

# MODELO PARA LA INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL DE PERSONAS CON CONSUMO PROBLEMÁTICO DE DROGAS EN EL ÁMBITO LOCAL

“Sistema operativo para la  
gestión e implementación  
de actuaciones”



Con la colaboración y financiación de:



DELEGACIÓN DEL GOBIERNO  
PARA EL PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS



OEA | CICAD



## OAS Cataloging-in-Publication Data

Comisión Interamericana para el Control del Abuso de Drogas (CICAD)

Modelo de intervención territorial para la integración sociolaboral de personas con consumo problemático de drogas / Producido por la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Interamericana para el Control del Abuso de Drogas (CICAD)

ISBN: 978-0-8270-7427-9

1. Fundamentación del modelo; 2. Descripción del modelo de intervención territorial para la integración sociolaboral; 3. Proceso de implementación del modelo en cuatro etapas: Etapa 1- Coordinación y respuesta institucional, Etapa 2- Perfil de empleabilidad de la persona, Etapa 3- Apoyo en la búsqueda de empleo y Etapa 4- Acompañamiento/ seguimiento de la persona con empleo.

### **Desde la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Interamericana para el Control del Abuso de Drogas de la Organización de los Estados Americanos (SE-CICAD/OEA):**

Emb. Adam E. Namm, Secretario Ejecutivo, SE-CICAD/OEA.

Angela Crowdy, Secretaria Ejecutiva Adjunta, SE-CICAD/OEA.

### **Desde la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas (DGPNSD) del Ministerio de Sanidad del Gobierno de España**

Dr. Joan R. Villalbí, Delegado del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas.

Dra. Elena Alvarez Martín, Subdirectora General de Relaciones Institucionales de la DGPNSD

#### **Autores principales:**

Dra. Elisabet Arribas Ibar  
Lorena Tamayo

#### **Coordinadora SAVIA**

Elisabet Arribas Ibar

Germán Ramón Paredes Espinoza  
Gladys Edelina Guallichico Álvarez  
José Antonio Tejada

#### **Comité editorial**

Antonio Lomba Maurandi  
Dra. Elisabet Arribas Ibar  
Dr. Javier Arza

#### **Contribuidores:**

Adriana Pavón Palacio  
Álvaro Fierro  
Ángela Ureña  
Carlos Pozo  
Delia Trujillo Fraga  
Elisa Rubini  
Erika Reategui Tomanguilla  
Gerardo R. Peña Cayancela


Luis Torres  
Martha García García

#### **Diseñadora:**

María Montas

COPYRIGHT © (2021) Organización de los Estados Americanos. Todos los derechos reservados bajo las Convenciones Internacionales y Panamericanas. Esta publicación puede reproducirse siempre que se dé crédito a la fuente.

La presente publicación ha sido desarrollada en el marco del Programa "Salud y Vida en las Américas" (SAVIA), programa dirigido y ejecutado por la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Interamericana para el Control del Abuso de Drogas (CICAD) de la Secretaría de Seguridad Multidimensional de la Organización de los Estados Americanos. Este programa es financiado por el Gobierno de España, a través de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y apoyado técnicamente por la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional Sobre Drogas (DGPNSD) del Ministerio de Sanidad del Gobierno de España. Proyecto SAVIA: SAECI1901-SMS1803.



**MODELO PARA LA INTEGRACIÓN  
SOCIOLABORAL DE PERSONAS  
CON CONSUMO PROBLEMÁTICO DE  
DROGAS EN EL ÁMBITO LOCAL**

**Nota editorial:**

Considerando que el respeto y la promoción de la igualdad de género forman parte de los valores de la OEA, en este documento y en todos los que se desarrollan en el marco del Programa SAVIA, el uso indistinto de sustantivos —en género masculino o femenino— carece de intención discriminatoria alguna, es decir, tiene en todos los casos una intención inclusiva.

# TABLA DE CONTENIDOS

---

PRESENTACIÓN .....	7
<b>1. FUNDAMENTACIÓN DEL MODELO .....</b>	<b>9</b>
1.1 Las drogas, sus consumos problemáticos y el papel de las políticas públicas en su enfrentamiento .....	9
1.2 Integración sociolaboral de personas con consumos problemáticos de drogas .	10
• ¿Qué se entiende por integración social e integración sociolaboral? .....	11
• ¿Por qué es importante promover la integración sociolaboral de personas en procesos de recuperación? .....	12
• ¿Qué entendemos por empleabilidad y ocupabilidad? .....	13
• Derechos fundamentales del trabajo y género .....	17
1.3 Promoción de la integración sociolaboral desde el ámbito local .....	17
• Rol de los gobiernos locales en integración sociolaboral .....	17
• ¿Quiénes deben involucrarse a nivel territorial y local en la promoción de la integración sociolaboral? .....	18
• ¿Quién deberá liderar esta iniciativa sociolaboral en la localidad? .....	18
<b>2. DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE INTERVENCIÓN TERRITORIAL PARA LA     INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL .....</b>	<b>20</b>
2.1 Propósito y objetivos del modelo .....	20
2.2 Dirigido a .....	21
2.3 Principios rectores del modelo .....	21
2.4 Encuadre del modelo en las políticas sobre drogas y otras políticas relacionadas .....	23
<b>3. PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO EN CUATRO ETAPAS .....</b>	<b>25</b>
<b>ETAPA 1</b>	
<b>Coordinación y respuesta institucional .....</b>	<b>26</b>
Presentación de la etapa 1 .....	26
Objetivos específicos y procesos de acción vinculados a los mismos .....	26
Actividades propuestas .....	30
<b>ETAPA 2</b>	
<b>Perfil de empleabilidad de la persona .....</b>	<b>31</b>
Presentación de la etapa 2 .....	31
Objetivos específicos y procesos de acción vinculados a los mismos .....	32
Actividades propuestas .....	35

### **ETAPA 3**

<b>Apoyo en la búsqueda de empleo .....</b>	<b>35</b>
Presentación de la etapa 3 .....	35
Objetivos específicos y procesos de acción vinculados a los mismos .....	36
Actividades propuestas .....	39

### **ETAPA 4**

<b>Acompañamiento/ seguimiento de la persona con empleo .....</b>	<b>41</b>
Presentación de la etapa 4 .....	41
Objetivos específicos y procesos de acción vinculados a los mismos .....	41
Actividades propuestas .....	42

### **CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DE LAS 4 ETAPAS .....**

**44**

### **ANEXOS**

Anexo 1a. Listado de instituciones y organismos .....	45
Anexo 1b. Planificación y organización de la primera reunión .....	46
Anexo 1c. Registro de acuerdos y compromisos .....	46
Anexo 1d. Diagnóstico territorial de oportunidades económico-laborales .....	47
Anexo 1e. Documento-registro de programas, acciones y recursos disponibles en la localidad .....	51
Anexo 1f. Documento- Plan de trabajo territorial en integración sociolaboral .....	51
Anexo 1g. Diagnóstico territorial de oportunidades económico-laborales .....	51
Anexo 2a. Informe de integración social .....	53
Anexo 2b. Ficha de registro de reuniones y temas discutidos .....	56
Anexo 2c. Diagnóstico de empleabilidad .....	57
Anexo 2d. Itinerario personalizado de integración sociolaboral .....	62
Anexo 3a. Ficha factores estresores .....	63
Anexo 3b. Registro de empresas, negocios y talleres .....	64
Anexo 3c. Registro de bancos de ofertas laborales .....	64
Anexo 3d. Registro de instituciones u organismos para el emprendimiento .....	65
Anexo 3e. Registro de acuerdos y convenios de colaboración .....	65
Anexo 3f. Registro de bancos de fondos para emprendimientos .....	66
Anexo 3g. Plan de apoyo al emprendimiento .....	67
Anexo 4a. Plan personalizado de acompañamiento y seguimiento al ingreso laboral ...	69
Anexo 4b. Registro de lugares de empleo en la persona ha intentado integrar .....	70
Anexo 4c. Plan de acompañamiento y seguimiento a empresas y negocios que acogen a personas en situación de exclusión .....	71

# PRESENTACIÓN

---

El presente modelo es un documento técnico-operativo que complementa la “Guía sobre liderazgo institucional en el desarrollo de políticas sobre drogas, con enfoque de inclusión social –*La mirada necesaria hacia la integración*”<sup>1</sup>. El modelo plantea un sistema operativo de coordinación y apoyo institucional enfocado a promover la integración sociolaboral de las personas que se encuentran en procesos de recuperación por un consumo problemático de drogas en el ámbito local.

A través del modelo, se identifican actores locales en integración, procesos específicos, intervenciones y servicios necesarios de integración sociolaboral, al igual que se explica la formulación de itinerarios de integración sociolaboral individualizados para conseguir la integración de la persona en la sociedad y en el ámbito laboral.

El modelo se compone de cuatro etapas que determinan diferentes momentos de actuación del proceso de integración sociolaboral de la persona: desde el momento inicial de identificar los actores y desarrollar un plan local de trabajo en integración sociolaboral, conocer la situación de ocupabilidad y los recursos disponibles de la localidad, las necesidades, motivaciones y capacidades de la persona en proceso de integración, hasta la definición y aplicación de un itinerario para la integración sociolaboral.

Acorde con la Estrategia Hemisférica sobre Drogas (2020) y con el Plan de Acción Hemisférico sobre Drogas (2021-2025) de la CICAD/OEA, a los Estados Miembros les corresponde implementar políticas y acciones que, entre otros objetivos, favorezcan la inclusión social de las personas afectadas por las drogas, orientado al tratamiento y la recuperación, así como a la reducción de las desigualdades. En este sentido, este modelo cuenta con una mirada de abordaje integral desde la rehabilitación de la persona, la cual contempla el ámbito personal, social y laboral, y dirige actuaciones enfocadas a responder a las necesidades identificadas.

*“Promover la integración sociolaboral de las personas es contribuir al desarrollo humano y a preservar los derechos humanos y fundamentales de la ciudadanía”.*

## **Unidad de Fortalecimiento Institucional**

Secretaría Ejecutiva de la Comisión Interamericana para el Control del Abuso de Drogas (CICAD)  
Organización de los Estados Americanos

---

<sup>1</sup> CICAD/OEA (2021). Guía sobre liderazgo institucional en el desarrollo de políticas sobre drogas, con enfoque de inclusión social –*La mirada necesaria hacia la integración social y laboral de personas con consumos problemáticos de drogas*. Washington, D.C; Autor.





# 1. FUNDAMENTACIÓN DEL MODELO

---

## 1.1 Las drogas, sus consumos problemáticos y el papel de las políticas públicas en su afrontamiento

El problema de las drogas es un fenómeno multicausal y multidimensional que afecta a todos los estratos de la sociedad, grupos etarios, género y etnias. Pocos fenómenos revisten un grado tan alto de complejidad como las drogas. Su consumo problemático y actividades ilegales relacionadas con ellas están muy presentes en la sociedad, y afectan con especial gravedad a los grupos en situación de vulnerabilidad. Con certeza, este fenómeno se ha convertido en un serio problema de seguridad ciudadana, salud pública y de cohesión social, generando consecuencias negativas y desfavorables en salud, sociales y económicas, no sólo en la persona que consume y/o que está participando en actividades ilegales, sino también a nivel familiar y de la sociedad en su conjunto<sup>2</sup>:

1. *Consecuencias en la salud*: el consumo de drogas origina y/o interviene en la aparición de diversas enfermedades, como por ejemplo VHI, hepatitis, cirrosis, trastornos cardiovasculares, trastornos mentales (depresión, psicosis, paranoia, ansiedad, etc.), entre otros, así como daños físicos y psicológicos causados por agresiones.
2. *Consecuencias sociales*: el consumo de drogas afecta a las relaciones interpersonales de tipo familiar o del entorno. También como consecuencia social se identifica la pérdida de trabajo o de ocupación, y/o las dificultades para obtenerlo, al igual que la pérdida del sentido de pertenencia a una comunidad o sociedad, lo que agudiza la exclusión social y la marginación.
3. *Consecuencias en la economía*: la necesidad de financiar el consumo de sustancias puede impulsar las personas con consumo problemático a emprender actividades ilegales, causando un conflicto con la ley en delitos relacionados con drogas. Como resultado de estas acciones y del contacto con el sistema de justicia, un historial de antecedentes penales constituye una barrera adicional en el proceso de integración social.

La Comisión de Determinantes Sociales de la Salud (CSDH) de la Organización Mundial de la Salud (OMS) plantea que lo que lleva a una persona a incursionar en el consumo de drogas, y las razones por las cuales desarrolla dependencia, son el resultado de una poderosa interacción entre el sistema nervioso central (el cerebro) y una serie de determinantes biológicos, psicológicos y sociales del entorno del individuo y del contexto macrosocial<sup>3</sup>. Es por ello que hoy existe un mayor reconocimiento respecto a que las adicciones a las drogas son un complejo problema de salud que precisa de una respuesta multidisciplinaria e integral por parte de las diferentes instituciones. De manera que una adicción no es simplemente un “mal hábito auto-adquirido”, sino el resultado de una serie de factores biológicos y ambientales, así como de desventajas y adversidades de la vida, que pueden ser prevenidos y tratados.

<sup>2</sup> CICAD/OEA (2013). El problema de las drogas en las Américas. Washington, D.C; Autor.

<sup>3</sup> OEA (2013). El problema de las drogas en las Américas: Estudios. Drogas y Salud Pública. Washington, Estados Unidos de América: Organización de los Estados Americanos. Accesible online: [http://www.cicad.oas.org/drogas/elinforme/informedrogas2013/drugspublichealth\\_esp.pdf](http://www.cicad.oas.org/drogas/elinforme/informedrogas2013/drugspublichealth_esp.pdf)

La complejidad que presenta en la actualidad este fenómeno, debido a los diferentes factores que inciden sobre él (de naturaleza social, educativa, familiar, laboral, etc.), así como a la amplitud y diversidad de grupos de población que, por diversas causas y en variada medida, se ven afectados por él, ponen de manifiesto la necesidad de impulsar políticas públicas e intervenciones para su abordaje. Dada su complejidad y la carga que representa para las personas, sus familias, sus comunidades y la sociedad en general, es necesario abordar el problema de manera integral, teniendo en cuenta diferentes actores, entornos y sustancias involucradas. Cualquier política que se adopte debe ajustarse a las características y necesidades específicas del problema en cada espacio, momento y situación.

Los problemas que generan las drogas en una sociedad no se pueden solucionar mediante la actuación de una sola institución, entidad u organismo de gobierno. Una política de drogas exige cooperación y coordinación entre muchos entes gubernamentales, incluidos los que trabajan en los ámbitos de salud, asuntos sociales, justicia, educación y asuntos exteriores, en todos los niveles de gobierno del Estado, pero también de otros actores clave como la sociedad civil, comunidades afectadas, la academia y el sector privado<sup>4</sup>.

La ejecución de intervenciones, programas y actividades de una política debe darse en todos los niveles territoriales de los Estados. Los gobiernos locales - Municipios, Alcaldías, Cantones o Comunas - son actores clave para prevenir y abordar los daños y consecuencias que conlleva el problema de las drogas en las personas y comunidades. Desempeñan un papel catalizador como precursores e impulsores de intervenciones locales. Su cercanía con la ciudadanía posibilita el desarrollo y la implementación de respuestas apropiadas y efectivas, acordes con la realidad y las necesidades locales.

## 1.2 Integración sociolaboral de personas con consumos problemáticos de drogas

El consumo de drogas puede considerarse tanto una consecuencia como una causa de la exclusión social. Por un lado, el consumo puede influir en el deterioro de las condiciones y relaciones sociales de la persona, por lo que podría provocar la exclusión social. Por otra parte, la exclusión social que sufren personas o comunidades por determinadas características y factores puede propiciar el consumo de drogas.

La exclusión social se define como un proceso multidimensional, multicausal, dinámico y de carácter estructural, que implica menoscabo y distanciamiento de los valores, polos de poder y recursos en determinadas personas, grupos y comunidades, respecto a los que disfruta la mayoría de la ciudadanía de su país. Esta circunstancia les sitúa en condición de desventaja social, con carencia de recursos y violación de los derechos fundamentales, como es el acceso a la justicia, al mercado laboral, a la educación, a los sistemas de salud y protección social, entre otros, que no hacen posible una participación y una ciudadanía social plena<sup>5</sup>.

El **concepto de exclusión social** comprende conceptos tradicionales como el de pobreza o el de marginación, pero incidiendo en una perspectiva más integral que incluye cuestiones

<sup>4</sup> IDPC (2016). Guía Sobre Políticas de Drogas, 3ª edición. Londres, Reino Unido: International Drug Policy Consortium. Accesible online: [http://fileserver.idpc.net/library/IDPC-Drug-Policy-Guide\\_SPANISH\\_FINAL.pdf](http://fileserver.idpc.net/library/IDPC-Drug-Policy-Guide_SPANISH_FINAL.pdf)

<sup>5</sup> EMCDDA (2003). Social exclusion and reintegration selected issue, cap 3. In EMCDDA 2003 Annual report on the state of the drugs problem in the European Union and Norway. Lisboa, Portugal: European Monitoring Centre for Drugs and Drug Addiction. Accesible online: [https://www.emcdda.europa.eu/system/files/publications/295/sel2003\\_2-es\\_69680.pdf](https://www.emcdda.europa.eu/system/files/publications/295/sel2003_2-es_69680.pdf)

como la participación del individuo en la sociedad y en el desarrollo de la comunidad o sociedad a la que pertenece, así como el acceso a los derechos humanos y a los bienes y servicios, tanto públicos como privados<sup>6</sup>.

La exclusión social vinculada al consumo problemático de drogas se asocia con un bajo nivel de educación, el abandono escolar precoz, el desempleo, los bajos salarios y los trabajos precarios, una renta baja y deudas, la inseguridad de la vivienda y la falta de domicilio, la mortalidad y las enfermedades relacionadas con las drogas, las dificultades para acceder a la atención médica y los estigmas sociales<sup>7</sup>.

La promoción de la inclusión social ha de ser un proceso que asegure que todas las personas tengan las oportunidades y los recursos necesarios para participar plenamente y de manera igualitaria en la vida económica, social y política de su respectivo país, así como para disfrutar de unas condiciones de vida dignas. El objetivo de la inclusión social es precisamente mejorar de manera integral las condiciones de vida de las personas, para ofrecerles las mismas oportunidades educativas, sanitarias, laborales y económicas de las que disfruta el resto de la sociedad.

#### ■ ¿Qué se entiende por integración social e integración sociolaboral?

Tanto la integración social como la integración sociolaboral son considerados procesos clave para la plena recuperación de la persona con una adicción o consumo problemático de drogas. La **integración social** consiste en conseguir una serie de cambios en la persona que le permitan posicionarse en las dinámicas, relaciones y espacios de la comunidad o sociedad, para lo que la sociedad también debe generar transformaciones que favorezcan procesos inclusivos. La **integración sociolaboral** contempla estos cambios necesarios, pero además se centra en potenciar las habilidades y el conocimiento de la persona, así como el desarrollo de los recursos del entorno, para incrementar su empleabilidad y ocupabilidad<sup>8</sup>.

Los procesos de integración social/sociolaboral deben estar centrados en la persona, por lo que requieren de un estudio previo de sus necesidades, demandas y recursos, con el fin de establecer estrategias diferenciales para cada caso. Sin embargo, cuando hablamos de procesos centrados en la persona, no nos referimos únicamente a la adecuación de los servicios prestados a las necesidades individuales específicas y a la fase del proceso de integración social en la que se encuentre cada persona. También es fundamental garantizar la participación del individuo, y de su entorno más cercano, en la definición de los objetivos y los contenidos de las intervenciones que van a ser desarrolladas, así como en su evaluación<sup>9,10</sup>.

La integración social debe trabajarse desde el primer momento en que la persona decide tratar su consumo problemático, y no debe verse como la etapa de trabajo final de la recuperación. Los procesos de rehabilitación e integración social se refuerzan mutuamente.

<sup>6</sup> Rubio, F.J. (2006). La exclusión sociolaboral de colectivos con dificultades en su acceso al mercado laboral. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 14(2). Accesible online: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18153297011>

<sup>7</sup> Pascual, M. y Pascual, F. (2017). El estigma en la persona adicta. *Adicciones*, 29 (4). Accesible online: <https://www.adicciones.es/index.php/adicciones/article/view/1038>

<sup>8</sup> Cruz Roja Española (2002). *La integración sociolaboral de personas drogodependientes. Propuesta y puesta en práctica de un modelo*. Madrid, España: Cruz Roja Española-Oficina Central. Accesible online: [https://pnsd.sanidad.gob.es/profesionales/publicaciones/catalogo/bibliotecaDigital/publicaciones/pdf/integracion\\_socilaboral.pdf](https://pnsd.sanidad.gob.es/profesionales/publicaciones/catalogo/bibliotecaDigital/publicaciones/pdf/integracion_socilaboral.pdf)

<sup>9</sup> COPOLAD (2014). *Calidad y evidencia en reducción de la demanda de drogas. Marco de referencia para la acreditación de programas*. Bruselas, Bélgica: Programa de Cooperación entre América Latina y la Unión Europea en Políticas sobre Drogas. Accesible online: <http://copolad.eu/es/publicacion/45>

<sup>10</sup> Bermejo, J.C. (2019). *Humanizar el cuidado: atención centrada en la persona*. Madrid, España: PPC.

Por lo tanto, la posibilidad de acceder a programas de incorporación social debe ofertarse a todas las personas que se encuentren en tratamiento y que presenten carencias relevantes relacionadas con la integración social<sup>8</sup>.

**Se entenderá la INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL** como un proceso de ayuda con apoyo personalizado. Va dirigida a personas que se encuentran en recuperación por adicción a drogas, y que requieren apoyo, orientación, asesoría y/o acompañamiento para potenciar sus competencias personales, sociales y laborales. Este proceso de acompañamiento, junto con la necesaria adaptación y compromiso de los recursos sociolaborales del entorno, pretende que la persona se ubique en una situación que le permita ingresar, mantenerse y progresar en el mundo laboral, sea este asalariado-dependiente o autónomo-independiente.

■ **¿Por qué es importante promover la integración sociolaboral de personas en procesos de recuperación?**

La integración sociolaboral es un proceso clave para sostener la recuperación y potenciar el crecimiento personal, potenciando la autonomía y el posicionamiento del individuo como miembro activo de su sociedad. El acceso al empleo es de vital importancia en los procesos de integración de personas vulnerables o en exclusión social, dado que el trabajo es uno de los ejes fundamentales para el desarrollo de un modo de vida digno, autónomo e independiente.

Desde los centros y servicios sociales y de salud donde se atiende a este colectivo de personas, se debe promover y trabajar en su integración. Se necesita de una intervención realizada por profesionales capaces de orientar y estimular, así como de construir un proceso centrado en la persona que consiga situar su vida en la comunidad de pertenencia.

Complementariamente, la persona inmersa en un proceso de integración sociolaboral debe disponer de recursos adaptados a sus necesidades y a los diferentes momentos por los que va pasando en su progreso. Estos recursos deben estar coordinados entre sí, es decir, deben existir redes articuladas que sean capaces de responder a estas necesidades. Eso exige esfuerzos por parte de todos los actores y no solo por parte de la persona. Como se ha mencionado, el concepto de “integración” trasciende en este sentido el concepto de “inserción” o “reinserción”, para incluir en ese esfuerzo necesario a toda la sociedad, como único modo de conseguir que se alcance la meta común de la inclusión social.

Desde la perspectiva abierta e integradora de la interculturalidad y la diversidad, el objetivo de una sociedad democrática debe ser construir espacios donde todas las identidades tengan sitio, en los que todas las personas aporten un *grano de arena* en su construcción. El establecimiento de políticas de integración sociolaboral ayudará a construir una sociedad más justa, ofreciendo los apoyos necesarios a aquellos colectivos que lo necesiten para evitar la exclusión<sup>11</sup>, también en el caso de las personas afectadas por los consumos problemáticos de drogas.

<sup>11</sup> Escarbajal-Frutos, A. e Izquierdo-Rus T. (2013). Percepciones psicosociales de la exclusión que determinan la inclusión sociolaboral. Revista de Ciencias Sociales (RCS) Vol. XIX, (1). Accesible online: <https://www.redalyc.org/pdf/280/28026467007.pdf>

- ¿Qué entendemos por empleabilidad y ocupabilidad?

El término **“empleabilidad”** cuenta con múltiples definiciones. La Organización Internacional del Trabajo<sup>12</sup>, se refiere a la empleabilidad como las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente. Otros autores se refieren a la empleabilidad como la oportunidad de la persona trabajadora de acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional<sup>13</sup>.

Sin embargo, para entender los procesos de integración sociolaboral, no solo debemos considerar los factores personales, como hace el concepto de empleabilidad, sino también los vinculados al contexto. Así, el concepto de **“ocupabilidad”** analiza la posibilidad que tiene una persona de encontrar, cambiar o mejorar su empleo, dependiendo de las oportunidades que otorga el mundo laboral<sup>12</sup>. Por ello, la ocupabilidad observa los factores sistémicos que ayudan o dificultan el acceso al empleo en determinado territorio.

Es relevante mencionar que al hablar de trabajo nos referiremos tanto al trabajo asalariado como al autónomo. El trabajo asalariado, o dependiente de un empleador, supone una relación regulada bajo un contrato, con remuneración recibida de manera regular y con un horario pactado. Por el contrario, en el trabajo autónomo o independiente, la persona brinda sus servicios sin vinculación laboral con ningún tipo de empresa, aunque dentro de un marco fiscal, contable y de seguridad social regulado. Distinto es el trabajo de subsistencia, vinculado a la economía no formal, donde los ingresos son fluctuantes y el tipo de relación laboral sitúa a la persona en una situación de enorme precariedad: sin contrato, sin remuneración fija, sin seguro de cesantía ni de salud, etc. También supone una gran precariedad el trabajo no remunerado en el hogar, que es realizado mayoritariamente por las mujeres. Se trata de un trabajo que permite escaso tiempo para el autocuidado, descanso y ocio, que no cuenta con protección social y que, en muchos casos, supone una doble jornada.

- Derechos fundamentales del trabajo y género

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en 1998 por la Organización Internacional del Trabajo, estableció claramente que los siguientes derechos son universales y que se aplican a todas las personas en todos los países miembros –independientemente de su nivel de desarrollo económico:

- Libertad de asociación, libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- Abolición efectiva del trabajo infantil; y
- Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

<sup>12</sup> OIT (2004). ¿Qué es el trabajo decente? Organización internacional del Trabajo. Accesible online: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)

<sup>13</sup> Pelayo, M.B. (2012) Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. Accesible online: <https://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/1250.pdf>

Menciona en particular a los grupos con necesidades especiales, tales como las personas desempleadas, el colectivo de trabajadores y trabajadoras migrantes y las personas con adicciones. Propone movilizar y alentar los esfuerzos nacionales, regionales e internacionales encaminados a la solución de sus problemas, y promover políticas eficaces destinadas a la creación de empleo. A la vez, reconoce que el crecimiento económico por sí solo no es suficiente para asegurar la equidad y el progreso social y para erradicar la pobreza.

Por su parte, la Asamblea General de la Naciones Unidas adoptó la Agenda 2030 de los Objetivos del Desarrollo Sostenible, en la cual se destaca el objetivo 5, “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, quienes representan la mitad de la población mundial y también la mitad de su potencial. Sin embargo, la desigualdad de género persiste hoy en todo el mundo y provoca el estancamiento del progreso social. Las desventajas en materia de educación se traducen en falta de capacitación y, por tanto, de oportunidades para acceder al mercado de trabajo<sup>14</sup>.

La situación de inequidad de las mujeres respecto de los hombres en el mundo del trabajo puede ser resumida en los siguientes aspectos: dedicación mayoritaria al trabajo doméstico, participación creciente en actividades precarias (trabajos de subsistencia vinculados a la economía no formal), concentración en ocupaciones asalariadas de tiempo parcial, y mayor discriminación salarial en ocupaciones masculinizadas. Este último hallazgo deja claro que aun en las contadas ocasiones en que las mujeres logran traspasar las barreras impuestas por la segregación ocupacional y acceder a actividades con predominio masculino, resultan de algún modo excluidas de los beneficios que les pueden proporcionar<sup>15</sup>. Estas desigualdades se profundizan cuando, a las situaciones de inequidad descritas para las mujeres, se suma el consumo de drogas ilegales y alcohol.

El imaginario social que existe respecto a la mujer con consumo problemático de drogas, genera un mayor rechazo y aislamiento social hacia las mujeres en esta situación y dificulta el reconocimiento de su adicción y su tratamiento<sup>16</sup>, aumentando las barreras para su integración social y laboral.

De esta manera, cualquier programa que apunte a la integración sociolaboral de mujeres, debe tener en cuenta las barreras de género. Se definen las **barreras de género** en el ámbito laboral como aquellas limitaciones, obstáculos o impedimentos que las mujeres perciben y /o poseen ante su proceso de toma de decisiones vocacionales, el acceso al empleo, el mantenimiento del puesto o cambio y /o promoción en el mismo<sup>17</sup>.

En el mismo documento se propone una estructuración en tres niveles de las barreras de género en el ámbito laboral:

---

<sup>14</sup> ONU (2015). Objetivo 8: trabajo decente y crecimiento económico. Accesible online: <https://www1.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-8-decent-work-and-economic-growth.html>

<sup>15</sup> Oliveira, M. y Ariza, M. (2000) Género, trabajo y exclusión social en México. Estudios demográficos y urbanos. Accesible online: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7318977>

<sup>16</sup> Cantos, R. (2015) Incorporación de la perspectiva de género en la Planificación sobre drogodependencias: diagnóstico y recomendaciones. Madrid, España: Fundación Atenea. Accesible online: [https://fundacionatenea.org/OLD/wp-content/uploads/2016/03/perspectiva\\_genero\\_drogas\\_2015.pdf](https://fundacionatenea.org/OLD/wp-content/uploads/2016/03/perspectiva_genero_drogas_2015.pdf)

<sup>17</sup> Cambriles M., Marco A., Martínez I., Martínez R., Navarro C., Perea M., Suárez M. (2007). Diagnóstico y autodiagnóstico de barreras de género. Posicionamiento de la mujer ante el empleo. Sevilla, España: Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental C.O.P.A.O. Accesible online: <https://silو.tips/download/diagnostico-y-autodiagnostico-de-barreras-de-genero>

- **Barreras Internas:** Son aquellas que se forman a partir de la relación de diferentes factores de índole interna que afectan al desarrollo personal y profesional. Ejemplos de ellas son nuestras propias motivaciones, pensamientos, emociones, actitudes, percepciones, deseos y expectativas.
- **Barreras Externas:** Se forman a raíz de la relación de diferentes factores de índole externa que afectan al desarrollo personal y profesional, tales como los socioculturales, históricos, contextuales, educativos-formativos, económicos o productivos y ocupacionales.
- **Barreras Interactivas:** Son producto de la interacción de factores internos y externos, es decir, intrínsecos y extrínsecos a la persona. Se ponen en relación factores personales, psicológicos o actitudinales con socioculturales y ambientales, o propios de las estructuras económicas, productivas y ocupacionales, entre otros<sup>16</sup>.

En torno a esos tres niveles, y siguiendo con las aportaciones de Cambriles et al. (2007), se sugiere la siguiente clasificación de las barreras:

### 1. Barreras de género en el ámbito personal

Se refiere a aquellos obstáculos que las mujeres encuentran para la construcción de su propia identidad, que dificultan el desarrollo de un autoconcepto positivo, distorsionan la imagen de sí mismas y frenan sus posibilidades de logro.

El desarrollo personal y profesional de la mujer está directamente relacionado con su percepción de la propia valía personal y profesional (autoestima), de modo que la escasa confianza en sus capacidades supondrá una potente barrera interna a la hora de elegir una formación/profesión, buscar un empleo, desarrollar una profesión o plantearse la promoción en el trabajo.

### 2. Barreras de género en el ámbito educativo

Hace referencia a las dificultades que encuentran las mujeres en su proceso de formación y los aspectos relacionados con su actitud ante las nuevas tecnologías, los condicionantes de su elección profesional y las aspiraciones laborales.

La familia y la escuela son una fuente de transmisión de patrones culturales que mantienen la permanencia de las diferencias sociales de niños y niñas, un contexto en el que se les anima a cumplir con sus respectivos roles y a no defraudar las expectativas sociales.

### 3. Barreras de género en el ámbito profesional

Son las barreras directamente relacionadas con el desarrollo profesional, las condiciones laborales, el ejercicio del liderazgo y el techo de cristal<sup>18</sup>.

El acceso de las mujeres al mercado de trabajo y el desarrollo de carrera se ven fuertemente condicionadas por los estereotipos sexistas y las propias barreras internas. En el mundo laboral aún pervive la estructura patriarcal y una escala de valores predominantemente

<sup>18</sup> Se define 'techo de cristal' en el mundo empresarial como "un muro transparente, pero sólido, hecho de actitudes y prejuicios organizativos" que se mantiene, a pesar de que mejora la participación de las mujeres en trabajos y puestos de dirección (Wirthel, 2001).

masculina. Todo ello, unido a ciertos “modelos” impuestos por razón de género y a unas condiciones discriminatorias (tanto salariales como contractuales), configura un escenario especialmente complicado para que la mujer pueda demostrar su valía profesional y la utilidad de sus conocimientos y habilidades. Estos factores desencadenan la **segregación horizontal**, creando profesiones y sectores claramente feminizados, y la **segregación vertical**, que supone un acceso restringido a los puestos de verdadera responsabilidad dentro de las organizaciones.

#### 4. Barreras de género para la gestión del tiempo

Son barreras que surgen a la hora de conciliar la vida personal y familiar con la laboral.

Hoy en día, la gestión del tiempo continúa siendo discriminatoria. La mujer continúa asumiendo la doble jornada de trabajo como solución a su nueva situación, sin lograrse el cambio real en cuanto al reparto de tareas familiares y domésticas. La disyuntiva trabajo-hogar termina por generar estrés, angustia y sentimiento de culpa, con la consiguiente pérdida de estabilidad emocional y fatales consecuencias tanto en el campo laboral como personal. Situación que, en no pocas ocasiones, empuja al abandono de la carrera profesional de la mujer en pro de la familia o la pareja. La sociedad debería encontrar maneras de valorizar el enorme potencial de las mujeres, para que se proporcionen oportunidades laborales en todos los niveles, compatibles con el papel de madre y las responsabilidades familiares.

#### 5. Barreras de género para la participación social

Son las barreras que se presentan en el ejercicio de la participación social y el acceso a los recursos.

A pesar de los cambios que se han producido en la última década, hoy en día se mantiene la escasa participación y representación de las mujeres en las estructuras políticas, económicas, culturales y sociales. Esta se acentúa cuando se trata de puestos de mayor representatividad social, ya que, por regla general, las mujeres no acceden fácilmente a los espacios de poder, definidos y compuestos desde una perspectiva masculina.

La intervención propuesta en este modelo desafía a indagar en las barreras presentes en cada caso, lo que reta a los actores territoriales involucrados a coordinarse y a colaborar para lograr la integración sociolaboral de las mujeres. Los equipos líderes de las intervenciones podrán enfocar y coordinar este apoyo al empleo femenino en torno a cuatro objetivos:

1. Facilitar la incorporación de la mujer al mundo laboral.
2. Lograr una mayor estabilidad en el empleo.
3. Facilitar el acceso a una formación de calidad adecuada a sus necesidades específicas.
4. Desarrollar medidas adecuadas para la conciliación de la vida laboral y familiar<sup>19</sup>.

<sup>19</sup> Cambriles M., Marco A., Martínez I., Martínez R., Navarro C., Perea M., Suárez M. (2007). Diagnóstico y autodiagnóstico de barreras de género. Posicionamiento de la mujer ante el empleo. Sevilla, España: Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental C.O.P.A.O. Accesible online: <https://silo.tips/download/diagnostico-y-autodiagnostico-de-barreras-de-genero>



## 1.3 Promoción de la integración sociolaboral desde el ámbito local

### ■ Rol de los gobiernos locales en integración sociolaboral

Durante las últimas décadas se han producido cambios en el entorno político, económico y social, que han alentado una revalorización de los gobiernos locales como agentes promotores del desarrollo económico y social. El nuevo contexto requiere que organizaciones y actores de todo tipo trabajen de forma coordinada para identificar intereses comunes, acordar acciones compartidas y actuar estratégicamente, dando respuesta a las nuevas cuestiones que se incorporan en la agenda local. Es así como desde hace algunos años, temas que no pertenecían a la agenda política de los ámbitos locales, hoy son parte de su responsabilidad cotidiana: cuestiones vinculadas a la promoción de la cultura y el trabajo, empleo, cuidado del medio ambiente, promoción de la salud, educación, etc. Todas estas temáticas requieren de nuevas estrategias para asumir la gestión de lo público en estos ámbitos.

En este marco actual de competencias y responsabilidades de los gobiernos locales, el **ámbito territorial o local se presenta como un escenario idóneo para la intervención en drogas y la promoción de la integración sociolaboral**. Los gobiernos locales, como nivel político-administrativo más próximo a la ciudadanía, tiene la capacidad y la funcionalidad de tomar decisiones, formular y ejecutar actuaciones e intervenciones en temas de interés para las comunidades. Su objetivo se centra en garantizar el bienestar y la seguridad de la ciudadanía, de manera que sus políticas y actuaciones se centran en abordar los problemas sociales, de salud, de seguridad, entre otros, que amenazan la convivencia y la integridad de las personas.

Los gobiernos locales pueden ofrecer los cauces de coordinación y servicios que permitan dar respuestas idóneas a las demandas y necesidades de la ciudadanía en este campo. Por un lado, pueden realizar **detecciones tempranas** de los problemas de la ciudadanía, permitiendo dar **respuestas y actuaciones** rápidas y eficientes. Asimismo, cuentan con **competencias en el área de servicios sociales, de salud y de empleabilidad**, desde donde se pueden formular e implementar intervenciones de tratamiento de drogas y de integración social y laboral. Y, por último, **cuentan con la participación ciudadana y el apoyo comunitario** en las intervenciones.

El trabajo de los gobiernos locales en el abordaje de los problemas que generan las drogas y en atender a las personas afectadas, no ha cesado de crecer en los últimos años. Ello se debe, tanto al papel cada vez más destacado de la actuación de los gobiernos locales en todos los niveles de la cotidianeidad vital ciudadana, como a la asunción por parte de las autoridades locales de la necesidad de implicarse en las políticas sobre drogas.

Por otro lado, promover la integración sociolaboral de las personas afectadas por el consumo de drogas, forma parte del proceso de recuperación y de integración de la persona en la comunidad o sociedad a la que pertenece. Para ello, es necesario un marco que permita el trabajo comunitario y la participación de la sociedad civil. Este marco puede ser claramente facilitado desde los gobiernos locales –municipios, cantones, o departamentos– en coordinación con las autoridades nacionales de drogas.

No podemos olvidar que el fenómeno de las drogas es multifactorial, y que incide de manera directa o indirecta en las personas, las familias y las comunidades, por lo que afecta a toda la ciudadanía en mayor o menor medida. Por lo tanto, es necesario abordar el problema de las drogas desde una perspectiva de “responsabilidad compartida” en la búsqueda de cambios, tanto en las personas directamente afectadas, como en el entorno social o en el conjunto de la comunidad. El enfoque de trabajo comunitario y de participación ciudadana que exige esta labor, encuentra en el marco local/municipal un espacio estratégico de desarrollo.

■ ¿Quiénes deben involucrarse a nivel territorial y local en la promoción de la integración sociolaboral?

Para promover en el territorio la integración sociolaboral de personas en proceso de recuperación por el consumo de drogas, deben involucrarse al menos las siguientes instituciones, organismos o entidades:

- Las áreas o departamentos de salud, social y de empleo de los gobiernos locales (municipalidades, cantones, departamentos, etc).
- Autoridades nacionales de drogas: área de integración social y de intervención territorial.
- Instituciones públicas y privadas de apoyo al fomento productivo, el empleo y el emprendimiento.
- Centros comunitarios, de atención primaria, unidades o servicios de salud/tratamiento de drogas.
- Organizaciones sociales vinculadas a la integración social de personas (con y sin adicciones a las drogas).
- Red de empresas locales.
- Programas de educación de adultos.
- Instituciones de educación superior.
- Centros de formación y capacitación.

■ ¿Quién deberá liderar esta iniciativa sociolaboral en la localidad?

Deberán liderar la iniciativa las **autoridades nacionales de drogas o sus representantes directos a nivel local**, pues son quienes podrán entregar los fundamentos de las acciones que se deben realizar para que exista una integración social efectiva. Asimismo, pueden favorecer la sinergia con otras políticas, estableciendo procesos de cooperación (idealmente mediante convenio) con los actores clave de los municipios, pues son quienes mejor conocen la composición, las demandas y los recursos existentes en el territorio.

Se debe garantizar que los programas de integración sociolaboral promuevan actuaciones destinadas a la satisfacción de las necesidades básicas de su población destinataria, mientras que de forma paralela incidan sobre los factores generadores de situaciones de ex-

clusión social<sup>20</sup>. Para ello, deben desarrollar un trabajo intersectorial e interdisciplinar que permita abordar las temáticas individuales. A la vez, es preciso que fomenten la reflexión respecto de los factores de exclusión presentes en el territorio y sobre la mirada que existe en torno a las personas con consumo problemático de sustancias, reconociendo el peso del estigma y sus consecuencias para la inclusión.

---

<sup>20</sup> COPOLAD (2014). Calidad y evidencia en reducción de la demanda de drogas. Marco de referencia para la acreditación de programas. Bruselas, Bélgica: Programa de Cooperación entre América Latina y la Unión Europea en Políticas sobre Drogas. Accesible online: <http://copolad.eu/es/publicacion/45>

## 2. DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE INTERVENCIÓN TERRITORIAL PARA LA INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL

### 2.1 Propósito y objetivos del modelo

El presente modelo de intervención territorial para la integración sociolaboral ofrece una forma de coordinación y actuación interinstitucional. A través de ella, los gobiernos locales en colaboración con la autoridad nacional sobre drogas y otros actores locales, pueden establecer un sistema operativo territorial de atención y apoyo a la integración sociolaboral de personas que se encuentran en procesos de recuperación por consumo de drogas. Al mismo tiempo, este modelo permite identificar intervenciones, actores y servicios necesarios para promover la integración social y laboral de la persona.

**Objetivo general.** Promover la integración sociolaboral de las personas que se encuentran en recuperación por consumo de drogas, potenciando sus competencias personales, sociales y laborales, de modo que puedan con mayor probabilidad ingresar, mantenerse y progresar en trabajos dignos, o desarrollar uno por cuenta propio, que les brinde satisfacción personal, autonomía e ingresos suficientes para vivir de forma digna, sana y acceder a los bienes y servicios que comparte su comunidad, en concordancia con los derechos humanos y la igualdad de género.

Acorde con la Estrategia Hemisférica sobre Drogas (2020)<sup>21</sup> y con el Plan de Acción Hemisférico sobre Drogas (2021-2025)<sup>22</sup> de la Comisión Interamericana para el Control del Abuso de Drogas (CICAD/OEA), a los Estados Miembros les corresponde que implementen políticas y acciones que, entre otros objetivos, favorezcan la inclusión social de las personas afectadas por las drogas con un enfoque orientado al tratamiento y la recuperación, y a la reducción de las desigualdades.

Este modelo se propone alcanzar los siguientes **objetivos específicos**:

- Desarrollar estrategias que faciliten el acceso a la formación e integración laboral de personas en recuperación por consumo problemático de drogas: orientación, capacitación, talleres ocupacionales, etc.
- Promover actuaciones informativas y de sensibilización hacia la comunidad sobre el tratamiento y la integración social de personas con consumo problemático de drogas.
- Promover la participación de organizaciones sociales, organizaciones no gubernamentales y movimientos asociativos, en el diseño y desarrollo de acciones de carácter integrador.
- Coordinar adecuadamente el conjunto de recursos específicos de integración so-

<sup>21</sup> CICAD/OEA (2020). Estrategia Hemisférica sobre drogas. Washington, D.C. Accesible online:

[http://www.cicad.oas.org/Main/AboutCICAD/BasicDocuments/Estrategia\\_Hemisferica\\_sobre\\_Drogas\\_OEA\\_ESP.pdf](http://www.cicad.oas.org/Main/AboutCICAD/BasicDocuments/Estrategia_Hemisferica_sobre_Drogas_OEA_ESP.pdf)

<sup>22</sup> CICAD/OEA (2020). Plan de Acción Hemisférico sobre Drogas. Washington, D.C. Accesible online:

[http://www.cicad.oas.org/Main/AboutCICAD/BasicDocuments/Plan\\_de\\_Accion\\_Hemisferico\\_sobre\\_Drogas\\_2021-2025\\_ESP.pdf](http://www.cicad.oas.org/Main/AboutCICAD/BasicDocuments/Plan_de_Accion_Hemisferico_sobre_Drogas_2021-2025_ESP.pdf)

ciolaboral, y otras instituciones implicadas, para optimizar el desarrollo de medidas de apoyo social y laboral dirigidas a la formación y capacitación profesional de las personas afectadas.

- Potenciar el establecimiento de una metodología común de trabajo para la integración sociolaboral, así como unos criterios de evaluación unificados.

Este modelo cuenta con una mirada de abordaje integral, la cual contempla los ámbitos personal, social y laboral de la persona y dirige actuaciones enfocadas a cubrir sus necesidades. Se compone de cuatro etapas que determinan diferentes momentos de actuación del proceso de integración sociolaboral: desde el momento de organizar y coordinar los actores, pasando por conocer la situación de ocupabilidad de la localidad, así como las características, motivaciones y capacidades de la persona, hasta la definición y aplicación de un itinerario para la integración sociolaboral.

El modelo ha sido pensado y diseñado en base a la evidencia existente en este campo y con la intención de que pueda ser adaptado a los diferentes países, regiones y/o territorios, en base a sus realidades y necesidades.

## 2.2 Dirigido a

- Técnicos y profesionales responsables de implementar políticas de drogas a nivel nacional y local.
- Técnicos y profesionales de los gobiernos locales de las siguientes áreas de trabajo: salud, social, empleo, educación, vivienda, de la mujer y/o de equidad de género y diversidades sexuales, y tribunales.
- Técnicos y profesionales de centros de tratamiento de drogas, comunidades terapéuticas y centros penitenciarios que forman parte del circuito de recuperación de las personas con consumo problemático de drogas.
- Técnicos y profesionales de la sociedad civil que trabajan en integración social y laboral a nivel local.

## 2.3 Principios rectores del modelo

El modelo propuesto en este documento se basa en una serie de principios, los cuales son considerados en cada etapa del modelo:

- **Inclusión social.** Una perspectiva inclusiva implica promover procesos sociales que mejoren la calidad de vida de las personas y que garanticen que quienes pertenecen a un grupo humano tengan la oportunidad de acceder a la vez que gozar de los derechos y oportunidades en igualdad de condiciones, participando en la vida social, económica y política, en concordancia con sus intereses.
- **Derechos humanos.** La dignidad humana universal es un principio fundamental de los derechos humanos, ya que de la dignidad inherente a la persona se derivan los derechos. Teniendo esto en cuenta, es una clara indicación de que todas las personas tienen derecho a acceder a servicios que estarán disponibles y serán asequibles. En ese sentido, los servicios, programas e intervenciones relacionados con el abuso y el uso indebido de drogas, no son una excepción.

Los principios de los derechos humanos prevén la dignidad humana, la universalidad y la interdependencia de los derechos, la igualdad y la no discriminación, la participación significativa y la rendición de cuentas, así como el derecho a un recurso efectivo.

La integración social está estrechamente relacionada con la defensa de los derechos humanos ya que, si se vulnera alguno de estos, es imposible conseguir la integración social de las personas. Por ello, las actividades de este modelo son coherentes con este principio, es decir, se basan en el respeto a la dignidad e igualdad, por lo que las y los profesionales que prestarán los servicios de orientación sociolaboral, considerarán a las personas participantes como ciudadanos y ciudadanas que se encuentran ejerciendo el derecho a la orientación y la incorporación sociolaboral.

- **Autonomía y autocuidado.** Estos principios hacen referencia a que la persona tiene el derecho a decidir por sí misma, con “autonomía” sobre los actos que afectarán de manera directa o indirecta su salud, su integridad y su vida. También se refiere a la promoción del autocuidado, puesto que “la persona es la promotora de su propio cambio”.

Este modelo contribuye a la construcción de procesos con autonomía, privilegiando que cada persona proponga y priorice desde sus deseos, necesidades y preferencias, redefiniendo su papel desde “persona usuaria problemática de drogas” al de “persona de derechos”, que se implica en la (re)construcción de un nuevo proyecto de vida sociolaboral, con responsabilidad de su autocuidado y, en consecuencia, libre del uso problemático de drogas.

- **Género.** La integración sociolaboral de las mujeres con consumos problemáticos de drogas requiere de intervenciones integrales que consideren las desigualdades y barreras de acceso a bienes, servicios y oportunidades que ellas enfrentan en la búsqueda y acceso al mercado laboral. Para abordar esta problemática, considerando a las mujeres ciudadanas de pleno derecho, se deben conocer sus necesidades de vivienda, económicas, de salud, relacionales y comunitarias.

Una intervención, proyecto o programa de integración sociolaboral ha de tener en cuenta el género, ya que ser mujer se establece como una variable de desigualdad en el acceso al empleo y, con ello, a la posibilidad de autonomía, de toma de decisiones y mayor autoestima, de valoración social y de logro de un estatus económico. Esta diferencia, motivada por el género, se produce en la sociedad general con una distribución del poder y de los recursos desigual entre hombres y mujeres. En el mercado laboral se evidencian desigualdades en la tasa de actividad y tasa de desempleo, en el tipo de empleo, en salarios y en el tipo de contrataciones<sup>23</sup>.

Como se mencionó en un apartado anterior, este modelo propone la revisión de todos los ámbitos de vida, de manera que cuando se trabaja en la incorporación sociolaboral de mujeres, se deben identificar las barreras que les impide participar de procesos vinculados a la preparación para el trabajo y/o el acceso, mantenimiento y progreso dentro del mundo laboral. Una vez identificadas las barreras, se deberán articular los soportes e intervenciones requeridos en conjunto con las redes locales de cada territorio. De esta manera, se podrá favorecer su permanencia en el ámbito laboral, brindan-

<sup>23</sup> Instituto de Adicciones de Madrid Salud (2005). Mujer y Adicción: Aspectos diferenciales y aproximación un modelo de intervención. Madrid, España: Instituto de Adicciones “Madrid Salud”. Accesible online: [https://www.drogasgenero.info/wp-content/uploads/02\\_Mujer\\_y\\_adiccion\\_InstitutoAdiccionesMadrid.pdf](https://www.drogasgenero.info/wp-content/uploads/02_Mujer_y_adiccion_InstitutoAdiccionesMadrid.pdf)

do oportunidades de desarrollo personal, mejoramiento de su salud y calidad de vida, e inclusión social.

- **Derecho al trabajo.** La Organización Internacional del Trabajo, propuso una declaración de principios y derechos, que fue adoptada en 1998, y que compromete a los Estados miembros a respetar y promover los principios y derechos que se encuentran comprendidos en cuatro categorías, hayan o no ratificado los convenios pertinentes. Estas categorías son: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación<sup>24</sup>.

Particularmente, este modelo propone generar las condiciones para el desarrollo personal, formativo y social de las personas en proceso de recuperación por consumo problemático de sustancias, para que accedan a trabajos decentes, que les garanticen condiciones de vida dignas. Este propósito se haya en concordancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) propuestos por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que en su objetivo nº8 se ha planteado lograr para el 2030 “Trabajo decente y crecimiento económico”<sup>25</sup>.

## 2.4 Encuadre del modelo en las políticas sobre drogas y otras políticas relacionadas

El modelo atiende a las necesidades de promover y lograr la integración social y laboral de las personas en proceso de recuperación por consumo problemático de drogas. La integración social y laboral es un elemento esencial en las políticas de drogas, como lo es la prevención del consumo y conductas de riesgo, la promoción de la salud, el tratamiento y atención, la reducción de las consecuencias adversas y la rehabilitación.

El modelo presentado resulta ser una herramienta operacional interinstitucional y sectorial para trabajar en la integración social y laboral, la cual moviliza actores y recursos, y define y organiza actuaciones e intervenciones que dan lugar a procesos de integración. De manera que la puesta en práctica de este modelo contribuye al logro del objetivo de integración social y laboral de las políticas de drogas. En este sentido, esta propuesta de modelo obedece al marco de actuación de las políticas de drogas, nacionales y subnacionales, de los países.

Como marco de actuación hemisférico para los Estados de las Américas en el desarrollo de sus políticas en materia de drogas, la Estrategia Hemisférica sobre Drogas (2020)<sup>26</sup> de la Comisión Interamericana para el Control del Abuso de Drogas de la Organización de los Estados Americanos (CICAD/OEA), establece que los Estados deben *“implementen políticas y acciones que promuevan el desarrollo con inclusión social, reduciendo las desigualdades, la pobreza y el crimen asociado al mercado ilícito de drogas y al uso de drogas.”* Por otro lado, su correspondiente Plan de Acción (2021-2025)<sup>27</sup> define un marco de actuación hemisférico

<sup>24</sup> OIT (1998). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Accesible online: <https://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm>

<sup>25</sup> ONU (2015). Objetivo 8: trabajo decente y crecimiento económico. Accesible online: <https://www1.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-8-decent-work-and-economic-growth.html>

<sup>26</sup> CICAD/OEA (2020). Estrategia Hemisférica sobre drogas. Washington, D.C. Accesible online: [http://www.cicad.oas.org/Main/AboutCICAD/BasicDocuments/Estrategia\\_Hemisferica\\_sobre\\_Drogas\\_OEA\\_ESP.pdf](http://www.cicad.oas.org/Main/AboutCICAD/BasicDocuments/Estrategia_Hemisferica_sobre_Drogas_OEA_ESP.pdf)

<sup>27</sup> CICAD/OEA (2020). Plan de Acción Hemisférico sobre Drogas. Washington, D.C. Accesible online: [http://www.cicad.oas.org/Main/AboutCICAD/BasicDocuments/Plan\\_de\\_Accion\\_Hemisferico\\_sobre\\_Drogas\\_2021-2025\\_ESP.pdf](http://www.cicad.oas.org/Main/AboutCICAD/BasicDocuments/Plan_de_Accion_Hemisferico_sobre_Drogas_2021-2025_ESP.pdf)

que cuenta con objetivos y acciones prioritarias para que los Estados Miembros los tengan en cuenta al formular e implementar políticas nacionales sobre drogas. Dichos objetivos y acciones prioritarias cuentan con el enfoque de inclusión social, tanto en la formulación, implementación y actualización de políticas y/o estrategias nacionales sobre drogas, como en los procesos de tratamiento y recuperación de los consumos problemáticos de drogas.

Este modelo también podría enmarcarse en las políticas sociales, laborales y de empleo, particularmente aquellas vinculadas a la integración social y/o laboral de personas que viven situaciones de vulnerabilidad y/o riesgo de marginación y/o pobreza.

La temática laboral se sitúa cada vez más en el centro de las preocupaciones económicas, políticas y sociales de la región. La generación de empleo y la necesidad de que trabajadores y trabajadoras puedan acceder a condiciones laborales dignas, son condiciones indispensables para superar la dramática situación de pobreza en la que viven hoy más de 180 millones de personas en las Américas. Es preciso crear empleos estables, de alta productividad, con salarios y protección social adecuada, para romper el círculo de exclusión y desigualdad en el que se encuentra la región. La Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la OEA, es el principal foro hemisférico de discusión y decisión política en materia laboral. Como tal, en este foro se formulan las prioridades que guían las acciones de cooperación necesarias para enfrentar los desafíos laborales de la región. En la “XX Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la OEA” (2017), *hubo aprobación unánime de la -Declaración y Plan de Acción de Bridgetown-, en la que se plasman nuevos consensos y compromisos para guiar acciones nacionales y regionales sobre trabajo y empleo. Se destacan acuerdos sobre mayor coordinación intersectorial entre educación y trabajo, el futuro del trabajo, el enfoque de la Agenda 2030, la igualdad de género y la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad.*

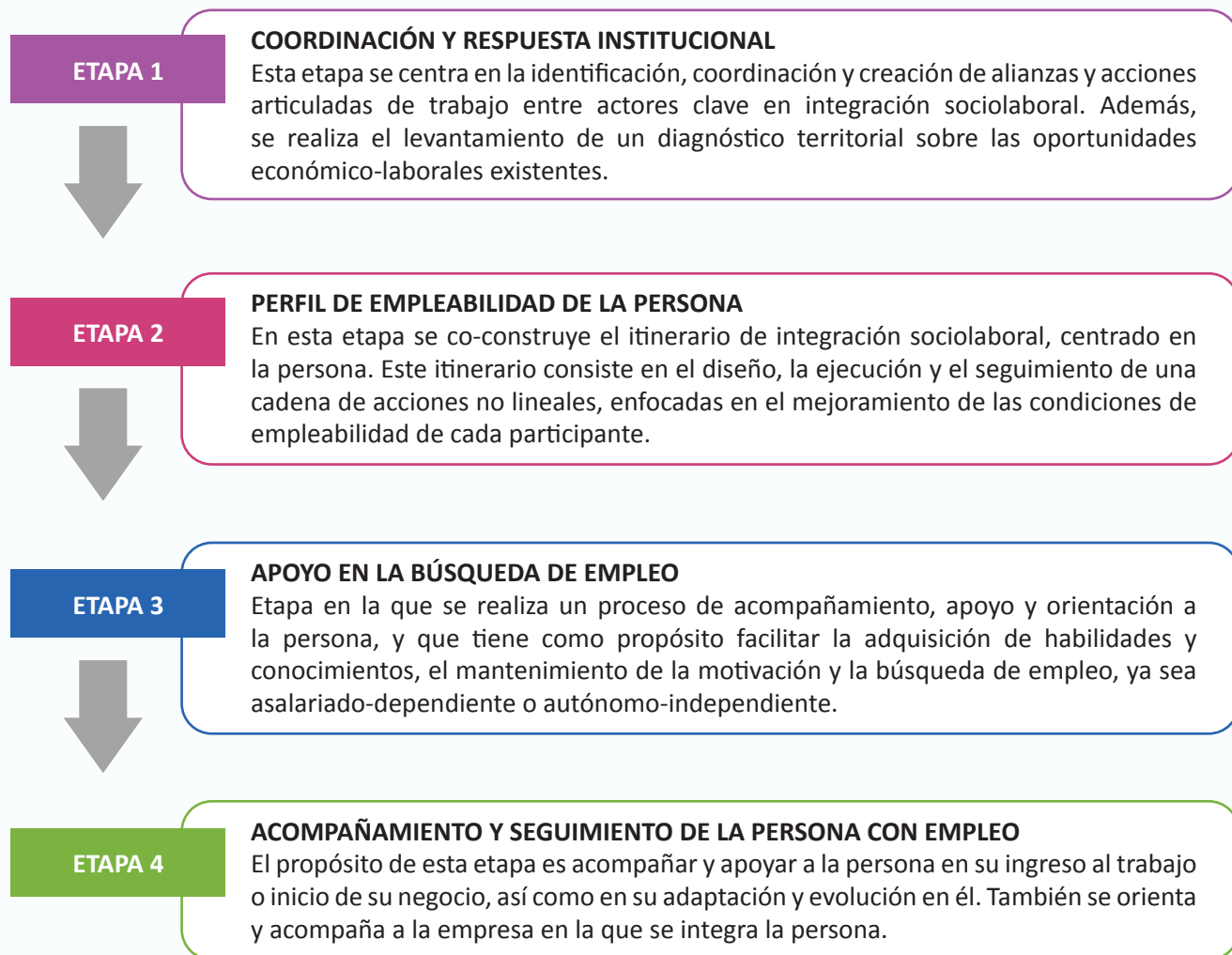
Es importante encontrar sinergias entre las políticas sociales y laborales con las políticas de drogas, de manera que el colectivo de personas afectadas pueda beneficiarse de programas de protección social y de desarrollo productivo y laboral, contribuyendo así al proceso de inclusión efectiva.



### 3. PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO EN CUATRO ETAPAS

El modelo se compone de 4 etapas consecutivas y complementarias. En la primera se crea una mesa que integra a los actores clave del territorio y se realiza un diagnóstico y un plan comunitario de acción para la integración sociolaboral. Partiendo de esta base, la segunda etapa se centra en realizar diagnósticos de empleabilidad y diseñar itinerarios de integración sociolaboral centrados en la persona. De esta manera, en la tercera etapa se puede desarrollar un proceso de acompañamiento para el acceso al empleo, ya sea asalariado-dependiente o autónomo-independiente. Finalmente, la cuarta etapa se orienta hacia el apoyo y seguimiento en el empleo, tanto a la persona como a la empresa en la que ésta se integra.

En cada etapa se proporciona una descripción de la misma y se detallan una serie de objetivos, actividades, responsables y tiempo aproximado para llevar a cabo cada actividad.



## ETAPA 1

### COORDINACIÓN Y RESPUESTA INSTITUCIONAL

#### Presentación de la etapa 1:

Esta etapa inicial proporciona orientación práctica sobre cómo empezar a movilizar actores clave en integración sociolaboral y a organizar acciones colectivas en el territorio. Eso supone la identificación de actores clave, la realización de un diagnóstico territorial sobre oportunidades económico-laborales, así como la definición de un sistema o mecanismo operativo de coordinación y un plan de trabajo en esta temática.



#### Objetivos específicos y procesos de acción vinculados a los mismos:

##### 1. Identificar actores clave y crear alianzas entre ellos para trabajar de manera coordinada y conjunta en la integración sociolaboral

Se trata de buscar e informarse acerca de entidades, instituciones y organismos públicos y privados, ONGs, centros sociales y de salud, entre otros, que ejerzan funciones y/o realicen actuaciones para la integración social y/o laboral, independientemente de si trabajan o no con personas con consumos problemáticos de drogas. Es posible que en algunos casos las localidades no hayan trabajado específicamente en la promoción de la integración sociolaboral de estas personas y, por lo tanto, no haya actores designados ni procesos establecidos.

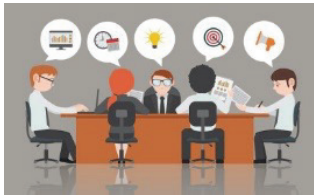
Una vez identificados estos actores, se procedería a contactarles y a explicarles esta iniciativa de trabajo conjunta y coordinada en integración sociolaboral. Se **organizaría una primera reunión**, presencial o virtual, con representantes de los organismos, entidades y ONGs, la cual trataría los siguientes puntos:

- Crear conciencia sobre la importancia de establecer un sistema operativo y coordinado para promover la integración sociolaboral en la localidad.
- Discutir sobre cuál es la situación del territorio y la importancia que tiene disponer de un diagnóstico económico-laboral territorial.
- Identificar barreras y oportunidades.
- Establecer procedimientos de funcionamiento para el grupo, mesa o red de trabajo en integración sociolaboral.

- v. Sensibilizar respecto de las adicciones, la exclusión y el estigma que vive el colectivo, promoviendo una mirada inclusiva que aporte a la integración sociolaboral de las personas con consumos problemáticos de drogas.

Por último, y una vez logrado el interés de estos actores por colaborar y trabajar conjuntamente, se **conformaría un comité o mesa de trabajo interinstitucional en integración sociolaboral**. Estaría compuesto por representantes del gobierno local, autoridad nacional de drogas y representantes de las instituciones, organizaciones, ONGs, etc., interesados. Este grupo de trabajo definirá objetivos y acciones en integración sociolaboral coordinadas entre actores, identificará los ámbitos de confluencia e intereses y buenas prácticas para construir procesos y servicios en la comunidad.

### Comité o mesa de trabajo interinstitucional en integración sociolaboral



El comité o mesa de trabajo interinstitucional reúne a los actores clave para discutir, desarrollar y coordinar acciones y recursos que faciliten la integración social y laboral de las personas de la comunidad. También brinda orientaciones y/o recomendaciones para superar diferentes problemas y barreras durante los procesos de integración.

Este comité o mesa de trabajo interinstitucional se compone de representantes de los actores clave, designados por ellos, y el tamaño recomendado suele ser de siete a diez representantes.

Es importante identificar un liderazgo para el comité o mesa de trabajo interinstitucional. A menudo suele ser la autoridad nacional de drogas, o bien, el gobierno local, pero también puede ser otro actor con un amplio trabajo en integración. Sus funciones son:

- Establecer acuerdos y objetivos claros para el trabajo del grupo.
- Gestionar el proceso de realización de una evaluación de la situación (diagnóstico territorial económico-laboral).
- Definir un plan de trabajo territorial para articular actuaciones en integración sociolaboral.
- Definir roles y responsabilidades para cada actor, promoviendo siempre la discusión y buscando consensos y acuerdos.
- Monitorear el sistema o plan establecido y evaluar el impacto y resultados obtenidos.
- Organizar y preparar las reuniones con todos los miembros del grupo.

El grupo, mesa o red de trabajo interinstitucional en integración sociolaboral debería reunirse al menos cuatro veces al año.

## 2. Realizar un diagnóstico territorial sobre oportunidades económico-laborales

Dado que el empleo siempre se enmarca en un contexto territorial, es fundamental conocer las economías locales y las oportunidades que se desprenden, para plantear actuaciones formativas y laborales.

En el diagnóstico se deben valorar los siguientes aspectos (anexo 1d):

- Los **lineamientos estratégicos** establecidos para el desarrollo económico de las provincias, regiones o departamentos.
- El **perfil económico del territorio** para levantar información respecto al número de empresas, sectores, etc.
- Las **tasas de ocupación y desocupación**, tanto en las provincias, regiones o departamentos como a nivel nacional.
- Identificación de **redes de colaboración** existentes o necesarias para apoyar los procesos de formación laboral, incorporación al trabajo y de apoyo a emprendedores.
- Identificación de **oportunidades laborales e identificar las barreras existentes** para ser consideradas.

Con esta información recabada se conocerá la situación económico-laboral territorial y se tendrá en cuenta para el desarrollo de un sistema operativo de coordinación y de trabajo en integración sociolaboral, y para diseñar y establecer acciones y servicios.

### 3. Identificar programas, acciones y recursos que están disponibles en la localidad

Es necesario hacer un mapeo sobre programas y acciones en integración sociolaboral existentes y recursos disponibles (por ejemplo, recursos humanos, financieros y de infraestructura). Las preguntas que se deben tener en cuenta para el mapeo son:

#### Programas y acciones en integración sociolaboral:

- ¿Qué programas o acciones hay implementadas en el territorio?, ¿quién las está llevando a cabo?, ¿qué servicios o intervenciones se prestan?
- ¿A qué población van dirigidas?, ¿qué actores están participando?

#### Recursos humanos:

- ¿Qué recursos humanos están disponibles en la localidad para el plan de trabajo territorial en integración sociolaboral?
- ¿Quién está participando en la planificación, implementación, evaluación y promoción de programas y acciones en integración sociolaboral?

#### Infraestructura:

- ¿Se cuenta con algún espacio físico para el desarrollo del plan territorial (por ejemplo, un centro comunitario, un espacio público)?

#### Recursos financieros:

- ¿Qué posibles fuentes de financiación existen? ¿El gobierno local está financiando algún programa o actividades en integración sociolaboral?
- ¿Se pueden utilizar algunos recursos de forma gratuita?
- ¿Existe alguna propuesta de financiación que se pueda desarrollar?

Es necesario mapear los servicios e identificar sus sistemas de financiamiento para comprender el nivel de recursos y cómo se utilizan. El financiamiento adecuado y sostenible es un factor crítico en la creación de un plan de trabajo viable.

Tanto el diagnóstico, como el mapeo sobre programas, acciones y recursos, nos permitirá detectar factores asociados a la “ocupabilidad o empleabilidad”. Estos factores permitirán identificar los recursos y las actividades que están disponibles en la localidad, así como las barreras que existen a nivel territorial que deben ser consideradas para cualquier actuación en integración.

#### **4. Elaborar un plan de trabajo territorial en integración sociolaboral, con todos los actores**

Cada institución, entidad pública o privada, ONG o grupos comunitarios que trabajan en la integración sociolaboral, tiene sus objetivos y funciones institucionales. No obstante, gran parte de ellos son comunes o afines para muchos actores, por lo que es posible **establecer un plan de trabajo territorial en integración sociolaboral**, basado en el modelo de trabajo en red.

El *modelo de trabajo en red* se basa en establecer sinergias funcionales entre los actores, sin irrumpir en la naturaleza y estructura de la organización, entidad, etc. Las acciones son formuladas e implementadas por un conjunto de actores que se integran en un sistema no jerárquico, orientado a alcanzar un objetivo común, en este caso, la integración sociolaboral de personas. El modelo de trabajo en red se basa en la cooperación, colaboración, corresponsabilidad, comunicación y divulgación del conocimiento.

Este plan de trabajo territorial en integración sociolaboral fortalece las alianzas y facilita acciones comunitarias efectivas, por lo que parece el mejor medio para establecer las relaciones requeridas para la integración sociolaboral de las personas en recuperación por consumo problemático de drogas. Este plan debe ser acordado por todos los actores, siendo coherente y respetando las funciones y actividades de cada actor.

El **comité o mesa de trabajo interinstitucional será la encargada de formular el plan de trabajo territorial en integración sociolaboral**. Normalmente, esta iniciativa es liderada por un sector o área del gobierno local, o bien por la autoridad nacional sobre drogas. Como se ha mencionado antes, estos actores suelen liderar el comité o mesa de trabajo interinstitucional en integración sociolaboral, pero pueden ser otros.

El plan de trabajo territorial en integración sociolaboral ejercerá de hoja de ruta, en la que se definen los siguientes aspectos:

- Meta y objetivos
- Actores–roles y funciones
- Modalidad de coordinación y gestión del proceso de integración sociolaboral
- Actuaciones, intervenciones y actividades, responsables, cronograma, tiempo requerido, recursos, costos asociados, etc.
- Método de evaluación.

## Actividades Propuestas:

A continuación, se presentan las actividades para cada objetivo específico de esta **etapa 1 de “COORDINACIÓN Y RESPUESTA INSTITUCIONAL”**, así como los documentos-resultado, responsables del desarrollo/ejecución y tiempo estimado para cada acción.

OBJETIVOS	ACCIONES	DOCUMENTO RESULTADO	RESPONSABLE (desarrollo/ ejecución)	TIEMPO (meses)
1. Identificar actores clave y crear alianzas entre ellos para trabajar de manera coordinada y conjunta en la integración sociolaboral	1. Identificar organizaciones, instituciones públicas y privadas, y grupos de la sociedad civil que trabajen en integración sociolaboral.	Listado de instituciones y organismos (Anexo 1a)	Gobierno local y autoridad nacional de drogas	1.5 mes
	2. Recopilar información de estos actores (funciones, actuaciones, servicios, etc.).	Planificación y organización de la primera reunión (Anexo 1b)		
	3. Organizar una primera reunión con representantes de instituciones, organizaciones públicas y privadas, y grupos de la sociedad civil.	Registro de acuerdos y compromisos (Anexo 1c)		1 mes
2. Realizar un diagnóstico territorial sobre oportunidades económico-laborales	4. Conformar un <i>comité o mesa de trabajo interinstitucional en integración sociolaboral</i> , integrado por representantes del gobierno local, la autoridad nacional de drogas y representantes de la sociedad civil y otras instituciones, identificadas.			
	5. Identificar fuentes de información oficiales para obtener la siguiente información: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lineamientos estratégicos para el desarrollo económico de la región/municipio/localidad.</li> <li>▪ Perfil económico de la región/municipio/localidad.</li> <li>▪ Tasas de ocupación y desocupación de la región/municipio/localidad.</li> <li>▪ Redes de colaboración existentes o necesarias.</li> <li>▪ Oportunidades laborales y barreras existentes.</li> </ul>	Diagnóstico territorial de oportunidades económico-laborales (Anexo 1d)	Comité o mesa de trabajo interinstitucional en integración sociolaboral	1 mes
	6. Analizar la información obtenida a través del diagnóstico territorial y preparar una presentación de los resultados y conclusiones extraídas para ser presentadas a todas las instituciones que forman parte del <i>comité o mesa de trabajo interinstitucional en integración sociolaboral</i> .	Presentación y difusión de los resultados	Comité o mesa de trabajo interinstitucional en integración sociolaboral	
3. Identificar programas, acciones y recursos que están disponibles en la localidad	7. Mapear los programas y actividades en integración social y laboral. 8. Mapear los servicios y recursos disponibles (humanos, infraestructura y financieros).	Documento-registro de programas, actividades, servicios y recursos disponibles en la localidad (Anexo 1e)	Comité o mesa de trabajo interinstitucional en integración sociolaboral	1.5 meses

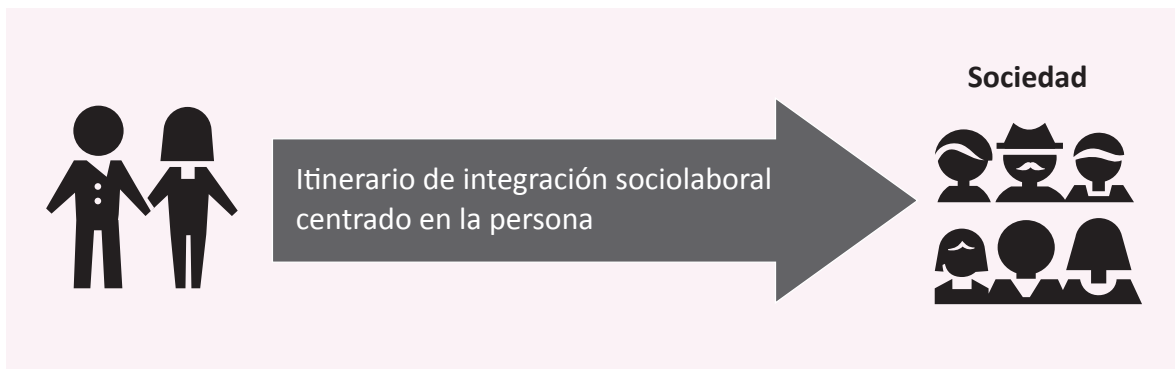
<p>4. Elaborar un plan de trabajo territorial en integración sociolaboral, con todos los actores</p>	<p>9. Discutir y desarrollar un <i>Plan de trabajo territorial en integración sociolaboral</i> con los actores clave que forman parte del comité o mesa de trabajo interinstitucional en integración sociolaboral. Este plan contemplará la realización de acciones conjuntas y coordinadas, la optimización de recursos y el mantenimiento de un diálogo constante y la colaboración permanente en torno a los temas comunes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Meta, objetivos y actuaciones.</li> <li>▪ Actores: roles y funciones</li> <li>▪ Programación de la ejecución.</li> <li>▪ Cronograma de las actuaciones.</li> <li>▪ Método de evaluación.</li> </ul>	<p>Documento-plan de trabajo territorial en integración sociolaboral (Anexo 1f)</p>	<p>Autoridad nacional de drogas</p> <p>Comité o mesa de trabajo interinstitucional en integración sociolaboral</p> <p>Otros actores</p>	<p>2 meses</p>
--	---	---	---	----------------

## ETAPA 2

### PERFIL DE EMPLEABILIDAD DE LA PERSONA

#### Presentación de la etapa 2:

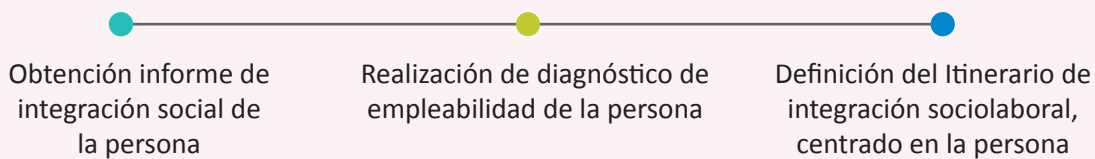
A partir de esta segunda etapa se comienza a construir el **itinerario de integración sociolaboral, centrado en la persona**. El desarrollo de un itinerario consiste en definir un proceso que abarca el diseño, la ejecución y el seguimiento de una cadena de acciones no lineales, que se enfocan a la mejora de las condiciones de empleabilidad de la persona.



Si en la etapa 1 se construye el diagnóstico del contexto, la etapa 2 se centra en la persona, concretamente en **conocer las características y condiciones personales que tiene e identificar recursos intrínsecos o propios de la persona** para la integración sociolaboral.

La integración sociolaboral es un proceso plural que se concretará y resolverá de forma diferente según las necesidades y potencialidades de cada persona y de los recursos disponibles a nivel local (no existen recetas únicas para un colectivo heterogéneo). Por ello, es tan importante esta etapa de diagnóstico de la empleabilidad y de definición de itinerarios de integración sociolaboral.

## ETAPA 2 “PERFIL DE EMPLEABILIDAD DE LA PERSONA”



### Objetivos específicos y procesos de acción vinculados a los mismos:

#### 1. Solicitar la realización de informes de integración social que proporcionen información sobre aspectos de la persona a tener en cuenta en el diseño y desarrollo de su itinerario

La persona que inicia el proceso de integración sociolaboral puede encontrarse en el sistema de salud o en el sistema judicial. Desde donde se encuentre, el equipo de profesionales sanitarios y sociales que está tratando su consumo problemático y otros problemas relacionados, debe realizar un **informe de integración social** (Anexo 2a).

Este informe brindará información sobre i) los datos de identificación de la persona, ii) factores de exclusión que puedan interferir en su proceso de integración y iii) factores de protección u oportunidades que puedan ser útiles para avanzar en el proceso. Se analizarán diferentes dimensiones fundamentales para la integración social: relaciones interpersonales, residencia, sociosanitarios, formativos, laborales, judiciales y de uso de tiempo libre, etc., identificando cuáles de ellas fueron abordadas de manera efectiva y cuáles aún no se han resuelto.

Esta información es crucial para el planteamiento de los objetivos del *itinerario de integración sociolaboral, centrado en la persona*. Permitirá visualizar y planificar –desde el inicio del proceso– acciones concretas que deben ser desarrolladas con la persona, con los actores que participan en el sistema operativo de integración sociolaboral, así como con la comunidad de referencia. De esta manera, se podrán ir resolviendo/satisfaciendo de manera conjunta aquellas necesidades<sup>28\*</sup> que favorecerán el sostenimiento de los logros, la autonomía y la integración de la persona.

El informe es realizado por los profesionales de la salud y el trabajo social que están atendiendo el consumo problemático de drogas de la persona (servicios de tratamiento). Ellos compartirán los informes con el *comité o mesa interinstitucional en integración sociolaboral*, o bien, con los actores institucionales encargados de iniciar el proceso de integración (según el sistema establecido en la localidad).

En la relación entre ambos equipos, además del intercambio de información, se sugiere la definición de buenos procesos de derivación. No se trata “simplemente” de concertar citas o enviar informes de derivación. Una “buena derivación” supone que la persona derivada, junto con él o la profesional, han conversado y tomado decisiones conjuntas respecto a la

<sup>28</sup> Por ejemplo, contar con un lugar seguro para vivir, puede ser crucial para la efectiva integración de la persona. Sabiendo esto, el centro de tratamiento, en conjunto con los líderes de la red de integración sociolaboral, pueden activar las redes sociales correspondientes informando a la persona de los pasos a seguir para resolver la problemática de la vivienda, mientras trabaja en su itinerario.



necesidad de activar la red de integración sociolaboral, así como respecto a la conveniencia de ejercer sus derechos ciudadanos de manera autónoma y por decisión propia.

Se sugiere realizar reuniones periódicas (Anexo 2c) entre los equipos de los servicios de tratamiento y el comité o mesa de trabajo interinstitucional en integración sociolaboral, y que sean registradas.

## 2. Realizar un diagnóstico de empleabilidad para conocer las habilidades, destrezas, intereses, dificultades y potencialidades de la persona en su desempeño laboral

Para conocer el **Perfil de empleabilidad de una persona es necesario realizar un diagnóstico de empleabilidad (Anexo 2c)**. Este diagnóstico entregará lineamientos para que, en conjunto con el equipo de profesionales, puedan decidir los pasos a seguir en el Itinerario centrado en la persona que se ejecutará a partir de ésta y las siguientes etapas. Se trata de evaluar la **situación de empleabilidad**, es decir, su motivación e intereses formativo/laborales, historia laboral, expectativas laborales, necesidades de capacitación y adquisición de herramientas que mejoren la empleabilidad y situación laboral actual. Se valorará el impacto que todo ello puede tener en su recuperación y situación vital, integrando el enfoque de género y de diversidades sexuales y culturales, así como considerando el grupo etario al que pertenece. A la vez, se contemplará información actualizada de la situación laboral a nivel territorial, para ajustar expectativas y desarrollar objetivos de trabajo realistas.

El **diagnóstico sociolaboral** de empleabilidad está basado en tres sub-perfiles:



Cada sub-perfil tiene niveles. La persona se ubicará en un determinado nivel en cada perfil, que podrá ser alto, medio o bajo, en función de la situación profesional y del grado de autonomía de la persona para tomar decisiones. Con esta información se podrá pasar al siguiente paso descrito a continuación.

## 3. Definir un itinerario de integración sociolaboral centrado en la persona

A partir de la información obtenida en el *diagnóstico de empleabilidad*, será posible establecer un itinerario para la integración sociolaboral, centrado en la persona. Este itinerario deberá contemplar objetivos específicos, actividades, tiempos y responsables, en acuerdo con la persona y su entorno más próximo.

En cuanto a las actuaciones a desarrollar, y siempre que sea posible, se deberán priorizar los recursos de carácter generalista. Debemos evitar las actuaciones segregadoras, tendiendo a operar en un marco no exclusivo para personas en recuperación por consumos problemáticos de drogas (salvo casos específicos que así lo requieran).

Los itinerarios personalizados para la integración sociolaboral, y en especial para personas con consumos problemáticos de drogas, deben considerar una duración flexible. En general, las personas con largos períodos sin trabajar y con menos habilidades, requieren itinerarios más largos, que pueden ir entre 6 y 12 meses. De esta manera, se pueden subsanar diferentes tipos de carencias que pueden presentar (de formación, de hábitos laborales, de relaciones familiares y sociales, etc). Lo que la experiencia plantea es que, cuando más excluidas estén las personas, más prolongados en el tiempo serán sus itinerarios de integración sociolaboral y tendrán que estar más vinculados/as a actuaciones complementarias con otros servicios sociales.

Las personas en proceso de integración sociolaboral, según su situación, pueden clasificarse en:

PERFIL DE EMPLEABILIDAD	BAJO	MEDIO	ALTO
PERFIL PROFESIONAL	No tiene experiencia laboral o si la tiene es informal y esporádica.	Cuenta con algunas experiencias formales e informales, que pueden ser como asalariado (dependientes) o como autónomo o emprendedor (independientes). Las experiencias no se han mantenido por mucho tiempo.	Cuenta con experiencias laborales como asalariado (dependientes) y/o como autónomo o emprendedor (independientes).
PERFIL FORMATIVO	No cuenta con formación o estudios, o bien, son incompletos.  No maneja tecnologías de información y comunicación.	Tiene algunos estudios y/o capacitaciones, pero no están actualizados.  Escaso manejo de tecnologías de información y comunicación.	Posee estudio o formación, aunque puede no estar ajustada a su búsqueda actual.  Algún manejo de tecnologías de información y comunicación.
PERFIL DE BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO	No tiene experiencia en la búsqueda ni posee redes o información para hacerlo.	En ocasiones ha buscado trabajo asalariado (dependiente) o lo ha hecho como autónomo o emprendedor (independiente).	Ha realizado búsqueda de manera activa, participando en alguna entrevista para trabajos asalariados o iniciativas como autónomo o emprendedor (independiente).
TIEMPO PROXIMADO DE INTERVENCIÓN	Entre 10 y 12 meses	Entre 8 y 10 meses	Entre 6 y 8 meses

No debemos olvidar que la integración social es un proceso, de aproximaciones graduales y sucesivas, aunque no siempre lineales. Un proceso en el cual las personas pasan por diferentes etapas. Las fases por las que pase cada sujeto, la rapidez con la que progrese en su recorrido, los objetivos a conseguir en cada una de las etapas y los posibles “retrocesos” en el proceso, dependerán de las características de la persona y de su contexto micro y macro-social, así como del conjunto de recursos que participen y apoyen su proceso de integración social.

Finalmente, recordemos que este Itinerario debe propiciar la participación activa de las personas, y de su entorno más próximo, en todo el proceso. También debe integrar la perspectiva de género de manera transversal, considerando las posibles barreras que obstaculizan la incorporación sociolaboral de las mujeres.

## Actividades Propuestas:

A continuación, se presentan las actividades para cada objetivo de la **etapa 2 “PERFIL DE EMPLEABILIDAD DE LA PERSONA”**, así como los documentos-resultado, responsable del desarrollo/ejecución y tiempo estimado para cada acción.

OBJETIVOS	ACCIONES	DOCUMENTO RESULTADO	RESPONSABLE (desarrollo/ ejecución)	TIEMPO (meses)
1. Solicitar la realización de informes de integración social que proporcionen información sobre aspectos de la persona a tener en cuenta en el diseño y desarrollo de su itinerario	<ol style="list-style-type: none"> <li>Compartir el documento de <i>informe de integración social</i> y explicar a los equipos de tratamiento la importancia que tiene disponer de esta información para el diseño de un proceso de integración social.</li> <li>Establecer reuniones periódicas con los equipos de tratamiento para coordinar las referencias y conocer los factores que puedan interferir, o favorecer, el proceso de integración sociolaboral.</li> </ol>	<p>Informe de integración social (Anexo 2a)</p> <p>Ficha de registro de reuniones y temas discutidos (Anexo 2b)</p>	Responsable asignado por el comité o mesa de trabajo interinstitucional en integración sociolaboral	Reuniones cada mes
2. Realizar un diagnóstico de empleabilidad para conocer las habilidades, destrezas, intereses, dificultades y potencialidades de la persona en su desempeño laboral	<ol style="list-style-type: none"> <li>Calendarizar sesiones de trabajo para la realización del diagnóstico de empleabilidad con la persona.</li> <li>Realizar el perfil de empleabilidad de cada persona con el instrumento “diagnóstico de empleabilidad”.</li> </ol>	<p>Diagnóstico de empleabilidad (Anexo 2c)</p>	Responsable asignado por el Comité o mesa de trabajo interinstitucional en integración sociolaboral	1 mes
3. Definir un itinerario de integración sociolaboral, centrado en la persona	<ol style="list-style-type: none"> <li>Definir objetivos y actividades consensuadas con la persona en diferentes etapas.</li> <li>Acordar con la persona la ruta que se realizará para lograr los objetivos de su itinerario.</li> <li>Establecer los tiempos para la realización de las acciones.</li> <li>Establecer los responsables de las acciones.</li> <li>Estimar los costes asociados a la ejecución del Itinerario (documentos, certificados, traslados, alimentación, formación/capacitación, vestuario, entre otros).</li> <li>Definir la evaluación.</li> </ol>	<p>Itinerario personalizado de integración sociolaboral (Anexo 2d)</p>	Terapeuta ocupacional, asistente social o enfermero/a.	1 mes

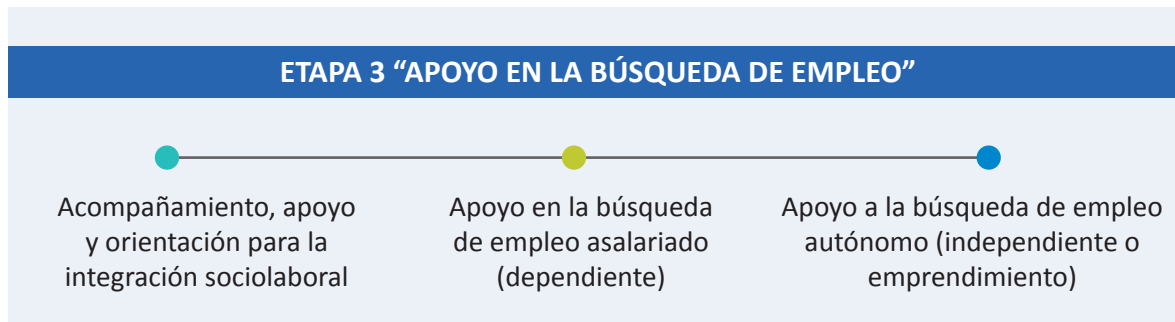
## ETAPA 3

### APOYO EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

#### Presentación de la etapa 3:

Esta etapa plantea la realización de un acompañamiento terapéutico centrado en la persona para la recuperación y gestión de aspectos de la vida personal y profesional. Este acompañamiento conllevará el desarrollo de recursos personales, sociales y laborales, acorde con el itinerario diseñado en la etapa anterior.

Asimismo, para aquellas personas que lo precisen, se ofrece apoyo específico en la búsqueda e incorporación laboral, sea este de tipo asalariado (dependiente) o autónomo (independiente o de emprendimiento). Para ello, es clave disponer de información sobre la situación de ocupabilidad del territorio, en el cual debe incorporarse laboralmente la persona, así como conocer las redes sociales, laborales y formativas existentes.



### Objetivos específicos y procesos de acción vinculados a los mismos:

#### 1. Ofrecer acompañamiento, apoyo y orientación para la integración sociolaboral Apoyar en la búsqueda de empleo

El proceso de proceso de integración sociolaboral tiene que ir a la par del acompañamiento terapéutico. De esta manera, se motiva y prepara a la persona para realizar las actividades planificadas y superar imprevistos durante el proceso de integración. Básicamente la intervención consiste en preparar a la persona psicológicamente y empoderarla para asumir retos y cambios en su actitud frente a la vida.

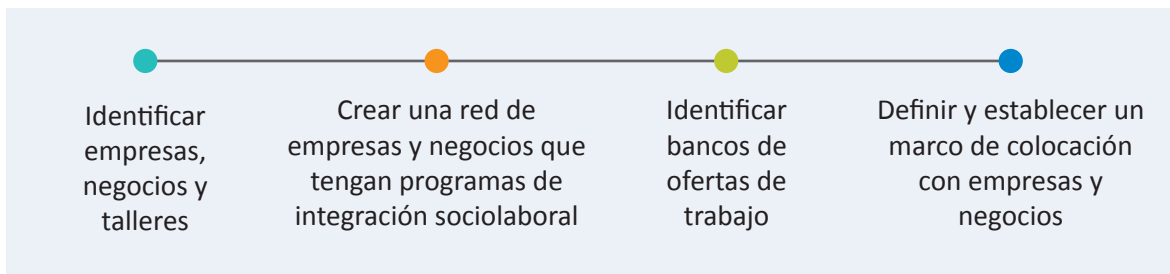
También se orienta a la persona sobre cursos de formación, talleres preparativos al regreso laboral, ofertas de empleo, desarrollo de una idea de negocio, formalización o postulación a fondos para micro emprendedores/as, entre otros.

Tal como lo menciona el texto, el proceso de integración sociolaboral tiene que ir a la par del acompañamiento terapéutico, para lo cual es necesario preparar a las personas involucradas para asumir retos y cambios en su actitud frente a la vida, considerando que debe existir un trabajo multidisciplinario que lo apoye.

#### 2. Apoyar en la búsqueda de empleo asalariado (dependiente)

Para el cumplimiento de este objetivo será fundamental contar con el apoyo del comité o mesa de trabajo interinstitucional en integración sociolaboral creada en la Etapa 1. Asimismo, si en esa primera etapa hemos realizado un buen diagnóstico territorial y un sólido plan de trabajo en integración sociolaboral, la labor será mucho más sencilla.

Este objetivo se desglosa a su vez en metas de carácter más específico:



### 2.1. Identificar empresas, negocios y talleres (grandes, medianos y microempresas) que necesiten emplear y/o que tengan “responsabilidad social corporativa”

Contar con un panorama de oferta laboral a nivel local es indispensable para la integración sociolaboral. Cuanto más cercanas al contexto de las personas se encuentren estas alternativas laborales, mayores posibilidades de éxito podremos tener.

La implicación de las empresas, negocios y talleres locales o del territorio en el bienestar social, es fundamental para lograr y mantener inclusión social y comunitaria. En este sentido, es fundamental que podamos detectar y establecer alianzas con empresas identificadas con la **responsabilidad social corporativa (RSC)**<sup>29</sup>. La RSC es la forma de actuación adoptada por las empresas para dirigir su actividad de manera sostenible y ética, disminuyendo el impacto negativo que las empresas tienen sobre sus grupos de interés (clientes, trabajadores y trabajadoras, entre otros), el medio ambiente y la sociedad en general. La RSC influye en la gestión de la empresa abarcando tres áreas: la económica, la social y la ambiental. Particularmente en lo social, hace referencia al trato ético a las personas empleadas (por ejemplo, desarrollar derechos más allá de los mínimos establecidos por las leyes y normativas, como podría ser el incremento de los permisos por nacimiento de hijos e hijas).

### 2.2. Crear una red de empresas y negocios que tengan programas de integración sociolaboral, o que quieran crearlos

Esta red tiene un doble propósito, por un lado, **compartir las experiencias y buenas prácticas** de quienes han incluido en sus empresas a personas en recuperación por consumos de drogas, y por otra, abrir espacios para incorporar a personas que estén interesados en esos empleos.

Para ello se deben definir participativamente criterios para incluir las empresas en esta red, establecer contacto con actores clave dentro de éstas, sensibilizarles tanto a ellos como a las y los trabajadores de las empresas respecto de la importancia de la integración laboral en los procesos de recuperación del colectivo de personas que han tenido consumos problemáticos de drogas. Para sensibilizar frente al estigma que padece este colectivo, se deben preparar presentaciones con contenidos y herramientas para el abordaje de la discriminación, manejo de prejuicios y estereotipos. Asimismo, para apoyar a estas empresas, se pueden preparar protocolos sobre la acogida y el seguimiento de la persona, así como explicar el proceso de recuperación en que se encuentran.

<sup>29</sup> ACNUR (2019). Responsabilidad Social Corporativa (RSC): qué es y sus ventajas. ACNUR. Recuperado de: [https://eacnur.org/blog/responsabilidad-social-corporativa-que-es-tc\\_alt45664n\\_o\\_pstn\\_o\\_pst/](https://eacnur.org/blog/responsabilidad-social-corporativa-que-es-tc_alt45664n_o_pstn_o_pst/)

### 1.3. Identificar bancos de ofertas de trabajo para informar sobre las oportunidades existentes en el territorio

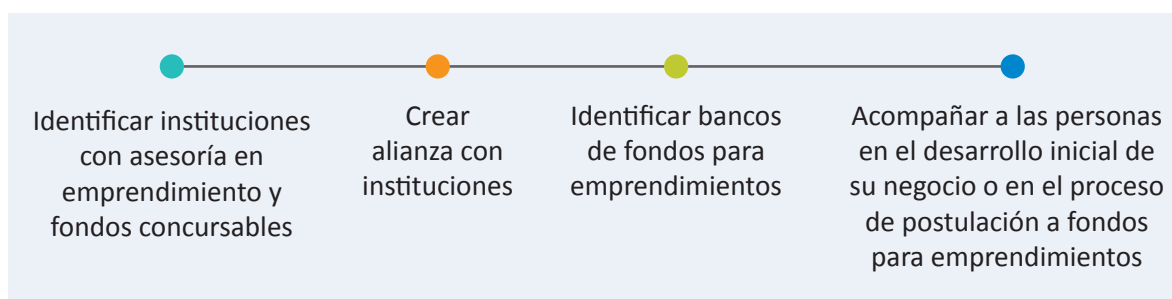
Se propone conocer fuentes de ofertas laborales locales que se pueden encontrar en portales de empleo, agencias de empleo u otros, estableciendo contacto con quienes las coordinan para facilitar el acceso a la información e informar sobre el trabajo de integración sociolaboral que se desarrolla en el territorio.

Contar con esta información permitirá a los equipos técnicos intersectoriales entregar información a las personas interesadas en incorporarse laboralmente de manera asalariada (dependiente).

### **3. Apoyar en la búsqueda de empleo autónomo (independiente o emprendimiento)**

Al igual que señalábamos respecto al objetivo específico 2, en este caso también será fundamental contar con el apoyo de la mesa de trabajo interinstitucional en integración sociolaboral, así como con el diagnóstico y el plan territorial elaborados en la Etapa 1.

Este objetivo se desglosa a su vez en metas de carácter más específico:



#### 3.1. Identificar instituciones u organismos públicos y privados con asesoría en emprendimiento y/o con fondos concursables

Se trata de conseguir información de primera fuente y sistematizarla para que se encuentre disponible para las personas participantes de esta etapa.

#### 3.2. Crear alianza con instituciones y empresas

Con el propósito de que informen sobre las fechas de postulaciones, los formularios, requisitos y otorguen facilidades para las personas que están en procesos de recuperación por adicciones. Para ello se sensibilizará respecto de adicciones y proceso de recuperación, exclusión, inclusión sociolaboral.

#### 3.3. Identificar bancos de fondos concursables para emprendimientos

Se trata de identificar los bancos de fondos locales existentes para informar de las oportunidades existentes en el territorio, estableciendo contacto con quienes los coordinan y promoviendo acuerdos de colaboración que faciliten el acceso de las personas que lo requieran.

3.4. Acompañar a las personas en el proceso de postulación a fondos para emprendimientos y/o en el desarrollo inicial de su negocio

Para ello se deberá planificar el proceso de acompañamiento, acordando con la persona las tareas que será necesario desarrollar, los tiempos y posibilidades, a la luz de lo que la persona quiera lograr.

**Actividades Propuestas:**

A continuación, se presentan las actividades para cada objetivo de la **etapa 3 “APOYO EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO”**, así como los documentos resultados, responsable del desarrollo/ejecución y tiempo estimado para cada acción.

OBJETIVOS	ACCIONES	DOCUMENTO RESULTADO	RESPONSABLE (desarrollo/ ejecución)	TIEMPO (meses)
<b>1. Ofrecer acompañamiento, apoyo y orientación para la integración sociolaboral</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Acompañar y apoyar en la realización de las actividades planificadas en el itinerario de integración sociolaboral, centrado en la persona.</li> <li>2. Empoderar a la persona mediante el fortalecimiento de habilidades y destrezas sociolaborales, de manera individual y/o grupal.</li> <li>3. Identificar y actuar sobre los factores estresores que afectan el ingreso y el mantenimiento de empleo.</li> <li>4. Orientación frente a desafíos y dificultades de acceso a formación, a empleo, al desarrollo de idea de negocio, o postulación a fondos para micro emprendedores/as.</li> <li>5. Facilitar información formativa y de oportunidades laborales.</li> </ol>	Ficha factores estresores (Anexo 3a)	Terapeuta ocupacional, asistente social o enfermero/a.	4 a 12 meses
<b>2. Apoyar en la búsqueda de empleo asalariado (dependiente)</b>				
<p>2.1. <i>Identificar empresas, negocios y talleres (grandes, medianas y microempresas) que necesiten emplear</i></p> <p><i>y/o que tengan “responsabilidad social corporativa”</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Recabar información de empresas y negocios grandes medianos y pequeñas existentes en el territorio con oferta laboral.</li> <li>2. Contactar con recursos humanos de la empresa para conocer las posibilidades de incorporación laboral.</li> </ol>	Registro de empresas, negocios y talleres (Anexo 3b)	Comité o mesa de trabajo interinstitucional en integración sociolaboral	1 mes

<p>2.2. <i>Crear una red de empresas y negocios que tengan programas de integración socio-laboral, o que quieran crearlo</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Desarrollar criterios para incluir las empresas en esta red, de manera participativa.</li> <li>4. Establecer contacto con actores clave dentro de éstas (ej. recursos humanos, el director o la directora, etc.) y presentar la red de empresas y negocios que contribuyen a la integración socio-laboral.</li> <li>5. Sensibilizar a las empresas respecto a la importancia de la integración laboral en los procesos de recuperación.</li> <li>6. Proporcionar apoyo a las empresas que deseen adherirse a la red de empresas y negocios para la integración sociolaboral: generación de protocolos sobre la acogida y el seguimiento de la persona, así como explicar el proceso de recuperación en que se encuentran.</li> </ol>	<p>Documento sobre la red para presentar en reuniones con empresas</p> <p>Información sobre el consumo de drogas, exclusión e inclusión social y laboral para compartir con las empresas</p>	<p>Gobierno local, área de empleo</p>	<p>3 meses</p>
<p>2.3. <i>Identificar bancos de ofertas de trabajo para informar de las oportunidades existentes en el territorio</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar bancos de ofertas laborales empresariales.</li> <li>2. Establecer contacto con quienes coordinan los bancos de ofertas laborales.</li> <li>3. Solicitar la vinculación con empresas inscritas en el banco.</li> </ol>	<p>Registro de bancos de ofertas laborales (Anexo 3c)</p>	<p>Gobierno local, área de empleo</p>	<p>2 meses</p>
<p>3. Apoyar en la búsqueda de empleo autónomo (independiente o de emprendimiento)</p>				
<p>3.1. <i>Identificar instituciones u organismos públicos y privados con asesoría en emprendimiento y/o con fondos concursables</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Buscar y recabar información sobre instituciones, organismos y entidades que den servicios de apoyo al emprendimiento y a la orientación de fondos.</li> <li>2. Contactar con recursos humanos de las instituciones con el objetivo de: i) conocer las posibilidades de postulación/obtención de fondos, y ii) explicar el plan de trabajo en integración sociolaboral.</li> </ol>	<p>Registro de instituciones u organismos para el emprendimiento (Anexo 3d)</p>	<p>Gobierno local, área de empleo</p>	<p>1 mes</p>
<p>3.2. <i>Crear alianza con instituciones y empresas</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Contactar a las instituciones y empresas para agendar una reunión con ellas.</li> <li>4. Preparar una presentación de 15-20 minutos para explicar el plan de trabajo territorial en integración sociolaboral y para solicitar su colaboración.</li> <li>5. Proponer la creación de alianzas para la postulación de personas en procesos de recuperación por adicciones.</li> <li>6. Trabajar en el desarrollo de un documento-acuerdo.</li> </ol>	<p>PowerPoint para presentar en reuniones de sensibilización</p> <p>Registro de acuerdos y convenios de colaboración (Anexo 3e)</p>	<p>Gobierno local, área de empleo</p> <p>Comité o mesa de trabajo interinstitucional en integración sociolaboral</p>	<p>4 meses</p>
<p>3.3. <i>Identificar bancos de fondos para emprendimientos</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Buscar bancos de ofertas de fondos para emprendimientos.</li> <li>8. Establecer contacto con quienes los coordinan.</li> <li>9. Solicitar vinculación y acuerdos de colaboración.</li> </ol>	<p>Registro de bancos de fondos para emprendimientos (Anexo 3f)</p>	<p>Gobierno local, área de empleo</p>	<p>1 mes</p>
<p>3.4. <i>Acompañar a las personas en el proceso de postulación a fondos para emprendimientos y/o en el desarrollo inicial de su negocio</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planificar el proceso de acompañamiento para el desarrollo de emprendimientos.</li> <li>2. Acordar reuniones con instituciones u organismos.</li> <li>3. Acordar acompañamientos con la persona.</li> </ol>	<p>Plan de apoyo al emprendimiento (Anexo 3g)</p>	<p>Gobierno local, área de empleo</p>	<p>6-12 meses</p>



## ETAPA 4

### ACOMPAÑAMIENTO/ SEGUIMIENTO DE LA PERSONA CON EMPLEO

#### Presentación de la etapa 4:

Esta última etapa tiene el objetivo de **acompañar y apoyar a la persona en su ingreso en el mundo laboral** – en un trabajo asalariado (dependiente) o autónomo (independiente)–, así como en su **adaptación y mantenimiento al mismo**. Por otro lado, en esta etapa también se realizan acciones dirigidas a las empresas, instituciones y entidades para apoyarlas en la recepción, la adaptación y en la convivencia con este colectivo de personas en situación de exclusión.

Las adicciones a las drogas conllevan incompreensión y prejuicio, sufriendo las personas afectadas mucha estigmatización. Esto hace necesario sensibilizar y preparar a la sociedad y a las comunidades para que entiendan este fenómeno, ya que su acción es fundamental para lograr la inclusión social. Como parte de la sociedad, las empresas y negocios en muchas ocasiones necesitan ser sensibilizadas y recibir orientaciones específicas para cumplir su rol facilitador en los procesos de integración sociolaboral. Por ello, además de un plan de acompañamiento y seguimiento centrado en la persona, es preciso desarrollar otro centrado en la empresa.

#### ETAPA 4 “ACOMPAÑAMIENTO/ SEGUIMIENTO DE LA PERSONA CON EMPLEO”

Identificar instituciones  
con asesoría en emprendimiento y  
fondos concursables

Identificar bancos de fondos  
para emprendimientos

#### Objetivos específicos y procesos de acción vinculados a los mismos:

##### 1. Definir un plan de acompañamiento y de seguimiento a la persona que se integra en un lugar de trabajo o negocio

Este plan consiste en identificar, planificar y ejecutar objetivos y acciones determinadas, con el objetivo de apoyar y acompañar a la persona en el momento de ingreso al trabajo y durante sus primeros meses. El plan debe incluir información, tanto de la persona como de la empresa o negocio, con la finalidad de dar seguimiento, así como de definir objetivos y actuaciones personalizadas de acompañamiento y de apoyo. Todo ello debe ser conversado y acordado con la persona (anexo 5a). Los objetivos y actuaciones se enfocarán a empoderar, potenciar y a motivar a la persona.

Mediante este plan, también se agendarán reuniones y llamadas para chequear el estado y los avances de integración de la persona. El propósito es verificar que la persona no solo ingrese al empleo o comience su emprendimiento, sino que también se mantenga y progrese en él.

Se deberán utilizar estrategias motivacionales en los casos que no consigan sostener sus empleos o emprendimientos durante los tres primeros meses desde el inicio, reforzando el manejo de estresores propios del contexto laboral.

## 2. Definir un plan de acompañamiento y seguimiento a empresas y negocios que acogen a personas en situación de exclusión

Es importante establecer contacto y realizar seguimiento con las empresas y negocios que estén colaborando en el modelo o sistema de integración sociolaboral. Se propone desarrollar un plan personalizado para cada empresa o negocio. Este plan consistiría en organizar **reuniones de sensibilización** para explicar la situación de exclusión que conlleva el consumo de drogas y la importancia de la integración de estas personas para su recuperación. Y, por otro lado, facilitar una **serie de estrategias para apoyar a la persona** durante su jornada laboral.

### Actividades Propuestas:

A continuación, se presentan las actividades para cada objetivo de la **etapa 4, "ACOMPANIAMIENTO/SEGUIMIENTO DE LA PERSONA CON EMPLEO"**, así como los documentos resultado, responsable y tiempo estimado para cada acción.

OBJETIVOS	ACCIONES	DOCUMENTO RESULTADO	RESPONSABLE (desarrollo/ejecución)	TIEMPO (meses)
1. Definir un plan de acompañamiento y seguimiento a la persona que se integra en un lugar de trabajo o negocio	<ol style="list-style-type: none"><li>Reunirse con la persona para:<ul style="list-style-type: none"><li>Valorar su estado y motivación para ingresar al lugar de trabajo que ha conseguido.</li><li>Definir los objetivos a alcanzar y las actuaciones de apoyo que la persona requiera y se valoren necesarias.</li></ul></li><li>Acordar un calendario con la persona para hacer seguimiento y agendar reuniones o llamadas, con el objetivo de verificar cómo se encuentra la persona, si sigue en el lugar, o si lo ha dejado.</li><li>Crear un registro con los lugares de empleo en los que ha intentado integrarse y detallar qué ha sucedido.</li><li>Utilizar estrategia motivacional en posibles casos que tengan fracasos en su primer intento de integración socio laboral.</li><li>Reforzar habilidades de enfrentamiento ante situaciones de estrés para sostener su proceso de recuperación.</li></ol>	<p>Plan personalizado de acompañamiento y seguimiento al ingreso laboral (Anexo 4a)</p> <p>Registro de lugares de empleo en la persona ha intentado integrar (Anexo 4b)</p>	<p>Terapeuta ocupacional, asistente social y/o enfermería</p> <p>Comité o mesa de trabajo interinstitucional en integración sociolaboral</p>	4 meses

<p>2. Definir un plan de acompañamiento y seguimiento a empresas y negocios que acogen a personas en situación de exclusión</p>	<p>6. Organizar, como mínimo, dos reuniones de sensibilización con el departamento de recursos humanos y el departamento o equipo que vaya a acoger a la persona.</p> <p>7. Planificar el acompañamiento mediante llamadas y/o visitas del comité o mesa de trabajo interinstitucional en integración sociolaboral</p> <p>8. Identificar y contactar posibles mentores que apoyen voluntariamente.</p>	<p>Plan de acompañamiento y seguimiento a empresas y negocios que acogen a personas en situación de exclusión (Anexo 4c)</p>	<p>Terapeuta ocupacional, asistente social y/o enfermería</p> <p>Comité o mesa de trabajo interinstitucional en integración sociolaboral</p>	<p>4 meses</p>
---	--	--	--	----------------

## CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DE LAS 4 ETAPAS

ETAPAS	OBJETIVOS	MESES											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>ETAPA 1. COORDINACIÓN Y RESPUESTA INSTITUCIONAL</b>	1. Identificar actores clave y crear alianzas entre ellos para trabajar de manera coordinada y conjunta en la integración sociolaboral.												
	2. Realizar un diagnóstico territorial sobre oportunidades eco-nómico-laborales.												
	3. Identificar programas, acciones y recursos que están disponibles en la localidad.												
	4. Elaborar un plan de trabajo territorial en integración sociolaboral, con todos los actores.												
<b>ETAPA 2. PERFIL DE EMPLEABILIDAD DE LA PERSONA</b>	1. Solicitar la realización de informes de integración social que proporcionen información sobre aspectos de la persona a tener en cuenta en el diseño y desarrollo de su itinerario.												
	2. Realizar un diagnóstico de empleabilidad para conocer las habilidades, destrezas, intereses, dificultades y potencialidades de la persona en su desempeño laboral.												
	3. Definir un itinerario de integración sociolaboral centrado en la persona.												
<b>ETAPA 3. APOYO EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO</b>	1. Ofrecer acompañamiento, apoyo y orientación para la integración sociolaboral.												
	2. Apoyar en la búsqueda de empleo asalariado (dependiente):												
	2.1 Identificar empresas, negocios y talleres (grandes, medianos y microempresas) que necesiten emplear y/o que tengan "responsabilidad social corporativa".												
	2.2 Crear una red de empresas y negocios que tengan programas de integración sociolaboral, o que quieran crearlos.												
	2.3 Identificar bancos de ofertas de trabajo para informar de las oportunidades existentes en el territorio.												
	3. Apoyar en la búsqueda de empleo autónomo (independiente o emprendimiento):												
	3.1 Identificar instituciones u organismos públicos y privados con asesoría en emprendimiento y/o con fondos concursables.												
	3.2 Crear alianza con instituciones y empresas.												
	3.3 Identificar bancos de fondos concursables para emprendimientos.												
	3.4 Acompañar a las personas en el proceso de postulación a fondos para emprendimientos y/o en el desarrollo inicial de su negocio.												
<b>ETAPA 4. ACOMPañAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA PERSONA CON EMPLEO</b>	1. Definir un plan de acompañamiento y de seguimiento a la persona que se integra en un lugar de trabajo o negocio												
	2. Definir un plan de acompañamiento y seguimiento a empresas y negocios que acogen a personas en situación de exclusión												

# ANEXOS

## Anexo 1a. Listado de instituciones y organismos

Actores locales en integración sociolaboral: entidades, instituciones públicas y privadas, organizaciones sin fines de lucro, entre otras.

LISTADO INSTITUCIONES Y ORGANISMOS PARA LA INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL				
Nombre, dirección y teléfono de la institución u organismo		Breve descripción de sus objetivos y funciones	Persona de contacto	Teléfono y correo electrónico
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
...				

## Anexo 1b. Planificación y organización de la primera reunión

CONTENIDOS	ACTIVIDADES O TEMAS	CHEQUEO DE AVANCE
Logística	Redactar y enviar invitaciones a las entidades, instituciones, etc.	
	Concretar fecha y lugar para la reunión.	
	Valorar materiales que se necesiten (ordenador, proyector, micrófonos, etc.).	
Preparar la agenda	Objetivo o propósito de la reunión.	
	Identificar un moderador y un relator que tome nota de la información y de los puntos clave de la reunión.	
	Intercambio de información: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ¿Qué está haciendo cada organización, entidad o grupo en integración sociolaboral?</li> <li>▪ ¿Cómo se puede cooperar y trabajar conjuntamente?</li> </ul>	
	Identificar o mapear servicios, programas o intervenciones en integración sociolaboral presentes en la localidad.	
	Determinar quién formará parte del comité o mesa de trabajo interinstitucional en integración sociolaboral y asignar un responsable para reunirse periódicamente.	
	Discutir acuerdos y compromisos alcanzados.	

## Anexo 1c. Registro de acuerdos y compromisos

REGISTRO DE ACUERDOS Y COMPROMISOS PARA LA PROMOCIÓN DE LA INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL EN LA COMUNIDAD	
Acuerdos y compromisos	Institución(es) y persona responsable para dar seguimiento

## Anexo 1d. Diagnóstico territorial de oportunidades económico-laborales

### EXPLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

El instrumento de diagnóstico de oportunidades económico-laborales que se presenta a continuación permite seleccionar y registrar información territorial de gran utilidad para conocer los cambios que experimenta la economía y el empleo, a nivel de gobiernos departamentales, provincias y regiones según cada país.

Dado que el empleo siempre se encuentra situado en un contexto territorial es fundamental conocer las economías locales y las oportunidades existentes, de manera que sea posible crear oportunidades formativas y laborales locales para las personas en procesos de recuperación por consumos problemáticos de drogas. La información recopilada se debe ir renovando de manera periódica por el dinamismo propio de la economía y el empleo, lo que permitirá contar con miradas actualizadas.

La identificación de necesidades y oportunidades existentes en los territorios facilitará la posibilidad de establecer vínculos de colaboración institucionales, de manera que en los gobiernos locales sea posible realizar acciones coordinadas entre instituciones con objetivos complementarios en torno a la integración sociolaboral.

### ÁMBITOS DEL INSTRUMENTO

Para contar con un diagnóstico del territorio que permita conocer las oportunidades de las que depende la oferta laboral se debe levantar información vinculada a los siguientes ámbitos clave:

#### 1. Lineamientos estratégicos establecidos para el desarrollo económico de las provincias, regiones o departamentos.

Cada país realiza una **estrategia de desarrollo territorial** en la que propone estrategias específicas para los gobiernos regionales, provinciales, departamentales y locales. En esta estrategia se definen objetivos y prioridades regionales en lo relativo a las iniciativas públicas y privadas necesarias para alcanzar los objetivos económicos y sociales desarrollados<sup>30</sup>.

En la medida que esta información es debidamente interpretada, es posible identificar las prioridades e inversiones, entregando valiosa información para el reconocimiento de las oportunidades y barreras vinculadas a la **ocupabilidad**<sup>31</sup>.

<sup>30</sup> Soms, E. (2007). Estrategia regional y plan regional de gobierno. Guía metodológica. Santiago de Chile, Chile: Ministerio de Planificación de Chile. División de planificación regional. Accesible online: <http://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/pdf/genero/estrategia-regional-y-plan-regional-de-gobierno-guia-metodologica.pdf>

<sup>31</sup> Se entenderá a la Ocupabilidad, como la posibilidad que tiene una persona de encontrar, cambiar o mejorar su empleo, dependiendo de las oportunidades que otorga el mundo laboral. La Empleabilidad, en cambio, se entiende como la oportunidad del trabajador de acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional. Así, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada al contexto ((Blanco, 2005: 207), Citado en Pelayo, M. (2012) Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. Accesible online: <http://www.eumed.net/>). Este concepto, junto al de empleabilidad, es analizado en el apartado 1.2.

Por lo tanto, en primer lugar el *diagnóstico territorial de oportunidades económico-laborales* 1) debe explicitar las líneas de desarrollo que se han establecido para el desarrollo territorial de un territorio, departamento o provincia determinada, y 2) debe definir el contexto en el que se materializará el proceso de búsqueda de empleo o de desarrollo de negocios, a la vez que entregará información clave respecto de las características y perfiles profesionales que son requeridos por el mercado de trabajo del territorio.

## **2. Perfil económico del territorio para levantar información respecto al número de empresas, sectores, etc.**

En este ámbito se recopila información respecto al número de empresas y su distribución por sector económico. Para obtener esta información cada país deberá recurrir a los organismos tributarios correspondientes.

Obtener información respecto de la situación económica del territorio, orienta la búsqueda de oportunidades laborales. Se deben consultar los siguientes indicadores:

- Distribución porcentual de ocupados según sector económico.
- Número de empresas.
- Distribución de trabajadores/as.
- Ventas por sector económico.

Los datos obtenidos a través de estos indicadores permitirán identificar los sectores que presentan mayor demanda de empleo, mayor actividad económico-productiva y cuáles son las tendencias predominantes en el ecosistema productivo de los gobiernos provinciales, regionales o departamentales. Esta información permitirá encaminar las acciones de información, orientación y/o intermediación laboral con las personas que se encuentran en búsqueda de empleo.

## **3. Tasas de ocupación y desocupación, tanto en las provincias, regiones o departamentos como a nivel nacional.**

La información debe ser obtenida de los *Institutos Nacionales de Estadísticas* de cada país. En ellos, además de obtener la situación de empleabilidad de la población masculina y femenina para los distintos territorios, se podrá obtener información sobre los oficios relacionados con los perfiles de empleabilidad de las personas que viven en situaciones de vulnerabilidad. Para esta búsqueda sobre oficios se sugiere complementar la indagación en los *Observatorios Laborales de Organismos de Empleo y Capacitación* de cada país. Para apoyar a las personas que quieren incorporarse laboralmente, es relevante conocer el contexto social, económico y cultural en el cual se va a realizar el acompañamiento. Se requiere para ello contar con un elemento fundamental: información veraz que permita evaluar las oportunidades y necesidades para realizar los procesos de intermediación o integración sociolaboral.

## **4. Identificación de redes de colaboración existentes o necesarias para apoyar los procesos de formación laboral, incorporación al trabajo y de apoyo a emprendedores.**

Se trata de establecer redes de colaboración entre actores –públicos, privados y del tercer



sector<sup>32</sup>– presentes a nivel provincial, regional, departamental o local, que apoyen a los procesos de formación laboral, incorporación profesional y/o al emprendimiento. El primer paso es identificar instituciones, organizaciones públicas y privadas, y grupos de la sociedad civil que trabajen en integración sociolaboral, o bien que tengan interés en hacerlo. El segundo paso es organizar encuentros y de espacios de discusión, así como promover el trabajo coordinado y colaborativo entre estas instituciones para conseguir objetivos comunes para el proceso de apoyo al empleo de personas.

Como aspecto clave para el apoyo la empleabilidad, es importante que estas redes creen **oportunidades de formación y certificación profesional, y de empleo** para las personas en el territorio. A menudo las personas con consumos problemáticos son estigmatizadas por la sociedad, por lo que resulta indispensable sensibilizar a estas redes, de manera que se rompa el estigma que obstaculiza la integración sociolaboral de este colectivo.

La información que proporciona el **diagnóstico territorial sobre oportunidades económico-laborales** ofrece una base sobre la que se pueden identificar las oportunidades de empleabilidad para las personas en procesos de recuperación por consumo problemático de drogas. Esta información debe ser complementada con todo el conocimiento y experiencia que tengan los actores del territorio, pues aportará profundidad al análisis de la información, que finalmente se resumirá para explicar, de la manera más sencilla, la situación territorial a otros actores relevantes.

## INSTRUMENTO

DIAGNÓSTICO TERRITORIAL DE OPORTUNIDADES ECONÓMICO-LABORALES		
<b>ÁMBITO 1:</b> Lineamientos estratégicos establecidos para el desarrollo económico de las provincias, regiones o departamentos.		
1.1)	Visión general del gobierno provincial, departamental o regional, respecto al desarrollo económico y social.	
1.2)	Lineamientos estratégicos para el desarrollo del gobierno provincial, departamental o regional.	
	Objetivos:	
	Líneas de acción:	
<i>Fuente de información: Consultar Estrategias de Desarrollo Territorial para los gobiernos provinciales, departamentos o regionales.</i>		
<b>ÁMBITO 2:</b> Lineamientos estratégicos establecidos para el desarrollo económico de las provincias, regiones o departamentos.		
2.1) Número total de empresas y de personas trabajadoras, por sexo	n° total de empresas	
	n° total de personas trabajadoras asalariadas	
	n° de personas trabajadoras asalariadas, por sexo	Hombres: Mujeres:
<i>Fuente de información: Consultar a Organismos Tributarios.</i>		

<sup>32</sup> Sector de la economía compuesto por entidades sin fines de lucro, principalmente.

**ÁMBITO 3:** Tasas de ocupación y desocupación, tanto en la provincias, regiones o departamentos como a nivel nacional.

3.1) Estadísticas de los gobiernos nacionales y provinciales, regionales o departamentales.

• Tasa de ocupación nacional	
• Tasa de desocupación nacional	
• Tasa de ocupación provincial, regional o departamental	
• Tasa de desocupación provincial, regional o departamental	
• Tasa de desocupación masculina provincial, regional o departamental	
• Tasa de desocupación femenina provincial, regional o departamental.	

Fuente de información: Consultar Institutos Nacionales de Estadísticas

3.2) Ocupaciones con mayor número de personas ocupadas a nivel provincial, regional o departamental

Ocupación	Número de ocupados(as)	Ingreso Mensual	Años de escolaridad	Mujeres (%)	Edad Promedio
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
...					

Fuente de información: Consultar a Institutos Nacionales de Estadísticas u Observatorios Laborales de Organismos de Empleo y Capacitación.

**ÁMBITO 4:** Identificación de redes de colaboración existentes o necesarias para apoyar los procesos de formación laboral (incluyendo cursos de formación y certificación profesional), incorporación al trabajo y de apoyo a emprendedores.

4.1) Instituciones públicas de apoyo al fomento productivo, el empleo y el emprendimiento.

-  
-  
-  
...

Fuente de información: Consultar en las webs de las instituciones.

4.2) Instituciones privadas y del Tercer Sector de apoyo al fomento productivo, al empleo y al emprendimiento.

-  
-  
-  
...

Fuente de información: Consultar en las webs de las instituciones.

## DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ECONÓMICO-LABORAL DEL TERRITORIAL

## Anexo 1e. Documento-registro de programas, acciones y recursos disponibles en la localidad

IDENTIFICACIÓN PROGRAMAS, ACTIVIDADES, SERVICIOS Y RECURSOS DE INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL EN LA LOCALIDAD		
NOMBRE (programa, actividades, servicios y recursos)	RESPONSABLE persona(s) de contacto teléfono(s) y correo(s)	ACCIONES QUE REALIZAN

## Anexo 1f. Documento- Plan de trabajo territorial en integración sociolaboral

PLAN DE TRABAJO TERRITORIAL EN INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL Localidad: .....
<b>META:</b>
<b>OBJETIVO GENERAL:</b>
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS <sup>33</sup>:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Objetivo 1:</b> <i>Actuaciones: 1.1, 1.2, 1.3...</i></li> <li>• <b>Objetivo 2:</b> <i>Actuaciones: 2.1, 2.2, 2.3...</i></li> <li>• <b>Objetivo 3:</b> <i>Actuaciones: 3.1, 3.2, 3.3....</i></li> </ul>
<b>ACTORES: ROLES Y FUNCIONES</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ....</li> <li>• ....</li> <li>• ....</li> <li>• ....</li> </ul>

<sup>33</sup> Para cada uno de los objetivos que el equipo o la mesa de trabajo territorial en integración sociolaboral se ha planteado, se deberá estructurar un plan de acción diferenciado que permita dividir tareas y especificar funciones para cada uno de los actores del comité.

## PROGRAMACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE TRABAJO

ACTUACIONES	Responsable	Recursos	Indicador	Cumplimiento (fecha)
¿Qué actividades se necesitan para cumplir con el objetivo?	¿Quién es el responsable de realizar esta actividad?	¿Qué recursos se necesitarán para llevar a cabo la actividad?	¿Cómo sabrá si la actividad se ha realizado exitosamente?	¿Cuándo espera finalizar la actividad?
<b>Objetivo 1:</b>				
1.1				
1.2				
1.3				
1.4				
...				
<b>Objetivo 2:</b>				
2.1				
2.2				
2.3				
...				
<b>Objetivo 3:</b>				
3.1				
3.2				
3.3				
...				

## CRONOGRAMA DE LAS ACTUACIONES

Actuaciones (programas, intervenciones, acciones, etc.)	Año 1			Año 2			Año 3			Año 4			...		
	Ene-abr	May-ago	Sep-dic	Ene-abr	May-ago	Sep-dic	Ene-abr	May-ago	Sep-dic	Ene-abr	May-ago	Sep-dic	Ene-abr	May-ago	Sep-dic
<b>Objetivo 1:</b>															
1.1															
1.2															
1.3															
1.4															
...															

Actuaciones (programas, intervenciones, acciones, etc.)	Año 1			Año 2			Año 3			Año 4			...		
	Ene-abr	May-ago	Sep-dic	Ene-abr	May-ago	Sep-dic	Ene-abr	May-ago	Sep-dic	Ene-abr	May-ago	Sep-dic	Ene-abr	May-ago	Sep-dic
<b>Objetivo 2:</b>															
2.1															
2.2															
2.3															
...															
<b>Objetivo 3:</b>															
3.1															
3.2															
3.3															
3.4															

## Anexo 2a. Informe de integración social

Documento de referencia para iniciar el proceso de integración sociolaboral

DATOS DE IDENTIFICACIÓN	
Nombre y apellidos:	Nacionalidad: Identificación:
Fecha de nacimiento: Edad:	Sexo: Estado civil:
Número de hijas/os a su cuidado: Otras personas a su cuidado (personas con discapacidad o de la tercera edad):	
Correo electrónico:	Teléfono:
Nombre del centro/servicio de tratamiento: Dirección y teléfono de contacto:	
Nombre y cargo del terapeuta a cargo:	
Situación de salud ( <i>breve descripción</i> ):	

Situación judicial (*breve descripción*):

Situación económica, residencial, relacional, educativa y laboral (*breve descripción de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades*):

### ASPECTOS RELEVANTES DE LA PERSONA PARA SU INTEGRACIÓN SOCIAL<sup>34</sup>

ÁMBITO	FACTORES DE EXCLUSIÓN	OBSERVACIÓN (Marca la casilla de los aspectos que no están resueltos)	FORTALEZAS (Describe los factores de protección, fortalezas y/u oportunidades propias de la persona y su contexto)
RELACIONAL	Deterioro y/o ruptura de las relaciones familiares	La persona no mantiene relación con los miembros de la familia (padres, hermanos...) y/o ha sufrido violencia dentro de la familia (agresiones sexuales, maltratos...)	<input type="checkbox"/>
	Escasez o debilidad de redes familiares (mono parentalidad, soledad...)	La persona que, tras una ruptura, se ha visto separada de su red de amistades o que se encuentra sola	<input type="checkbox"/>
	Escasez o debilidad de redes sociales	Con dificultades a la hora de relacionarse o de crear y/o mantener su red social	<input type="checkbox"/>
RESIDENCIAL	Sin vivienda propia	La persona reside en una vivienda de protección oficial	<input type="checkbox"/>
	Infravivienda	La persona vive en una residencia con instalaciones básicas deficientes	<input type="checkbox"/>
	Acceso precario a la vivienda	La persona tiene dificultad para pagar el alquiler	<input type="checkbox"/>
	Viviendas en malas condiciones	La persona vive con deficiencias estructurales básicas	<input type="checkbox"/>
	Hacinamiento	Dispone de menos de 1 dormitorio por cada 2 personas en la vivienda	<input type="checkbox"/>
	Espacio urbano degradado, con deficiencias o carencias básicas	Espacios sociales sin los recursos básicos sociosanitarios y de urbanización	<input type="checkbox"/>

<sup>34</sup> Rubio, F.J. (2006). La exclusión sociolaboral de colectivos con dificultades en su acceso al mercado laboral. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 14(2). Accesible online: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18153297011>

SOCIO-SANITARIO	Sin acceso al sistema y a los recursos socio-sanitarios básicos	Persona sin acceso a la atención médica.	<input type="checkbox"/>	
	Adicciones y enfermedades relacionadas	Consumo problemático y adictivo de sustancias tóxicas y/o alcohol	<input type="checkbox"/>	
	Enfermedades infecciosas	Hepatitis, dengue, tuberculosis, VIH, entre otras	<input type="checkbox"/>	
	Trastorno mental, discapacidad u otras enfermedades crónicas que generan dependencia de terceras personas	Personas con enfermedades crónicas físicas o mentales, que dificultan el desarrollo de actividades de forma normalizada	<input type="checkbox"/>	
FORMATIVO	Sin escolarización o sin acceso a la educación obligatoria normalizada	Personas analfabetas y sin estudios	<input type="checkbox"/>	
	Alfabetización o bajo nivel formativo	Personas con estudios primarios	<input type="checkbox"/>	
	Fracaso escolar	Personas que abandonaron los estudios primarios antes de finalizar la educación obligatoria	<input type="checkbox"/>	
	Abandono prematuro del sistema educativo	Personas con bajo nivel de instrucción que no cursan ningún tipo de enseñanza	<input type="checkbox"/>	
	Barrera lingüística y/o cultural	Personas inmigrantes o de grupos étnicos minorizados	<input type="checkbox"/>	
LABORAL	Desempleo	La persona lleva desempleada más de dos años	<input type="checkbox"/>	
	Subocupaciones	Ingresos inferiores al salario mínimo	<input type="checkbox"/>	
	No cualificación laboral o descalificación	Personas en ocupaciones no cualificadas o desactualizadas	<input type="checkbox"/>	
	Imposibilidad	Con escasa o nula experiencia laboral	<input type="checkbox"/>	
	Precariedad laboral	En baja cualificación y por debajo del salario mínimo, sin las condiciones básicas	<input type="checkbox"/>	
JUDICIAL	Situaciones judiciales no resueltas que implican privación de libertad	La persona requiere asistencia judicial porque posee condenas	<input type="checkbox"/>	
	Situaciones judiciales no resueltas que no implican privación de libertad	Persona requiere asesoría para la regularización de la situación	<input type="checkbox"/>	
	Denuncias o procedimientos por Violencia Intrafamiliar	Persona requiere asesoría pues vive VIF o ha sido denunciado/a por violencia	<input type="checkbox"/>	
	Derechos de familia	Persona desconoce los derechos (pensiones, visitas, herencias)	<input type="checkbox"/>	
	Derecho laboral	Persona requiere orientación respecto de los deberes y derechos	<input type="checkbox"/>	
TIEMPO LIBRE	Actividades culturales, recreativas o deportivas	Persona las utiliza o utilizaba como espacios para consumir	<input type="checkbox"/>	
		Persona no participa en actividades de este tipo	<input type="checkbox"/>	

## Anexo 2b. Ficha de registro de reuniones y temas discutidos

REGISTRO DE REUNIONES	
Día y fecha reunión:	
Asistentes en la reunión:	
Puntos discutidos:	
Seguimiento post-reunión:	
Día y fecha reunión:	
Asistentes en la reunión:	
Puntos discutidos:	
Seguimiento post-reunión:	
Día y fecha reunión:	
Asistentes en la reunión:	
Puntos discutidos:	
Seguimiento post-reunión:	



## Anexo 2c. Diagnóstico de empleabilidad<sup>35</sup>

DIAGNÓSTICO DE EMPLEABILIDAD PARA LA 1ª ENTREVISTA	
Fecha:	
Solicitante (nombre y apellidos):	
Identificación personal:	Gestor:
<b>A. PERFIL LABORAL</b>	
Análisis de la trayectoria profesional	
Análisis de la experiencia profesional	
Valoración de la actitud ante el empleo	
Análisis de los objetivos profesionales	
Análisis del perfil profesional	
<b>B. PERFIL FORMATIVO (formación reglada + formación para el empleo)</b>	
Análisis de la trayectoria formativa	
Valoración de la actitud ante la formación	
<b>C. PERFIL BÚSQUEDA ACTIVA EMPLEO</b>	
Valoración del proceso de búsqueda activa	
Manejo de herramientas y canales de búsqueda	
Competencias relacionales (de comunicación) y desarrollo de entrevistas de trabajo	
<b>RESULTADO</b>	
Observaciones:	

Diagnóstico de empleabilidad para la 1ª entrevista (anexo III).

<sup>35</sup> Gobierno de Asturias. Metodología formal de evaluación de la empleabilidad de los demandantes. Sesiones individuales. Servicio Público de Empleo de Asturias, España.

## Pauta y preguntas recomendadas para realizar el diagnóstico de la empleabilidad

<b>A. PERFIL PROFESIONAL</b>	
<b>A.1 Análisis de la trayectoria profesional (preguntas):</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿En qué trabajaste últimamente (Ocupación y categoría profesional)</li> <li>• ¿Durante cuánto tiempo trabajaste en esa ocupación?</li> <li>• ¿Trabajaste en algún otro sector?</li> <li>• ¿Siempre trabajaste con contrato?</li> </ul>	
<b>A.1 Análisis de la trayectoria profesional</b>	<b>EJEMPLOS</b>
1. Sin itinerario definido, experiencia al azar o informal (economía sumergida, negocio familiar)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Trabajos esporádicos en fechas determinadas (Ferias)</li> <li>– Trabajos informales, sin asegurar, negocios familiares.</li> </ul>
2. Trayectoria con trabajos no adaptados a su perfil profesional	– Personas con cualificación para una ocupación de su demanda que trabajan en empleos con escasa cualificación.
3. Trayectoria con trabajos mayoritariamente adaptados a su perfil profesional	– Personas que acreditan experiencia en empleos acordes con su perfil y cualificación profesional.
<b>A.2 Análisis de la experiencia profesional (preguntas):</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• De tu experiencia profesional, ¿Cuál crees que es más relevante para tus intereses profesionales?</li> <li>• ¿Que experiencias profesionales crees que te aportan menos?</li> <li>• ¿Cuáles son las causas de que tengas experiencias profesionales tan dispares?</li> <li>• ¿Consideras que todas tus experiencias profesionales aportan valor a tu perfil profesional?</li> </ul>	
<b>A.2 Análisis de la experiencia profesional</b>	<b>EJEMPLOS</b>
1. Sin experiencia profesional, experiencia remota o de baja cualificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Personas que trabajaron en una ocupación de su demanda, hace cinco o más años.</li> <li>– Su empleabilidad ha quedado obsoleta.</li> </ul>
2. Experiencia no significativa para la inserción según el perfil actual	– Su experiencia laboral, aún dentro de la misma ocupación, no le habilita directamente para trabajar en ella, por cambio en los procesos, métodos o herramientas de trabajo, etc. (Delineante convencional que no conoce las nuevas tecnologías de la ocupación).
3. Experiencia significativa para la inserción	– Su experiencia en una o varias ocupaciones es acorde con los requerimientos actuales del mercado.
<b>A.3 Valoración de la actitud ante el empleo (pregunta):</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Además del salario, ¿Qué crees que te aporta el trabajo?</li> </ul>	
<b>A.3 Valoración de la actitud ante el empleo</b>	<b>EJEMPLOS</b>
1. Empleo basado en razones exclusivamente económica	– Yo trabajo en cualquier cosa con tal de que me paguen.
2. Empleo basado en razones económicas y como mecanismo para obtener autonomía profesional	– Personas que trabajan no sólo por razones económicas, sino como medio para relacionarse, no perder habilidades o hábitos de trabajo.
3. Empleo basado en razones económicas, autonomía y proyecto personal	– Personas que buscan en el trabajo una ganancia en competencias técnicas o profesionales, que están dispuestas a ser becarias, participar en el voluntariado.
<b>A.4 Análisis de los objetivos profesionales (preguntas):</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Además de la experiencia profesional relatada ¿Dónde te ves trabajando en un plazo de uno o dos años?</li> <li>• ¿Cuál es tu estrategia para alcanzar ese objetivo?</li> </ul>	
<b>A.4 Análisis de los objetivos profesionales</b>	<b>EJEMPLOS</b>
1. Poco definido/s, irreal/es en función del perfil actual	– Personas dispuestas a trabajar en un sector, pero sin concretar ocupaciones o que desconocen los requerimientos profesionales.

2. Objetivo identificado, pero sin definir un plan de acción	– Personas que quieren trabajar en una ocupación/es concreta/s, pero que no hacen nada por conseguirlo o por lo que le falta para conseguir el objetivo.
3. Objetivo identificado y con plan de acción elaborado	– Personas con objetivos profesionales claros y con criterios claros para alcanzarlos.
<b>A.5 Análisis del perfil profesional (preguntas):</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Crees que tu experiencia y cualificación se adapta a lo que exige el mercado de trabajo?</li> <li>• ¿Qué consideras que te puede faltar?</li> <li>• ¿Ves mucha competencia en el sector?</li> <li>• ¿Cómo influye esa competencia?</li> <li>• ¿Qué haces para diferenciarte y ser competitivo?</li> </ul>	
<b>A.5 Análisis del perfil profesional</b>	<b>EJEMPLOS</b>
1. Perfil desajustado a la oferta y mercado laboral inmediato	– Personas con cualificación o experiencia pero que buscan empleos inexistentes en el mercado de trabajo más próximo (Mecánico de aviones, periodista, actor, etc.).
2. Perfil ajustado al mercado, pero muy demandado, con mucha competencia	– Personas con cualificación pero que compiten con personas más cualificadas que optan a empleos de menor cualificación (FP en la rama Administrativa, que compite con diplomados en Empresariales, etc.).
3. Perfil profesional con oferta adecuada en el mercado	– Persona con alta competencia profesional en ocupaciones que se comportan bien en el mercado de trabajo.

## B. PERFIL FORMATIVO (formación reglada + ocupacional)

### B.1 Análisis de la trayectoria formativa (preguntas):

- ¿Has realizado alguna formación en los dos o tres últimos años?
- ¿Crees que tu formación se adapta al empleo o a los empleos que te interesan?
- ¿Qué crees que te falta?

### B.1 Análisis de la trayectoria formativa

### EJEMPLOS

1. No posee formación relevante o la que posee no le cualifica directamente para el empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Personas con formación poco relevante para la inserción laboral de las ocupaciones de su demanda.</li> <li>– Personas con formación en disciplinas transversales (informática) pero sin formación en aspectos directamente relacionados con los empleos que demanda.</li> </ul>
2. Formación que cualifica para el empleo, pero obsoleta, insuficiente o incompleta	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Personas extranjeras con titulaciones académicas sin convalidar.</li> <li>– Personas con titulaciones obtenidas hace años y que nunca trabajaron en esas ocupaciones.</li> </ul>
3. Formación que cualifica para el empleo y razonablemente actualizada	– Personas suficientemente formadas o incluso sobre formadas.

### B.2 Valoración de la actitud ante la formación (preguntas):

- ¿Crees que la formación puede mejorar tus posibilidades de empleo o de mejora profesional?
- ¿Qué haces para intentar mejorar tu formación?
- ¿Qué cursos has buscado o en qué cursos te has inscrito en el último mes?

### B.2 Valoración de la actitud ante la formación

### EJEMPLOS

1. No muestra interés en formación o muestra interés en formación no destinada a la inserción	– Personas que no quieren formarse o que demandan cursos no vinculados a sus expectativas profesionales.
2. Asume la necesidad de formarse, pero sin concretar, poca disponibilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Personal precedente del sector de la construcción que quieren cambiar de ocupación/sector, pero no sabe hacia dónde.</li> <li>– Personas que pretenden actualizarse en alguna competencia, pero no sabe cómo.</li> </ul>
3. Valora la formación como herramienta clave para la inserción	– Personas que tienen claramente definidas necesidades de formación en áreas de conocimiento concretas.

## C. PERFIL BÚSQUEDA ACTIVA EMPLEO

### C.1 Valoración del proceso de búsqueda activa (preguntas):

- ¿Qué haces para buscar empleo?
- ¿Cuánto tiempo le dedicas?
- ¿Cómo te organizas?
- ¿Qué dificultades encuentras?
- ¿Qué ofertas has buscado o a qué ofertas te has presentado en el último mes?

#### C.1 Valoración del proceso de búsqueda activa

#### EJEMPLOS

1. No realiza búsqueda activa de empleo formal	– Mantienen una actitud pasiva en cuanto a buscar empleo. Se limita a estar inscrito como demandante.
2. Búsqueda intermitente sujeta a situaciones personales	– Busca, pero con diversas limitaciones, como horarios, desplazamientos...
3. Búsqueda planificada y constante	– Realiza actividades de búsqueda con frecuencia y con criterio.

### C.2 Manejo de herramientas y canales de búsqueda (preguntas):

- ¿Que canales y herramientas utilizas?
- ¿Cómo las utilizas?
- ¿Cuáles crees que te ofrecen mejores resultados?
- ¿Qué consideras que te haría falta para mejorar tus posibilidades de buscar empleo?
- ¿A qué ofertas has enviado autocandidaturas en el último mes?

#### C.2 Manejo de herramientas y canales de búsqueda

#### EJEMPLOS

1. Desconoce herramientas básicas y canales de búsqueda activa empleo (BAE)	– No maneja directorios de empresas. – C.V. mal construido. – No conoce las herramientas web.
2. Conoce, pero no utiliza sistemáticamente herramientas/canales BAE	– Personas que conocen canales y herramientas, pero que por desánimo u otras causas, no los utilizan.
3. Conoce y utiliza herramientas BAE	– Es una persona autónoma en el proceso de búsqueda de empleo (maneja una agenda de búsqueda, utiliza diversos canales, adapta su C.V. a las características de las ofertas, etc.

### C.3 Competencias relacionales (de comunicación) y desarrollo de entrevistas de trabajo

- ¿Qué opinión te merecen las entrevistas de trabajo?
- ¿Qué dificultades has tenido o a cuáles crees que debes enfrentarte?
- ¿En qué entrevistas de trabajo has participado en el último mes?
- ¿En qué crees que podrías mejorar en las entrevistas de trabajo?

#### C.3 Competencias relacionales (de comunicación) y desarrollo de entrevistas de trabajo

#### EJEMPLOS

1. No maneja competencias básicas relacionales y desarrollo de entrevistas	– Tiene dificultades para comunicarse adecuadamente, muestran poca seguridad en el proceso de comunicación, tienen poca asertividad, transmiten una imagen negativa.
2. Buenas competencias relacionales, pero dificultades/inexperiencia en entrevistas	– Comunica bien pero no conoce adecuadamente las pautas para afrontar con garantías una entrevista de trabajo o carece de experiencia en procesos de selección.
3. Buenas competencias y manejo entrevistas.	– No necesitan apoyo en este proceso

Pautas para el diagnóstico de la empleabilidad (anexo IV y VIII).

## AUTOANÁLISIS PARA LA TOMA DE DECISIONES

Objetivo profesional ¿Qué empleo busco?

*¿Qué se hacer? (conocimientos y destrezas)*

*¿Qué piden las empresas para trabajar en mi ocupación?*

Autoanálisis para la toma de decisiones (anexo V).

## Anexo 2d. Itinerario personalizado de integración sociolaboral

DATOS DE IDENTIFICACIÓN	
Nombre y apellidos:	
Nº Documento de identidad nacional:	Nacionalidad:
Fecha de nacimiento: Edad:	Estado civil:
Sexo:	Identidad de género:

PLAN DE ACCIÓN PERSONALIZADO					
ETAPAS	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	TIEMPOS / FECHAS	RESPONSABLE(S)	COSTOS ASOCIADOS
ETAPA 1. PERFIL DE EMPLEABILIDAD					
ETAPA 2. ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL					
ETAPA 3. APOYO A LA BÚSQUEDA DE EMPLEO					
ETAPA 4. ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO					

## Anexo 3a. Ficha factores estresores

Existen múltiples factores que afectan el ingreso y mantenimiento de las personas en el mundo laboral. Estos factores se califican en: 1) factores estresantes de contexto socio-productivos (ocupabilidad) y 2) factores estresantes de espacio personal (empleabilidad). Ambos influyendo en la posibilidad de que las personas ingresen o inicien, se mantengan y progresen en el trabajo. Estos factores estresores condicionan considerablemente a las personas generando estrés laboral.

### ¿QUÉ ES EL ESTRÉS LABORAL?

El **estrés laboral** es un estado psicológico, caracterizado por reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento. También es considerado una reacción o respuesta física, emocional, cognitiva y psicológica ante situaciones laborales demandantes que exceden los recursos laborales y personales, y sobre las cuales la persona no tiene control o se siente sin herramientas personales para enfrentarlas, lo que puede llegar a generar graves consecuencias para la salud.

Sin embargo, el estrés no es solo uno, pero se produce como resultado del desempeño en el trabajo<sup>36</sup>. Los siguientes son los tipos de estrés descritos:

- **Estrés laboral** surge como una reacción del trabajador o de la trabajadora ante exigencias y demandas laborales.
- **Estrés ocupacional** es resultado de las características del puesto u ocupación que se desempeña.
- **Estrés organizacional** es la respuesta a un conjunto de situaciones de trabajo a las que se enfrenta la persona cuando trabaja en una organización.

Lo importante para los equipos técnicos es que los puedan distinguir, dado que las personas en proceso de recuperación por adicciones se encuentran expuestas a barreras de acceso al mundo laboral. Estas barreras les generan mucho estrés, amenazando su permanencia por desmotivación. Los primeros tres meses se consideran críticos para el proceso de adaptación y mantenimiento.

Se entrega a continuación un sencillo cuadro que puede ayudar en la reflexión de las y los profesionales que realizan el acompañamiento. De esta manera pueden identificar, desde su propia observación y en la conversación con las personas, cuál de los tipos de estrés se encuentra presente en el proceso de incorporación laboral de la persona. Así será posible anticipar o implementar acciones que puedan ayudar a la persona a enfrentar de la mejor manera posible los factores estresores.

<sup>36</sup> Patlán, J. (2019) ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Revista Salud Uninorte, vol. 35, núm. 1, Fundación Universidad del Norte. Accesible online: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81762945010>

¿QUÉ TIPO DE ESTRÉS ENFRENTA?	¿QUÉ TIPOS DE APOYOS REQUIERE? (marcar el cuadro y describirlos para abordarlos)	
Estrés laboral, surge como una reacción de la persona ante exigencias y demandas laborales.	<input type="checkbox"/>	
Estrés ocupacional, es el resultado de las características del puesto u ocupación que se desempeña.	<input type="checkbox"/>	
Estrés organizacional, es la respuesta a un conjunto de situaciones de trabajo a las que se enfrenta la persona en una organización.	<input type="checkbox"/>	
Otros factores estresantes		

### Anexo 3b. Registro de empresas, negocios y talleres

EMPRESAS, NEGOCIOS Y TALLERES PARA LA INCORPORACIÓN LABORAL			
Nombre de la empresa, negocio, taller	Tipo de oferta	Nombre de la(s) persona(s) de contacto	Teléfono(s) y correo(s)
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
...			



### Anexo 3c. Registro de bancos de ofertas laborales

REGISTRO BANCOS DE OFERTAS LABORALES Y FONDOS DE EMPRENDIMIENTO			
Nombre del banco de oferta laboral	Página Web	Nombre de la(s) persona(s) de contacto	Teléfono(s) y correo(s)
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
...			

### Anexo 3d. Registro de instituciones u organismos para el emprendimiento

REGISTRO INSTITUCIONES U ORGANISMOS PARA EL EMPRENDIMIENTO		
Nombre de la institución	Información y página web	Persona de contacto teléfono(s) y correo(s)
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
...		

## Anexo 3e. Registro de acuerdos y convenios de colaboración

REGISTRO ACUERDOS Y CONVENIOS DE COLABORACIÓN		
Acuerdo establecido entre:		
Fecha:		
ACUERDOS		
ACUERDO ESTABLECIDO ENTRE:		
FECHA:		
ACUERDOS		

## Anexo 3f. Registro de bancos de fondos para emprendimientos

REGISTRO BANCOS DE FONDOS PARA EMPRENDIMIENTOS		
Nombre de la institución	Información y página web	Persona de contacto teléfono(s) y correo(s)
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
...		

## Anexo 3g. Plan de apoyo al emprendimiento

DATOS DE IDENTIFICACIÓN	
Nombre Registral:	Nombre social:
DNI:	Nacionalidad:
Fecha de nacimiento: Edad:	Estado civil:
Identidad de género:	Sexo:

DESCRIPCIÓN DEL PERFIL LABORAL PERSONA SEGÚN DIAGNÓSTICO SOCIOLABORAL
<p>✦ HISTORIA LABORAL</p>
<p>✦ FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN</p>
<p>✦ BÚSQUEDA DE EMPLEO</p>
<p>✦ COMPETENCIAS DESTACADAS</p>

**PLANIFICACIÓN ACCIONES DE INTERMEDIACIÓN REALIZADAS CON LA PERSONA  
Y/O CON LAS INSTITUCIONES U ORGANIZACIONES**

Fecha	Objetivo de la Acción	Resultado	Observaciones

## Anexo 4a. Plan personalizado de acompañamiento y seguimiento al ingreso laboral

PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO AL INGRESO LABORAL							
Datos personales							
Nombre y apellidos:							
Fecha de nacimiento:				Sexo:			
Edad:				Estado civil:			
Correo electrónico:				Teléfono:			
Datos lugar de empleo							
Nombre empresa, negocio u organización:							
Dirección:							
Nombre y apellidos del punto de contacto:							
Correo electrónico:							
Teléfono:							
Objetivos y actuaciones (discutidas con la persona)							
OBJETIVOS DE ACOMPAÑAMIENTO A LA INTEGRACIÓN							
— Objetivo 1:							
<i>Actuaciones: 1.1, 1.2, 1.3...</i>							
— Objetivo 2:							
<i>Actuaciones: 2.1, 2.2, 2.3...</i>							
— Objetivo 3:							
<i>Actuaciones: 3.1, 3.2, 3.3...</i>							
— ...							
Monitoreo y evaluación en la integración							
SEMANAS	Llamada	Reunión	Nivel de integración de la persona				Comentario
			Muy bueno	Bueno	No muy bueno	Malo	
Semana 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Semana 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Semana 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Semana 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Mes 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Mes 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Mes 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					

Rúbrica evaluativa:

Nivel de integración de la persona	Descripción
Muy bueno	
Bueno	
No muy bueno	
Malo	

### Anexo 4b. Registro de lugares de empleo en la persona ha intentado integrar

REGISTRO DE LUGARES DE EMPLEO QUE HA INTENTADO INTEGRARSE			
Nombre empresa, institución, negocio, entidad, etc.	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Detallar que ha sucedido:

## Anexo 4c. Plan de acompañamiento y seguimiento a empresas y negocios que acogen a personas en situación de exclusión

PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO A EMPRESAS Y NEGOCIOS
Datos lugar de empleo
Nombre empresa, negocio u organización: Dirección:
Nombre y apellidos del punto de contacto: Correo electrónico: Teléfono:
Preparación del acompañamiento
<ul style="list-style-type: none"><li>Organizar una reunión de sensibilización a recursos humanos y/o al departamento o equipo que vaya a acoger a la persona. Día y hora: Lugar:</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>Agendar llamadas y reuniones de seguimiento. Día y hora: Lugar: Día y hora: Lugar: Día y hora: Lugar: Día y hora: Lugar:</li></ul>
Estrategias para apoyar a la persona
<ul style="list-style-type: none"><li>Asignar a un empleado/a para que acompañe y apoye a la persona.</li><li>Mantener una reunión semanal con la persona en proceso de integración.</li><li>Establecer y mantener un canal de comunicación constante.</li><li>...</li></ul>



OEA | CICAD

