



Tema 67: La intervención social en la inserción ocupacional. Conceptos y características del mundo laboral y formativo en la sociedad actual. Marco legislativo. Sectores de especial dificultad: menores, marginación, mujeres y discapacitados. Los valores y las actitudes en el mundo laboral.

27 de septiembre de 2026

Síguenos en Instagram y entérate de nuestras últimas actualizaciones:

 [opositando.shop](https://www.instagram.com/opositando.shop)

Índice

1.	Introducción	1
2.	Conceptualización de la intervención social en la inserción ocupacional	1
2.1	Definición y objetivos de la intervención social en el ámbito ocupacional .	1
2.2	Características del mundo laboral y formativo en la sociedad actual	2
3.	Marco legislativo de la inserción ocupacional	3
3.1	Referentes normativos en España	3
3.2	La perspectiva europea y la integración de políticas	4
4.	Sectores de especial dificultad para la inserción ocupacional	5
4.1	Menores	5
4.2	Personas en situación de marginación	5
4.3	Mujeres	6
4.4	Personas con discapacidad	7
5.	Los valores y las actitudes en el mundo laboral	7
5.1	Valores y competencias transversales	7
5.2	Actitudes y cultura organizacional	8
6.	Implicaciones didácticas en el contexto educativo	9
7.	Conclusión	11
8.	Bibliografía	12

1. Introducción

La intervención social en la inserción ocupacional se erige como un ámbito de actuación esencial dentro de las políticas públicas y educativas, especialmente en el contexto de sociedades complejas y diversificadas como la actual. Abordar la inserción ocupacional requiere una aproximación integral que conjuga factores sociales, económicos, legales y culturales, considerando las transformaciones del mercado laboral y la relevancia de la formación a lo largo de la vida.

La pertinencia de este tema emana de la función compensadora y de equilibrio social que debe desempeñar la intervención sociocomunitaria, especialmente en relación con los colectivos de especial vulnerabilidad. La inserción sociolaboral constituye, en efecto, un eje estratégico para la inclusión, la equidad y la cohesión social, así como para el desarrollo personal y comunitario.

Por ello, el estudio de los conceptos y características del mundo laboral y formativo, el análisis del marco legislativo vigente, la identificación de los sectores de especial dificultad y la reflexión sobre los valores y actitudes necesarios en el contexto laboral son elementos imprescindibles para una intervención educativa y social eficaz. Este tema toma como referencia normativa la **Ley Orgánica 3/2020**, así como el **Real Decreto 659/2023** de ordenación del sistema de Formación Profesional, que refuerzan la necesidad de promover la empleabilidad y la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos formativos y profesionales.

2. Conceptualización de la intervención social en la inserción ocupacional

2.1 Definición y objetivos de la intervención social en el ámbito ocupacional

La intervención social en la inserción ocupacional puede definirse como aquel conjunto de acciones planificadas, sistemáticas y contextualizadas que buscan facilitar el acceso, permanencia y promoción de las personas en el mercado laboral, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad en el acceso al empleo. Este proceso implica abordar tanto las dimensiones personales y sociales de los sujetos, como los condicionantes estructurales del propio mercado de trabajo.

El objetivo primordial es promover la empleabilidad, entendida como la capacidad de acceder, mantenerse y progresar en un empleo adecuado, y, por tanto, favorecer la autonomía y la participación social activa. Además, la intervención social en este ámbito enfatiza la prevención del

desempleo de larga duración, la reducción del abandono escolar temprano y el incremento de la formación a lo largo de la vida, pilares recogidos en los principales textos legislativos recientes.

Por ejemplo, en un proyecto de inserción ocupacional desarrollado en el ámbito local, un equipo multidisciplinar puede acompañar a jóvenes en riesgo de exclusión en su transición escuela-trabajo, estableciendo itinerarios personalizados de formación y empleo que contemplen tutorías individualizadas, orientación laboral, prácticas en empresas y acciones de motivación y autocrecimiento.

De igual modo, la intervención social pone el acento en el trabajo en red y la coordinación con otros agentes (servicios sociales, educativos, empresariales o sanitarios), desarrollando estrategias integrales de inserción que refuercen tanto los aspectos formativos como los psicosociales.

2.2 Características del mundo laboral y formativo en la sociedad actual

El mundo laboral y formativo en la sociedad contemporánea se caracteriza por una serie de tendencias y transformaciones que impactan de manera significativa sobre los procesos de inserción ocupacional. Existen tres ejes fundamentales que describen estos cambios de manera paradigmática:

- **Flexibilización del empleo y precariedad laboral:** El empleo tradicional, basado en la estabilidad y la continuidad, ha dado paso a formas de trabajo más flexibles, temporales y diversificadas. Según **Castells (2000)**, la globalización y la digitalización han propiciado la emergencia de una economía-red donde el dinamismo y la adaptabilidad se erigen en competencias clave. Por ejemplo, muchos jóvenes afrontan contratos de corta duración o empleo a tiempo parcial, situación que, sin una adecuada intervención, puede conducir a la cronificación de la inseguridad laboral.
- **Transformaciones en la formación y aprendizaje permanente:** El aprendizaje a lo largo de la vida se convierte en un imperativo, tanto para la adaptación a los cambios tecnológicos como para el reciclaje profesional. Los itinerarios formativos son cada vez más personalizados, flexibles y modulables, permitiendo combinar formación formal, no formal e informal. Un caso ilustrativo es el de las plataformas digitales que ofrecen microcredenciales y cursos específicos orientados a la mejora de competencias transversales y digitales requeridas por el mercado.
- **Diversidad y brecha de oportunidades:** El acceso a formaciones y empleos de calidad sigue estando condicionado por desigualdades estructurales, tales como el origen étnico,

la discapacidad, el género o la pertenencia a colectivos vulnerables. En la actualidad, las políticas activas de empleo ponen el foco en reducir esas desigualdades mediante acciones específicas, como los programas de empleo para personas con discapacidad que incluyen adaptaciones del puesto de trabajo o itinerarios formativos adaptados.

En síntesis, el entorno laboral y formativo actual exige respuestas versátiles por parte de las políticas de intervención, apostando por la mejora de la empleabilidad, la capacitación continua y la igualdad de oportunidades.

3. Marco legislativo de la inserción ocupacional

3.1 Referentes normativos en España

El marco legislativo español relativo a la inserción ocupacional está conformado por un conjunto de disposiciones legales que buscan garantizar el derecho al trabajo y la formación, así como la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, especialmente para los colectivos vulnerables.

La **Constitución Española de 1978** establece, en su artículo 35, el derecho y el deber al trabajo y, en su artículo 40.1, impone a los poderes públicos la obligación de promover políticas que permitan acceder y mantenerse en el empleo en condiciones de igualdad.

La **Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre**, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006 de Educación (LOMLOE), recoge en su redacción la importancia de la formación para la empleabilidad y el aprendizaje a lo largo de la vida como claves para la cohesión social y el desarrollo económico. Además, refuerza la perspectiva inclusiva y compensadora del sistema educativo respecto a la inserción sociolaboral.

Por su parte, el **Real Decreto 659/2023, de 18 de julio**, por el que se desarrolla la ordenación del sistema de Formación Profesional, regula la estructura, acceso y organización de la Formación Profesional en España, estableciendo una oferta flexible, modular y orientada a la inserción laboral.

Cabe destacar la importancia de la **Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y atención a las personas en situación de dependencia**, así como del **Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social**, que han supuesto avances significativos en el acceso al empleo protegido y normalizado de las personas con discapacidad.

En el ámbito de la igualdad de género, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece medidas para eliminar la discriminación laboral y promover la igualdad de oportunidades.

Por ejemplo, la puesta en marcha de cuotas de reserva de empleo público y privado para personas con discapacidad (al menos un 2 % en empresas de 50 o más trabajadores, según la legislación vigente) es una medida legislativa que pretende corregir desigualdades históricas en el acceso al empleo, promoviendo la integración laboral de este colectivo mediante incentivos a la contratación y la adaptación de los procesos selectivos.

3.2 La perspectiva europea y la integración de políticas

La intervención social en la inserción ocupacional no puede entenderse sin la referencia a las directrices y estrategias europeas en materia de empleo, educación y formación.

El **Pilar Europeo de Derechos Sociales** y las estrategias europeas de empleo y educación han priorizado la creación de empleo de calidad, la reducción del abandono escolar temprano, la mejora de las competencias digitales y básicas, y el fomento de la inclusión de los colectivos desfavorecidos.

La **Estrategia de Empleo de la Unión Europea** impulsa políticas activas de empleo, la formación continua y el desarrollo de competencias para responder a las exigencias del mercado. Por ejemplo, el **Marco Europeo de Cualificaciones (EQF)** facilita la movilidad y el reconocimiento de cualificaciones profesionales entre estados miembros, y el **programa Erasmus+** es un motor esencial en la movilidad formativa y profesional de los jóvenes europeos.

Asimismo, la existencia de los Fondos Europeos de Desarrollo Regional (FEDER) y del Fondo Social Europeo Plus (FSE+) permite el desarrollo de programas de integración laboral y formación para personas en riesgo de exclusión tecnológica o social, como ocurre en las iniciativas de empleo destinadas a jóvenes en desempleo prolongado o parados de larga duración.

De este modo, la articulación entre las directrices europeas y la legislación nacional repercute en la planificación y la efectividad de las medidas de inserción sociolaboral.

4. Sectores de especial dificultad para la inserción ocupacional

La inserción ocupacional resulta especialmente compleja para determinados colectivos que, por razones estructurales y contextuales, ven reducido su acceso y mantenimiento en el empleo. A continuación, se analiza detalladamente cada uno de los sectores identificados como de especial dificultad.

4.1 Menores

Los menores constituyen un grupo donde la transición desde el entorno educativo al mercado laboral puede verse obstaculizada por factores socioeconómicos, culturales o personales.

La Ley de Protección Jurídica del Menor, así como las políticas educativas y de empleo juvenil, establecen programas específicos de orientación, formación y empleo para este colectivo. Por ejemplo, los Programas de Formación y Empleo para menores de 18 años que han abandonado el sistema educativo permiten su reincorporación mediante itinerarios adaptados, tutorías individualizadas y prácticas profesionales en empresas.

No obstante, es frecuente que los jóvenes sin cualificación sufran altas tasas de desempleo o inserción en nichos laborales poco estables, lo que requiere intervenciones que combinen formación ocupacional, desarrollo de competencias transversales y apoyo psicosocial.

Un ejemplo paradigmático lo representan los Programas de Garantía Juvenil, en los que jóvenes que no estudian ni trabajan reciben formación específica y orientación laboral personalizada para facilitar su inserción y evitar la cronificación de la exclusión.

4.2 Personas en situación de marginación

Las personas en situación de marginación, como los colectivos sin hogar, población migrante en situación irregular, personas ex-reclusas o con problemas de adicción, presentan, por regla general, dificultades añadidas derivadas de la exclusión social, la carencia de redes de apoyo y la estigmatización.

La intervención en estos casos debe ser global e integradora, combinando acciones de apoyo psicosocial, formación prelaboral y programas de inserción adaptados a sus especiales necesidades. Un ejemplo práctico serían los talleres prelaborales desarrollados en centros de acogida, en los

que se trabaja la alfabetización digital y la adquisición de hábitos laborales básicos para facilitar el acceso a empleos protegidos o de baja exigencia.

Igualmente, las empresas de inserción y centros especiales de empleo constituyen herramientas clave en la transición desde la marginación social al empleo normalizado. Estos dispositivos combinan la formación en competencias profesionales y habilidades sociales con el acompañamiento individualizado y la intermediación laboral.

4.3 Mujeres

La situación de las mujeres en el mercado laboral continúa marcada por la persistencia de brechas de género en el acceso, condiciones laborales y perspectivas de promoción profesional. Fenómenos como la desigual participación en sectores de alta cualificación, la brecha salarial, el techo de cristal y la segregación ocupacional hacen imprescindible la implementación de políticas específicas.

La **Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, refuerza la implantación de planes de igualdad, introduciendo medidas correctoras y de acción positiva para revertir desequilibrios.

En la actualidad, programas de formación profesional dirigidos a mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados, como la ingeniería o las TIC, han demostrado eficacia para mejorar su inserción. Por ejemplo, los “Bootcamps” u ofertas formativas intensivas en programación computacional orientadas a mujeres, han permitido incrementar la presencia femenina en el sector digital, tradicionalmente masculinizado.

La conciliación de la vida familiar y laboral, mediante la flexibilización de horarios y medidas de corresponsabilidad, constituye también una línea de intervención prioritaria, al igual que los programas de orientación y mentoría laboral para mujeres víctimas de violencia de género.

4.4 Personas con discapacidad

El acceso al trabajo y la permanencia en él para personas con discapacidad presentan obstáculos ligados tanto a barreras físicas y arquitectónicas como, especialmente, a los prejuicios sociales y la falta de adaptaciones razonables en los entornos laborales.

La legislación española y europea establece medidas de acción positiva, tales como la reserva de plazas y subvenciones para la contratación, el fomento de los centros especiales de empleo y la adaptación de procesos selectivos y puestos de trabajo.

Por ejemplo, la existencia de centros especiales de empleo donde al menos el 70 % de la plantilla está constituida por personas con discapacidad, es una medida legislativa dirigida a favorecer su integración laboral y mejorar sus perspectivas de desarrollo profesional.

Asimismo, la inserción laboral suele potenciarse mediante itinerarios personalizados, adaptaciones tecnológicas y formaciones específicas en competencias transversales, como la comunicación aumentativa o el uso de software adaptado.

Cabe subrayar la importancia de la sensibilización y la formación en diversidad dirigida a empleadores y equipos de trabajo para superar estigmas y consolidar entornos laborales inclusivos.

5. Los valores y las actitudes en el mundo laboral

La dimensión axiológica y actitudinal se erige como eje transversal en las políticas y prácticas de inserción ocupacional, siendo determinante tanto para el acceso como para la permanencia y promoción en el empleo.

5.1 Valores y competencias transversales

El entorno laboral actual requiere, junto con las competencias técnicas o profesionales, una serie de **valores** y **competencias transversales** que se consideran indispensables en cualquier proceso de inserción y desarrollo ocupacional.

Entre los valores más relevantes se destacan:

- **Responsabilidad y compromiso:** La asunción de la tarea y el cumplimiento de objetivos, independientemente del grado de supervisión recibido, figura como uno de los principales valores demandados por empleadores. En un entorno cambiante, el trabajador

responsable se adapta con rapidez y eficacia a nuevos contextos, como sucede en empresas tecnológicas donde los equipos deben responder a retos diarios y exigentes.

- **Autonomía y proactividad:** La capacidad para anticiparse a las necesidades, plantear soluciones y tomar decisiones resulta esencial para el desempeño laboral. Por ejemplo, un operario en una fábrica que detecta una incidencia en la cadena de producción y propone mejoras, muestra una actitud proactiva fuertemente valorada en las organizaciones modernas.
- **Trabajo en equipo y cooperación:** La colaboración y la capacidad de interacción eficaz son requisitos fundamentales en escenarios laborales centrados en la gestión de proyectos y el trabajo por objetivos. Así, en el ámbito de salud, un equipo interdisciplinar formado por médicos, enfermeros y trabajadores sociales debe coordinarse eficazmente para atender a pacientes con necesidades complejas.
- **Conciencia ética y sentido de justicia:** La asunción de principios de equidad, respeto y justicia impregna la cultura organizacional y contribuye a generar ambientes laborales saludables. Por ejemplo, en el sector sociosanitario, la atención respetuosa y la confidencialidad son principios ineludibles para el correcto desempeño profesional.

En los procesos de orientación y formación ocupacional, la identificación, desarrollo y evaluación de estos valores y competencias transversales ocupan un lugar central, más aún cuando se interviene con colectivos en riesgo de exclusión, entre los que puede existir una menor exposición previa al mercado laboral formal.

5.2 Actitudes y cultura organizacional

La **actitud personal** y la adhesión a la **cultura organizacional** son aspectos que condicionan decisivamente la inserción y la promoción ocupacional.

Entre las actitudes más valoradas se destacan la adaptabilidad, la resiliencia, la tolerancia a la frustración y la apertura a la diversidad. A modo de ilustración, en sectores como la hostelería, donde el contacto con la clientela implica la gestión de situaciones de conflicto o estrés, demostrar resiliencia y capacidad de adaptación es clave para el rendimiento y la satisfacción laboral.

La cultura organizacional, definida como el conjunto de valores, creencias y normas compartidas en una institución, facilita o dificulta tanto la acogida de colectivos de especial dificultad como el desarrollo de políticas inclusivas. Un caso práctico sería el de una empresa que implementa un

código ético y políticas internas de igualdad y diversidad, favoreciendo así la acogida de personas con discapacidad mediante ajustes razonables y programas de mentoring.

La promoción de una cultura corporativa inclusiva implica, asimismo, la formación continua en interculturalidad y perspectiva de género para todos los miembros de la organización, generando un clima de respeto mutuo y de aprendizaje colectivo.

En definitiva, la intervención social debe contemplar no sólo la adquisición de competencias técnicas, sino también el fortalecimiento de actitudes positivas y valores compartidos que favorezcan la consolidación de equipos de trabajo cohesionados y el desarrollo personal de cada individuo.

6. Implicaciones didácticas en el contexto educativo

La intervención social en la inserción ocupacional y el análisis de los valores y actitudes en el mundo del trabajo presentan notables consecuencias en el ámbito educativo, particularmente en el currículo de la **Formación Profesional** y su relación con las exigencias del mercado laboral.

La **Ley Orgánica 3/2020 (LOMLOE)** establece entre los principios de la educación el impulso de la formación integral del alumnado, el desarrollo de la empleabilidad y el fomento de la igualdad de oportunidades. En este sentido, el currículo de Formación Profesional, conforme a la **LOMLOE** y el **Real Decreto 659/2023**, propicia la adquisición de competencias profesionales, personales, sociales y transversales que aseguren la inserción, la permanencia y la mejora en el empleo.

Entre las implicaciones didácticas fundamentales en el contexto educativo destacan:

- **Diseño de itinerarios personalizados de inserción:** Bajo la normativa actual, los centros de Formación Profesional articulan itinerarios flexibles y adaptados a la diversidad del alumnado, combinando módulos profesionales, formación dual (en empresa y en centro educativo), prácticas en entornos reales y medidas de apoyo socioeducativo, lo que favorece la inclusión de colectivos en riesgo, como menores no acompañados o personas con discapacidad.
- **Desarrollo de competencias transversales y valores:** Los programas formativos incluyen explícitamente la educación en valores, competencias sociales y aptitudes personales, como el trabajo en equipo, la autonomía, la responsabilidad y la resolución de conflictos, tal y como establece el **Real Decreto 659/2023**. Por ejemplo, mediante metodologías educativas activas como el aprendizaje basado en proyectos o el trabajo cooperativo, se

fomentan en el alumnado tanto las habilidades profesionales como las actitudes requeridas en los entornos laborales contemporáneos.

- **Orientación profesional y acompañamiento individualizado:** La implantación de servicios de orientación profesional y tutoría permite identificar las aspiraciones y potencialidades del alumnado y trazar horizontes profesionales realistas y motivadores, prestando especial atención a la transición escuela-trabajo. Este modelo resulta fundamental para colectivos en situación de vulnerabilidad social, pues refuerza su autoconfianza y sentido de competencia profesional, claves para la inserción.
- **Perspectiva inclusiva y compensadora:** El currículo reconoce la necesidad de eliminar barreras de acceso al aprendizaje y la carrera profesional, apostando por una educación accesible, con adaptaciones curriculares y metodológicas, recursos de apoyo y dispositivos de seguimiento, lo que se traduce en la mejora de resultados de inserción sociolaboral de personas con discapacidad, mujeres en sectores masculinizados o jóvenes del sistema de protección.
- **Cooperación con agentes sociales y empresariales:** El contexto de la Formación Profesional requiere el establecimiento de convenios y redes con empresas, servicios sociales, entidades del Tercer Sector y administraciones, permitiendo al alumnado conocer de primera mano la realidad productiva y acceder a espacios de prácticas laborales reales. Por ejemplo, los convenios para la realización de formación en empresa u organismo equiparado han permitido incrementar la empleabilidad efectiva del alumnado, vinculando los aprendizajes formales y las demandas reales del mercado.
- **Evaluación y mejora continua:** El sistema de Formación Profesional, conforme a la normativa vigente, incorpora dispositivos de evaluación interna y externa de los resultados de inserción, satisfacción y progresión profesional del alumnado, permitiendo adaptar las metodologías, contenidos y dispositivos de apoyo en función del impacto real sobre la empleabilidad y la equidad.

En suma, la inserción ocupacional y social de los colectivos en situación de dificultad no puede garantizarse eficazmente si no se incluyen, en el proceso educativo y formativo, mecanismos de orientación, acompañamiento, formación en competencias transversales y fomento de valores, en línea con las orientaciones marcadas por la **LOMLOE** y el **Real Decreto 659/2023**.

La **Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional**, configura el marco en el que se inscribe esta materia: establece un sistema único de

formación profesional, acumulable y acreditable, organizado en grados progresivos y vinculado a los estándares de competencia del Catálogo Nacional. Su aplicación didáctica obliga a orientar la programación hacia resultados de aprendizaje acreditables y a integrar la formación en empresa como parte ordinaria del proceso formativo.

7. Conclusión

La intervención social en la inserción ocupacional constituye un ámbito de intervención prioritario y estratégico para la mejora de la cohesión social, la reducción de desigualdades y el fomento del desarrollo personal y colectivo. El análisis de los conceptos y características del mundo laboral y formativo actual pone de manifiesto la necesidad de adoptar respuestas flexibles, integradoras y adaptadas a la diversidad del alumnado y las demandas de un mercado en constante transformación.

El marco legislativo, tanto a nivel nacional como europeo, establece el fundamento y la guía de las políticas públicas y educativas en materia de inserción ocupacional, con especial énfasis en la protección y promoción de los colectivos de especial dificultad: menores, personas en situación de marginación, mujeres y personas con discapacidad.

El refuerzo de los valores y actitudes en el mundo laboral, junto con el desarrollo de competencias transversales y la promoción de la cultura organizacional inclusiva, agrega valor a los procesos de formación y empleabilidad, garantizando así la calidad y sostenibilidad de las trayectorias profesionales.

En el contexto del sistema educativo, y especialmente en la Formación Profesional, la integración de estas perspectivas constituye un requisito indispensable para la formación integral y la empleabilidad real y efectiva del alumnado, a la luz de lo dispuesto en la **Ley Orgánica 3/2020** y el **Real Decreto 659/2023**.

8. Bibliografía

- Castells, M. (2000). *La era de la información: economía, sociedad y cultura. Vol. 1: La sociedad red*. Alianza Editorial.
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. (2020). *Boletín Oficial del Estado*, 340, de 30 de diciembre de 2020, 122868–122953.
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. (2022). *Boletín Oficial del Estado*, 78, de 1 de abril de 2022, 43546–43625.
- Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional. (2023). *Boletín Oficial del Estado*, 174, de 22 de julio de 2023, 106265–106464.