

El rol de la Orientación Laboral en el ámbito del Trabajo Social

Rocío Blancas Avilés

Trabajadora Social de y Responsable de INTEGRA C.E.E.

Gema Belén Jurado Cobos

Trabajadora Social, Instituto Municipal de Formación y Empleo (IMFE Ayto. Málaga). Málaga

Resumen

En la presente investigación, *El rol de la Orientación Laboral en el ámbito del Trabajo Social*, pretendemos relatar una temática tan importante en nuestros días como es el *Empleo como medio de inclusión en nuestra sociedad*, su legislación en los distintos niveles Europeos, Nacional y Autonómicos, las políticas sociales existentes, la figura de los/as profesionales del ámbito social, y la importancia que tiene en la actualidad el Empleo.

Vivimos en una sociedad en continuo cambio y desarrollo que afecta a todos y cada uno de los sectores y ámbitos de nuestra vida.

El empleo es uno de los factores que más ha evolucionado, así como el valor personal que le damos y la importancia que tiene en la actualidad y su efecto en la inclusión en la propia sociedad.

Palabras Claves

Empleo, Empleabilidad, Itinerario Personalizado de Inserción, Objetivo Profesional, Orientación Laboral, Políticas Activas de Empleo, Políticas Sociales.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el empleo es un valor muypreciado; debido a los cambios que estamos experimentando en nuestra sociedad, la búsqueda de empleo, la consecución y el mantenimiento de éste se considera un proceso que se nos alarga toda la vida y para el que debemos de estar entrenados/as.

En muchas ocasiones el estar inserto/a en el mercado laboral es una forma de inclusión en la propia sociedad, ya que muchas de las actividades que realizamos y organizamos tanto personales como sociales lo hacemos bajo parámetros de horarios laborales, posición económica...

A continuación pretendemos acercarnos a esta temática tan compleja con el objetivo de poder avanzar en ella.

1. Marco Legislativo en Materia de Empleo

A continuación vamos a analizar el marco legislativo en materia de empleo y los artículos que lo desarrollan.

a. NIVEL EUROPEO:

Estrategia Europea para el Empleo (2007 – 2013)

El Fondo Social Europeo tiene por objetivo:

- Lograr el Pleno Empleo
- Mejorar la calidad y la productividad del trabajo
- Promover la integración social (en particular el acceso de las personas desfavorecidas al empleo)
- Reducir la disparidad nacional, regional y local en materia de empleo.

b. NIVEL NACIONAL:

Constitución Española 1978¹

Artículo 35.1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Ley 56/2003, 16 de diciembre, de Empleo²

Artículo 1. Define la Política de Empleo como el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las Comunidades Autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción

.....
 1 Aprobada por las Cortes En Sesiones Plenarias del Congreso de los Diputados y del Senado celebradas el 31 de octubre de 1978 Ratificada por el Pueblo Español en Referéndum de 6 de Diciembre de 1978 Sancionada por S.M. El Rey ante las Cortes el 27 de Diciembre de 1978.

2 BOE 17 de Diciembre 2003.

de las situaciones de desempleo y a la debida protección en las situaciones de desempleo.

Las Políticas de Empleo se desarrollan dentro de las orientaciones generales de la política económica, en el ámbito de la estrategia coordinada para el empleo regulada por el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.

Artículo 4. Dimensión local de la política de empleo.

De acuerdo con lo establecido en la Estrategia Europea de Empleo, las Políticas de Empleo en su diseño y modelo de gestión deberán tener en cuenta su dimensión local para ajustarlas a las necesidades del territorio, de manera que favorezcan y apoyen las iniciativas de generación de empleo en el ámbito local.

De conformidad con la Constitución, con los Estatutos de Autonomías y con la Ley 7/1985, 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas establecerán los mecanismos de colaboración oportunos y en su caso de participación con las corporaciones locales para la ejecución de los programas y medidas de las Políticas Activas de Empleo.

Ley para la Reforma Laboral: Ley 35/2010, 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo³.

Los objetivos que se establecen en la nueva reforma laboral son los siguientes:

1. Reducir la dualidad de nuestro mercado laboral, impulsando la creación de empleo estable y restringiendo el uso injustificado de los contratos temporales.
2. Reforzar los instrumentos de flexibilidad en la empresa en el desarrollo de las relaciones laborales y, en particular, las medidas de reducción temporal de jornadas como herramientas que permitan el mantenimiento del empleo durante las situaciones de crisis económicas.
3. Elevar las oportunidades de las personas desempleadas, con particular atención a los jóvenes, reordenando para ello la política de bonificaciones a la contratación indefinida para hacerla más eficiente.

c. NIVEL AUTONÓMICO:

Estatuto de Autonomía para Andalucía⁴

Artículo 10. Objetivos básicos de la Comunidad Autónoma.

1. La consecución del pleno empleo estable y la calidad en todos los sectores de la producción, con singular incidencia en la salvaguarda de la seguridad y salud laboral, la conciliación de la vida familiar y laboral y la especial garantía de puestos de trabajo para las mujeres y jóvenes generaciones de andaluces (...)

Artículo 63. Empleo, Relaciones Laborales y Seguridad Social.

1. Corresponden a la CC. AA, en el marco de la legislación del Estado, las competencias ejecutivas en materia de empleo y relaciones laborales, que incluyen en todo caso:

- Las políticas activas de empleo, que comprenderán la formación de los demandantes

.....

³ BOE N° 147, 17 de junio del 2010.

⁴ Ley Orgánica 2/2007, 19 de marzo, Estatuto para Andalucía.

de empleo y de los trabajadores en activo, así como la gestión de las subvenciones correspondientes, la intermediación laboral y fomento de empleo.

- Las cualificaciones profesionales en Andalucía. (...)

Artículo 169. Políticas de Empleo.

1. Los poderes públicos fomentarán el acceso al empleo de los jóvenes y orientarán sus políticas a la creación de empleo estable y de calidad para todos los/as andaluces/zas.

A tales efectos, establecerán políticas específicas de inserción laboral, formación y promoción profesional, estabilidad en el empleo y reducción de la precariedad laboral.

2. Los poderes públicos establecerán políticas específicas para la inserción laboral de las personas con discapacidad, y velarán por el cumplimiento de las reservas previstas en la legislación de aplicación.

3. Los poderes públicos diseñarán y establecerán políticas concretas para la inserción laboral de los colectivos con especial dificultad en el acceso al empleo, prestando especial atención a los colectivos en situación o riesgo de exclusión social.

Orden 26 de diciembre 2007⁵

Desarrolla los Programas de Orientación Profesional, Itinerarios de Inserción, Acciones Experimentales, Estudios y Difusión sobre el mercado de trabajo, Experiencias Profesionales para el Empleo y Acompañamiento a la Inserción establecidos en el Decreto 85/2003,1 de abril, se determinan las bases reguladoras de consecución de ayudas para su ejecución.

Es la Orden 3 de diciembre de 2010, la que modifica la anterior Orden en lo referente al programa de Acciones Experimentales

2. Las Políticas Sociales y el Trabajo Social ante la crisis actual.

En la actualidad estamos viviendo una época de transición y cambios en los sistemas en los que se ha desarrollado y basado durante mucho tiempo el Estado. Día tras día nos levantamos con noticias tales como el declive del sistema financiero, la poca vida que le queda a nuestro Estado de Bienestar, y en general los días contados de las Políticas Sociales que están sufriendo recorte tras recortes.

El sistema se tambalea, y las respuestas que se nos dan desde el gobierno cada vez convencen menos. Fue allá por el 2008 cuando veíamos que uno de los sectores motores de la economía nacional como es la construcción, se paraba de forma vertiginosa, actuando como efecto dominó al resto de sectores y haciendo que el número de desempleados/as aumentara rápidamente.

Las soluciones que se han propuesto para intentar combatir este problema de desempleo han sido numerosas pero no efectivas pues aún no hemos encontrado la fórmula para hacerlo reducir.

Estamos asistiendo a reformas laborales cuyo objetivo es reducir las elevadas tasas de desempleo, pero en la realidad lo que están produciendo es un empobrecimiento real de

.....
5 BOJA Nº 7, 10 de enero de 2008.

personas y familias y un empeoramiento de la calidad de vida, potenciando actuaciones tales como la contratación a jornada parcial, lo cual trae consigo una reducción del nivel salarial, sin hablar del abaratamiento del despido y sus consecuencias en el mercado laboral actual.

Tradicionalmente y a lo largo de la historia para poder conseguir que la economía se moviera se ha recurrido al sistema laboral, a través de la consecución de un contrato, la persona percibe un salario que le permite consumir recursos y bienes, es aquí cuando comienza a actuar el sistema financiero, a la falta de recursos económicos comienza su trabajo, nos prestan dinero, que más tarde recuperará con creces, a través del precio que debemos de pagar por este préstamo.

Cuando algún elemento de este engranaje falla el sistema quiebra, y pasa lo que estamos viendo en la actualidad, restructuración del sistema financiero, políticas de recortes; al final todos los errores y despilfarros que se han producido los sufrimos los/as ciudadanos/as.

Como respuesta a todo ello, en la actualidad vivimos por parte de los afectados en primera línea, movimientos reivindicativos como el 15 M, donde se ponen en tela de juicio los valores de democracia actuales, cuyo objetivo es conseguir que se escuchen las peticiones de los/as ciudadanos tan decepcionados por los numerosos y repetidos errores cometidos que nos han llevado a la situación actual.

Por parte de los/as profesionales de lo social, con el panorama que nos encontramos, tenemos amplios retos que asumir y mucho trabajo que realizar.

2.1. Funciones y Servicios de los / as Trabajadores/as Sociales en Servicios Sociales Comunitarios.

Las funciones y servicios de los/as profesionales del Trabajo Social en el ámbito Servicios Sociales Comunitarios son muy diversas por lo que enumerarlas no es un trabajo fácil.

Vamos a destacar como funciones dentro de los Centros de Servicios Sociales Comunitarios, entendiendo éstos como la puerta de entrada de los/as usuarios al sistema en general, las siguientes:

- Asesoramiento, Información y Orientación en materia de acción social tanto a personas, grupos e instituciones.
- Estudio, Detección, Diagnóstico y Valoración de necesidades sociales y problemas sociales.
- Prevención de situaciones que se podrían denominar de Riesgo Social.
- Estudios de campo y Planificación de Programas y Proyectos cuyos objetivos sean la prevención y la intervención en situaciones – problemas.
- Intervención – Atención directa, con el objetivo de la rehabilitación e Inserción Social de individuos, grupos, instituciones y/o comunidad.
- Creación, Promoción, Desarrollo, Gestión y Mejora de Recursos personales y sociales.
- Coordinación y Distribución eficaz y eficiente de recursos sociales e institucionales.
- Participación y Colaboración en la creación y desarrollo de Políticas Sociales.

- Orientación y guía.
- Fomento de la Integración y participación social en los tres niveles de intervención (individual, grupal y comunitario) con el objetivo de mejorar la calidad de vida.
- Evaluación de las actuaciones.

Cuando hablamos de Servicios que podremos encontrar dentro de ámbito de los Servicios Sociales nos referimos a las distintas opciones que se le ofrecen a los/as usuarios/as, y estos serían:

- Servicio de Información, Valoración y Orientación, a través de la atención directa.
- Servicio de Ayuda a Domicilio
- Alojamiento Alternativo
- Prevención e inserción social
- Servicios y Tratamientos de apoyo a la Familia
- Tratamiento de Prestaciones Básicas Complementarias.

En la actualidad la falta de empleo es uno de los problemas más acuciantes y que afectan a numerosas personas y familias, siendo considerado como el principal elemento de integración en la sociedad ya que es el medio para conseguir recursos económicos.

Todas estas funciones y servicios tienen como objetivo general la plena integración social de los/as usuarios/as en el medio.

A la hora de diseñar un plan de intervención, se requiere un compromiso entre el/la profesional y el/la usuario/a que en mucho de los casos consistirá en la participación en Programas específicos de Búsqueda Activa de Empleo, en adelante BAE.

Estos programas se basan en la realización de un Itinerario Personalizado de Inserción (IPI) que se desarrollan en Servicios específicos de Orientación Laboral.

En los siguientes apartados vamos a desarrollar aspectos tales como el valor que se le da al empleo y sus repercusiones, los Programas de Orientación Laboral y la importancia que tiene en la actualidad como recurso social para el acercamiento, conocimiento, consecución, y mantenimiento de un empleo, y el rol que desempeña un/a trabajador/a social como gestor de recursos humanos y la necesidad de una visión social en este ámbito empresarial.

3. Empleo e Identidad Personal

Podríamos definir la identidad personal como el conjunto de características personales e intrínsecas de la persona que le hace única y diferente al resto y la identidad laboral o profesional como aquella parte de la identidad personal que se va desarrollando con el paso del tiempo desde la infancia y está muy relacionada con los gustos, preferencias, inquietudes e incluso con el medio en el que nos desarrollamos.

Las personas que le dan mucho valor o importancia al factor laboral, suelen unir la identidad personal con su desempeño laboral, de tal modo que ambas van unidas; ejemplo de ello serían situaciones tales como presentaciones en actos sociales o en grupos donde nombre y/o apellidos van unido al desempeño laboral que se desarrolla.

El empleo es un factor muy cotizado en el momento actual y según el valor o importancia que se le dé a éste, la pérdida o falta del mismo puede suponer una serie de ajustes que afectará a distintos niveles.

En este sentido, la pérdida del empleo puede suponer un aislamiento social, pues lleva consigo una disminución de los ingresos económicos, una reducción de relaciones sociales, consecuencias psicológicamente negativas a nivel personal, como puede ser un aumento de ansiedad y desde el primer momento un cambio drástico en los quehaceres diario.

En el ámbito familiar también puede suponer un cambio llegando inclusive a deteriorar las relaciones familiares debido al aumento de los niveles de ansiedad y estrés que se pueden producir.

Para muchas personas el trabajo supone una señal de identidad, un recurso para formar parte de una dinámica o estilo de vida, para sentirse miembros partícipes de la sociedad.

4. La necesidad de la Orientación Laboral en la actualidad.

En estos momentos estamos ante un mercado laboral globalizado, dinámico y cada vez mucho más especializado.

Ante esta realidad se presenta la necesidad de que existe un área de conocimiento que estudie este dinamismo, estrategias y competencias de búsqueda de empleo, conocimiento de redes sociales y recursos de empleo para servir de guía a los/as ciudadanos.

Es ahí donde entra a actuar la Orientación Laboral, profesión ejercida según la orden que lo regula, por profesionales con una Titulación Universitaria preferentemente en Ciencias Humanas y Sociales (Diplomados/as en Trabajo Social, Economía, Licenciados/as Psicología, Pedagogía, Psicopedagogía, Ciencias del Trabajo, Derecho...)

La Orientación Laboral es entendida no sólo como una intervención puntual, sino como un proceso continuado de intervención a lo largo de la vida, donde se ofrece un servicio de guía, asesoramiento, información sobre recursos actuales en materia formativa y sobre el mercado laboral.

El objeto último de la Orientación Laboral es la mejora de la empleabilidad de las personas, entendida ésta como la conjunción de dos variables la disponibilidad y la ocupabilidad.

La disponibilidad es la disposición que una persona tiene para la búsqueda de empleo ya sea horaria o geográfica, se presupone que a mayor disponibilidad, mayor probabilidad de encontrar y mantener un empleo, lo que da lugar a que una persona sea más empleable.

Por otro lado, la ocupabilidad se entiende como aquellas probabilidades que tienen las personas desempleadas de encontrar un empleo; los factores que se encuentran dentro de esta variable son los siguientes:

- o Factores estructurales: cantidad de oferta de empleo, tendencias del mercado, número de empleos disponibles, número de desempleados/as que optan por los empleos disponibles...
- o Factores competenciales: Formación académica y complementaria de la persona demandante de empleo, cualificación profesional, experiencia laboral ...
- o Factores personales: edad, sexo, discapacidad...

- o Factores psicosociales: disponibilidad, valor al trabajo, estrategias de búsqueda, necesidad de encontrar un empleo, habilidades y destrezas hacia la búsqueda de empleo...

Dependiendo del nivel desarrollado de estos factores por la persona demandante de empleo más probabilidades tendrá de aumentar su nivel de empleabilidad.

En épocas anteriores, cuando una persona entraba a formar parte de una empresa lo más probable era que se jubilara en ella.

En la actualidad, esto forma parte del pasado, se fomenta la flexibilidad en el puesto de trabajo, la especialidad en el mismo, y la rotación de empresas; en una misma vida laboral es considerado como valores positivos, pues se denota que la persona tiene facilidad en adaptaciones a distintas políticas de empresas.

Por todo ello es importante y necesario que exista un área específica que ayude a los/as usuarios/as a conocer el dinamismo y necesidades del mercado laboral actual.

4.1. Definición, Dimensión y Fases de la Intervención en el ámbito laboral.

Podríamos definir la Orientación Laboral como un proceso de intervención donde el/la profesional junto al/la usuario/a desarrollan un plan de intervención (itinerario personalizado de inserción), donde se definen como objetivos aquellas necesidades que demanda el/la usuario/a y aquellas que son diagnosticadas por el/la técnica.

En la Orientación Laboral se suelen trabajar dos tipos de dimensiones:

- Dimensión Laboral
- Dimensión Formativa, a 3 tipos de niveles:
 - * Formación Académica
 - * Formación Profesional para el Empleo para personas desempleadas
 - * Formación para personas ocupadas

La Orientación Laboral es un proceso de ayuda, dirigido a todas las personas a lo largo de la vida, cuya finalidad es identificar y/o desarrollar los objetivos vocacionales previamente definidos, indagar sobre las necesidades formativas para el desarrollo de una profesión, es decir, un proceso dinámico donde se determinará el ámbito profesional y las expectativas laborales que tiene la persona.

Las áreas de intervención en las que se centra la Orientación Laboral podrían definirse como las siguientes:

1. Fase de captación y acceso al servicio de orientación: Es también conocida como fase de acogida, cuando la persona accede al servicio por primera vez, el/la profesional debe de explicar en que consiste el servicio de orientación y que se le ofrecerá a través del mismo. A través de una primera entrevista diagnóstica, se procederá a hacer un diagnóstico sobre el perfil del/la demandante de empleo y sobre sus demandas, necesidades, y recurso de específicos.
2. Fase de intervención: Es donde se desarrolla el plan de intervención o itinerario de inserción, se procederá a la recogida de información, derivaciones a recursos especí-

ficos.

3. Fase de finalización y evaluación: El plan de intervención finalizará por los siguientes motivos:
 - a. De forma voluntaria, porque el/la usuario/a quiera terminar la intervención.
 - b. Por consecución de objetivos, porque se haya trabajado todos los objetivos planteados en el itinerario personalizado de inserción.
 - c. Por contratación, porque el/la usuario/a consiga un contrato de trabajo.

4.2. Destinatarios/as.

Los/as destinatarios/as a nivel general de la Orientación Laboral serían toda aquellas personas que bien se encuentren en situación de desempleo y quieran incorporarse al mercado laboral, o que estén en situación de ocupados/as y quieran mejorar esa situación.

Si nos basamos en el marco legislativo⁶ en materia laboral en referencia a este tema, a la hora de definir las personas destinatarias de los programas de orientación se distinguen dos tipos de colectivos:

- Colectivos preferentes
- Personas en riesgo de exclusión
- Colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo⁷.

Dentro de los *colectivos preferentes* se encontraría:

1. Jóvenes menores de 30 años
4. Mujeres
5. Personas Paradas de muy larga duración: demandantes que superen un período de antigüedad en la demanda de empleo de 24 meses.
6. Personas demandantes de empleo mayores 45 años.
7. Personas con discapacidad
8. Minorías étnicas
9. Inmigrantes con dificultades de acceso al mercado laboral
10. Personas demandantes de empleo en Riesgo de Exclusión.

En el mismo Decreto se definen los *colectivos en Riesgo de Exclusión*, que engloban lo siguiente:

1. Perceptoras del Programa de Solidaridad.
2. Jóvenes menores de 30 años, procedentes de instituciones de protección de menores.
3. Mujeres Víctimas de Violencia Doméstica.

.....
⁶ Decreto 85/2003, 1 de abril, por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía. BOJA nº 79 del 28/04/2003.

⁷ Decreto 175/2006, 10 de octubre, por el que se aprueba el Plan Fomento y Consolidación del Trabajo Autónomo en Andalucía. BOJA nº 213, 3 noviembre 2006.

4. Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
5. Personas internas en centros penitenciarios cuya situación penitenciaria permite acceder a un empleo, así como personas ex reclusas o personas en libertad condicional.
6. Mujeres desempleadas o trabajadoras en el caso del Programa 7 del artículo 4 Decreto 85/2003: Programas de Promoción de la mujer trabajadora.

Pertencen al *Colectivo con Especial Dificultad de Acceso al Mercado de Trabajo* las personas con las siguientes características:

1. Mujeres Víctima de Violencia de Género
2. Personas con discapacidad reconocida igual o superior al 33%
3. Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
4. Jóvenes que se incorporen al mercado de trabajo procedentes de instituciones de protección y reforma.
5. Personas usuarias del Programa de Solidaridad.
6. Personas Paradas de Larga Duración mayores de 45 años.
7. Minorías étnicas.
8. Personas Víctimas de actos terroristas y/o familiares.
9. Personas en Riesgo de Exclusión.

4.3. Programas de empleo desarrollados desde la CC. AA. de Andalucía

- Programa Andalucía Orienta⁸

El programa Andalucía Orienta es actuar de forma preventiva en materia de orientación e información socio-laboral.

Se trata de perseguir no sólo la incorporación al mercado de trabajo de las personas que lo demanden, a través del apoyo y asistencia necesaria en la marcha hacia la incorporación al mercado de trabajo, sino de realizar actividades que conducen a impedir que las personas que ya se encuentren insertas en el mercado de trabajo prestando sus servicios, no dejen de hacerlo.

- Programa Integral de Empleo para Personas Mayores de 45 años: Plus 45⁹

El objetivo de este programa es mejorar la empleabilidad de las personas mayores de 45 años, en especial de los/as desempleados/as y los/as de larga duración, mediante el diseño de estrategias que optimicen las capacidades y cualificaciones de estas personas y que ofrezca a las entidades empleadoras medios para aprovechar la experiencia acumulada por dichas personas.

Dentro del colectivo de personas mayores de 45 años, se establece para cada una de las medidas, preferencias en función de su condición de desempleadas, o desempleadas de

.....

⁸ BOJA Nº 7, 10 de enero de 2008.

⁹ Orden 28 de abril de 2011, BOJA Nº 94, 16 de mayo del 2011.

larga duración.

- Programa Integral de Empleo para Personas Jóvenes en Andalucía: Plan Motiva¹⁰

El objetivo de este programa es mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes en Andalucía, diseñando para ello estrategias que doten de una mayor eficacia a la política de empleo de la Junta de Andalucía.

Dentro del colectivo de personas jóvenes, se establecen para cada una de las medidas, preferencias en función de su condición de desempleados, de su déficit formativo o de su condición de desempleados de larga duración.

- Programa de Recualificación Profesional: Programa Prepara¹¹

Conjunto de actuaciones de carácter grupal que tiene por objeto favorecer los procesos de mejora de la empleabilidad y de inserción laboral de las personas beneficiarias del programa de recualificación profesional a través de las acciones de orientación.

.....
¹⁰ Orden 28 de abril de 2011, BOJA N° 93, 3 mayo del 2011.

¹¹ Real Decreto- Ley 1/2011, 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- ALVAREZ HERNANDEZ, Joaquín, “Orientación Profesional. Tránsito a la vida activa”, Ed. Grupo Editorial Univertisario” 2006, Pp.12 – 22; 235 – 290.
- AA. VV. “Cuerpo Superior Facultativo, Opción Ciencias Sociales y del Trabajo (A2028)”, Nueva edición 2010, Volumen III, Junta de Andalucía. Cep. Pp 27 -49
- ANDER EGG, Ezquiel, “Diccionario del Trabajo Social”, Ed. Lumen 1993
- BIRRIEL SALCEDI, Margarita, “Estrategias Laborales Femeninas: Trabajo, Hogares y Educación”, Ed.CEDMA, 1998, pp. 71 -115.
- COSANO RIVAS, Francisco, et y otros, “Trabajadores Sociales de la Junta de Andalucía”, Ed Mad 2008, pp 133 – 156.
- FERNADEZ UTRILLA, Isidoro, Artículo “Políticas sociales en momentos de crisis”, Revista TS DIFUSION, N° 86, ED. Vocalía de publicaciones del Colegio Profesional de Trabajadores Sociales de Málaga. 2011.
- HESSE, Stéphane, “¡Indignaos!”, Ed Imago Mundi, VI 195, Pp11- 15
- TABARES ARREBOLA, Mónica, Artículo “Trabajo Social en Servicios Sociales Comunitarios, Revista TS DIFUSION, N° 82, Ed. Colegio Oficial de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales de Málaga. 2010.
- TORRES LÓPES, Juan, “La crisis de las hipotecas basura. ¿Por qué se cayó todo y no se ha hundido nada?, Ed. %attac 2010, Pp. 27 – 32; 63- 66; 93 – 105.
- PEREZ DE LOS COBOS, Francisco, “Código Laboral”. Ed. La Ley, 2008, Pp.29 – 58; 75-176; 455- 476.

Recursos Electrónicos:

<http://www.adecco.es/BuscarTrabajo/BuscarTrabajo.aspx>

<http://noticias.juridicas.com>

<http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/websae>

<http://www.trabajosocialmalaga.org>

ANEXO

1. FASES DE UN ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN EN ORIENTACIÓN LABORAL.

I. FASE DE ACOGIDA:

- a. Acceso al servicio por primera vez
- b. Entrevista en profundidad
- c. Explicación del servicio
- d. Recogida de la demanda del usuario/a

II. FASE DE INTERVENCIÓN:

- a. Desarrollo del proyecto de intervención
- b. Objetivos a largo, medio, corto plazo
- c. Actividades: Planificación de agenda de búsqueda de empleo.

III. FASE DE EVALUACIÓN:

Finalización de la intervención:

- De forma voluntaria
- Consecución de Objetivos planteados en la intervención
- Consecución de Empleo: cuenta ajena, cuenta propia.

2. PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

