definido por lo atractivo de la idea de negocio, servicio o producto, o por la gestión de la misma; el entorno en el que la empresa debe competir y las coyunturas del momento son una parte importante a tener en cuenta, la capacidad de “saber ver” lo que nos rodea y como nos influye es otra de las cualidades importantes en cualquier emprendedor/a	<ul style="list-style-type: none"> <li>Importancia del plan de marketing previo a la decisión de arrancar una empresa.</li> <li>Ideas sobre productos o servicios no comercializados.</li> <li>Necesidades del mercado.</li> <li>Capacidad para compartir ideas.</li> <li>Conocimiento del mercado en el que se operará.</li> <li>Análisis de la competencia.</li> </ul>
EL FRACASO	El fracaso, lejos de ser el factor que desanime a los emprendedores/as, ha de ser utilizado como base de conocimiento útil para afrontar los nuevos retos con mayor posibilidad de éxito.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tolerancia ante el fracaso</li> <li>Adaptación a los cambios</li> </ul>

## Autoempleo colectivo.

El autoempleo colectivo, es una superación de la apuesta individual del emprendizaje, permite generar equipos de trabajo con capacidades complementarias, que van más allá del simple sumatorio de saberes, los equipos de trabajo tienen efecto multiplicador. Durante la crisis, el autoempleo colectivo ha presentado mayor resistencia y capacidad de transformación para hacerle frente.

## La cooperativa de trabajo asociado.

Es una fórmula de autoempleo colectiva de reconocimiento internacional que agrupa con la cualidad de socios y socias a personas físicas que, mediante su trabajo en común, realizan cualquier actividad económica de producción de bienes o servicios para terceros. La relación de las personas socias trabajadoras con la cooperativa es de carácter societario.

En Europa, la cooperativa de trabajo ha sido a lo largo de los últimos 50 años un referente para generar empleo y crear riqueza en aquellos yacimientos por los que no apostaba el mercado convencional, especialmente a partir del libro blanco de Delors (1993). De igual manera ha permitido recuperar empresas en crisis, transformarlas y hacerlas rentables.

La innovación, la generación de sinergias empresariales, la dimensión social de la economía y la concepción democrática de la gestión de la empresa, son elementos intrínsecos a este tipo de empresas.

El empleo cooperativo, a partir de sus principios y valores, ha permitido la profesionalización de trabajadores y trabajadoras especialmente vulnerables en el mercado ordinario. Por ello las cooperativas sociales que permiten el trabajo con colectivos específicos y aquellas que integran a estos colectivos como **personas socias trabajadoras de la empresa** se está legislando en la mayoría de los países europeos.

## ¿Cuáles son las limitaciones de este modelo para alcanzar el objetivo de la inclusión deseada desde el autoempleo?

- Las prácticas subrayan la necesidad de adquirir habilidades empresariales y, en general, una actitud emprendedora.
- Aprender desde la experiencia de otras empresas asentadas en el mercado
- Establecer redes de confianza y profesionales que permitan la gestión, la producción, la creación de empleo, apertura a nuevos mercados e incrementar la satisfacción general.

- El autoempleo individual (emprendedor con múltiples capacidades) se ha sobredimensionado en detrimento del empleo colectivo, del que no se ha visualizado todo su potencial.
- En los casos de autoempleo colectivo es necesario generar incorporar al entrenamiento empresarial las habilidades para trabajar en equipo, generar y respetar consensos.

Desde CSCS, entidad con amplia experiencia en proyectos de autoempleo identifican las siguientes limitaciones específicas para las mujeres empresarias:

1. Marco legal y regulatorio: la propiedad a veces está vinculada a los hombres y no a las mujeres; el acceso a la financiación es también más fácil para el hombre, sobre todo en algunos países. Del mismo modo, también hay que tener en cuenta que a veces, aunque dirigido por una mujer, formalmente la PYME pertenece a un hombre
2. Las normas culturales y sociales: en las zonas más tradicionales de Europa por razones culturales y sociales no se anima a las mujeres a participar plenamente en la fuerza de trabajo ni que constituyan y dirijan empresas.
3. La falta de información y redes: en comparación con los dueños de negocios masculinos, las mujeres tienen menor acceso a la información (debido a las brechas tecnológicas o lagunas en red) y / o las finanzas
4. Educación: las mujeres tienen menos probabilidades de participar en la educación técnica y empresarial
5. Adversidad al riesgo: las mujeres en general son más adversas al riesgo por lo que los proyectos empresariales tienen menor incidencia económica y en mayor porcentaje son de economía de subsistencia.