

Lineamientos generales: Drogodependencias, inserción laboral y autoempleo.



Vol. I

MATERIAL DIDÁCTICO AUTOEMPLEO E INSERCIÓN LABORAL

Volúmen I

**Lineamientos generales:
drogodependencias, inserción laboral
y autoempleo**



Biblioteca virtual

Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la **Comunidad de Madrid** y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.



www.madrid.org/publicamadrid

CRÉDITOS DEL VOLUMEN I



Agencia Antidroga

Comunidad de Madrid



Director de la publicación:

Javier Jiménez

Autores del volumen I:

Javier Arza (UNIV. PÚBLICA DE NAVARRA)

Javier Jiménez (SPAL)

Enrique del Río (PROEMPLO)

Corrección de estilo:

Jesús Miguel Pérez

Colaboraciones:

Para los perfiles de destinatarios se ha contado con las aportaciones de:

Sergio Moreno	T.S. Caid Usera
Maite Juez	T.S. Caid Tetuán
Teresa Cembrano	T.S. Caid San Blas
Susana Vicente	Terapeuta Ocupacional Caid Alcalá de Henares
M ^a Carmen Núñez	T.S. Caid Aranjuez
Clara de la Morena	T.S. Caid Fuenlabrada
Yolanda Olmedilla	T.S. Caid Getafe
M ^a José Gil	T.S. Caid Móstoles
Eduardo Miguélez	T.S. Caid San Martín de Valdeiglesias
Adela España	T.S. Caid San Sebastián de los Reyes
Maribel Díez	C.O.S.
Paloma Sanz	Proyecto Hombre Madrid
Margarita Torres	Progestión
Andrés Carmona	Punto Omega
Carmen Casquel	Los Almendros
Maribel Guijarro	Mundo Justo
Cristina Gallego	Mundo Justo

Índice



Agencia Antidroga

Comunidad de Madrid



INTRODUCCIÓN

De dónde partimos9

Capítulo 1. Perfiles genéricos de personas destinatarias..... 16

1. Características generales del consumo de drogas en la Comunidad de Madrid.....16
- 2 El Sistema para el tratamiento a drogodependientes.....23
- 3 Perfil del drogodependiente que inicia tratamiento en la Comunidad de Madrid.29
- 4 Tipologías generales de drogodependientes.32
- 5 Propuesta tipológica en relación con la integración laboral.40

Capítulo 2. Marco actual de las relaciones laborales61

- 1 La influencia del mercado internacional.61
- 2 La evolución y los cambios en el mercado.61
- 3 Procesos de incorporación laboral.63
- 4 La inestabilidad laboral normalizada.77
- 5 Alternancia entre trabajo por cuenta ajena y trabajo por cuenta propia.79

Capítulo 3. Patrones de inserción laboral y de gestión del empleo80

- 1 Debilidades y fortalezas de las personas destinatarias frente a las nuevas relaciones laborales80
- 2 Amenazas y oportunidades del marco laboral de cara a los destinatarios protagonistas.82
- 3 Propuestas de formatos de incorporación.85
- 4 Lo que no es un fin de la inserción.99

Capítulo 4. Valoración de procesos de inserción: impacto y dificultades en la obtención de resultados en programas de inserción laboral 100

- 1 Los proyectos de inserción laboral, una realidad consolidada.100
- 2 Elementos para medir resultados de inserción laboral.101
- 3 Lo que suele ocurrir con los proyectos de inserción.103

Capítulo 5. El autoempleo como alternativa y como preferencia 110

- 1 Por qué y para qué el autoempleo. Situaciones de obligación, de necesidad y de interés. 110
- 2 Para quién el autoempleo. Los distintos tipos de emprendedores.114
- 3 ¿Cómo desmitificar el autoempleo y enlazar con las motivaciones de los potenciales destinatarios?.....118

Capítulo 6. Autoempleo, trabajo autónomo y cooperativismo en la inserción sociolaboral de drogodependientes 123

- 1 Vías y ventajas del autoempleo.....123
- 2 De qué depende el autoempleo.124
- 3 Dificultades más frecuentes del autoempleo.....129
- 4 Requisitos para la integración a través del autoempleo.131

Introducción

de dónde partimos



Agencia Antidroga

Comunidad de Madrid



Javier Jiménez

Desde hace más de 20 años se está desarrollando un formato de programas de atención a personas que han desarrollado una dependencia hacia una serie de sustancias incluidas en la denominación genérica drogas, desde el modelo de intervención estructurado por el proceso de desintoxicación, deshabituación y reinserción, que está fundamentalmente diseñado para consumidores de heroína (aunque también originariamente para situaciones de alcoholismo).

A lo largo de este tiempo se han producido cambios en las actitudes (referidas a pensamientos, sentimientos y conductas) de las personas con respecto a las drogas y con respecto a los servicios públicos encargados de ayudar a afrontar el abuso y la dependencia, que han influido notablemente en la situación actual de consumo de drogas en la sociedad española y en la respuesta institucional. Algunos de estos cambios reseñables son:

* Han aparecido nuevas sustancias (“drogas de diseño”), específicamente creadas como respuesta a la demanda de amplias capas de la población juvenil para ser utilizadas principalmente en los fines de semana de fiesta, y que corresponden a los valores y actitudes ampliamente difundidos por los medios de comunicación y promocionados por la publicidad como son el consumismo, la utilización de sustancias (en lugar del esfuerzo y la creatividad) para alcanzar los objetivos ideales, la actitud juvenil esperada (irresponsabilidad, diversión...), etc.

* La sociedad ha comenzado a percibir negativamente el consumo de tabaco, mientras que el consumo del resto de drogas legales (alcohol y fármacos, fundamentalmente) se sigue percibiendo como normal y aceptable, asimismo se mantienen unas edades de inicio tempranas y una alta prevalencia en el consumo. Aunque podemos decir que, según la Encuesta Domiciliaria sobre Drogas en España 2005-2006¹: “Por primera vez desde 1999, se observa un aumento de la percepción del riesgo para cannabis, alcohol y tabaco en todos los tipos de frecuencia de consumo”.

* Con respecto a las drogas ilegales, se ha incrementado la percepción negativa de la heroína, mientras que en el caso de la cocaína y el cannabis podemos decir que, en líneas generales, existe una cierta tolerancia en la opinión social hacia su consumo, cuando no una aceptación o incluso una posición favorable.

¹. Plan Nacional sobre Drogas (PNSD): Encuesta Domiciliaria sobre Alcohol y Drogas en España 2005-2006(TIP).

* Existe un cierto porcentaje de consumidores dependientes de heroína que han optado por instalarse en su consumo (o en el de otros substitutivos opiáceos), al menos a medio plazo, pero sin renunciar a mejorar sus condiciones de salud, empleo, integración social..., lo que ha supuesto un reto para los Servicios Sociales.

* La población en general ha cambiado la imagen de los Servicios Sociales, perdiéndose en gran parte el temor a la estigmatización por su uso y ganando peso la valoración de los servicios que se prestan. Esto supone que cada vez más personas están dispuestas a utilizarlos y el acceso a los Servicios Sociales de población que no responde a criterios de exclusión social. Consecuentemente los perfiles de destinatarios han variado y esto influye en el tipo de respuesta.

En los programas de atención a personas con drogodependencia, en principio orientados principalmente a consumidores de heroína y tendentes a la abstinencia, también ha habido cambios:

* Mientras que los consumidores de heroína van disminuyendo, los consumidores de cocaína y cannabis que utilizan los programas han aumentado significativamente, teniendo en cuenta siempre que los consumidores de alcohol suelen ser atendidos, por tradición, en programas de salud mental y no de drogodependencias. Las problemáticas asociadas a estos “nuevos” consumidores son en general diferentes de las de los consumidores tradicionales de heroína a largo plazo.

* Se han desarrollado programas de reducción de daño y de mantenimiento para consumidores de heroína a largo plazo, fuera del enfoque tradicional de desintoxicación y deshabituación, pero que sí incorporan actuaciones de reinserción, aunque con características especiales.

* El sentido de las actuaciones de reinserción ha cambiado. Nos encontramos con un porcentaje creciente de personas insertadas socialmente, con su trabajo, o su propio negocio, y con redes sociales desarrolladas, que no requieren aprender unas habilidades básicas o cualquier oficio manual, sino aprender a desarrollar su vida sin depender del consumo de drogas, lo que suele suponer importantes cambios vitales. Los planteamientos en estos casos son bastante diferentes y los Servicios Sociales específicos aún se están adaptando a estas circunstancias.

Hablamos en un sentido más amplio de diseño y desarrollo de proyectos de vida, que en algunos casos suponen la inserción o reinserción social. Estos proyectos de vida contemplan las diferentes facetas: desarrollo personal, familia, grupo de iguales, trabajo y participación en la comunidad, y se trata de desarrollarlas de la forma más coherente, equilibrada, saludable y satisfactoria.

La Agencia Antidroga de la Comunidad de Madrid aborda el trabajo en estas facetas principalmente a través los Centros de Atención Integral a Drogodependientes (cuyo “objetivo básico final es proporcionar un tratamiento integral, a través del dise-

Introducción: de dónde partimos

ño de Programas de Intervención Individualizada con adjudicación a modalidades de tratamiento que significan un recorrido personalizado”²). Aunque en la faceta del trabajo, ante su especificidad y complejidad, ha puesto en marcha servicios especializados orientados a la integración laboral, tanto por cuenta ajena (Centro de Orientación Socio Laboral - COS), como por cuenta propia (Servicio de Promoción de Alternativas Laborales - SPAL), como parte de una intervención integral coordinada.

El SPAL es un recurso especializado en la integración sociolaboral de drogodependientes y ex - drogodependientes a través del empleo por cuenta propia. Esto nos lleva a tratar de entender la situación de los destinatarios y la del mercado laboral en que se pretende que se integren, de cara a desarrollar los procesos, acciones y herramientas más adecuadas al propósito y más eficaces, orientadas a los destinatarios y a la obtención de resultados, y desde un planteamiento de mejora continua.

Unas de las primeras preguntas que surgen es ¿qué sentido tiene promocionar o apoyar el autoempleo en personas drogodependientes? ¿cómo van a poder responsabilizarse de un negocio o empresa personas que apenas pueden responsabilizarse de sí mismos? Un análisis racional y objetivo de esta visión de los actores principales nos da la respuesta:

* ¿Quién asegura que todos los drogodependientes o ex - drogodependientes apenas puedan responsabilizarse de sí mismos? Nadie. Está claro que una persona que desarrolla una drogodependencia tiene algunos problemas para afrontar su vida, pero esto no quiere decir que sea totalmente incompetente en todos los aspectos de su vida hasta el punto de ser incapaz de responsabilizarse de sí mismo. Algunos tendrán más problemas o más graves que otros en algunas facetas o menos recursos para afrontarlos, claro, y esto conllevará más o menos dificultades en algunas facetas de la vida, incluida la faceta profesional / laboral; pero esto no quiere decir que ninguno pueda afrontarla con cierta probabilidad de éxito. Lo que sí sabemos es que una persona que ha pasado por el proceso de tratamiento es alguien que ha tenido que asumir responsabilidades, con gran perseverancia, que ha desarrollado cierta tolerancia a la frustración, con algunos objetivos claros y con ilusión en el futuro, cualidades muy adecuadas para el éxito en las empresas.

* ¿Dónde está escrito que para responsabilizarse de un negocio o empresa hay que tener controlada al 100% la propia vida? En ningún sitio. Todas las personas tienen dificultades, problemas, carencias, nadie controla (afortunadamente) al 100% su propia vida, incluidos los ejecutivos, profesionales autónomos y empresarios, y aún así son capaces de responsabilizarse suficientemente, no siempre totalmente, de sus vidas y de sus negocios. Esto no quiere decir que siempre vayan a tener el éxito ase-

2. Página en internet de la Agencia Antidroga http://www.madrid.org/web_agencia_antidroga/activyrecursos/ffactivyrecur.htm.

gurado. ¡Esto es imposible! Se sea o no ex - drogodependiente. Lo que sí es cierto es que el hecho de tener una cierta claridad en los objetivos vitales, ser consciente de las dificultades reales, de la vida, aceptar las propias carencias y defectos y mantener un equilibrio suficiente entre las distintas facetas coherente con su importancia vital contribuyen en gran medida a avanzar hacia las metas definidas y a lograr cierto éxito.

* ¿Está demostrado que todas las personas que consumen abusivamente drogas, o lo han hecho, son totalmente incompetentes para gestionar su propio negocio? De ninguna manera. Es cierto que el consumo abusivo de drogas repercute negativamente en la gestión competente de las diferentes facetas vitales, incluyendo por supuesto la profesional / laboral / empresarial, pero esto no hace totalmente incompetentes en todos los momentos a todas las personas que lo hacen.

Según el Informe del Observatorio Español sobre Drogas (PNSD) de 2004 el 64% de la población ha consumido alcohol en los últimos 30 días y el 7,6% cannabis, con lo que podemos concluir que probablemente un cierto porcentaje de la población desarrolla el desempeño profesional o la gestión de su empresa paralelamente a la realización de consumos esporádicos de drogas (por supuesto que nos referimos al mismo momento vital, no al mismo instante). No planteamos que esto sea algo deseable o recomendable, ya que consideramos que probablemente a menor consumo de drogas psicoactivas mayor potencialidad de eficiencia a medio plazo en la gestión; más bien nos limitamos a recoger esta observación.

Lo que sí es cierto es que las competencias para la gestión del propio empleo o negocio son desarrollables por la mayoría de las personas y que las personas que han abandonado el consumo abusivo tienen más probabilidades de ser competentes, también en gestión de negocios, en más momentos que antes de abandonarlo.

Podemos decir, por tanto, que entre la población drogodependiente y ex - drogodependiente hay personas que se responsabilizan suficientemente de sí mismos, y que serían capaces de responsabilizarse suficientemente de sus propios negocios. También podemos decir que el hecho de haber realizado un proceso de tratamiento supone haber puesto en marcha ciertas cualidades que mantenidas en el tiempo son muy adecuadas para el éxito en las empresas. Asimismo el haber abandonado el consumo abusivo de drogas supone mayores probabilidades de ser competentes en la gestión de negocios. Promocionar y apoyar el autoempleo en la población drogodependiente y ex - drogodependiente tiene sentido.

¿Pero que posibilidades reales tiene el autoempleo en el mercado de trabajo, producción y prestación de servicios? Para poder responder es imprescindible conocer al menos algunas claves del terreno de juego:

* Las grandes empresas tienden a externalizar la producción y a reducir su tamaño, con lo que disminuyen las posibilidades de puestos de trabajo directos, aunque

Introducción: *de dónde partimos*

aumentan las oportunidades de negocio (no en la misma proporción, claro) para empresas o profesionales prestándolas servicios.

* En muchas ocupaciones y profesiones (oficios en la construcción, transporte, comerciales, etc.) se ha impuesto la relación laboral a través de contratos mercantiles, lo que obliga a muchos trabajadores a hacerse autónomos por necesidad.

* Cada vez es menos frecuente el empleo para toda la vida en la misma empresa (hablamos de la iniciativa privada o social, no de la pública, claro), lo que conlleva frecuentes cambios de empresa y convierte la búsqueda de empleo en un área de gestión.

* Es frecuente que en profesiones encargadas de prestar servicios se alternen o simultaneen las relaciones por contrato laboral con las orientadas a contratar mercantilmente un servicio determinado.

* Se amplían las oportunidades de desarrollar negocios en la prestación de servicios tanto a particulares, como a las empresas o la comunidad. Se van creando nuevos servicios a un ritmo rápido que responden a las nuevas necesidades y a la tendencia a cambiar tiempo por dinero.

El autoempleo por tanto, no es sólo una alternativa, es un formato de trabajo posible, que cuenta con un número creciente de oportunidades y que en ocasiones va a desarrollarse alterna o simultáneamente con el empleo por cuenta ajena. Podemos decir que para algunos es una vía casi obligada, pero en la mayoría de las situaciones es la respuesta a un deseo.

Pero el autoempleo se ha considerado con frecuencia como un proyecto difícil de iniciar y de mantener, con altas cargas de responsabilidad, que requiere recursos económicos importantes y competencias casi heroicas (iniciativa y creatividad inagotables, capacidad de esfuerzo y toma de decisiones constante, conocimientos amplios en diferentes áreas, grandes habilidades en la negociación y la gestión de contingencias, etc.) que sólo pueden adquirirse por herencia familiar o por una larga y penosa experiencia desde temprana edad.

Si bien existe algo de realidad en estos planteamientos podemos afirmar que para gestionar suficientemente un negocio no es necesario cumplir con todos estos criterios siempre y al 100%:

* Es cierto que requiere esfuerzo, perseverancia y actitud responsable, pero no más que la que se dedica a los demás objetivos vitales que se pretenden conseguir realmente y por los que se tiene gran interés. Va a depender de la importancia que se le dé y de los resultados que se pretenda obtener.

* Las competencias requeridas para gestionar un negocio pueden ser desarrolladas en menor o mayor grado (dependiendo fundamentalmente del empeño que se

ponga en ello) por la inmensa mayoría de los seres humanos. Es cierto que el entrenarse en ellas desde joven y a lo largo del tiempo, así como haberlas visto en los entornos cercanos facilita muchísimo su desarrollo. Pero también es cierto que no es necesario desarrollarlas todas al 100%, ni imprescindible utilizarlas siempre. Una gestión suficientemente eficaz requiere sólo el manejo de las principales competencias con un nivel de desarrollo suficiente y según las situaciones. Es importante contemplar que una de las ventajas del autoempleo colectivo es la compensación de competencias poco desarrolladas.

¿Qué es necesario para poner en marcha una iniciativa de autoempleo?: tener una idea de negocio (de desempeño profesional, de prestación de un servicio, de producción de bienes) y querer realmente ponerla en marcha, aceptando el esfuerzo con conlleva. Cuanto más madura esté la idea, cuanta más experiencia en la profesión y en la gestión de negocios se tenga, más fácil será el camino a recorrer hasta la puesta en marcha.

Los usuarios del SPAL se suelen encontrar en alguna de estas situaciones:

* Tienen una experiencia profesional en un sector y quieren poner en marcha un negocio, algunos no han gestionado nunca un negocio, otros han gestionado ya negocios parecidos o incluso el mismo.

* Tienen una profesión y quieren gestionarla por cuenta propia, normalmente como trabajador autónomo

* Tienen una experiencia en gestión de negocio, propio o ajeno y quieren utilizarla en desarrollar un negocio diferente del anterior o por fin tener el propio.

* Han decidido utilizar la vía del autoempleo, porque es difícil que les contrate alguien o porque prefieren ser sus propios jefes y responsabilizarse de sí mismos.

A lo largo del proceso para la puesta en marcha es necesario validar que la idea sea factible, realista, capaz de generar suficientes ingresos económicos. Esto conlleva con frecuencia cambios en la idea original, a veces conduce a otra idea, pero también en ocasiones al desistimiento o a la postergación. El instrumento de maduración de la idea es el plan de previabilidad. A continuación se trata de desarrollar la idea en todos los aspectos de gestión de empresarial y de planificar su puesta en marcha (para lo que se utiliza el plan de empresa), así como de desarrollar las competencias de gestión necesarias y obtener la financiación y/o los recursos necesarios.

El trabajo en el SPAL se centra en la persona, de forma que la idea de negocio tiene que ser coherente y adecuada a la situación de la persona y a su capacidad de esfuerzo. A lo largo de todo el tiempo de utilización del recurso, los usuarios cuentan con un profesional de referencia que hace labores de orientación, asesoramiento y enri-

Introducción: *de dónde partimos*

quecimiento instrumental desde la relación de ayuda. También cuentan con una serie de herramientas para dar los pasos necesarios para la puesta en marcha del negocio, y que se adaptan a las situaciones de los destinatarios, tanto en su formato, como en sus contenidos o en su forma de uso.

En esta publicación tratamos de desarrollar estos planteamientos, esta secuencia lógica. En el primer volumen se analizará el perfil de los destinatarios, la situación del mercado laboral, los procesos de inserción y el papel del autoempleo. En el segundo se expondrá el método de trabajo desde un servicio de autoempleo para drogodependientes (el SPAL) y en el tercero se expondrán diferentes experiencias - buenas prácticas - relacionadas con el tema.

Para el primer volumen hemos partido de las pistas y el conocimiento experto de los propios profesionales de la Red de la Agencia Antidroga y hemos desarrollado el análisis contando con diferentes profesionales expertos en el conocimiento de los destinatarios y el empleo, para tratar de encontrar los puntos clave que ayuden en el trabajo de los recursos de inserción laboral, así como de los recursos asistenciales y de tratamiento de la Red.

En el segundo volumen cada capítulo responde a un área de actuación y ha sido desarrollado por los profesionales encargados del tema. Hemos optado por la riqueza frente a la uniformidad, así que respetamos en cada capítulo el estilo de planteamiento de cada profesional de cara a poder recoger el máximo valor de su experiencia.

Esperamos que esta publicación contribuya a mejorar la eficacia de la intervención en materia de inserción laboral de personas drogodependientes y ex - drogodependientes y de alguna manera, a hacer un poco más felices a los destinatarios de los programas, nuestra meta final.

Capítulo 1

Perfiles genéricos de personas destinatarias



Agencia Antidroga

Comunidad de Madrid



Javier Arza, con la colaboración de Javier Jiménez (integración laboral de los diferentes perfiles)

1.- CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL CONSUMO DE DROGAS EN LA COMUNIDAD DE MADRID

El contexto del uso de drogas condiciona los perfiles de las personas destinatarias. Es imprescindible partir de este análisis general del contexto del uso de drogas en la Comunidad de Madrid, ya que las características de las personas usuarias de la red de recursos de atención a drogodependientes no podrían ser entendidas sin comprender su contexto. Asimismo, el consumo de drogas actual (aún refiriéndonos al muy inicial y poco problemático), determinará las características que en el medio plazo tendrán los usuarios y las usuarias de los programas de tratamiento y los y las potenciales participantes en proyectos de inserción laboral. Para realizar este análisis de contexto, vamos a intentar contestar a las siguientes preguntas:

¿Cuál es la relación que mantiene con el consumo de drogas la población más joven de la Comunidad de Madrid?

¿Qué lugar ocupa el consumo de drogas dentro de la cultura juvenil?

¿Cómo son las familias de estos y estas jóvenes?

¿Qué lugar ocupa el consumo de drogas dentro de nuestra sociedad?

¿CUÁL ES LA RELACIÓN QUE MANTIENE CON EL CONSUMO DE DROGAS LA POBLACIÓN MÁS JOVEN DE LA COMUNIDAD DE MADRID?

Para contestar a esta pregunta utilizaremos la Encuesta Escolar sobre Drogas. Se trata de una línea de investigación puesta en marcha por el Plan Nacional sobre Drogas en el año 1994. Un mismo cuestionario es aplicado cada dos años a una muestra de estudiantes de entre 14 y 18 años, con lo que se puede observar la evolución de esta población en su relación con el consumo de drogas. En este caso vamos a exponer los principales resultados de la encuesta del año 2004 aplicada a la Comunidad de Madrid.

Edad de inicio de los consumidores

Según la encuesta escolar sobre drogas en la Comunidad de Madrid (año 2004), la edad de inicio al consumo de tabaco es la más baja de todas las sustancias analizadas (13,3 años), seguida por el alcohol (13,7 años). En el otro extremo, el *speed*/anfetaminas, la cocaína y los alucinógenos, registran una edad de inicio de 15,8 años.

Aunque el incremento en la edad de inicio es un objetivo estratégico de la prevención, si comparamos con otras encuestas anteriores, esta variable se encuentra prácticamente estancada.

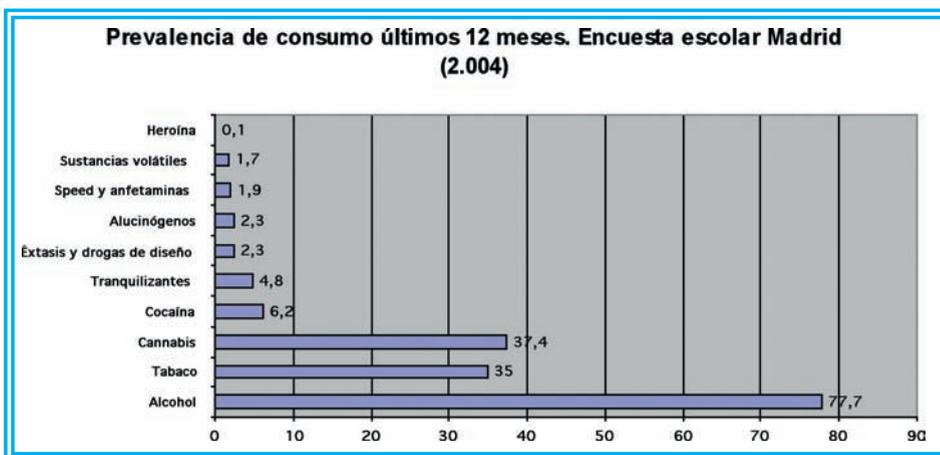


Hábitos de consumo

El alcohol es la sustancia más consumida por la población estudiantil madrileña de entre 14 y 18 años (el 63,5% de los encuestados lo consumió alguna vez en los últimos 30 días). Este porcentaje se ha incrementado en relación a la encuesta del año 2002, cuando el porcentaje era del 57,9 %. Después del alcohol y el tabaco, el cannabis es la droga más consumida por los estudiantes madrileños de entre 14 y 18 años (el 37,4% declara haberlo consumido en los últimos 12 meses y el 26,2% en los últimos 30 días). Se detecta además una línea creciente desde el año 1994. Este porcentaje se ha incrementado en relación con la encuesta del año 2002: entonces, el 34,9% afirmó haberlo consumido en los últimos 12 meses y el 24,9% en los últimos 30 días.

La siguiente sustancia más consumida es la cocaína, con un porcentaje de consumidores en los últimos 30 días del 3,4% que suben hasta el 6,2% si ampliamos a los últimos doce meses. El consumo también se ha incrementado si lo comparamos con el

registrado en la encuesta del año 2002. En aquella ocasión, el 2,5% declaró haber consumido en los últimos 30 días y el 5,7% en los últimos doce meses. Se observa un especial crecimiento del consumo en función de la edad: mientras el 5,3% de los encuestados de 16 años consumió en los últimos doce meses, el porcentaje asciende al 16,9% en el caso de los encuestados de 18 años; siendo 2,5% y 8,7%, respectivamente, si nos referimos a los últimos 30 días.



NOTA: El porcentaje de consumidores de tabaco se refiere a la categoría "alguna vez", ya que en la encuesta no se contemplaba la categoría "últimos doce meses".

Diferencias por género

El género establece diferencias de consumo. Se aprecia que las chicas consumen en un porcentaje ligeramente superior a los chicos en todas las drogas legales, invirtiéndose la proporción en el caso de las drogas ilegales.

Encuesta escolar sobre drogas en la Comunidad de Madrid (2.004)						
	Hombres (alguna vez)	Mujeres (alguna vez)	Hombres (últimos 12 meses)	Mujeres (últimos 12 meses)	Hombres (últimos 30 días)	Mujeres (últimos 30 días)
Alcohol	76,9	79,3	76,4	78,9	62,3	64,6
Tabaco	31,6	38,1	-----	-----	27,6	33,4
Tranquilizantes	4,6	8	3,5	6,1	1,5	2,8
Cannabis	44,3	42	38,6	36,2	28,6	23,9
Cocaína	8,8	7,1	7	5,4	4	2,8
Heroína	0,5	0,4	0,1	0,2	0,1	0,1
Speed y anfetaminas	3,1	2,4	1,8	1,9	1	0,6
Éxtasis	4,4	3,9	2,4	2,2	1,3	1,1
Alucinógenos	4,3	4,2	2,5	2,1	0,8	0,3
Sustancias volátiles	4,2	2,9	1,9	1,5	1	0,8

Consumos problemáticos y percepción de riesgo.

El porcentaje de personas encuestadas que declara haberse emborrachado en los últimos 30 días es elevado, 29,2%, y llega al 47,7% si contemplamos los últimos 12 meses. A pesar de ello, sólo un 7,6% tiene la percepción de consumir mucho o bastante alcohol, una cifra inferior a la registrada en 2002. En cuanto al cannabis, entre los que declaran haber consumido en los últimos 30 días (26,2%), existe un 14,1% que indica haberlo hecho casi a diario (20 o más días).

En relación con la percepción de riesgos o problemas en el consumo de las sustancias, la que se percibe como menos problemática es sin duda el alcohol (tan solo el 39,9% percibe problemas en relación con su consumo habitual). En el otro extremo, el consumo habitual de heroína, éxtasis/drogas de diseño y cocaína, es percibido como el más problemático (en torno al 90% lo señalan así). Cabe destacar la alta normalización en el consumo de cannabis, cuyo uso habitual es percibido prácticamente igual de problemático que el consumo de tabaco (78,7% y 76,6% respectivamente).

Por otra parte el 89,7% de los estudiantes encuestados afirma estar suficientemente informado sobre las drogas. Este porcentaje se ha incrementado 4 puntos en relación con la encuesta del año 2002.

¿QUÉ LUGAR OCUPA EL CONSUMO DE DROGAS DENTRO DE LA CULTURA JUVENIL?

Siguiendo los planteamientos de la socióloga Elena Rodríguez³, podríamos establecer 5 ejes en torno a los que se define la cultura juvenil actual:

1- La normalidad como aspiración

No ser etiquetado como “raro” por su grupo de iguales es una de las prioridades de los jóvenes. En este sentido, la presión de grupo (siempre presente en la cultura juvenil) posee una especial fuerza en estos momentos.

2- Demostrar que se es joven

Con la misma fuerza que deben aplicar para aparecer como “normales” hacia el interior de su grupo, los jóvenes se deben esforzar en aparecer como “diferentes” para el resto de la sociedad. Lo importante no es tanto si realmente son muy diferentes en valores, gustos, hábitos, ideologías, etc., sino la vivencia de “la diferencia”, de las fronteras entre el “nosotros” y el “ellos” (“esto es música de jóvenes”, “esta es una bebida para jóvenes”, “este es un bar para jóvenes”, “este es un horario para jóvenes”, etc.)

³. Rodríguez, E. “A vueltas con la cultura juvenil”. Libro de ponencias Jornadas “Los hijos raros. Claves para que los padres entiendan”. FAD. Madrid, 2.004.

3- Dos tiempos, dos modos de ser

La separación entre el fin de semana y el resto de la semana es especialmente importante para comprender la cultura juvenil, ya que “duplica” la manera de concebirse como jóvenes. Si la semana es un tiempo de responsabilidades (familiares, estudiantiles, laborales), “el finde” es el tiempo en el que cabe la irresponsabilidad, la excepcionalidad, un tiempo en el que incluso cambia el concepto de amistad (“los amigos de marcha”). Esa determinada vivencia “del finde”, es esencial para “ser normal” hacia el interior del grupo y para “ser joven” hacia el resto de la sociedad.

4- Integración igual a consumo

Muchos de los indicadores de integración en el grupo de iguales (“ser normal”) y en la sociedad (“ser joven”) no pueden ser contruidos por uno mismo, sino que deben ser comprados: una determinada marca de ropa, un determinado local “de marcha”, el último reproductor de mp-3, etc. En relación con este fenómeno, los estudios más recientes nos indican una paulatina pérdida de relevancia de la educación frente al trabajo como vía para tener recursos económicos que permitan consumir. De hecho, en la encuesta escolar sobre drogas señalada anteriormente, prácticamente un 8% de los y las estudiantes de 14-18 años declara tener trabajo (2 puntos más que en la encuesta del año 2002). Entre los estudiantes de 18 años, el porcentaje de personas que simultanean los estudios con algún tipo de trabajo, asciende hasta el 24,3%. Asimismo, entre los estudiantes de 18 años que no trabajan, el 28,4% tiene intención de encontrarlo.

5-Responder a una expectativa

Todos estos elementos que constituyen la identidad juvenil no son contruidos estrictamente por el propio colectivo, sino que responden a un conjunto de expectativas emitidas desde los medios de comunicación, desde los padres y las madres, desde el profesorado, etc. Es decir, desde la sociedad adulta. Una serie de expectativas sobre lo que debe ser un joven (“los jóvenes deben divertirse, deben ser irresponsables, todos pasamos por eso...”) y a la que el propio colectivo responde. En este contexto, el consumo de drogas puede aparecer también como un elemento esencial para la integración en el grupo, como un elemento de reafirmación juvenil e, incluso, como una expectativa (más o menos manifiesta) de la sociedad adulta. Además, la droga se constituye en un objeto más de consumo, un objeto cuya principal funcionalidad reside en la búsqueda del máximo aprovechamiento del fin de semana.

¿CÓMO SON LAS FAMILIAS DE ESTOS Y ESTAS JÓVENES?

La Fundación de Ayuda a los Drogodependientes (FAD), en un reciente estudio sobre las relaciones familiares⁴, describe cómo las familias actuales se van conformando a

partir de las respuestas que ofrecen a los diferentes ejes de tensión por los que se ven sometidas:

Eje de tensión 1: *Autoridad versus Permisividad*

Los padres y las madres actuales vivieron, en sus familias de origen, relaciones basadas en la autoridad. Sin embargo, las relaciones con sus propios hijos e hijas han evolucionado de tal forma que dicha autoridad se ha transformado en grandes dosis de permisividad. Este cambio ha traído consigo unas relaciones familiares de mayor cercanía, libertad y confianza. Sin embargo, también ha provocado que padres y madres se encuentren en una situación de mayor debilidad para manejar las normas, de menor capacidad para contrarrestar fenómenos externos que les preocupan: el consumo de drogas, la violencia, el sexo.

Eje de tensión 2: *Roles tradicionales versus Nuevos roles de género*

En las familias tradicionales estaba aceptado un reparto rígido de roles: el padre tenía unas funciones más orientadas hacia la gestión, el orden, la disciplina; mientras que la madre se ocupaba de las necesidades concretas y cotidianas y de las necesidades afectivas. En la actualidad este reparto se encuentra en crisis. El cambio en el papel social de la mujer ha ocasionado una ampliación en sus intereses y ocupaciones hacia el exterior. Este cambio no está siendo acompañado por una paralela y suficiente modificación en el rol de padre. En este sentido, además de producirse tensiones y reproches en las parejas, la cantidad de tiempo que padres y madres pueden dedicar a los hijos e hijas ha ido disminuyendo notablemente, a la vez que se ha incrementado la delegación de la función educativa en otras personas e instituciones externas.

Eje de tensión 3: *Comunicación restrictiva versus No comunicación*

En el tipo de relaciones familiares autoritarias, existía una gran rigidez en cuanto a quién debía hablar y quién escuchar, de qué tipo de cosas se podía hablar y de cuáles no, cuáles eran los mensajes que padres y madres debían transmitir, etc. La situación de mayor permisividad actual, como ya señalamos en el eje 1, puede generar mayor confianza, libertad y cercanía: hay una mayor variedad en el tipo de mensajes que padres y madres pueden transmitir a sus hijos e hijas; los hijos y las hijas pueden tener una mayor autonomía en la defensa de sus propios planteamientos, etc. Sin embargo, el descenso en el tiempo dedicado a las relaciones familiares, disminuye las oportunidades para la comunicación. Paradójicamente, en unos momentos en los que se podría hablar “de todo”, se habla “de muy poco” o “de casi nada”.

En el caso del consumo de drogas, nos podremos encontrar con familias que tienen grandes dificultades para afrontar todos o alguno de los ejes de tensión anteriores. Así, existen familias incapaces de poner límites a sus hijos o hijas, familias sobreprotectoras, familias que delegan extremadamente sus responsabilidades en otras insti-

tuciones externas y familias con estilos educativos incoherentes en el subsistema conyugal.

¿QUÉ LUGAR OCUPA EL CONSUMO DE DROGAS DENTRO DE NUESTRA SOCIEDAD?⁵

Podríamos afirmar que el sistema de valores de nuestra sociedad se mueve entre “el deber ser” y “el ser”. En el capítulo de “lo ideal” se sitúa la solidaridad, la preocupación por lo comunitario, el altruismo; mientras que en “lo real” el énfasis reside en el orden, la seguridad, la preservación de los intereses personales. La distancia entre el ideal y la realidad se resuelve planteando que los ideales son irrealizables “en una sociedad tan competitiva y despiadada como la nuestra”. Además, no existe sentimiento de culpa, ya que “es la sociedad la que nos obliga a ser individualistas”. Por otro lado, y en el caso de padres y madres, esta visión debe ser transmitida a los hijos y las hijas: “no se puede dejar a los hijos indefensos en una sociedad tan competitiva, por mucho que sería bueno que pudieran ser de otra manera”. De esta forma, la competitividad, la búsqueda del éxito, la valoración del dinero, aparecen como vías privilegiadas para el logro de la seguridad y la preservación de los intereses personales.

El consumo de drogas es observado cada vez más como un objeto recreativo, un producto para la diversión, la sociabilidad, y no tanto como una sustancia que se consume por razones de tipo sintomatológico ante la enfermedad, la frustración y el displacer. En este sentido, su consumo no supone una ruptura de valores, sino que encaja en el contexto descrito anteriormente, ya que se presenta en sintonía con determinadas posturas emergentes en nuestra sociedad: la competitividad, el vivir el presente, el hedonismo, etc.

No obstante, y según el sistema de valores que estamos describiendo, el consumo de drogas puede aparecer también como una amenaza en determinadas ocasiones:

1. Cuando “se descontrola” y pone en riesgo aspectos como el orden, las relaciones familiares, la competitividad, etc. Sin embargo, “el descontrol” suele ser observado en los y las demás, pero muy difícilmente es admitido en uno mismo o una misma.
2. Cuando se relaciona con el estereotipo de persona consumidora de heroína. En este caso, el consumo de drogas (y lo más peligroso, la persona que las consume) es absolutamente rechazado, ya que es plenamente disonante con los valores preponderantes.

5. Los contenidos incluidos en este apartado concuerdan con las principales conclusiones de los siguientes estudios: Autores Varios. “La percepción social de los problemas de drogas en España”. FAD. Madrid, 2.000. Autores Varios. “Comunicación y conflictos entre hijos y padres”. FAD. Madrid, 2003.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL CONSUMO DE DROGAS EN LA COMUNIDAD DE MADRID

La edad de inicio no se reduce.

Se incrementa la prevalencia en el consumo de alcohol, cannabis y cocaína.

Las chicas consumen en unos niveles similares a los chicos (consumo ligeramente superior en el caso de las drogas legales y ligeramente inferior en el caso de las drogas ilegales).

La percepción de riesgo en el caso del alcohol y del cannabis es reducida.

Las drogas tienen funcionalidad en la cultura juvenil como objeto para la sociabilidad, la diversión, la identificación interna y externa.

Algunas familias, por un inadecuado afrontamiento de las tensiones a las que se ven sometidas, tienen dificultades para manejar adecuadamente las normas y los límites, la supervisión de los hijos y las hijas, la comunicación, etc., todos ellos aspectos de gran relevancia en la prevención y el apoyo al tratamiento.

Determinado modelo de consumo de drogas, relacionado con la diversión, la sociabilidad, el máximo rendimiento, etc., está en sintonía con los valores de nuestra sociedad.

Otro modelo de consumo, relacionado con el estereotipo de “*yonki*”, es rechazado por ser disonante con los valores de nuestra sociedad.

2.- EL SISTEMA PARA EL TRATAMIENTO A DROGODEPENDIENTES

Modificaciones producidas en los últimos años

En este segundo apartado, y antes de llegar a establecer tipologías de drogodependientes (uno de los principales objetivos de este capítulo), debemos entender la evolución que en los últimos años ha vivido el Sistema para la atención a las drogodependencias (tanto en la Comunidad de Madrid como en el Estado). Como veremos, las modificaciones en este Sistema, han tenido una gran influencia en los cambios producidos en torno al perfil de personas atendidas desde estos recursos.

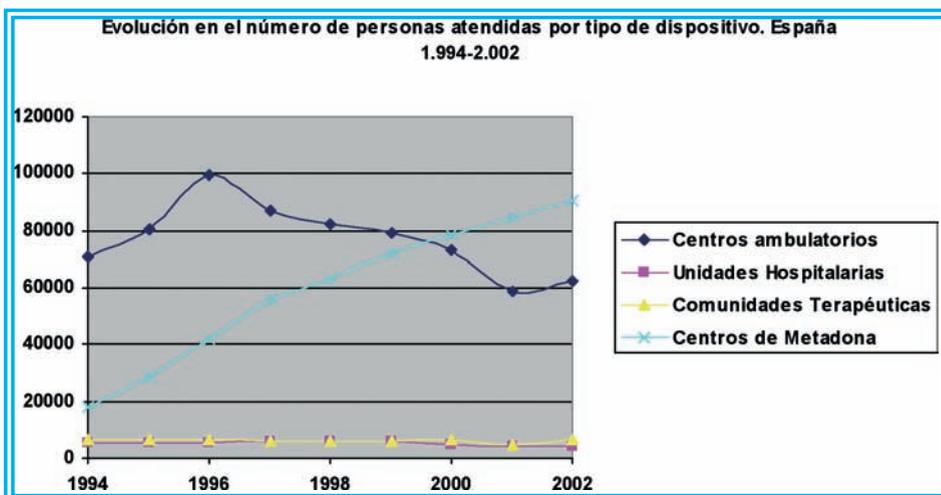
Ampliación en el nivel de cobertura

En primer lugar es necesario constatar la ampliación en el nivel de cobertura de la red de atención a drogodependientes. Si en el año 1993 se atendió a 4.531 madrileños y madrileñas, en el año 2003 la cifra ascendió a 17.779.



Fuente: Agencia Antidroga de la Comunidad de Madrid.

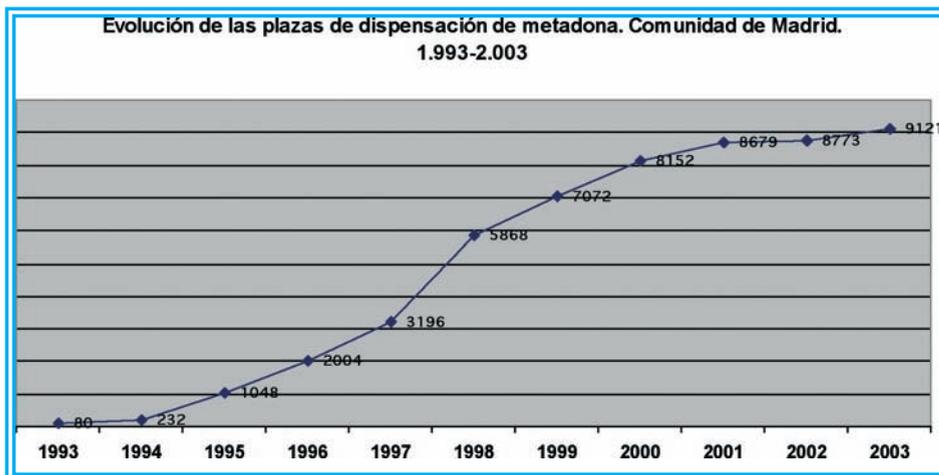
23La explicación a este notable incremento en el número de personas atendidas reside en la mayor diversificación del tipo de programas ofrecidos y, especialmente, en el reforzamiento de los programas de tratamiento con metadona y de reducción de daños a partir de mediados de la década de los 90. En el siguiente gráfico podremos observar con claridad (en este caso a nivel estatal) la diversificación en las opciones de tratamiento y el reforzamiento de los programas de metadona.



Fuente: Plan Nacional sobre Drogas, a partir de datos facilitados por las Comunidades Autónomas.

Capítulo 1 - Perfiles genéricos de personas destinatarias

En el caso de la Comunidad de Madrid, la evolución en el número de plazas de dispensación de metadona, es especialmente llamativa.



Fuente: Agencia Antidroga de la Comunidad de Madrid.

Asimismo, también han surgido nuevos servicios que han permitido contactar con población drogodependiente “resistente” a otro tipo de programas: por ejemplo, los centros de emergencia sociosanitaria.

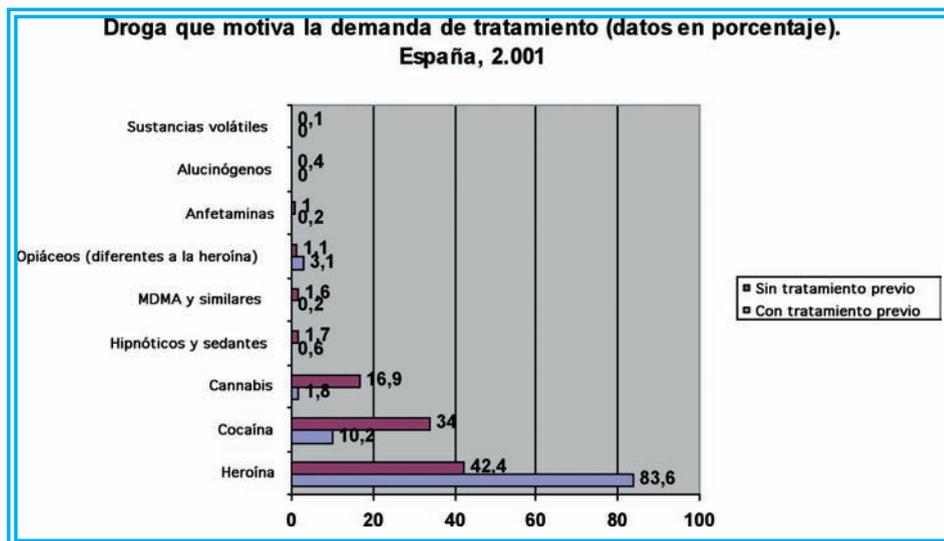


Fuente: Agencia Antidroga de la Comunidad de Madrid.

En conclusión, además de incrementarse el número de usuarios y usuarias, ha aumentado su variedad y, por el desarrollo de los programas de reducción de daños, especialmente se ha incrementado el porcentaje de personas en una situación multiproblemática.

Modificación en el tipo de drogas que generan la demanda de tratamiento

El segundo factor que ha sufrido una modificación más importante en los últimos años tiene que ver con el tipo de sustancias que generan la demanda de tratamiento. Tras un período de presencia “abrumadora” de la heroína, en la actualidad la cocaína y el cannabis se aproximan, dibujando un panorama más diversificado (si nos centramos únicamente en los usuarios y usuarias que demandan tratamiento por primera vez).



Fuente: Observatorio Español sobre Drogas. Informe año 2003

Las tres sustancias que generan principalmente las demandas de tratamiento, son las siguientes:

La heroína sigue siendo la sustancia que más demandas de tratamiento genera. No obstante, desde el año 1992 se observa un lento descenso.

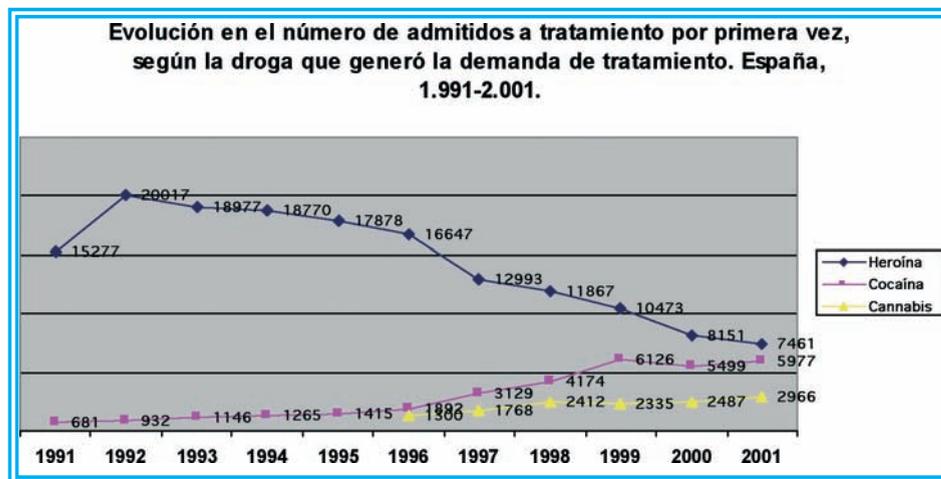
La cocaína tuvo un fuerte aumento entre el año 1996 y 1999. A partir de ese momento se rompe la tendencia tan acusada de crecimiento.

El cannabis ha crecido notablemente como sustancia que genera la demanda de tratamiento, hasta multiplicarse por 2,3 entre el año 1996 y el 2001.

Incremento en la edad media de las personas que solicitan tratamiento

También podemos observar una importante evolución en la edad media de las personas admitidas a tratamiento. Por ejemplo, en el caso de las personas tratadas por heroína, se ha pasado de los 26,4 años en 1991 a los 32,8 en el año 2001

Capítulo 1 - Perfiles genéricos de personas destinatarias



Fuente: Observatorio Español sobre Drogas. Informe año 2.003.

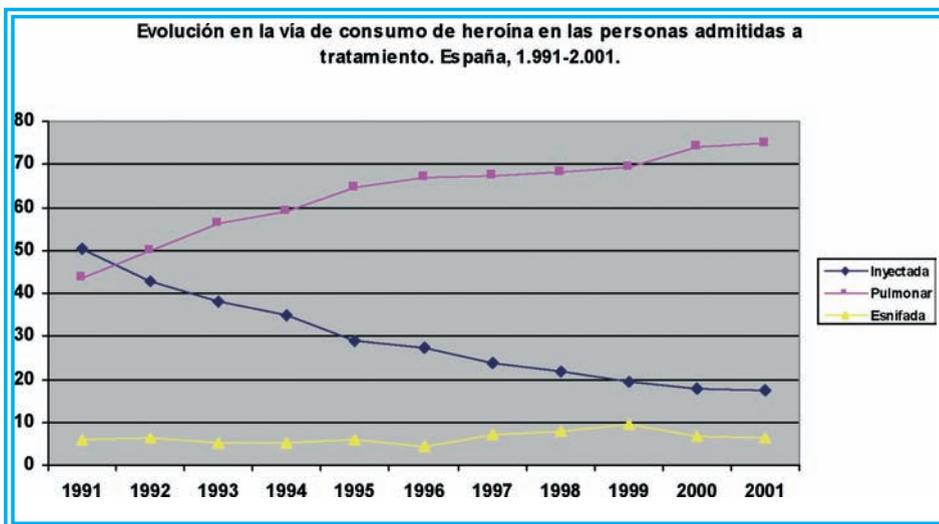


Fuente: Observatorio Español sobre Drogas. Informe año 2003.

Modificación en las vías de consumo

La vía de consumo es también otra de las variables en las que se ha producido una transformación más pronunciada en los últimos años. Hasta tal punto de que las personas que consumían por vía parenteral (especialmente heroína) han descendido 5,6 veces entre el año 1991 y el año 2001.

El cambio en la vía de consumo, junto con otras medidas de reducción de daños (intercambio de jeringuillas, prevención de conductas de riesgo en la inyección, etc.), ha incidido en la reducción del porcentaje de casos de SIDA relacionados con el intercambio de jeringuillas: en el año 1990, de todos los nuevos casos de SIDA notificados, el 69,6% estaba relacionado con la inyección de drogas; mientras que en el año 2002 el porcentaje se redujo hasta el 52,1%.



Fuente: Observatorio Español sobre Drogas. Informe año 2003.



Fuente: Ministerio de Sanidad y Consumo. Registro Nacional de SIDA.

MODIFICACIONES EN EL SISTEMA PARA EL TRATAMIENTO A DROGODEPENDIENTES

Ampliación en el nivel de cobertura. Como consecuencias de esto se ha incrementado el número de personas atendidas que se encuentran en situación multiproblemática.

Modificación en el tipo de drogas que generan la demanda de tratamiento, adquiriendo mayor relevancia la cocaína.

Incremento en la edad media de las personas que solicitan tratamiento (especialmente en el caso de la heroína).

Reducción de la vía de consumo parenteral.

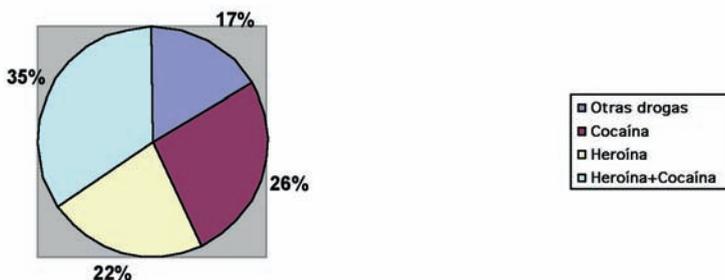
3.- PERFIL DEL DROGODEPENDIENTE QUE INICIA TRATAMIENTO EN LA COMUNIDAD DE MADRID

A continuación vamos a describir las principales características de las personas que inician tratamiento en la Comunidad de Madrid. Para ello hemos utilizado principalmente los indicadores aportados por la Agencia Antidroga de la Comunidad de Madrid y referidos al año 2003.

Tratamientos previos. La mayor parte de las personas admitidas ya había estado anteriormente en tratamiento. Por ejemplo, en el caso del municipio de Madrid, el porcentaje de personas que solicitaban tratamiento por primera vez, fue únicamente del 29% en el año 2003⁶.

Tipo de drogas consumidas. En primer lugar se encuentra la heroína asociada a la cocaína y a otras drogas. En este grupo se puede englobar al 35% de las personas admitidas a tratamiento. La cocaína sola o asociada a otras drogas (excepto heroína) constituye el segundo grupo en orden de importancia, ya que acoge al 26% de las personas admitidas a tratamiento. La heroína sola o asociada a otras drogas (excep-

Distribución por tipo de drogas consumidas. Comunidad de Madrid, 2.003



Fuente: Agencia Antidroga de la Comunidad de Madrid, 2.003.

⁶. Fuente: Memoria 2.003. Ayuntamiento de Madrid..

to cocaína) conforma el tercer grupo, englobando al 22% de las personas admitidas a tratamiento. Finalmente, en el capítulo “otras drogas”, se puede enmarcar al 17% de las personas admitidas a tratamiento.

Edad. En cuanto a la edad, el 78% de las personas que inician tratamiento tiene más de 30 años, siendo el grupo de edad mayoritario el situado entre los 31 y los 40 años (50%).

Sexo. La mayoría son varones: 81%.

Relaciones de pareja y vínculos familiares. El 63% se declara soltero o soltera. En el caso de las mujeres admitidas a tratamiento, el porcentaje de las que se declaran solteras es significativamente menor: 51%. El 35% del total (incluyendo hombres y mujeres) tiene hijos o hijas. En el caso de las mujeres admitidas a tratamiento, el porcentaje de las que tienen hijos o hijas es notablemente superior: 52%⁷.

Situación socioeconómica y nivel educativo. El 36% posee estudios primarios o menores. El 40% tiene trabajo en el momento de solicitar tratamiento. Si atendemos a la diferenciación por género, la distancia entre hombres (43%) y mujeres (30%), es notable. En general, se puede considerar que el 50% tiene un nivel socioeconómico medio.

Situación legal. El 82% no tiene incidencias legales en el momento de iniciar tratamiento. El 50% no tiene incidencias legales anteriores.

Situación sanitaria. El 21% es positivo al VIH. El 24% es positivo al virus de la hepatitis C y al virus de la hepatitis B, mientras que el 22% lo es únicamente al virus de la hepatitis C y el 9% al de la hepatitis B. El 4% tiene alguna enfermedad de transmisión sexual. El 4% es positivo a la tuberculosis.

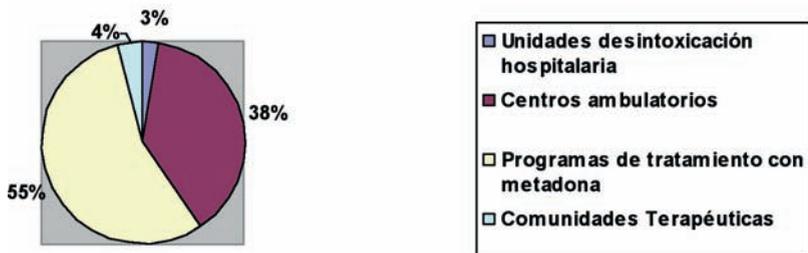
Tipo de tratamientos en los que participan

Como ya señalamos anteriormente, y en comparación con la década de los años 90, se ha producido una mayor diversificación en el tipo de recursos para la atención a drogodependientes, reforzándose principalmente los programas de tratamiento con metadona y las estrategias de reducción de daños.

La situación de la Comunidad de Madrid no es muy diferente al respecto, aunque se observa un mayor equilibrio entre personas atendidas en centros ambulatorios y personas atendidas en programas de tratamiento con metadona.

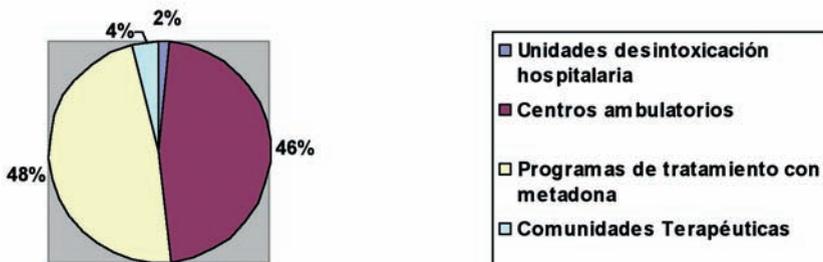
Capítulo 1 - Perfiles genéricos de personas destinatarias

Personas atendidas por tipo de recursos. España, 2.002.



Fuente: Plan Nacional sobre Drogas, a partir de datos facilitados por las comunidades autónomas.

Personas atendidas por tipo de recursos. Comunidad de Madrid, 2.002.



Fuente: Plan Nacional sobre Drogas, a partir de datos facilitados por las comunidades autónomas.

PERFIL DE LAS PERSONAS QUE INICIAN TRATAMIENTO EN LA COMUNIDAD DE MADRID

La mayor parte ya habían estado anteriormente en tratamiento.

La heroína y la cocaína son las principales sustancias que generan la demanda de tratamiento.

Edad media alta.

PERFIL DE LAS PERSONAS QUE INICIAN TRATAMIENTO EN LA COMUNIDAD DE MADRID (cont.)

Las mujeres son minoría.

Las mujeres tienen hijos e hijas en mayor porcentaje y trabajan en menor porcentaje.

Aproximadamente un tercio tiene un nivel de estudios muy bajo.

La mitad tiene un nivel socioeconómico medio.

En torno a una quinta parte tiene problemas importantes de salud.

Prácticamente la mitad están en programas con metadona y la otra mitad en centros ambulatorios.

4.- TIPOLOGÍAS GENERALES DE DROGODEPENDIENTES

“Las clasificaciones actúan como una trampa: al homogeneizar encubren las diferencias que existen entre unos y otros sujetos, forman compartimentos estancos”⁸. Sin embargo, y siempre que observemos las tipologías como construcciones didácticas, y no como descripciones rígidas, podremos obtener de ellas importantes ventajas para la comprensión de fenómenos tan complejos como el que nos ocupa. Antes de aportar nuestra propuesta tipológica centrada en el ámbito de la integración laboral (apartado 5 de este mismo capítulo), vamos a describir algunas tipologías de carácter general.

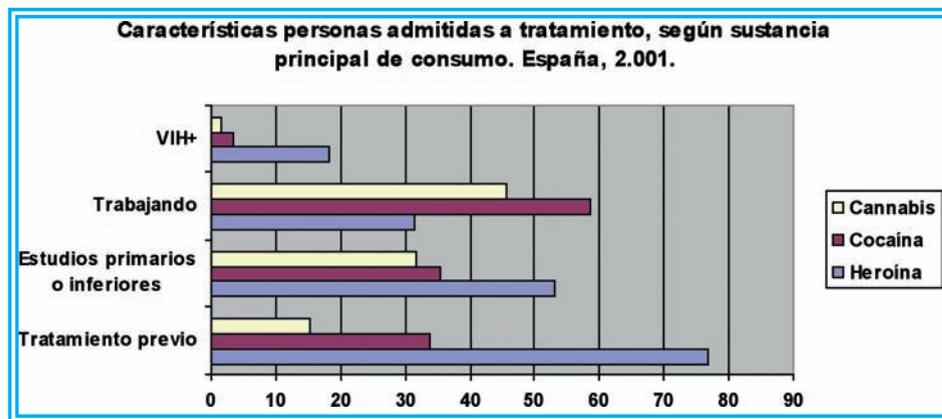
Tipologías según el tipo de sustancia consumida

El tipo de sustancia consumida es uno de los criterios más utilizados para comparar características entre diferentes tipos de drogodependientes. El Plan Nacional sobre Drogas, en el último Informe publicado por el Observatorio Español sobre Drogas⁹, describe las características generales de los casos admitidos a tratamiento según la sustancia principal de consumo. De todas las variables que se analizan, hemos elegido las más significativas. En todo caso, nos referiremos tan sólo a las

⁸. Rodríguez, E. “A vueltas con la cultura juvenil”. Libro de ponencias Jornadas “Los hijos raros. Claves para que los padres entiendan”. FAD. Madrid, 2.004.

⁹. Informe nº.6 del Observatorio Español sobre Drogas. Noviembre 2003. Plan Nacional sobre Drogas..

Capítulo 1 - Perfiles genéricos de personas destinatarias



Fuente: Observatorio Español sobre Drogas. Informe año 2003 (último disponible).

tres sustancias que acumulan más casos admitidos a tratamiento: heroína, cocaína y cannabis.

En todas las variables seleccionadas, se observa con claridad que las personas consumidoras de heroína son las que se encuentran en una situación más deteriorada: más de las tres cuartas partes habían iniciado tratamiento en otras ocasiones; más de la mitad posee tan sólo estudios primarios o inferiores; prácticamente el 69% no tiene trabajo en el momento de solicitar tratamiento; el 18,1% son positivos al VIH.

Por otro lado, en una reciente investigación¹⁰, se realizó una comparación entre pacientes cocainómanos y heroínómanos. Para ello, se aplicó el EuropASI a una muestra de 373 personas que solicitaron tratamiento en Proyecto Hombre durante el año 2.003. El EuropASI es una entrevista semiestructurada y heteroaplicada que se utiliza para valorar la gravedad de la adicción. Es la adaptación europea de uno de los instrumentos más utilizados en la práctica diaria para evaluar el consumo de drogas (Addiction Severity Index-ASI). Consta de seis áreas: situación médica, situación laboral/soportes, consumo de alcohol y otras drogas, problemas legales, relaciones familiares/sociales, y estado psiquiátrico.

A continuación exponemos una selección de las variables de comparación más significativas.

Comparación de pacientes cocainómanos y heroínómanos a través del EUROPASI. España, 2003

	Heroína	Cocaína
Edad media	33 años	30 años
Problema médicos crónicos	50,7%	23,8%
Empleo como fuente de ingresos	28,5%	74,4%

¹⁰. Autores Varios. "Comparación de pacientes cocainómanos y heroínómanos en el EuropASI". Revista Adicciones. Vol.17. N°.1. 2005.

Comparación de pacientes cocainómanos y heroínómanos a través del EUROPASI. España, 2003 (cont.)

	Heroína	Cocaína
Prisión	39%	8%
Depresión severa	51,2%	46,9%
Ansiedad o tensión severa	59,6%	61,3%
Intentos de suicidio	31%	21,9%
Medicación por problemas psiquiátricos	36,2	30,6
Periodo más largo de empleo (en meses)	47,76 meses	70,90 meses
Periodo más largo de desempleo (en meses)	24,22 meses	9,75 meses

Del mismo modo que en la comparación realizada por el Plan Nacional sobre Drogas, en este caso se observa una situación más problemática en las personas consumidoras de heroína: un porcentaje mayor tiene problemas médicos crónicos; en muy pocos casos disponen de un empleo como fuente de ingresos económicos; un porcentaje mayor ha estado en prisión; han tenido un período de empleo más corto y períodos de desempleo más largos; y presentan un mayor porcentaje de intentos de suicidio. Únicamente en el área de la salud mental se observa un mayor equilibrio. Tanto los consumidores de heroína como los de cocaína, tienen problemas de salud mental en un porcentaje elevado (salvo en el caso de los intentos de suicidio, en el que las personas consumidoras de heroína superan a las de cocaína).

TIPOLOGÍA SEGÚN EL TIPO DE DROGA CONSUMIDA

Los consumidores de heroína se encuentran en una situación de mayor deterioro a todos los niveles: salud física, antecedentes penales, empleo, estudios,...

Únicamente en el caso de la salud mental se observa un nivel similar entre consumidores de heroína y cocaína, ya que ambos tienen problemas en un porcentaje elevado.

Tipología multivariable

Entendemos por tipología multivariable aquella que no tiene en cuenta únicamente la sustancia consumida, sino también otras variables que son importantes como la edad, género, antigüedad en el contacto con la Red, imagen social, etc. Para la elaboración de esta tipología nos hemos basado fundamentalmente en las conclusiones de un grupo de trabajo convocado por la UCMTA¹¹ para la elaboración de esta publicación. En él participaron 18 personas que trabajan en recursos ambulatorios para

Capítulo 1 - Perfiles genéricos de personas destinatarias

la atención a drogodependientes de la Comunidad de Madrid. Esta propuesta tipológica se estructura en torno a 4 grupos:

1- Drogodependiente crónico.

2- Nuevos perfiles de drogodependientes adultos.

3- Nuevos perfiles de jóvenes o menores de edad con consumos problemáticos.

4- Mujeres drogodependientes.

1- Drogodependiente crónico

Sus principales características actuales son:

- a. Principal droga de consumo: heroína. No obstante, a menudo puede ser politoxicómano.
- b. Largos años de consumo, con muchos tratamientos previos. Una buena parte de estos drogodependientes comenzaron a tomar contacto con la red de atención a mediados de la década de los 90.
- c. Es el tipo de drogodependientes con una media de edad más alta.
- d. En un gran porcentaje se encuentran en programas que administran metadona.
- e. En algunos casos son personas que reciben prestaciones económicas de las administraciones¹².
- f. Pronunciado deterioro físico, tanto en lo relativo a enfermedades crónicas, como en lo relacionado con el aspecto externo. Muchas de estas personas también padecen enfermedades mentales.
- g. Aunque muchos de ellos han tenido experiencias laborales, en general pasan largos períodos de exclusión del mercado laboral por enfermedad, por estar en tratamiento, por ingreso en prisión, por fases agudas de dependencia, etc.
- h. Su formación en general -y la laboral en particular- es escasa. En algunos casos han tenido un oficio, pero el abandono del mercado laboral ha influido en que su formación se haya quedado obsoleta.

¹². La UNAD, federación estatal que agrupa a cerca de 300 asociaciones de atención al drogodependiente, señala que el 13% de las personas atendidas en sus programas, recibe una renta básica o algún tipo de subsidio. Fuente: "Perfil del usuario/a de los programas asistenciales de las entidades asociadas a UNAD". UNAD, 2005.

- i. De acuerdo con el apartado sobre valores y percepciones ante las drogas en la sociedad española (ver apartado 1.4.), este sería el tipo de drogodependiente más estereotipado y sobre el que se concentraría el mayor número de prejuicios y percepciones negativas.

Nuevos perfiles de drogodependientes adultos

La variedad es mayor dentro de este tipo de drogodependientes. No obstante, podemos señalar algunas características generales:

- a. La cocaína suele ser la sustancia que genera la demanda de tratamiento. No obstante, también la politoxicomanía está muy extendida en este tipo de drogodependientes.
- b. Según las tendencias señaladas por el Plan Nacional sobre Drogas (ver apartado 2), es previsible que este sea el tipo de drogodependientes que más incrementará la demanda de tratamiento¹³ en un futuro próximo.
- c. Un alto porcentaje se encuentra trabajando al demandar tratamiento. En general, no son personas con dificultades para la inserción laboral. Muy al contrario, en algunos casos, el consumo de drogas se ha convertido en elemento incentivador para esta inserción (al menos en un primer momento). Veamos esto más detenidamente: La necesidad de dinero para el consumo de drogas aumenta la motivación para la búsqueda de trabajo¹⁴. Por otra parte, el consumo se ha convertido en un medio para aumentar la resistencia, el rendimiento, etc. En definitiva, para incrementar la competitividad¹⁵. Además, algunas características de estas personas se convierten en factores facilitadores para la inserción sociolaboral, como lo son la imagen social más normalizada respecto a este tipo de consumidores¹⁶, el menor deterioro físico, tanto en lo relativo a enfermedades¹⁷, como en lo relacionado con el aspecto físico, su mejor nivel sociocultural y sus menores problemas judiciales y/o antecedentes penales.

¹³. En el año 2001, el 34% de las demandas de tratamiento fueron por consumo de cocaína (en el caso de las personas que solicitaban tratamiento por primera vez). Fuente: Observatorio Español sobre Drogas, Informe año 2003.

¹⁴. Recordemos que, a diferencia de otro tipo de consumidores, en el caso de las personas que consumen cocaína como droga principal, el empleo es la vía fundamental para lograr ingresos económicos. Fuente: Varuis autores. "Comparación de pacientes cocainómanos y heroínómanos en el EuropASI". Revista Adicciones. Vol.17. Nº.1. 2005.

¹⁵. Recordemos aquí la conexión entre este modelo de consumo de drogas y los valores preponderantes en nuestra sociedad (ver apartado 1.4).

¹⁶. Volvemos a recordar lo ya señalado en el apartado 1.4. de este mismo capítulo.

¹⁷. No obstante, y en relación con la salud mental, se encuentran igualmente afectados que los "drogodependientes crónicos".

Capítulo 1 - Perfiles genéricos de personas destinatarias

Sin embargo, y tras todos estos aspectos positivos, también se debe señalar que en algunos casos desempeñan trabajos de riesgo, sobre todo teniendo en cuenta que consumen drogas (taxistas, conductores de camión, etc.). Pero también existe otro matiz al hablar de trabajos de riesgo. Se trata de las personas que realizan trabajos en los que el consumo de drogas está mucho más presente que en otros sectores (hostelería, comerciales, etc.) o personas que en su trabajo manejan grandes cantidades de dinero y suelen convivir con el estrés y el riesgo. En esas situaciones, la prevención de recaídas se puede ver muy dificultada en el caso de mantener el mismo tipo de trabajo.

d. Finalmente, cabe señalar que la motivación para acudir a tratamiento suele ser muy condicionada por factores externos¹⁸. Normalmente ocurre cuando la persona ve “destapada” su situación por:

- “Escapadas de 8 días” en las que nadie sabe de ellos o ellas.
- Grandes deudas o problemas en el trabajo.
- Problemas familiares (demanda de divorcio por parte de la pareja, por ejemplo) relacionados con lo anterior.
- Ingreso hospitalario por alguna complicación vinculada más o menos directamente con el consumo.

Este aspecto influye muy negativamente en la retención. En muchos casos se sucede un ciclo repetitivo: factor externo “que destapa”, inicio de tratamiento, abandono del tratamiento a los 3 meses; factor externo “que destapa”, inicio de tratamiento, y así sucesivamente.

Nuevos perfiles de jóvenes o menores de edad con consumos problemáticos

En este apartado, proponemos una subdivisión en dos categorías:

1- Jóvenes y menores de edad que viven con sus familias.

En la mayoría de los casos no aparece aún una drogodependencia consolidada (especialmente en los menores de edad), aunque sí un consumo abusivo en el que se combina alcohol, cannabis, cocaína, drogas de síntesis, etc. En cuanto a la motivación para el inicio de tratamiento, podríamos decir lo

¹⁸. Ya en el apartado 1.4. de este mismo capítulo, señalábamos que el consumo de drogas puede ser visto socialmente como una amenaza cuando “se descontrola” y pone en riesgo aspectos como el orden, las relaciones familiares, la competitividad, etc. Sin embargo, “el descontrol” suele ser observado en los y las demás, pero muy difícilmente es admitido en uno mismo o una misma.

mismo que lo citado anteriormente en el caso de los nuevos perfiles de adultos drogodependientes, aunque en este caso quizás aún más acentuado. En general, las vías de acceso suelen ser tres:

- a. A través de una derivación procedente de orientadores y orientadoras de instituto.
- b. A través de un ingreso hospitalario que “destapa” la situación.
- c. Como consecuencia de una sanción vinculada a infracciones de tráfico o episodios de violencia en espacios de ocio.

Algunos de estos menores pueden estar trabajando en el momento de iniciar el contacto con el programa de tratamiento¹⁹. Aunque no se trate en general de familias en situación socioeconómica precaria, o con grados de desestructuración altos (al menos en lo observable externamente), se visualizan diversas situaciones problemáticas en su funcionamiento²⁰: dificultades para manejar las normas y los límites; escasa y/o deficiente supervisión de los hijos e hijas, etc. En los casos más graves, se percibe incluso una actitud de “rendición”: “no puedo con mi hijo”.

2. Menores de edad que proceden de las redes de protección o del sistema de justicia penal de menores.

En el caso de menores de edad que proceden de las redes de protección, en un estudio encargado por la Agencia Antidroga de la Comunidad de Madrid²¹, se señala que el 20% de los menores que residen en centros del Instituto Madrileño del Menor y la Familia (IMMF), tienen o han tenido relación con el consumo de drogas.

Comparando los datos de este estudio con los de la *Encuesta Escolar sobre Drogas* del año 2.004, se observa que no existe un prevalencia en el consumo superior, salvo en el caso de las sustancias volátiles: 2,3% en la Encuesta Escolar sobre Drogas, frente al 8,59% en el estudio del IMMF.

Por otro lado, el estudio calcula que el 6,8%²² de la población total de los centros del IMMF presenta problematicidad derivada del consumo de drogas.

19. Recordemos el aumento en el interés por trabajar detectado en la Encuesta Escolar sobre Drogas (ver apartado 1.2.) y cómo este interés se relaciona con la creciente fuerza del consumo (también el de drogas) como eje vertebrador de la cultura juvenil.

20. Básicamente las mismas que ya señalábamos en el apartado 1.3 de este mismo capítulo.

21. Jiménez, A. y Acero, A. “Uso de drogas en los centros de protección del Instituto Madrileño del Menor y la Familia”. Agencia Antidroga de la Comunidad de Madrid. 2003. Estudio no publicado.

22. Teniendo en cuenta la población de los centros del IMMF en el año 2003, se trataría de 54 menores de edad.

Capítulo 1 - Perfiles genéricos de personas destinatarias

(comportamientos antisociales, absentismo, agresiones a compañeros y a profesionales, etc.). El perfil-tipo de estos menores sería el siguiente:

- Varón
- Media de edad de 15,7 años
- Con incidencias legales
- Que mantiene poco contacto con la familia de origen
- Con un patrón de consumo de drogas en el que predomina el uso de tres o más sustancias (principalmente la combinación cannabis-alcohol-sustancias volátiles)

Mujeres drogodependientes

Las mujeres, lógicamente presentes en el resto de grupos que hemos establecido en esta tipología, tienen algunas características específicas que nos han hecho crear un cuarto grupo tipológico. No obstante, recordemos que, además de las características que reflejaremos aquí, también se ven afectadas por los aspectos referidos en el resto de grupos. Veamos algunas consideraciones sobre este *grupo*.

- a. En primer lugar, hay que tener en cuenta que las mujeres siguen siendo minoritarias en los programas de tratamiento. En el año 2003, el porcentaje de mujeres dentro del grupo de personas que solicitaron tratamiento en la Comunidad de Madrid, fue del 19%. Este factor influye en que muchas veces permanezcan “invisibles” y no sea tenida en cuenta suficientemente la cuestión de género. Sin embargo, no debemos olvidar que en la *Encuesta Escolar sobre Drogas* del año 2004, no se observan excesivas diferencias entre el consumo de drogas de las chicas y el de los chicos²³, por lo que es posible que el porcentaje de mujeres que solicitan tratamiento se vaya modificando en el futuro²⁴.
- b. Las mujeres que solicitan tratamiento en la Comunidad de Madrid, tienen hijos o hijas en un porcentaje mayor que los hombres²⁵. Este factor tiene

²³. Como ya hemos señalado en el apartado 1.1. de este mismo capítulo, tan solo se observa que los chicos consumen ligeramente más drogas ilegales, mientras que la proporción se invierte en el caso de las drogas legales.

²⁴. De hecho, así ocurre ya en algunos programas de tratamiento especializado en la atención a menores de edad y jóvenes.

²⁵. El 52% de las mujeres tienen hijos o hijas, mientras que el porcentaje se reduce al 35% en el caso de los hombres. Fuente: Memoria 2.003. Ayuntamiento de Madrid.

una doble influencia: Positiva, ya que puede incidir como factor motivador de cara al tratamiento. Y negativa, pues al no compartir muchas de estas mujeres el cuidado de los hijos o hijas con su pareja (o al no tener pareja), este factor dificulta la necesaria concentración en el proceso de tratamiento y en posibles futuros procesos de integración social. Además, muchas personas que trabajan en la atención a mujeres drogodependientes, coinciden en señalar cierto sentimiento de culpa en ellas por las negativas relaciones entre drogodependencia y maternidad. Este sentimiento de culpa influye en que, una vez afrontada mínimamente la dependencia, algunas de estas mujeres tiendan a centrarse en sus hijos o hijas, postergando sus propios proyectos personales.

- c. El porcentaje de mujeres que tiene trabajo en el momento de solicitar tratamiento es sensiblemente menor que en el caso de los hombres²⁶. Además, en general han tenido experiencias laborales más discontinuas y menos consolidadas. La percepción social sobre la mujer drogodependiente sigue siendo más negativa que la existente sobre los hombres, lo que puede incidir negativamente en los procesos de integración social.

5.- PROPUESTA TIPOLOGICA EN RELACION CON LA INTEGRACION LABORAL

Finalmente proponemos una tipología muy centrada en el ámbito de la integración laboral. Volvemos a insistir en la necesidad de observar esta tipología como una clasificación didáctica orientada a comprender mejor los distintos momentos y las diferentes necesidades de la población drogodependiente. Evidentemente, somos conscientes de que la mayor parte de las personas no encajarán exactamente en uno de los grupos, pero sí que podremos observar tendencias más acusadas hacia uno u otro tipo. El objetivo de esta tipología no es otro que el visualizar las diferencias existentes en nuestra población destinataria, para poder tenerlas en cuenta a la hora de diseñar propuestas de incorporación sociolaboral adaptadas.

²⁶. El 43% de los hombres trabajaba en el momento de solicitar tratamiento, mientras que el porcentaje de mujeres se reduce hasta el 30%. Fuente: Agencia Antidroga de la Comunidad de Madrid, 2.003.

Capítulo 1 - Perfiles genéricos de personas destinatarias

Para elaborar esta tipología hemos tenido en cuenta cinco variables:

VARIABLES	CIRCUNSTANCIAS
Trabajo	⊕ <i>Experiencia, competencias, motivación, influencia del trabajo como factor de riesgo o de protección en la recaída, etc.</i>
Salud	⊕ <i>Enfermedades físicas o mentales, influencia de su salud en las posibilidades de trabajar, etc.</i>
Aspectos psicosociales	⊕ <i>Hábitos y capacidades para el trabajo, imagen, etc.</i>
Aspectos sociales	⊕ <i>Procesos judiciales pendientes o anteriores, apoyo social, apoyo familiar, etc.</i>
Drogodependencia	⊕ <i>Evolución en el programa de tratamiento, duración de su relación con la Red, etc.</i>
Integración laboral	⊕ <i>Necesidades y planteamientos en materia de integración laboral, tipo de recursos más adecuados,</i>

Como resultado, hemos obtenido cinco grupos tipológicos:

- Grupo 0. Refuerzo terapéutico.

- Grupo 1. Mejora de trabajo.

- Grupo 2. Exclusión leve.

- Grupo 3. Exclusión moderada.

- Grupo 4. Exclusión grave.

Los dos primeros grupos están constituidos por personas que no están situadas en la exclusión laboral. Los otros tres se encuentran en una situación de exclusión laboral, pero en diferentes grados de intensidad.³

Grupo 0. Refuerzo terapéutico

Trabajo

- Sigue desempeñando su trabajo anterior (empleo o negocio), aunque posiblemente haya tenido diferentes dificultades en el mismo durante su drogodependencia.
- El trabajo tiene un grado de consistencia y estabilidad aceptable.
- El desarrollo de sus competencias para este trabajo es aceptable.
- Está motivado para seguir en este trabajo
- Manteniendo los avances en algunos objetivos del programa de tratamiento (gestión del dinero, gestión del ocio, resistencia a la persuasión y la frustración, etc.), este trabajo no constituye un factor de riesgo de recaída demasiado potente.
- Fuerte motivación hacia el desarrollo profesional y la integración laboral.

Salud

- En caso de tener alguna enfermedad (mental o física), ésta no le incapacita para el desarrollo de ese trabajo.

Aspectos psicosociales

- Sus hábitos y capacidades básicas relacionadas con el trabajo, no fueron especialmente afectados por la drogodependencia (o ha conseguido recuperarlos aceptablemente): cumplimiento de horarios, responsabilidad, toma de decisiones, iniciativa, habilidades sociales, etc.
- Su imagen no dificulta la integración laboral.

Aspectos sociales

- No tiene procesos judiciales pendientes. De tener antecedentes penales, estos no afectan al mantenimiento de su trabajo.
- Su red de relaciones incluye también personas que no están relacionadas con el consumo de drogas.
- Su apoyo familiar es aceptable.

Drogodependencias

- Ha evolucionado positivamente en su programa de tratamiento, logrando cumplir aceptablemente sus objetivos relacionados con el control del consumo y el afrontamiento de los factores de riesgo para la recaída: gestión del dinero, gestión del ocio, resistencia a la persuasión y a la frustración,...

Integración laboral

La intervención en materia de integración laboral se orienta al mantenimiento y mejora del trabajo, debe contemplar las circunstancias personales concretas y los puntos débiles y fuertes, desarrollándose a través de una estrecha colaboración entre el centro de tratamiento y el recurso específico de empleo:

- Desde el propio centro de tratamiento (CAID u otro recurso de la red) se pueden trabajar los aspectos de desarrollo personal orientados a la mejora del estilo de vida, el apoyo en la toma de decisiones, la información y orientación sobre recursos, la minimización de los factores de riesgo vinculados al trabajo y la potenciación de los factores de protección (desarrollo de herramientas para el afrontamiento de situaciones perturbadoras, diseño y gestión de proyectos de vida, generación y potenciación de redes sociales y relaciones, valores y creencias independientes y coherentes).
- Desde un recurso de integración laboral dirigido específicamente a personas drogodependientes o ex - drogodependientes la intervención orientada al mantenimiento y mejora del trabajo se puede concretar en:
 - Asesoramiento personal para conseguir que el desempeño laboral sea más saludable: equilibrio de esfuerzos - resultados, adecuación a intereses, necesidades y satisfacciones, afrontamiento de conflictos y problemas
 - Asesoramiento para la mejora del negocio
 - Orientación para el cambio a un trabajo (empleo o negocio) más adecuado a sus intereses y más saludable, o la diversificación de la dedicación laboral, a través del diseño y desarrollo de proyectos de desarrollo profesional.

Grupo 1. Mejora de trabajo

Trabajo

- Tienen trabajo (empleo o negocio). Sin embargo constituye un factor de riesgo para la recaída: es un trabajo en el que está muy presente el consumo de drogas (por ejemplo, hostelería); o es un trabajo en el que está muy presente el estrés, y este solía ser afrontado a través del consumo.
- En otros casos, puede tener trabajo, pero con unas condiciones muy precarias.
- En algunos casos, no tiene las competencias necesarias para otro tipo de trabajo de mayor cualificación.
- Fuerte motivación hacia el desarrollo profesional y la integración laboral.

Salud

- En caso de tener alguna enfermedad (mental o física), ésta no le incapacita para el desarrollo de este trabajo.

Aspectos psicosociales

- Sus hábitos y capacidades básicas relacionadas con el trabajo no fueron especialmente afectadas por la drogodependencia (o ha conseguido recuperarlos aceptablemente): cumplimiento de horarios, responsabilidad, toma de decisiones, iniciativa, habilidades sociales, etc.
- Su imagen no dificulta la integración laboral.

Aspectos sociales

- En la mayoría de los casos no tiene procesos judiciales pendientes ni antecedentes penales.
- Su red de relaciones incluye también personas que no están relacionadas con el consumo de drogas.
- Tienen apoyo familiar, aunque en el caso de las personas más jóvenes, sus padres y madres suelen tener dificultades como las señaladas en el apartado 1 (normas y límites, comunicación).

Drogodependencia

- Ha evolucionado positivamente en su programa de tratamiento, logrando cumplir aceptablemente sus objetivos relacionados con el control del consumo y el afrontamiento de algunos factores de riesgo para la recaída: gestión del dinero, gestión del ocio, etc. Precisa reforzar los aspectos relacionados con la resistencia a la persuasión y a la frustración.

Integración laboral

La intervención en materia de integración laboral se orienta a la mejora del trabajo, debe contemplar las circunstancias personales concretas, los puntos débiles y fuertes, las motivaciones, las dificultades personales para el cambio, etc.; desarrollándose a través de una estrecha colaboración entre el centro de tratamiento y el recurso específico de empleo:

- Desde el propio centro de tratamiento (CAID u otro recurso de la red) se pueden trabajar los aspectos de desarrollo personal orientados a la mejora del estilo de vida, el apoyo en la toma de decisiones, la información y orientación sobre recursos, la minimización de los factores de riesgo vinculados al trabajo y la potenciación de los factores de protección (desarrollo de herramientas para el afrontamiento de situaciones perturbadoras, diseño y gestión de proyectos de vida, generación y potenciación de redes sociales y relaciones, valores y creencias independientes y coherentes), así como reforzar los aspectos relacionados con la resistencia a la persuasión y a la frustración.
- Desde un recurso de integración laboral dirigido específicamente a personas drogodependientes o ex - drogodependientes la intervención orientada a la mejora del trabajo incluye,;
 - Asesoramiento para el diseño y gestión de planes de profesión y de negocio, independientes o combinados; teniendo en cuenta sus intereses, capacidades y los formatos de trabajo en el mercado de su opción profesional.
 - Asesoramiento personal para conseguir que el desempeño laboral sea más saludable: equilibrio de esfuerzos - resultados, adecuación a intereses, necesidades y satisfacciones, afrontamiento de conflictos y problemas
 - Orientación para el cambio a un trabajo (empleo o negocio) más adecuado a sus intereses, más saludable, más estable, a través del diseño y desarrollo de proyectos de desarrollo profesional.
 - Desarrollo de competencias técnico-profesionales y de gestión profesional y emprendedora a través de la formación, la mentorización y las prácticas.

Grupo 2. Exclusión leve

Trabajo

- En la actualidad no tiene trabajo, pero tiene experiencia laboral.
- Tiene unas aceptables competencias básicas, pero es posible que no tenga competencias de gestión profesional / emprendedora o que sus competencias técnico-profesionales se encuentren obsoletas.
- Tiene objetivos para la integración laboral aceptablemente claros.
- Buena motivación hacia el desarrollo profesional y la integración laboral.

Salud

- En caso de tener alguna enfermedad (mental o física), ésta no le incapacita para trabajar.

Aspectos psicosociales

- Ha recuperado aceptablemente sus hábitos y capacidades relacionadas con el trabajo: cumplimiento de horarios, responsabilidad, toma de decisiones, iniciativa, habilidades sociales, etc.
- Su imagen no dificulta la integración laboral.

Aspectos sociales

- Puede tener aspectos judiciales que deban ser trabajados paralelamente a su integración laboral.
- Su red de relaciones incluye también personas que no están relacionadas con el consumo de drogas.
- Su apoyo familiar es aceptable.

Drogodependencia

- Ha evolucionado positivamente en su programa de tratamiento, logrando cumplir aceptablemente sus objetivos relacionados con el control del consumo y el afrontamiento de algunos factores de riesgo para la recaída, aunque precisa seguir reforzando todos estos objetivos.

Integración laboral

La intervención en materia de integración laboral se orienta a conseguir un empleo o poner en marcha un negocio, que contemple las circunstancias personales concretas, los puntos débiles y fuertes, las motivaciones, las dificultades personales para el cambio, etc; desarrollándose a través de una estrecha colaboración entre el centro de tratamiento y el recurso específico de empleo:

- Desde el propio centro de tratamiento (CAID u otro recurso de la red) se pueden trabajar los aspectos de desarrollo personal orientados a la mejora del estilo de vida, el apoyo en la toma de decisiones, la información y orientación sobre recursos, la minimización de los factores de riesgo vinculados al trabajo y la potenciación de los factores de protección (desarrollo de herramientas para el afrontamiento de situaciones perturbadoras, diseño y gestión de proyectos de vida, generación y potenciación de redes sociales y relaciones, valores y creencias independientes y coherentes), así como seguir reforzando los objetivos relacionados con el control del consumo y el afrontamiento del riesgo de recaída.
- Desde un recurso de integración laboral dirigido específicamente a personas drogodependientes o ex - drogodependientes la intervención enfocada al acceso a un trabajo (empleo y/o negocio) conlleva:
 - Orientación para la identificación / valoración de objetivos profesionales (empleo o negocio) adecuados a sus intereses y capacidades.
 - Asesoramiento para el diseño y gestión de planes de profesión y de negocio, independientes o combinados, teniendo en cuenta sus intereses, capacidades y los formatos de trabajo en el mercado de su opción profesional.
 - Desarrollo de competencias técnico-profesionales y de gestión profesional y emprendedora a través de la formación, la mentorización y las prácticas.

Grupo 3. Exclusión moderada

Trabajo

- En la actualidad no tiene trabajo.
- Lleva un periodo largo de tiempo sin trabajo consistente y/o estable (o nunca lo ha tenido).
- Sus competencias básicas, de gestión profesional / emprendedora y técnico profesionales están poco desarrolladas y/o no están actualizadas.

- Sus objetivos de integración laboral están poco definidos y elaborados, o están relacionados con experiencias laborales de hace tiempo.
- En algunos casos sus expectativas son bastante irreales y alejadas de su situación.

Salud

- En algunos casos tienen enfermedades físicas y/o mentales que les dificultan el acceso y/o desempeño de algunos trabajos, o que pueden dificultárselo en el medio plazo.

Aspectos psicosociales

- Precisa recuperar hábitos y capacidades básicas relacionadas con el trabajo: cumplimiento de horarios, responsabilidad, toma de decisiones, iniciativa, habilidades sociales, etc.
- En muchos casos, su aspecto físico puede influir negativamente en su integración laboral (relaciones con clientes o contratadores).

Aspectos sociales

- Puede tener aspectos judiciales que deban ser trabajados paralelamente a su integración laboral.
- Su red social está compuesta en gran parte por personas relacionadas con el consumo de drogas.
- El proceso de drogodependencia ha afectado negativamente a sus relaciones familiares, aunque aún mantiene cierto apoyo familiar.

Drogodependencia

- Suelen llevar varios años en contacto (más o menos continuado) con la Red.
- Dentro de su proceso de tratamiento no siempre son abstinentes.
- Suelen tener dificultades para resistir la persuasión y la frustración.

Integración laboral

La intervención en materia de integración laboral se dirige por un lado a la identificación de un objetivo profesional, la capacitación para su desempeño

Capítulo 1 - Perfiles genéricos de personas destinatarias

y gestión, y conseguir un empleo o poner en marcha un negocio (teniendo en cuenta sus intereses, capacidades y los formatos de trabajo en el mercado de su opción profesional), y por otro a la obtención de ingresos económicos que permitan la subsistencia; y desarrollándose a través de una estrecha colaboración entre el centro de tratamiento y el recurso específico de empleo:

- Desde el propio centro de tratamiento (CAID u otro recurso de la red) se pueden trabajar los aspectos de desarrollo personal orientados a la mejora del estilo de vida, el apoyo en la toma de decisiones, la información y orientación sobre recursos, la potenciación de los factores de protección (desarrollo de herramientas para el afrontamiento de situaciones perturbadoras, diseño y gestión de proyectos de vida, generación y potenciación de redes sociales y relaciones, valores y creencias independientes y coherentes), el control del consumo y el afrontamiento del riesgo de recaída, la resistencia a la persuasión y la frustración.
- Desde un recurso de integración laboral dirigido específicamente a personas drogodependientes o ex - drogodependientes la intervención dirigida a identificar objetivos laborales, capacitar para los mismos y alcanzarlos, contempla:
 - Asesoramiento para el diseño de proyectos de vida
 - Orientación para la identificación / valoración de objetivos profesionales (empleo o negocio) adecuados a sus intereses y capacidades.
 - Asesoramiento para el diseño y gestión de planes laborales (de profesión y/o de negocio).
 - Desarrollo de competencias básicas, técnico-profesionales y de gestión profesional y emprendedora a través de la formación, la mentorización y las prácticas.
 - Acceso a recursos de inserción para colectivos en situación de exclusión (Centros Especiales de Empleo, Empresas de Inserción, Cooperativas de Integración, Centros Ocupacionales, etc.)

Grupo 4. Exclusión grave.

Trabajo

- Parados de larga duración.
- En algunos casos, prácticamente no han tenido nunca un trabajo consistente y/o estable.

- Sus competencias básicas, técnico profesionales y de gestión profesional / emprendedora son muy deficientes.
- Sus necesidades son múltiples, por lo que en muchas ocasiones es prioritaria la consecución de ingresos sobre el desempeño laboral.

Salud

- Por su salud física y mental (unido a sus dificultades en el resto de áreas), tienen un muy difícil acceso al mercado laboral normalizado.
- En algunos casos pueden tener la incapacidad laboral temporal o permanente.

Aspectos psicosociales

- Sus hábitos y capacidades básicas relacionadas con el trabajo son muy deficientes: cumplimiento de horarios, responsabilidad, toma de decisiones, iniciativa, habilidades sociales,...
- Su imagen es un factor muy negativo para la incorporación laboral (relaciones con clientes o contratadores).

Aspectos sociales

- Suelen tener antecedentes penales y, en algunos casos, causas judiciales pendientes.
- Su red social está compuesta por personas relacionadas con el consumo de drogas.
- El proceso de drogodependencia ha afectado negativamente a sus relaciones familiares, por lo que apenas cuentan con apoyo familiar.
- En algunos casos pueden estar recibiendo prestaciones económicas por minusvalía o prestaciones sociales.

Drogodependencia

- Llevan varios años en contacto (más o menos continuado) con la Red.
- Dentro de su proceso de tratamiento, no siempre son abstinentes. Además, en muchos casos mantienen consumos abusivos de alcohol.
- Suelen tener dificultades para resistir la persuasión y la frustración.

Integración laboral

La intervención en materia de integración laboral se dirige por un lado a la orientación vocacional y la capacitación para el desempeño profesional (en coherencia con los proyectos de vida), y por otro a la obtención de ingresos económicos que permitan la subsistencia; desarrollándose a través de una estrecha colaboración entre el centro de tratamiento y el recurso específico de empleo:

- Desde el propio centro de tratamiento (CAID u otro recurso de la red) se pueden trabajar los aspectos de desarrollo personal orientados a la mejora del estilo de vida, el apoyo en la toma de decisiones, la información y orientación sobre recursos, la potenciación de los factores de protección (desarrollo de herramientas para el afrontamiento de situaciones perturbadoras, diseño y gestión de proyectos de vida, generación y potenciación de redes sociales y relaciones, valores y creencias independientes y coherentes), el control del consumo y el afrontamiento del riesgo de recaída, la resistencia a la persuasión y la frustración.
- Desde un recurso de integración laboral dirigido específicamente a personas drogodependientes o ex - drogodependientes la intervención enfocada a la identificación de objetivos laborales y la capacitación para el desempeño laboral contempla:
 - Asesoramiento para el diseño de proyectos de vida
 - Orientación para la identificación / valoración de objetivos profesionales (empleo o negocio) adecuados a sus intereses y capacidades.
 - Desarrollo de competencias básicas y técnico profesionales a través de la formación, la mentorización y las prácticas.
 - Acceso a recursos de inserción para colectivos en situación de exclusión (Centros Especiales de Empleo, Empresas de Inserción, Cooperativas de Integración, Centros Ocupacionales, etc.)
 - Acceso a procesos de integración laboral para la consecución de un empleo y/o la puesta en marcha de un negocio

En resumen, y ateniéndonos a los aspectos laborales, el siguiente cuadro nos aporta una panorámica de los distintos grupos en función de sus circunstancias frente al mundo y la cultura del trabajo:

TIPOLOGÍAS	CIRCUNSTANCIAS RESPECTO AL TRABAJO
<p>Grupo 0</p> <p>Refuerzo terapéutico</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sigue desempeñando su trabajo anterior (empleo o negocio), aunque posiblemente haya tenido diferentes dificultades en el mismo durante su drogodependencia. • El trabajo tiene un grado de consistencia y estabilidad aceptable. • El desarrollo de sus competencias para este trabajo es aceptable. • Está motivado para seguir en este trabajo • Manteniendo los avances en algunos objetivos del programa de tratamiento (gestión del dinero, gestión del ocio, resistencia a la persuasión y la frustración, etc.), este trabajo no constituye un factor de riesgo de recaída demasiado potente. • Fuerte motivación hacia el desarrollo profesional y la integración laboral.
<p>Grupo 1</p> <p>Mejora del empleo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tienen trabajo (empleo o negocio). Sin embargo constituye un factor de riesgo para la recaída: es un trabajo en el que está muy presente el consumo de drogas (por ejemplo, hostelería); o es un trabajo en el que está muy presente el estrés, y este solía ser afrontado a través del consumo. • En otros casos, puede tener trabajo, pero con unas condiciones muy precarias. • En algunos casos, no tiene las competencias necesarias para otro tipo de trabajo de mayor cualificación. • Fuerte motivación hacia el desarrollo profesional y la integración laboral.
<p>Grupo 2</p> <p>Exclusión Leve</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En la actualidad no tiene trabajo, pero tiene experiencia laboral. • Tiene unas aceptables competencias básicas, pero es posible que no tenga competencias de gestión profesional / emprendedora o que sus competencias técnico-profesionales se encuentren obsoletas. • Tiene objetivos para la integración laboral aceptablemente claros. • Buena motivación hacia el desarrollo profesional y la integración laboral.
<p>Grupo 3</p> <p>Exclusión moderada</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En la actualidad no tiene trabajo. • Lleva un periodo largo de tiempo sin trabajo consistente y/o estable (o nunca lo ha tenido).

Capítulo 1 - Perfiles genéricos de personas destinatarias

TIPOLOGÍAS	CIRCUNSTANCIAS RESPECTO AL TRABAJO
Grupo 3 Exclusión moderada	<ul style="list-style-type: none"> Sus competencias básicas, de gestión profesional / emprendedora y técnico profesionales están poco desarrolladas y/o no están actualizadas. Sus objetivos de integración laboral están poco definidos y elaborados, o están relacionados con experiencias laborales de hace tiempo. En algunos casos sus expectativas son bastante irreales y alejadas de su situación.
Grupo 4 Exclusión Grave	<ul style="list-style-type: none"> Parados de larga duración. En algunos casos, prácticamente no han tenido nunca un trabajo consistente y/o estable. Sus competencias básicas, técnico profesionales y de gestión profesional / emprendedora son muy deficientes. Sus necesidades son múltiples, por lo que en muchas ocasiones es prioritaria la consecución de ingresos sobre el desempeño laboral.

Centrándonos en los aspectos relativos a la salud, tenemos el siguiente panorama:

TIPOLOGÍAS	CIRCUNSTANCIAS RESPECTO A LA SALUD
Grupo 0: Refuerzo terapéutico	<ul style="list-style-type: none"> En caso de tener alguna enfermedad (mental o física), ésta no le incapacita para el desarrollo de ese trabajo.
Grupo 1 Mejora del empleo	<ul style="list-style-type: none"> En caso de tener alguna enfermedad (mental o física), ésta no le incapacita para el desarrollo de este trabajo.
Grupo 2: Exclusión Leve	<ul style="list-style-type: none"> En caso de tener alguna enfermedad (mental o física), ésta no le incapacita para trabajar.
Grupo 3: Exclusión moderada	<ul style="list-style-type: none"> En algunos casos tienen enfermedades físicas y/o mentales que les dificultan el acceso y/o desempeño de algunos trabajos, o que pueden dificultárselo en el medio plazo.
Grupo 4: Exclusión Grave	<ul style="list-style-type: none"> Por su salud física y mental (unido a sus dificultades en el resto de áreas), tienen un muy difícil acceso al mercado laboral normalizado. En algunos casos pueden tener la incapacidad laboral temporal o permanente

Atendiendo a sus circunstancias psicosociales, se pueden resumir de la siguiente manera:

TIPOLOGÍAS	CIRCUNSTANCIAS RESPECTO A LOS ASPECTOS PSICOSOCIALES
Grupo 0: Refuerzo terapéutico Y Grupo 1 Mejora del empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Sus hábitos y capacidades básicas relacionadas con el trabajo, no fueron especialmente afectados por la drogodependencia (o ha conseguido recuperarlos aceptablemente): cumplimiento de horarios, responsabilidad, toma de decisiones, iniciativa, habilidades sociales, etc. • Su imagen no dificulta la integración laboral.
Grupo 2: Exclusión Leve	<ul style="list-style-type: none"> • Ha recuperado aceptablemente sus hábitos y capacidades relacionadas con el trabajo: cumplimiento de horarios, responsabilidad, toma de decisiones, iniciativa, habilidades sociales, etc. • Su imagen no dificulta la integración laboral.
Grupo 3: Exclusión moderada	<ul style="list-style-type: none"> • Precisa recuperar hábitos y capacidades básicas relacionadas con el trabajo: cumplimiento de horarios, responsabilidad, toma de decisiones, iniciativa, habilidades sociales, etc. • En muchos casos, su aspecto físico puede influir negativamente en su integración laboral (relaciones con clientes o contratadores).
Grupo 4: Exclusión Grave	<ul style="list-style-type: none"> • Sus hábitos y capacidades básicas relacionadas con el trabajo son muy deficientes: cumplimiento de horarios, responsabilidad, toma de decisiones, iniciativa, habilidades sociales,... • Su imagen es un factor muy negativo para la incorporación laboral (relaciones con clientes o contratadores).

Capítulo 1 - Perfiles genéricos de personas destinatarias

En referencia a sus circunstancias de tipo social, la tipología sería la siguiente:

TIPOLOGÍAS	CIRCUNSTANCIAS RESPECTO A LOS ASPECTOS SOCIALES
<p>Grupo 0: Refuerzo terapéutico</p>	<ul style="list-style-type: none"> • No tiene procesos judiciales pendientes. De tener antecedentes penales, estos no afectan al mantenimiento de su trabajo. • Su red de relaciones incluye también personas que no están relacionadas con el consumo de drogas. • Su apoyo familiar es aceptable.
<p>Grupo 1 Mejora del empleo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En la mayoría de los casos no tiene procesos judiciales pendientes ni antecedentes penales. • Su red de relaciones incluye también personas que no están relacionadas con el consumo de drogas. • Tienen apoyo familiar, aunque en el caso de las personas más jóvenes, sus padres y madres suelen tener dificultades como las señaladas en el apartado 1 (normas y límites, comunicación).
<p>Grupo 2: Exclusión Leve</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Puede tener aspectos judiciales que deban ser trabajados paralelamente a su integración laboral. • Su red de relaciones incluye también personas que no están relacionadas con el consumo de drogas. • Su apoyo familiar es aceptable.
<p>Grupo 3: Exclusión moderada</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Puede tener aspectos judiciales que deban ser trabajados paralelamente a su integración laboral. • Su red social está compuesta en gran parte por personas relacionadas con el consumo de drogas. • El proceso de drogodependencia ha afectado negativamente a sus relaciones familiares, aunque aún mantiene cierto apoyo familiar.
<p>Grupo 4: Exclusión Grave</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Suelen tener antecedentes penales y, en algunos casos, causas judiciales pendientes. • Su red social está compuesta por personas relacionadas con el consumo de drogas. • El proceso de drogodependencia ha afectado negativamente a sus relaciones familiares, por lo que apenas cuentan con apoyo familiar. • En algunos casos pueden estar recibiendo prestaciones económicas por minusvalía o prestaciones sociales.

Sus circunstancias en referencia a la drogodependencia, se resumen en el cuadro a continuación:

	CIRCUNSTANCIAS RESPECTO A LA DROGODEPENDENCIA
Grupo 0: Refuerzo terapéutico	<ul style="list-style-type: none"> • Ha evolucionado positivamente en su programa de tratamiento, logrando cumplir aceptablemente sus objetivos relacionados con el control del consumo y el afrontamiento de los factores de riesgo para la recaída: gestión del dinero, gestión del ocio, resistencia a la persuasión y a la frustración,...
Grupo 1 Mejora del empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Ha evolucionado positivamente en su programa de tratamiento, logrando cumplir aceptablemente sus objetivos relacionados con el control del consumo y el afrontamiento de algunos factores de riesgo para la recaída: gestión del dinero, gestión del ocio, etc. Precisa reforzar los aspectos relacionados con la resistencia a la persuasión y a la frustración.
Grupo 2: Exclusión Leve	<ul style="list-style-type: none"> • Ha evolucionado positivamente en su programa de tratamiento, logrando cumplir aceptablemente sus objetivos relacionados con el control del consumo y el afrontamiento de algunos factores de riesgo para la recaída, aunque precisa seguir reforzando todos estos objetivos.
Grupo 3: Exclusión moderada	<ul style="list-style-type: none"> • Suelen llevar varios años en contacto (más o menos continuado) con la Red. • Dentro de su proceso de tratamiento no siempre son abstinentes. • Suelen tener dificultades para resistir la persuasión y la frustración.
Grupo 4: Exclusión Grave	<ul style="list-style-type: none"> • Llevan varios años en contacto (más o menos continuado) con la Red. • Dentro de su proceso de tratamiento, no siempre son abstinentes. Además, en muchos casos mantienen consumos abusivos de alcohol. • Suelen tener dificultades para resistir la persuasión y la frustración.

Capítulo 1 - Perfiles genéricos de personas destinatarias

Finalmente, aportamos las características en relación con los formatos que precisan para la incorporación laboral.

TIPOLOGÍAS	CIRCUNSTANCIAS RESPECTO A LA INTEGRACIÓN LABORAL
<p>Grupo 0: Refuerzo terapéutico</p>	<p>La intervención en materia de integración laboral se orienta al mantenimiento y mejora del trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desde el propio centro de tratamiento se pueden trabajar los aspectos de desarrollo personal orientados a la mejora del estilo de vida, el apoyo en la toma de decisiones, la información y orientación sobre recursos, la minimización de los factores de riesgo vinculados al trabajo y la potenciación de los factores de protección. • Desde un recurso de integración laboral: <ul style="list-style-type: none"> ○ Asesoramiento personal para conseguir que el desempeño laboral sea más saludable ○ Asesoramiento para la mejora del negocio ○ Orientación para el cambio a un trabajo (empleo o negocio) más adecuado a sus intereses y más saludable, o la diversificación de la dedicación laboral.
<p>Grupo 1 Mejora del empleo</p>	<p>La intervención en materia de integración laboral se orienta a la mejora del trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desde el propio centro de tratamiento se pueden trabajar los aspectos de desarrollo personal orientados a la mejora del estilo de vida, el apoyo en la toma de decisiones, la información y orientación sobre recursos, la minimización de los factores de riesgo vinculados al trabajo y la potenciación de los factores de protección, así como reforzar los aspectos relacionados con la resistencia a la persuasión y a la frustración. • Desde un recurso de integración laboral: <ul style="list-style-type: none"> ○ Asesoramiento para el diseño y gestión de planes de profesión y de negocio, independientes o combinados. ○ Asesoramiento personal para conseguir que el desempeño laboral sea más saludable: ○ Orientación para el cambio a un trabajo (empleo o negocio) más adecuado a sus intereses, más saludable, más estable. ○ Desarrollo de competencias técnico-profesionales y de gestión profesional y emprendedora a través de la formación, la mentorización y las prácticas.

TIPOLOGÍAS	CIRCUNSTANCIAS RESPECTO A LA INTEGRACIÓN LABORAL
<p>Grupo 2: Exclusión Leve</p>	<p>La intervención en materia de integración laboral se orienta a conseguir un empleo o poner en marcha un negocio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desde el propio centro de tratamiento se pueden trabajar los aspectos de desarrollo personal orientados a la mejora del estilo de vida, el apoyo en la toma de decisiones, la información y orientación sobre recursos, la minimización de los factores de riesgo vinculados al trabajo y la potenciación de los factores de protección, así como seguir reforzando los objetivos relacionados con el control del consumo y el afrontamiento del riesgo de recaída. • Desde un recurso de integración laboral: <ul style="list-style-type: none"> ○ Orientación para la identificación / valoración de objetivos profesionales (empleo o negocio) adecuados a sus intereses y capacidades. ○ Asesoramiento para el diseño y gestión de planes de profesión y de negocio, independientes o combinados. ○ Desarrollo de competencias técnico-profesionales y de gestión profesional y emprendedora a través de la formación, la mentorización y las prácticas.
<p>Grupo 3: Exclusión moderada</p>	<p>La intervención en materia de integración laboral se dirige por un lado a la identificación de un objetivo profesional, la capacitación para su desempeño y gestión, y conseguir un empleo o poner en marcha un negocio, y por otro a la obtención de ingresos económicos que permitan la subsistencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desde el propio centro de tratamiento se pueden trabajar los aspectos de desarrollo personal orientados a la mejora del estilo de vida, el apoyo en la toma de decisiones, la información y orientación sobre recursos, la potenciación de los factores de protección, el control del consumo y el afrontamiento del riesgo de recaída, la resistencia a la persuasión y la frustración.

Capítulo 1 - Perfiles genéricos de personas destinatarias

TIPOLOGÍAS	CIRCUNSTANCIAS RESPECTO A LA INTEGRACIÓN LABORAL
<p>Grupo 3: Exclusión moderada</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desde un recurso de integración laboral: <ul style="list-style-type: none"> ○ Asesoramiento para el diseño de proyectos de vida ○ Orientación para la identificación / valoración de objetivos profesionales (empleo o negocio) adecuados a sus intereses y capacidades. ○ Asesoramiento para el diseño y gestión de planes laborales (de profesión y/o de negocio). ○ Desarrollo de competencias básicas, técnico-profesionales y de gestión profesional y emprendedora a través de la formación, la mentorización y las prácticas. ○ Acceso a recursos de inserción para colectivos en situación de exclusión (Centros Especiales de Empleo, Empresas de Inserción, Cooperativas de Integración, Centros Ocupacionales, etc.)
<p>Grupo 4: Exclusión Grave</p>	<p>La intervención en materia de integración laboral se dirige por un lado a la orientación vocacional y la capacitación para el desempeño profesional (en coherencia con los proyectos de vida), y por otro a la obtención de ingresos económicos que permitan la subsistencia; desarrollándose a través de una estrecha colaboración entre el centro de tratamiento y el recurso específico de empleo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desde el propio centro de tratamiento se pueden trabajar los aspectos de desarrollo personal orientados a la mejora del estilo de vida, el apoyo en la toma de decisiones, la información y orientación sobre recursos, la potenciación de los factores de protección, el control del consumo y el afrontamiento del riesgo de recaída, la resistencia a la persuasión y la frustración.

TIPOLOGÍAS	CIRCUNSTANCIAS RESPECTO A LA INTEGRACIÓN LABORAL
<p>Grupo 4: Exclusión Grave</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desde un recurso de integración laboral: <ul style="list-style-type: none"> ○ Asesoramiento para el diseño de proyectos de vida ○ Orientación para la identificación / valoración de objetivos profesionales (empleo o negocio) adecuados a sus intereses y capacidades. ○ Desarrollo de competencias básicas y técnico profesionales a través de la formación, la mentorización y las prácticas. ○ Acceso a recursos de inserción para colectivos en situación de exclusión (Centros Especiales de Empleo, Empresas de Inserción, Cooperativas de Integración, Centros Ocupacionales, etc.) ○ Acceso a procesos de integración laboral para la consecución de un empleo y/o la puesta en marcha de un negocio

Capítulo 2

El marco actual de las relaciones laborales



Agencia Antidroga

Comunidad de Madrid



Enrique del Río (con colaboración de Javier Jiménez en el tema de competencias)

1.- LA INFLUENCIA DEL MERCADO INTERNACIONAL

Desde hace ya bastantes años está demostrado que el crecimiento económico no lleva aparejado el crecimiento del empleo. España lo experimentó desde el año 1972 con un crecimiento económico espectacular en su producto interior bruto superior al cien por cien en los veinte años siguientes, que sin embargo no significó ni siquiera un uno por ciento de aumento del empleo, según fuentes oficiales del gobierno español, la OCDE y la Comisión Europea. Esta misma constatación sirve para el resto de los países económicamente desarrollados.

Las razones son claras: crece el producto interior bruto por aumento del volumen de productividad, debido por una parte a las innovaciones tecnológicas y por otra a la externalización de gran parte de la producción, en unos casos a otras empresas que laboran en circunstancias de precariedad con peores condiciones de trabajo y salario y en otros casos a países con mano de obra muy barata.

Y sobre todo por el aumento del volumen del capital financiero vía especulación, que circula en el mundo económicamente globalizado en cantidades desorbitadas, con cifras cuatro veces superiores a las del producto global mundial. Dicho de otro modo, hay mucha menos inversión financiera en la producción de bienes y servicios, que en inversión de tipo especulativa, lo que provoca una reducción importante en los empleos productivos.

2.- LA EVOLUCIÓN Y LOS CAMBIOS EN EL MERCADO:

España, totalmente incrustada en este mundo de economía globalizada, no es inmune a estas influencias y sufre por tanto las consecuencias de esas tendencias que provocan la reducción de empleos y las rápidas transformaciones de muchas de las ocupaciones conocidas durante décadas anteriores.

Las posibilidades de empleo en la Comunidad de Madrid, así como en el resto del territorio español, están por lo tanto condicionadas por la evolución de los procesos productivos, que en los últimos años van cambiando a un ritmo cada vez más acelerado y generan fluctuaciones importantes en la demanda de mano de obra adaptada a las necesidades que esos cambios imponen.

Dando un repaso a la realidad del empleo en Madrid podemos constatar que desde hace muchos años la agricultura dejó de ser una fuente de trabajo importante, que-

dando reducida a una presencia casi testimonial, debido por una parte a la expansión explosiva de las urbanizaciones que han invadido el campo y por otra a los cambios radicales en la forma de producir que hacen que esas explotaciones sean mucho menos rentables que la industria y los servicios. La agroalimentación fue desplazada por la industria.

A su vez la industria fue superada por los servicios y dentro de éstos, las tecnologías de la información, la robótica y los servicios a las empresas se van imponiendo al resto de actividades productivas, a pesar de la enorme presencia en puestos de trabajo del comercio y la hostelería.

Mención aparte merece el epígrafe de la construcción que en los últimos años representa un porcentaje nada desdeñable del conjunto de los contratos laborales de la Comunidad madrileña.

SECTOR	TASA PIB	TASA EMPLEO
AGRICULTURA	0,2%	0,6%
INDUSTRIA	14,40%	12%
CONSTRUCCIÓN	7,35%	10,88%
SERVICIOS	76,1%	76,50%

Esta evolución en las formas de producir y en las relaciones económicas entre los distintos sectores y agentes que intervienen, ha acelerado el proceso de transformación del mercado laboral y en consecuencia ha reducido de manera espectacular el volumen de puestos de trabajo y ha ido transformando o eliminando muchas profesiones y ocupaciones, a la vez que han aparecido otras nuevas, aunque en mucha menor cantidad que las eliminadas.

Para ilustrar lo que decimos bastaría con recordar algunos ejemplos, como el caso de las artes gráficas que debido principalmente a la introducción de las computadoras, la digitalización y las máquinas que multiplican por cientos de veces la capacidad productiva en varios colores al mismo tiempo, ha cambiado la fisonomía de los puestos de trabajo, dejando obsoletos a muchos antiguos oficiales de primera. O la introducción del “láser” en la confección que cortan decenas de modelos de ropa al mismo tiempo, midiendo al milímetro y ahorrando metros de tela que antes se desperdiciaban en retales al cortar con máquinas.

O también, en la construcción de grandes obras públicas con la introducción de las gigantescas máquinas “perforadoras” o el uso de grandes bloques prefabricados; igual que ocurrió con la introducción de la robótica y los automatismos en toda la rama metal mecánica y electrónica, sustituyendo y eliminando muchas de las antiguas tareas de los mecánicos torneros y fresadores y los de las cadenas de montaje.

Capítulo 2 - El marco actual de las relaciones laborales

O la implantación de los autómatas programables que pueden conducir a distancia los trenes y metros sin necesidad de conductores...

Muchas reparaciones de objetos se hacen innecesarias al resultar más barata su producción robotizada, sustituyendo el reloj o la radio deteriorada por otra nueva, que evita las horas de trabajo, más caras que las piezas, de un técnico profesional que las repare.

En las grandes superficies no hacen falta dependientes con una atención personalizada al cliente, sino empaquetadores con máquinas automatizadas y reponedores que vayan sustituyendo los artículos que la población retira directamente de la estantería. Y así una larga lista de profesiones y ocupaciones que cada uno puede atestiguar en función de la rama de productividad que mejor conozca...

A pesar de que esa evolución también genera nuevas ocupaciones no lo hace en la misma proporción de las que elimina.

Además, las personas que quedan desplazadas de su profesión no son normalmente las que acceden a esa nueva ocupación, sino que estas son ocupadas por personas más jóvenes o dicho de otra manera, con mejor forma física y sin necesidad de haber estudiado una profesión, sino simplemente con un breve periodo de instrucción en la tarea a desempeñar y con una serie de actitudes y capacidades capaces de adaptarse fácilmente a las nuevas condiciones laborales (que a continuación estudiaremos con más detalle).

Una característica importante es que estos cambios profesionales y ocupacionales afectan de manera directa a las competencias que se requiere para ejercer tales profesiones. No obstante, muchas de estas nuevas ocupaciones no precisan de una formación profesional específica, ni de una carrera universitaria, sino que fundamentalmente requieren una formación general básica y unas competencias transversales lo bastante sólidas como para permitirles adaptarse rápidamente al cambio ocupacional marcado por el flujo del mercado.

3.- PROCESOS DE INCORPORACIÓN LABORAL

El mercado es el mismo para toda la población sin excepciones, sin embargo no afecta de la misma manera, ni con la misma gravedad a una parte de la población que a otra, dependiendo de los recursos de todo tipo que tenga cada persona. Recursos basados en la experiencia, los conocimientos, el soporte familiar, los apoyos del entorno, su solidez personal, etc.

A la hora de pensar en las posibilidades de incorporarse al mercado de trabajo hay que tener en cuenta que el empleo por cuenta ajena es, cada vez más, un bien escaso dada la precariedad actual que además no tiene perspectivas de marcha atrás. Así,

aunque en los últimos años hay un ligero descenso de las cifras de desempleo en la Comunidad de Madrid, debido sobre todo al incremento de las actividades inmobiliarias y de la construcción, ello no significa que se reinvierta la tendencia a la precariedad en el empleo, sino simplemente que ha habido temporadas coyunturales más favorables por un lado y al mismo tiempo un aumento de contrataciones temporales que permite repartir entre más personas los puestos de trabajo existentes.

Tabla 1. Datos de paro en la C.A. de Madrid en los dos últimos años

PERIODO	TOTAL	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	SIN EMPLEO ANTERIOR
Enero 2003	204.612	1.133	23.250	14.768	144.397	21.064
Mayo 2003	198.416	977	22.564	13.979	139.033	21.863
Septiembre 2003	193.533	895	21.884	13.580	136.195	20.979
Enero 2004	200.224	1.090	22.074	14.924	142.493	19.643
Mayo 2004	196.642	974	21.003	14.507	140.716	19.442
Septiembre 2004	186.868	825	19.799	13.375	134.188	18.681
Diciembre 2004	176.328	904	18.860	14.189	125.660	16.715

Fuente: INEM. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Lo que se ofrece en el mercado laboral

En varios estudios realizados en la Comunidad de Madrid en los últimos cinco años²⁷, aparecen una serie de profesiones y ocupaciones con más posibilidades que otras, que merece la pena tener en cuenta a la hora de buscar perspectivas de huecos de mercado donde poder incorporarse.

Estas ocupaciones se desprenden del análisis de los sectores económicos y productivos en auge, pero sobre todo teniendo en cuenta a aquellas empresas que han aumentado su plantilla en los últimos cinco años y también a aquellas que pensaban contratar trabajadores en los próximos años.

27. Estudios realizados tanto por la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid, como por algunos Municipios, con la preocupación de orientar sus planes de Formación a las necesidades reales de las empresas y de los trabajadores que aspiran a ser contratados. Así como la experiencia acumulada de 20 años de trabajo en el acompañamiento a proyectos de inserción y de autoempleo de nuestra cooperativa Proempleo.

Ocupaciones más demandadas por las empresas

De esa observación aparecen destacadas unas ocupaciones con más posibilidades que otras, lo que puede dar pistas para saber donde hay huecos de mercado a la hora de pensar en organizarse el propio trabajo y crear una iniciativa empresarial.

Tabla 1. Datos de paro en la C.A. de Madrid en los dos últimos años

SECTOR	OCUPACIONES
COMERCIO	<ul style="list-style-type: none"> • comercial • dependiente de comercio • administrativo • mozo de almacén • conductor/repartidor • reponedor y cajera
HOSTELERÍA	<ul style="list-style-type: none"> • camareros/as, y cocineros/as
SERVICIOS A LA COMUNIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • peluqueras/os y “esteticien” • monitores de tiempo libre y deportivos • profesores de diversas materias
SERVICIOS A LAS EMPRESAS	<ul style="list-style-type: none"> • gestión comercial, marketing y publicistas • conductores-repartidores y chóferes
INDUSTRIA	<ul style="list-style-type: none"> • mecánico de automóviles y de maquinaria • profesional de chapa y pintura de coches • instalador/montador de varias actividades • carpintero metálico • soldador • instaladores de aire acondicionado y calefacción
CONSTRUCCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • especialistas cualificados de albañilería, pintura y fontanería.

Por el contrario las menos solicitadas conviene también tenerlas en cuenta, como indicio de escasez de huecos de mercado a la hora de cualquier iniciativa de auto-empleo que luego analizaremos. Así observamos que no hay apenas ofertas para técnicos profesiones economistas, ingenieros, abogados, asesores empresariales, ni para técnicos de ocio y turismo y apenas existe alguna demanda para informáticos.

Si nos fijamos solamente en las contrataciones que ha habido en estos dos últimos años en la Comunidad de Madrid se puede observar que las ocupaciones más favorecidas y ofertadas han sido: Peones de construcción, industria manufacturera y transportes; empleados de tipo administrativo (sobre todo para las inmobiliarias y gestorías el mismo ramo); trabajadores de los servicios de restauración (bares, hoteles y restaurantes); trabajadores de los servicios llamados personales (como las

empleadas de hogar) y trabajadores no cualificados del comercio, personal de limpieza y servicio doméstico, conserjes, vigilantes y de otros servicios.

Los perfiles de personas mejor situados para el empleo

Los sectores en auge precisan de un tipo de personas para las ocupaciones que ofrecen. Y, teniendo en cuenta esas demandas, podemos observar que hay personas que reúnen una serie de condiciones más favorables que otras, para acceder a esos puestos de trabajo, según su nivel de estudios, su edad y su género.

De manera que en las diversas investigaciones aparece que, atendiendo a su edad, el perfil más solicitado por las empresas corresponde al de un trabajador cuya edad esté comprendida entre los 25 y los 44 años, con pocas diferencias respecto a las diversas ramas o sectores de producción. Incluso hay una minoría que prefiere a menores de 25 años, mientras que para los mayores de 44 años apenas hay alguna empresa que los prefiera, salvo aquellas que no manifiestan ninguna preferencia porque las ocupaciones pueden ser ejercidas por personas de cualquier edad.

Respecto al **género** y a pesar de que para la mayoría de las empresas no tienen preferencias, hay una parte minoritaria que prefiere a hombres y una minoría mucho más reducida que prefiere a las mujeres.

De todas formas existen diferencias según el sector de actividad del que se hable. Así por ejemplo, en el caso de la industria, la construcción y las reparaciones no es mayoritaria la tendencia igualitaria entre géneros, más bien la contraria, inclinándose por los hombres. Mientras que en la hostelería es muy mayoritaria la postura de no discriminación por sexo para ejercer los puestos de trabajo que ofrece, incluso la minoría de empresas que en este sector hace discriminación, lo hace decantándose por las mujeres.

Dentro de este proceso aún no acabado de transformación hacia la igualdad, se observa que hay sectores tradicionalmente masculinizados que empiezan a ser cubiertos por mujeres de manera indistinta.

En función del nivel de estudios, están mucho mejor situadas para conseguir empleo aquellas personas que han realizado estudios prácticos de Formación Profesional y superior. No obstante las empresas en general no son muy exigentes con el nivel de estudios a la hora de seleccionar personas para sus necesidades laborales y ponen mucho más el acento en las actitudes y aptitudes de las personas que requieren, que en los conocimientos académicos que posee.

Los que lo tienen peor.

En el otro lado de la balanza están aquellas personas que relativamente tienen muchas más dificultades para acceder a un puesto de trabajo y estas, mayoritaria-

Capítulo 2 - El marco actual de las relaciones laborales

mente, son aquellas que han pasado de los 44 años y los más jóvenes. Es decir que cuanto mayor o más joven se es, se tienen menos posibilidades de acceso al empleo.

Los que tienen más dificultades para encontrar contrataciones son aquellos que sólo tienen formación básica. Si bien es cierto que normalmente hay más cantidad de ofertas de trabajo que no requieren un alto nivel de estudios (oferta de empleo), al mismo tiempo también hay más población en condiciones de trabajar que se encuentran en las mismas condiciones de carencias académicas (demanda de empleo). Algo similar ocurre con aquellas personas que poseen estudios universitarios tanto de ciclo medio como superior.

Tabla 2. Tasas de paro en cada nivel de estudios

NIVEL DE ESTUDIOS ACADÉMICOS	Tasa de paro
Analfabetos	17,82%
Sin estudios	15,47%
Primer grado (estudios primarios)	15,50%
Segundo grado (estudios secundarios incluyendo formación profesional)	12,94%
Tercer grado (estudios universitarios incluyendo formación profesional superior)	8,74%

Fuente: Censos de Población y Viviendas 2001.Madrid

También las mujeres están discriminadas ya que el mercado de trabajo continúa siendo predominantemente masculino, y a pesar de que hay una tendencia creciente de no discriminación por razón de género, aún siguen existiendo desigualdades significativas para la contratación en algunos sectores, si bien en otros la presencia de la mujer va siendo progresivamente mayoritaria (especialmente en los Servicios a la Comunidad).

La experiencia laboral previa también cuenta

La mayoría de las empresas plantean que los aspirantes a trabajar en ellas deben tener una experiencia laboral previa. Sobre todo en las profesiones relacionadas con la industria, la hostelería y las reparaciones. Sólo para una minoría este requisito no significa un obstáculo para su contratación.

Esta experiencia laboral no siempre se exige que sea en la misma ocupación, sino al menos en el sector de actividad de manera que estén familiarizadas con el vocabulario, las herramientas, la maquinaria y la forma de trabajar. Sólo una pequeña parte de los que quieren experiencia laboral previa se conforman con que no sea en el mismo sector u ocupación pero que al menos haya trabajado y tenga hábitos de ello, como es el caso de la hostelería.

Qué piden los empresarios en cuanto a actitudes, capacidades y conocimientos.

Una referencia importante para situarse ante el mercado laboral tanto para tener la posibilidad de ser contratado, como en el caso de plantearse el propio autoempleo, es conocer lo que el mercado, a través de las empresas existentes, exige para ejercer las ocupaciones posibles en lo que se refiere a conocimientos, capacidades, perfiles formativos, actitudes, etc.

a) En lo referente a niveles de estudios o de formación básica requerida

Respecto a los niveles de estudios o formación básica requeridos, además de las diferencias que se aprecian según los sectores productivos, éstos también están relacionados con la ocupación concreta a desempeñar.

Solo una pequeña minoría de empresarios exigen estudios universitarios, mientras que la gran mayoría de empresas se reparten por igual entre las que les basta con que los trabajadores tengan el graduado escolar, las que optan y precisan personal con estudios secundarios (BUP, ESO o COU), y las que reclaman a sus trabajadores una formación profesional de módulos medios o superiores.

Tabla 3. Niveles de estudio requeridos por los empresarios	
SECTOR OCUPACIONAL	NIVEL DE ESTUDIOS REQUERIDO
SECTOR INDUSTRIAL Y CONSTRUCCIÓN	
Técnicos industriales: automoción, metal-mecánica, gas, electricidad, madera, textil, artes gráficas, aire acondicionado	FP Grado Medio y Bachillerato o ESO. Una cuarta parte pide solo Estudios primarios/ Graduado Escolar pensando en ayudantes.
Oficios de la construcción	Estudios primarios / Graduado Escolar
SECTOR DEL COMERCIO	
Comerciales y gestor comercial	Bachillerato / ESO; FP Grados Medio y Superior; Estudios universitarios medios o superiores
Dependientes/as atención al público tiendas, alimentación, textil, hogar	La mayoría pide Bachillerato / ESO
Vendedores	Bachillerato, ESO y FP Grado Superior; Estudios universitarios medios o superiores
SECTOR DE LA HOSTELERÍA	
Camareros/as profesionales de la hostelería	Estudios primarios / Graduado escolar (aproximadamente la mitad piden este nivel); Bachillerato / ESO
Cocineros/as	Bachillerato / ESO

Capítulo 2 - El marco actual de las relaciones laborales
Tabla 3 (cont.). Niveles de estudio requeridos por los empresarios

SECTOR OCUPACIONAL	NIVEL DE ESTUDIOS REQUERIDO
SERVICIOS A LAS EMPRESAS Y A LA COMUNIDAD	
Conductores, chóferes, transportistas , repartidores	Estudios primarios / Graduado Escolar (solo la mitad se conforma con este nivel de estudios); Bachillerato / ESO; FP Grado Medio
Peluqueras/os, estilista, manicura: Oficios servicios personales	FP. Grado Medio (Ayudantes); FP. Grado Superior (Oficiales)
Publicistas, periodistas	Estudios universitarios medios o superiores
Monitores, profesores: Otros servicios a la comunidad	FP. Grado Superior; Estudios universitarios medios o superiores
OCUPACIONES POLIVALENTES O TRANSVERSALES	
Administrativos varios: comercio, banca y servicios a empresas y otros servicios	Estudios universitarios medios o superiores; FP Grados Medio y Superior
Mozos y logistas almacén/ peones/ aprendices/ ayudantes almacén: industria y comercio	Estudios primarios / Graduado Escolar; Bachillerato / ESO
Monitores, profesores: Otros servicios a la comunidad	FP. Grado Superior; Estudios universitarios medios o superiores

Fuente: Elaboración propia a partir de los diversos estudios de la Consejería de Educación 2.000 y 2.004 y del Ayuntamiento de Collado Villalba 2.003

A estas observaciones hay que añadir el matiz de que aquellas empresas que ofrecen más puestos de trabajo, como por ejemplo, las del sector servicios (sobre todo alimentación, comercio, hostelería) y de la construcción que tienen que ver con peones, aprendices, mozos, ayudantes de almacén, y en algún caso de camarero y dependiente, son las que se conforman con el graduado escolar o estudios primarios. Mientras que hay otras, las menos, que exigen estudios de Bachillerato o Enseñanza Secundaria para los dependientes e incluso para mozo de almacén y FP módulos I y II y estudios universitarios para comerciales y vendedores, evidentemente dependiendo del tipo de productos que tengan que comercializar.

Así, las empresas del sector industrial son las que exigen una formación profesional más especializada en los oficios que reclaman los puestos de trabajo, que suele ser la Formación Profesional de módulos medios y superiores.

Para los trabajos de administrativo, difícilmente ubicables en un solo sector productivo ya que son ocupaciones polivalentes para la administración de cualquier sector, las empresas requieren al menos FP1, pero mayoritariamente suelen precisar FP2, módulo superior y estudios universitarios.

b) Destrezas y conocimientos específicos necesarios para el trabajo

Como hemos visto, para las empresas no es suficiente con que los trabajadores posean un nivel de formación académica, sino que precisan de otro tipo de conocimientos para acceder a las diversas ocupaciones ofertadas por los empresarios. Es decir que precisan de conocimientos técnicos profesionales vinculados a la producción o a la comercialización y venta.

En este aspecto hay que hacer una diferencia entre las medianas y grandes empresas, por un lado, y las pequeñas y microempresas por otro, ya que estas últimas en general consideran un lujo tener a un especialista para cada tipo de tarea necesaria y se inclinan por la versatilidad y polivalencia de las personas para ser capaces de realizar diversas funciones y tareas.

Conocimientos requeridos en el sector del comercio y la hostelería

En el caso de **la comercialización y venta para atención al público** en tiendas de alimentación, textil, hogar, etc., se valora sobre todo el saber atender al público; conocer las técnicas de venta; tener cultura general; conocer los productos y los materiales del sector; estar en posesión del carné de conducir; tener nociones de informática de gestión; saber expresarse correctamente y poseer el carné de manipulación de alimentos para aquellos que se dedican a la alimentación. En el caso de carniceros y pescaderos por ejemplo requieren que conozcan los productos del sector y que dominen las herramientas de la profesión.

Sin embargo, estos conocimientos están relativizados según los sectores de producción y dimensiones del negocio. Así, por ejemplo, para el pequeño comerciante de toda la vida prefiere a alguien capaz de mantener una buena relación con los clientes, cosa que no sucede en las grandes superficies comerciales. Es decir, se prefiere a una persona relativamente joven que se vaya adaptando a su forma de hacer en su negocio y esté dispuesta a hacer de todo. De manera que les importa más su nivel cultural para poder desenvolverse con cierta soltura más que el conocimiento de la profesión.

Aunque también es importante tener conocimientos de contabilidad y administración, los dueños de los comercios, bares, restaurantes y hoteles pequeños priman en la elección de sus trabajadores la capacidad de atención al cliente y recurren a gestorías para tales menesteres administrativos.

Para el nivel de comercial y gestores comerciales se exigen conocimientos de comercialización y mercado; conocer productos y materiales; dominio de herra-

Capítulo 2 - El marco actual de las relaciones laborales

mientas y maquinaria de la profesión; saber expresarse correctamente; dominar las técnicas de venta; saber atender al público y manejo de la contabilidad. Y para los vendedores se matiza respecto a los anteriores que además deben saber escaparatis-
mo.

Conocimientos requeridos para las ocupaciones relacionadas con el sector del comercio

OCUPACIONES	CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS
Oficios de la alimentación: carniceros, pescaderos	Conocer productos y materiales; Dominio de herramientas y maquinaria de la profesión
Dependiente, atención al público: tiendas, alimentación, textil, hogar	Saber atender al público; Técnicas de venta; Cultura general; Conocer productos y materiales; Carné de conducir; Informática de gestión; Saber expresarse correctamente; Manipulación de alimentos
Comerciales y gestor comercial	Comercialización y mercado; Conocer productos y materiales; Dominio de herramientas y maquinaria de la profesión; Saber expresarse correctamente; Técnicas de venta; Saber atender al público; Contabilidad
Vendedores	Conocer productos y materiales; Dibujo, interpretación de planos, croquis; Saber atender al público; Técnicas de venta; Escaparatismo; Comercialización y mercado

Fuente: Elaboración propia a partir de los diversos estudios de la Consejería de Educación 2.000 y 2.004 y del Ayuntamiento de Collado Villalba 2.003

Podríamos resumir que para las actividades ligadas al sector del comercio en general, los conocimientos más valorados son los que hacen referencia a las técnicas comerciales de venta, la habilidad de saber atender al público y el conocimiento de los productos del ámbito en que se trabaje.

En lo que se refiere a la hostelería con toda su demanda de camareros, los empresarios exigen que estos conozcan los productos y materiales del sector, dominen las herramientas y maquinaria de la profesión, tengan el carné de manipulación de alimentos y sepan atender al público.

Conocimientos requeridos para las ocupaciones relacionadas con el sector de hostelería

OCUPACIONES	CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS
Camareros/as profesionales de la hostelería	Conocer productos y materiales; Dominio de herramientas y maquinaria de la profesión; Manipulación de alimentos; Saber atender al público
Cocineros	Contabilidad; Saber atender al público

Fuente: Elaboración propia a partir de los diversos estudios de la Consejería de Educación 2.000 y 2.004 y Collado Villalba 2.003

Conocimientos requeridos para las ocupaciones más demandadas en el sector industrial y la construcción

Para todas las actividades relacionadas con el sector industrial, incluida la construcción y las reparaciones es natural predomina sobre todo la exigencia de conocimientos profesionales muy ligados a la producción. Es decir dominar el oficio de mecánico en sus diversas variables, o de albañil.

Para los técnicos industriales de metal-mecánica, automoción, gas, electricidad, madera, textil, artes gráficas, aire acondicionado, o industrias cárnicas se considera imprescindible el dominio del oficio de mecánica en la especialidad que corresponda, conocer los productos y materiales del oficio, así como el dominio de herramientas y maquinaria de la profesión. También se pide, aunque con menos insistencia, tener el carné de conducir, conocer las nuevas técnicas e innovaciones del sector, dominar el cálculo y saber atender al público.

En los diversos oficios de la construcción se pide dominar los conocimientos del oficio y además el buen manejo de las herramientas y maquinaria de la profesión. Algunos añaden el saber atender al público y conocer los productos y materiales del sector.

En resumen, estos conocimientos técnico-profesionales vinculados a la producción de bienes, se refieren básicamente al dominio del oficio y de las herramientas y maquinaria propias de la profesión, algo imprescindible en el caso de la industria y la construcción.

Capítulo 2 - El marco actual de las relaciones laborales
Conocimientos requeridos para las ocupaciones industriales y de la construcción que tienen demanda

OCUPACIONES	CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS
Técnicos industriales: metal-mecánica, automoción, gas, electricidad, madera, textil, artes gráficas, aire acondicionado, cárnicas	<p>Dominio de las diversas especialidades de mecánica, carpintería, instalación, etc., con su correspondiente destreza en el manejo de las herramientas y máquinas propias de cada profesión.</p> <p>Y además conocimiento de los productos y materiales específicos de cada sector de producción.</p> <p>En algunos casos piden carné de conducir, estar al corriente de las innovaciones del sector, conocimientos de cálculo y en general saber atender al público.</p>
Oficios de la construcción	<p>Dominio de herramientas y maquinaria de las diversas profesiones de la albañilería Y además conocimiento de los productos y materiales específicos del sector.</p> <p>En algunos pocos casos piden saber atender al público.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de los diversos estudios de la Consejería de Educación 2.000 y 2.004 y del Ayuntamiento de Collado Villalba 2.003

Conocimientos para los otros servicios a empresas y a la comunidad

OCUPACIONES	CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS
Publicistas, periodistas	Informática básica; Saber expresarse correctamente; Dominio de herramientas y maquinaria de la profesión; Técnicas de venta
Peluqueros, estilistas, manicuras: oficios servicios personales	Dominio de herramientas y maquinaria de la profesión; Saber atender al público; Nuevas técnicas e innovaciones
Monitores, profesores: otros servicios a la comunidad	Dominio de herramientas y maquinaria de la profesión; Saber atender al público; Informática básica; Conocer productos y yymateriales; Nuevas técnicas e innovaciones; Saber expresarse correctamente

Fuente: Elaboración propia a partir de los diversos estudios de la Consejería de Educación 2.000 y 2.004 y Collado Villalba 2.003

Conocimientos requeridos para las ocupaciones polivalentes

Para mozos y logistas de almacén, peones, aprendices y ayudantes de almacén dentro de la industria y también aplicables en muchos casos al sector del comercio y servicios en general, las empresas requieren sobre todo el conocimiento de los productos y materiales del sector a que se dediquen, el dominio de las herramientas y la maquinaria de la profesión. Para algunos casos y dependiendo de la actividad concreta piden además el carné de conducir, saber atender al público o informática básica o el carné de permiso de utilización de maquinaria especializada o la manipulación de alimentos (por ejemplo para trabajar en los almacenes o depósitos de las grandes superficies comerciales)

En el caso de los conductores, chóferes, transportistas y repartidores, los requisitos que señalan las empresas son dominio de herramientas y maquinaria de la profesión; técnicas de venta; carné de conducir; saber expresarse correctamente; carné BTP; conocer productos y materiales; dibujo, interpretación de planos, croquis; disponibilidad de tiempo y manipulación de alimentos.

Conocimientos requeridos para las ocupaciones polivalentes o transversales que tienen demanda laboral

DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL	CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS
Mozos y logistas de almacén/ peones / aprendices/ ayudantes almacén: industria y comercio	Conocer productos y materiales específicos del sector donde vayan a aplicar su ocupación. Poseer la correspondiente destreza en el manejo de las herramientas y máquinas propias de cada sector productivo. En muchos casos piden además el carné de conducir y el de manejo de maquinaria especializada. También piden en algunos casos el saber atender al público y manejo de informática básica. En el sector de la alimentación señalan la necesidad de estar en posesión del carné de manipulación de alimentos.

Capítulo 2 - El marco actual de las relaciones laborales

DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL	CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS
<p>Administrativos varios: comercio, banca y servicios a empresas y otros servicios</p>	<p>Dependiendo del sector donde se ocupen pueden pedirles diversos requisitos como por ejemplo el conocimiento de aspectos financieros y fiscales o contabilidad, además de informática de gestión y técnicas de gestión empresarial.</p> <p>En otros casos requieren idiomas o conocimientos de marketing y en cualquier caso saber atender al público.</p>
<p>Conductores, transportistas, repartidores, chóferes,</p>	<p>Poseer el carné de conducir BTP y dominar las herramientas y maquinarias específicas del sector donde se ocupen, además de estar familiarizados con los productos y materiales específicos del sector.</p> <p>En según que sectores requieren conocimientos de técnicas de venta y saber expresarse correctamente o interpretación de planos y croquis. Para los del sector de la alimentación requieren el carné de manipulación de alimentos.</p> <p>En otros casos exigen disponibilidad de tiempo más allá de los horarios convencionales.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de los diversos estudios de la Consejería de Educación 2.000 y 2.004 y Ayuntamiento de Collado Villalba 2.003

Por ejemplo para los trabajadores de tipo administrativo que son transversales a cualquier sector (comercio, banca y servicios a empresas y otros servicios) también se pide conocimientos de aspectos financieros y fiscales; contabilidad; dominio de herramientas y maquinaria de la profesión; idiomas; informática de gestión; marketing; saber atender al público; técnicas de gestión empresarial.

c) Refiriéndose a las capacidades y actitudes requeridas

La formación de actitudes aparece como un elemento básico para tener posibilidades de incorporarse al mundo laboral, y de hecho son casi las mismas que se requieren para trabajar por cuenta ajena, como para organizar el propio puesto de trabajo vía autoempleo individual o en grupo. Como ya se ha visto anteriormente, las empresas dan muchas veces más importancia a las actitudes y aptitudes que a los propios

conocimientos y estudios adquiridos, por lo que en cualquier proyecto de autoempleo se supone que ocurrirá lo mismo.

Las actitudes más requeridas y valoradas por el conjunto de empresas de cualquier sector son -por encima de cualquier otras- la motivación y las ganas de trabajar y aprender, y la responsabilidad en el trabajo, seguidas de la honestidad/ honradez, la capacidad de trabajo en equipo, la educación, amabilidad y finalmente la capacidad de relación, simpatía y la identificación con la empresa, sin perder capacidad de autonomía e iniciativa dentro de ella.

Es decir, que son necesarias actitudes positivas hacia el trabajo, lo que podríamos llamar la cultura del trabajo y actitudes hacia la empresa y la forma de situarse frente a ella o dentro de ella, tanto si es ajena como propia. Y en esto tiene que ver la disciplina, el orden, la puntualidad, etc. En el mismo sentido, otro bloque de actitudes tienen que ver con nuestra forma de situarnos en el trato frente a los demás compañeros o socios del trabajo, como por ejemplo la capacidad de trabajo en grupo, la amabilidad, la capacidad de relación, la sociabilidad y simpatía, etc.

Para muchos empresarios, sobre todo del comercio, el saber presentarse y atender, el ir y ser aseado, ser atentos, etc. son actitudes y cualidades importantes, y consideran que la simpatía satisface a los clientes y beneficia su negocio.

Como muestra de los requerimientos de los empresarios se presenta a continuación algunas conclusiones del Informe SCANS²⁸, en cuanto a las competencias esperables:

Gestión de recursos. Identifica, proyecta y asigna recursos de:

Tiempo: Escoge actividades pertinentes a la meta, organiza actividades por orden de importancia, asigna el tiempo y prepara y sigue programas de Implementación de tareas.

Dinero: Usa o prepara presupuestos, hace pronósticos, hace ajustes para cumplir con los objetivos.

Materiales e instalaciones: adquiere, almacena, asigna y usa materiales o infraestructura eficientemente

Recursos humanos: evalúa las destrezas y asigna el trabajo en la forma debida, evalúa la realización y proporciona retroalimentación.

Gestión de las relaciones interpersonales

Participa como miembro de un equipo, contribuye al esfuerzo del grupo.

Enseña destrezas nuevas a otros

Sirve a los clientes, trabaja para satisfacer las expectativas de los clientes

Ejerce liderazgo, comunica las ideas para justificar su posición, persuade y convence a

²⁸. Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (1992): Lo que el trabajo requiere de las escuelas. Informe de la Comisión SCANS para América 2000. Labour Department (Estados Unidos de América).

Capítulo 2 - El marco actual de las relaciones laborales

otros, cuestiona responsablemente normas y procedimientos existentes.

Negocia, trata de llegar a acuerdos que involucren el intercambio de recursos, armoniza los intereses divergentes.

Trabaja con diversidad de personas, trabaja bien con hombres y mujeres de diversos orígenes.

Gestión de la información

Adquiere y evalúa información

Organiza y mantiene información

Interpreta y comunica información

Utiliza tecnologías para procesar información

Gestión de sistemas

Entiende los sistemas complejos, sabe cómo funcionan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos, y operar eficazmente en ellos.

Controla y corrige la realización de tareas, distingue tendencias, prevé los impactos en las operaciones del sistema, diagnóstica desvíos en la realización del sistema y corrige fallos de funcionamiento.

Mejora y diseña los sistemas, sugiere modificaciones en los sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternos para mejorar la realización de tareas.

Gestión de la tecnología

Selecciona la tecnología, selecciona los procedimientos, instrumentos o equipos informáticos y/o tecnologías relacionadas.

Aplica la tecnología a la tarea, entiende en general el propósito y los procedimientos indicados para el comienzo y la operación del equipo.

Mantiene y repara el equipo, previene, identifica o resuelve problemas del equipo, lo que incluye computadoras y otras tecnologías.

4.- LA INESTABILIDAD LABORAL NORMALIZADA

En los últimos años la tónica laboral está marcada por su inestabilidad, ya que más del 91% de las contrataciones son eventuales. Incluso una buena parte de ese 9% aproximado de contrataciones indefinidas proceden de contratos eventuales, que al cabo del tiempo se convierten en indefinidos. Es decir, que el camino normal para la inmensa mayoría de todos los que se incorporan al mercado de trabajo, consiste en pasar por múltiples relaciones laborales sucesivas.

Los contratos por “duración de obra y por circunstancias de la producción”, suelen ser casi la mitad del total de los contratos eventuales y el 44% de todas las contrataciones, lo que da una idea de la inestabilidad en el puesto de trabajo.

Esta situación significa que, desde hace tiempo, la estabilidad laboral ya no se da en el puesto de trabajo de una empresa, en la que uno dura muchos años, o toda la vida

Lineamientos generales: drogodependencias, inserción laboral y autoempleo

Periodo	Total contratos iniciales	Total contratos iniciales indefinidos	% Sobre total contratos	Total contratos iniciales temporales	% Sobre total contratos
AÑO 2000	1.837.000	183.934	10,01%	1.653.066	89,99%
AÑO 2001	1.777.119	145.061	8,16%	1.632.058	91,84%
AÑO 2002	1.747.528	164.399	9,41%	1.583.129	90,59%
AÑO 2003	1.615.307	138.560	8,58%	1.476.747	91,42%
AÑO 2004	2.103.057	183.118	8,70%	1.919.939	91,30%
Total 5 años	9.080.011	815.072	Media anual 8,98%	8.264.939	Media anual 91,02%

Fuente: INEM. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Elaboración propia.

como nuestros padres y abuelos, sino que dicha estabilidad hay que buscarla en el conjunto del mercado. Es decir, que uno va cambiando de empresa sin tener espacios de desempleo entre una y otra contratación, lo que supone una capacidad enorme de adaptación y versatilidad laboral.

PERIODO	OBRA	EVENTUAL	INTERINIDAD	TEMPORAL MINUSVÁLIDOS	TEMPORAL INSERCIÓN	RELEVO	JUBILACIÓN PARCIAL	SUSTITUCIÓN	PRÁCTICAS	FORMACIÓN	OTROS	TOTAL EVENTUALES
Ene-03	76.613	57.998	10.916	115	190	39	26	15	1.231	994	526	148.663
May-03	41.494	41.659	6.989	60	1.203	59	52	14	720	1.211	346	93.807
Sep-03	56.780	48.729	9.697	61	346	115	113	7	1.243	818	308	118.217
Ene-04	75.679	56.313	12.322	97	89	114	124	17	1.251	637	903	147.546
May-04	66.897	59.145	10.010	126	2	128	129	34	1.225	1.272	213	139.181
Dic-04	57.697	61.942	10.721	82	648	128	109	38	1.150	1.051	81	133.647

Fuente: INEM. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Elaboración propia.

Visto desde una actitud lo más positiva posible, esa versatilidad y capacidad de adaptación o polivalencia de nuestros conocimientos y destrezas, está en la base de nuestras posibilidades de estabilidad en el empleo en general, y no en un puesto de trabajo en una misma empresa. Lo que significa que el proceso de formación de cualquier persona tiene que tener incorporada esta doble dimensión:

a) Una buena formación de base, lo suficientemente amplia y transversal, capaz de complementarse y especializarse en función de las oportunidades que se presenten.

b) Una actitud de adaptación a las sucesivas circunstancias, que nos permita ser polivalentes.

De tal manera que, desde hace algunos años y cada vez más evidente para el futuro, aquellas personas que no tengan esas dos condiciones pasarán a engrosar las filas de

Capítulo 2 - El marco actual de las relaciones laborales

los llamados “inempleables”, y, al contrario, quienes las tengan verán con mejores perspectivas sus posibilidades de contratación o de autoemplearse ellos mismos a través de sus propias iniciativas.

Así, y dado que no tenemos las suficientes garantías de haber adquirido esa formación inicial de base como para responder a todos los desafíos que el panorama laboral nos presenta, la actualización permanente de nuestros conocimientos se convierte en una actitud indispensable.

Esta preocupación por estar continuamente reciclándonos y ampliando nuestros conocimientos, no es una condición solamente para los trabajadores, sino para cualquier empresario o responsable de dirigir una empresa, como medida preventiva para evitar quedarnos en la cuneta de las evoluciones del mercado. En cualquier caso para los trabajadores, si bien no es una garantía para contar con un puesto de trabajo permanente, este reciclaje de conocimientos es fundamental, al menos para estar el menor tiempo posible en el desempleo.

5.- ALTERNANCIA ENTRE TRABAJO POR CUENTA AJENA Y TRABAJO POR CUENTA PROPIA

Para muchas personas, esta evolución que ha forzado la inestabilidad o discontinuidad de los contratos de trabajo, ha llevado y lleva a plantearse la propia gestión personal de la continuidad de ingresos económicos de otra manera. Es decir, que no esperan a que cuando se acabe un contrato, alguien les contrate inmediatamente, aceptando cualquier condición con tal de trabajar, sino que planifican una alternancia entre un contrato por cuenta ajena y autoempleo por cuenta propia.

Esa es una posibilidad real que se plantea en la vida. O sea, que unas veces estás contratado por un tiempo y otras tienes que organizarte tu propia forma de tener ingresos, que sólo pueden venirte por tu iniciativa, ya que hay circunstancias y temporadas en que nadie te contrata. Hay situaciones en las que es necesario solapar y, en algunos momentos, haces las dos cosas a la vez para no perder la oportunidad de un contrato, pero sin arriesgarte a perder lo que estás haciendo que tiene garantías de continuidad para cuando se acabe el contrato. Ciertamente que esta situación de alternancia no es la habitual, pero es una posibilidad a tener en cuenta como paso previo de preparación, para consolidar el propio trabajo por autoempleo sólo o en grupo.

Capítulo 3

Patrones de inserción laboral y de gestión del empleo



Agencia Antidroga

Comunidad de Madrid



Javier Arza, Javier Jiménez y Enrique del Río (se ha utilizado material elaborado por el equipo SPAL para las amenazas y oportunidades)

1.- DEBILIDADES Y FORTALEZAS DE LAS PERSONAS DESTINATARIAS FRENTE A LAS NUEVAS RELACIONES LABORALES

Resulta difícil hablar de las personas destinatarias como si se tratara de un colectivo homogéneo. De hecho, en el capítulo sobre perfiles hemos podido observar las enormes diferencias que se pueden encontrar entre unas personas y otras.

En este capítulo vamos a referirnos a las principales debilidades y fortalezas que se pueden detectar en relación con la incorporación laboral. Sin embargo, y como iremos refiriendo, se tratará de debilidades y fortalezas relativas en función de las personas que las tengan, pues habrá otras que no estén afectadas por ellas. Además, en algunos casos podremos ver que algunos factores se sitúan en ambos apartados: por ejemplo, el apoyo social es debilidad para un sector de drogodependientes que carece de él, pero también es una fortaleza para otro sector de drogodependientes que lo posee.

Debilidades

- En algunos casos las personas destinatarias tienen amplios períodos de desconexión del mercado laboral y la formación para el empleo. Teniendo en cuenta el creciente dinamismo del mercado, es más que posible encontrarnos con que sus “méritos” hayan quedado obsoletos para las demandas actuales.
- Un tercio de las personas que se encuentran en centros de tratamiento de la Comunidad de Madrid (es decir, potenciales usuarios y usuarias de los programas de incorporación socio laboral), tienen estudios primarios o similares. Aunque en muchos puestos de trabajo no se exija un nivel de estudios determinado, también es cierto que, a igualdad de condiciones, siempre estarán mejor situadas las personas con mejor nivel de estudios.
- En muchos puestos de trabajo, más que una titulación o formación determinada, se valora la experiencia laboral (aunque no sea específicamente en el puesto de trabajo que se ofrece). Sin embargo, un sector de las personas destinatarias de estos programas no tiene experiencia laboral o la misma ha sido muy discontinua, precaria y/o conflictiva.

- Como consecuencia de la intermitente o inexistente experiencia laboral, alguna de estas personas carece de hábitos y capacidades para el trabajo. Precisamente este es uno de los aspectos que más se valora al observar la experiencia laboral.
- En algunos casos padecen enfermedades físicas y/o mentales que pueden afectar a sus capacidades para el trabajo (ya sea a corto o medio plazo).
- Ya sea como consecuencia de las enfermedades o de determinados estilos de vida, alguna de estas personas tiene una apariencia física que conecta con el estereotipo social relacionado con el drogodependiente, y que puede ser negativa para su incorporación laboral y social.
- El enfoque paternalista y asistencialista de algunos equipos y profesionales, influye en que alguna de estas personas se sitúe en una posición victimista. El victimismo conduce a la pasividad, pues las culpas y las soluciones siempre están “en los otros”.
- Muchas de las debilidades anteriores (especialmente la falta de experiencia laboral y las actitudes victimistas) influyen en que, en esos casos, las expectativas hacia el empleo sean muy confusas: falta de claridad en los objetivos, objetivos excesivamente ambiciosos, objetivos desconectados de las posibilidades reales de la persona y el contexto, objetivos variables, objetivos poco interiorizados, etc.
- Los largos años de drogodependencia han influido en que alguna de estas personas haya ido perdiendo red personal de apoyo: apoyo familiar, apoyo de amistades o contactos no vinculados al consumo de drogas. Como bien es sabido, ese es un canal muy importante para conseguir un puesto de trabajo o lograr apoyos en el desarrollo del autoempleo.
- En algunos casos se trata de personas que se encuentran en una situación de exclusión a muchos niveles, y no solo en el ámbito laboral. Por lo tanto, sus necesidades y problemáticas son muy variadas, incidiendo negativamente en su capacidad de concentración en la búsqueda de empleo o el desarrollo del autoempleo.
- Muchas mujeres se encuentran en una situación de especial debilidad. Teniendo en cuenta las características de las personas que se encuentran en tratamiento en la Comunidad de Madrid:
 - Un mayor porcentaje de ellas tiene responsabilidades familiares no compartidas, que en muchos casos influyen negativamente en su disponibilidad para el empleo.

- Su nivel de experiencia laboral suele ser inferior al de los hombres.

Además, la percepción social hacia la mujer drogodependiente es mucho peor que la existente en relación con los hombres.

Fortalezas

- Al haber participado en procesos de tratamiento (o estar aún inmersos en ellos), son personas que han realizado un importante trabajo de desarrollo personal. Teniendo en cuenta que las empresas ponen más el acento en aspectos de actitud, y no tanto en titulaciones o nivel de estudios, podríamos decir que algunos y algunas están en ventaja, pues tienen “más fresco” el trabajo personal sobre estos aspectos.
- Abundando en lo anterior, y poniendo un ejemplo concreto, las habilidades de relación con el público (exigidas en muchos puestos de trabajo), son trabajadas a partir de módulos de habilidades sociales desarrollados en los centros de tratamiento.
- En algunos casos poseen amplia y diversificada experiencia laboral. Como ya hemos señalado, este es un aspecto relevante a la hora de buscar un puesto de trabajo, aunque la experiencia laboral no haya sido precisamente en ese tipo de puesto.
- En muchos casos, por el proceso de cambio que están viviendo, se encuentran en un momento de alta motivación hacia el empleo, y hacia cualquier tipo de reto. Como ya señalamos en el apartado de debilidades, en ocasiones esta motivación es confusa, pero en muchas otras ocasiones es clara y ajustada.
- Algunas personas, muchas veces porque su proceso de drogodependencia no ha sido tan largo, mantienen una buena red personal de apoyo, por lo que pueden servirse de ella para la búsqueda de empleo o el desarrollo de proyectos de autoempleo.

2.- AMENAZAS Y OPORTUNIDADES DEL MARCO LABORAL DE CARA A LOS DESTINATARIOS PROTAGONISTAS

A la hora de analizar las diversas amenazas y oportunidades que tienen nuestros destinatarios, entendidos como protagonistas del proceso, frente al mercado laboral hay que tener en cuenta las diversas tipologías anteriormente descritas en el capítulo primero.

Podemos considerar que las actitudes del mercado laboral y económico hacia las personas con problemas de dependencia a las drogas están sobre todo relacionadas con la evidencia de estos problemas, o sea con su visibilidad. Las posibilidades de ser contratado o contratada o de ser considerado como un potencial proveedor se ven afectadas cuando el aspecto físico de las personas se relaciona con la imagen social del drogodependiente. Sin embargo la ausencia de visibilidad dificulta enormemente la actitud de rechazo inicial, y se relaciona con las amenazas y oportunidades genéricas.

Teniendo en cuenta la tipología planteada, podemos indicar que la discriminación, el rechazo o las dificultades considerables se refieren principalmente a las personas ubicables en los Grupos 3 y 4 de dicha tipología.. Otra cosa sería investigar las situaciones en que se ha efectuado la identificación del consumo de drogas cuando ya se está integrado laboralmente y no hay evidencia fácilmente visible.

Fruto de un análisis efectuado en el Servicio de Promoción de Alternativas Laborales se han identificado una serie de amenazas y oportunidades, si bien hay que considerar que no están cuantificadas ni ponderadas con respecto a su influencia en los procesos de inserción y permanencia laborales.

Como indicábamos anteriormente, estas amenazas se refieren en mayor medida a las personas cuya referencia son los Grupos 3 y 4, y son las siguientes:

Amenazas del marco de cara a las personas destinatarias

- Miedos, prejuicios y rechazo sociales hacia la drogodependencia visible, lo que supone personas estigmatizadas, etiquetadas, con una predeterminada imagen social y estereotipadas
- Prejuicios sobre su desempeño laboral, sobre su responsabilidad, creencia de que son menos capaces en general, más problemáticos y con más problemas de salud
- Abuso por parte de jefes y empresarios, al considerar que tienen dificultades para ejercer sus derechos.
- La propia identidad de la persona se conforma por lo que percibe que los demás esperan del él o ella
- Encorsetamiento de los programas hacia la exclusividad con estos colectivos. Falta de tendencia a la normalización.
- Paternalismo de las redes de solidaridad, no se les considera sujetos sino objetos de intervención

- Exceso de recursos asistencialistas que no fomentan la autonomía.
- En muchas ocasiones se trabaja desde modelos estandarizados, en base a un perfil rígido: falta atención personalizada basada en la situación biopsicosocial de la persona
- En el caso de las mujeres con problemas de abuso de drogas, se da la condición de género (desde las mayores dificultades de acceso al empleo hasta los propios programas)

El grueso de las ofertas de trabajo existentes tiene un nivel de precariedad alto, especialmente en el caso de aquellas a las que podrían acceder las personas en una situación de mayor debilidad.

Las oportunidades

- Se ha incrementado el nivel de aceptación social de que las personas con problemas de drogodependencia (presentes o pasados) participen en el mercado de trabajo, y de productos y servicios y se percibe la incorporación laboral como algo necesario (aunque no exento de paternalismo y limitación en los puestos)
- Actualmente existen medidas de discriminación positiva hacia colectivos en situación de desventaja social por parte de la administración (ayudas, bonificaciones...) en el caso de aquellos que tienen certificado de minusvalía.
- Existen programas específicos de apoyo para la inserción sociolaboral de las personas con problemas de abuso de drogas, bien en el marco de recursos genéricos de empleo, de recursos para personas en situación de exclusión o de recursos para población específica del colectivo, adaptados a las diferentes situaciones de los diferentes grupos (COS y SPAL, de la Agencia Antidroga).
- Existencia de redes de solidaridad y apoyo: familia, amigos, asociaciones, dispuestos a animar, apoyar, acompañar en procesos de media o larga duración, que requieren grandes dosis de esfuerzo, paciencia y perseverancia.
- En ocasiones no es imprescindible conocer un oficio para poder conseguir un empleo, por lo que aquellas personas que no tienen una experiencia profesional (aunque sí laboral), probablemente pertenecientes a los grupos 3 y 4, tienen la oportunidad de acceder al mercado laboral sin pasar por largos procesos de capacitación.
- Incremento de las posibilidades de poner en marcha una iniciativa de autoempleo, una idea de negocio, que en muchas ocasiones no requiere una cualificación técnica o formación específica, sino más bien competencias emprendedoras y competencias comerciales,

El autoempleo es una alternativa para la inserción sociolaboral, ya que evita el sometimiento a los procesos de reclutamiento de personal, permite el desempeño profesional independiente y el manejo de las situaciones de prestación de servicios acordes a las costumbres del mercado. El autoempleo supone:

- acceso a los medios de producción. los trabajadores son los dueños
- autonomía e independencia
- flexibilidad
- participación y creación
- beneficios de desarrollo personal y profesional
- riesgo compartido
- rápido enlace con elementos de autoayuda
- empleo estable y de calidad

3.- PROPUESTAS DE FORMATOS DE INCORPORACIÓN

Principios metodológicos sobre los aspectos clave para los procesos de inserción

La experiencia a lo largo de los últimos 20 años de fomentar el empleo (tanto el autoempleo como el empleo por cuenta ajena), promoviendo y acompañando proyectos de empresas, incluida la población que acumula dificultades, nos ha enseñado lo difícil que es conseguir un puesto de trabajo y una forma de integración plena en la sociedad por parte de estas personas. Como se ha expuesto anteriormente, a las condiciones ya de por sí difíciles que plantea el actual contexto social y económico para toda la población, se añaden los obstáculos inherentes a las personas afectadas por las circunstancias de drogodependencia, que en la mayoría de los casos se sienten debilitadas e incapacitadas para encontrar soluciones a su situación de deterioro. Y ahí precisamente está el gran desafío para poder poner soluciones. Una forma de introducir a los ciudadanos más vulnerables en el mercado, es asegurar la aplicación de una serie de principios metodológicos ya experimentados, que si bien no garantizan el éxito, sí abocan al fracaso seguro cuando no los tenemos en cuenta. Estos principios son:

A. Los destinatarios tienen que asumir su responsabilidad en el proceso de inserción

- Es necesaria una implicación activa de los destinatarios en todo el proceso. No se pueden encontrar salidas duraderas si estas personas no asumen la responsabi-

dad de su propio itinerario a pesar de estar en unas condiciones de aparente incapacidad.

- El desafío está en cómo despertar esa inquietud o ilusión. Y para ello hace falta partir por un lado de los intereses patentes y manifiestos de los destinatarios, y por otro de las aspiraciones ocultas y latentes en el interior de ellos, aunque no siempre sea fácil descubrirlas. A partir de ahí se deben diseñar los itinerarios de inserción personalizados, que tengan en cuenta la diversidad de necesidades y circunstancias de cada persona.
- Los destinatarios deben participar en la elaboración de las “reglas de juego” o normas a observar colectiva e individualmente, como fórmula para aumentar su grado de compromiso en el proyecto e incrementar su autovaloración al tenerles en cuenta.
- Como prueba de su intención de iniciar un proceso de inserción asumido por ellos, es conveniente el establecer una especie de *Convenio de Inserción* con los destinatarios, donde se establezca con nitidez el itinerario que va a seguir cada uno.

B. El acompañamiento precisa de mucho compromiso y bastante capacidad pedagógica

- Es un reto no sólo a nuestra solidaridad, sino a nuestra actitud de profundo respeto, de paciencia, de confianza en las propias personas de uno en uno y a nuestra capacidad pedagógica para desarrollar el proceso de acompañamiento. En definitiva, hacen falta espacios desde donde trabajar la motivación y los hábitos mínimos para un proceso de inserción.
- Hay que aplicar una metodología activa y participativa, que busca la implicación del usuario y que parte de sus demandas, aportaciones e intereses.
- El acompañamiento debe de ser continuo por parte de un equipo técnico, a lo largo de todo el proceso, desde la identificación de objetivos hasta la incorporación laboral, incluyendo el apoyo tanto en el empleo como en la puesta en marcha del negocio.

C. Analizar bien las posibilidades reales y accesibles del mercado

- Esto supone un desafío a nuestro rigor en el análisis socioeconómico y laboral del contexto, para ver qué posibilidades reales hay en el mercado. Posibilidades que permitan unir al mismo tiempo el proceso personal de recuperación, de refuerzo de la voluntad, de ilusión por vivir, de *sacar el jugo a la vida* y por otra parte el proceso de capacitación e incorporación laboral para adaptarse a las exigencias del mercado, tanto para encontrar un posible puesto de trabajo, como para montar su propio proyecto productivo y encontrarle un hueco en el mercado.

Capítulo 3 - Patrones de inserción laboral y de gestión del empleo

- En el caso del autoempleo, hay que prestar especial atención a las competencias orientadas a la gestión del negocio: marketing, gestión fiscal y laboral, planificación y calidad, etc.
- La orientación y capacitación laboral debe partir de: Las tendencias del mercado, las necesidades del entorno inmediato, las propias capacidades de los alumnos y sus gustos e intereses. En resumen, se trata de salir del círculo vicioso, a través de itinerarios que lleven procesos de capacitación a la medida de dos elementos básicos: por un lado a la medida de las personas protagonistas/destinatarios a quienes queremos apoyar, y por otro, de las necesidades reales del mercado donde queremos que se inserten.
- Para reforzar lo anterior es conveniente mantener contactos, con empresas y organizaciones relacionadas con los distintos proyectos.

D. Diseñar itinerarios para adquirir capacidades de todo tipo

- Se trata, por tanto, de superar las carencias acumuladas, a través de un proceso que fortalezca sus capacidades y estimule su voluntad de tomar las riendas de su vida, de manera que la adquisición de nuevos hábitos, conocimientos, destrezas, prácticas, soltura y sobre todo predisposición positiva y ganas de salir adelante, supere las deficiencias.
- Por ello, las personas que participan en un proceso de inserción, deben tener unas pautas dentro de un itinerario que les dote de herramientas referidas a la formación ocupacional, técnicas de acceso al empleo y gestión laboral, desarrollo de habilidades sociales, autoconocimiento personal y orientación profesional, con la intención de adecuar a cada uno de ellos un proyecto profesional individualizado.
- Dicho itinerario debe prestar una atención integral a la persona, no sólo en el aspecto laboral, sino atendiendo a todo su entramado social. Por eso hay que vincular el aprendizaje a la vida cotidiana y a las experiencias vitales.
- Por ello, el itinerario de inserción debe incluir la planificación y realización de acciones formativas que no sólo desarrollasen competencias técnicas para trabajar, sino también cualidades personales que faciliten la ruptura con los hábitos nocivos que le crean dependencia y vaya incrementando su autonomía. Es decir, tiene que haber una complementariedad entre las acciones formativas, de animación social y laborales, de manera que se dinamicen las potencialidades y capacidades personales.
- Para ello debe existir una amplia oferta de actividades complementarias que abarquen toda la vida social de los participantes.
- A la hora de diseñar los itinerarios hay que tener en cuenta también que no todas las personas que desarrollan una drogodependencia tienen un nivel bajo, ni cultu-

ral, ni de capacitación profesional y que algunas de ellas podrían tranquilamente, después de un periodo de rebosamiento de su voluntad, ejercer de gestores de proyectos productivos. Por otro lado, una buena parte de estos destinatarios son jóvenes que han sufrido fracaso escolar.

- Sin embargo, las empresas, a menudo, no piden una formación determinada, sino que demandan una serie de capacidades y actitudes, como son motivación y ganas de trabajar y aprender, responsabilidad en el trabajo, honestidad/honradez, capacidad de trabajo en equipo, educación, amabilidad y la capacidad de relación, simpática e identificación con la empresa, disciplina, orden, puntualidad, saber presentarse y atender, el ir y ser aseado, ser atentos, etc., como hemos visto en el capítulo 2º de este libro.
- Teniendo en cuenta lo que piden las empresas, parece que hay que poner más el acento en el desarrollo de actitudes y capacidades.

E. La formación “en” el trabajo y no tanto “para” el trabajo

- Se trata de un período de capacitación en aquellas profesiones que se hayan detectado que tienen posibilidades reales en el mercado tanto para poder encontrar un puesto de trabajo por cuenta ajena, como los huecos que permitan situar una nueva empresa.
- Si el objetivo es cubrir un importante vacío como es la formación para el empleo y la formación para la creación de la empresa propia o para la auto-ocupación, el enfoque de la formación debe hacerse en talleres de formación profesional donde se ejerza la producción de manera real, no simulada.
- Es a través de la obligatoriedad de sacar el trabajo bien hecho, y a un ritmo adecuado para que sea rentable económicamente, que se adquieren las destrezas profesionales necesarias y la cultura del trabajo o del entorno laboral. Por eso, el enfoque general de cualquier taller ocupacional debe ser la producción real, que permita sacar adelante la creatividad de cada alumno, y que permita la exploración de sus destrezas y habilidades, con la intención de que lo que se produzca pueda ser comercializado a través de los canales que se estimen oportunos tras el análisis del mercado.
- Esta forma de aprendizaje de los alumnos a través de la experiencia y la práctica diaria en el trabajo real, lleva implícita la obligación y la necesidad de establecer relaciones interpersonales que favorecen la colaboración, el trabajo en equipo, etc., así como la adquisición y readquisición de hábitos laborales fundamentales para un puesto de trabajo.
- La lógica de la formación “en” el empleo, induce a la puesta en marcha de talleres/empresa en las que las personas que desarrollan drogodependencias, en

Capítulo 3 - Patrones de inserción laboral y de gestión del empleo

fase de recuperación, adquieren las habilidades técnicas necesarias para llegar a ser un co-promotor en esa actividad, junto al formador-dinamizador, por la vía del autoempleo. La misma capacitación y habituación al empleo, garantiza el proceso de inserción por cuenta ajena, en caso de no reunirse las condiciones mínimas para plantearse la vía del autoempleo.

- Desde el primer momento, se debe crear un entorno afín a la creación de empresas, aunque al final del trayecto no se llegue a crear por falta de los requisitos necesarios, pero ese ambiente de trabajo facilita mucho la capacitación y la toma de conciencia de lo que es el trabajo en un sentido más amplio, que el que normalmente tienen. Ese enfoque debería primar tanto en la formación teórica, como en la práctica, así como en el tipo de estímulos y mensajes que se lanzan a los alumnos.
- En el caso de un proyecto de inserción a través del autoempleo, es aún más necesario que el taller formativo, sea cual sea la rama de actividad, esté montado a partir de una idea de empresa real y liderado por un emprendedor-formador que se vincula a la empresa que se crea. No basta con monitores contratados por cuenta ajena, que una vez acabado el programa van a repetir la formación a otros, de cosas que ellos no arriesgan.
- La experiencia dice que es mucho más beneficiosa la mezcla de población desfavorecida y normalizada, dentro de los proyectos productivos, porque se estimula mucho más a los que tienen menos motivaciones y se incrementa la conciencia y la solidaridad de los otros. Así es más educativo porque se asemeja mucho más a la sociedad real.

F. Procurar apoyos complementarios indispensables

- El primer apoyo clave para que los progresos realizados sean estables y duraderos, implica que el proceso no se acabe con el programa de capacitación y planificación, o con el primer contrato temporal o cliente conseguido, sino que debe haber un largo período de acompañamiento y seguimiento posterior. Incluso mantener contacto con la empresa donde consiguió el contrato para saber si su evolución es positiva. De otra manera, existe el riesgo de que al finalizar el contrato se encuentren como el primer día que empezaron el proceso, y sin saber hacia donde ir.
- Para la mayor eficacia de los procesos de inserción, conviene contar con apoyos externos que faciliten la superación de obstáculos, y complementen aquellos aspectos que no se pueden garantizar desde nuestro propio proyecto. Por ejemplo, en el caso de personas con responsabilidades familiares (en la mayoría de los casos mujeres), un servicio de guardería, o un abono de transporte para otros, o el contacto con otra institución que le facilite la reincorporación a un sistema reglado de estudios o la consecución de una beca, etc. En esta línea, es fundamental

mantener relaciones estrechas y contar con la aportación de recursos de la red de Servicios Sociales Municipales y de la Comunidad y la iniciativa social, además de la Agencia Antidroga de la Comunidad de Madrid.

- En cualquier caso, esos apoyos deben formar parte de una red estable de colaboración mutua donde la unión de recursos, funciones, informaciones, experiencias, energías y voluntades se convierta en una infraestructura estable de apoyo, a modo de red de intervención comunitaria. De lo contrario tendremos la impresión de tener que comenzar siempre a partir de cero.
- Es importante contar con instrumentos de apoyo tales como una base de datos de empresas, bolsas de empleo donde recurrir, viveros de empresa donde poder acudir, entidades privadas u oficinas públicas donde realizar estudios de viabilidad de las empresas que pretendamos crear. En este sentido, también conviene disponer de una guía de recursos del área geográfica que nos concierne, y estar en contacto con el conjunto de servicios, instituciones y redes que abarcan el tratamiento de todos los aspectos complementarios a nuestra tarea.
- Con la misma intención de eficacia, la colaboración con la Red de Empresas de Inserción ya existente puede beneficiar ampliamente a los proyectos, en tanto que sirve de referencia como un modelo exitoso y eficaz para la incorporación de este tipo de población.
- La realización de convenios con instituciones, empresas, redes y administraciones puede ayudar mucho a superar la inestabilidad e inseguridad de realizar planes de futuro, y por tanto de retener al recurso humano competente, tan necesario para el buen fin de nuestros proyectos.

G. Implicar al entorno ciudadano social y económico²⁹

- La responsabilidad solidaria de atender, apoyar y acompañar a los ciudadanos en grave situación de riesgo, no es sólo una responsabilidad de las entidades sociales especializadas en la materia, sino que nos concierne a toda la sociedad en diferentes grados.
- Sin embargo ocurre que, a pesar de los cientos o miles de personas comprometidas con ellos, es raro ver a una asociación vecinal o a una asociación de padres de alumnos, salvo excepciones, liderar proyectos de inserción social y laboral.
- Contando con la riqueza que supone la experiencia asociativa que existe en nuestro territorio (barrio, pueblo y ciudad), esta debería servir de base como infraes-

²⁹. Tomado de varios trabajos de E. del Río publicados como ponencias en varias Jornadas sobre Inserción Social españolas y europeas.

Capítulo 3 - Patrones de inserción laboral y de gestión del empleo

estructura de apoyo a programas y proyectos de inserción de la población en graves situaciones de riesgo social.

- Existen bastantes experiencias que prueban su eficiencia, pero de hecho se trata más de proyectos aislados, gestionados por alguna asociación más sensibilizada con esta problemática, y no tanto de líneas y planes generalizados asumidos por barrios y pueblos, que planifiquen su presente y su futuro pensando en toda la población, y en todos los aspectos importantes: planes de empleo, de formación, de cultura, de urbanismo, de medio ambiente, etc., y dentro de ellos incluyan programas específicos para personas con dificultades especiales.
- Las personas que no están implicadas en ese circuito, se pierden toda la riqueza de capacidades que se desarrollan en el tejido asociativo a través de las actividades y compromisos ciudadanos, como son la generosidad, la responsabilidad, la solidaridad, el trabajo en equipo, el hábito de gestionar, la visión más amplia de la realidad, etc., que sin embargo podrían ser contagiadas de manera natural a las personas en proceso de recuperación de su adicción.
- Esta perspectiva de colaboración del tejido ciudadano es esencial para la inserción social, ya que la incorporación de estas personas no puede resolverse sólo desde la perspectiva del empleo, sino que necesita de otros puntos de referencia que tienen que ver con el afecto, las relaciones con los demás, el equilibrio emocional, la constancia, el experimentar la satisfacción de ser capaces de hacer algo por los demás, la solidaridad, la consecución de logros, la comprensión del funcionamiento de la sociedad, etc.
- En ese enfoque, tal y como decíamos sobre las familias, es igualmente necesario realizar acciones de sensibilización y concienciación del entorno, que impliquen a toda la comunidad (educativa, asociativa, empresarial, ambiental, etc.) para que esté a favor del apoyo a estas personas, y no como desgraciadamente aparece de vez en cuando, manifestándose en contra de que en sus cercanías se instale cualquier centro de atención a personas drogodependientes.
- La colaboración con el empresariado para el fomento del empleo es indispensable y prioritaria. Todas las experiencias que se han hecho en este sentido han dado resultados positivos aunque sean reducidas cuantitativamente hablando.
- Dentro de esas acciones de sensibilización es importante invitar y estimular a ciudadanos concretos a convertirse en voluntarios sociales para el apoyo a proyectos de inserción. Invitación que obliga a asegurar la formación y el apoyo a esos voluntarios.
- Si hubiera programas diseñados desde la iniciativa del tejido social local, junto al tejido económico, que no dependan del calendario de las convocatorias europeas, sino del compromiso de la población organizada, sería mucho más fácil la incor-

poración natural de estas personas a infraestructuras estables, donde pueden seguir su proceso y mantenerse motivados por alguna inquietud e ilusión. ¿Acaso no sería mucho más eficaz, el poder incorporar a este tipo de personas en algún proyecto, donde ellos sean los que aportan, como los demás y no sólo los que reciben?

H. Implicar a las familias de los destinatarios

- Si bien no todas las familias están en condiciones de ayudar, e incluso en algunos casos son un inconveniente, hay que aprovechar al máximo cualquier apoyo posible por parte de ellas, ya que en definitiva ellas conviven de alguna manera con los protagonistas de los proyectos.
- En los itinerarios de inserción debería haber un apartado que asegure un trabajo con las familias, en cualquiera de las formas posibles: información mutua, estímulo sobre los avances del familiar en proceso, ofreciéndoles apoyo, orientación y formación complementaria relacionada con el entorno de la droga, e incluso grupos de autoayuda sobre la problemática concreta, si fuera necesario y posible.

I. Evaluaciones continuas, cualitativas y no estandarizadas

- Es necesaria la evaluación continua durante todo el proceso para poder corregir sobre la marcha los posibles errores o superar dificultades imprevistas sin esperar a que acabe el proceso. Independientemente de la evaluación externa, obligada al final de cada proyecto que cuente con dinero ajeno o público, es más importante aún disponer de una herramienta de evaluación interna de manera permanente. En ese sentido se puede echar mano de las metodologías de autoevaluación o auditoría social.
- Además de la evaluación periódica de todo el proceso, hay que seguir haciendo un seguimiento de los participantes después de terminarlo y volver a evaluar ese seguimiento.
- Para afrontar esos retos conviene superar la tentación del análisis meramente cuantitativo en el que muchas veces se cae, comparando inmediatamente el número de personas “colocadas” y el dinero invertido en el intento. Si bien esta ecuación debe hacerse, en aras a la transparencia del dinero público y con todo rigor, debe ir acompañada de otros elementos, que pueden estar relacionados con las Tasas de Retorno, que también deben ser tenidos en cuenta.
- Sin embargo, al hacer las cuentas sobre el dinero invertido en estos procesos de autoempleo, donde las personas tienen que asumir su propia responsabilidad, estos nos parecen menos costosos económicamente que el permanente proceso de asistencia a cursos de formación ocupacional impartidos de manera generalizada, impersonales, y sin garantías de un puesto de trabajo posterior al curso, donde además se invierten grandes sumas de dinero.

En resumen las claves de un proceso de inserción dependen de:

- Motivar a las personas que lo necesitan para que asuman la responsabilidad de su propio itinerario.
- Un acompañamiento continuo, cercano, comprometido y pedagógico que les transmita confianza en ellos mismos.
- Producir de verdad. La formación “en” el trabajo.
- Una buena capacitación profesional, técnica y humana.
- Un programa de acuerdo a los huecos reales del mercado laboral, para ocupar un empleo o crear un proyecto empresarial.
- Diseñar Itinerarios integrales para desarrollar capacidades de todo tipo.
- Implicar a las familias de los destinatarios.
- Procurar apoyos complementarios.
- Incidir e intentar implicar al entorno ciudadano social y económico.
- Evaluaciones cualitativas y no estandarizadas.

Propuestas de formatos de incorporación

Teniendo en cuenta la heterogeneidad en las características y necesidades de la población destinataria, la propuesta de formatos de incorporación debe ser diversificada:

Formación prelaboral

Dirigida a crear hábitos y capacidades básicas relacionadas con el empleo: cumplimiento de horarios, responsabilidad, toma de decisiones, iniciativa, habilidades sociales, etc. Dependiendo de los casos, esta labor deberá ser desarrollada en recursos especializados en la atención a drogodependientes o en recursos normalizados.

Programas de empleo social protegido

En algunos casos estos programas deben ser observados como alternativas prácticamente finalistas (debiendo tener un marcado carácter flexible y de acompañamiento social), mientras que en otras situaciones deben tener vocación de transición hacia el mercado normalizado.

Formación laboral

Quizás el esfuerzo más importante debe residir en diseñar ofertas formativas creativas y adaptadas al mercado laboral. Para ello, y previamente, debemos definir si lo que se oferta está orientado hacia lo puramente ocupacional (estando entonces más vinculado a lo prelaboral) o hacia el empleo (adquiriendo entonces importancia la adaptación de la temática del curso a la demanda del mercado laboral; la adecuada selección de las personas participantes; la posibilidad de plantear prácticas en empresas).

Orientación laboral

En este caso se trata de trabajar las expectativas del individuo, de contrastarlas con sus capacidades y con la realidad del mercado laboral, de orientar su itinerario de formación y/o búsqueda activa de empleo. Al igual que decíamos con la formación prelaboral, la orientación puede ser realizada en recursos especializados en la atención a drogodependientes o en recursos normalizados.

Medidas que incentiven la contratación de personas en situación de exclusión

Estas medidas no van dirigidas al individuo con necesidades de empleo, sino al contexto que debe satisfacerlas: incentivos fiscales, sensibilización de empresarios y empresarias, discriminación positiva en la política de contrataciones de las administraciones públicas, etc.

Autoempleo

Evidentemente, no supone una alternativa universal, pero puede resultar una opción idónea para determinados perfiles. La labor de orientación laboral puede permitir valorar adecuadamente la motivación, los intereses, las herramientas, y la capacidad emprendedora de la persona y derivar hacia el autoempleo a los perfiles más adecuados. Sin embargo, el desarrollo del autoempleo se ve dificultado por algunas percepciones existentes en la sociedad (y en los profesionales, como parte de ella): la visión del autoempleo como algo tremendamente complicado (con lo que el autoempleo no sería idóneo para ningún drogodependiente o ex drogodependiente); el autoempleo como la alternativa “para los que no contrata nadie”.

Para que este “catálogo” diversificado de formatos sea eficaz, es imprescindible que a través de él construyamos itinerarios individualizados de incorporación socio laboral. Es decir:

- Diagnostiquemos adecuadamente cada caso, para poder adaptarnos a sus características y necesidades, asignándole los recursos que respondan mejor a las mismas.

Capítulo 3 - Patrones de inserción laboral y de gestión del empleo

- Contemplemos el carácter progresivo de los itinerarios. Es decir, un individuo puede comenzar un itinerario precisando formación prelaboral en un contexto especializado en la atención a drogodependientes, pero posteriormente quizás ya esté preparado para acudir a un recurso de orientación laboral normalizado.
- Tengamos en cuenta la necesidad de una graduación lógica en los itinerarios, adaptada a las características del individuo, a su evolución, al momento en el que se encuentra. Tan falto de lógica sería derivar a una persona en situación de exclusión grave a un curso normalizado sobre gestión de PYMES porque “es lo que tenemos”, como lo sería volver a ofrecer a una persona que ha superado sus objetivos prelaborales y tiene una fuerte motivación hacia la gestión empresarial, a un curso de jardinería específico para personas de la red de drogodependencias porque “es lo que tenemos”.

Indudablemente, este diseño, desarrollo y seguimiento de itinerarios individuales de inserción socio laboral, requiere un potente y eficaz trabajo en red.

Un factor indispensable: Equipos competentes que acompañen

La mayoría de los objetivos metodológicos que hemos ido señalando dependen de la buena capacidad pedagógica de un equipo de técnicos y educadores profesional y humanamente competentes, que acompañen los procesos de cada persona durante su itinerario formativo, e incluso después si es posible. Por ello es importante asegurar la madurez, motivaciones y actitudes de estos técnicos ya que de ellos depende la mayor parte del éxito de los proyectos.

a) Motivaciones y actitudes personales e institucionales

Es importante que los técnicos se hagan, junto a las entidades promotoras, una serie de preguntas y reflexiones sobre sus motivaciones para dedicarse a este tipo de tareas y su compromiso social, ya que según sean nuestras motivaciones así transmitiremos unos mensajes u otros a las personas en procesos de inserción y tendremos unas actitudes u otras respecto a ellas.

Simplemente como ayuda podríamos plantearnos reflexiones similares a estas³⁰:

- ¿Es por un sentido de justicia, porque creemos profundamente que son ciudadanos dignos e iguales y que el contexto de injusticia en el que viven les ha dejado en la cuneta?
- ¿Tenemos una actitud solidaria basada en un sentimiento de mala conciencia, porque nos sentimos también responsables de ver como otros ciudadanos, veci-

³⁰. Tomado de varios trabajos de E. del Río publicados como ponencias en varias Jornadas sobre Inserción Social españolas y europeas.

nos de nuestro barrio o pueblo, o incluso familiares o allegados nuestros, están en situación de debilidad y sufren más cruelmente las consecuencias?

- ¿Acaso participamos del sentir -bastante extendido entre la población- de que hay que hacer algo con los drogodependientes para que no molesten en las calles, con sus actitudes delictivas?
- ¿Cabe también que nuestra motivación está mezclada con nuestro compromiso, porque “comemos” de esa tarea y estamos pillados en una espiral de contrato-empleo, de la que dependemos para subsistir y no tenemos valor para salir de ella?

Todas estas posibilidades son legítimas y obviamente puede haber muchas más motivaciones y ninguna es excluyente de otra, incluso pueden estar mezcladas varias de ellas a la vez, pero lo importante es cuestionarnos para saber si tenemos las suficientes ganas de acompañar con entereza y alegría los sinsabores y vaivenes que suponen el día a día de trabajar en estos procesos.

b) Motivarnos para motivar³¹

En resumen, se trata de plantearnos qué vamos a transmitir a los protagonistas/usuarios de los procesos, ya que estamos hablando de nuestra motivación para motivar a los otros. Eso exige tener bastante claridad sobre lo que queremos transmitir, porque en nuestro trato diario con estas personas a las que acompañamos se va a notar nuestra autenticidad y coherencia o la carencia de ellas, a través de los mensajes que pasemos y los comportamientos que tengamos a diario.

Según sea nuestra verdadera motivación, así será nuestra exigencia y el enfoque de los procesos de inserción, y eso se notará en las programaciones, metodologías, horarios, organización del entorno y de las normas de funcionamiento. Igualmente se notará en los esfuerzos que estamos dispuestos a realizar, en la paciencia que vamos a tener, el lenguaje que vamos a utilizar, el respeto que vamos a exigir y a exigirnos, etc.

Sí hay que ayudar a las personas a tener una visión más amplia de la sociedad, el profesional debería estar vinculado a algún equipo o lugar donde vaya alimentando esa visión; si se les va a pedir que superen las ataduras, las limitaciones y que se esfuerzan, los acompañantes deben plantearse también las mismas exigencias y demostrar las mismas actitudes respecto a su propio entorno. No se trata de hacer las mismas cosas que las personas a las que acompañamos y atendemos, sino de vivir las mismas exigencias y experimentar nuestras propias dificultades. Así será más fácil com-

³¹. Tomado de varios trabajos de E. del Río publicados como ponencias en varias Jornadas sobre Inserción Social españolas y europeas.

prender el significado profundo de lo que hacemos, tendremos relaciones de igualdad respetando las diferencias de roles y podremos aportar soluciones realistas, cercanas y asequibles.

c) Motivar a los motivadores

Este equipo de técnicos/educadores debe motivar permanentemente, por lo que también hay que prever quién anima a los animadores que, como personas también están sometidos a circunstancias adversas que interfieren en su estado de ánimo y repercuten en su tarea. Las entidades promotoras de los proyectos de inserción deben tener previsto mecanismos de apoyo para las personas de estos equipos técnicos, sin las cuales no son posibles los logros en los procesos de inserción laboral.

Funciones de esos profesionales

Las funciones de los técnicos que acompañan los procesos de inserción son multidisciplinarias, y tienen que realizarse dentro de una buena coordinación de tareas, en un clima de trabajo en equipo, donde todos están comprometidos con los logros de los usuarios a los que acompañan. La buena coordinación asegura el no duplicar acciones, ni despilfarrar recursos, ni energías, a la vez que permite reforzar más el sentido de equipo y el aumento de la confianza en el éxito del proyecto.

Estas tareas pueden abarcar tanto funciones globales del proyecto, que tienen que ver con los aspectos de gestión, como de atención directa a los participantes. Veamos cuales son más detalladamente.

La gestión del proyecto. Incluye los aspectos relacionados con la dirección, administración y coordinación (dependiendo siempre del tipo de estructura y volumen de la entidad promotora del proyecto). Dentro de este bloque de tareas figuran otras como son la evaluación continua, la mediación con otras empresas y la gestión de empleo.

Vinculadas a la gestión, son también necesarias son las tareas de intercambios de metodología y de experiencias con otros proyectos españoles y europeos, así como el conocimiento de los materiales didácticos que pudieran haberse elaborado.

Asimismo, es importante mantener una estrecha colaboración y coordinación con todos los recursos existentes en cada zona de aplicación de los proyectos (servicios sociales, sistema educativo, asociaciones, ONG's, etc.)

La atención a las personas. En relación con las personas participantes en los procesos de inserción, las funciones son más de acompañamiento, y esto incluye el asesoramiento y orientación laboral, y asesoramiento a la creación de empresas en el caso de un proyecto de autoempleo. Pero, sobre todo, en el día a día, supone atención personal en las cuestiones vinculadas con su proceso personal de recupera-

ción, las relaciones con los familiares, la orientación hacia otros servicios sociales que pueden resolver cuestiones pendientes de tipo económico u otro tipo de ayudas (guardería, transporte, salario social, etc.). En cualquier circunstancia, los miembros del equipo acompañante deben establecer relaciones afectivas sanas y sólidas con los participantes de los proyectos.

En el caso del autoempleo, el compromiso del acompañamiento es mucho más exigente, ya que lo ideal es que los educadores/dinamizadores lideren el proceso de creación de empresas, mano a mano con los usuarios, por lo que han de tener una motivación fuerte, un proceso de formación multidisciplinar y un acompañamiento constante por parte de la entidad promotora, al menos mientras dure la experiencia.

Perfiles deseables de los técnicos acompañantes

Los perfiles de estos técnicos son muy variados desde el punto de vista académico, pero según nos muestra la experiencia, es bastante evidente que para poder realizar una tarea eficaz con las personas a quienes nos dirigimos, no basta con tener una titulación académica, sino que hace falta tener un rodaje personal y estar curtido tanto en el éxito como en el fracaso.

Por lo que, para este tipo de tareas es necesario que en los equipos la gran mayoría esté compuesta por profesionales cualificados, que lleven cierto tiempo ejerciendo este tipo de trabajo, de manera que puedan arropar a aquellos que no tengan tanta experiencia pero que tengan, como ellos, la suficiente actitud cooperante, paciente y de servicio, con iniciativa emprendedora, capaces de fomentar la participación, con grandes dosis de voluntarismo y con mucha dedicación y compromiso social.

Dentro de la enorme variedad de perfiles profesionales que participan en los proyectos, es conveniente que éstos tengan, o bien la titulación académica correspondiente al perfil profesional que se precisa en cada caso, o los conocimientos y experiencia equivalentes. Pero en cualquier circunstancia, es preciso que los miembros de estos equipos acompañantes, posean experiencia y conocimientos, tanto teóricos como prácticos, en trabajar en la dinamización de este tipo de colectivos, así como experiencia educativa.

Hasta ahora los perfiles de estos técnicos acompañantes son muy variados, dependiendo del abanico de proyectos realizados en actividades productivas de todo tipo, pero digamos que hay algunos perfiles que suelen aparecer con más frecuencia, y corresponden al equivalente a la experiencia de: maestros, pedagogos, animadores socioculturales, trabajadores sociales, psicólogos y economistas.

4.- LO QUE NO ES UN FIN DE LA INSERCIÓN³²

- No es un fin de la inserción el resolver los problemas a los destinatarios a partir de una actitud paternalista, y no dejar espacio para que ellos asuman su responsabilidad de manera realista, dentro del contexto que viven, por muy duro que este sea.
- Ni lo es entretener a los usuarios con actividades formativas sin relación con el mercado, y que al final del proceso no generen posibilidades de inserción social y laboral, de manera estable y duradera.
- Tampoco es un fin el mantener a las personas en la ignorancia de creer que lo que les pasa es únicamente culpa suya, y no ayudar a ver dimensiones más amplias, que permitan a los protagonistas comprender que el problema no es sólo suyo, sino de todos, y que hay entre la población más personas con dificultades de todo tipo.
- Ni ayuda a insertarse el no estimular el compromiso social de incorporarse al tejido asociativo existente, o crear nuevos embriones de infraestructuras si fueran necesarios, desde donde poder seguir de manera permanente el progreso comenzado, actuando para mejorar las condiciones de vida de todos. Esto exige por nuestra parte una actitud comprometida como adultos organizados en la sociedad, para mejorar las condiciones de todos.

³². Tomado de varios trabajos de E. del Río publicados como ponencias en varias Jornadas sobre Inserción Social españolas y europeas.

Capítulo 4

Valoración de procesos de inserción: impacto y dificultades en la obtención de resultados en programas de inserción laboral



Agencia Antidroga

Comunidad de Madrid



Enrique del Río

1.- LOS PROYECTOS DE INSERCIÓN LABORAL, UNA REALIDAD CONSOLIDADA

En la práctica, y desde hace aproximadamente veinte años, proliferan en Madrid y en el resto de España experiencias de proyectos de inserción laboral para personas que acumulan deterioros, convertidos en ciudadanos más vulnerables a la hora de enfrentarse a las mismas dificultades que el resto de la población.

Son proyectos de inserción, integración o normalización, promovidos y gestionados por entidades sociales especializadas y asociaciones de todo tipo, instituciones y fundaciones públicas y privadas, confesionales o no; proyectos de iniciativas de familias que se organizan ante la grave situación de algunos de sus familiares; proyectos promovidos por asociaciones de los propios afectados, proyectos de asociaciones vecinales y de barrio que plantean la mejora de la situación de sus vecinos, articulaciones y coordinaciones de entidades.

En resumen, organizaciones y entidades grandes, medianas, y pequeñas, con mucha experiencia y con poca. Unas muy comprometidas y profesionalizadas, otras solo profesionales y otras con muy buena intención y dedicación, pero menos profesionalizadas y técnicas y algunas que simplemente se apuntan a todo con tal de justificar su existencia.

Son proyectos que abarcan un espectro muy amplio de colectivos a los que se dirigen, en cuanto al perfil de las personas atendidas que los componen: drogodependientes, y ex drogodependientes, presidiarios y ex reclusos, jóvenes con experiencias de delincuencia y en ámbito de alto riesgo, personas que ejercen la prostitución, menores adolescentes en circunstancias de dificultades acumuladas, mujeres maltratadas, mujeres jóvenes con responsabilidades familiares y con serios deterioros, emigrantes y refugiados en situaciones especialmente difíciles, beneficiarios de ayudas sociales, sin techo. Y también, los menos, personas con voluntad emprendedora.

Proyectos, además, que suelen estar presentes en aquellos lugares donde se concentra este tipo de población más desfavorecida. Núcleos de personas generalmente al margen de los circuitos normalizados o habituales de información y formación, donde las medidas estandarizadas de asistencia social para combatir la pobreza llegan difícilmente.

Entre todas estas entidades hay miles de personas voluntarias en todo el territorio español que ponen su mejor voluntad en apoyar esos procesos y también muchísimos profesionales que hacen de su trabajo diario una vocación de servicio a los más desfavorecidos.

No obstante, en los temas de integración en un mercado laboral, donde el trabajo es un objetivo difícil de conseguir, incluso para la población con menos deterioros y con más preparación académica y profesional, no basta con la buena voluntad. Hace falta bastante rigor, una metodología apropiada, buenas fuentes de información, evaluaciones frecuentes, intercambio con otras experiencias, herramientas adecuadas, apoyos y convenios con empresas, instituciones y la administración pública, etc.

Precisiones sobre los objetivos de los proyectos de inserción

Una primera aclaración a hacer es que existe una gran diferencia entre los procesos de inserción enfocados hacia conseguir un contrato de trabajo y aquellos orientados hacia el autoempleo de los destinatarios de los proyectos.

Vía contrato de trabajo. En el caso de los modelos de inserción “vía contrato de trabajo por cuenta ajena”, el objetivo parece centrado en la formación ocupacional en actividades productivas susceptibles de tener demanda en el mercado. Están enfocados de manera que al final del proceso formativo los protagonistas encuentren un puesto de trabajo fuera de la institución o entidad promotora, una vez instruidos en las técnicas de búsqueda de empleo y haber seguido algunas sesiones de orientación laboral.

La experiencia suele acabar con dicho contrato y rara vez hay un seguimiento a los seis meses, al año, y al año y medio para ver que ha pasado con esas personas, de modo que, en el caso de estar otra vez fuera del circuito “normalizado”, se pudiera retomar con ellas el proceso, analizar los puntos débiles del itinerario seguido y reforzarlos para mejorar sus posibilidades de reinserción.

Vía autoempleo. El segundo modelo, “vía autoempleo” no se acaba hasta que la empresa montada por ellos mismos, aunque con ayudas y apoyos, no esté funcionando y sea viable. Aún así hay que tener en cuenta los mismos criterios que en el caso del otro modelo, o sea saber que pasa a los seis, doce y dieciocho meses, con el fin de comprobar si todo marcha como estaba previsto, aunque tengan las dificultades de cualquier empresa en este mercado difícil y hostil en el que todos participamos de una u otra manera.

2.- ELEMENTOS PARA MEDIR RESULTADOS DE INSERCIÓN LABORAL

En general podemos decir que esos proyectos, que abarcan muchos ámbitos de actividades productivas y económicas, tienden a facilitar a las personas con dificultades

añadidas los apoyos necesarios para que sean capaces de enfrentarse a la realidad con menos desventajas y, en la medida de lo posible, a fortalecer en ellas sus capacidades, así como su voluntad y sus ganas de abrirse camino sin depender de las instituciones de manera permanente. No obstante, a la hora de valorar lo que ocurre al final de un proceso de inserción, no hay más remedio que consensuar unas bases comunes entre todos los que se dedican a esta tarea de acompañamiento, educadores, entidades y administraciones públicas. Es decir, establecer los indicadores o puntos de referencia que manejamos, para saber qué entendemos todos como objetivos de la inserción y poder medir de alguna manera el resultado y el impacto de dichos procesos.

Para nosotros el objetivo fundamental de cualquier proceso de inserción es conseguir que las personas a quienes nos dirigimos con este tipo de programas, tomen las riendas de su vida, con autonomía, y asuman la responsabilidad de decidir su futuro contando con un mínimo de herramientas, referencias, voluntad y método que habrán adquirido durante el recorrido del proceso de acompañamiento. De tal manera que puedan optar a un trabajo y sepan manejarse en el resto de aspectos de su vida en las mismas condiciones que los demás.

Sin este requisito no habría integración de estas personas en la sociedad e incluso podríamos equivocarnos a la hora de valorar los resultados. Así, por ejemplo, podemos contabilizar cuantas personas han conseguido un puesto de trabajo después de terminar un proceso de formación y orientación, pero normalmente no podemos o no solemos contabilizar hasta cuando estarán en ese puesto de trabajo. ¿Tres, seis meses, un año? ¿Y después? Es decir, ¿empleados hasta cuando? La clave es que después de perder un empleo estén capacitados para buscar y encontrar otro y mucho mejor aún para organizarse su propio trabajo.

A continuación exponemos una serie de elementos que nos parecen imprescindibles para valorar los resultados y el impacto de tales proyectos de inserción laboral.

ELEMENTOS PARA MEDIR RESULTADOS DE INSERCIÓN LABORAL

- **Motivación.** Si las personas están suficientemente motivadas para buscar trabajo, participar en su propio proyecto formativo y aprender, o están forzados a participar en esos procesos.
- **Contratación.** Si las personas que han salido de un proyecto de inserción para incorporarse al mercado laboral han sido contratadas, cuántas veces y por cuánto tiempo. Es decir si después del proceso han encontrado trabajo y si dos años más tarde aún continúan trabajando en la misma empresa o en otra.
- **Permanencia.** Si estas personas permanecen en el mercado laboral aunque sea en sucesivas contrataciones y pasan a estar en la misma situación que el resto de la población, con las vicisitudes de carencias de ofertas pero con la mira puesta en conseguir trabajo o si, por el contrario, tienen que estar continuamente en cursos y en nuevos proyectos.

- **Capacitación.** Si el nivel de formación profesional adquirido durante el proceso de preparación les dio la suficiente capacitación para desempeñar bien su ocupación profesional y poder encontrar continuamente otro trabajo en caso de ser necesario, o fue tan escasa la preparación que no les permite encontrar trabajo y si lo consiguen la primera vez, gracias al empeño de la entidad que les acompaña, una vez terminado ese contrato ya no hay una segunda ocasión.
- **Actitud positiva en el trabajo.** Si ha adquirido, desarrollado o fortalecido los hábitos laborales necesarios ante el trabajo: puntualidad, asistencia, productividad, buenas relaciones con los demás, o por el contrario cuando termina el periodo de formación y tutela ni siquiera se molesta en buscar trabajo.
- **Madurez personal:** Si ha crecido como persona y ha desarrollado actitudes y capacidades que le permiten afrontar el futuro con cierta seguridad en sí mismo, reforzar sus lazos familiares y de amistades, cultivar cualquier afición cultural, deportiva, artística, lúdica, o ha obtenido simplemente un contrato de trabajo pero siguen sin integrarse socialmente.

3.- LO QUE SUELE OCURRIR CON LOS PROYECTOS DE INSERCIÓN

A continuación planteamos, desde un enfoque cualitativo, algunas de las situaciones que se dan en los proyectos de inserción con respecto a los resultados esperables. Que quede claro que no estamos realizando un análisis cuantitativo de datos recogidos sistemáticamente con respecto a determinados indicadores previamente identificados para validar la eficacia de los proyectos de inserción. Solamente exponemos algunos planteamientos metodológicos racionales, fruto de la experimentación y las evidencias de la práctica, y que consideramos de interés para estos proyectos.

Asimismo hay que considerar que las experiencias específicas a las que nos referimos (las más frecuentes y conocidas en la Comunidad de Madrid hasta hace poco) están orientadas principalmente a los grupos 3 y 4, ya que con frecuencia las personas ubicables en los otros grupos participan en recursos no específicos.

Estas acciones se orientan fundamentalmente al desarrollo de competencias técnico-profesionales (capacitación profesional) y competencias personales, así como a la inserción laboral. Si bien una visión más completa del panorama de recursos se ofrece en el volumen III de esta publicación.

Respecto a la capacitación profesional

A la hora de considerar si las acciones formativas para capacitación para desempeñar un trabajo son potencialmente eficaces es conveniente tener en cuenta algunas circunstancias:

- El análisis del mercado considerando las oportunidades, las demandas, las necesidades formativas, los procesos de reclutamiento, los formatos de relación laboral, etc. Los procesos formativos que están basados en un buen conocimiento del mercado de trabajo y orientan su programa de capacitación a partir de ellos incrementan las posibilidades de inserción laboral de los destinatarios.
- Los profesionales encargados de la formación, considerando tanto su nivel de competencia en la profesional específica a la que se orienta la acción formativa, como su nivel de competencia didáctica. Contar con profesores competentes en ambas áreas mejora la calidad del curso y las posibilidades de aprendizaje y capacitación de los alumnos.
- Los medios (instalaciones, materiales, recursos técnicos) y los métodos (programaciones, tiempos, prácticas) influyen también en la calidad del proceso formativo.

Podemos plantear que las acciones formativas orientadas a la realidad del mercado, que cuentan con profesores competentes en la materia y en la didáctica, con medios y métodos adecuados a los objetivos de competencia, tienen mayor probabilidad de mejorar la competencia de los alumnos y consecuentemente sus posibilidades de inserción laboral.

No obstante, en ocasiones se producen situaciones que repercuten en la calidad de la acción:

- Se cuenta con formadores que conocen el oficio pero no la forma de enseñarlo (y menos a personas con ciertas dificultades de aprendizaje o de concentración o de motivación). O lo contrario, profesionales con buenas nociones como formadores pero no conocen suficientemente la evolución del oficio en el mercado, ni los ritmos necesarios de trabajo para ser productivos.
- Se organizan procesos formativos basados en informaciones del mercado no contrastadas o en el tipo de instalación que ya se posee.
- No se cuenta con los medios adecuados, por falta de presupuesto, de experiencia, de tiempo de preparación.

Algunos resultados que se dan con relativa frecuencia son los siguientes:

- Las personas salen preparadas para ocupar puestos de peonaje o ayudantes pero rara vez como oficiales, salvo en el caso de personas adultas que ya tengan una cualificación y una experiencia profesional previa.
- Normalmente, la percepción de los usuarios suele ser más optimista que la de los formadores, a pesar de que ellos mismos suelen ser críticos con su aprendizaje y

cuando llega el momento de enfrentarse al trabajo casi siempre echan de menos el no haber aprendido más.

- A veces se da el caso curioso de que algunos oficiales/monitores hablan muy bien del aprendizaje profesional de las personas que están bajo su tutela formativa y afirman que están listos para el trabajo en una empresa, pero a la hora de comprometerles para contratarlos ellos mismos montando una empresa con ellos, reconocen que no están suficientemente preparados para rendir y ser rentables. Dicho de otra manera, digamos que suele haber distintas formas de medir o evaluar la formación según se trate de un “simulacro” de producción como preparación para un trabajo o de un trabajo remunerado bajo contrato empresarial sometido a la presión del mercado laboral.
- Uno de los elementos que inciden en esta diferencia de valoración tiene que ver con su preparación para el ritmo de trabajo que hay que llevar en una empresa normal. En este sentido hay que hacer notar que normalmente en las experiencias formativas los horarios son menos largos que los de las empresas y la productividad es mucho menos exigente, lo que supone una dificultad en su preparación a la hora de acostumbrarse o reacomodarse al ritmo laboral que se exige en el mercado de trabajo.
- Otro elemento que se tienen en cuenta es la adaptación a los hábitos laborales especialmente los que tienen que ver con la asistencia al trabajo, la puntualidad y las relaciones con los demás. Aunque normalmente estos tres aspectos no parecen presentar un gran obstáculo a la hora de incorporarse a un trabajo si existe la motivación suficiente para ello. Quizás el punto más débil es la asistencia, dadas determinadas circunstancias que con cierta frecuencia se dan entre los destinatarios, relacionadas con los problemas de salud y la resistencia a las dificultades, que provocan que con relativa facilidad cojan una baja por enfermedad.
- Al final del proceso, un cierto porcentaje está preparado para entrar a formar parte del mercado laboral, porque han avanzado mucho en su proceso de capacitación y de desarrollo de competencias técnico profesionales para desempeñar una ocupación, saben que tienen unas responsabilidades y son capaces de cumplirlas.
- En cambio, otro porcentaje (para el que no disponemos de datos fiables) no acaban suficientemente capacitados porque no han interiorizado hábitos laborales como puede ser el horario, el trabajo en equipo, la obligación de asistir al puesto de trabajo sin poner excusas, la disciplina, el ritmo de trabajo, etc.

Respecto a las competencias personales

Otro aspecto importante a desarrollar en los destinatarios de los programas y proyectos de inserción laboral son las habilidades y actitudes personales, útiles para saber enfrentarse al mercado laboral con los suficientes recursos basados en su pro-

pia competencia y autonomía. Es decir, que su proceso de desarrollo personal e integración social pasa por la adquisición o desarrollo de competencias y actitudes vitales, apoyados en la capacidad de gestionar el presente y planear el futuro. Y suele ocurrir que:

- Las personas que pasan por un proceso formativo dentro de un itinerario personalizado de inserción y consiguen un trabajo tienen la oportunidad de auto-percibirse **más preparados** que antes para desenvolverse en el mercado laboral y por ello **más seguros de sí mismos**.
- A su vez, y como consecuencia de lo anterior, también de considerarse **más valorados** por los demás en tanto que miembros activos de la sociedad, lo que evidencia la influencia que tiene el tener un puesto de trabajo como factor para su crecimiento personal y su integración en la sociedad.
- También se incrementa la posibilidad de repercutir en su **capacidad de tomar decisiones** y asumir su responsabilidad por los asuntos que les conciernen, aunque sea con limitaciones y con apoyaturas temporales o parciales.
- Igualmente de fortalecer sus **motivaciones** por cosas que les merecen la pena y renuevan la ilusión por ellas. En algunos casos aparece la motivación por volver a estudiar e incluso pasan al sistema reglado.
- En los casos en que el proceso ha sido encaminado hacia **proyectos de autoempleo** existe una mayor oportunidad de crecimiento de las personas en lo que respecta a la adquisición de niveles de autonomía personal y laboral y responsabilidad. Aunque estos niveles dependen de cada usuario.
- Se observa que las personas que culminan el proceso incrementan su nivel de **autonomía personal** en base a que han pasado por situaciones de difícil manejo que posibilitan su crecimiento y desarrollo personal.
- El hecho de participar en acciones de capacitación, diseño de proyectos laborales y su puesta en marcha contribuye a poner en marcha su **creatividad**. Existe la oportunidad de compartir experiencias y aprenden a cooperar. Cabe señalar que algunos toman conciencia del valor de su esfuerzo, en la medida en que ven que aprenden.
- La participación en procesos de media duración supone la participación en unas dinámicas y **ritmos periódicos, la asunción de normas, la práctica de hábitos de salud e higiene así como de la paciencia y la perseverancia**. Pero su consolidación van a depender de la confianza que se tenga en ellos y de su práctica y paulatina incorporación.
- Es práctica común la aportación de información sobre diferentes recursos, de fuentes para acceder a ella e incluso de la práctica de herramientas que posibiliten la autonomía a la hora de encontrar dichos **recursos e información**.

Respecto a la inserción laboral

- Las posibilidades de inserción también aumentan cuando los objetivos laborales se orientan a puestos de baja cualificación (como los señalados en el capítulo segundo: peonaje, mozos, repartidores, cajeros, cocineros, camareros), ya que hay oferta en el mercado y poca exigencia de experiencia o capacitación. Lo malo es que son poco satisfactorios para personas con un cierto nivel de cualificación y experiencia a nivel profesional.
- Las posibilidades de mantenimiento en los puestos de trabajo, o de renovación de contratos no son altas, en coherencia con el mercado laboral en general. Es comprensible que las ofertas que se reciban de empresarios y empresarias vayan dirigidas a cubrir puestos de baja cualificación durante breves períodos de tiempo y que se produzcan cambios de personas hasta dar con trabajadores con alto nivel de dedicación, eficacia, experiencia y poca exigencia. Parece lógico, por tanto, invertir en capacitar a los usuarios para la búsqueda de empleo.
- Estos procesos permiten el desarrollo de una actitud de búsqueda de salidas posibles y habilidades para ello (empleo por cuenta ajena y autoempleo). A menudo nos encontramos con que el hecho de haberse preparado para tener su propia empresa facilita el encontrar trabajo por cuenta ajena, cosa que antes no era contemplada.

Respecto a las entidades privadas que los desarrollan

- Las entidades que no cuentan con grandes infraestructuras materiales y financieras se enfrentan a una triple dificultad de tiempo, de recursos materiales y de personal cualificado en el momento oportuno. Es decir que estas entidades muchas veces no disponen del tiempo suficiente para desarrollar una buena programación debido al calendario anual impuesto por las condiciones administrativas de financiación, sometida a las lógicas justificaciones públicas, pero que no coinciden en el calendario de la programación más adecuada.
- Por otra parte, el hecho de estar renovando continuamente los proyectos de inserción sin garantías de continuidad de futuro hace que sea difícil invertir y mantener de manera estable a aquellos profesionales, que sin la necesaria seguridad laboral y económica, abandonan. Esto pone en peligro la calidad de los proyectos, ya que al perder el potencial humano ya preparado, hay que echar mano de los profesionales que están disponibles en el momento de recomenzar los proyectos que no siempre son los más adecuados o están carentes de la experiencia necesaria en el proyecto, dificultando la excelencia profesional y técnica.
- Existe en ciertas ocasiones una actitud paternalista que considera a la persona usuaria un sujeto con pocas capacidades y recursos, al que proteger. Esta tendencia, en el ámbito del empleo (y no digamos si hablamos de autoempleo), es espe-

cialmente preocupante, ya que estamos en un área en el que hay que descubrir potencialidades, mostrar capacidades, y reforzar seguridades.

Respecto a la comunidad o el entorno ciudadano

- **Conocimiento.** Aunque no siempre ocurre, con cierta frecuencia trasciende lo que se está haciendo en el entorno social donde se desarrollan los procesos de inserción laboral, ya sea por la vecindad o por los propios familiares de los destinatarios del proyecto. De manera que el entorno social informado o influenciado suele abarcar un circuito bastante más amplio que el de los usuarios directos de los proyectos de inserción, lo que permitiría afirmar que hay cierta sensibilización de los ciudadanos más cercanos o sensibles.
- **Difusión.** A veces gracias a la difusión que se hace en cada una de las áreas geográficas donde se aplican los proyectos o viven los destinatarios, se produce cierta sensibilización en la ciudadanía sobre los temas que se están tratando y los objetivos que se buscan.
- **Familiares y vecinos.** En muchos proyectos hay una implicación y participación sobre todo de los familiares y también de los vecinos en el desarrollo de algunas de las acciones. No obstante, es cierto que a veces son los mismos vecinos los que reaccionan negativamente y rechazan la cercanía a sus viviendas de este tipo de proyectos, aunque expresen que ven bien los objetivos que se pretenden, pero que prefieren que se realicen en otro lugar.
- **Voluntarios.** En el otro extremo están los voluntarios ciudadanos, familiares y no, que se han ofrecido a colaborar solidariamente y de manera gratuita para ayudar a la consecución de los objetivos. Esta colaboración es muy variada en función de la capacitación profesional de los voluntarios y de la disponibilidad de tiempo de estas personas.
- Una incógnita que surge es cómo se forma a estos voluntarios y cómo se les sigue estimulando para que se mantengan con la motivación viva en tan hermosa tarea. En cualquier caso estos voluntarios a su vez sirven de sensibilización a otros ciudadanos.

Algunos resultados

- Podríamos decir que en el conjunto de acciones y actividades llevadas a cabo para la inserción laboral de estas personas aparecen una serie de logros que aumentan sus oportunidades y que conviene tener en cuenta:
- Oportunidades en cuanto a la formación de los destinatarios que han desarrollado cualidades y actitudes personales positivas, además de adquirir las competencias y destrezas profesionales necesarias para el trabajo. En ese sentido se ha conseguido

Capítulo 4 - Valoración de procesos de inserción: impacto y dificultades en la obtención de resultados en programas de inserción laboral

do que, en muchos casos, estas personas abandonen hábitos nocivos y los cambien por otros más sanos, así como la reanudación de relaciones familiares y el fortalecimiento de lazos de amistad.

- En cuanto al empleo se ha conseguido la contratación de personas que de otra manera no hubieran podido incorporarse o reincorporarse a una actividad laboral y en algunos casos se ha puesto en marcha con ellos pequeñas empresas que funcionan en el mercado normalizado.
- Gracias a esa actividad laboral remunerada se ha incrementado el nivel de recursos económicos disponibles y por tanto ha mejorado de alguna manera el nivel de vida de los destinatarios y sus familias.
- Se han registrado incorporaciones de algunas personas al sistema reglado de estudios, aunque ciertamente en pocos casos.
- Ha habido una implicación de una pequeña parte de la ciudadanía del entorno, incluidas las familias de los protagonistas, de los procesos de inserción laboral. Incluso se ha generado voluntariado social.
- Se han creado, aunque aún sea de manera incipiente, pequeñas redes de colaboración con el empresariado para el fomento del empleo.
- Pensando en las personas que no tienen gran nivel de estudios ni formación especializada, existen en la actualidad muchos puestos de trabajo ofertados y en los que estos requisitos no son requeridos (comercial, dependiente, mozo, reponedor, cajero, etc.). No obstante, y como ya hemos señalado en las amenazas, suelen tener unas condiciones de gran precariedad.
- Observando específicamente el caso del autoempleo, existe en el mercado una fuerte demanda de profesiones que pueden ser ejercidas desde ese formato: conductor-repartidor, instalador-montador, especialistas cualificados de albañilería, pintura y fontanería, etc. Además, teniendo en cuenta las características del mercado, ha perdido sentido una de las debilidades con las que siempre ha sido señalado el autoempleo: que es una apuesta arriesgada e inestable. Como ha quedado reflejado en el capítulo sobre el marco actual de relaciones laborales, la inestabilidad del empleo es cada vez más la norma. En este sentido, el autoempleo aparece como una opción más dentro del abanico de experiencias laborales que el individuo puede tener en su vida.
- Existe un amplio catálogo de recursos y medidas orientadas a la incorporación laboral de personas en situación de vulnerabilidad o de exclusión.

Capítulo 5

El autoempleo como alternativa y como preferencia



Agencia Antidroga

Comunidad de Madrid



Enrique del Río (con colaboración puntual de Javier Jiménez)

1.- POR QUÉ Y PARA QUÉ EL AUTOEMPLEO. SITUACIONES DE OBLIGACIÓN, DE NECESIDAD Y DE INTERÉS

Hay muchas personas que ya han optado por esa vía para realizar un trabajo de manera estable. En España hay 2,2 millones de personas que trabajan como autónomos³³ (sobre un total de 18 millones y medio de ocupados) y 350.000 de ellos en la Comunidad de Madrid (de 2,8 millones de ocupados). Hay 420.000 personas trabajando en forma de autoempleo de manera grupal, en cooperativas y sociedades laborales, y de ellas, 25.000 están en la Comunidad de Madrid.

Datos actualizados primer trimestre de 2005				
TIPO DE SOCIEDAD	NÚMERO DE SOCIEDADES		EMPLEO	
	ESPAÑA	C. MADRID	ESPAÑA	C. MADRID
SOCIEDADES COOPERATIVAS	25.295	962	300.517	12.308
SOCIEDADES LABORALES	19.677	2.282	119.556	12.497
TOTAL ECONOMÍA SOCIAL	44.972	3.244	420.073	24.805

Dirección General de la Economía Social, del trabajo autónomo y del Fondo Social Europeo. S.G. Fomento y Desarrollo Empresarial y Reg. de entidades (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)

La precariedad del empleo disponible es tal que la opción por el autoempleo no es solo fruto de una decisión o consecuencia de las reglas del mercado en determinadas profesiones, sino que se considera como una opción posible.

Por qué el autoempleo

Recordemos lo que se planteaba en la introducción del presente volumen, con respecto a las posibilidades reales que tiene el autoempleo en el mercado de trabajo, producción y prestación de servicios:

- * Las grandes empresas tienden a externalizar la producción y a reducir su tamaño, con lo que disminuyen las posibilidades de puestos de trabajo directos, aunque aumentan las oportunidades de negocio (no en la misma proporción, claro) para empresas o profesionales prestándoles servicios.
- * En muchas ocupaciones y profesiones (oficios en la construcción, transporte, comerciales, etc.) se ha impuesto la relación laboral a través de contratos mercantiles, lo que obliga a muchos trabajadores a hacerse autónomos por necesidad.
- * Cada vez es menos frecuente el empleo para toda la vida en la misma empresa (hablamos de la iniciativa privada o social, no de la pública, claro), lo que conlleva frecuentes cambios de empresa y convierte la búsqueda de empleo en un área de gestión.
- * Es frecuente que en profesiones encargadas de prestar servicios se alternen o simultaneen las relaciones por contrato laboral con las orientadas a contratar mercantilmente un servicio determinado.
- * Se amplían las oportunidades de desarrollar negocios en la prestación de servicios tanto a particulares, como a las empresas o la comunidad. Se van creando nuevos servicios a un ritmo rápido que responden a las nuevas necesidades y a la tendencia a cambiar tiempo por dinero.

El autoempleo por tanto, no es sólo una alternativa, es un formato de trabajo posible, que cuenta con un número creciente de oportunidades y que en ocasiones va a desarrollarse alterna o simultáneamente con el empleo por cuenta ajena. Podemos decir que para algunos es una vía casi obligada, pero en la mayoría de las situaciones es la respuesta a un deseo.

Para qué el autoempleo

El autoempleo no es sólo una alternativa para aquellos que no tienen casi ninguna otra posibilidad de que les contraten y tienen que intentarlo por algún medio, sino que es una preferencia escogida por miles de personas, que prefieren organizarse su propio trabajo como respuesta a sus inquietudes e intereses personales y de grupo, y para dar respuestas adecuadas a todas las necesidades enunciadas.

Si bien ha sido frecuente la idea de que lo mejor que podían hacer aquellos a los que nadie quería contratar (por su aspecto físico y su pasado) era que se crearan su propio trabajo, la experiencia y los cambios en los usuarios de la Red, han contribuido a las siguientes reflexiones:

- El hecho de ser drogodependiente y el elemento asociado del rechazo de la responsabilidad no facilita la asunción de la responsabilidad de la gestión del propio empleo, es más podría ser un obstáculo. Sin embargo, lo que es cierto es que el mercado laboral, como se indica en el capítulo 2º del volumen I, se orienta cada vez más a múltiples relaciones laborales sucesivas, frente al “empleo fijo”, y a la necesidad de la alternancia entre empleo por cuenta ajena y empleo por cuenta propia, con lo que el enfoque del autoempleo cobra un valor de actualidad, válido para cualquier persona independientemente de su relación con las drogas, aunque también concluimos que si esta es la situación del mercado, los destinatarios van a necesitar un apoyo especial para integrarse en este formato cada vez más normalizado.

Los destinatarios están cambiando desde el diseño inicial, como se ha planteado en el capítulo 1º del volumen I de esta publicación, y ahora son una minoría aquellos que llegan al autoempleo huyendo de la imposibilidad de la contratación, si no que en su mayoría son personas con iniciativa emprendedora y en muchos casos con experiencia laboral previa, cuyo deseo es trabajar para sí mismos y superar una serie de dificultades personales específicas relacionadas con el consumo abusivo de drogas.

- Una clave importante es que los destinatarios tienen que contemplar el empleo por cuenta propia como un interés y como una posibilidad, relacionado con los deseos personales y con la situación del mercado. La dificultad encontrada en repetidas ocasiones es la resistencia a considerar la puesta en marcha de un negocio como algo posible a corto / medio plazo y de forma relativamente sencilla. Frecuentemente se considera como algo muy difícil, de gran riesgo, máxime teniendo en cuenta sus circunstancias personales. Frente a esto se plantea el autoempleo como algo objetivamente posible, realista y eficaz, no exento de esfuerzo y acorde a la situación actual del mercado laboral.

Básicamente el autoempleo consiste en la propia gestión autónoma de la carrera profesional, asumiendo la responsabilidad de la producción y/o la prestación de servicios y las relaciones con los clientes. Supone por tanto mayor responsabilidad, mayor incertidumbre, pero mayor responsabilidad y mayor control sobre la gestión de la actividad, el tiempo y los recursos para ello.

No obstante además podemos considerar algunas repercusiones del autoempleo:

- a) Realizar proyectos de actividad productiva económica que nos hagan crecer como personas además de generar ingresos económicos.

Capítulo 5 - El autoempleo como alternativa y como preferencia

- b) Poner en marcha proyectos empresariales que generen trabajo y riquezas a la vez que tengan enfoques más sociales y más solidarios.
- c) Recuperar un sentido más tradicional del trabajo, a través de nuestra actividad económica productiva.

A. Realizar proyectos de actividad productiva económica que nos hagan crecer como personas además de generar ingresos económicos:³⁴

El funcionamiento del trabajo que diseñemos puede incluir una serie de componentes que potencien el crecimiento personal, superando la consideración del trabajo como una obligación de la que no nos podemos librar, para verlo como un espacio desde donde desarrollarnos. Lo que significa que nuestra actividad productiva además de ser rentable, puede:

- a) Permitir, estimular y favorecer el desarrollo de nuestras capacidades, para ponerse al servicio de nosotros mismos para el beneficio de todos, a través de una tarea productiva y rentable.
- b) Dar salida a todas las inquietudes que tienen las personas, poniendo en práctica sus potencialidades, sus ideas, su creatividad, sus ilusiones.
- c) Posibilitar la decisión de lo que queremos hacer con nuestras vidas, y vivir digna y honestamente de ello, al tiempo que se presta un servicio a los ciudadanos y a la sociedad.
- d) Utilizar nuestras ideas y nuestras capacidades al servicio de nosotros mismos y de nuestros conciudadanos. Aquellas que son básicas para desenvolverse en la vida y en el mundo económico: Capacidad de pensar, de gestionar, de programar y planificar, de analizar y evaluar, de organizar, de asumir responsabilidades.
- e) Practicar y entrenarnos para desarrollar actitudes básicas que son fundamentales: La audacia, el riesgo medido y valorado, la comunicación, la investigación.

B. Poner en marcha proyectos empresariales que generen trabajo y riquezas a la vez que tengan enfoques más sociales y más solidarios³⁵ :

- a) Prestar servicio útil a la población, sin menoscabo de asegurar una rentabilidad económica necesaria para funcionar.

³⁴. Ideas sacadas de un trabajo más amplio sobre "Autogestión social y económica ¿es una alternativa posible? de E. del Río, aún sin publicar.

³⁵. Idem.

- b) Asegurar la calidad del producto o servicio al mejor precio posible.
- c) Renunciar al uso de publicidad engañosa para captar clientes.
- d) Utilizar energías limpias y renovables, respetando el medioambiente y la naturaleza.
- e) Prever el crecimiento y mejora: ahorro, inversión, investigación como fruto de la buena gestión, y no de precarizar contratos y condiciones de trabajo, o de no pagar a los proveedores.
- f) Cumplir con la normativa vigente en materia de seguridad, salubridad y demás derechos adquiridos de todos los trabajadores.
- g) Cumplir los acuerdos con los proveedores, pagando en el plazo adecuado y no financiándose a costa de ellos.
- h) Descartar la explotación de subcontratados, ni a terceros.

C. Recuperar un sentido más tradicional del trabajo, a través de nuestra actividad económica productiva³⁶:

- a) Trabajar es una actividad que genera productos o servicios para satisfacer las necesidades de la población y esa actividad la podemos aprender, ejercitar y gestionar sin que nadie nos contrate.
- b) La dimensión social y humana del trabajo: el derecho y el deber de trabajar. Todos tenemos derecho a trabajar pero eso no significa que tenga que ser con un contrato por cuenta ajena.
- c) Generar riquezas a la vez que se aprende a gestionar y tomar decisiones, asumiendo la responsabilidad de las consecuencias de ellas.

2.- PARA QUIÉN EL AUTOEMPLEO. LOS DISTINTOS TIPOS DE EMPRENDEDORES

En principio, el autoempleo es asequible para todo el mundo, con la condición de poseer unos requisitos mínimos para poder funcionar solos o en grupo. No todas las personas tienen en sí mismas todas las condiciones necesarias de capacidad de ini-

³⁶. Ideas sacadas de un trabajo más amplio sobre la "Autogestión social y económica ¿es una alternativa posible? de E. del Río, aún sin publicar.

Capítulo 5 - El autoempleo como alternativa y como preferencia

ciativa, de planificación, de gestión, de organización, etc., ni la suficiente formación profesional para sacar una producción de bienes o servicios de calidad.

Conviene no identificar a los potenciales emprendedores de proyectos de autoempleo sólo con personas creativas que tienen ideas brillantes, ya que a menudo estas personas no son capaces de poner en marcha una idea, y enseguida se les “ocurre” otra distinta. Hace falta conjugar, al menos, tres características en los grupos humanos que ponen en marcha un proyecto empresarial:

- 1- La creatividad que origina la idea y anima a los demás. Estas personas son más inconstantes y más espontáneas.
- 2- La capacidad de aglutinar y hacer equipo. Planificar con realismo y con ilusión a la vez. Estas personas ejercen el liderazgo de manera natural, dando espacio a todo el mundo en el equipo.
- 3- La capacidad de gestión del día a día, que asegura la buena marcha de lo planificado. Estas personas aceptan bien la rutina y aportan método, constancia y sistematización al funcionamiento del grupo.

Lógicamente, estas condiciones difícilmente las reúne una sola persona. De hecho, cuando una persona trabaja sola, “por su cuenta”, busca un servicio externo que complemente sus carencias, recurriendo a una asesoría, o a una gestoría o a un comercial, etc. Por eso la necesidad de trabajar en grupo para, entre todos reunir el máximo de competencias profesionales y de gestión. Esto es especialmente importante en un tipo de población con muchas más carencias, de modo que nos parece impensable que puedan lograr abrirse hueco en el mercado si no se unen con otras personas que complementen dichas carencias.

Es importante elegir la forma correcta de dirigirse a los destinatarios de un proyecto de autoempleo, ya que no puede ser la misma para toda población. Por ello, conviene precisar las distintas tipologías de personas o grupos en función de cómo se sitúan ante el trabajo. A continuación veremos cuales son esas tipologías y las diferencias más importantes a tener en cuenta a la hora de dirigirse a la población, para estimularles y/o acompañarles en un proyecto de autoempleo:

1. Los emprendedores natos.

- Son personas que tienen inquietudes, están motivados para organizar un proyecto y vivir de ello. Son conscientes de que tienen capacidades y tienen la voluntad de usarlas en beneficio de su propio proyecto.
- Estas personas, normalmente, no necesitan (o, quizás mejor, no esperan a) que se les empuje o estimule, sino que se buscan los medios para informarse y asesorarse convenientemente. Lo que estas personas necesitan es acompañamiento para

abrirles más horizontes, y salvar las dificultades sin tener que “tirar la toalla” antes de tiempo.

- Este tipo de personas pueden liderar proyectos empresariales donde participen otros con características menos brillantes, pero que complementen sus capacidades y compartan los riesgos.

2. Los emprendedores natos “latentes”

- Son personas que ya que tienen las capacidades para convertirse en gestores de su propio proyecto, pero no tienen aún despierta la actitud, ni el ambiente cultural que les rodea les ha planteado esa aspiración. Aún no han sentido la necesidad o la inquietud, pero tienen las condiciones.
- Estas personas necesitan recibir estímulos para provocar su actitud, movilizarse y ponerse en marcha. Tienen que creer que son capaces porque tienen las capacidades.
- Precisan del mismo tipo de apoyo que los anteriores y también son las personas ideales para liderar proyectos empresariales acogiendo en su seno a otras que compartan ilusiones y riesgos y complementen sus capacidades.

3. Los emprendedores “acompañantes”.

- Estas personas por sí solas nunca empezarían un proyecto de autoempleo, pero están dispuestas a sumarse a los proyectos iniciados y liderados por otros. Son los perfectos complementos de los anteriores y los mejores garantes de que los proyectos salgan adelante.
- Estos necesitan estímulos y entrar en contacto con otras personas que están dispuestas a organizar este tipo de proyectos de autoempleo, pero en grupo.

4. Los emprendedores “obligados”

- Son aquellos, que por las circunstancias, se lanzan a poner en marcha un proyecto económico productivo porque no encuentran trabajo desde hace mucho tiempo. Su motivación evidente es que no tienen más remedio, pero si pudieran encontrar otra fórmula menos arriesgada y exigente no se meterían en esa aventura de gestionar ellos mismos.
- Estos necesitan un acompañamiento, y, al igual que el grupo anterior de emprendedores “acompañantes”, lo ideal sería que se pudieran mezclar con los emprendedores natos que les servirían de líderes del proyecto, y, por tanto de estabilizadores para la durabilidad del mismo.

Capítulo 5 - El autoempleo como alternativa y como preferencia

- Dentro de esta tipología de “obligados”, habría que diferenciar en positivo a los ciudadanos mayores, con muchos años de experiencia laboral, pero que han sido expulsados al desempleo por el cierre de su empresa o la reducción de personal. Estos tienen muchas capacidades claves adquiridas para el buen funcionamiento de un proyecto de autoempleo: su disciplina, sus conocimientos, su costumbre de trabajar dentro de una planificación, etc.

En ellos es necesario estimular la actitud emprendedora, y sobre todo ayudarles a creer que son capaces, y que están en muy buenas condiciones para hacerlo, si aciertan con el proyecto adecuado. Es decir, hay que ayudarles a mejorar la confianza en sí mismos, en su autoestima, que suele quedar muy dañada cuando a cierta edad se ven fuera del circuito del trabajo, sintiéndose inútiles y fracasados ante su familia a la que estaban acostumbrados a mantener.

Normalmente, puestos en positivo para “montar algo”, sus necesidades son de reciclaje profesional para aquellas tareas que piensen ejercer en su proyecto productivo, y de un acompañamiento, al principio, para desmitificar la dificultad de la puesta en marcha de una empresa y su gestión empresarial. ¿Cuántos de estos trabajadores se podrían reconvertir? Creemos que un porcentaje bastante alto, si se les acompaña adecuadamente. La mezcla de jóvenes emprendedores con este tipo de personas, en los pocos casos que se han dado, ha resultado altamente positiva.

- Los emprendedores “imaginarios” o deseados, que todos querríamos que hubiera entre la población desfavorecida, pero que la experiencia señala que no se pueden convertir en emprendedores, simplemente por el hecho de disponer de subvenciones, y planes de formación ocupacional, y módulos de autoempleo.

Esta población necesita otro tipo de tratamiento previo, antes de poder enfocarse en una vía de autoempleo. Tratamientos específicos, que pasan primero por una intervención educativa laboral y una experiencia de trabajo prolongada, antes de entrar en procesos de autoempleo condenados a la subvención perpetua, por falta de condiciones objetivas y de rigor en los proyectos empresariales, dentro de un mercado competitivo.

Con frecuencia, los proyectos de autoempleo de este tipo de población están sostenidos por entidades generosas, sin ánimo de lucro, que ponen su plusvalía personal y sus recursos al servicio de tales empresas, y éstas duran tanto tiempo como sean sostenidas por las instituciones, pero al dejar de ser tuteladas generalmente se hunden, desperdiciándose toda la energía invertida por estas entidades.

Por eso resulta tan conveniente la mezcla de personas en grupos donde concurren mayoritariamente emprendedores “natos”, “latentes” o “acompañantes”, y, en menor número, personas que por diversas circunstancias acumulan dificultades

y suponen frenos reales para el buen avance de un proyecto empresarial nuevo. Este tipo de personas, que al principio son un inconveniente, se convierten en trabajadores muy entregados y entusiastas una vez pasado el periodo de recuperación de hábitos sociales y laborales.

3.- ¿CÓMO DESMITIFICAR EL AUTOEMPLEO Y ENLAZAR CON LAS MOTIVACIONES DE LOS POTENCIALES DESTINATARIOS?

Para desmitificar el autoempleo no hay mas remedio que desmontar los tópicos que se ponen como excusa sobre las dificultades de emprender para montar la propia empresa. Es cierto que hay dificultades, y muchas, pero casi todas son salvable si la idea es correcta y se está convencido de ella.

A partir de la experiencia de estos últimos veinte años acompañando proyectos de autoempleo, hemos podido observar muchas experiencias positivas que han salido adelante, y han consolidado por lo menos sus puestos de trabajo y en muchos casos el de otros. Igualmente, hemos conocido muchos proyectos empresariales que han fracasado en el camino, en bastantes casos en los comienzos, y en otros tantos ni siquiera han llegado a ver la luz, evitando afortunadamente descalabros económicos más graves.

En ambas situaciones hay elementos que pueden explicar tanto los resultados positivos como los negativos. A veces hay factores externos, pero, salvo en los casos de crisis generalizada en un sector productivo o de un vuelco coyuntural en el mercado, en la mayor parte de las ocasiones son los aspectos inherentes a las personas los que determinan el éxito o fracaso de un proyecto de autoempleo.

Así, se puede afirmar que entre los que consiguen salir adelante, coincide que hay un alto porcentaje de personas que estaban muy motivadas para lanzarse a realizar un proyecto donde sentirse realizados, donde ser alguien y decidir sobre su propio trabajo todos los días. Además, como es lógico, de asegurarse un puesto de trabajo, unos ingresos económicos y una calidad de vida de acuerdo con su aspiraciones.

Igualmente, entre los fracasos coincide que hay un importante índice de casos donde, o bien la motivación era simplemente tener un trabajo y a las primeras dificultades se han venido abajo, o bien siendo una iniciativa grupal no estaban suficientemente cohesionados (o no todos ponían el mismo interés); y al igual que en los casos individuales, en cuanto surgen las dificultades se hunden, convirtiéndose las relaciones personales en un factor de tensión y desánimo, en lugar de un factor de estímulo y resistencia.

Los mitos más corrientes

Casi siempre que sale el tema del autoempleo con personas que nunca se han puesto en serio a intentar montar un proyecto, éstas esgrimen una serie de argumentos para justificar el por qué ellos no lo han hecho ya, que van desde que *“hace falta mucho dinero”* o *“hay que nacer para ello”*, hasta que *“hay que haberlo mamado en la familia”* o *“tener buenos padrinos”* o *“tener una carrera”* o *“estar muy preparado”* o *“si la administración o el gobierno me ayuda mucho, quizás”*.

Respecto al tópico sobre el dinero.

Nuestra experiencia nos muestra que el dinero no es el obstáculo más difícil. Sin querer minimizarlo, puesto que supone ciertamente una dificultad, la verdad es que no es la más grave. Como decíamos antes, lo más importante es la idea, que ésta sea clara y que estemos ilusionados con ella, y que el grupo esté bien cohesionado.

De las más de 400 experiencias que hemos conocido directamente, podemos decir que el dinero invertido para comenzar va desde 150 hasta los 90.000 euros, y sólo en una ocasión excepcional y con la absoluta garantía de éxito antes de empezar, se llegó a una inversión inicial de 300.000 euros.

En varios de los estudios realizados³⁷ con grupos que iban a ponerse en marcha para una iniciativa de autoempleo, aparece que el primer problema antes de empezar era el dinero y la financiación, y los mismos grupos, preguntados seis meses después de ponerse en marcha, manifestaban que el problema más importante era la cohesión del grupo humano, mientras que el dinero lo habían conseguido.

A la hora de hablar de dinero hay que pensar en tres capítulos básicos. A saber: cuánto se necesita para la inversión inicial, cuánto para los gastos fijos de los seis primeros meses y cuánto para comer mientras tanto. La experiencia dice que cada grupo que se ha lanzado convencido de su idea, ha buscado la forma de hacer frente a los tres aspectos de múltiples maneras. Pero siempre adaptando su proyecto a la medida de sus posibilidades, de manera que unos han pedido prestado a familiares, amigos y en última instancia al banco.

Veamos algunas experiencias concretas reales:

- Hay casos de un desembolso de 200 euros para comprar telas e hilo, y dedicarse en su casa a hacer disfraces para las compañías de teatro.

³⁷. Estudios realizados por Proempleo Sociedad Cooperativa y Promocios S.L. sobre más de 100 grupos de varias provincias españolas.

- Otros cuentan con un local de la familia para empezar a hacer capones confitados, y empiezan con menos de 300 euros. A los cuatro años su inversión es millonaria gracias a que han conseguido vender bien su producto en todo el territorio nacional.
- Algunos aprovechan su experiencia y su entusiasmo por el alpinismo para montar-se una empresa de trabajos de altura, pintando edificios altos donde otros no se atreven a subir, y empiezan “con lo puesto” como inversión: escalera, cuerdas para colgarse, cubos y brochas.
- Hay casos de alquilar un local muy pequeñito, comprar algo de mobiliario y alguna herramienta para poner una tienda de diseño de artesanía y la inversión llega a 9.000 euros y los gastos fijos mensuales no pasan de 700 euros. La familia ayuda y comen gracias a que algunas tienen pareja que trabaja o padres que les alimentan. Al cabo del año empiezan a tener ingresos por encima de los gastos...y reciben una subvención de la administración que les ayuda a mejorar el local.
- Hay otros que empezaron con 3.000 euros y un crédito de 12.000 euros para una furgoneta pequeña y unas cuantas paelleras, para hacer paellas a 3000 personas en los pueblos. Hace ya varios años que posee una pequeña grúa para manipular la paellera que tiene tres metros de diámetro, y el resto de utensilios, además de otra furgoneta...
- Otras comenzaron con mucha ilusión y poco dinero una empresa para hacer reír y ofrecer animaciones a medida, es decir haciendo involucrarse a los “clientes”, de forma que los animados se convierten también en animadores y hay más participación que espectáculo, y se arriesgaron a invertir en trajes, decorados y alquiler de una nave. Total 1.200 euros hace 9 o 10 años (gracias a que ellas mismas se hacían los decorados y reciclaban los trajes, puesto que no tenían suficiente dinero para ese desembolso).
- Otros, enamorados de la idea producir energía solar, térmica y fotovoltaica, para sustituir las actuales fuentes de energía por otras más respetuosas con el medio ambiente, mas limpias y más económicas a medio plazo, tenían garantizada su rentabilidad y empezaron invirtiendo 300.000 de las antiguas pesetas, es decir menos de 2.000 euros, utilizando un ordenador y su propia casa. Ya hace 8 años que disponen de dos furgonetas, cantidad de aparatos y maquinaria, facturaban 300.000 euros anuales y han creado varios puestos de trabajo estables.
- Algunos desarrollaron su gusto por la informática dedicándose a reparar ordenadores a domicilio con cero euros de inversión.
- Otra persona utilizó su casa, después compartió una oficina y finalmente tiene su propio local, para diseñar prendas de vestir que luego da a confeccionar a otras.

Capítulo 5 - El autoempleo como alternativa y como preferencia

Su inversión inicial fue insignificante ya que no necesitaba maquinaria. Después de ir poco a poco, pudo hacerse con el local.

Y así, podríamos hacer una enorme lista de personas que se han organizado su empresa, bajo diversas formas jurídicas, dedicándose a reciclar ropa, reparar calefacciones, recuperar viejos molinos para convertirlos en restaurantes, restaurar muebles antiguos, academias de baile, servicios de todo tipo (transporte, recogida de basuras, etc.), peluquerías, reformas de casas, mantenimiento y limpieza de edificios, fontanería, bares, catering (servicio de comida a domicilio a empresas e instituciones), etc.

Es decir, que se empieza como se puede y la inversión se va haciendo a la medida que se va progresando, de manera que se está en mejores condiciones de afrontar los créditos necesarios con la garantía de devolverlos. Hay que señalar que la cantidad de dinero necesaria para invertir guarda cierta proporción, aunque no sólo, con la cantidad de personas que van a beneficiarse del puesto de trabajo.

Respecto al tópico de que “hay que nacer emprendedor” o “estar muy preparado”

La cultura dominante en España en lo que respecta al trabajo no es precisamente la de organizarse el suyo propio montándose una empresa, sino la de encontrar un empleo por cuenta ajena. De hecho, cada vez que se hace un estudio sobre las preferencias de los jóvenes respecto a esta cuestión, el índice de los que preferirían ser funcionarios es muy mayoritario, y en el otro extremo los que se plantean el autoempleo nunca pasa del 15% como media, e incluso en algunas comunidades el porcentaje es mucho menor.

A pesar de las cifras significativas de personas que trabajan como autónomos y en cooperativas o sociedades laborales, el auge del autoempleo es un fenómeno reciente en nuestra cultura del empleo.

Desde que tenemos uso de razón, tanto en la familia, como en los centros educativos y en todos los ámbitos culturales, se nos ha hecho entender que el trabajo es igual a tener un empleo por cuenta ajena y, así, cuando terminamos los estudios si no encontramos una empresa que nos contrate hacemos cursillos, masters, etc., para aumentar nuestro currículum, esperando así tener más oportunidades. Aquel que abandona los estudios antes de tiempo se predispone hacia la consecución de un trabajo de lo que sea, con menos pretensiones.

No obstante, en todos los ejemplos de autoempleo que hemos citado anteriormente, hay personas con carrera universitaria y sin estudios académicos, solteros y emparejados, quienes vivían independientes y con sus familias, los que venían del paro y los que trabajaban pero querían mejorar su trabajo y no depender de nadie, los que tenían 18 años y los que ya habían cumplido los 45, hijos, padres y hasta una familia entera, con experiencia de trabajo y recién salidos del centro educativo o de la universidad, mujeres y hombres, incluso algunos con deficiencias físicas, pero rara vez

alguien venía de la experiencia de haber tenido ya un “negocio” en la familia o de haber estudiado la carrera de empresariales o de comercio.

Lo que si tenían en común todas las experiencias precedentes eran las ganas de los protagonistas de sacar adelante su idea, y por eso han arriesgado su tiempo y su ilusión y el poco dinero que consiguieron para empezar.

Es decir, que organizarse el propio trabajo está al alcance de todas las personas, con la condición que se unan en grupo, para conjugar entre todos las características y requisitos que permitan garantizar el éxito de la idea que se propongan. Y por supuesto que estén dispuestos a aprender y adquirir aquellos conocimientos y destrezas imprescindibles para desempeñar las funciones profesionales que el proyecto exija.

Capítulo 6

Autoempleo, trabajo autónomo y cooperativismo en la inserción sociolaboral de drogodependientes



Agencia Antidroga

Comunidad de Madrid



Enrique del Río

1.- VÍAS Y VENTAJAS DEL AUTOEMPLEO

En compensación al esfuerzo extra que supone asumir la responsabilidad del propio empleo, algo siempre aparentemente menos cómodo que ser contratado, el autoempleo ofrece una serie de ventajas gratificantes añadidas que rara vez pueden obtenerse a través de un contrato por cuenta ajena. Especialmente el autoempleo que se realiza en grupo, a través de cooperativas o sociedades laborales.

Muchas veces surge la pregunta de si realmente la economía social aporta algo distinto. La respuesta es que, debido a sus objetivos y formas democráticas de funcionar, las cooperativas y sociedades laborales cubren los auténticos objetivos de la pura actividad económica en sus orígenes: servir de instrumento para responder a las necesidades de la población, aplicando su propia capacidad. De hecho las empresas de “economía social” aportan bastantes elementos positivos en esa dirección. Señalamos las que nos parecen más importantes³⁸:

- **Empleo más estable.** Las cifras de estabilidad en el empleo se decantan favorablemente hacia las empresas de economía social, al menos en la Comunidad de Madrid, por razones que nos parecen obvias, pues en una cooperativa, sociedad anónima laboral, o sociedad laboral limitada los trabajadores dependen de ellos mismos y de su capacidad para mantener su empresa, y son los primeros interesados en que la empresa no cierre ni rescinda puestos de trabajo.
- **Mayor identificación con el trabajo.** El nivel de identificación e implicación con la empresa en general, es mucho mayor que en los casos de contratación por cuenta ajena. En el caso de los autónomos esta identificación es, si cabe, más evidente.
- **Más participación y responsabilidad en la empresa.** El funcionamiento de las empresas de economía social facilita, por su propia constitución democrática, una participación de todos los miembros en los aspectos económicos, de mercado, de planificación, de evaluación, en la toma de decisiones, en la necesidad de consensuar, en la gestión de conflictos, en la gestión del plan de producción, etc.

³⁸. Tomado de varios trabajos de E. del Río publicados como ponencias en varias Jornadas sobre Inserción Social españolas y europeas.

- **Crecimiento personal a través del trabajo.** El asumir la responsabilidad de la propia empresa y la actitud de riesgo que ello comporta, solos o en grupo, es ya de por sí un proceso de maduración y crecimiento personal muy importante.
- **Educación de capacidades y actitudes.** Todo lo anterior significa un desarrollo de las capacidades y un caldo de cultivo muy favorable para la educación de actitudes positivas en las personas.
- **Otro código de conducta empresarial.** Estas empresas tienen la posibilidad de ejercer la libertad de practicar otra cultura empresarial, y otro código de conducta respecto al control y la calidad de lo que se produce, garantizando al mismo tiempo que lo producido tiene, desde el punto de vista de los resultados económicos, la misma eficacia que cualquier otra fórmula mercantil.
- **Conectar mejor con las inquietudes personales, sociales y laborales.** Es la ocasión de profundizar en el hecho de que trabajar, además de tener un alto componente de auto-realización personal, es también la forma lógica de generar riqueza para todos, y de responder a las necesidades de todo tipo que tiene la población. De ahí se derivan una gran variedad de alicientes que pueden conectar con las inquietudes de las personas más jóvenes, susceptibles de ser emprendedores de proyectos económicos y sociales.

VENTAJAS AÑADIDAS DEL AUTOEMPLEO:

- Mayor estabilidad del empleo.
- Más implicación con el proyecto empresarial.
- Más desarrollo de todas las capacidades técnicas y humanas de todos los trabajadores.
- Más formación de todos los implicados en dimensiones más amplias que las profesionales del propio oficio.

2.- DE QUÉ DEPENDE EL AUTOEMPLEO

A menudo nos enfrentamos a circunstancias adversas que nublan el panorama de posibilidades y nos provocan desánimos o nos hacen pensar que la opción del autoempleo es una utopía irrealizable. Es cierto que las dificultades existen, son reales y no hay que obviarlas, por eso conviene que tengamos una visión lo más completa posible de cuantos elementos intervienen para facilitar o entorpecer las posibilidades de éxito de una iniciativa empresarial.

Capítulo 6 - Autoempleo, trabajo autónomo y cooperativismo en la inserción sociolaboral de drogodependientes

No se trata de culpabilizar a nadie, ni de mortificarnos tratando de sacar adelante proyectos donde no hay posibilidades, sino de tener en cuenta los elementos clave de los que depende la puesta en marcha de una empresa con perspectivas de futuro y de estabilidad. Veamos cuales son dichos elementos:

- 1- Las personas emprendedoras, su predisposición, su madurez y su preparación.
- 2- La idea del proyecto, su viabilidad y su plan de gestión.
- 3- Los recursos propios y ajenos
- 4- Los apoyos externos favorables

Veamos ahora de que se componen estos elementos con más en detalle.

1. Sobre las personas

a) La predisposición de las personas que van a realizar el proyecto

- Sus intereses y motivaciones para llevar a cabo el proyecto. Su aceptación del resto de las personas del grupo con quienes van a arriesgarse. Es preciso tener en cuenta los cuatro tipos de emprendedores: “nato”, “latente”, “acompañante” y “forzado” y las posibles mezclas.
- Su disponibilidad para aprender aquello que desconocen y que sin embargo necesitan dominar.
- Su actitud positiva para aceptar riesgos y responsabilidades junto a los demás, sabiendo que habrá momentos buenos y otros difíciles.

b) La madurez y cohesión del equipo

- Su rodaje como grupo para saber que pueden trabajar en equipo y soportar juntos los momentos difíciles, porque se conocen y confían unos en otros.
- Sus capacidades, que pueden ser complementarias y que permiten abordar diversas tareas y situaciones.

c) Su preparación

- Profesional: si tienen los conocimientos y destrezas necesarios para empezar, aunque parte de ellos los vayan aprendiendo sobre la marcha y a base de experimentar.
- Técnica: si poseen las aptitudes y sobre todo actitudes que tienen que ver con los aspectos de la administración del día a día, la planificación de las previsio-

nes de producción y comercialización y la gestión de conjunto que ello implica.

- Humana: si manifiestan las actitudes para relacionarse bien y facilitar la cohesión del grupo. Y si tienen las habilidades sociales y laborales mínimas necesarias como la puntualidad, el orden, cumplir las tareas asignadas, mantener el ritmo necesario de trabajo que exijan los planes previstos por todos, atender bien al público, etc.

2. Sobre la idea y el proyecto

a) Las posibilidades reales del proyecto. Su viabilidad

- Si la idea del producto, sea un bien material o un servicio, está suficientemente clara y definida y tiene una base sólida.
- Si está desarrollado todo el proyecto con el debido rigor técnico antes de dar más pasos.
- Si lo que se va a ofrecer realmente hace falta a las personas y responde a necesidades de la población que el mercado necesita o va a necesitar.
- Si se ha realizado un estudio económico y financiero sobre la viabilidad del proyecto.
- Si se han previsto y están preparados mecanismos de introducción al mercado: clientes, distribución, comercialización.

b) Plan de gestión empresarial

- Si se ha planificado cómo se va a llevar a cabo el proyecto:
 - volumen de producción del bien o servicio,
 - plazos previstos,
 - materia prima necesaria,
 - relación con proveedores y clientes,
 - cobros y pagos,...
- Si se han distribuido las tareas de todos los miembros y está prevista su coordinación.
- Si se hacen evaluaciones de manera frecuente para ver como se van consiguiendo los planes previstos y aplicar las correcciones que se descubran necesarias.

3. Sobre los recursos propios y ajenos

a) Recursos propios

- Si los gastos iniciales son asumibles o si existe la suficiente capacidad de endeudamiento. Es decir, si se cuenta con el mínimo de recursos propios para afrontar los gastos iniciales de inversión, los gastos fijos del primer periodo y para poder subsistir durante los primeros meses. Estos gastos están relacionados con la disponibilidad de un local o casa propio o cedido, algo de ahorro, familias que apoyen y compartan gastos de mantenimiento para seguir viviendo mientras la empresa no da ingresos suficientes.

b) Recursos ajenos

- Si, en caso de que sea necesario, se cuenta con amigos que puedan prestar dinero o medios materiales (local, vehículos, maquinas, herramientas...), que falten para completar los recursos.
- Si se cuenta con créditos de entidades financieras para completar la inversión inicial.

4.- Sobre los apoyos externos favorables

a) Apoyo a la viabilidad de la idea

- Se trata de disponer de servicios de asesoramiento cercanos, con personal competente a disposición, de verificar la consistencia de la idea y la viabilidad económica, financiera y humana de los proyectos, antes de lanzarse a una aventura sin los requisitos mínimos indispensables para triunfar.

b) Apoyo a la gestión

- Se trata de acompañar a los promotores de las iniciativas empresariales, poniendo a su servicio los expertos en creación y gestión de empresas que sean necesarios, durante todo el proceso, desde la idea hasta la puesta en marcha del proyecto, e incluso durante seis meses más, después de empezar a funcionar en el mercado.

La razón fundamental es que, en esos últimos momentos, el éxito o el fracaso dependen de una gestión económica financiera eficaz y flexible, capaz de hacer frente a un panorama económico en continuo cambio. De ahí la necesidad de disponer de instrumentos de apoyo a la gestión.

c) Apoyo a la financiación

- Se trata de poner a disposición de los emprendedores que demuestren la viabilidad, su motivación y su capacidad de gestión empresarial, unas ayudas económicas significativas, al menos en la misma proporción que las ayudas que se facilitan a otras empresas grandes para evitar las crisis de empleo o hacer sus regulaciones de plantilla mediante prejubilaciones.
- Es importante responder adecuadamente a las necesidades de cada caso. No siempre lo más conveniente es una subvención de dinero en metálico, sino que a veces es más útil el ahorro de gastos y presiones iniciales, como por ejemplo facilitar rápida y gratuitamente los trámites de constitución y las licencias, favorecer créditos blandos y moratorias en el comienzo de la devolución de los créditos o igualmente moratorias en el pago de los primeros impuestos, para que les dé tiempo a salir a flote antes del ahogo que supone la acumulación de gastos e inversiones de la puesta en marcha de la actividad productiva.

En definitiva, las iniciativas de autoempleo están sujetas, como cualquier otra empresa, al factor humano que las gestione, a la coyuntura económica favorable o no, a lo acertado del producto o servicio que se plantee (si es de calidad, si es original y si es necesario para la población a quien se dirige), al apoyo eficaz de la administración más cercana, a la fortaleza del tejido empresarial local que faciliten la colaboración, a las políticas nacionales y locales de fomento de la economía, a la existencia

EN RESUMEN, EL AUTOEMPLEO DEPENDE DE:

A/ LAS PERSONAS

1. SU PREDISPOSICION
2. LA MADUREZ Y COHESIÓN DEL EQUIPO
3. SU PREPARACIÓN

B/ EL RIGOR DE LA IDEA - PROYECTO

4. LA CLARIDAD Y LA SOLIDEZ REAL DE LA IDEA
5. LA VIABILIDAD DEL PROYECTO
6. PLAN DE GESTIÓN EMPRESARIAL

C/ LOS RECURSOS DISPONIBLES

7. LOS RECURSOS PROPIOS Y AJENOS

D/ LOS APOYOS EXTERNOS Y EL CONTEXTO FAVORABLE

8. LOS APOYOS DE ACOMPAÑAMIENTO TÉCNICOS Y FINANCIEROS

o no de planes de desarrollo local que estimulen, arropen y acojan esas iniciativas y a la existencia de equipos humanos competentes, sensibles y solidarios que dediquen su tiempo a comprometerse con este sector de la población.

3.- DIFICULTADES MÁS FRECUENTES DEL AUTOEMPLEO

a).- Las dificultades comunes a todas las personas

Las dificultades a la hora de consolidar un proyecto empresarial son tantas como los requisitos necesarios para montarlo que acabamos de ver en el capítulo anterior, y se refieren a todos los aspectos que tienen que ver con las personas, el grupo, el rigor, la capacitación, el mercado, la financiación, etc. **Las dificultades** precisan de respuestas a la medida de cada grupo humano.

Quizás una de las dificultades reales con más influencia es la hostilidad del mercado, que presiona sin concesiones a cualquiera que quiera introducirse y prosperar en los circuitos de la actividad económica. La reflexión comparativa es fácil: Si se caen tanto pequeñas como grandes empresas que llevan toda la vida funcionando, e incluso las muy grandes reducen sus plantillas de trabajadores o cierran, ¿qué posibilidades tienen los que empiezan con menos experiencia y menos capital? ¿Cómo van a competir con ellas a la hora de introducirse en el mismo mercado?

Aunque esta reflexión ofrece muchos matices en su respuesta y no es esta la ocasión de entrar en profundidad en cada uno de ellos, digamos cuando menos que las cosas no son sólo lo que aparentan. Por citar al menos un ejemplo: Muchas empresas reducen plantilla porque externalizan sus trabajos, y los subcontratan fuera porque así abaratan sus costes, pagando mucho menos a trabajadores autónomos o empresas que trabajan en los límites de la legalidad o en la economía sumergida, y que se autoexplotan para conseguir sacar los ingresos suficientes para mantenerse. Mientras, la empresa que externaliza se libra de trabajadores con antigüedad y derechos adquiridos que salen más caros, están organizados y sindicalizados, etc. Además, de este modo tiene la libertad de subcontratar o no el trabajo a estas otras empresas según su conveniencia. El caso más evidente es el de la construcción, donde las grandes empresas constructoras apenas tienen personal fijo en sus nóminas.

Dicho de otra manera, muchas de las empresas que despiden a parte de sus plantillas o cierran no están en crisis, sino que actúan de manera diferente, externalizando o cambiando de actividad, para sacar más beneficios.

Otras empresas cierran porque no han sido capaces de seguir las innovaciones en su sector, o porque los propietarios se han hecho mayores y los hijos no van a tomar el relevo. Otro ejemplo puede ser el de muchos pequeños comercios, incapaces de

competir con las grandes superficies. En su día no se organizaron entre ellos para tener una central de compras y unos grandes almacenes para todos, que abarataran mucho sus costes y por tanto su precio de venta al público, etc.

Es decir, que las causas de los cierres o reducciones en las empresas no son tan lineales como parecen y por tanto sí que existen posibilidades de negocio para las nuevas empresas, pero a condición de que se estudie el mercado de otra manera, teniendo en cuenta las necesidades de la población que quedan por satisfacer (mercado latente aún no explorado ni explotado) y se enfoquen las empresas con otra visión de la rentabilidad que abarca más que el beneficio financiero inmediato.

Esto es, empresas con una visión de la cooperación entre todos los eslabones del proceso productivo mucho mayor que la que hay ahora, y esto, claro está, supone una dificultad añadida importante: el encontrar emprendedores con una visión de la economía social capaces de poner en pie empresas rentables, más solidarias, enfocadas a dar satisfacción a las verdaderas necesidades de la población y no sólo centradas en el beneficio a partir de la especulación financiera.

b) Las dificultades específicas de las personas en situación de riesgo de exclusión

La motivación

Refiriéndonos a las personas en esta situación, quizás la dificultad mayor consiste en conseguir crear y mantener la motivación para formarse en una actividad productiva, aceptando también ser los gestores de esa actividad.

Frecuentemente les falta confianza en que eso es posible, y en que ellos podrían si quisieran y pusieran los medios. En muchos casos también falta una mayor interacción con personas que no tengan la dificultad añadida de tener que enfrentarse a la superación de la drogodependencia, al mismo tiempo que a la puesta en marcha de una empresa.

Superar los mitos

Si la población en general tiene bastante interiorizados los mitos culturales del trabajo por cuenta ajena y los tópicos de que para el autoempleo hay que tener mucho dinero y estar muy preparados, en el caso de nuestros beneficiarios esa “convicción” de que ellos no son capaces es aún más fuerte por el peso que sus circunstancias ejercen sobre ellos.

Financieramente en precario

Esta situación es habitual en casi todo el mundo, pero en con bastante frecuencia la dificultad se agrava en los destinatarios porque vienen de pasar por un largo perio-

do de déficit económico a causa del consumo, que en ocasiones ha hipotecado o arruinado a la familia.

Es muy importante que se trate de actividades cuya producción y comercialización no requiriera una elevada inversión inicial. Aparte de la razón obvia de la escasez de recursos económicos del público beneficiario, se trata de enfocar el éxito de las futuras empresas en el entusiasmo y el esfuerzo individual y colectivo y no en la capacidad de inversión económica, salvo en los casos excepcionales que así lo requieran.

4.- REQUISITOS PARA LA INTEGRACIÓN A TRAVÉS DEL AUTOEMPLEO

Para que los objetivos de integración a través del autoempleo sean realizables hay, al menos, cuatro elementos básicos sin los cuales este objetivo es difícilmente alcanzable:

- Unos emprendedores sociales y solidarios capaces de poner en marcha un proyecto empresarial rentable, que además acojan en el interior de su proyecto a otras personas procedentes de un proceso de formación y reinserción como hemos señalado.

Ya hemos visto que para ciertos perfiles de ciudadano, el acceso al mundo del empleo está prácticamente vetado y no tienen otra salida que intentarlo por la vía del autoempleo. Sin embargo para esta población, en solitario y sin apoyos, es realmente difícil asumir este tipo de proyectos dentro de un mercado hostil. Necesitan varias cosas, y una de ellas es que existan emprendedores “sociales” capaces de gestionar proyectos diferentes, donde estas personas tengan cabida.

Esta cuestión es clave dado los reiterados fracasos que se producen, a corto y medio plazo, en aquellos proyectos en los que, tras terminar el proceso de capacitación ocupacional, las personas implicadas no continúan o no obtienen un empleo en los meses siguientes y deben volver a empezar. Incluso ante los éxitos momentáneos, que pueden caerse como castillo de naipes por un cúmulo de carencias. Es necesario contar con elementos que contrarresten las dificultades señaladas anteriormente e introducir personas que no tengan que luchar con el problema añadido de dejar atrás las drogas.

- Los protagonistas adecuados. Son personas que viniendo de un pasado inmediato de adicción a las drogodependencias, han decidido asumir la responsabilidad de su futuro y se comprometen a un proceso de formación y a un trabajo que les exige poner sus capacidades a tono con el tipo de dificultades que se encuentran. O sea, los usuarios para quienes se organizan este tipo de programas.

- Un plan de formación que dé las suficientes perspectivas, conocimientos, destrezas y confianza en ellos mismos para afrontar con éxito la aventura de organizarse el propio trabajo. Plan engarzado en un itinerario de inserción en función de sus intereses y los huecos del mercado estudiado.

Este Itinerario de Inserción es un recorrido de desarrollo de competencias individualizado y a la medida de cada persona que tiene en cuenta los conocimientos y experiencias de todo tipo que ya tiene cada uno, poniendo el acento en la consciencia de cada individuo para que asuma la responsabilidad de tomar su vida en sus manos y realice un proceso de apoderarse de su propia autonomía.

Para ello este Itinerario, además de la capacitación profesional, debe contemplar su desarrollo en todas las capacidades personales básicas, lo que supone dar mucha importancia al **cómo** se hace el proceso.

- Una serie de apoyos que implican un acompañamiento personalizado y una **asistencia de orientación sociolaboral** que complemente el plan de formación, pasando por la **colaboración de expertos** en cada una de las materias que se tratan, ya sea la economía, la gestión empresarial, el conocimiento de las salidas de mercado, etc.

Es aquí donde el equipo que acompañe el proceso del grupo promotor de las iniciativas empresariales juega un papel clave para atender, reorientar, desviar o encaminar hacia los sitios y expertos oportunos según las incidencias y avances que se van dando.

RESUMEN DE LOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA UN PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL

