Asociación PROGESTIÓN

ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL PARA PERSONAS CON PROBLEMAS DE ADICCIÓN

GUÍA METODOLÓGICA

FINANCIADO POR

MINISTERIO DE SANIDAD

SECRETARÍA GENERAL DE SANIDAD

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA EL PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS

Asociación PROGESTIÓN

ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL PARA PERSONAS CON PROBLEMAS DE ADICCIÓN

FINANCIADO POR

MINISTERIO DE SANIDAD

SECRETARÍA GENERAL DE SANIDAD

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA EL PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS

EDITA

ASOCIACIÓN PROGESTIÓN
ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN Y GESTIÓN DE SERVICIOS SOCIALES GENERALES Y ESPECIALIZADOS

WWW.PROGESTION.ORG

FINANCIADO POR EL MINISTERIO DE SANIDAD

COORDINACIÓN

JUAN CARLOS MAESTRO BALBÁS Y GABRIELA BENI CRACCO

DEPÓSITO LEGAL

M-16448-2020

MADRID | JUNIO 2020

1 INTRODUCCIÓN 7

2 MARCO TEÓRICO 13

3 METODOLOGÍA 31

4 HERRAMIENTAS 67

5 PRÁCTICA MACADAM 87

1

INTRO-DUCCIÓN

Progestión viene trabajando desde 1990 con los colectivos más vulnerables, apoyando y dando soluciones a las problemáticas de las personas que han pasado por nuestra entidad. Para ello hemos llevado a cabo una intervención amplia y global, a través de servicios de asesoría legal, inserción sociolaboral, atención psicológica, acompañamiento social, alojamiento, equipos de acción distrital, sensibilización y formación.

Nuestra finalidad es conseguir la integración de estos colectivos en la sociedad y que puedan llevar una vida plena y autónoma. Las circunstancias y problemáticas de las personas con las que hemos venido compartiendo este camino son muy heterogéneas y cada uno ha tenido una intervención específica, priorizando, según la urgencia, su paso por unos servicios u otros. Sin embargo, con independencia del itinerario que haya seguido cada persona, para lograr nuestra finalidad consideramos que hay que alcanzar su inserción laboral, como la base que va a poder afianzar su integración social.

Progestión lleva desarrollando proyectos de empleo desde el año 2004 con diversos perfiles de vulnerabilidad, y concretamente con personas drogodependientes desde el año 2005, a través del servicio de estabilización Macadam. Posteriormente este perfil se amplió a otras formas de adicción, como siempre para dar un servicio amplio y llegar a la mayor población posible.

NUESTRA FINALIDAD ES CONSEGUIR LA INTEGRACIÓN DE ESTOS COLECTIVOS EN LA SOCIEDAD Y QUE PUEDAN LLEVAR UNA VIDA PLENA Y AUTÓNOMA

Progestión plantea inicialmente su visión de la drogodependencia desde el uso habitual de estupefacientes con la generación de recursos residenciales destinados al abordaje de la problemática en diferentes etapas del proceso a través de la puesta en marcha de pisos de desintoxicación, de deshabituación y de reinserción. La intervención desde una mirada interdisciplinar por parte del equipo, siempre favoreciendo el trabajo en red con otros agentes del ámbito social implicados en cada uno de los casos abordados por la entidad.

La intervención en drogodependencias y a posteriori en otros ámbitos de lo social por parte de la Asociación Progestión se caracteriza por situar a la persona en el centro de la misma, abordando todas aquellas circunstancias que han influido para desembocar en una situación de riesgo o vulnerabilidad y por la participación en las diferentes etapas de su proceso: análisis de su situación, definición de sus objetivos vitales, desarrollo de acciones y adquisición de las herramientas necesarias para alcanzarlos; siendo los y las profesionales de la entidad motivadores del cambio y teniendo por objetivo final de la intervención favorecer la autonomía personal de los y las participantes.

Este año 2020, la Asociación Progestión cumple 30 años desde su fundación. Sin duda es una razón de alegría y celebración pero también una oportunidad de compartir el conocimiento adquirido. Hemos aprovechado la oportunidad que nos ha brindado el Ministerio de Sanidad, a través de la Secretaría General de Sanidad y su Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas, para desarrollar esta "Guía Metodológica sobre Orientación Sociolaboral para Personas con Problemas de Adicción".

¿POR QUÉ ESTA GUÍA?

En el transcurso de estos años de desarrollo de proyectos de empleo destinados a personas en rehabilitación de problemas de adicción, hemos podido comprobar que no es difícil encontrar materiales teóricos en los que se explican las características de esta población, los conceptos de la intervención en orientación sociolaboral con este colectivo, etc. Sin embargo, no es tan fácil encontrar materiales que hagan una descripción concreta de la intervención, las fases de las que consta, las acciones concretas que se pueden realizar y las herramientas utilizadas.

¿QUÉ PRETENDEMOS?

Queremos compartir una forma de trabajar la orientación sociolaboral con personas con problemas de adicción. Aportar una forma concreta de intervención que pueda servir de apoyo para aquellos/as profesionales que trabajen en esta área de intervención, desde la humildad, sin querer ser un referente para nadie pero sí una ayuda al trabajo diario.

Nuestro objetivo es aportar una herramienta para la reflexión, en la que algunos/as profesionales puedan basarse para el desarrollo de su actividad y sobre la que otras personas que trabajan en este ámbito puedan reflexionar para optimizar su intervención.

¿CÓMO SE HA REALIZADO?

Para el desarrollo de esta propuesta metodológica partimos de la experiencia adquirida por la entidad en este tiempo y en la labor realizada por cada una de las personas que han trabajado en el área de empleo de la entidad en la orientación sociolaboral de las personas con problemas de adicción. Además se ha tenido en cuenta la información compartida en este periodo con los/as profesionales de la intervención social con personas con problemas de adicción de otras entidades sociales y recursos públicos, así como la información obtenida de las personas participantes en los itinerarios llevados a cabo.

En una primera fase se ha recogido y analizado la información y los materiales generados, así como las opiniones de los/as profesionales implicados. Y en una segunda fase se han organizado los datos para concretar todos los aspectos intervinientes y hacer una definición clara de los mismos. En este trabajo de análisis hemos podido identificar las claves que han definido el trabajo realizado en estos años y que sirven de fundamento a nuestra propuesta metodológica.

Se ha llevado a cabo en las sedes de la entidad una sesión grupal de trabajo metodológico en las que han participado personas del Proyecto "MACADAM" y en las que se han ido trabajando aquellos aspectos y principios metodológicos que nos han permitido concretar esta propuesta metodológica. Estas sesiones se llevaron a cabo en febrero en Madrid y en marzo en Valladolid.

Además de la experiencia de la Asociación Progestión, consideramos que era muy importante poder tener en cuenta las opiniones y aportaciones de profesionales que desarrollan su intervención con personas con problemas de adicción. Para ello decidimos crear un "Cuestionario de detección de necesidades en la Orientación Sociolaboral para Personas con Problemas de Adicción" que compartimos por distintos medios (correos electrónicos a entidades, web, redes sociales) para llegar al mayor número posible de profesionales. El cuestionario se centró en conocer las opiniones de estos/as profesionales a través de un pequeño número de preguntas que consideramos las de mayor relevancia. Estas preguntas trataban sobre las características de las personas con problemas de adicción y las características que debemos tener en cuenta a la hora de desarrollar proyectos de orientación sociolaboral con este colectivo.

Finalmente, el cuestionario ha sido cumplimentado por 50 profesionales de las siguientes entidades: Fundación Santa María la Real, Asociación Pan Bendito, Cruz Roja, Mentalia Salud, Federación de Plataformas Sociales Pinardi, Madrid Salud-Instituto Adicciones, La Rueca Asociación, HogarSí, Mundo en Movimiento, Empieza Consultora, Comunidad de Madrid, Asociación Realidades, Fundación Ataretaco, Centro de Rehabilitación Laboral Nueva Vida, Fundación Atenea, Provivienda, Acción Laboral, Inaem, Ministerio de Justicia, Foremcyl, Cáritas Diocesana León, Fundación Secretariado Gitano, Andalucía Orienta, Ayuntamiento de Estepona, Concello de Vigo, OPEA FEMETE, Fundación Erguete Integración, Coordinadora Despierta, Fundación Hay Salida, Fundación Manantial.

Analizando los datos más relevantes obtenidos podemos comprobar que las personas que han rellenado el cuestionario trabajaban en un 70% en entidades sociales y en un 26% en la administración pública. Con respecto al cargo que desempeñaban, el 72% era personal técnico, el 16% mandos intermedios y el 10% personal de dirección. En cuanto a su experiencia, teniendo en cuenta que se podía reflejar varias de toda su trayectoria profesional, se centraba en un 58% en la inserción sociolaboral, en un 46% en la atención social de personas con problemas de adicción y en un 38% en la inserción sociolaboral de personas con problemas de adicción. También es importante señalar que estas encuestas han sido contestadas por profesionales de la Comunidad de Madrid en un 52%, de Castilla y León en un 24%, de Andalucía en un 6%, de Galicia y Canarias en un 4% y de Aragón, Navarra, País Vasco, La Rioja y la Ciudad Autónoma de Melilla en un 2%.

ADEMÁS DE LA EXPERIENCIA DE LA ASOCIACIÓN PROGESTIÓN, CONSIDERAMOS MUY IMPORTANTE PODER TENER EN CUENTA LAS OPINIONES Y APORTACIONES DE PROFESIONALES QUE DESARROLLAN SU INTERVENCIÓN CON PERSONAS CON PROBLEMAS DE ADICCIÓN

2

MARCO TEÓRICO

2.1 DROGODEPENDENCIA Y ADICCIÓN EN ESPAÑA

>BREVE HISTORIA DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS SOBRE DROGODEPENDENCIA Y ADICCIONES EN ESPAÑA

El consumo de sustancias ha estado presente en la humanidad desde tiempos remotos, al usarse como remedio para enfermedades o en rituales de sanación o iniciación. En los años 80 del S.XX se empieza a hablar del "problema de las drogas" y es en 1985 cuando se crea la iniciativa del Plan Nacional sobre Drogas con el objetivo de "favorecer una reducción significativa del impacto sanitario y social de las adicciones en su conjunto, con especial énfasis en la prevención, y en el apoyo a la incorporación social de las personas afectadas por las mismas", como medida ante el incremento del consumo de la cocaína y de la heroína en la sociedad española. Se empieza a usar el término "droga" como sinónimo de cualquier sustancia psicotrópica, y aparecen los conceptos de "drogadicción" para referirse al comportamiento del consumo abusivo de sustancias, y de "drogadicto" para referirse a la persona que abusa de sustancias. En esta época se empiezan a oír las primeras reacciones de alarma por parte de la sociedad española ante el problema del consumo generalizado de sustancias y sus problemas derivados, como la delincuencia juvenil asociada y el VIH-SIDA.

Algunos datos recogidos por el Plan sobre la drogodependencia en esa época en España. Sitúan el consumo de alcohol entre 1.900.000 y 2.300.000 personas, de cannabis entre 1.200.000 y 1.800.000 personas y de cocaína entre 60.000 y 80.000 personas.

En los años 90, ante la necesidad de dar respuesta a aquellas situaciones personales, familiares, sociales y económicas asociadas al consumo, se establecen una serie de propuestas que servirían de base para la creación de medidas de prevención, intervención y reducción de daños.

En la década de los 2000, España se convierte en el primer país europeo en el consumo de cocaína, asociándose su consumo a un espacio de "fiesta" entre los jóvenes, al igual que ocurre con las drogas de síntesis. Sin embargo, el

cannabis es la droga ilegal más consumida en nuestro país, por la creencia de inocuidad al ser "natural" y las propiedades terapéuticas que se le atribuyen. Estas drogas ilegales suelen relacionarse con las denominadas legales y de buena imagen social, el alcohol y el tabaco, al poder servir estas de puente al consumo de otras sustancias. Un hecho remarcable en esta época es el descenso en el uso por vía intravenosa en la heroína y sus derivados, como consecuencia de la puesta en marcha de programas de mantenimiento o de reducción.

En la actualidad, y tal y como recoge la Estrategia Nacional sobre Adicciones 2017-2024, se puede hablar de que un tercio de la población en España ha consumido alguna droga durante su vida. El alcohol es la sustancia que obtiene una mayor prevalencia tanto entre los hombres (93,6%) como entre las mujeres (88,8%), habiendo sido consumida alguna vez en la vida por la gran mayoría de la población de ambos sexos (EDADES- Informe 2019), siendo el primer problema de salud pública. "Además, el elevado consumo de alcohol por parte de los menores, la forma en que este se realiza (bebidas de alta graduación, ingesta de alcohol en breves períodos de tiempo, elevado porcentaje de borracheras), hace que siga siendo una prioridad en las estrategias de prevención y control, ya que es la primera causa de pérdida de salud en esta población" (Estrategia Nacional sobre Adicciones 2017-2024). Un aspecto relevante es que el cannabis ha mantenido la tendencia creciente de consumo iniciada en 2015 y que registra en 2017 las cifras más elevadas.

SEGÚN LA ESTRATEGIA NACIONAL SOBRE ADICCIONES, UN TERCIO DE LA POBLACIÓN EN ESPAÑA HA CONSUMIDO ALGUNA DROGA DURANTE SU VIDA

En el S.XXI se empieza a hablar tanto del surgimiento adicciones relacionadas con las nuevas tecnologías, por ejemplo el abuso de la televisión o los videojuegos entre los jóvenes, como de la influencia que estas tecnologías tienen en algunas adicciones comportamentales: por ejemplo la ludopatía (auge de los juegos online de apuestas), las compras (facilidades para comprar, pago con tarjetas, con lo cual no eres consciente de lo gastado, el comercio online) y el sexo (la facilidad para acceder a pornografía online, ciberporno, líneas telefónicas).

En este último apartado hay que hacer especial mención a las mujeres con problemas de adicción o de drogodependencia, dado que esta problemática se encuentra invisibilizada al representar un porcentaje más reducido en las estadísticas en comparación con los hombres, estando menos presente en los recursos especializados destinados a este colectivo. Ellas también estuvieron presentes en el boom de los años 80 y son parte de la generación perdida, pero son los hombres quienes adquirieron el protagonismo. Un ejemplo claro sería el estudio realizado por el Instituto de Adicciones del Ayuntamiento de Madrid (2005) sobre la situación de las mujeres consumidoras en los años 80: "La ausencia de un análisis sistemático de cómo el género afectaba al consumo y más concretamente, cómo las mujeres con abuso o dependencia a sustancias psicoactivas sentían y percibían, y las específicas consecuencias que ello producía en su entorno, provocó una parcial ocultación de la situación de la mujer consumidora. Además generó que en las actuaciones asistenciales y preventivas se establecieran análisis y criterios de actuación en base a la dinámica del varón drogodependiente, que suponía el 80% de la población adicta, y que se obviara la dinámica de la mujer."

Los datos de mayor relevancia se sitúan en el año 2002. En una encuesta realizada a población escolar por la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas se establece que no hay diferencias significativas en las edades de inicio ni en el consumo de alcohol (55,9% en varones frente al 54,3% en mujeres) y que el consumo de tranquilizantes en mujeres es superior al de hombres (el 3,1% frente al 1,7%), tendencias de consumo que se mantienen en la actualidad. En la mayoría de estadísticas se puede observar la tendencia de los hombres al consumo de sustancias ilegales, mientras que el consumo de sustancias legales y con mayor aceptación social está más extendido entre las mujeres, siendo estas expuestas a una mayor estigmatización y exclusión por parte de la sociedad al incumplir con los roles de género esperados por la sociedad.

En lo que respecta a las adicciones comportamentales, el auge se da por igual en ambos sexos pero en estudios realizados se ha concluido que las motivaciones que generan la dependencia en hombres y mujeres son distintas, teniendo más presente la perspectiva de género.

EN LA MAYORÍA DE ESTADÍSTICAS SE PUEDE OBSERVAR LA TENDENCIA DE LOS HOMBRES AL CONSUMO DE SUSTANCIAS ILEGALES, MIENTRAS QUE EL CONSUMO DE SUSTANCIAS LEGALES Y CON MAYOR ACEPTACIÓN SOCIAL ESTÁ MÁS EXTENDIDO ENTRE LAS MUJERES

2.2 CONCEPTO DE ADICCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que la adicción: "Es una enfermedad física y psicoemocional que crea una dependencia o necesidad hacia una sustancia, actividad o relación. Se caracteriza por un conjunto de signos y síntomas, en los que se involucran factores biológicos, genéticos, psicológicos y sociales. Es una enfermedad progresiva y fatal, caracterizada por episodios continuos de descontrol, distorsiones del pensamiento y negación ante la enfermedad".

Anteriormente se utilizaba el concepto de Drogodependencia, limitándose la dependencia asociada a la ingesta de sustancias psicoactivas. Este término no está en desuso, dado que en algunos recursos y administraciones públicas se plantean únicamente la intervención en las personas consumidoras.

En los últimos años se ha empezado a hablar de adicción, como concepto que engloba la dependencia, tanto física como psíquica, derivadas del consumo de sustancias psicoactivas e incluyendo las denominadas comportamentales como la adicción a internet, al juego, al sexo, etc. partiendo de la afirmación de que ciertas conductas tienen la capacidad de crear dependencia, además de tener como característica común la pérdida de control, al igual que ocurre en el consumo de sustancias psicoactivas.

Como se concluye en el Manual de adicciones (2011): "La persona con una conducta adictiva no tiene control sobre esa conducta, además de que la misma le produce dependencia, tolerancia, síndrome de abstinencia y una incidencia negativa muy importante en su vida"

En la revista informativa de CODAPA, en el dossier correspondiente a Las nuevas adicciones del S.XXI (2011), se afirma: "De hecho, existen hábitos de conducta que no tienen por qué ser ofensivos, pero que en determinadas circunstancias, y según el uso que se les dé, pueden interferir en la vida cotidiana y convertirse en una adicción"

"ES UNA ENFERMEDAD FÍSICA Y PSICOEMOCIONAL QUE CREA UNA DEPENDENCIA O NECESIDAD HACIA UNA SUSTANCIA, ACTIVIDAD O RELACIÓN. SE CARACTERIZA POR UN CONJUNTO DE SIGNOS Y SÍNTOMAS, EN LOS QUE SE INVOLUCRAN FACTORES BIOLÓGICOS, GENÉTICOS, PSICOLÓGICOS Y SOCIALES. ES UNA ENFERMEDAD PROGRESIVA Y FATAL, CARACTERIZADA POR EPISODIOS CONTINUOS DE DESCONTROL, DISTORSIONES DEL PENSAMIENTO Y NEGACIÓN ANTE LA ENFERMEDAD"

Anteriormente se ha señalado que el concepto de adicción engloba la dependencia a sustancias psicoactivas y a las denominadas comportamentales. Tras una revisión de las diferentes definiciones, hemos realizado un breve resumen para así aportar un conocimiento básico sobre sus principales características:

ADICCIÓN A SUSTANCIAS

Es la referida al consumo de sustancias psicoactivas.

Clasificación de drogas:

Depresoras del sistema nervioso central
Alcohol, Opiáceos, GHB y medicamentos psicoactivos

Estimulantes del sistema nervioso central
Anfetaminas, Cocaína

Perturbadoras del sistema nervioso central
Alucinógenos como LSD, Ketamina, etc. Derivados del cannabis como la marihuana, etc. Drogas de síntesis como el éxtasis.

El consumo inicial suele ser experimental y en un ambiente social, adquiriendo la característica de recreativa. Sin embargo, las posibilidades de que el consumo de drogas desencadene en abuso o en adicción se incrementan ante la existencia de una serie de factores de riesgo.

Algunas señales de que el consumo se ha convertido en adicción

- Todos los ingresos están destinados a costear la adicción.
- Necesidad de aumentar la dosis de droga para obtener el mismo efecto y consumirla en un intervalo de tiempo más breve.
- Fracasar en los intentos de dejar el consumo ante la aparición de síntomas de abstinencia.

ADICCIONES CONDUCTUALES O COMPORTAMENTALES

Pornografía y Sexo. La CIE-11 define el desorden comportamiento sexual compulsivo como "un patrón persistente de falla para controlar los deseos o impulsos sexuales intensos y repetitivos que resultan en un comportamiento sexual repetitivo".

Puede adoptar múltiples formas: masturbación compulsiva, las relaciones promiscuas breves, uso de pornografía (vídeos, revistas, ciberporno), líneas telefónicas eróticas...

Nuevas tecnologías. El uso descontrolado de internet, televisión y de redes sociales. Es habitual entre las personas jóvenes la necesidad de estar actualizados en sus perfiles públicos a través de publicaciones e historias que sirven de documental de su vida diaria e incluso suele depender su felicidad del número de seguidores.

Señales de que se está dando el paso de una afición a una adicción

- Eliminar horas de sueño para estar conectado a la red e incluso llegar a perder la noción del tiempo.
- Prestar mayor importancia a las relaciones sociales a través de una pantalla.
- Protagonizar situaciones de tensión ante comentarios negativos acerca del uso de la red o el establecimiento de normas.

Videojuegos. La OMS ha incluido recientemente la adicción a los videojuegos entre las enfermedades reconocidas.

Algunos síntomas que sirven de ayuda para realizar el diagnóstico

- Pérdida de control al jugar a un videojuego.
- Dejar de lado otras aficiones y actividades para priorizar los videojuegos.
- Continuar jugando a pesar de los efectos negativos que dicha actividad produce en los ámbitos laboral, escolar y familiar, así como en la salud, la higiene, la economía y en las relaciones sociales y sentimentales.

Compras. También llamada oniomanía o compras compulsivas. Es un impulso incontrolable por adquirir objetos inútiles o superfluos.

"Se estima que un 6% de la población española sufre compra compulsiva y en adolescentes y jóvenes va en aumento, además vivir en una sociedad materialista, invita a comprar" (Referencia Web: Fundación Hay Salida)

Algunas características

- Al comprar se sienten emociones intensas, excitantes, placenteras, de alivio o satisfacción.
- Comprar cosas que no se necesita, compra por comprar.
- Después de comprar se generan sentimientos de vacío y arrepentimiento, desilusión, culpabilidad, ira, rencor y el propósito de no repetir la conducta.

Ludopatía o Juego. ya está incluida en el último manual de trastornos mentales (DSM-5), El Trastorno por Juego de Apuestas (F63.0).

"Las máquinas tragaperras son la adicción más frecuente entre casi la mitad de las personas atendidas. En cuanto a distinción por géneros: el 52% de los hombres demandó tratamiento por adicción a las apuestas deportivas y en el caso de las mujeres, por adicción al bingo (62%)" (Referencia Web: Fundación Hay Salida)

Comida. Referida a la sobreingesta voraz de comida, sin control, sobre todo determinados alimentos con alto contenido de azúcares o de grasas y de esta manera provocar sensaciones placenteras.

Algunos síntomas

- Estrés, Culpabilidad y Ansiedad.
- Comer en grandes cantidades, sin hambre real, a escondidas o solo.

Trabajo. Según la definición recogida en el artículo de FOCAD (2010) de 'Adicciones sin drogas: Características y vías de Intervención'

La adicción al trabajo se caracteriza por una implicación progresiva, excesiva y desadaptativa a la actividad laboral, con una pérdida de control respecto a los límites del trabajo y una interferencia negativa en la vida cotidiana (relaciones familiares y sociales, tiempo de ocio, estado de salud, etc.)

Algunos indicadores serían

- Ha perdido el poder de decir "No" a más trabajo y su tema de conversación preferente es el trabajo.
- Trabaja más horas de la jornada laboral establecida, llevándose el trabajo a casa y reduciendo horas de sueño.
- Basa su autoestima en los cumplidos que recibe de compañeros y superiores.

ADICCIONES EMOCIONALES

Estas quizás sean las más desconocidas, pero comparte la característica común con las anteriores: la pérdida de control, además de la compulsión y la perseverancia a pesar de las consecuencias negativas del comportamiento. Un ejemplo sería la necesidad constante de estar en el foco de atención para conseguir la excitación deseada o el constante deseo de acercamiento a la persona que es su centro de atención.

2.3 ADICCIÓN Y EMPLEO

Las adicciones suelen desencadenar una serie de consecuencias en el ámbito laboral como puede ser el alargamiento del período de baja por enfermedad, la frustración de la trayectoria profesional, la siniestralidad laboral, el absentismo, el mal clima de trabajo y la disminución de la productividad. La mayoría de los y las participantes del proyecto MACADAM se encuentran en una situación precaria en su relación con el mercado laboral. Para intervenir en esta situación, el marco de protección que se establece es la ley de prevención de riesgos laboral en cuanto a la identificación de medidas preventivas y paliativas que permitan reducir la incidencia del consumo y mejorar las condiciones de vida y laborales de aquellos que tienen problemas de adicción.

En 'Drogodependencia y Adicciones. Prevención en el Ámbito Laboral' (2012) de UGT, se señala que los objetivos planteados desde los sindicatos para paliar las consecuencias de la adicción en el entorno de trabajo serían la normalización del proceso de reinserción dentro de la empresa, el mantenimiento de los derechos laborales, la eliminación de los problemas de salud derivados de determinadas condiciones laborales que influyan el desarrollo de la adicción, hábitos de consumo de sustancias y el conocimiento de los recursos sociales e institucionales para aquellos compañeros/as con problemas de adicción.

Cuando no se han establecido correctamente las medidas preventivas y paliativas o no han tenido el impacto positivo que se esperaba, la persona con adicción puede situarse en una situación de desempleo o de inestabilidad.
El Instituto de Adicciones del Ayuntamiento Madrid (2005) afirma en 'Mujer y Adicción':

"Existe una diferencia muy significativa en relación al nivel de ocupación en el ámbito laboral: el 28% de las mujeres, frente al 41% de los varones"

La situación de desempleo o de inestabilidad en el empleo, puede perpetuarse en el tiempo con la influencia de la centralización de la vida en torno al consumo, la falta de importancia que se da a otras áreas básicas como la relacional, vivienda, económica, profesional, etc. con la consiguiente pérdida de habilidades sociales. La conjugación de estas variables y otras puede derivar en la creación de condiciones que determinaran encontrarse en una situación de vulnerabilidad o de exclusión social.

Siguiendo la reflexión realizada por REDCYL en 'La integración sociolaboral de drogodependientes. Premisas de intervención' (2007):

Trabajar en clave social, en clave de inserción, supone contemplar a la persona en su integridad, potenciar su desarrollo armónico, primar no sólo la abstinencia, sino la mejora continua en aspectos clave de su vida, tanto en lo relativo al empleo, como en su capacidad de participación, de ampliar su red de relaciones sociales relaciones más normalizadas, fuera del contexto del consumo e incrementar sus recursos psicológicos, para facilitar procesos de autonomía personal.

Al iniciarse un proyecto dirigido a la integración laboral de la persona con adicción, se debe tener en cuenta las particularidades de este colectivo y que no puede optar de forma igualitaria a las oportunidades de empleo existentes, dada la influencia de una serie de factores como la falta de experiencia laboral, el género, la existencia de discapacidad o enfermedad, la adicción, etc. que pueden obstaculizar el acceso de las personas al mercado laboral, además de los hábitos adquiridos durante la etapa de adicción.

Se debe tener en cuenta que la persona al poder disfrutar de un puesto de trabajo remunerado, va a ver mejorada su situación económica, influyendo en otras áreas de su vida como el acceso a una mejor vivienda pero sobre todo adherirse a la dinámica normal de la sociedad, se debe tener en cuenta que el empleo actúa como agente socializador.

La persona con adicción debe iniciar la búsqueda de empleo cuando lleva tiempo en abstinencia tanto del consumo de drogas como del comportamiento que ha originado la adicción porque está en el estado final del proceso. En ese momento, la persona ya ha alcanzado un grado suficiente de desarrollo personal y de autonomía para iniciar la reinserción social.

>PERFIL DE LAS PERSONAS CON PROBLEMÁTICA DE ADICCIÓN EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Las personas con adicción presentan una serie de características que pueden transformarse en debilidades o fortalezas para la búsqueda de empleo.

El grupo Ágora, citado en "La integración sociolaboral de personas drogodependientes" (2002) de Cruz Roja Española, ha realizado un trabajo de sistematizar las fortalezas y debilidades del colectivo con adicción en relación con el empleo a través de un estudio titulado "Situación sociolaboral del colectivo de drogodependientes desempleados atendidos en los CAID", este estudio ha sido compartido por el resto de profesionales de otras organizaciones.

La sistematización se realiza en función de tres variables: Tipo de tratamiento, Sexo y Edad, distinguiéndose factores internos (fortalezas y debilidades) y factores externos (amenazas y oportunidades).

Nosotros vamos a señalar una serie de debilidades y fortalezas, de manera general (sin tener en cuenta el tratamiento en el que se encuentra la persona) apoyándonos en esta sistematización y en la experiencia en la entidad:

Debilidades. Salud deteriorada, desempleo de larga duración, inestabilidad económica y de vivienda, inseguridad en la vida cotidiana, periodos vacíos en la vida laboral, carencia de habilidades para la búsqueda en la era de las nuevas tecnologías, baja autoestima, deterioro de habilidades sociales, etc.

Fortalezas. Experiencia laboral previa e incluso amplia y variada, conocimiento de un oficio, predisposición a la formación, apoyo familiar, actitud frente a cambios, autoconocimiento, etc.

Se va hacer hincapié en la diferenciación de sexos realizada por el grupo Ágora:

Mujeres. Fortalezas (capacidad de comunicación y de relación, disposición para la formación, definición de aspiraciones laborales, importancia a la búsqueda de empleo, formación académica, etc.) y debilidades (desempleo de larga duración, sin ocupación definida, etc.).

Hombres. Fortalezas (ocupación u oficio definido, apoyo familiar, valoración de conocimientos técnicos, etc.) y debilidades (dificultad de comunicación, baja valoración de la formación, etc.)

Otra tipología de los perfiles situación sociolaboral, sería la establecida por el Comisionado Regional para la Droga (Junta de Castilla y León) en su "Guía de Profesionales. Gestión de procesos de integración sociolaboral de drogodependientes" (2007) donde establece tres perfiles en función de si están en una zona de integración (tipo 1), de vulnerabilidad (tipo 2) o de exclusión (tipo 3).

Tipo 1. Buena situación clínica, alojamiento e ingresos estables, capacidad de administración, buena red social y familiar, gestión del tiempo y capacidad de asunción de normas y responsabilidades, habilidades sociales y laborales adecuadas, experiencia laboral previa.

Tipo 2. Diagnóstico de enfermedades físicas y psíquicas, alojamiento inestable y con frecuencia sin recursos, desarraigo social, familiar y comunitario, relaciones sociales en torno al consumo, resistencia al cambio, experiencia laboral diversificada.

Tipo 3. Sin hogar (infraviviendas y en albergues), ingresos de procedencia irregular o de ayudas sociales, sin capacidad de administración, redes sociales de riesgo y desarraigo familiar, falta de habilidades sociales, laborales y de

salud, aspiraciones laborales poco realistas, paro de larga duración, bajo nivel de estudios y sin capacitación profesional.

Ambas son tipologías útiles y que nos pueden servir de referencia a la hora de desarrollar programas o proyectos de empleo dirigidos a personas con adicciones. Sin embargo, una lección que se aprende al intervenir con este colectivo es cambiar la visión y romper con el estereotipo imperante en la sociedad dado que la adicción no discrimina.

>EL RETO DE LOS PROYECTOS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL EN PERSONAS CON PROBLEMAS DE ADICCIÓN

Desde que se empieza a hablar de "problema de drogas" en los años 80 hasta la actualidad, se ha tratado de desarrollar medidas útiles para lograr la integración de las personas con adicción.

Afirmada ya la importancia del empleo para adherirse a la dinámica normal de la sociedad, el Tercer Sector pone en marcha servicios, áreas y proyectos de empleo específicos para ellos, como es el Proyecto Macadam de la Asociación Progestión.

La actualización de la práctica profesional sería una constante, dado los cambios que se van produciendo en el ámbito de adicción, el auge de la adicción a las nuevas tecnologías y el cambio en los patrones de consumo, y la creciente necesidad de incorporar la perspectiva de género en el diseño de los proyectos pero sobre todo en la intervención.

Para valorar la práctica en el ámbito de la integración sociolaboral partiremos de los criterios señalados en la Guía de Buenas Prácticas en los Programas de Incorporación Sociolaboral de las 25 Entidades de UNAD (2005):

Metodología. El proceso se ajuste a unos parámetros metodológicos, definición de objetivos, criterios, procedimientos y protocolos.

Integralidad. La intervención parta de una visión integral de la persona.

Coherencia. Adecuación entre el objetivo y las acciones desarrolladas, a través de la medición de los resultados obtenidos.

Sostenibilidad. Que el proceso de incorporación sociolaboral cumpla con el criterio de coherencia y sostenibilidad referidos a los lineamientos orientadores, a los resultados, a la participación de los beneficiarios y a la labor de los/as profesionales.

Discriminación positiva. Que el proceso se priorice sobre aquellas personas a las que infieren de forma más intensa las situaciones de discriminación y desigualdad en el mercado laboral, a fin de evitar situaciones de exclusión y mejorar las oportunidades.

Participación. Usuarios como protagonistas de su proceso de búsqueda y de intervención.

Perspectiva de género. En el proceso esté presente, de forma transversal, la perspectiva de género a través del acceso de mujeres a los programas y de su participación activa.

Complementariedad. Se garantice la optimización de los recursos y así evitar la duplicidad de esfuerzos y costes.

Transferencia. Sistematización de las intervenciones realizadas y transmitir los conocimientos adquiridos.

Innovación. Búsqueda constante de propuestas novedosas para avanzar en la búsqueda de soluciones para mejorar la integración sociolaboral de las personas atendidas.

Desde el trabajo realizado en el Proyecto MACADAM, se trata de seguir estos criterios para aportar calidad a las intervenciones realizadas con este colectivo, y con ese objetivo hemos decidido realizar esta Guía basada en nuestra experiencia en la orientación laboral a personas con adicción para cumplir con el criterio de Transferencia.

DESDE QUE SE EMPIEZA A HABLAR DE "PROBLEMA DE DROGAS" EN LOS AÑOS 80 HASTA LA ACTUALIDAD, SE HA TRATADO DE DESARROLLAR MEDIDAS ÚTILES PARA LOGRAR LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON ADICCIÓN

2.4 PROYECTO MACADAM

Teniendo el fomento de la autonomía personal como guía en la intervención por parte de la Asociación Progestión, surge el Proyecto Macadam en el año 2005.

El nombre Macadam hace referencia a un material de construcción de carreteras. Este material está compuesto por partículas de distintas granulometrías, de tal manera que las más finas rellenan los huecos dejados por las de mayor grosor, complementándose entre sí para crear un material compacto y a su vez elástico que mejora el rendimiento de caminos y carreteras.

Para nosotros, Macadam evoca el concepto de unidad en el que cada una de las partes no se entiende sin las demás.

PARA NOSOTROS, MACADAM EVOCA EL CONCEPTO DE UNIDAD EN EL QUE CADA UNA DE LAS PARTES NO SE ENTIENDE SIN LAS DEMÁS

El acompañamiento socio-laboral a personas con problemas de adicción requiere de una mirada multidimensional en la que se tengan en cuenta cada uno de los aspectos de la persona, sus circunstancias personales, sus dificultades pero también sus potencialidades. En esa época, aquella mirada era transgresora porque admitía que la persona con un problema de adicción tenía que integrarse o reintegrarse en la sociedad, pero había que tener en cuenta otras dimensiones vitales, como el ocio saludable, las relaciones sociales, el mantenimiento del empleo, la gestión del estrés, y la posibilidad de recaídas durante ese proceso. Por eso el abordaje es integral e integrado y siempre poniendo a la persona en el centro, protagonista de su propia vida.

En sus inicios la intervención tenía como destinatarios/as a personas consumidoras de sustancias psicoactivas, denominados drogodependientes. En los últimos años se ha actualizado y ampliado el perfil, debido a las diferentes casuísticas presentadas por las personas que acudían al proyecto en búsqueda de empleo y, comenzando a dirigirlo a personas con problemas de adicción, un concepto más amplio y explicado más adelante.

Macadam se fundamenta en la orientación sociolaboral a personas que están en un avanzado proceso de abandono de la adicción, complementando la intervención en otros aspectos del ámbito social, psicológico, jurídico, etc.

La intervención parte de dos situaciones, si la persona se encuentre activa en el mercado laboral, dirigiéndose al mantenimiento del puesto de trabajo o si por el contrario lleva tiempo alejada del mundo laboral a consecuencia del consumo y/u otras situaciones asociadas al mismo. Nuestra labor va más allá de la consecución del empleo, dado que pueden plantearse situaciones en el entorno laboral que requieran del desarrollo de las habilidades necesarias para su gestión, creando una diferencia importante a la hora de prevenir recaídas. Impulsar actividades saludables fuera del entorno laboral, así como fomentar la red de apoyo, y el ocio desvinculado del consumo, y contar con un profesional de referencia que pueda guiar la estabilización de los logros alcanzados refuerzan, sin lugar a dudas, el éxito de la intervención.

>CONCLUSIONES DE LA EXPERIENCIA EN EL PROYECTO MACADAM

Como comentamos anteriormente, para la realización de esta propuesta partimos de un análisis de la experiencia adquirida por la Asociación Progestión, a través de la cual hemos podido determinar las claves de la intervención realizada. Algunas de estas claves han sido:

- Dar importancia a la realización de un análisis global de la situación de las personas a nivel externo e interno, de forma que podamos conocer, analizar y definir una intervención específica que sea efectiva.
- Determinar que para poder tener un buen resultado a nivel sociolaboral es importante garantizar una intervención que pueda ayudar a las personas en otros aspectos que le estén afectando.
- Ser conscientes de la importancia que ha tenido el trabajo individualizado con las personas con problemas de adicción, potenciando la realización de todas las tutorías individualizadas necesarias y facilitando la conciliación para garantizar su realización.
- Desarrollar acciones formativas que permitan la mejora de habilidades y competencias en la búsqueda de empleo y en el manejo de la tecnología de la información y la comunicación.
- Propiciar espacios grupales para el desarrollo de actividades de búsqueda de empleo que sirvan para perfeccionar sus capacidades, pero que además sean un instrumento para la creación de relaciones personales y creación de redes de apoyo.
- Realizar acciones de sensibilización con posibles empleadores/as, de forma que podamos crear oportunidades laborales.
- Realizar un seguimiento continuo de la intervención y de las acciones realizadas para garantizar que se van dando los pasos marcados.
- Ser conscientes de que nuestra intervención con personas con problemas de adicción debe ser flexible y adaptable a los tiempos y características de cada participante y no establecer plazos cerrados que entorpezca el proceso de orientación sociolaboral.

>RESULTADOS DE LA CONSULTA A PROFESIONALES

Reflejamos a continuación un resumen de los resultados obtenidos en la consulta realizada a profesionales que han desarrollado su intervención con personas con problemas de adicción, para completar nuestro análisis, según las preguntas formuladas, teniendo en cuenta que eran multiselección y reflejando los resultados de mayor a menor importancia:

Puntos fuertes de las personas con problemas de adicción

Según las respuestas obtenidas se ha reflejado como punto fuerte el interés por realizar acciones formativas que mejoren su empleabilidad en un 60%, la actitud frente a los cambios en un 53%, la implicación en su itinerario de búsqueda de empleo en un 44%, la red social y/o familiar de las personas en un 36 %, el tiempo dedicado y la constancia en la búsqueda de empleo en un 32% y el autoconocimiento en un 32%.

Puntos débiles de las personas con problemas de adicción

Se han contabilizado como puntos débiles la planificación de la búsqueda de empleo en un 60%, la definición de objetivos laborales en un 52%, el conocimiento de herramienta TIC para la búsqueda de empleo en un 50%, el tiempo dedicado y la constancia en la búsqueda de empleo en un 44%, las habilidades y competencias personales para la búsqueda de empleo en un 40% y el autoconocimiento en un 36%.

Aspectos a tener en cuenta en la ejecución de acciones de orientación sociolaboral con personas con problemas de adicción

Se han señalado como aspectos relevantes el trabajo individualizado en un 76%, la prospección e intermediación laboral y sensibilización empresarial en un 68%, la coordinación con otros/as profesionales con los que esté interviniendo en un 66%, la flexibilización y adaptación de las acciones programadas en un 62%, las acciones formativas en habilidades y competencias sociolaborales y TIC en un 60% y el seguimiento del proceso de búsqueda de empleo en un 58%.

Aspectos que pueden dificultar la ejecución de acciones de orientación sociolaboral con personas con problemas de adicción

En cuanto a posibles dificultades en la ejecución se refleja el no dedicar tiempo individual suficiente en un 72%, no trabajar aspectos complementarios y transversales en un 70%, desarrollar una intervención demasiado rígida en un 64%, no establecer relaciones con el tejido empresarial en un 62%, no establecer un itinerario de búsqueda de empleo personalizado en un 56% y repetir las mismas acciones de diagnóstico en un 38%.

UNA DE LAS CLAVES MÁS CLARAS ES LA NECESIDAD DE INTERVENIR DE FORMA INDIVIDUALIZADA Y PERSONALIZADA PARA DAR LA RESPUESTA OPORTUNA A CADA PERSONA

Estos resultados obtenidos se analizaron y confrontaron con el análisis de nuestra propia experiencia para enriquecerlo y hacer los matices oportunos. Tenemos que señalar que hay numerosas claves en las que se ha coincidido en los dos análisis y que por lo tanto tienen importancia en la configuración final de la propuesta metodológica. En este sentido, quizá una de las claves más claras es la necesidad de intervenir de forma individualizada y personalizada para dar la respuesta oportuna a cada persona, abordando no solo la dimensión laboral sino todas aquellas que afecten a la persona para que esta respuesta sea global. Para ello es conveniente enriquecer el proceso de orientación sociolaboral con otras acciones complementarias y/o transversales que permitan apoyar la intervención en temas sociales, jurídicos, psicosociales, gestión de tiempo, ocio, etc. Muy ligada a esta clave, de este análisis, se obtiene otra que es la importancia de no desarrollar una intervención rígida, con un itinerario fijado inicialmente que marque la ruta a seguir. Las personas son las protagonistas de su itinerario y hay que adaptarse a sus circunstancias y necesidades, pudiendo marcar algunos pasos a seguir para conseguir el resultado, pero dejando abierto el desarrollo de su itinerario, que se irá trabajando conjuntamente entre el/la participante y la persona de referencia. Otra clave que podemos extraer es comprender que las personas con problemas de adicción probablemente han acudido o acuden a diversos recursos para dar respuesta a sus necesidades y por ello pueden estar cansados de repetir su historia vital en cada uno de los recursos a los que acuden. Esto hace que sea conveniente diseñar una intervención que, inicialmente, insista lo mínimo posible en el conocimiento de su historia personal, teniendo en cuenta que el propio desarrollo de la intervención propiciará un clima de confianza que nos permita conocer de forma progresiva detalles de su historia vital. Se trata de no repetir acciones y evitar que la persona se sienta etiquetada, procurando establecer un clima de confianza centrado en el apoyo en su proceso de búsqueda de empleo. Aquí complementamos con otra clave analizada que es la necesidad de coordinarse con el resto de profesionales que estén trabajando paralelamente, para el intercambio de información y evitar, en la medida de lo posible la duplicidad de acciones. También se señala, en cuanto al desarrollo de su búsqueda de empleo, otras claves como la de mejorar su planificación y definición de los pasos a seguir, la de fomentar la adquisición de habilidades y competencias sociales y de tecnologías de la información y la comunicación, la sensibilización y búsqueda de oportunidades laborales en el tejido empresarial u otros empleadores/as. Y también, la necesidad de realizar un seguimiento constante para garantizar el desarrollo del proceso de búsqueda de empleo o ir introduciendo los ajustes necesarios.

3

MÉTODO-LOGÍA

3.1 ASPECTOS FUNDAMENTALES

Tras esta confrontación de la experiencia de la entidad y de las aportaciones de profesionales hemos concretado los dos aspectos fundamentales en los que se basa nuestra propuesta metodológica:

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Personalización. Todo el trabajo de orientación sociolaboral está centrado en la persona y en las características que presenta. Si bien la metodología tendrá una estructura central en la que apoyar la intervención, el desarrollo de la misma, en todas sus fases, será individual y adaptado a las necesidades concretas que presenten las personas participantes. Y no solo nos referimos a qué hacer sino también al cómo hacerlo. Cada persona es distinta y se requiere de un esfuerzo de adaptación por parte de la persona de referencia para saber cómo crear un vínculo con cada una de ellas.

Globalidad. No entendemos el proceso de orientación como algo unidimensional en el que solo se trabaje el ámbito del empleo. Entendemos que las personas y concretamente las personas con problemas de adicción, tienen otras necesidades que pueden interferir en su proceso de búsqueda de empleo tales como la situación social, legal, vivienda, psicosocial, uso de ocio. Creemos que para que el proceso obtenga los mejores resultados hay que trabajar también estos otros aspectos.

Flexibilidad. Dadas las características del colectivo al que nos dirigimos, entendemos la intervención no como la puesta en marcha de un proceso rígido en el que hay un desarrollo lineal y unidireccional, sino que se desarrolla como un proceso abierto a revisiones y todas las adaptaciones necesarias para poder ser efectivos en el proceso de orientación sociolaboral y conseguir el objetivo final de la inserción laboral.

La metodología que describimos consta de una serie de fases que, si bien tienen una lógica inicial de desarrollo hacia la consecución del objetivo final, durante su puesta en práctica con cada persona, tendrá la posibilidad de transitar por dichas fases sin un orden prefijado, dependiendo de su situación concreta y con el acompañamiento de la persona de referencia. Creemos que no hay un camino acertado en el proceso y no consideramos que el retorno a una fase anterior deba considerarse como algo malo o negativo. Al contrario, pensamos que esta circunstancia puede ser una buena oportunidad para la reflexión y para la realización de los ajustes necesarios e incluso, si fuera necesario, reformulando los acuerdos iniciales planteados.

CREEMOS QUE NO HAY UN CAMINO ACERTADO EN EL PROCESO Y NO CONSIDERAMOS QUE EL RETORNO A UNA FASE ANTERIOR DEBA CONSIDERARSE COMO ALGO MALO O NEGATIVO

Autonomía. Aunque en el desarrollo de la orientación sociolaboral va a existir una persona de referencia encargada de la atención de las personas participantes, que va a orientar, informar, desarrollar habilidades y competencias, etc.; siempre va a orientar su intervención a conseguir la autonomía e independencia de esas personas, realizando un acompañamiento en todas las fases de la intervención y facilitando la toma de decisiones, con la información necesaria en cada uno de los escenarios que se puedan presentar.

Agilidad. Las personas con problemas de adicción con frecuencia acuden a varios centros para solucionar las distintas problemáticas que presentan. En ocasiones acuden también a distintas entidades para resolver una misma problemática, por ejemplo la búsqueda de empleo. Por ello suelen manifestar su cansancio por tener que contestar siempre a las mismas preguntar, repetir su historia de vida, etc. Por este motivo, a pesar de ser necesario para el buen desarrollo de nuestro trabajo, queremos tenerlo presente para diseñar una propuesta metodológica que sea lo más ágil posible y que nos permita recoger su información y llevar un control, evitando que la persona participante sienta que no se está avanzando en su proceso de búsqueda de empleo y por ende en resolver sus necesidades concretas.

Inserción Laboral. Sin duda alguna toda nuestra intervención va a estar centrada en conseguir la mejora de la empleabilidad de las personas participantes y finalmente su integración en el mercado de trabajo como medio esencial para alcanzar su estabilidad.

FORMA DE TRABAJO

De esta forma se plantea como modelo de trabajo el desarrollo de "Itinerarios Personalizados", entendidos como "el desarrollo de un conjunto de acciones adaptadas a las características de cada persona y en consenso entre la misma y el profesional de referencia con el fin de conseguir la mejora de su situación social y su integración laboral".

Los itinerarios están basados en el análisis personal y sociolaboral de cada participante y se desarrollan a través de una serie de fases y acciones que estructuran el proceso de orientación. Una característica fundamental de los Itinerarios Personalizados es la flexibilidad, entendiendo que no hay un itinerario único que van a seguir todas las personas, sino que cada persona crea su propio itinerario, pudiendo avanzar y retroceder por las fases planteadas dependiendo de cada momento y comprendiendo que esta es la mejor forma de alcanzar su inserción laboral.

En cada itinerario personalizado hay una persona de referencia que orienta y facilita información de acuerdo con las capacidades y potencialidades de las personas participantes (por ejemplo en cuanto a situación del mercado de trabajo, diferentes posibilidades formativas...). Pero las personas participantes son las verdaderas protagonistas del proceso de orientación sociolaboral. Se respeta su proyecto de vida, promoviendo su participación y protagonismo en el diseño y ejecución del Itinerario Personalizado.

En cuanto a las técnicas empleadas fundamentalmente son las entrevistas semiestructuradas con las personas participantes (ya sean de acceso, acogida, análisis, orientación, seguimiento) y la observación en todas las actividades desarrolladas tanto a nivel grupal como individual (observación de carácter participativa, evaluativa, inferencial...) para poder analizar y valorar el proceso de búsqueda de empleo desarrollado por los/las participantes.

LOS ITINERARIOS ESTÁN BASADOS EN EL ANÁLISIS PERSONAL Y SOCIOLABORAL DE CADA PARTICIPANTE Y SE DESARROLLAN A TRAVÉS DE UNA SERIE DE FASES Y ACCIONES QUE ESTRUCTURAN EL PROCESO DE ORIENTACIÓN

El desarrollo de la intervención es una mezcla de actividades grupales e individuales para poder dar repuesta global a las necesidades personales. Desde las actividades grupales (grupos de búsqueda activa de empleo y acciones formativas) se proporciona información genérica y de interés para la correcta realización de su proceso de búsqueda de empleo, además de impulsar la creación de espacios de relación y ayuda mutua entre todos/as. Las actividades individuales nos proporcionan la oportunidad de dar respuesta a las necesidades concretas de cada persona y trabajarlas de forma personalizada.

Como hemos visto, desde el análisis de nuestra propia experiencia y desde las aportaciones de profesionales del sector, en la ejecución de las acciones de orientación sociolaboral con personas con problemas de adicción es muy conveniente ofrecer respuestas tanto de forma interna como externa, dando de esta forma una respuesta global a todas las necesidades de estas personas (social, psicosocial, jurídico, sanitario, vivienda, ocio).

De la misma forma, para aportar la mayor globalidad posible a nuestra intervención, se incluye el desarrollo las acciones transversales de perspectiva de género, medio ambiente y ocio. Estas acciones estarán presentes en el desa-

rrollo del proceso de orientación sociolaboral, de forma que podamos sensibilizar sobre estos contenidos a las personas participantes.

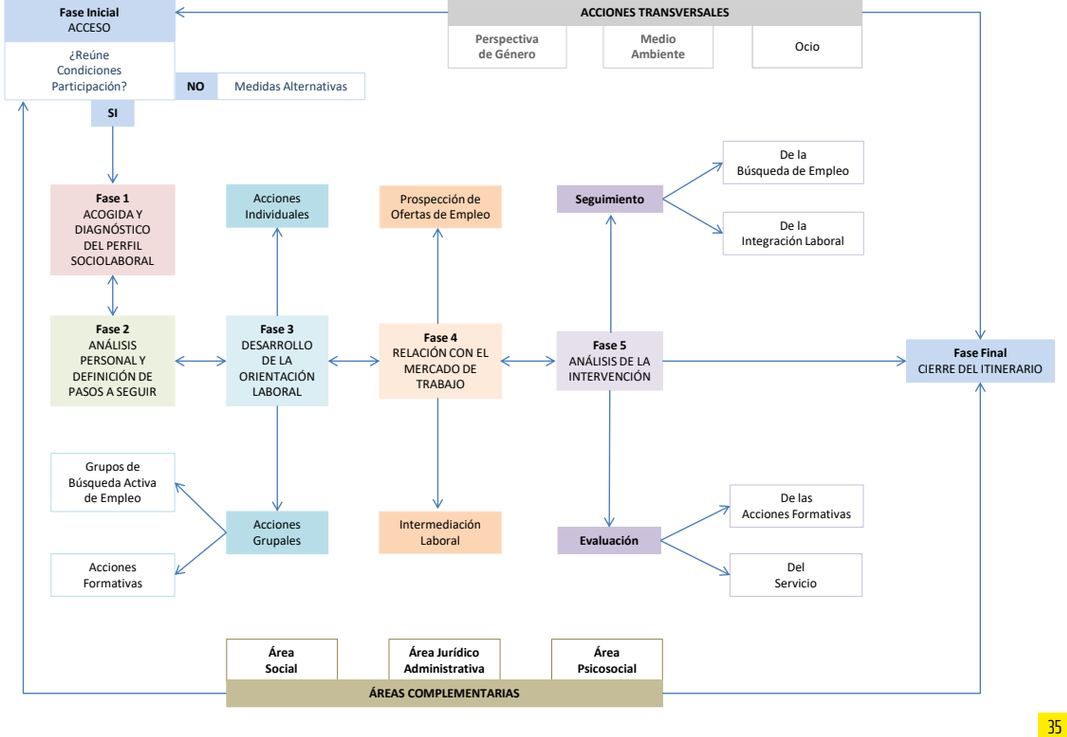
La intervención se desarrolla de una forma organizada y planificada y, durante toda su ejecución se utilizarán diversas herramientas de recogida de datos y justificación que veremos en la propuesta metodológica. Durante el desarrollo del proceso de orientación laboral es conveniente llevar a cabo de forma periódica reuniones con los y las profesionales de las diferentes áreas intervinientes para que se pueda hacer una valoración de la situación actual de las personas participantes y del desarrollo de la intervención, pudiendo así tomar decisiones sobre los pasos a seguir y posibles ajustes de los Itinerarios Personalizados. Además, toda la intervención estará sujeta al tratamiento de datos de las personas participantes según la normativa vigente en materia de protección de datos.

Teniendo en cuenta el análisis previo hecho, de experiencia y comentarios de los/as profesionales del sector, los principios fundamentales descritos y la definición de nuestro trabajo a través de Itinerarios Personalizados, describimos a continuación las fases de las que se compone nuestra propuesta metodológica.

TODA LA INTERVENCIÓN ESTARÁ SUJETA AL TRATAMIENTO DE DATOS DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES SEGÚN LA NORMATIVA VIGENTE EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS

3.1 FASES

En este apartado vamos a describir cada una de las fases de las que se compone nuestra propuesta metodológica. Lo haremos de una forma ordenada según la secuencia lógica del desarrollo de un Itinerario Personalizado. Sin embargo, como ya hemos comentado cada uno de los itinerarios puede tener su propio desarrollo ya que se ajustará a las situaciones concretas de las personas participantes. Por ello hemos creado un diagrama de flujo en el que podemos apreciar la secuencia de las diferentes fases y las interacciones que se pueden producir entre ellas. Podemos comprobar que el desarrollo del proceso de orientación sociolaboral no es unidireccional, puede haber ocasiones en las que sea conveniente volver a alguna fase anterior, para la realización de alguna acción específica, para revisar el trabajo llevado a cabo y/o hacer un replanteamiento de los acuerdos tomados para el desarrollo del Itinerario Personalizado. Es muy importante respetar los tiempos de cada persona y acompañarla para conseguir el resultado esperado, la mejora de su empleabilidad y su inserción laboral, como instrumento esencial para su estabilidad laboral y personal.



"UN CAMINO DE MIL MILLAS COMIENZA CON UN PASO"

BENJAMIN FRANKLIN

FASE INICIAL | **ACCESO**

Esta es una fase previa al desarrollo de las acciones. Es el momento en el que el personal técnico debe valorar el perfil de la persona y su idoneidad para ser incluido en el proceso de orientación sociolaboral.

Esta idoneidad vendrá marcada por la situación concreta en la que se encuentre en su problemática de adicción. Consideramos que la persona debe estar en una fase de estabilidad, llevar tiempo en período de abstinencia tanto del consumo de drogas como del comportamiento que ha originado la adicción, que le permita afrontar con constancia este proceso. En este sentido, también es muy importante analizar el compromiso personal de participación de cada persona ya que no se trata de una intervención puntual, sino que va a requerir de su asistencia habitual en las diferentes fases de las que conste la intervención. Analizadas estas variables se decide si la persona está en disposición de participar. Si se considera que la persona sí que puede participar, se acuerda con ella una cita individual para proceder a su acogida y dar comienzo a su Itinerario Personalizado. Si este no fuera el caso, se podría informar a la persona de medidas alternativas y/o de otros recursos a los que puede dirigirse.

Este acceso se podrá realizar por iniciativa propia, por lo que toda la información se le facilitará directamente a la persona interesada o a través de una derivación de un/a profesional de cualquier entidad u organismo, previo contacto y envío de la "Ficha de Derivación". En este caso se mantendrá una coordinación con esta persona de referencia tanto en el supuesto de comenzar el desarrollo de su Itinerario Personalizado, como en el que no se considere oportuno, pudiendo aplazar su comienzo para un momento futuro.

TAREAS PRINCIPALES

Trabajo en red

Se trata de potenciar la colaboración entre las distintas entidades especializadas en la atención a personas con problemas de adicción para crear sinergias y crear mecanismos de coordinación que nos permitan dar una mejor respuesta a estas personas, evitando la duplicidad de intervenciones.

Difusión

Para poder llegar a las personas participantes nos debemos dar a conocer a través del trabajo en red desarrollado con otras entidades o mediante otras vías más genéricas como redes sociales, cartelería en espacios públicos, etc. que puedan servir para que profesionales y/o las propias personas nos conozcan y soliciten su participación. Para realizar esta difusión se crearán aquellas herramientas se estimen necesarias como apoyo (cartel, dípticos, tarjetas de contacto)

Preparación de medidas alternativas

Para aquellas personas que se valore que no se encuentran en el momento oportuno para participar de este proceso de orientación sociolaboral, debemos tener un repertorio de medidas alternativas para informarles (se puede tener desarrollado un documento de referencia con esas medidas para facilitárselas a las personas participantes). En el caso de ser necesario se realizaría en contacto con las personas responsables para facilitar el contacto y/o acceso a alguna de las propuestas de las que se les informe.

HERRAMIENTA

Ficha de Derivación

En la que se reflejará aspectos concretos sobre la situación sociolaboral de la persona derivada y una valoración técnica de la persona de referencia, que sirva como un primer conocimiento de la persona propuesta para la participación.

"LA MOTIVACIÓN NOS IMPULSA A COMENZAR Y EL HÁBITO NOS PERMITE CONTINUAR"

JIM RYUN

FASE UNO | ACOGIDA Y DIAGNÓSTICO DEL PERFIL SOCIOLABORAL

Aunque anteriormente a esta fase ya se ha tenido un contacto previo con las personas, sea presencialmente o a través de su profesional de referencia, y tienen una idea de en qué consiste el proceso de orientación sociolaboral propuesto; en esta fase de acogida se procede a explicar de forma más concreta y exhaustiva, destacando el compromiso de asistencia y el cumplimiento de la normativa interna de cada entidad, con el fin que conseguir un compromiso de participación de la persona en dicho proceso.

Es importante este compromiso, ya que como hemos reflejado en los principios fundamentales en los que se basa la metodología, se pretende que sea una intervención personalizada y ajustada a las necesidades concretas de cada persona, a su propio ritmo y esto no se puede conseguir sin la implicación de cada persona. Con la intención de potenciar e interiorizar este compromiso la persona participante deja constancia del mismo firmando el "Compromiso de Participación".

La parte central de esta fase es la "Entrevista Personalizada de Acogida" como instrumento para la primera toma de contacto con la persona. En esta entrevista se analiza la situación de la persona, a través de la formulación de preguntas y la observación directa del personal de referencia.

Tiene como finalidad la concreción de la demanda de los y las participantes, así como proporcionar información sobre las características y el desarrollo del proceso de orientación sociolaboral por parte de la persona de referencia, sobre las distintas fases y actividades susceptibles de realización.

Durante la entrevista se recaba la información relevante para definir las herramientas, medios e instrumentos para la búsqueda de empleo de la persona, su experiencia laboral, intereses profesionales, formación realizada y necesidades formativas, situación sociofamiliar, tiempo disponible para la búsqueda de empleo, con el objetivo de planificar con ella el proceso de orientación. Igualmente se tratará de detectar cualquier necesidad y aquellos factores de riesgo o exclusión social que afectan a cada participante con el objetivo de minimizar el impacto en su integración sociolaboral: medios económicos insuficientes, malas condiciones de habitabilidad en vivienda o carencia de la misma, conflictos familiares, bajo nivel de lectoescritura, escasa formación, uso problemático de sustancias u otras adicciones, etc. Toda la información obtenida se reflejará en una "Ficha de Participante", en la que se irán reflejando el resto de acciones que se realicen durante la intervención.

Esta información nos sirve para desarrollar un diagnóstico de su perfil sociolaboral. Esta información nos sirve de base en la siguiente fase, en la que se completará el análisis de cada una de las personas participantes, desde una perspectiva más personal.

TAREAS PRINCIPALES

Información sobre el proceso de orientación sociolaboral

Estamos en la fase inicial de la intervención y es muy importante desarrollarla de forma que la persona sienta confianza con el/la profesional de referencia. Hay que aportarle toda la información que necesite sobre el proceso de orientación sociolaboral y ofrecerle libertad de preguntar sobre todos los aspectos que necesiten aclaración. Este clima de confianza es muy importante para tratar que la persona se encuentre a gusto y se propicie su continuidad en el Itinerario Personalizado que se comienza.

Establecer la forma de comunicación entre las partes

Las partes deben de definir cuál es la forma de comunicación (teléfono, WhatsApp, email) y establecer el procedimiento concreto de comunicación y/o posibles limitaciones (horario, responsabilidades familiares, etc.) fomentando la conciliación. En el caso de haber accedido a través de una derivación, también se aclara la forma de contactar con la persona de referencia de la entidad derivadora.

Valoración del perfil sociolaboral de la persona participante

Con la información obtenida en esta fase se define el perfil sociolaboral de la persona y se determinan cuáles son sus puntos fuertes y cuáles son los ámbitos que necesitan potenciarse. Esta información se analiza junto con la persona y se explican las posibilidades que se le pueden aportar desde este proceso de orientación sociolaboral. Es muy importante aportar este espacio de participación, manteniendo una escucha activa en todo momento, para que la persona se sienta protagonista de las decisiones que se tomen.

> VIENE DE **FASE UNO**

HERRAMIENTAS

Compromiso de participación

Una vez comprendida la forma de trabajar el proceso de orientación sociolaboral que se puede realizar con la persona, esta debe valorar su conveniencia o no de participar en el mismo. Si decide comenzar el Itinerario Personalizado reflejará su compromiso con la firma de este documento.

Ficha de participante

Es la herramienta que nos va a permitir ir reflejando toda la información relevante de la persona participante. En ella se va a ir anotando todos los datos personales y sociolaborales necesarios para la intervención y además nos va a servir para ir anotando cada una de las acciones que se desarrollen en la intervención, para llevar un control y poder realizar un análisis posterior que nos permita valorar el desarrollo de su Itinerario Personalizado.

"NO IMPORTA LO DESPACIO QUE VAYAS, SIEMPRE Y CUANDO NO TE DETENGAS"

CONFUCIO

FASE DOS | ANÁLISIS PERSONAL Y DEFINICIÓN DE PASOS A SEGUIR

Tras el análisis realizado en la fase anterior de la información personal y laboral obtenida de la persona, se hace una puesta en común con ella y, si fuera necesario, se aclara la información relevante destacada. Es muy importante este aspecto para comprobar que ambas partes manejamos y entendemos la información facilitada por la persona y de esta forma darle la oportunidad de ir completando y matizando dicha información, con el fin de hacerla sentir cómoda en este proceso inicial.

Para completar el conocimiento de la persona con la que se va a trabajar, se desarrolla en esta fase un análisis personal con el acompañamiento de la persona de referencia, que explicará y guiará a la persona a través de la "Ficha de Análisis Personal". Se pretende hacer una reflexión personal profunda sobre aquellos aspectos destacables o susceptibles de mejora de la persona que pueden ser importantes e influir en su proceso de búsqueda de empleo.

Al finalizar este análisis y con la información previa ya trabajada, se hace una última definición de todos los aspectos importantes, positivos y negativos, que van a definir nuestra intervención. En este momento se explica concretamente a la persona todas aquellas actuaciones de las que se compone el proceso personalizado de orientación, se informa sobre los contenidos, las posibles acciones individuales y grupales, la metodología utilizada y los horarios.

En este momento se procede a definir con la persona los pasos a seguir en su proceso de búsqueda de empleo, que se reflejarán en el "Acuerdo de Pasos a Seguir".

Siendo posible que desde nuestra propia intervención no se pueda dar solución a todos los aspectos a trabajar por parte de la persona, será muy importante poder aportar las soluciones necesarias para que pueda completar la intervención con otros recursos externos.

> VIENE DE **FASE DOS**

TAREAS PRINCIPALES

Confirmación de la situación de la persona en el proceso

El inicio del Itinerario Personalizado tiene gran importancia ya que de él puede depender el desarrollo de toda la intervención. Por ello es conveniente, al inicio de esta fase, tomarnos un tiempo para repasar con la persona participante la fase anterior y la información compartida, de forma que podamos seguir completando el conocimiento que tenemos de ella.

Concretar su proceso de orientación sociolaboral

En esta fase completaremos el análisis de la persona. A la información de carácter sociolaboral obtenida en la fase anterior le sumaremos una información más personal, lo que nos permitirá tener una información global de ella y definir, en consenso, los pasos a seguir en su Itinerario Personalizado. Es importante concretar las acciones a realizar, plazos, los tiempos de dedicación y si fuera el caso, la necesidad de complementar la intervención con un recurso externo.

Repertorio de recursos externos complementarios

Una vez definidos los pasos a seguir en el Itinerario Personalizado, puede ser posible que desde nuestra propia intervención, por las características y/o limitaciones de la misma, no se pueda dar solución a todos los aspectos a trabajar por las personas. Será muy importante poder aportar las soluciones necesarias para que pueda completar la intervención y por ello debemos tener un repertorio de recursos externos lo más completo posible. Para conseguirlo es fundamental, como ya hemos mencionado con anterioridad, potenciar el trabajo en red y sumar esfuerzos con otras entidades u organizaciones, ayudándonos así a completar entre todas nuestras intervenciones y facilitando dar la mejor respuesta posible a las personas con las que intervenimos.

HERRAMIENTAS

Ficha de análisis personal

Con el fin de completar el conocimiento de la persona con la que intervenimos, a través de esta ficha se trata de obtener información personal, puntos fuertes y áreas en las que mejorar, habilidades y competencias, objetivos laborales y expectativas, además de hacer una reflexión conjunta sobre cómo mejorar o potenciar ciertos aspectos.

Acuerdo de pasos a seguir

Para implicar y motivar a la persona en la participación de su Itinerario Personalizado, los acuerdos alcanzados sobre las acciones concretas a realizar se reflejan en este documento, el cual firma tanto la persona participante como la persona de referencia.

"SI CAMINAS SOLO LLEGARÁS MÁS RÁPIDO; SI CAMINAS ACOMPAÑADO LLEGARÁS MÁS LEJOS"

PROVERBIO CHINO

FASE TRES | **DESARROLLO DE LA ORIENTACIÓN LABORAL**

Después de las primeras fases que han sido de análisis global de la situación de las personas, se comienza a realizar aquellas acciones propias de la orientación laboral, a través de las cuales se pretende mejorar la empleabilidad de las mismas. Estas acciones podrán ser individuales, para tratar de dar solución a las necesidades concretas de cada una de las personas y grupales, en las que se trabajarán aspectos más generales.

Acciones Individuales

De manera consensuada y teniendo en cuenta la información obtenida en las fases anteriores, la persona de referencia y el/la participante van desarrollando "Tutorías de Orientación" en las que van potenciando las habilidades y competencias de cada participante, proporcionando información, asesoramiento, acompañamiento en aquellas áreas relevantes para mejorar su empleabilidad.Además se realizarán orientaciones relativas al desarrollo de gestiones administrativas presenciales y a través de internet, promoviendo la autonomía de las personas participantes.

Dado que la personalización de la intervención no fija inicialmente el contenido de ninguna de las "Tutorías de Orientación", dependerá de las necesidades detectadas por la persona de referencia y de la demanda concreta que realice el/la participante en el desarrollo de la intervención. En el desarrollo de todo el proceso de orientación es muy importante contrastar que se están llevando a cabo aquellas acciones acordadas inicialmente con las personas participantes, realizando un control de las mismas. Las acciones individuales de orientación se reflejarán en un "Registro de Acciones Individuales".

Para poder aumentar la capacidad de respuesta a las personas participantes de la intervención se potencia el carácter flexible de estas acciones individuales en cuanto a su horario. La persona de referencia brindará un horario lo más amplio posible de atención y si fuera necesario realizaría la modificación necesaria para que la persona pueda ser atendida. Se intenta adaptarse a las circunstancias de cada persona y fomentar la conciliación con su vida personal y familiar.

Acciones Grupales

Grupos de Búsqueda Activa de Empleo

Se ponen a disposición de las personas participantes estos espacios grupales en los que se pueden ir concretando los contenidos trabajados en las actividades individuales anteriormente descritas. Son útiles para fomentar el aprendizaje, empoderamiento personal y la autonomía en la búsqueda de empleo. Además en muchos casos, pueden servir para posibilitar el acceso y/o mejora en el manejo de las TIC, lo que indudablemente favorece la igualdad de oportunidades y la mejora de la empleabilidad.

Son un espacio ideal para desarrollar grupalmente actividades genéricas de búsqueda de empleo, con la orientación de la persona de referencia, que siempre está presente para resolver las dudas y dificultades que puedan surgir, así como para realizar las sugerencias oportunas y para proporcionar la información que sea necesaria en cada caso. Además estos grupos tienen un marcado carácter socializador por lo que se convierten también en una importante herramienta para generar redes de apoyo y de intercambio de información, no sólo en la búsqueda de empleo, sino también en el ámbito social.

Al igual que las acciones individuales se realiza un control de la realización de los grupos de búsqueda activa de empleos. En este caso la participación se reflejará en una "Hoja de Asistencia a Grupos de Búsqueda Activa de Empleo". También, la intervención fomenta la conciliación con la vida personal y la adaptación a las circunstancias individuales. De esta forma esta acción grupal se ofertará en un horario amplio, dando varias posibilidades para dar servicio a todas las personas.

Acciones Formativas

Una de las mejores formas de potenciar la empleabilidad de las personas participantes en el proceso de orientación es la participación en acciones formativas. Durante el desarrollo de este proceso se van realizando diferentes opciones formativas con el fin de proporcionar las herramientas y competencias necesarias a las personas participantes. Con cada una de las personas se ha acordado previamente la participación en aquellas propuestas formativas más apropiadas según su situación personal y el análisis previo realizado para facilitar su acceso y/o mantenimiento en el mercado laboral. Se realiza un control de la realización de estas acciones. En este caso la participación se reflejará en una "Hoja de Asistencia a Acciones Formativas".

Al ser una intervención abierta, los perfiles profesionales de las personas participantes serán muy heterogéneos por lo que el abanico de propuestas formativas que se pueden ofrecer será también muy amplio. Con toda seguridad no se va a poder contar con los recursos necesarios para dar respuesta a toda la demanda y necesidades concretas. Es por ello que en este momento de la intervención, si queremos dar respuesta apropiada a cada persona, debemos estar abiertos a ampliar nuestra intervención al exterior. Como ya hemos comentado anteriormente es muy importante el trabajo en red para que las personas puedan acceder a este proceso, pero también

> VIENE DE **FASE TRES**

para que nosotros podamos contar con otros recursos que puedan dar solución a las necesidades formativas concretas. Siempre vemos este trabajo en red como un apoyo mutuo entre distintos recursos y uno forma de ayuda a cumplir los objetivos de cada recurso y dar soluciones a las personas por las que realizamos nuestra intervención.

Se puede crear un espacio en el que las personas participantes tengan acceso libre a información sobre recursos de formación reglada y ocupacional que se vayan a desarrollar desde diferentes entidades dentro de los territorios donde se lleve a cabo la intervención. De esta forma, entre las dos partes se puede consensuar la participación en alguna formación que sea apropiada para la consecución de los acuerdos iniciales. Si es necesario, el personal de referencia intermediará con la entidad ofertante para promover la participación de la persona y realizará la derivación o los pasos necesarios para su participación.

TAREAS PRINCIPALES

Repertorio de acciones individuales

Para garantizar la mejor atención posible hemos de tener previsto el desarrollo del mayor número posible de temas a tratar de forma individual con la persona y tener desarrollada la información, materiales necesarios para resolver sus necesidades concretas.

Preparación de grupos de búsqueda activa de empleo

Estos grupos nos permiten potenciar el perfeccionamiento de las habilidades y competencias para la búsqueda de empleo, pero para que se lleven a cabo de manera óptima hay que preparar cada una de ellas, a través de la preselección de ofertas y procesos selectivos, facilitar información de portales de empleo generales y específicos, búsqueda de recursos de búsqueda de empleo, facilitar información sobre las herramientas de búsqueda de empleo, etc.)

Actualización de la información sobre recursos formativos

El trabajo en red presente durante toda la intervención genera la recepción de mucha información sobre las actividades de las entidades con las que se coopera. Hay que hacer un trabajo de análisis de esa información para poder determinar cuál es la más adaptada a las necesidades de las personas a las que atendemos para ponerlas al alcance de todos/as. Además de poder informar individualmente a una persona de alguna formación acorde con su necesidad e interés según lo acordado con ella y que no se pueda cubrir desde la propia intervención.

HERRAMIENTAS

Registro de Acciones Individuales

A lo largo del proceso de intervención son muchas las acciones que podemos realizar con las personas participantes. Todas ellas se reflejarán en este documento que nos permitirá realizar un seguimiento y análisis del trabajo realizado. En él se reflejará tanto la acción realizada como la fecha y la duración de la misma.

Hoja de Asistencia a Grupos de Búsqueda Activa de Empleo

Documento también de seguimiento y control del trabajo realizado que nos permite conocer la asistencia de las personas así como los contenidos trabajados por cada una y que nos da la posibilidad de ir aportando posibilidades de trabajo personalizadas.

Hoja de Asistencia a Acciones Formativas

En este caso se trata de un documento de control de la participación para comprobar si las personas participantes están acudiendo a las acciones acordadas. Este documento se complementará con otro de evaluación que se explicará en la fase de Análisis de la Intervención.

"TÚ NO ERES TU CURRÍCULUM, ERES TU TRABAJO"

SETH GODIN

Teniendo en cuenta que uno de los principios en los que se fundamenta esta propuesta metodológica en la integración laboral de las personas participantes, paralelamente al desarrollo de las actividades individuales y grupales anteriormente mencionadas, la persona de referencia va realizando durante toda la intervención contactos con empresas y empleadores/as lo más afines a los perfiles profesionales atendidos con el fin de ampliar sus posibilidades de inserción laboral.

Prospección de Ofertas de Empleo

Como comentábamos, se lleva a cabo una tarea de búsqueda de empresas acordes con los perfiles profesionales atendidos y otros posibles empleadores/as. Con estos contactos se trata de poder conseguir, no solo que nos puedas, aportar ofertas de empleo concretas que se puedan trasladar a las personas sino también establecer una relación de confianza. Este contacto es aprovechado también para tratar de establecer otras posibles vías de colaboración que faciliten la inserción laboral de las personas participantes (formaciones específicas, realización de prácticas...).

En esta tarea de prospección es fundamental realizar acciones de sensibilización por el colectivo al que nos dirigimos aumentando la confianza en relación a su contratación. Además se trabaja desde la información y orientación, sobre las medidas estatales, comunitarias y locales de fomento a la contratación del colectivo, haciendo hincapié en las referidas a la contratación de mujeres.

Los objetivos que podemos desarrollar a través del desarrollo de acciones de prospección son los siguientes:

- Impulsar el contacto entre empleadores/as y la entidad ante la necesidad de cubrir un número determinado de vacantes y procurar que estas puedan ser cubiertas por personas participantes de proceso de orientación.

- Concienciar a los/as empleadores sobre la situación y/o riesgo de exclusión de determinados colectivos y las dificultades a las que se enfrentan en la inserción laboral.

- Informar sobre la necesidad de generar y vertebrar una red de colaboración entre las dos partes para generar posibilidades reales de inserción laboral.

Como entidad es importante participar en Foros de Empleo que se desarrollen durante la ejecución de la intervención, con el objetivo de establecer contactos con empresas participantes, con las que se mantendrá comunicación para la posible derivación de candidatos/as a los procesos de selección que se lleven a cabo.

Para poder llevar un control de las relaciones que se establecen, de los datos de contacto, los diferentes contactos establecidos y los acuerdos alcanzados, usaremos un "Registro de Contacto con Empleadores/as".

Intermediación Laboral

Entendemos la intermediación laboral como una serie de acciones que tiene la finalidad de poner en contacto las ofertas de empleo formuladas por los/as empleadores/as (particulares, entidades, empresas) con las personas participantes, procurando que las ofertas se adecuen a sus perfiles y que estos/as empleadores/as tengan acceso a profesionales ajustados a su demanda. El objetivo principal de la intermediación laboral es, sin duda, la consecución de la inserción laboral.

Dentro de esta propuesta metodológica, el servicio de Intermediación laboral se puede desarrollar a través de tres vías fundamentales.

- Una primera vía mediante la búsqueda de ofertas de empleo o procesos selectivos publicados en los diferentes medios, realizando un proceso de análisis y selección de ofertas para informar de las mismas a las personas participantes que por su perfil puedan concurrir a dicha oferta, orientando y asesorando en caso necesario. Además se establece contacto con las empresas que publicitan las distintas ofertas de empleo para informales de las actividades que se desarrollan dentro de nuestra intervención y poder establecer cauces de colaboración.

- Una segunda vía en la que se lleva a cabo la intermediación laboral es a través de las ofertas de empleo recibidas por la prospección realizada y cuyo perfil sea susceptible de ser cubierto por las personas participantes. Para que la recepción de ofertas se realice de una forma organizada se utiliza una "Hoja de Recepción de Ofertas de Empleo" en la que se reflejaran todos los datos necesarios para la gestión de dicha oferta, sobre la empresa u ofertante, el puesto de trabajo, los requisitos y forma de contacto entre las partes.

> VIENE DE **FASE CUATRO**

‣La tercera vía a través del contacto directo con la empresa, llevado a cabo por la relación de confianza creada con la misma y que nos permite poder poner en contacto directamente a algunas de las personas que orientamos al considerar que reúne las características idóneas para realizar las funciones profesionales requeridas por el empleador/a. Si se ha establecido una colaboración continuada con algún empleador/a se puede plantear la firma de un "Acuerdo de colaboración".

La intermediación laboral para la gestión de ofertas de empleo, se realiza atendiendo a los siguientes pasos:

‣Recepción de ofertas: Estudio, valoración y recogida de información complementaria del puesto ofertado.

‣Preselección de candidatos/as: Adecuación de las necesidades manifestadas por el empleador/a y el perfil de los/as candidatos/as.

‣Concertar entrevistas entre empleador/a – trabajador/a.

‣Seguimiento: contactos periódicos con las empresas y empleadores/as contratantes, así como seguimiento de la incorporación del / la participante al puesto ofertado.

‣Asesoramiento jurídico-administrativo a empresas y empleadores/as: Se asesora en materia laboral y de extranjería (ayudas a la contratación, tipos de autorizaciones, renovaciones, procedimientos administrativos), realizando acompañamientos en caso de necesidad y fomentando, de este modo, la sensibilización sobre el colectivo con el que trabajamos y su posible contratación.

Todas las intermediaciones laborales que se realicen quedarán reflejadas en un "Registro de intermediaciones laborales y seguimiento" que nos permite tener control del trabajo realizado, tipología de ofertas, personas informadas y un seguimiento de las mismas para conocer el desarrollo de las mismas, si se ha entrevistado a las personas y/o posibles incidencias.

TAREAS PRINCIPALES

Selección de empresas y/o empleadores/as

Durante nuestra intervención debemos generar oportunidades laborales para las personas participantes. Para ello debemos estar en contacto con diferentes empresas y crear una relación de confianza que nos permita conocer los procesos de selección que lleven a cabo. Como es lógico, a la hora de establecer contacto con las empresas nos centraremos en aquellas que sean más afines a los perfiles concretos del grupo de personas con el que trabajamos.

Argumentario de sensibilización

En el contacto que se haga con las empresas hay que tener previsto cómo poder sensibilizarlas para el trabajo específico con personas con problemas de adicción. Es importante destacar los puntos fuertes del colectivo, los débiles y nuestro trabajo de seguimiento con las personas en su proceso de integración laboral.

Creación de materiales de apoyo

Para complementar nuestro trabajo en esta fase se han de crear recursos que puedan servir a las personas para trabajar el contacto con empresas y el desarrollo de su autocandidatura. En este sentido se puede facilitar información sobre buscadores de empresas, desarrollar listados de empresas por sectores con las que poder contactar, etc.

Acompañamiento en sus procesos de selección

En esta fase se trabaja para generar oportunidades laborales y la participación en procesos selectivos. Cuando se consigue es muy importante el apoyo a la persona facilitándole información y consejos sobre cómo abordar el proceso de selección (estudio de las empresas antes de participar en un proceso selectivo, cómo vestir, puntualidad, lenguaje no verbal, solicitud de información sobre el puesto de trabajo, despedida, etc.) y el perfeccionando de herramientas (uso teléfono, email, de la agenda, etc.)

> VIENE DE **FASE CUATRO**

HERRAMIENTA

Registro de contacto con empleadores/as

Como comentamos, el establecimiento de contactos con empleadores/as es una parte fundamental para poder generar oportunidades laborales. Es conveniente establecer un control de los contactos establecidos, donde tengamos un registro de sus datos, un histórico de los contactos con el contenido tratado y los acuerdos generados para poder trabajar con las personas participantes.

Hoja de recepción de ofertas de empleo

El trabajo de prospección que se realiza facilita la oportunidad de recibir ofertas de empleo concretas y, para su recepción y buena gestión, utilizamos un documento en el que dejar reflejados todos los datos fundamentales: datos del ofertante, datos del puesto de trabajo, requisitos de las ofertas de empleo y forma de contacto entre las partes. Esta herramienta es una base para nuestro trabajo pero debemos ser flexibles y tener en cuenta las distintas formas de proceder de los empleadores/as, ya que pueden tener sus propios mecanismos para la realización de las intermediaciones laborales. En este sentido, siempre que recabemos los datos necesarios, debemos ser capaces de adaptarnos a las distintas formas de proceder.

Acuerdo de colaboración entre la entidad y el/la empleador/a

En los contactos que se establecen por ambas partes puede surgir la posibilidad de plasmar esa relación en un documento en el que se detallen las características de la misma. Este es un documento que permite la consecución de los objetivos de ambas partes a través de su colaboración, manteniendo la independencia de las mismas.

Registro de intermediaciones laborales y seguimiento

La recepción de ofertas de empleo nos va a dar ocasión de poner en contacto a las personas participantes con la parte empleadora y de participar en procesos selectivos. Es conveniente llevar un registro de las intermediaciones laborales realizadas donde se reflejen sus aspectos propios así como los participantes informados y/o entrevistados y observaciones producidas en el desarrollo de las mismas. Todos estos datos nos permiten llevar un control sobre el comportamiento de las dos partes. Nos permitirá realizar las observaciones oportunas a las personas y revisar la respuesta de la parte empleadora, decidiendo la conveniencia de seguir o no con la relación establecida.

"LOS PLANES SON INÚTILES; LA PLANIFICACIÓN LO ES TODO"

EISENHOWER

FASE CINCO | ANÁLISIS DE LA INTERVENCIÓN

Hasta ahora se han descrito acciones que se pueden ir realizando durante todo el proceso de orientación sociolaboral. Pero es muy importante crear espacios de revisión y de comprobación de que estas acciones están resultando y se están consiguiendo los acuerdos planteados con cada persona en su itinerario personalizado.

Seguimiento

Debemos tener en cuenta que durante el desarrollo de la intervención se lleven a cabo acciones de seguimiento de los Itinerarios Personalizados. Desde esta propuesta metodológica nos resulta imprescindible el desarrollo de los siguientes seguimientos:

Seguimiento de la Búsqueda de Empleo

Esta es una acción comprendida como fundamental en el trabajo con personas con problemas de adicción, tanto desde la experiencia adquirida en la entidad como de los/las profesionales que han compartido con nosotros su experiencia. Su situación personal y sociolaboral, así como las problemáticas que suele llevar asociadas hacen que sea necesario mantener un contacto continuo para ir comprobando que se van manteniendo los avances conseguidos, prestar apoyo si lo necesitan y poder responder a las necesidades concretas que manifiesten.

Como comentamos, este seguimiento se desarrolla durante el proceso de orientación sociolaboral y nos permite conocer la manera en que las personas participantes desarrollan su proceso de búsqueda de empleo. De esta forma obtenemos información muy valiosa para poder reorientar aquellos aspectos susceptibles de mejora y facilitar nuevos recursos e informaciones.

Para poder realizar los seguimientos de la búsqueda de empleo de una forma sistematizada, recoger los aspectos más significativos y poder llevar un control, se llevará a cabo el registro a través de una "Ficha de Seguimiento de la Búsqueda de empleo".

> VIENE DE FASE CINCO

Seguimiento de la Integración Laboral

Cuando la persona participante consiga el objetivo de acceso a un puesto de trabajo, se realiza un seguimiento en función de su disponibilidad horaria para apoyar a la persona en su proceso de adaptación al puesto de trabajo y facilitar el mantenimiento del mismo. Se evalúa su trayectoria laboral y se trabaja sobre aquellos aspectos que pueden dificultar, limitar o afectan a su continuidad en el empleo.

Al igual que los seguimientos de la búsqueda de empleo, es interesante tener una guía para recoger los aspectos que consideramos más interesantes en cuanto a su integración laboral y la relación con la empresa y poder llevar un control. Por ello se realizan a través de una "Ficha de Seguimiento de la Integración Laboral".

Como hemos señalado uno de los principios fundamentales de esta propuesta metodológica es la Flexibilidad en el desarrollo de los itinerarios personalizados y el seguimiento es clave para el desarrollo de la misma. Se desarrolla, siempre que se pueda, a través de "Tutorías Individuales de Seguimiento" presenciales. Estas tutorías son de gran utilidad para revisar el progreso del itinerario personalizado, realizar ajustes y cambios, se aclararán dudas y se apoyará la adquisición y consolidación de conocimientos, planteando estrategias de afrontamiento para las dificultades que se detecten durante el proceso de búsqueda de empleo. Si por las circunstancias de cada participante no se pueden realizar tutorías individuales presenciales, se puede desarrollar el seguimiento a través de otras vías de comunicación (teléfono, WhatsApp, email).

Evaluación

Tan importante como la puesta en marcha de todas las acciones descritas en esta propuesta metodológica, es la revisión y evaluación de las mismas, primero para conocer el alcance de las mismas y segundo como medio para la mejora continua de la intervención.

Al diseñar el proceso de orientación sociolaboral se realiza una estimación del alcance que va a tener cada una de las acciones propuestas. Durante el desarrollo de la intervención se desarrolla una evaluación continua del desarrollo de las actividades programadas a través de las herramientas descritas en cada una de las fases, lo que nos aporta datos sobre las personas atendidas, su participación en cada una de las actividades individuales y grupales propuestas y su valoración en aspectos concretos.

En este apartado, más allá de los datos cuantitativos que podamos recopilar, nos parece muy importante conocer la opinión de las personas participantes, ya que son la razón primordial de la intervención y si queremos dar el mejor resultado tenemos que escucharles y tener la capacidad de modificar nuestra atención si fuera necesario. Para este fin se diseñan cuestionarios para evaluar aspectos concretos.

Evaluación de las Acciones Formativas

Se utiliza un "Cuestionario de Satisfacción de Acciones Formativas" para conocer su opinión sobre las acciones formativas desarrolladas. En este cuestionario se intenta conocer la valoración general de las acciones realizadas y de conocer aspectos concretos de la acción (duración, horario, sala de realización, materiales usados) y aspectos sobre las personas responsables de la acción (conocimiento del tema tratado, explicaciones, claridad de ideas y resolución de dudas).

Evaluación del Servicio

Para conocer la impresión general sobre el desarrollo del servicio prestado, se usa un "Cuestionario de Satisfacción del Servicio". Se trata de un cuestionario estructurado a partir de una serie de preguntas en las que se pretende valorar la opinión general del servicio prestado (su utilidad, su satisfacción, cumplimiento de expectativas, el grado de recomendación del programa a otras personas). Se valoran también aspectos más concretos como, por ejemplo, el tiempo que se les ha dedicado, si han recibido explicaciones correctas, el trato recibido por la persona de referencia, la organización de la atención y si los recursos materiales han sido apropiados.

A la finalización del proceso de orientación sociolaboral se realiza una evaluación global que incluye los resultados cuantitativos alcanzados (participación, actividades individuales y grupales realizadas, contactos con empresas, intermediaciones, inserciones...) y la valoración de las personas participantes.

> VIENE DE FASE CINCO

TAREAS PRINCIPALES

Establecer canales eficaces de comunicación

La comunicación en el desarrollo de la intervención es fundamental para comprobar si se está desarrollando el Itinerario Personalizado según lo previsto y, también, para poder ir resolviendo dudas y/o aclarando los pasos a seguir en su búsqueda de empleo. En este sentido debemos poner a disposición de todas las personas los canales de comunicación que ellos necesiten (presencial, telefónico, WhatsApp, correo electrónico, redes sociales...).

Propuestas de ajustes de la intervención

Toda la información generada a través de esta comunicación será recopilada en las distintas herramientas usadas, lo que nos permitirá realizar un análisis de los mismos con el objetivo de mejorar nuestra intervención. Este análisis nos permite, si se comprueba necesario, hacer ajustes en el desarrollo de los Itinerario Personalizados y/o en el desarrollo de las fases y acciones planteadas.

HERRAMIENTAS

Ficha de Seguimiento de la Búsqueda de Empleo

En el desarrollo de la intervención es muy importante tener un seguimiento de los pasos que las personas están llevando a cabo para desarrollar su Itinerario Personalizado. Es posible que este seguimiento se vaya realizando a medida que la persona va participando en las diferentes acciones propuestas a través de la propia comunicación establecida con la persona responsable. Sin embargo se pueden dar ocasiones en las que esta comunicación no sea todo lo frecuente que se desee por diferentes motivos. En estos casos conviene hacer un seguimiento más exhaustivo en el que recoger los diferentes aspectos intervinientes en su búsqueda de empleo. Este nos permite además remarcar la relación establecida con la persona y procurar mantener el trabajo en su proceso de orientación sociolaboral.

Ficha de Seguimiento de la Integración Laboral

Nuestra intervención no finaliza en el momento en el que la persona consigue integrarse laboralmente. Este es un momento muy importante en el que es relevante darle nuestro apoyo para que ese acceso a un puesto de trabajo sea lo más estable posible. Es conveniente establecer un contacto con ella en el que recabar información y poder prestarle consejo o ayuda en las dificultades que esté encontrando. Es interesante recabar información sobre los aspectos laborales, de adaptación al empleo y cualquier observación significativa que nos permita conocer en profundidad su relación laboral.

Cuestionarios de Satisfacción de Acciones Formativas

Durante el transcurso de la intervención se ofrecerán distintas acciones formativas para mejorar sus habilidades y competencias profesionales. Es muy importante establecer un mecanismo que nos permita conocer la opinión de las personas sobre las acciones en las que han participado y nos aporte información relevante para poder mejorar nuestra intervención y dar una mejor respuesta a las necesidades manifestadas. Con este cuestionario se pretende obtener información sobre aspectos prácticos de la formación, sobre el personal responsable de las mismas y dar un espacio de expresión libre sobre la acción formativa recibida.

Cuestionario de Satisfacción del Servicio

También es importante ofrecer la posibilidad, a las personas que han participado en los Itinerarios Personalizados, de que manifiesten su opinión sobre todos los aspectos de la intervención, sobre las acciones planteadas, la atención recibida, el tiempo que se les ha dedicado, los medios materiales empleados, etc. Muy importante también es propiciar un espacio libre en el que manifestar su opinión sobre los aspectos a mejorar, los aspectos positivos o cualquier otra aclaración que quieran transmitirnos.

"LA AUTONOMÍA NO ES ALGO QUE UNO ENCUENTRA, ES ALGO QUE UNO CREA"

THOMAS SZASZ

FASE FINAL | **CIERRE DEL ITINERARIO PERSONALIZADO**

Como hemos explicado, esta propuesta metodológica, aunque tiene una serie de fases perfectamente definidas, los Itinerarios Personalizados pueden desarrollarse a través de las mismas con la flexibilidad que la situación de la persona atendida necesite. Como cualquier intervención, hay un momento en el que esta finaliza. En esta Propuesta metodológica planteamos las siguientes circunstancias por las que se puede poner fin a los Itinerarios Personalizados:

Inserción laboral

La inserción laboral de las personas participantes es el objetivo del proceso de orientación sociolaboral, una vez conseguida tiene sentido cerrar el Itinerario Personalizado. Sin embargo este cierre no debe ser inmediato al momento de producirse, ya que como hemos explicado, debemos hacer un seguimiento de la integración laboral y tener en cuenta las condiciones propias de la inserción (duración). Debemos asegurarnos que esta inserción laboral cuenta con las características necesarias para aportar estabilidad a la persona participante. Sólo cuando estemos seguros se procede al cierre del itinerario personalizado.

Salida voluntaria

Por supuesto que el proceso de orientación sociolaboral es voluntario. La persona, a través de su compromiso de participación, decide si quiere participar y llevar a cabo su Itinerario Personalizado. De la misma manera; todas las personas pueden decidir abandonar esta intervención, por los motivos que considere oportunos. En estos casos, es conveniente ofrecer a la persona la posibilidad de rellenar el "Cuestionario de Satisfacción del Servicio" para analizar la información aportada y conocer si su decisión tiene que ver con el desarrollo de nuestra intervención o no. De esta forma tenemos la posibilidad de conocer posibles aspectos de mejora.

Incumplimiento del compromiso inicial

Al inicio de nuestra propuesta metodológica vimos que la participación de la persona en el Itinerario Personalizado está supeditada a la aceptación del "Compromiso de Participación" en el que se explican las condiciones que se deben mantener durante la realización de todo el proceso de orientación laboral, en referencia a la situación de la problemática de adicción de la persona, el compromiso de participación que esta demuestre y el cumplimiento de la normativa de la entidad. En la propia intervención hay un seguimiento continuo sobre estas circunstancias y si en algún momento se estima que las condiciones para realizar esta intervención han cambiado y desaconsejan la continuidad del itinerario, se procede al cierre del mismo. Se traslada la decisión a la persona, y al igual que al inicio, se ofrecen distintas alternativas.

"EL TALENTO GANA PARTIDOS, PERO EL TRABAJO EN EQUIPO Y LA INTELIGENCIA GANA CAMPEONATOS"

MICHAEL JORDAN

3.2 ÁREAS COMPLEMENTARIAS

Al tratarse de una propuesta metodológica enmarcada en el desarrollo de actividades enfocadas a la mejora de la empleabilidad de las personas participantes y la consecución de su integración laboral, no podemos olvidar la vertiente social de la intervención, sobre todo teniendo en cuenta el perfil de las personas participantes. Como hemos mencionado, es un colectivo que suele tener problemáticas asociadas que influyen de forma importante en su proceso de búsqueda de empleo y en las que también debemos intervenir, en la medida de lo posible, por las características y posibilidades de nuestra intervención. En ocasiones estas circunstancias tienen tanta importancia que hasta que no se dan solución no es efectivo el trabajo realizado en su proceso de búsqueda de empleo. Por ello consideramos que hay que contar con profesionales (del trabajo social, educación social, abogacía, psicología, etc.) que puedan trabajarlas de forma profesional. También tenemos que comprender que las circunstancias personales pueden tener una complejidad para la que no sea suficiente nuestra intervención. En estos casos tendremos que procurar ofrecer la información y apoyo oportuno para que puedan acceder al recurso donde dar solución a su problemática.

Las áreas complementarias que consideramos parte del proceso de orientación sociolaboral son las siguientes:

Social

Hay que tener en cuenta todas aquellas circunstancias en las que se encuentra la persona y proporcionarle el apoyo y la información, si la necesita, para poder darles solución y procurar mejorar su situación y su integración social. Hay que tener en cuenta aspectos personales, familiares, económicos, sanitarios, de vivienda y cualquier otro aspecto que le esté afectando.

Jurídico/Administrativo

Se trata de dar respuesta a situaciones jurídico-administrativas que dificultan el proceso de búsqueda activa de empleo. Se considera una intervención individualizada con el fin de centrarse en la situación concreta de cada persona y con el fin de aportarle la información y apoyo oportuno.

Psicosocial

Como hemos comentado, las personas con problemas de adicción pueden presentar diferentes problemáticas a la vez. Esta situación puede ser complicada por lo que es muy conveniente poder poner a su alcance un apoyo psicosocial que le ayude a hacer frente a estas situaciones, y como consecuencia, poner a las personas en una mejor situación para hacer frente a su proceso de búsqueda de empleo. Desde esta área, y siguiendo las tendencias sociales actuales, se pueden incluir también actividades de índole comunitario, dirigidas a la sensibilización y a la eliminación de estereotipos, etc. La participación de personas con problemas de adicción es importante para ayudar a cambiar la visión y las connotaciones negativas asociadas a este colectivo.

“LA EDUCACIÓN Y LA ENSEÑANZA MEJORAN A LOS BUENOS Y HACEN BUENOS A LOS MALOS”

PLATÓN

3.3 ACCIONES TRANSVERSALES

Del mismo modo que las áreas complementarias entendemos que el desarrollo de nuestra intervención no puede estar limitado a los aspectos meramente laborales. Teniendo presente que uno de los principios fundamentales en los que se basa esta propuesta metodológica es la Globalidad, consideramos que es fundamental desarrollar ciertos contenidos que tengan la capacidad de influir en las personas participantes, tanto para su propio desarrollo como para el de la sociedad en su conjunto. Se trata de contenidos que están presentes en el trabajo diario, en todas las acciones que llevamos a cabo. Abordan problemáticas presentes en la sociedad actual, sobre las que debemos aportar conocimiento a las personas y de este modo, sensibilizarles y promover el cambio. Consideramos importante el trabajo en tres materias: Perspectiva de Género, Medio Ambiente y Ocio.

Perspectiva de Género

En el marco teórico de esta guía ya se han realizado algunas aclaraciones y diferencias entre hombres y mujeres en torno a la adicción. Este hecho está referido a la necesidad de dotar a una situación con predominio masculino, y por lo tanto, adaptada a su realidad, de las herramientas necesarias para dar una respuesta adecuada a las necesidades de las mujeres con adicción.

Incluir la perspectiva de género en adicciones, significa dejar de homogeneizar las intervenciones y empezar a trabajar desde las particularidades, prestar atención a las diferencias que el género tiene respecto a los factores de riesgo, las motivaciones, efectos y consecuencias de la adicción entre hombres y mujeres, con la finalidad de aportar mayor calidad y eficacia a las intervenciones. Si iniciamos la diferenciación en el consumo de sustancias psicoactivas, ellas suelen realizarlo en el ámbito privado con drogas más aceptadas socialmente, como el alcohol, siendo mayor la prevalencia del consumo de sustancia ilegales entre los hombres. En cuanto a las comportamentales, la adicción a las compras es superior en las mujeres mientras que al sexo suele afectar más a hombres.

Es importante recalcar que las mujeres con adicciones se ven más estigmatizadas, por incumplir con los roles y mandatos de género imperantes en la sociedad y por ser una práctica “masculina”. De ahí que se refuerce su aislamiento y la ocultación del problema, además de que pueden sobrellevar un mayor grado de exclusión social que los hombres, por lo que la intervención también debe dirigirse a eliminar las desventajas o desigualdades que el género puede imponer.

La intervención profesional debe tener en cuenta los aspectos de vulnerabilidad personal y social que afectan de forma diferente según el género de personas. De ahí la razón por la cual en los proyectos dirigidos a la inserción sociolaboral de este colectivo es necesario que se tenga en cuenta el género, ya que el hecho de ser mujer y presentar problemas de adicciones se establecen como variables de desigualdad en el acceso al empleo.

Compartimos los objetivos que se plantean desde el área de Integración Socio-Laboral en “Mujer y Adicción” (2005), siendo esencial la participación de la mujer en su itinerario:

- Conocer sus intereses y dificultades para lograr y mantener un empleo.

- Motivar su propia valoración y autoestima para alcanzar un empleo, haciendo posible la compatibilidad con otras funciones como el cuidado de la familia. Fomentar el empleo como sinónimo de independencia, desarrollo personal, seguridad y estabilidad, pero también de relación con otras personas, reconocimiento social y ocupación del tiempo.

- Mejorar su percepción de capacidad en la consecución de un empleo.

- Entender el entorno socio-laboral de otras mujeres sin problemas de adicción y del mercado laboral en general, que ayude a una selección realista de empleo.

- Definir sus objetivos en la búsqueda del trabajo a través de la autoevaluación de su perfil personal y profesional en cuanto conocimiento, habilidades, actitudes y otros aspectos en relación con las características del empleo como son su ubicación, la disponibilidad horaria y de movilidad o la retribución deseada, que sirva para mejorar las competencias necesarias para afrontar entrevistas de trabajo.

- Apoyar en el mantenimiento del empleo con el fomento de su automotivación, autocontrol, habilidades sociales y solución de problemas.

- Plantear un proceso en el que se tenga en cuenta su mayor dificultad en la conciliación de la intervención con el cuidado y los tratamientos de los hijos/as y el mantenimiento del trabajo.

Como reflexión final en torno a la integración sociolaboral de mujeres con adicción, desde "Intervención en drogodependencias con enfoque de género" (2007) se afirma que "el trabajo remunerado puede incidir positivamente en su autoestima, en la imagen de sí misma, en la autonomía personal, en conseguir nuevas relaciones sociales rompiendo su aislamiento y en una mejor valoración social como mujeres y personas".

Medio Ambiente

Sin lugar a dudas una de las amenazas más grandes que tenemos actualmente de forma global es la conservación del medio ambiente, presente en los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) y vinculado a varias de sus metas:

Objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico
Meta. Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados.

Objetivo 11. Ciudades y Comunidades Sostenibles.
Meta. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.

Objetivo 12. Producción y Consumo Responsables
Meta. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.

Objetivo 13. Acción por el Clima
Meta. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

Objetivo 14. Vida Submarina
Meta. Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.

Objetivo 15. Vida de Ecosistemas Terrestres
Meta. Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad.

El fomento del cuidado y respeto al medio ambiente y el uso sostenible de los recursos deben de estar inmersos, como entidad, en las prácticas de trabajo diario, así como en los materiales y recursos puestos a disposición de los y las participantes, con el fin de sensibilizarles sobre esta problemática.

Además, a nivel sociolaboral, según la OIT (Organización Internacional del Trabajo) hay que tener en cuenta los efectos de este cambio climático ya que "alterarán la estructura del empleo; surgirán nuevos empleos y nuevas familias de empleos, otros desaparecerán o se tornarán insostenibles, y las empresas deberán encontrar nuevas formas de organización del trabajo y la producción". Por ello debemos estar atentos a los cambios y las nuevas oportunidades que ofrezca el mercado de trabajo y ser capaces de sensibilizar y ofrecer nuevas posibilidades de formación y de oportunidades laborales a las personas que participan en nuestros Itinerarios Personalizados.

Ocio

Se trata de fomentar un uso saludable del ocio, concebido como la utilización del tiempo libre (tiempo no destinado al trabajo ni otras obligaciones, sean sociales, familiares o biológicas), a través de acciones que resulten gratificantes a la persona y que sean desarrolladas por esta con libertad, decisión y espíritu crítico.

Desde nuestra experiencia y de la opinión de las personas que participaron en la consulta realizada en esta propuesta metodológica, es muy importante el trabajo de esta acción transversal. Las personas con problemática de adicción presentan dificultades en el uso de su tiempo libre de forma saludable. Pueden presentar dificultades en su capacidad de relacionarse e incluso aislamiento social. Por ello, debemos evitar hábitos perjudiciales a través de la información, orientación y motivación, aportando estrategias para solventar posibles situaciones de riesgo. Se pueden desarrollar acciones individuales y también grupales que pueden servir complementariamente para la creación de redes personales.

Como hemos comentado en varias ocasiones, el trabajo de orientación sociolaboral con personas con problemas de adicción no puede estar limitado al trabajo exclusivo del área laboral. Tenemos que favorecer la resolución de otras posibles problemáticas que pueden presentar: formativas, de vivienda, familiares, económicas, ocio, etc.

4

HERRA-MIENTAS

A continuación hacemos una recopilación de las herramientas enumeradas en la propuesta metodológica. Estas herramientas sólo son una idea general, orientativas, que se podrán definir más concretamente con cada profesional en su día a día o según las concreciones que haya que hacer según los organismos financiadores.

- Ficha de Derivación
- Compromiso de Participación
- Ficha de Participante
- Ficha de Análisis Personal
- Acuerdo de Pasos a Seguir
- Registro de Acciones Individuales
- Hoja de Asistencia a Grupos de Búsqueda Activa de Empleo
- Hoja de Asistencia a Acciones Formativas
- Registro de Contactos con Empleadores/as
- Hoja de Recepción de Ofertas de Empleo
- Acuerdo de colaboración entre la entidad y el/la empleador/a
- Registro de Intermediaciones Laborales y Seguimiento
- Ficha de Seguimiento de la Búsqueda de Empleo
- Ficha de Seguimiento de la Integración laboral
- Cuestionario de satisfacción de Acciones Formativas
- Cuestionario de satisfacción del servicio

FICHA DE DERIVACIÓN

Datos Derivación

Fecha de solicitud	
Entidad que deriva	
Persona de contacto	
Cargo de la persona de contacto	
Teléfono/s de contacto	
Email de contacto	

Datos Personales Participante

Nombre y apellidos	
Edad	
Domicilio (calle…, c.p.)	
Teléfono/s de contacto	
Email de contacto	

Situación Personal Participante

Discapacidad, dependencia, situación familiar, vivienda, vulnerabilidades, situación exclusión social

Situación Sociolaboral

Experiencia, formación, habilidades y competencias, conocimiento mercado laboral, expectativas laborales
Otros aspectos condicionantes (situación socioeconómica, percepción de ayudas)

Valoración Técnica de la Derivación

Breve explicación de la persona de referencia sobre la conveniencia de la derivación

COMPROMISO DE PARTICIPACIÓN

Yo, D/Dña. _____

Con Documento Identificativo Nº _____

Me comprometo a participar en el Servicio/Proyecto de Orientación Sociolaboral "NOMBRE"

Mi participación en el Servicio/Proyecto mencionado, implica acudir con regularidad a las actividades individuales y grupales propuestas y que serán pactadas previamente, acudir a las entrevistas y/o tutorías que se acuerden conjuntamente con la persona de referencia, así como a realizar una búsqueda activa de empleo utilizando los recursos y herramientas que se pondrán a mi disposición y para cuyo manejo adecuado, seré orientado/a, informado/a y asesorado/a. Además me comprometo a respetar la normativa interna de la entidad (situación de estabilidad personal, abstinencia a sustancias, respeto hacia el resto de participantes).

Del mismo modo, mediante la firma del presente documento se me asegura que mis datos serán tratados con absoluta confidencialidad, en cumplimiento de la normativa vigente de Protección de Datos de Carácter Personal.

Ciudad, a _____ de _____ de 20___

Firma compromiso: _____

FICHA DE PARTICIPANTE

DATOS DEL ITINERARIO PERSONALIZADO			
Nº Participante		Fecha de Inicio	
Persona Responsable		Tipo de Acceso	
Entidad de Derivación			
Profesional Referencia (Nombre y Apellidos)			
Centro/Entidad		Cargo	
Teléfono/s		Email	

DATOS PERSONALES			
Nombre		Apellidos	
Fecha Nacimiento		Edad	
Sexo		Nacionalidad	
Tipo Doc. Identidad		Nº Doc. Identidad	
Fecha Expedición		Fecha Validez	
Estado Civil		Integrantes Núcleo Familiar	
Situación en el Hogar			
Situación Vivienda			
Cartilla Sanitaria		Discapacidad	
Tipo Discapacidad		Grado Discapacidad	
Otras Situaciones de Vulnerabilidad			
Observaciones			

DATOS DE CONTACTO								
Teléfono 1				Teléfono 2				
Correo Electrónico								
Dirección								
Empadronamiento	SI		NO		Coincide Dirección	SI		NO
Dirección Empadronamiento								

DATOS ACADÉMICOS								
Nivel de Estudios								
Formación Complementaria (año, título, centro, duración, certificado)								
Idiomas (cuál, nivel hablado, nivel escrito, certificado)								
Informática (tipo, nivel, certificado)								
Tipo Carné Conducir					Homologado	SI		NO
Vehículo Propio	SI		NO		Tipo Vehículo Propio			

DATOS LABORALES						
Experiencia Profesional (fechas, empresas, lugar, funciones, referencias)						
Puestos quiere Trabajar						
Disponibilidad Horaria						
Disponibilidad Geográfica						
Necesidades Formativas						
Formación durante el Itinerario Personalizado (fecha, título, duración, certificado)						
Situación Laboral Inicial		Demanda Empleo	SI		NO	
Tiempo en Desempleo		Percibe Prestación...	SI		NO	
Datos Prestación						
Situación Económica Familiar						
Intermediaciones Laborales						
Inserciones Laborales						

PROBLEMAS DE ADICCIÓN			
Centro Tratamiento		Persona Referencia	
Teléfono/s		Email	
Programa Tratamiento		Tiempo Tratamiento	
Medicación (si procede)		Enfermedades (si procede)	
Seguimiento (fecha, tipo adicción, comentario)			

SITUACIÓN PENAL (si procede)	
Descripción	
Observaciones (causa, reducción, otras causas pendientes)	

DIAGNÓSTICO DEL PERFIL SOCIOLABORAL

FICHA DE ANÁLISIS PERSONAL

El ejercicio que te presentamos a continuación es una herramienta de reflexión y toma de conciencia de tus puntos fuertes, motivaciones, experiencias, disponibilidad e intereses para así encontrar nuevas oportunidades laborales. Realiza los dos primeros puntos. Una vez finalizado lo comentaremos juntos y realizaremos el punto tercero, donde examinaremos el ejercicio, veremos opciones de mejora, destacaremos los aspectos más relevantes y poder definir nuestro proceso de orientación.

1. ANÁLISIS PERSONAL

Nos gustaría que te tomaras un tiempo de reflexión sobre cómo crees que es tu situación actual a la hora de enfrentarte a procesos de búsqueda de empleo. Para ello te proponemos un análisis DAFO.

	INTERNAS	EXTERNAS
NEGATIVO	Debilidades	Amenazas
POSITIVO	Fortalezas	Oportunidades

2. OBJETIVOS LABORALES

Nos gustaría conocer un poco más de ti, más allá de tu experiencia laboral, para tener una idea más concreta sobre tus expectativas en tu búsqueda de empleo.

Ámbitos y puestos en los que querrías trabajar

Enumera empresas y entidades de las que te gustaría formar parte

¿Te planteas esta opción del autoempleo como posible objetivo laboral? Porque sí / Porque no

¿Cómo sueles buscar trabajo? ¿Qué métodos o herramientas utilizas?

¿Crees que realizando alguna formación mejorarías tus posibilidades de encontrar un empleo?

Señala cualquier aspecto que no se haya tratado en este ejercicio y que quieras comentarnos

3. MATRIZ CAME

Una vez reflexionado los aspectos del análisis DAFO sobre tu proceso de búsqueda de empleo, es momento de ver qué acciones podemos llevar a cabo para mejorar nuestros aspectos negativos y potenciar los positivos. Esta actividad la haremos juntos.

	INTERNAS	EXTERNAS
MEJORAR	Corregir Debilidades	Afrontar Amenazas
POTENCIAR	Mantener Fortalezas	Explorar Oportunidades

ACUERDO DE PASOS A SEGUIR

Fecha del Acuerdo	

PARTICIPANTES EN EL ACUERDO	
Nombre y Apellidos Participante	
Nº de Participante	
Nombre y Apellidos Persona Referencia	

ACUERDO	
Resumen Situación Sociolaboral Participante	
Ajuste Conjunto Expectativas	
Analizada mi situación sociolaboral y en acuerdo con la persona de referencia de la intervención, acuerdo fijar los siguientes pasos a seguir en mi proceso de búsqueda de empleo:	
A Corto Plazo	
A Medio Plazo	
A Largo Plazo	

ACCIONES
Definición de acciones a realizar dentro de la intervención
Definición de la necesidad de trabajo externo de algún aspecto concreto

FIRMA DEL ACUERDO ENTRE LAS PARTES	
Firma Participante	Firma Personas de Referencia

REGISTRO DE ACCIONES INDIVIDUALES

NOMBRE Y APELLIDOS	
Nº DE PARTICIPANTE	

Acogida y Diagnóstico del Perfil de Empleabilidad	Fecha	Duración	Firma
Entrevista personalizada de acogida			
Diagnóstico del perfil sociolaboral			

Análisis y Definición de Pasos a Seguir	Fecha	Duración	Firma
Entrevista para el análisis personal			
Definición del acuerdo de pasos a seguir			

Tutorías de Orientación Laboral	Fecha	Duración	Firma
Definir contenido			
…			
…			
…			
…			
…			

Intermediaciones Laborales	Fecha	Duración	Firma
Definir contenido			
…			
…			

Seguimiento de la Búsqueda de Empleo	Fecha	Duración	Firma
Definir contenido			
…			
…			

Seguimiento de la Integración Laboral	Fecha	Duración	Firma
Definir contenido			
…			
…			

Horas totales de trabajo individual | |

HOJA DE ASISTENCIA A GRUPOS DE BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

GRUPO DE BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO	Fecha	

Nombre y Apellidos											Firma	
Nº Participante												
Acciones realizadas	A		B		C		I		M		LL	

Nombre y Apellidos											Firma	
Nº Participante												
Acciones realizadas	A		B		C		I		M		LL	

Nombre y Apellidos											Firma	
Nº Participante												
Acciones realizadas	A		B		C		I		M		LL	

Nombre y Apellidos											Firma	
Nº Participante												
Acciones realizadas	A		B		C		I		M		LL	

Nombre y Apellidos											Firma	
Nº Participante												
Acciones realizadas	A		B		C		I		M		LL	

Nombre y Apellidos											Firma	
Nº Participante												
Acciones realizadas	A		B		C		I		M		LL	

Nombre y Apellidos											Firma	
Nº Participante												
Acciones realizadas	A		B		C		I		M		LL	

Leyenda

A	Autocandidatura	I	Inserción de anuncios
B	Bolsa de empleo	M	Mandar email contestación ofertas
C	Consulta de portales de empleo	LL	Llamada telefónica

HOJA DE ASISTENCIA A ACCIONES FORMATIVAS

TÍTULO DEL TALLER/FORMACIÓN	
FECHA DE REALIZACIÓN	

Nombre y Apellidos	Nº de Participante	Firma

Observaciones sobre el desarrollo de la Acción Formativa

REGISTRO DE CONTACTO CON EMPLEADORES/AS

Datos Parte Empleadora	Nombre/Razón Social	
	Sector	
	Teléfono/s	
	Correo/s Electrónico/s	
	Dirección	
	Horario de Atención	
	Medio Transporte	

Datos Contacto	Fecha Contacto		Tipo Contacto	
	Contenido			
	Fecha Contacto		Tipo Contacto	
	Contenido			
	Fecha Contacto		Tipo Contacto	
	Contenido			
	Fecha Contacto		Tipo Contacto	
	Contenido			

Acuerdos	**Perfil Demandado**
	Requisitos Concretos
	Forma de Contacto del Candidato/a

HOJA DE RECEPCIÓN DE OFERTAS DE EMPLEO

Fecha de la Oferta	
Fecha de Caducidad	

Datos del Ofertante			
Nombre o Razón Social			
Persona de Contacto			
Dirección			
Teléfono/s		Email	

Datos del Puesto de Trabajo	
Puesto de Trabajo	
Nº de Puestos	
Rango Salarial	
Horario	
Tipo de Contrato	
Lugar de Trabajo	
Descripción/Tareas	
Observaciones	

Requisitos de las Oferta de Empleo	
Formación	
Experiencia	
Competencias	
Informática	
Idiomas	
Permiso Conducir	
Otras Exigencias	

Candidato y Candidatas	
Forma de puesta en contacto	

ACUERDO DE COLABORACIÓN

entre (entidad) y (nombre empleador/a)

REUNIDOS

DE UNA PARTE.- D./Dña. (representante entidad) provisto/a de D.N.I número (número) en calidad de (cargo en la entidad, nombre entidad), provista de C.I.F. número (número), con domicilio social en (dirección, código postal localidad, provincia).

Y, DE OTRA PARTE.- D./Dña. (representante legal de la Empresa) provisto/a de D.N.I número (número), en calidad de (cargo del representante legal) de (la Sociedad/Empresa), provisto/a de C.I.F. número (número), con domicilio en (dirección, código postal localidad, provincia). Y domicilio social en (domicilio).

EXPONEN

1. Explicación de la entidad (misión, visión, valores, proyectos que desarrolla…).
2. Explicación del/a empleador/a (sector, objetivos…).
3. Que la (entidad) y (empresa) se encuentran interesadas en colaborar en el desarrollo de actividades coordinadas que permitan a ambas partes el cumplimiento de sus objetivos en materia de empleo, por lo que se firma el presente Acuerdo en base a las siguientes.

CLÁUSULAS

PRIMERA. NATURALEZA DE LA COLABORACIÓN.

Explicación de la relación entre las partes (preselección y derivación de candidatos/as por la entidad, devolución de información del proceso de selección por el/la empleador/a, no existencia de compromiso de contratación alguno por parte de la empresa, no obligación de los/las candidatos/as a suscribir contrato alguno con la empresa, establecimiento de vías de comunicación y trabajo que faciliten la colaboración y la derivación de candidatos/as a los procesos de selección o la bolsa de empleo de la empresa, naturaleza gratuita de la colaboración…)

SEGUNDA. PROTECCIÓN DE DATOS.

Ambas partes cumplirán en todo momento con la normativa y legislación vigente…

TERCERA. PUBLICIDAD Y DIFUSIÓN DE LOS ACUERDOS.

Ambas partes se autorizan a hacer público y dar visibilidad a este convenio a través de sus páginas web y de otros soportes de los que se dispongan y consideren adecuados.

CUARTA. MODIFICACIÓN.

La modificación del convenio será formalizada mediante un Anexo firmado por ambas partes.

QUINTA. DURACIÓN.

Ambas partes convienen que la vigencia del presente Acuerdo sea….

SEXTA. RESOLUCIÓN DEL ACUERDO.

El Acuerdo de colaboración podrá ser resuelto por las siguientes causas:

De conformidad con todo lo expuesto y acordado, en el ejercicio de las atribuciones de que son titulares los firmantes, suscriben por duplicado el presente Acuerdo en el lugar y fecha indicados.

En (Ciudad), a (día) de (mes) de (año)

_____	_____
POR LA ENTIDAD SOCIAL (Sello y firma)	POR LA EMPRESA (Sello y firma)

REGISTRO DE INTERMEDIACIONES LABORALES Y SEGUIMIENTO

Intermediación Laboral	Fecha	
	Entidad Contratante	
	Puesto Ofertado	
	Perfil Requerido	

Participantes		
Nombre y Apellidos	Informados	Entrevistados
Observaciones sobre el Proceso de Selección		

Seguimiento	

FICHA DE SEGUIMIENTO DE LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Datos del Seguimiento			Fecha Realización	
Nombre			Primer Apellido	
Segundo Apellido			Nº Participante	
Edad		Profesional Referencia		
Seguimiento No Presencial				
Modo de Contacto				
Llamadas sin Respuestas				
Incidencias				

Situación de la Personas Participante					
¿Trabajando Actualmente?	SI		No		
En caso de **NO** estar trabajando					
¿Cuánto tiempo lleva sin trabajo?					
¿Cómo busca Trabajo?	Servicio Público de Empleo				
	Internet				
	Entidades Social				
	Otros				
¿Tiene DARDE en vigor?	SI		NO		Fecha
¿Ha realizado alguna formación o cualificación?	Título				
	Duración				
	Certificado				
Situación Administrativa					
En caso de **SI** estar trabajando					
Fecha de la Inserción Laboral					
Tipo de Contrato					
Duración del Contrato					
Jornada Laboral					
Sector Laboral					
Autoempleo					

Observaciones
(Ingresos, medios de vida, vivienda, situación familiar)

FICHA DE SEGUIMIENTO DE LA INTEGRACIÓN LABORAL

Datos del Seguimiento			Fecha Realización	
Nombre			Primer Apellido	
Segundo Apellido			Nº Participante	
Edad		Profesional Referencia		
Seguimiento No Presencial				
Modo de Contacto				
Llamadas sin Respuestas				
Incidencias				

Aspectos Laborales	
Resumen Situación Contractual (tipo contrato, duración, horario, salario)	
¿Definición clara de Funciones?	
¿Respeto de tiempos de descanso?	

Aspectos Personales		
Adaptación	A la Empresa	
	Al cargo superior	
	A los compañeros/as	
	Al horario	
Incidencias	Asistencia	
	Puntualidad	
¿Cómo se siente en el puesto de trabajo?		
¿Ha mejorado su situación económica?		
¿Tiene tiempo libre?		
¿Qué actividades realiza?		

Otras Observaciones

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS

TÍTULO DEL TALLER/FORMACIÓN			
Fecha de Realización		**Hora**	

A continuación te proponemos una serie de preguntas en relación a la Acción Formativa que acabas de realizar. Este cuestionario es anónimo y nos permitirá conocer el grado de satisfacción general de las personas participantes y con ello nos ayudarás a mejorar. Por favor, responde con total sinceridad.

Sexo Mujer ☐ Hombre ☐

Nacionalidad _____ **Edad** ____

Para valorar la formación que acabas de hacer, puntúa del 0 al 10 las siguientes afirmaciones, siendo 0 la puntuación más baja y 10 la más alta. (marca con una X)

1. La duración del taller ha sido adecuada.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. El horario ha sido adecuado.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. La sala se hallaba en buenas condiciones.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. El material empleado ha sido adecuado y útil.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Las ideas importantes se han dicho con claridad.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Las formadoras conocen en profundidad el tema tratado.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Las formadoras han explicado los temas con claridad.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Las formadoras han resuelto bien las dudas.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. El taller ha sido como lo esperaba.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. En una escala del 1 al 10, ¿Qué puntuación general le darías al taller?									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Si quieres hacer algún comentario o sugerencia, escríbela a continuación:

Muchas gracias por tu colaboración.

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN DEL SERVICIO

A continuación te proponemos una serie de preguntas en relación al Servicio Prestado en este Proceso de Orientación Sociolaboral. Este cuestionario es anónimo y nos permitirá conocer el grado de satisfacción general de las personas participantes y con ello nos ayudarás a mejorar.
Por favor, responde con total sinceridad.

Sexo Mujer ☐ Hombre ☐

Nacionalidad _____ **Edad** ____

Para valorar el Servicio Prestado, puntúa del 0 al 10 las siguientes afirmaciones, siendo 0 la puntuación más baja y 10 la más alta. (marca con una X)

1.- ¿Cómo valoras las actividades propuestas?									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.- ¿Te hemos explicado todo adecuadamente?									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.- ¿Lo que te hemos ofrecido, era lo que esperabas?									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.- ¿Cómo consideras el tiempo que se te ha dedicado?									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.- ¿Cómo valoras el trato que te ha dado tu persona de referencia?									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.- La organización en la forma de atender a las personas ¿Crees que es apropiada?									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.- Respecto a los medios materiales (local, instalaciones, ordenadores) ¿son adecuados?									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.- Si un amigo tuyo necesitara ayuda ¿Nos recomendarías?									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.- Valora la utilidad de los servicios.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.- Valora tu satisfacción con los servicios en general									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comenta las acciones que crees que habría que mejorar

Describe las acciones que te han padecido más positivas

Señala cualquier otro aspecto que quieras comentarnos

Muchas gracias por tu colaboración.

5

PRÁCTICA MACADAM

Una vez descrita nuestra propuesta metodológica y definidas algunas de las herramientas que se pueden utilizar en su desarrollo, en este apartado vamos a hacer una descripción sobre la práctica de la misma desarrollada por la Asociación Progestión desde su proyecto **Macadam** (servicio de estabilización de la autonomía personal) en los últimos años. Haremos un breve análisis cuantitativo y cualitativo del mismo y describiremos las acciones concretas desarrolladas, incluyendo los datos estadísticos de los dos últimos años. Nuestra intención es que esta visión práctica sea de ayuda para los/as profesionales que lean esta guía, para ver cómo se puede concretar la propuesta metodológica y pueda servir de inspiración en el desarrollo de los procesos de orientación sociolaboral con personas con problemas de adicción en los que se encuentre desarrollando su trabajo.

5.1 FASES

Una parte importante y previa a la intervención es dar a conocer el recurso, tanto a las personas que van a participar como a profesionales que intervienen a través de otros recursos.

NUESTRA INTENCIÓN ES QUE ESTA VISIÓN PRÁCTICA SEA DE AYUDA PARA CONCRETAR LA PROPUESTA METODOLÓGICA

Inicialmente, procuramos realizar contacto con recursos que realizan intervención en el área de atención a drogodependientes, o en otros recursos que puedan ser susceptibles de atender a la población que nos ocupa (centros de servicios sociales, servicios de empleo, otras asociaciones, etc.) ya sean públicos o privados. Este contacto lo usamos para dar a conocer el servicio a los y las profesionales y establecer una coordinación directa a lo largo de la intervención que se realiza. Los contactos se llevan a cabo por diferentes medios: teléfono, email, redes sociales, página web, participación en redes de trabajo, etc. Principalmente se realiza difusión vía email para poder facilitar la información y el envío de documentos informativos (cartel, folleto, tríptico, etc.), para que los/as profesionales los tengan a su disposición de forma permanente. Durante el resto de la intervención, de forma regular, se mantienen

algunas acciones de difusión para mantener la información del proyecto y poder darnos a conocer a nuevos recursos con los que aún no hayamos establecido relación.

En el contacto con los recursos locales y/o municipales, y otras entidades sociales que trabajan con este colectivo, se les envía la información del recurso, forma de trabajo y también la "Ficha de Derivación" de la que obtendremos la información necesaria para conocer la situación general de la persona, valoración sociolaboral y sus datos personales de contacto.

Esta difusión también permite dar a conocer el servicio que se presta a los propios participantes, que pueden acceder por iniciativa propia al conocer la existencia del recurso.

ACCESO

Desde el proyecto Macadam hemos atendido en los dos últimos años a un total de 156 personas en los programas de Madrid y Valladolid. Estas personas pueden estar o haber estado previamente en programas de deshabituación a sustancias y/o adicciones. En el caso de estar acudiendo a cualquier programa, para acceder a los recursos de empleo es necesario que los/as profesionales de referencia hagan un informe sobre la situación personal y sociolaboral de la persona y, una valoración de si el momento es el adecuado para iniciar un proceso de búsqueda de empleo. En el proyecto de empleo Macadam tenemos dos formas de acceso:

Derivación. Con la recepción de la "Ficha de Derivación" por los cauces establecidos (correo electrónico o en mano en la primera entrevista con la persona derivada). Las derivaciones provienen principalmente de la red de atención a drogodependientes, administraciones públicas, recursos residenciales, Asociaciones de apoyo al tratamiento o prisiones.

Iniciativa Propia. Acuden por esta vía aquellas personas que han participado del programa en años anteriores, personas que han conocido el servicio a través de otro/as participantes o la difusión realizada del proyecto.

Con las personas que acceden por esta vía, es recomendable conocer si acuden a centros de apoyo al tratamiento y en ese caso establecer coordinación con los y las profesionales de referencia de los mismos. Es muy importante conocer la realidad de la persona y poder estructurar un itinerario de la forma más adecuada en tiempo y forma (evitar situaciones de riesgo en cada caso, no solapar trabajo y dar a conocer nuestro trabajo con el usuario al resto de profesionales con los que trabaja).

ES MUY IMPORTANTE CONOCER LA REALIDAD DE LA PERSONA Y PODER ESTRUCTURAR UN ITINERARIO DE LA FORMA MÁS ADECUADA EN TIEMPO Y FORMA

En este momento podemos hacer una valoración de la no participación en el programa de empleo al detectar otras necesidades previas que no podemos cubrir desde este servicio (atención médica, psicológica, necesidad formativa, habilidades personales, o incluso aprendizaje básico del castellano). En este caso tenemos que poder facilitar una opción de acceso a otro recurso para esta intervención previa (puede ser interno o externo)

Desde el proyecto Macadam hemos atendido a un total de 99 personas que han accedido por iniciativa propia y 57 participantes han accedido por derivación de otro recurso.

El proyecto Macadam Madrid lleva una trayectoria más larga, por lo que el acceso por iniciativa propia es muy elevado (73%), mientras que el proyecto Macadam Valladolid, de reciente creación, tiene una elevada proporción (80%) de personas derivadas de los recursos contactados.

Se observa que al iniciar la actividad del recurso el acceso es más acusado con derivación, ya que es necesario dar a conocer el nuevo servicio a las entidades y recursos locales que serán quienes proporcionarán los y las usuarios/as de forma inicial. Los años posteriores se continúa con la difusión del programa para nuevas derivaciones y también se fideliza a antiguos usuarios del servicio con la participación por iniciativa propia.

Los y las participantes del proyecto Macadam generalmente son personas con alto nivel de continuidad en su participación, tienen a la entidad como su referente en cuanto a cubrir sus necesidades para el apoyo en la búsqueda de empleo. De esta manera, las personas participantes, aunque tengan periodos más largos de actividad laboral, retoman sus procesos de búsqueda de empleo con nuestro proyecto por su propia iniciativa.

EL PROYECTO MACADAM HA ATENDIDO EN 2018 Y 2019 A 156 PERSONAS EN LOS PROGRAMAS DE MADRID Y VALLADOLID

ACOGIDA Y DIAGNÓSTICO DEL PERFIL SOCIOLABORAL

En primer lugar, verificamos que la persona tiene toda la información sobre el proceso de orientación sociolaboral y si está conforme en participar en él. Dejamos constancia a través del "Compromiso de Participación", con la firma del documento, en el que la personas se compromete a cumplir la participación activa en las actuaciones acordadas, tanto individuales como grupales, asistir a las citas concertadas y avisar de su falta de asistencia y/o justificarla en la medida de lo posible. Por nuestra parte también adoptamos con ellos y ellas este compromiso.

En ese momento comenzamos la entrevista personalizada de acogida del proyecto Macadam, que se ha realizado a todas las personas que acceden al recurso, ya sea la primera vez que acuden o que retoman el programa porque se haya procedido al cierre de su Itinerario Personalizado. Aquellas personas que retoman su participación en el programa pueden haber cambiado datos importantes (datos personales, salud, formación o empleo) que debemos conocer para poder realizar un diagnóstico adecuado a la situación actual. En esta entrevista individual nos centramos en conocer los aspectos esenciales de su trayectoria vital y laboral. También utilizaremos esta entrevista para que la persona conozca la forma de trabajo que le proponemos y los compromisos mutuos que vamos a adquirir. En esta entrevista tomamos datos personales, previa autorización de cesión, de acuerdo con la legislación vigente en el tratamiento de los datos de carácter personal.

En esta entrevista obtenemos la mayor información posible, a través de una entrevista semiestructurada en la que marcamos un guion de preguntas necesarias (personales, formativas, laborales y de adicciones) que combinamos con la escucha activa de su discurso de vida. De esta manera empezamos a conocer las necesidades verbalizadas por la persona y detectamos las necesidades no demandadas de forma directa.

Nos interesa completar nuestro conocimiento de la persona a través de aspectos personales, incidiendo en su autoconocimiento. Un análisis en el que la persona participante nos aporte información reflexionada sobre sí misma, su fortaleza y debilidades, objetivos profesionales, habilidades y competencias laborales, etc.

En ocasiones la primera entrevista no es suficiente para realizar un diagnóstico de las necesidades laborales de la persona participante, por lo que se puede establecer otra entrevista, siempre de acuerdo mutuo. Los datos obtenidos se registran en la "Ficha de Participante", en la que se recogen los datos más importantes de su situación personal y la trayectoria laboral, también se recogen aspectos formativos y las necesidades verbalizadas por la persona y los datos de acceso o de coordinación con los recursos de tratamiento.

NOS INTERESA COMPLETAR NUESTRO CONOCIMIENTO DE LA PERSONA A TRAVÉS DE ASPECTOS PERSONALES, INCIDIENDO EN SU AUTOCONOCIMIENTO

En nuestra experiencia, el colectivo de personas en tratamiento de adicciones, presenta la particularidad de no verbalizar a los y las profesionales la información completa o sesgarla según el profesional con el que está trabajando en ese momento. Por esto es necesario crear un clima de confianza en el que vean el recurso de empleo como uno más dentro de la red de apoyo al tratamiento, facilitando información sobre el mantenimiento de coordinaciones o de la red de trabajo de todos los/as profesionales que intervenimos en su tratamiento.

Con el mapa que nos hemos podido realizar de la persona trazaremos un diagnóstico para determinar las acciones que se pueden realizar, y que posteriormente se trabajarán de mutuo acuerdo. Es necesario que podamos detectar la diferencia entre lo que demanda la persona (generalmente se verbaliza que "si tuviera trabajo no estaría así"), lo que se valora que necesita desde los diferentes recursos (la necesidad real generalmente es la necesidad de mejora sanitaria y desintoxicación real), y la aceptación que tendrá en el mercado laboral (necesidad de estabilidad para el mantenimiento del empleo).

CON EL MAPA DE LA PERSONA REALIZAREMOS UN DIAGNÓSTICO PARA DETERMINAR LAS ACCIONES QUE SE PUEDEN REALIZAR, Y QUE POSTERIORMENTE SE TRABAJARÁN DE MUTUO ACUERDO

Durante nuestra intervención esta fase se desarrolla con todas las personas y la consideramos como una fase abierta y ligada a los cambios que surgen a lo largo del itinerario que se ha establecido. Las herramientas utilizadas pueden revisarse en cualquier momento de la intervención si se considera que es la opción para mejorar el desarrollo del proceso de búsqueda de empleo de la persona.

DESARROLLO DE LA ORIENTACIÓN LABORAL

Acciones individuales

Para llevar a cabo el Itinerario Personalizado establecemos actuaciones individuales para evaluar, aprender y mejorar el manejo de las herramientas y técnicas de búsqueda de empleo. Es necesario trabajar con la persona las técnicas usadas hasta el momento y valorar los resultados obtenidos. También trabajamos en estas entrevistas la motivación, autoestima y valoración personal, para intentar mantener la constancia en las tareas a realizar y detectar los momentos de baja motivación para paliarlos en la medida de lo posible.

Según nuestra experiencia, alguno de los contenidos que se podrán trabajar individualmente en esta fase de la intervención son: explicación herramientas para la búsqueda de empleo acorde a sus necesidades, elaboración y/o modi-

ficación de currículum vitae, elaboración de carta de presentación, inserción de anuncios en medios especializados, apertura o recuperación de cuenta de e-mail, información sobre la inscripción como demandantes de empleo en Servicios Públicos de Empleo, información sobre el sistema de formación para el empleo, Información y/o derivación a recursos externos, orientación para la realización de gestiones administrativas on-line, uso de buscadores de empresas, orientación para la realización de autocandidatura, orientación para la inscripción en bolsas de empleo en internet, orientación para la realización de llamadas telefónicas a empresas, orientación para la realización de entrevistas de trabajo, orientación de información sobre legislación laboral, orientación para la realización de envío de correo electrónico a ofertas de empleo o empresas, información sobre la solicitud de certificados de exclusión social, información sobre autoempleo.

Es necesario hacer evaluación de estas actividades que se realizan en entrevista individual, repasando aquellas actuaciones pactadas en el "Acuerdo de Pasos a Seguir" para hacer autoevaluación y poder reubicar las actuaciones pendientes, solventar problemáticas que han dificultado la realización de actividades concretas, y valorar aquellas que sí se han realizado y ponerlas en valor. Vemos con la persona participante qué actividades son más gratificantes o se han obtenido mejores resultados, de esta forma conocemos cuáles son los puntos fuertes y seremos capaces de reforzarlos a lo largo del proceso.

Este colectivo requiere de una intervención muy individualizada, a demanda del /la participante y de seguimientos (interés del profesional de referencia) para establecer un vínculo cercano entre la entidad y el/la participante.

ESTE COLECTIVO REQUIERE DE UNA INTERVENCIÓN MUY INDIVIDUALIZADA, A DEMANDA DEL PARTICIPANTE Y DE SEGUIMIENTOS

En este periodo hemos realizado un total de 1091 atenciones individuales para la prestación del servicio.

Acciones grupales

Desde los diferentes proyectos de empleo que se llevan a cabo en la entidad, valoramos que una parte importante de la búsqueda de empleo son las acciones grupales. Estas actividades fomentan el aprendizaje, dotan de herramientas y facilitan el acceso a recursos, que de otra manera sería difícil de conseguir. Las actividades grupales son un espacio idóneo para la socialización, permite a las personas participantes comprender cómo la situación de desempleo afecta a otras personas, compartir sus experiencias y conocimientos y aprender de otras experiencias.

Como hemos visto, para nuestros/as participantes es importante la participación grupal y la sensación de pertenencia, a la par que participar activamente en las actividades proporcionando información y vivencias a otros participantes. Esta es una forma de socialización, de participación social y de ayuda mutua.

Para llevar a cabo estas tareas de aprendizaje grupal realizamos dos tipos de tareas:

Grupos de Búsqueda Activa de Empleo. Son actividades grupales que permiten a las personas participantes acceder al mercado laboral a través de un punto de acceso a internet. A través de este recurso tienen acceso a todo lo necesario para realizar su búsqueda de empleo online, con el apoyo de la persona de referencia que facilita información y ayuda para realizar las distintas tareas, pero fomentando la autonomía de las personas.

A TRAVÉS DE LOS GRUPOS DE BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO TIENEN ACCESO A TODO LO NECESARIO PARA REALIZAR SU BÚSQUEDA DE EMPLEO ONLINE, CON EL APOYO DE LA PERSONA DE REFERENCIA QUE FACILITA INFORMACIÓN Y AYUDA

Estos talleres se realizan en horario de mañana, varias veces por semana. Se ha facilitado un horario especial de tarde para aquellas personas que para la conciliación con otras actividades de su tarea diaria lo han necesitado. Han participado en estos grupos un total de 106 personas.

Se realizan las siguientes actuaciones:

- Búsqueda de empleo a través de ofertas de trabajo, previamente seleccionadas por las orientadoras laborales, preselección actualizada de las ofertas de empleo en páginas Web de Internet específicas de empleo, para que los y las participantes puedan consultarlas en cualquier momento de la actividad.
- Actualización y apoyo en la consulta de dosieres de direcciones para la búsqueda activa de empleo y de formación ocupacional y reglada a través de Internet (entidades públicas y privadas, bolsas de empleo genéricas y específicas, portales de empleo...).
- Búsqueda de empleo en Internet en páginas especializadas de empleo.
- Realización de llamadas telefónicas a empresas como paso previo para concertar entrevistas de selección.
- Envío de currículum y cartas de presentación a través de correo electrónico, páginas web o fax.
- Inscripción en bolsas de empleo.
- Elaboración e inserción de anuncios de empleo como demandantes para publicarse en Internet.

Acciones formativas. Talleres

Estas acciones grupales tienen la finalidad de formar en habilidades y técnicas para la búsqueda de empleo, a través de talleres para el aprendizaje y uso de herramientas y adquisición de competencias básicas para el empleo. En el proyecto Macadam hemos realizado los siguientes talleres:

‣Taller de Búsqueda de Empleo y Gestión del Estrés:

Con este taller se acompaña, orienta y ayuda a aprender del potencial que está dentro de cada uno para poder desarrollar nuevas herramientas que faciliten la consecución de metas laborales. Así se prepararán los/las participantes para superar las confusiones, dificultades o los bloqueos que se presentan en la situación de desempleo. Aumentarán sus capacidades de comunicación, organización, gestión del tiempo o resolución efectiva de situaciones. Aprovecharán al máximo sus fortalezas profesionales y recursos personales, y mejorarán su estado emocional y personal necesario para la búsqueda de empleo.

TALLERES PARA EL APRENDIZAJE Y USO DE HERRAMIENTAS Y ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS BÁSICAS PARA EL EMPLEO

‣Taller de Habilidades y Competencias para la Búsqueda de Empleo:

En él se trabajan aquellos aspectos personales fundamentales para preparar a cada participante para su búsqueda activa de empleo. De este modo, y siempre utilizando una metodología activa y participativa, se abordan aspectos como motivación, autoestima, autoconcepto, puntualidad, cuidados de la imagen personal, resolución de conflictos con familiares, autoridades y grupos de iguales, expresión de sentimientos, uso adecuado del lenguaje (expresiones verbales y comunicación no verbal), así como cualquier otro aspecto que se detecte y que suponga una dificultad o limitación de la persona para acceder al mercado laboral.

‣Taller de Búsqueda de Empleo a través de Internet:

Se pretender dotar a los y las participantes de los conocimientos y las competencias necesarias para realizar una búsqueda de empleo eficaz utilizando las tecnologías de la información y la comunicación. Las temáticas son las siguientes: consulta y respuesta a anuncios en Internet, publicación de Anuncios en Internet, autocandidatura a través de Internet, bolsas de empleo en Internet.

‣Taller de Herramientas para la búsqueda de empleo 2.0:

Cómo utilizar diferentes recursos de búsqueda de empleo 2.0 dependiendo del interés y/o nivel de las personas participantes. Se facilita información a los y las participantes sobre las competencias necesarias para la utilización de estos recursos, y cómo se utilizan en la búsqueda activa de empleo de una forma eficaz y eficiente. Las temáticas son las siguientes: redes Sociales, uso del móvil, CV online y marca personal.

EN ESTAS ACCIONES FORMATIVAS HAN PARTICIPADO 127 PERSONAS, QUE HAN APROVECHADO ESTOS TALLERES PARA REFORZAR SUS CONOCIMIENTOS SOBRE EL MERCADO LABORAL

Además de los talleres, dentro del área de empleo de la entidad se desarrollan cualificaciones para atender algunas necesidades formativas básicas observadas en el perfil de las personas atendidas. Las personas del proyecto Macadam tienen acceso libre y gratuito a estas cualificaciones.

De esta forma, en Madrid se desarrolla una cualificación para la mejora de las capacidades informáticas de las personas participantes. En la formación "Informática para la Inserción Laboral" se abordan aspectos básicos como: funcionamiento del Ordenador, uso de Word, Correo electrónico y búsqueda de empleo a través de internet. Esta formación sirve como base para el trabajo que se va a desarrollar en los grupos de búsqueda de empleo, en los que se pueden perfeccionar los conocimientos adquiridos.

En Valladolid, dadas las opciones laborales y el yacimiento de empleo que se ha detectado, se ha valorado necesaria la realización de una cualificación de "Manipulador de alimentos". El contenido se divide en los siguientes módulos: la manipulación de los alimentos, la contaminación de los alimentos, alérgenos, higiene de los manipuladores, conservación y almacenamiento de los alimentos, sistema de autocontrol APPCC y normativa.

Con la realización de estas actividades se pretende cualificar a las personas participantes. Para poder valorar la adquisición de conocimientos, al final de la formación se realizará una prueba evaluativa consistente en un cuestionario tipo test con preguntas del temario tratado. A las personas que superen la prueba evaluativa se les hará entrega de un certificado de la formación.

En estas acciones formativas han participado un total de 127 participantes. Estas personas han aprovechado estos talleres para reforzar sus conocimientos sobre el mercado laboral y para aprender el manejo de nuevas herramientas o recursos que les ayudan en las tareas de búsqueda de empleo.

RELACIÓN CON EL MERCADO DE TRABAJO

Tras conocer los objetivos laborales de las personas participantes y revisando las necesidades que presenta el mercado laboral en cada momento, procuramos acercar a las personas demandantes de empleo al mercado laboral. Para esto procuramos que las personas en búsqueda activa de empleo accedan a ofertas de empleo, empresas y empleadores/as, con las que colaboramos desde la entidad. Para la creación de oportunidades laborales trabajamos en dos vertientes:

Prospección de ofertas de empleo: entendido como el acercamiento al mercado laboral a través del trabajo en red, contacto con empleadores/as y sensibilización del mercado laboral.

Intermediación laboral: puesta en contacto entre las empresas o empleadores/as y las personas participantes vinculados al proyecto MACADAM.

La realización de actividades de aproximación al mercado laboral y a las empresas ha posibilitado la inserción laboral del 44,23% de las personas participantes en este periodo.

Prospección de Ofertas de Empleo

Como comentamos, la entidad realiza un trabajo continuo de contacto con diversos empleadores/as, estableciendo una relación que nos permita ofrecer a las personas participantes, contactos e información sobre distintos procesos selectivos que se estén desarrollando. Este trabajo lo realizamos como entidad, pero también fomentando el trabajo en red, como medio de optimización de resultados y creación de sinergias. En este sentido, hemos desarrollado diversas actividades:

Hemos trabajado, desde 2016, como segunda corona del Programa Incorpora de la Fundación La Caixa, a través de varios convenios de colaboración. De esta forma, venimos colaborando, con la implicación de los/las técnicos de empleo, para ofrecer una mejor respuesta a las necesidades laborales de las personas participantes, así como a las empresas del territorio. Las personas que participan en el proyecto pueden acceder a servicios de formación y prácticas no laborales y de bolsa de empleo.

Como entidad participamos, siempre que sea posible, en Foros de Empleo que se desarrollen durante el periodo de ejecución del proyecto, con el objetivo de establecer contactos con empresas participantes, con las que se mantendrá comunicación para la derivación de candidatos/as a los procesos de selección que desarrollen estas empresas. De esta manera, hemos acudido a la I Feria de Empleo del distrito de Latina espacio que sirvió de punto de encuentro entre empresas y personas en búsqueda de empleo. En esta ocasión participaron casi 30 empresas y entidades. También, se ha participado en los años 2018 y 2019, en el Foro de Activación del Empleo y la Feria de Empleo para Personas con Discapacidad.Además, se ha participado en un desayuno de trabajo "Empleo y Colectivos Vulnerables" organizado por una entidad con la que tenemos un convenio de colaboración, con el fin de establecer sinergias por la inclusión laboral de este colectivo.

PROCURAMOS QUE LAS PERSONAS EN BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO ACCEDAN A OFERTAS DE EMPLEO, EMPRESAS Y EMPLEADORES/AS, CON LAS QUE COLABORAMOS DESDE LA ENTIDAD

Otro de los objetivos con los que se trabaja desde los proyectos de empleo de la Asociación Progestión, y en particular desde el proyecto MACADAM es la sensibilización de empresas y empleadores/as hacia este colectivo tan vulnerable y en ocasiones minusvalorado. Se ha contactado con más de 250 empresas a las cuales se les ha podido explicar y dar a conocer el servicio que realizamos para la intermediación laboral y poder concienciar sobre la vulnerabilidad del colectivo.

Intermediación Laboral

El principal objetivo del trabajo en un Itinerario Personalizado es el acceso al mercado laboral, y por lo tanto, una parte fundamental del trabajo en los procesos de orientación sociolaboral es facilitar la puesta en contacto de las personas participantes, empleadores/as y las ofertas de empleo.

Durante el proceso de prospección y contacto con empresas se realiza un vínculo en el cual se lleva a cabo asesoramiento para la contratación de los colectivos más vulnerables y se ofrece un servicio de intermediación. En este proceso trabajamos con las personas participantes el acceso a las ofertas de empleo. Preparando con ellos las entrevistas de trabajo, herramientas de comunicación, lenguaje no verbal, etc. para que estén en la mejor disposición para afrontar los procesos de selección en los que puedan participar.

En este proceso hemos realizado un total de 39 intermediaciones laborales, facilitando el contacto entre las personas participantes del proyecto MACADAM y los/las empleadores/as.

ESTAS ACTIVIDADES DE APROXIMACIÓN AL MERCADO LABORAL Y A LAS EMPRESAS HA POSIBILITADO LA INSERCIÓN LABORAL DEL 44,23% DE LOS PARTICIPANTES

ANÁLISIS DE LA INTERVENCIÓN

En los procesos de orientación sociolaboral y en concreto, los dirigidos a colectivos vulnerables, es importante hacer valoraciones del desarrollo del mismo y de la situación de la persona con la que trabajamos a lo largo de toda la intervención. Los/las profesionales de los programas llevamos a cabo dos formas de medir las actuaciones:

Seguimiento: de forma cualitativa, a través de las tutorías individualizadas y de la observación de las actividades grupales. También analizamos de forma cuantitativa la participación en las actividades.

Evaluación: de forma cuantitativa, a través de cuestionarios, dan opiniones anónimas sobre las actividades. Tratamos de mejorar los servicios y para ello queremos conocer la valoración individual y anónima del trabajo, con cuestionarios del servicio general y de las actuaciones concretas que realizamos (acciones formativas). De la misma manera, obtenemos información cualitativa con preguntas abiertas sobre las valoraciones que quieran exponer.

Seguimiento

El seguimiento personalizado tiene como objetivo conocer que las actuaciones que se están realizando están siendo efectivas para la persona y reconocer las dificultades existentes para conseguir llevar a cabo los pasos a seguir en su itinerario personalizado.

Realizamos el registro de los seguimientos de forma cualitativa y cuantitativa, para conocer el estado del Itinerario Personalizado en cada momento y poder mantener o replantear las actuaciones a lo largo de la intervención.

Los seguimientos se han desarrollado a través de tutorías individualizadas principalmente de forma presencial, pero si esto no ha sido posible se han desarrollado por otras vías de comunicación (teléfono, WhatsApp, correo electrónico). Hemos desarrollado, en función del momento de la intervención, dos tipos de seguimientos:

- Seguimiento de la búsqueda de empleo.

Estas actuaciones se acuerdan con la persona. En ellas se analizan las acciones realizadas y las herramientas y competencias usadas por la persona en su proceso de búsqueda de empleo. En ocasiones se realizan apreciaciones tras la observación del uso de las herramientas o recursos que se usan en las distintas actividades grupales. La labor de observación de tarea es una herramienta que la persona de referencia utiliza para reformular las actuaciones y los objetivos que se marquen a lo largo del itinerario.

ES IMPORTANTE HACER VALORACIONES DEL DESARROLLO DEL MISMO Y DE LA SITUACIÓN DE LA PERSONA CON LA QUE TRABAJAMOS A LO LARGO DE TODA LA INTERVENCIÓN

EL SEGUIMIENTO PERSONALIZADO TIENE COMO OBJETIVO CONOCER QUE LAS ACTUACIONES QUE SE ESTÁN REALIZANDO ESTÁN SIENDO EFECTIVAS PARA LA PERSONA Y RECONOCER LAS DIFICULTADES

Estas tutorías no tienen una periodicidad establecida, pero sí se intentan mantener periódicamente con las personas participantes para conocer la situación de cada una. Secundariamente estas tutorías sirven para vincular con las personas y ofrecer un recurso de confianza y acercado a su problemática. De esta forma tratamos de afianzar el recurso como su referente para la búsqueda de empleo.

A lo largo de este periodo se han realizado 294 tutorías para seguimiento y apoyo en la búsqueda de empleo.

- Seguimiento de la Integración Laboral.

El objetivo final del Itinerario Personalizado es la inserción laboral, sin embargo, desde el área de empleo de la entidad entendemos que este objetivo no estaría conseguido si no logramos el mantenimiento del empleo.

Para ello es importante que la persona adquiera el compromiso de mantener un flujo de información sobre la situación laboral establecida. Esto lo hacemos con la realización periódica de seguimiento para conocer el marco del puesto de trabajo y la situación de la persona frente al empleo.

Estos seguimientos son más complicados de realizar de forma presencial, por la dificultad de compaginar los horarios de trabajo de las personas con los de atención en la entidad. Por este motivo en la mayoría de ocasiones se deben realizar de forma telemática y/o estableciendo horarios específicos que permitan esta conexión sin interferir en su trabajo.

En nuestra experiencia hemos comprobado que, en algunas ocasiones, es difícil el mantenimiento del empleo con este colectivo. Consideramos importante trabajar con las personas participantes el manejo las habilidades sociales y competencias personales para facilitar su integración en el puesto de trabajo.

El colectivo que nos ocupa presenta algunas carencias o debilidades, como ya hemos visto, como inestabilidad laboral y emocional o deterioro de habilidades sociales. Estas son algunas de las cosas que debemos trabajar durante los seguimientos para favorecer la integración total en el puesto, en la red social de la empresa y crear un hábito sociolaboral normalizado.

Estas tutorías también permiten al usuario/a poder resolver dudas o conflictos sobre el derecho laboral, que se le intentan resolver a través del área jurídico

administrativo. Si el caso lo requiere se deriva a otros recursos especializados con los que se trabaja en red con el mantenimiento de las coordinaciones que sean necesarias.

Se han realizado un total de 83 seguimientos a las 69 personas que han sido insertadas laboralmente.

EVALUACIÓN

Como ya hemos explicado, durante el desarrollo de la intervención se realiza un control cuantitativo de las acciones realizadas para tener una visión real del trabajo realizado. Sin embargo, es importante tener un análisis también cualitativo para lo que nos interesa conocer la opinión de las personas que participan en este proyecto. Para esto se elaboran cuestionarios que nos permitan conocer de forma objetiva las opiniones en los siguientes aspectos:

Evaluación de las Acciones Formativas. Llevamos a cabo cuestionarios para valorar las actividades formativas que se realizan a lo largo del periodo de trabajo. En estos cuestionarios queremos evaluar: duración de la Acción Formativa, horario propuesto, los recursos materiales, explicaciones y resolución de dudas, conocimientos de temario y explicación de los mismos y valoración general de la formación.

Evaluación del Servicio. En el proyecto MACADAM realizamos cuestionarios de satisfacción sobre el servicio general en el que valoramos el servicio, la información previa sobre el servicio, las expectativas sobre el servicio, el tiempo de intervención, el trabajo de los/las profesionales, la organización de la intervención, los medios materiales, la utilidad y la recomendación a terceros.

Las valoraciones obtenidas nos facilitan información para continuar con el trabajo que se realiza y conocer las mejoras que se pueden implementar en el servicio. El registro de estos cuestionarios y el posterior tratamiento de los datos obtenidos, nos permiten controlar los aspectos de calidad mínimos que se establecen desde el área de empleo de la entidad. También nos brinda la información suficiente para valorar el trabajo realizado en las memorias que se realizan, tanto internas como las destinadas a los financiadores.

La valoración media realizada por las personas participantes, a través de los cuestionarios de satisfacción, es de 4,79 en cuanto a la utilidad del servicio, y de 4,79 en la satisfacción con el proyecto (sobre 5).

LA FINALIZACIÓN DE LOS ITINERARIOS ES MOTIVADA POR LA DURACIÓN ANUAL DEL PROYECTO, POR INSERCIÓN LABORAL DE LARGA DURACIÓN O POR INCUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS ACORDADOS

CIERRE DEL ITINERARIO

Los itinerarios de empleo que hemos realizado tienen una finalización establecida por distintas motivaciones. A lo largo del proyecto Macadam, de forma general, la finalización de los itinerarios es motivada por la característica de la duración anual del proyecto, por inserción laboral de larga duración o por incumplimiento de los compromisos acordados.

Finalización por la característica del proyecto

Siendo esta la principal característica de cierre de itinerarios, la duración de este viene marcada por la limitación temporal de la duración del proyecto. Para dar por finalizada la ejecución temporal del proyecto es necesario realizar el cierre de todos los itinerarios.

Si el proyecto se vuelve a ejecutar y las personas que se encuentren en búsqueda de empleo están interesadas y en una situación personal y sociolaboral igual o similar a la que tenían, se propone de nuevo su acceso, comenzando un nuevo Itinerario Personalizado, siempre y cuando las características propias de ejecución del proyecto lo permitan.

Inserción laboral

Las personas participantes que inician relación laboral, son mantenidas en alta en el proyecto durante un tiempo en el que se realizan seguimientos de su integración laboral. Si se comprueba la estabilidad en el puesto de trabajo, se considera con la persona participante que cause baja del proyecto.

Es posible que estas personas requieran en el futuro nuevamente acceder al servicio de empleo, por lo que se deja abierta la posibilidad de retomar o iniciar de nuevo un Itinerario Personalizado.

Otros casos de cierre de itinerario

Encontramos otras posibilidades para la finalización de un itinerario, que son minoritarias, pero sí quedan contempladas desde la ejecución del proyecto.

‣Salida voluntaria: Al igual que al inicio del proceso, la persona accede a participar de forma voluntaria. También la persona participante puede decidir de forma autónoma y voluntaria que quiere dejar de participar en las actividades. De esta forma, la persona que solicita su baja del proyecto, deja de pertenecer al mismo con carácter inmediato. Desde este momento deja de participar y de ser incluida en las distintas actividades individuales y grupales.

‣Incumplimiento del compromiso inicial: En el compromiso de participación se indican unas condiciones mínimas necesarias de comportamiento y realización de tareas. Dado que la participación es voluntaria, las personas que no desean realizar las actividades comprometidas, no asistan de forma reiterada a las citas establecidas o que incumplan las medidas de comportamiento y seguridad, son dadas de baja, previa información personalizada.

LAS PERSONAS PARTICIPANTES QUE INICIAN RELACIÓN LABORAL, SON MANTENIDAS EN ALTA EN EL PROYECTO DURANTE UN TIEMPO EN EL QUE SE REALIZAN SEGUIMIENTOS DE SU INTEGRACIÓN LABORAL

5.2 ÁREAS COMPLEMENTARIAS

En los proyectos de empleo de la entidad, particularmente las personas con mayor riesgo de exclusión social, intentamos incluir áreas de apoyo complementarias con una asignación directa a los proyectos. En caso de no ser posible contamos con el apoyo de los/las profesionales específicos que trabajan en estas áreas de la entidad de forma permanente. Estas otras áreas ofrecen apoyo con profesionales específicos y preparados para tal fin. Desde el proyecto Macadam se procede al uso puntual de estas áreas para el apoyo o resolución de aspectos concretos, o se realiza una derivación interna al área concreta cuando la problemática surgida requiere de intervención a largo plazo.

Todas las personas participantes tienen acceso a estas áreas complementarias, habiendo accedido a ellas un total de 58 personas a estas tutorías específicas.

SOCIAL

En la Asociación Progestión contamos con un área de trabajo social que facilita apoyo a las personas participantes e información al proyecto MACADAM sobre temas de interés, o sobre la resolución concreta de solicitudes sobre: la solicitud del Certificado de Exclusión Social, información vivienda, prestaciones o ayudas sociales, discapacidad y dependencia, atención violencia de género, familia y redes sociales.

En materia de vivienda, en función de las necesidades demandadas, ofrecemos apoyo individual o espacio de consulta en los grupos de empleo para la búsqueda de vivienda o el acceso a recursos residenciales. De esta manera, intentamos paliar esta gran problemática que en muchas ocasiones limita el resto de aspectos de su vida al ser una necesidad básica no cubierta. También contamos con información actualizada y accesible de la red de recursos para personas sin hogar (albergues, comedores, aseos públicos, etc.).

JURÍDICO/ADMINISTRATIVO

El proyecto Macadam cuenta con la participación de una abogada que asesora y facilita información relativa a legislación laboral (y otras casuísticas legales que surgen en los procesos de búsqueda de empleo), tanto a las personas participantes como a los/las profesionales que guían el itinerario. Desde la entidad se cuenta con asesoría jurídica en materia de extranjería para las personas que lo necesiten para acceder al mercado de trabajo de forma regular.
De forma externa y gratuita se deriva a Servicio de Orientación Jurídica del

Ilustrísimo Colegio de Abogados de Madrid y en Valladolid al Centro de Información para Trabajadores Extranjeros de Comisiones Obreras de Castilla y León, para casos concretos que no pueden ser atendidos íntegramente desde el servicio jurídico de la entidad.

PSICOSOCIAL

Desde la entidad se cuenta con asesoría psicosocial que interviene en necesidades concretas de las personas participantes y también en casos específicos de necesidad de atención urgente, como en entrevistas individuales que precisan apoyo psicológico inmediato, o con detección de necesidad de apoyo de las psicólogas en casos que se presentan (estrés o ansiedad, casos de violencia de género o problemas de convivencia familiar, etc.).

En coordinación con entidades especializadas y con recursos de la red de drogodependencias, se informa de estos recursos y se deriva a ellos cuando es necesaria una intervención en profundidad. También se utiliza el trabajo coordinado con los recursos de derivación, antes mencionados, que ya trabajan o han trabajado esta área con las personas participantes de proyecto MACADAM, procediendo a su derivación si se considera necesario.

LAS PERSONAS CON MAYOR RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL TIENEN ACCESO A ÁREAS DE APOYO COMPLEMENTARIAS A LOS PROYECTOS. 58 PERSONAS HAN ACCEDIDO A ESTAS TUTORÍAS ESPECÍFICAS

5.3 ACCIONES TRANSVERSALES

A lo largo de todas las fases de la intervención, de forma transversal, y en todos los itinerarios personalizados, se acerca información a las personas que acuden al servicio sobre perspectiva de género, medio ambiente y ocio.

EN TODOS LOS SERVICIOS QUE PRESTAMOS SE TRABAJA CON UN LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA, DESARROLLANDO INFORMACIÓN IGUALITARIA PARA MUJERES Y HOMBRES EN EL ACCESO A LOS RECURSOS DE FORMACIÓN Y EMPLEO

Trabajamos estas temáticas en nuestra labor diaria, a través de nuestra intervención, de los materiales y recursos que utilizamos y de la información que ponemos a disposición de las personas. Contamos con asesoramiento individual en estas temáticas a través de tutorías para las personas que lo requieran.

A continuación, detallamos el trabajo realizado en cada una de estas áreas.

Perspectiva de Género

En materia de inclusión de la perspectiva de género se llevan a cabo actividades informativas, de orientación y/o sensibilización a las personas participantes. En este sentido, se mantienen puntos de información en los que acercar información de interés (formación, recursos de empleo, materiales de sensibilización...), no solo para nuestros destinatarios directos sino también para cualquier persona que se acerque a nuestras sedes.

En todos los servicios que prestamos se trabaja con un lenguaje inclusivo y no sexista, desarrollando información igualitaria para mujeres y hombres en el acceso a los recursos de formación y empleo.

A lo largo de la intervención se facilita a quien lo necesita horarios adaptados para la realización de su itinerario, de tal manera que la conciliación de su vida familiar y su búsqueda de empleo sea una realidad. Hemos abierto un Grupo de Búsqueda Activa de Empleo en horario de tarde, además de flexibilizar los horarios de las entrevistas individuales a la necesidad de cada persona.

De forma interna, procuramos desagregar la información de las personas participantes por sexos, de esta forma acercamos la realidad social a nuestro programa de empleo y obtenemos información mucho más real de las necesidades que se presentan.

De forma significativa, como ya hemos analizado anteriormente, las mujeres acceden en menor medida a los recursos de drogas disponibles, siendo un estigma social el reconocimiento y tratamiento de la adicción o todo lo que ello le rodea. De esta manera desglosamos la participación por sexos y vemos que 128 hombres y 28 mujeres han formado parte del proyecto Macadam..

Desde el área de empleo de la Asociación Progestión, todos los años se desarrolla algún Taller de Igualdad de Oportunidades y No discriminación, al que se da acceso a las personas participantes del proyecto MACADAM.

Medio Ambiente

En el trabajo concreto realizado en los procesos de orientación sociolaboral, esta acción se trabaja de forma transversal tanto en las acciones individuales como en las grupales (grupos de búsqueda activa de empleo y acciones formativas), por ejemplo, reduciendo el consumo de papel al mínimo imprescindible, elaborándose la documentación en formato informático, siempre que se pueda, aportando información útil y práctica en esta materia.

Contamos con un Punto de Reciclado en el que se han dispuestos pequeños contenedores para fomentar la separación de basuras. En este punto de reciclado se acercan explicaciones para que las personas puedan ver los materiales que se pueden depositar en los diversos contenedores existentes. Además de forma puntual se van poniendo al alcance de los/las participantes del proyecto materiales (trípticos, dípticos, etc.) informativos sobre aspectos concretos sobre reciclaje, recogida selectiva de residuos, puntos limpios, etc.

En el área de empleo siempre se desarrolla algún Taller de Medioambiente, al que pueden acceder todas las personas que estén participando en algún proyecto de la entidad. Se han realizado talleres genéricos en los que se han tratado temas medioambientales y de reciclado y también algún taller de creación de bombas de semillas, en el que se aprendió a crear esas bombas de semillas que después se distribuyeron en los parques cercanos a las sedes.

Desde la Asociación Progestión somos sensibles hacia el medio ambiente y procuramos implementar medidas de cuidado medioambiental y gestión eficiente de recursos:

‣Gestión eficiente del Agua como recurso: existencia de sistemas de control de flujos en cisternas y grifos. Uso racional de los sanitarios mediante carteles informativos a disposición de los y las trabajadores/as, que facilitan la concienciación medioambiental y el uso sostenible de los recursos

‣Gestión de los residuos: existencia de contenedores selectivos para la gestión de los residuos generados por la actividad de la entidad. Realización de buenas prácticas respecto al reciclaje de papel en la oficina, como el uso de borradores y la corrección manual de algunos errores. Uso de recursos especializados para la gestión de residuos especiales como el Punto Limpio Municipal fijo y móvil del distrito de Carabanchel. Promoción de la búsqueda de un desarrollo sostenible que se aborda a través del fomento de la innovación social en la búsqueda de soluciones inteligentes y sostenibles en relación con el reto de la inserción social y laboral de colectivos en riesgo de exclusión u objeto de discriminación.

EN PROGESTIÓN SOMOS SENSIBLES HACIA EL MEDIO AMBIENTE Y PROCURAMOS IMPLEMENTAR MEDIDAS DE CUIDADO MEDIOAMBIENTAL Y GESTIÓN EFICIENTE DE RECURSOS

‣Medidas de aprovechamiento energético: uso sostenible de los aparatos de calefacción y aire acondicionado por parte de los trabajadores. Uso de las aplicaciones tecnológicas existentes en los ordenadores para el ahorro energético.

De esta forma, con todas las personas que participan en el proyecto MACADAM se realiza un trabajo de sensibilización medioambiental, apoyado por el ejemplo de las acciones concretas llevadas a cabo desde la entidad.

Ocio

En el colectivo de personas con problemas de adicción, se relacionan las actividades de ocio con hábitos poco saludables y actividades de consumo. Por ello entendemos el ocio como una acción transversal muy importante para facilitar que las personas participantes puedan mantener actividades normalizadas y las relaciones sociales beneficiosas.

Las actividades de promoción del ocio saludable que se llevan a cabo desde el proyecto Macadam son:

‣Taller de Ocio. Todos los años se desarrolla alguna actividad de fomento del ocio, ya sea un taller concreto de ocio saludable o alguna actividad complementaria de ocio grupal como una salida o excursión. En MACADAM se han desarrollado salidas para conocer el centro histórico de las ciudades y una visita al jardín botánico con una guía especializada, que fue una voluntaria de la entidad.

‣Punto Informativo de Ocio. Se trata de un espacio en el que se facilita información sobre actividades y recursos de ocio y cultura que se ofrecen en el municipio. Se procura que toda la información sea accesible y gratuita para facilitar y motivar a las personas participantes a su realización.

‣Punto Autogestionado de Recursos de Ocio. Es un espacio en el que las personas pueden encontrar diferentes recursos como libros, películas y música, cedidos por las personas que trabajan en la entidad, voluntarios/as y las propias personas participantes. Las personas pueden acceder libremente a todo el material existente y se responsabiliza de su devolución o sustitución por otro recurso que quiera compartir con el resto de personas.

‣Tutorías Individualizadas. Ofrecemos un espacio más personal en el que la persona pueda expresarse con libertad y en el que podamos facilitar información más concreta y personalizada sobre ocio individual, familiar y/o social.

Con estas propuestas conseguimos acercar información y sensibilizar sobre la importancia del ocio saludable a todas las personas que participan en el proyecto Macadam. En las actividades grupales y en las tutorías individuales han participado 73 participantes.

ENTENDEMOS EL OCIO COMO UNA ACCIÓN TRANSVERSAL MUY IMPORTANTE PARA FACILITAR QUE LAS PERSONAS PARTICIPANTES PUEDAN MANTENER ACTIVIDADES NORMALIZADAS Y LAS RELACIONES SOCIALES BENEFICIOSAS.

BIBLIOGRAFÍA

>Agencia española de cooperación internacional para el desarrollo (2015). **Guía de la AECID para la transversalización del medio ambiente y el cambio climático.**

>Afedes (2016). **Manual de búsqueda activa de empleo.** Tenerife.

>Arias, F. et al. (2011). **Manual de adicciones para psicólogos especialistas en psicología clínica en formación.** Gobierno de España: Socidrogalcohol.

>Barba, M. et al. (2013). **Manual de buenas prácticas en Integración Laboral en Drogodependencias.** Madrid: Instituto de Adicciones, Lakoma Madrid, Fundación Atenea, Ciudad Joven.

>Barreda, M.A. et al. (2005). **Mujer y Adicción.** Madrid: Instituto de las Adicciones.

>Blog Fundación hay salida. **Adicciones sin sustancia.** https://www.fundacionhaysalida.com/blog/tag/adicciones-sin-sustancia/

>Cantos, R. (2016). **Hombres, mujeres y drogodependencias.** Explicación social de las diferencias de género en el consumo problemático de drogas. Fundación Atenea.

>Castaños, M., Meneses, C., Palop, M., Rodríguez, M., Tubert, S. (2007). **Intervención en drogodependencias con enfoque de género.** Ministerio de trabajo y asuntos sociales: Instituto de la mujer.

>Confederación Andaluza de Asociaciones de Madres y Padres del Alumnado por la Educación Pública (2011). **Las nuevas adicciones del S.XXI.** Andalucía: CODAPA.

>Cruz Roja Española (2002). **La integración sociolaboral de personas drogodependientes.** Propuesta y puesta en práctica de un modelo.

>Cruz Roja Española (2002). **Guía de buenas prácticas por el empleo para colectivos vulnerables.**

>De Álvaro, M.A. et al. (2007). **Guía de profesionales para la gestión de procesos de integración sociolaboral de drogodependientes.** Castilla y León: Comisionado regional para la droga.

>De la Fuente, L. et al. (2006). **Más de treinta años de drogas ilegales en España: una amarga historia con algunos consejos para el futuro.** Revista Española de Salud. 80 (5), 505-520.

>Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas. (1987). **Plan Nacional sobre drogas.** Memoria 1986. Gobierno de España.

>Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas (2017). **Estrategia nacional sobre adicciones 2017-2024.** Gobierno de España.

>Federación española de daño cerebral (2018). **Guía metodológica de intervención y buenas prácticas en la inclusión sociolaboral de personas con daño cerebral adquirido.**

>Fernández, J., López, J.J. (2010). **Adicciones sin drogas: Características y Vías de Intervención.** Navarra: FOCAD.

>González, A., Mallorca, M.J., Sánchez, D., Bredy, E., Fernández, E. (2008). **Unidades de empleo para mujeres. Guía metodológica y de trabajo.** Junta de Andalucía: Instituto Andaluz de la Mujer.

>Hilarión, P., González, S., Herrera, E. (2016). **Guía de la metodología del Programa Incorpora: Elementos de calidad para promover la integración sociolaboral.** Obra social la Caixa.

>Jurado, C. (2008). **Los temas transversales en la escuela.** Revista digital: Innovación y experiencias educativas.

>Martínez, F., Rodríguez, C., Holgado, A., Menchón, M. (2006). **Itinerarios personalizados de inserción.** Jornadas sobre Tecnologías de la Información de las Administraciones Públicas.

>Morejón, S. (2017). **Mujer y Drogas.** Universidad de Valladolid.

>Naveros, J.A., Monsalve, J.E., Ponte. M.A., Guillamón, M.L., Díez, V. (2018). **Manual de acompañamiento para la inserción laboral.** Madrid: Trabajo Penitenciario y Formación para el empleo.

>Observatorio español de las drogas y las adicciones (2019). **Informe 2019. Alcohol, tabaco y drogas ilegales en España.** Delegación del plan nacional sobre drogas.

BIBLIOGRAFÍA

>Organización internacional del trabajo. **Medio ambiente y empleos verdes**. https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/green-jobs/lang--es/index.htm

>Organización internacional de trabajo. **Metas de los ODS pertinentes vinculados con el medio ambiente y los empleos verdes.** https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/green-jobs/WCMS_620639/lang--es/index.htm
Red Araña (2018). Adicciones y reinserción laboral.

>Rodríguez, M. (2007). **La integración sociolaboral de drogodependientes. Premisas de intervención.** Redacyl. 7 (1), 187-203.

>Sánchez, J., Romo, T., Rodríguez, B., Barrio, G. (1991). **Consumo de drogas en España: Fuentes de Información y Evolución durante el Periodo 1984-1999.** Revista San Hig Púb. 65 (5), 395-412.

>Servicio Público de Empleo de Castilla la Mancha (2007). **Guía para la aplicación del itinerario integrado y personalizado de inserción sociolaboral.** Castilla la Mancha: Red de Inserción Sociolaboral.

>Torres, M.A., Santodomingo, J., Pascual, F., Freixa, F., Álvarez, C. (2009). **Historia de las Adicciones en la España Contemporánea.** Gobierno de España.

>UGT (2012). **Drogodependencia y Adicciones. Prevención en el ámbito laboral.**

>UGT (2017). **La intermediación laboral. Trabajadores y trabajadoras nacionales de terceros países.**

Asociación PROGESTIÓN

COORDINACIÓN
GABRIELA BENI CRACCO
JUAN CARLOS MAESTRO BALBÁS

REALIZACIÓN
JUAN CARLOS MAESTRO BALBÁS
SARAY MOREJÓN PÉREZ
VIRGINIA MUÑOZ IRIMIA

COLABORADORES
LUIS GÓMEZ ANQUELA
GABRIELA BENI CRACCO
FÁTIMA GARCÍA ROMERO
ELENA SERNA CRUZ
ANA DÍEZ LÓPEZ
REBECA SANZ GONZÁLEZ
NURIA FERNÁNDEZ ARIAS
CARMEN DIEGO SELLER
PALOMA SÁNCHEZ NAVARRO
GLORIA MORENO RODRÍGUEZ
PATRICIA ÁLVARO SANZ
RAQUEL MONTES CALLABED

OTRAS TÉCNICAS DE EMPLEO (PERIODO 2017-2020)
SARA MARTÍN PEÑA
ELENA HERRERO OSORIO
MÓNICA CASARRUBIOS DE HARO
TAMARA AYALA NUEVO

Asociación
PROGESTIÓN

ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL PARA PERSONAS CON PROBLEMAS DE ADICCIÓN

FINANCIADO POR

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD
SECRETARÍA GENERAL DE SANIDAD
DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA EL PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS

GRACIAS.

Asociación
PROGESTIÓN