



Universidad de Valladolid

**Facultad de Educación y
Trabajo Social**

TRABAJO FIN DE MÁSTER

Máster en Psicopedagogía

“INSERCIÓN SOCIO-LABORAL EN POBLACIÓN INMIGRANTE”

Estudio sobre la situación Socio-Laboral de los-as inmigrantes. Investigación cuantitativa sobre la Inserción Socio-Laboral dirigida a alumnos/as de la Formación Profesional Ocupacional de Valladolid. Programa de Inserción Socio-Laboral a través de un Itinerario Individualizado Integral con las herramientas Psicopedagógicas.

Autor:

Dña. Susana Sixto Lobo

Tutor:

D. Rogelio Gómez García

Curso:

2015/2016

RESUMEN

El presente Trabajo de Fin de Máster pretende a través de dos grandes bloques analizar la empleabilidad de las personas inmigrantes. Para ello, primero estudia las características socio-económicas, culturales y psicosociales de las personas inmigrantes en su llegada a España, y en concreto a Valladolid (Castilla y León), y por lo tanto detecta sus necesidades y demandas Socio-Laborales. Además, por otro lado, a raíz de una investigación hecha a alumnos/as del Centro Nacional de Formación Ocupacional de Valladolid, pretende analizar el grado de inserción Socio-Laboral para la posterior creación de un Itinerario de Inserción Socio-Laboral y aumentar por tanto la empleabilidad de las personas inmigrantes.

PALABRAS CLAVE

Inserción Socio-Laboral, Formación Profesional Ocupacional, Empleabilidad, Orientación Laboral, Itinerario de Inserción, Inmigración.

ABSTRACT

This Final Project Master expects trough two large blocs, analyzing the immigrant's employability. To this, first studies the socio-economic, cultural and psychosocial immigrant's characteristics on their arrival in Spain, and specifically to Valladolid, and therefore, detects their needs and Socio-Labour demands. In addition, on the other hand, following an investigation students of the National Center of Occupational Training to Valladolid, pretends to analyze the degree os Socio-Labour insertion for the creation of an Itinerary Socio-Labour Insertions and increase immigrant's employability.

KEY WORDS

Socio-Labour Insertion, Center of Occupational Training, Employability, Labour Orientation, Itinerary Socio-Labour Insertions, Immigration.

ÍNDICE

1. Introducción	pág.5
2. Antecedentes	pág.6
2.1 Justificación del tema	pág.10
2.1.1 Importancia de la inclusión Socio-Laboral	pág.10
2.1.2 Diagnóstico y características de la inserción Socio-Laboral	pág.14
2.1.3 Formación Profesional Ocupacional	pág.17
2.1.4 Planteamiento del problema	pág.19
3. Diseño de la Propuesta	pág.21
4. Objetivos	pág.22
4.1 General	pág.22
4.2 Específicos	pág.22
5. Marco teórico	pág.23
5.1 Conceptos básicos	pág.23
5.2 Marco legislativo	pág.24
5.3 Políticas de empleo	pág. 29
6. Marco ambiental, tasas de desempleo en la población inmigrante	pág.30
6.1 España	pág.33
6.2 Castilla y León	pág.35
6.3 Valladolid	pág.36
7. Estudio empírico	pág.40
7.1 Hipótesis	pág.40
7.2 Técnica de producción de datos	pág.40
7.3 Caracterización de la muestra	pág.41
8. Análisis de datos	pág.43

8.1.1	Inserción Socio-Laboral	pág.43
8.1.2	Orientación Laboral	pág.47
8.1.3	Inserción Social y Relaciones Interpersonales	pág.50
8.2	Valoración de los datos	pág.56
9.	Programa de Inserción Socio-Laboral	pág.60
9.1	Delimitación de la población objetivo	pág.64
9.2	Fases de Orientación	pág.64
9.3	Acciones de Formación Pre-Laboral	pág.70
9.4	Orientación Laboral	pág.74
10.	Conclusiones	pág.81
11.	Anexos	pág.83
12.	Referencias bibliográficas	pág.100
13.	Webgrafía	pág.104

1. INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo Fin de Master surge de la necesidad de dar valor e importancia a la Formación Profesional Ocupacional (FPO), como medio para la inserción Socio-Laboral a los colectivos más vulnerables, en concreto a las personas inmigrantes residentes en Valladolid (Castilla y León).

Después de algo más de un mes y medio inmersa en el día a día y en el transcurso de los cursos que se ofrecen desde la FPO en Valladolid, en concreto en el Centro Nacional de Formación Profesional Ocupacional, situado en la calle Villabáñez 26, descubrí observando y realizando trabajos de investigación, que la FPO es una vía que ayuda a capacitar a las personas y a dotarlas de herramientas para que además de insertarse en la vida laboral lo hagan en la vida social y en las relaciones interpersonales en la ciudad de Valladolid. Me di cuenta, que son muchos más los éxitos que deja la FPO de los que parece. Además, se crean vínculos y lazos, que hacen que cualquier persona en riesgo de exclusión social pueda insertarse de manera íntegra en el día a día y pueda entonces tener una inserción Socio-Laboral plena.

Esto hizo, que me decantara definitivamente a realizar un Itinerario de Inserción Socio-Laboral dirigido a personas inmigrantes y utilizando todo el abanico de herramientas que la psicopedagogía nos brinda.

Para ello, primero se definen los objetivos: general y específicos, que nos van a acompañar a lo largo de toda la Propuesta, y van a hacer de hilo conductor entre la metodología cuantitativa y el Itinerario de Inserción Socio-Laboral.

Además, analizaremos la tasa de des empleabilidad que existe entre la población inmigrante a nivel nacional, regional y local, centrándonos en esta última como base para la construcción de nuestro Itinerario. Por consiguiente creo un vínculo de manera directa de la Psicopedagogía con la FPO, como dúo perfecto para muchas de las futuras inserciones Socio-Laborales.

2. ANTECEDENTES

Si echamos la vista atrás, podemos evidenciar, como durante un siglo aproximadamente, han variado los procesos de Inserción Socio-Laboral con respecto a la evolución del empleo; Echevarría, (1997), encontró que según los primeros estudios, evidenciados por Eisenberg y Lazarsfeld (citados en Echevarría, 1997, p.85), se hallaron los llamados *efectos del desempleo*, producidos en parte por esa gran depresión de 1929. A medida que pasan los años, y se supera ese trauma que deja la gran depresión, en torno a los años 40 y 50, ya es cuando se le empieza a dar importancia no tanto al desempleo, sino a los *procesos de elección* (Risk 1987, Banks 1989, citados en Echevarría, 1997, p.85), que básicamente lo que marcaban estas hipótesis, era que gracias a una buena elección en el puesto o trabajo a desarrollar, garantizaba posteriormente una correcta inserción en el mercado laboral y permanencia en el mismo de manera exitosa.

Por otro lado, según avanzan los años, entorno a la década de los 60 y con esperanzas de que llegara una etapa de bienestar económico, (Echevarría, 1997, p.86), destaca Figueras (1995) (citado en Echevarría, 1997, p.86) una problemática; el sistema escuela-trabajo especialmente en jóvenes, produce una inserción laboral temprana en el mercado de trabajo, sin embargo abandonan muy jóvenes el itinerario educativo. Además, a medida que los años pasan, hasta llegar a nuestros días, nos damos cuenta de que estamos inmersos en un bucle de desempleo del cual incluso somos partícipes y estamos acomodados, y que por tanto según destaca Echevarría (1997) “el desempleo ha anidado en las sociedades occidentales y ya pocas personas dudan que éste es un problema coyuntural” (p.86). El problema de la inserción Socio-laboral es cada vez más complicado de paliar, no sólo en procesos de inserción Socio-Laboral inicial, sino también en la reinserción.

Además, ahondando en la idea de la dificultad de la inserción Socio-Laboral nos encontramos en pleno siglo XXI, con una serie de rasgos significativos que la imposibilitan aún más, tal y como nos cuentan García-Fuentes, Rodríguez y Rodríguez (2006):

Una sociedad interdependiente, que traspasa las fronteras de los países cuestión que produce una deslocalización de las empresas, movimientos migratorios, pérdida del control político y crecimiento del factor multicultural.

Una sociedad envejecida por disminución de la población perteneciente a la franja de edad de los más jóvenes y un incremento del sector de los mayores. García-Fuentes et al. (p. 100).

Por lo tanto, hablamos de una doble problemática que ha ido aumentando con el paso de las décadas; por un lado la necesidad de insertarnos en el mercado de trabajo unido a las épocas de recesión vividas y arrastradas, y por otro lado la sociedad cambiante; que ha obligado a esclarecer cuestiones terminológicas debido a un cambio en las sociedades primitivas, avanzando hacia una nueva construcción de la vida de los adultos constituida principalmente por tres estadios o fases: “*Separación* del individuo o del grupo de su condición previa; *transición o margen* en un estado de suspensión, *incorporación o integración* en su nuevo estatus” (Malher 1989, citado en Echevarría, p.86).

Además de todo este entramado de dificultades y cambios en los últimos años, tenemos que sumarle la evidente y visible llegada de personas inmigrantes a nuestra Comunidad Autónoma, Castilla y León. Tal y como se apunta en el Observatorio sobre la inmigración e inserción laboral en Castilla y León, Fernández, De La Red y Rueda (2006) afirman que:

La llegada de colectivos inmigrantes a un área geográfica que tradicionalmente había sido emisora de población hacia la emigración, como sin duda lo es Castilla y León, avala todos los esfuerzos por caracterizar, analizar y comprender este fenómeno social como uno de los acontecimientos que en mayor grado puede afectar a la estructura poblacional de relaciones sociales y laborales en esta Comunidad Autónoma. (p.3).

Fernández et al. (2006) apuntan por tanto, que España vive en el último cuarto de siglo un notable aumento del número de extranjeros, fenómeno que no resulta ajeno a nuestra

Comunidad Autónoma, ya que pasa a ser uno de los principales focos de atracción para esa población inmigrante, que decide por cuestiones laborales asentarse en Castilla y León. A raíz de estos asentamientos de las personas inmigrantes en la Comunidad, las entidades y/o asociaciones encargadas de apoyar e insertar Socio-Laboralmente a los colectivos más vulnerables, tienen por tanto que crear una serie de programas para lograr la Inserción a todos los niveles de las personas inmigrantes. Así hizo Cruz Roja, que ofrece a través de su Programa Operativo de Empleo¹ una inserción plena de las personas con más dificultades.

En ese proceso de Inserción Socio-Laboral, proceso lento, ya no sólo entraría en juego la decisión de entrar en la vida activa, sino crear un proyecto, el cual no es para nada instantáneo ni mucho menos rápido. Ese proceso del cual hablamos ya no sólo hace referencia a pasar a una autonomía más o menos sostenible, sino que además, el hecho de desarrollar una profesión hace que el ser humano se desarrolle por completo, tal y como resume Echevarría, (1997).

Como cito en el párrafo anterior, para que una persona pueda desarrollarse por completo, y gane además autonomía, es importantísimo dotar a las personas de las competencias necesarias, “para poder *identificar, elegir y/o reconducir* alternativas formativas y profesionales, acordes a su potencial y proyecto vital, en contraste con las ofertas por los entornos formativos y laborales” (Echevarría, 1997, p. 97). Tal y como nos señala la Estrategia Europa 2020 la actual crisis económica a la que se enfrenta Europa tiene la urgencia de proponer medidas inmediatas y eficaces que fomenten el desarrollo económico y social a largo plazo, refuercen la competitividad, mejoren la empleabilidad y además fortalezcan la cohesión social (Riaño, 2012, p. 7). Para ello, en el año 2009, desde la Comisión Europea, se presentan una serie de medidas, o elementos, que servirán de ayuda a los países miembro de la Unión Europea, a diseñar y posteriormente poder aplicar una serie de políticas de empleo eficaces y aptas. Resultado de ello se definen tres preferencias principalmente: “mantenimiento del empleo, creación de puestos de trabajo y fomento de la movilidad; mejora de los

¹ Cruz Roja Española contará de nuevo con el apoyo de la Comisión Europea y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para el desarrollo de acciones específicas de empleo con las personas más vulnerables y jóvenes inscritos en la garantía juvenil, a través de su participación en los programas operativos cofinanciados por los fondos de cohesión del Fondo Social Europeo, Cruz Roja (2016).

conocimientos y satisfacción de las necesidades del mercado laboral; mejora del acceso al empleo” (Riaño 2012, p.7). Además de atender a estos aspectos globales de mejora de acceso al mercado laboral, también, se debe tener en cuenta una serie de factores que influyen sobre su inserción en el mismo; quiere decir que no podemos centrarnos en los demandantes de empleo sin contar con las múltiples y diversas circunstancias que se desenvuelven alrededor de la persona. Esto significa; la importancia de analizar el entorno, el domicilio, las instituciones o incluso aspectos relacionados con la actualidad, el pasado o el futuro de dicha persona, tal y como nos cuenta Riaño, (2012, p.7). Si cada uno de estos aspectos fueran lo suficientemente afables, podríamos hablar del término “calidad de vida”, avanzando del concepto en sí mismo “de vida”, esencial en el ser humano sólo por la razón de su existencia. Sin embargo, “calidad de vida”, tal y como resume Riaño (2012, p.8), nos hace pensar en ese estado alcanzado por el ser humano, en el que la mayoría o una parte importante de sus aspectos ha sido alcanzada con éxito: felicidad, dinero, salud, satisfacción... hasta ahí, podemos estar más o menos de acuerdo, aunque no sólo estos aspectos son actualmente considerados como “calidad de vida”, ya que el concepto ha sufrido una serie de modificaciones hasta convertirse en un concepto multidimensional, como apunta Riaño (2012, p.8), y el cual no debe ser reducido a una sola identidad, en la cual el ser humano tenga mucho, poco, algo o nada.

Podemos hablar actualmente, que hay distintas investigaciones que “han identificado ocho dimensiones fundamentales de calidad de vida: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos” (Riaño, 2012, p.8).

Por lo tanto, en toda inclusión Socio-Laboral, tenemos que tener en cuenta varios aspectos: la importancia de las características personales, sociales y económicas, así como sus vivencias actuales, del pasado o futuras y de las habilidades y competencias personales. Tener en cuenta además las redes que rodean a la persona, características de la zona donde reside, y recursos existentes. Todo ello, para alcanzar una calidad de vida, digna, en cualquiera de sus diversas dimensiones.

2.1. Justificación del tema

Día sí, día también, amanecemos con noticias relacionadas con personas intentando saltar las vallas de su país, atravesar mares y océanos, y miles de kilómetros en busca de esperanza. Ya ni siquiera buscan una solución milagrosa -que en la mayoría de casos no ocurre-, buscan una oportunidad en la vida, que no tienen sólo por el hecho de haber nacido en un país o zona geográfica y no en otra. Esto los condena. Viajan en condiciones pésimas, tejiendo una coraza que les sirve de zapatos, con los que poder llegar a suelo europeo, en busca, de una escapatoria a su incertidumbre.

Abandonan su familia, sus amigos, su casa, su trabajo, en busca de una nueva vida, de una segunda oportunidad, o simplemente de una vida. Por ello, la manera que un país tiene o (tendría) que tener en cuenta es ofrecer una serie de condiciones mínimas para lograr una Inserción Socio-Laboral, y que respeten por tanto los Derechos Humanos de todos/as aquellos/as que lo necesiten, sean por unas causas u otras. “Ofrecer recursos de empleo a nuestros usuarios, puesto que sólo así facilitaremos una auténtica integración Sociolaboral en nuestra sociedad de quienes un día tuvieron que abandonarlo todo ante la persecución y la violación de sus derechos fundamentales”. Libro Blanco, (2000, p.7).

En este apartado abordaremos los factores que inciden en la inserción social, haciendo especial hincapié en la inserción laboral, como pilar fundamental para que se den las condiciones óptimas de desarrollo en la vida de cualquier persona. Y, hablamos de inserción social ya que la inserción agrupa, mezcla y hace que todas las personas estén interaccionando bajo unos mismos derechos y deberes, sin distinciones, sólo con adaptaciones a aquellas personas que lo necesiten.

Incidiremos en la importancia que tiene estar plenamente insertado en todos los aspectos de la vida para poder llegar a alcanzar unas condiciones mínimas de bienestar y calidad de vida.

2.1.1. Importancia de la Inclusión Socio-Laboral

Analizando el concepto de inserción Socio-Laboral, observamos que tal y como nos cuentan Donoso y Figuera (2007, p.105), durante los últimos años se ha descubierto un

aumento considerable en cuanto al estudio de los procesos de inserción laboral tanto en jóvenes como en adultos, tanto es así, que en las actuaciones dirigidas a favorecer la inserción o inclusión la orientación profesional y la propia intervención psicopedagógica, han sido reconocidas como estrategias clave para dichos procesos; evitando así la exclusión laboral y social.

El concepto de inserción Socio-Laboral, ha recibido distintos significados pero en muchos casos erróneos o no del todo correctos; Vicens (1999) nos cuenta que “para que podamos hablar de inserción hace falta una situación relativamente estable de permanencia en la ocupación por cuenta propia o ajena, de manera que se consiga una autonomía económica, con una probabilidad alta de poder mantenerla” (Donoso y Figuera 2007, p. 105).

Como tal, el proceso de inserción Socio-Laboral, y según Donoso (2000, p.51), puede englobarse en dos categorías: “Aquellos que surgen de concepciones teóricas sobre cómo y por qué ocurre y aquellos que están derivados de planteamientos empíricos”, los primeros tratan de representar el conjunto del proceso, teniendo en cuenta las variables, pero como punto débil, aún no han sido experimentadas en la práctica. Y el segundo, que sí que cuenta con un análisis de la realidad, presenta como desventaja ser parciales y limitados a poblaciones muy concretas.

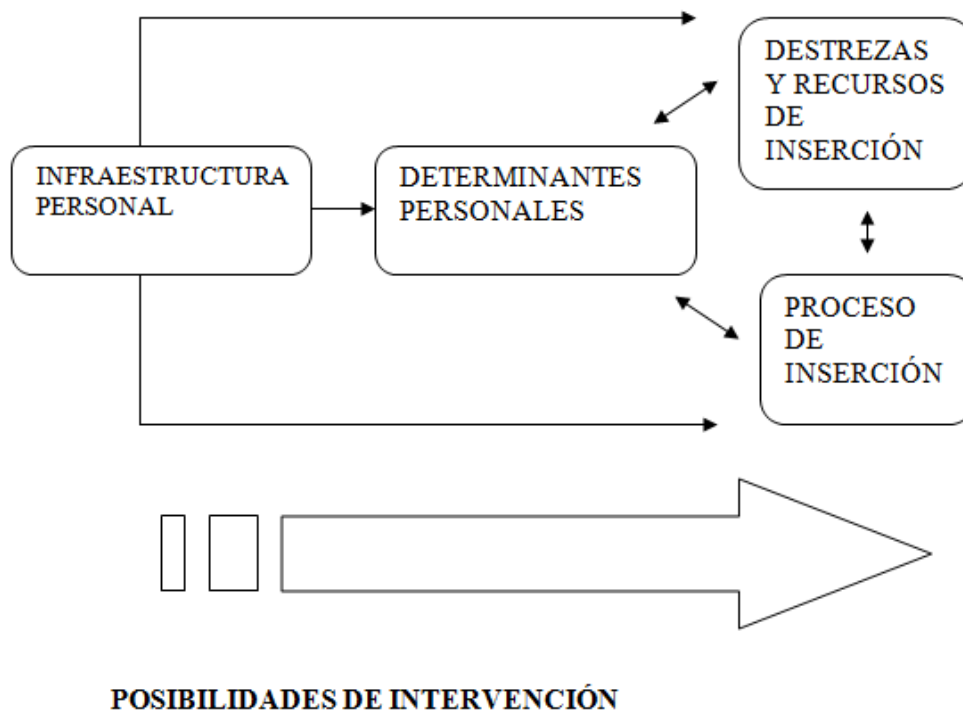
El proceso de la inclusión socio-laboral en sí, se refiere al paso/cambio de la vida académica o formativa a la laboral. Pero este proceso, esta inserción debe ser un hecho puntual, que durará en función de las características personales/profesionales o del entorno más próximo. Tal y como nos cuenta Donoso, 2010:

En la situación actual, con una diversificación cada vez más grande de las posibilidades formativas creemos que optar para conceptualizar un área determinada el sistema educativo formal como marco de referencia puede llevar no sólo a la clasificación de sujetos y colectivos, sino también a problemas derivados de ajustar las cualificaciones a un esquema rígido formal. Por esta razón pensamos que inserción laboral es un término más amplio capaz de

abarcar itinerarios formativos profesionalizadores, semi-cualificados o de baja cualificación, que puede entenderse como el periodo de tiempo en que una persona prepara, busca y se acomoda a una situación laboral. Hemos querido también hacer referencia a la inserción social como proceso de logro del estatus de adulto, proceso que está en estrecha relación con la independencia económica y espacial que supone conseguir un empleo. Los estudios de inserción social demuestran que la aceptación de roles demandados por la sociedad y que hacen que una persona pase a integrarse totalmente dentro de ella no pueden ser tratados independientemente de los procesos de inserción laboral. (Donoso, 2000, p.51).

Sin embargo, tanto en unos como en otros se observan **tres sistemas en interacción**: el demandante de un empleo, o sea el sujeto que quiere acceder a un puesto de trabajo con sus características específicas; el mercado de trabajo, con las características del empleador y de los procesos de reclutamiento y el flujo entre la oferta y la demanda; y por último, la política económica que establece la legislación en cuanto a contrataciones y características de apoyo al empleo (Blanch, 1990; Enguita, 1989; Figuera, 1996; Montané, 1993; Super 1991, citados en Donoso 2000, p.51).

Gráfico N° 2.1.1: Modelo heurístico de los factores relacionados con el proceso de inserción



Fuente: elaboración propia extraído de Donoso, (2000, p.51).

Las flechas indican las relaciones que se dan entre los cuatro bloques. “La infraestructura personal va a afectar a los determinantes personales ya que éstos se desarrollan en un ambiente determinado y en medio de un grupo de referencia, también van a afectar a los recursos y al proceso. Al mismo tiempo las actitudes, características, habilidades y capacidades de los sujetos tendrán una influencia recíproca con los recursos y el proceso de inserción que lleven a cabo”. (Donoso, 2000, p.53).

Además, inciden variables como la procedencia geográfica o la clase social, que actuarán como mediadoras de los procesos de inserción, tal y como nos cuentan (Casal, Masjuan, y Planas, 1991). Los recursos, el dinero y el apoyo social están ligados a una clase social determinada, que a su vez incidirá en el proceso de inserción prestando contactos y rebajando la angustia del sujeto. “Todos estos factores aumentan de intensidad en el caso de emigrantes extranjeros, los cuales carecen de recursos de apoyo sociales, relaciones establecidas y cualquier conexión social” (Donoso 2000, p.55).

Esto acotará a una población específica el objeto de **nuestro estudio**, siendo de vital importancia que alcancen la integración social y laboral dentro de la sociedad. Siendo de suma importancia el hecho de insertarnos en el mercado de trabajo, más aún cuando tus propias condiciones te limitan o imposibilitan en dicha práctica.

La **necesidad** de llevar a cabo una inserción de carácter socio-laboral, mediante procesos de orientación e inserción socio-laboral, cubrir las necesidades básicas para la mejora de su calidad de vida a nivel social-familiar y laboral, además ampliar las redes de apoyo necesarias en su vida cotidiana para sentirse más seguros en todos los niveles (emocional, familiar, social, etc.).

Por lo tanto, “hay que animarlo a pensar, o a repensar, en otras formas de participación social que las ligadas exclusivamente al empleo” apuntan Donoso y Figuera (2007, p.106). De este modo, los indicadores de evaluación se amplían a otros elementos “que no sean puramente el haber conseguido o no trabajo, y se abren perspectivas para la acción social” Donoso y Figuera (2007, p.106). Hablamos por tanto de una integración plena, ya no sólo en el mercado laboral sino en todos los aspectos de la vida.

2.1.2. Diagnóstico y características para la inserción socio-laboral

Para poder hacer frente a todas esas exigencias a nivel económico, social y llegar a alcanzar esa integración plena de la que hablamos en el párrafo anterior, es necesario diagnosticar para poder ayudar y asistir a las personas y hacer frente a esas exigencias. Hablamos de un diagnóstico desde los inicios de la preparación para integrarse en la vida activa, pasando, tal y como nos cuentan Donoso y Figuera (2007, p.107), por la exploración del mundo profesional, la inserción y adaptación al primer empleo, los reajustes que se ocasionan en la vida profesional, etc.

Este proceso, conlleva el análisis de una serie de variables, de interpretarlas y poder combinarlas dando como resultado un esquema lógico en el que podamos hacer planes de acción. Las variables, se han de tener en cuenta a nivel personal de cada individuo, ya que poseemos diversas características sociales-emocionales y personales. Esas variables, han de ser recogidas en un marco teórico, y a raíz de ahí se podrá analizar las

áreas que pueden incidir en dicha inserción, tal y como nos cuentan Donoso y Figueras (2007, p.109).

Esto sería si analizáramos perfiles individuales, centrándonos en las variables personales, pero, en nuestra propuesta se habla de un **proyecto** o itinerario dirigido a un colectivo, en concreto dirigido a personas inmigrantes, cuyas variables comunes se incluirán en dicho marco teórico, y cuya propuesta servirá de guía para aquellos/as orientadores que deseen insertar socio-laboralmente a personas con características similares.

Para el análisis de las variables socio-económicas, tenemos que tener en cuenta una serie de teorías influyentes: la perspectiva socio-cognitiva y el enfoque cognitivo-conductual, que han evolucionado en la teoría socio-cognitiva de la carrera² (SCCT), formulada por Lent, Brown y Hackett (1994, citado en Donoso y Triguera 2007, p.110).

Donoso y Figuera (2007) afirman que:

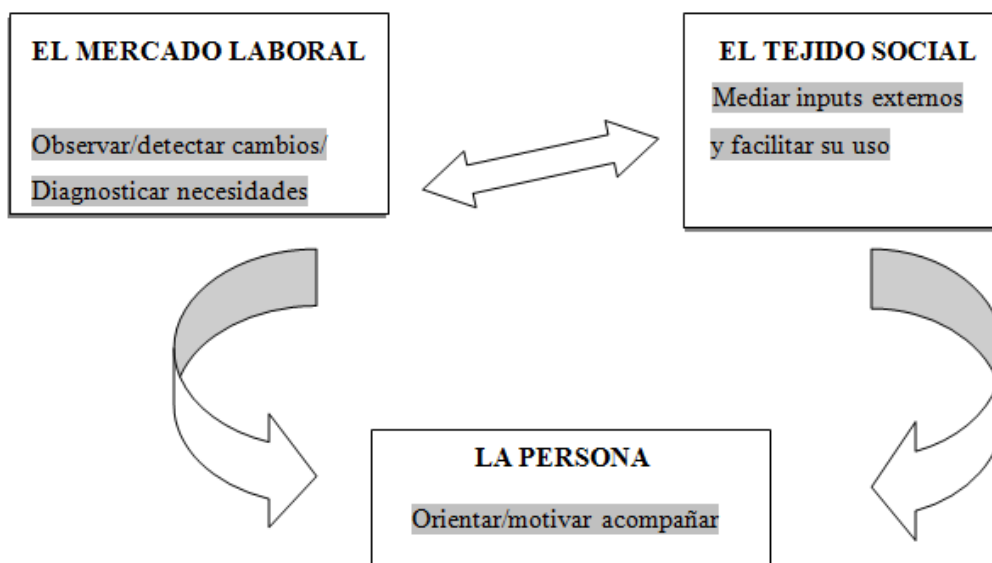
El enfoque conceptualiza la transición al trabajo como un proceso que se desarrolla gradualmente a través del itinerario de formación, de manera que la entrada en el mundo laboral viene precedida de un largo período preparatorio y seguido por un periodo extensivo de preparación y ajuste al trabajo y a otros roles vitales. (p.110).

Es decir, las personas, van a ser sus propios agentes activos encargadas de crear y formar su ambiente, van a recibir y sopesar la información necesaria sobre ellos/as mismos/as, van a crear metas personales y profesionales las cuales les van a ayudar la hora de saber más acerca de sus propias capacidades y de los recursos existentes aportados por su ambiente. Para cada colectivo, es necesario utilizar unas técnicas e instrumentos adecuados y adaptados, tal y como nos cuenta Padilla (2002) (Donoso y Triguera 2007, p. 110).

² Esta teoría, “aplica al campo de la orientación profesional los principios fundamentales de la Teoría socio-cognitiva de A.Bandura (1990), recoge también las aportaciones de las teorías cognitivas de la motivación del trabajo” (Donoso y Triguera 2007, p.110).

Dentro de esas variables, refiriéndonos a un colectivo de manera global, nos tenemos que centrar en tres vértices que representan los elementos implícitos en la resolución de los procesos de inserción; “**el mercado de trabajo, la comunidad y la persona**” Donoso y Triguera (2007, p.111), tal y como vemos representado en esta figura:

Figura N° 2.1.2: Referentes del proceso de diagnóstico



Fuente: elaboración propia, extraído de Donoso y Triguera (2007, p. 112).

Esta figura nos muestra los tres aspectos básicos que todo mediador, que pretenda realizar una inserción en el mercado laboral con colectivos específicos, han de tener información sobre “la evolución del mercado, y ha de conocer las características y los indicadores de cambio específicos relacionados con las posibilidades laborales de los usuarios” Donoso y Figuera, (2007, p.113), además de detectar problemas específicos del colectivo.

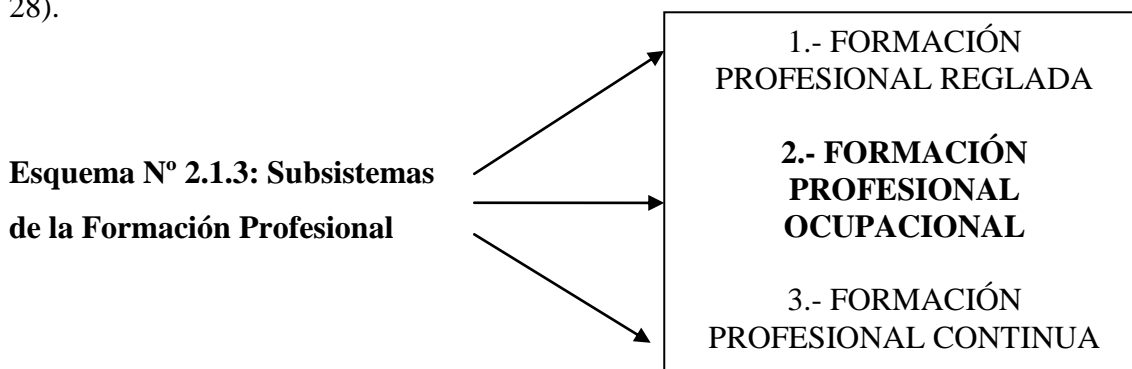
Tal y como apuntamos en el párrafo anterior, en esta Propuesta de Itinerario dirigida especialmente a personas inmigrantes, se tendrá en cuenta la **situación** del mercado de trabajo actual además de analizar las características de la población con la que vamos a trabajar.

2.1.3. Formación Profesional Ocupacional

Lo que se pretende además de una Inserción Socio-Laboral plena, es impulsar la Formación Profesional Ocupacional como vía para alcanzar dicho fin. Por tanto, vamos a definir qué es Formación Profesional Ocupacional, cómo surge y para qué sirve:

La Formación Profesional Ocupacional no está dentro del Sistema Educativo Reglado. En un principio la FPO era llevada por el antiguo Instituto Nacional de Empleo (INEM), el actual Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE), pero después toman la gestión de la FPO las propias Comunidades Autónomas, que gestionarán esa formación y tendrán su competencia.

La **Formación Profesional Ocupacional**: “es la destinada a potenciar la inserción y reinserción profesional de los desempleados que tienen dificultades para encontrar un puesto de trabajo que responda a sus aptitudes, mediante la cualificación, recualificación o actualización de sus competencias profesionales” (Alujas, 2004, p.15-28).



Fuente: elaboración propia.

Dentro del BOE, la Ley Orgánica 5/2000, de 19 de junio, de las **Cualificaciones y de la Formación Profesional**:

A los efectos de esta Ley se entiende por Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional el conjunto de instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de la formación profesional, a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones

Profesionales, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales (Art.2,RD 375/1999).

- La formación profesional estará orientada tanto al desarrollo personal y al ejercicio del derecho al trabajo como a la libre elección de profesión (Art.2,RD 375/1999).
- El acceso, en condiciones de igualdad de todos los ciudadanos, a las diferentes modalidades de la formación profesional (Art.2,RD 375/1999).

Y dentro del **Artículo 3. Fines del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional**, encontramos el siguiente punto relevante para nuestra Propuesta:

- Proporcionar a los interesados información y **orientación** adecuadas en materia de formación profesional y cualificaciones para el empleo (Art.3,RD 375/1999).

Además, y gracias a la Ley de Cualificaciones y de la Formación Profesional, se establecen los **Certificados de Profesionalidad**³ “una acreditación oficial para el desarrollo de una actividad laboral. Certifica que la persona que lo posee está cualificada para desarrollar una actividad laboral determinada al poseer los conocimientos y habilidades necesarios para ello” Empleo Castilla y León (2016). Véase ANEXO I para Certificado de Profesionalidad de Formación Docente.

Analizando la Ley de Cualificaciones Profesionales, podemos ver que en uno de sus artículos expone la necesidad y proporciona orientación en los procesos de materia de FP, y recalca que la FP está orientada ya no sólo al ejercicio del derecho al trabajo sino también al desarrollo personal. Por lo tanto, evidenciamos una vez más la capacidad que la FPO tiene por su propia estructura y naturaleza para llevar a cabo procesos de Orientación Socio-Laboral en colectivos más vulnerables o con mayores carencias en habilidades sociales.

³ Fuente: extraído de: <http://www.empleo.jcyl.es/>

2.1.4. Planteamiento del problema

Para poder analizar la problemática y la dificultad de inserción Socio-laboral que tienen las personas inmigrantes, es necesario analizar las causas. Podemos decir que son varios los factores que influyen en esa barrera que se encuentran las personas inmigrantes para la búsqueda y obtención de empleo:

Obstáculos del entorno:

- Barrera de **prejuicios** en muchos casos por parte de las **empresas** o de los contratantes.
- Barrera de **prejuicios en la sociedad**; esto que cada vez deberían ser casos más aislados y debería ser más visible para poder denunciarlo y perseguirlo, nos encontramos con que en épocas de crisis económicas donde la tasa de inmigración es elevada, se crea una especie de odio y rechazo a esas personas inmigrantes por parte de la población autóctona como justificación de que “nos quitan el trabajo”. Esta frase tantas veces repetida es totalmente falsa. Ni los inmigrantes “quitan” puestos de trabajos cualificados, ni los autóctonos realizan puestos de trabajos tradicionales (como en el caso de la ganadería). Además, se ha hecho una reiteración por parte de los medios de comunicación, que supone crear una idea errónea, algo así como que “somos invadidos por una inmigración zafia que roba nuestros empleos y fomenta la drogadicción y la delincuencia” (Libro Blanco, 2000, p. 11).
- Problema con la **lengua** del país al que han inmigrado, en este caso el castellano. Llegan sin apenas saber nada de castellano, y aunque aprenden bastante rápido, no llegan a saber escribirlo y tienen un nivel muy básico. También existe el perfil de las personas inmigrantes ágrafos los cuales tienen todavía más complicado aprender el castellano.
- No acaban de insertarse de manera plena en la sociedad, en ninguno de los aspectos (relaciones sociales- cultural- económico...). Aunque siempre hay excepciones (por suerte). Pero generalmente es lo contrario, juntándose en grupos y llegando a crear verdaderos guetos, en los que realmente sienten pertenencia y no rechazo.

Dificultades en relación con la persona⁴:

- Escasa **formación académica**, lo que hace que se reduzca considerablemente la posibilidad de encontrar un empleo remunerado y que además las condiciones de trabajo entren dentro del marco de la legalidad.
- Falta de **cualificación profesional** adaptada al mercado de trabajo actual.
- Escasa experiencia laboral en el mercado de trabajo normalizado.
- **Baja autoestima, y autoconcepto.**
- Falta de habilidades sociales.
- Falta de información sobre el mercado de trabajo y **los procesos de búsqueda de empleo.**
- **Redes sociales** escasas o compuestas únicamente por personas con dificultades o problemáticas similares (familiares, amigos/as, etc.).
- Nivel **socio-económico bajo** en la mayoría de los casos, ya que por esa causa deciden inmigrar; en busca de una nueva oportunidad en la vida.

⁴ Guía de Orientación Laboral para colectivos vulnerables. Cruz Roja Española, (s.f, p.13).

3. DISEÑO DE LA PROPUESTA

La presente Propuesta se divide en **dos grandes bloques**; por un lado la parte de análisis, estudio e investigación cuantitativa a través de unos **cuestionarios** dirigidos a los/as alumnos/as y su posterior análisis utilizando el programa DYANE. Además de la **observación directa** dentro del Centro Nacional de Formación Profesional Ocupacional situado en la Calle Villabáñez, 26 en Valladolid. Como segundo bloque, y a raíz de las conclusiones extraídas de la investigación; la creación de un Itinerario de Intervención Socio-Laboral desde la Psicopedagogía, dirigido a inmigrantes pertenecientes al grupo de edad activa e inscritos como demandantes o mejora de empleo en el SEPE.

Los **instrumentos** que se han utilizado han sido varios; cuestionarios para alumnos que están actualmente cursando la FPO; observación directa en la FPO durante un período de algo más de un mes, y las gráficas, tablas e imágenes que una vez analizadas nos han dado las claves para esa Propuesta de Intervención.

Se formula un **objetivo general** para todo el Trabajo Fin de Máster, y unos **objetivos específicos** para esa primera parte; además, una serie de objetivos específicos para la parte de Intervención (Itinerario) más concretos.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo general

- Conocer el grado de inserción Socio-Laboral en la Formación Profesional Ocupacional según la visión de los alumnos de FPO de Valladolid, para la posterior construcción de un Itinerario de Inserción Socio-Laboral a través de las prácticas Psicopedagógicas.

4.2. Objetivos específicos

- Conocer las características de desempleo de la población inmigrante a nivel nacional, regional y local.
- Diagnosticar y evaluar las diferentes necesidades de la población inmigrante desde la Psicopedagogía.
- Diseñar una Propuesta de Itinerario de Inserción Sociolaboral para promover la búsqueda de empleo entre la población inmigrante.
- Fomentar la psicopedagogía como solución al cambio situacional de las personas inmigrantes en situación de desempleo.

5. MARCO TEÓRICO

La presente Propuesta centra su objeto de estudio en la inserción Socio-Laboral de las personas inmigrantes, asentadas en Valladolid. Para ello analizaremos desde las políticas sociales y el marco institucional mencionando además cada una de las leyes, programas y planes que llevan a cabo actuaciones de respaldo e inserción Socio-Laboral destinado a personas inmigrantes. Además, incidiremos en la importancia que supone una plena inserción Socio-Laboral de las personas inmigrantes, reforzando la falta de redes sociales, e intentando amortiguar los efectos negativos de la precariedad de sus condiciones, ya no solo laborales, si no sociales familiares y personales, con los efectos negativos que esto conlleva.

5.1. Conceptos básicos

El fenómeno de la **globalización**, que es objeto de debate del día a día; es un proceso imparable, eso está claro, además de impregnar las relaciones económicas, también lo hace con las humanas tal y como nos cuentan Cano, Charro, San Martín y Sempere, (2001, p. 59).

La **empleabilidad** de un individuo comprende, *skills* (habilidades) y actitudes, enlazando con esta idea, defienden que los factores más determinantes en la selección de candidatos frente a un puesto de trabajo son: actitudes, que englobaría: iniciativa, carisma, empatía, capacidad de adaptación, dinamismo...; aptitudes: capacidad de trabajo en equipo, polivalencia, capacidad de resolución de problemas, además de experiencia profesional o flexibilidad horaria, tal y como nos cuenta Rodríguez (2012, p.43).

La empleabilidad entonces está relacionada con el desarrollo de competencias y aptitudes que son valoradas en el mercado de trabajo, es decir, “se asume la existencia de una serie de competencias que mejoran las posibilidades de los individuos que las poseen de encontrar un empleo y de mantenerlo en el tiempo” (Rodríguez, 2012, p.44).

La necesidad de estar empleado/a, así como mantener ese puesto de trabajo en el tiempo y aumentar la empleabilidad, es una de las prioridades y necesidades básicas de cualquiera de los miembros de esta sociedad, “tanto por ser un medio fundamental de **integración social** y de redistribución de rentas, como también por su estrecha relación con el índice de desarrollo humano y económico de la población en su conjunto” (Cano et al. 2001, p. 54).

Esto ha hecho, que en todas las **políticas Socio-Laborales** se planteen términos de carácter igualatorio. Es decir, que todas las personas demandantes de empleo puedan gozar de una serie de **derechos sociales**⁵, que garanticen un nivel de **igualdad** entre la población y que puedan además ejercer los derechos libremente; atacando y denunciando a todos/as aquellos/as que cometan algún acto discriminatorio. Porque lo que se pretende desde las prácticas Psicopedagógicas y las políticas Socio-Laborales es que se difunda el concepto de **interculturalidad**⁶, frente al concepto de **multiculturalidad**⁷ asentado en ciudades y barrios, y opuesto al concepto de inserción Socio-Laboral. En esas ciudades en las que se tejen las **relaciones sociales** entre sus habitantes, donde los sujetos son capaces de mejorar y de satisfacer sus necesidades, ha sido también un lugar donde las propias características han condicionado y condicionan al individuo y donde disminuyen e inhiben las oportunidades que determinan la **integración**, aumentando por tanto la exclusión. “La ciudad va perdiendo su carácter de lugar y su función integradora” (Vidal, 2006, p. 156).

5.2. Marco legislativo

A nivel **européo** destacamos:

- ✚ La **Estrategia EUROPA 2020**, una estrategia que tiene como fin aumentar la empleabilidad, con un crecimiento sostenible, inteligente e integrador. Pretende después de estos años de recesión económica que Europa sea en parte la que

⁵ Los derechos sociales “son derechos de igualdad para garantizar la libertad” Cano et al. (2001, 66).

⁶ Sería la convivencia de las diferentes culturas, mezcladas y que interaccionan entre sí pero desde un plano de igualdad.

⁷ La coexistencia de diferentes culturas, que comparten un espacio y tiempo común, y que admite manifestaciones de racismo, superioridad y segregación, y por tanto no conviven integradas como en el caso de la interculturalidad.

impulse este crecimiento económico y que esté respaldada en Bruselas y por todos los países miembro de la Unión Europea. Uno de los principales objetivos es que el 75% de la población de entre 20 y 64 años esté empleada. Otro de los retos de esta estrategia sería aumentar las cualificaciones ya que alrededor de 80 millones de personas sólo tienen unas cualificaciones bajas o básicas, por lo que apuestan por adquirir y desarrollar permanentemente nuevas cualificaciones. Tal y como resume la Estrategia EUROPA 2020, (2010).

A nivel **estatal**⁸, encontramos las siguientes leyes/programas en materia de inmigración:

- ✚ Ley Orgánica **4/2000 de 11 de enero** sobre **derechos y libertades** de los extranjeros en España y su integración social.
- ✚ Programas cofinanciados por el **Fondo Social Europeo** en el marco del programa operativo “Lucha contra la Discriminación”.
- ✚ Programas de **acogida integral**.

Estos últimos programas los encontramos en el Portal de Inmigración a través de la Dirección General de Migraciones (Secretaría General de Inmigración y Emigración). Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2016)⁹.

A nivel **regional** encontramos:

- ✚ **III Plan Integral de Inmigración de Castilla y León 2014-2017** que ha supuesto un nuevo avance en el compromiso de la Admón. Autonómica en conseguir la plena integración social y laboral de los inmigrantes residentes en nuestro territorio. El Plan Integral, incluye, dentro del **Área de Empleo**, se configura como una de las áreas principales de este Plan, con 23 medidas que persiguen principalmente la integración laboral de la población inmigrante, a través del desarrollo de acciones de cualificación y recualificación, de acompañamiento a los trabajadores inmigrantes en el proceso de inserción

⁸ Todas las leyes extraídas del BOE (2016), con las últimas modificaciones.

⁹ Convoca anualmente la **concesión de subvenciones a entidades sociales sin ánimo de lucro** dirigidas a financiar programas que fomenten la integración social y laboral del colectivo de personas inmigrantes. Extraído de: Portal de Inmigración, Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2016).

laboral, de promoción del empleo por cuenta ajena o propia, de programas específicos dirigidos a empresas y trabajadores inmigrantes, etc. Todo ello, junto a los necesarios programas de información, asesoramiento y orientación laboral.

A nivel **local**, en la ciudad de Valladolid y en materia de Inserción Socio-Laboral:

- ✚ En el año 2000 el Excmo. Ayuntamiento de Valladolid crea el **Instituto Municipal de Empleo (IME)** como órgano de la administración Local encargado de la dirección de la política municipal en materia de fomento del empleo y desarrollo local, teniendo como objetivo principal la mejora de la calidad y cantidad del empleo en el municipio de Valladolid, desarrollando la capacidad de inserción de los ciudadanos y ciudadanas, dinamizando el tejido empresarial local e impulsando políticas de Igualdad de Oportunidades para aquellos colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo. Instituto Municipal de Empleo (2016).
- ✚ En el **II Plan sobre Inmigración – convivencia Intercultural (2010-2013)** del Ayuntamiento de Valladolid en el Área de Promoción e Integración se establecen las medidas a adoptar en materia de empleo e inmigración:
 - Favorecer la inserción laboral a través de acciones de información, orientación y asesoramiento en materia de empleo.
 - Facilitar la formación de las personas inmigrantes para su adaptación a las demandas laborales de la ciudad.
 - Promover el autoempleo como fórmula de inserción socio laboral de la población inmigrante.
 - Incentivar la participación de los agentes sociales en la promoción e inserción laboral del colectivo de inmigrantes.

Además, desde la **Administración Local**, tenemos que tener en cuenta que:

Los servicios de empleo se materializan en los **Centros de Acción Social (CEAS)**, en el **Instituto Municipal de Empleo** y en el **Centro de Atención al Inmigrante (CAI)** específicamente creado para la atención a este colectivo.

- ✚ Los CEAS¹⁰ cuentan con el Servicio de orientación y asesoramiento laboral (SOAL) como recurso especializado destinado a ofrecer información, orientación y apoyo a la inserción laboral.
- ✚ El IME desarrolla acciones de conocimiento y diagnóstico permanente de la realidad socioeconómica, promueve el desarrollo local y el fomento del espíritu empresarial.
- ✚ El CAI¹¹. Centro de Atención al Inmigrante: cuenta con un servicio de orientación y asesoramiento laboral y un servicio jurídico especializado en materia laboral y extranjería. Por otro lado, son los encargados de gestionar y realizar las diferentes acciones establecidas en el Plan de Inmigración. Además de planes sobre sensibilización y convivencia intercultural.

Además, contamos con la **Confederación Vallisoletana de Empresarios**¹²: es una organización profesional de naturaleza empresarial cuyo principal objetivo ha sido la representación, fomento y defensa del empresariado de Valladolid, desarrolla en el ámbito de la provincia de Valladolid el **proyecto P-i-Activa2 Eliminemos Barreras**, para la integración socio laboral del inmigrante: programa para para realizar acciones dirigidas a la integración social laboral de la población inmigrante; para realizar acciones destinadas a trabajadores ocupados; así como para realizar acciones complementarias en desarrollo de la estrategia integrada de empleo, formación profesional, prevención de riesgos laborales e igualdad en el empleo. Financiado por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, (SEPE).

Otro de los puntos fuertes que tenemos en Valladolid es la amplia oferta en materia de Inserción Socio-Laboral y Orientación por parte de **entidades privadas sin ánimo de lucro**:

- ✚ **Cruz Roja**¹³: Programa Operativo de empleo: itinerarios laborales con personas solicitantes de asilo, programas experimentales de empleo, talleres de empleo, motivación y acompañamiento laboral para mujeres, información y orientación laboral, proyectos de diversificación profesional, mediación e

¹⁰ Fuente: extraído de: <http://www.valladolid.es/es/gente/familia/servicios/centros-accion-social-ceas>

¹¹ Fuente: extraído de: <http://inmigracion.nds.es/agenda.php>

¹² Fuente: extraído de: <http://www.cve.es/cve/>

¹³ Fuente: extraído de: <http://www.cruzroja.es>

intermediación laboral, bolsa de empleo, formación para el empleo, promoción de iniciativas empresariales, sensibilización sobre empleo e igualdad de oportunidades y promoción de la Responsabilidad social corporativa en materia de empleo.

- ✚ **Cáritas¹⁴**: Desde el Servicio de Economía y empleo las actuaciones que desarrolla son información y acogida, orientación y tutoría, intermediación laboral, formación ocupacional y laboral, talleres pre laborales y laborales, experiencias en economía social.
- ✚ **Fundación Rondilla¹⁵**: desde el Plan de Inserción Laboral dirigido a jóvenes y adultos desarrolla actuaciones de formación laboral, talleres de inserción laboral, bolsa de empleo, orientación y la búsqueda de empleo e información y asesoramiento en el puesto de trabajo.
- ✚ **Asain: Asociación de ayuda al inmigrante¹⁶**: desarrolla talleres de habilidades pre-laborales y talleres de igualdad de oportunidades, talleres de cocina mediterránea y bolsa de empleo.
- ✚ **Accem¹⁷**: Atiende los servicios de empleo desde la perspectiva de información y orientación para el acceso y mantenimiento del empleo y la formación sociolingüística y cultural, formación ocupacional y planes de formación dirigidos a voluntarios, técnicos y otras entidades que trabajan directamente en el ámbito de las migraciones.
- ✚ **Procomar Valladolid Acoge¹⁸**: Desde el servicio de Inserción socio-laboral se desarrollan actuaciones de información, orientación y tutorías individualizadas, intermediación laboral y ayuda a las empresas a gestionar la diversidad por medio del programa Sensibiliza. **Por otro lado, pertenece al grupo Incorpora Castilla y León desde donde se realizan talleres ocupacionales e intermediación laboral.**

Por lo tanto vemos, que ya no sólo a nivel estatal, sino que en **la Ciudad de Valladolid contamos con planes y estrategias desde el ámbito público y desde el ámbito**

¹⁴ Fuente: extraído de: <http://www.caritasvalladolid.org/webnew/index.php>

¹⁵ Fuente: extraído de: <http://www.rondilla.org/fundacion-rondilla>

¹⁶ Fuente: extraído de: <http://www.afundacion.org/es/>

¹⁷ Fuente: extraído de: <http://www.accem.es/es>

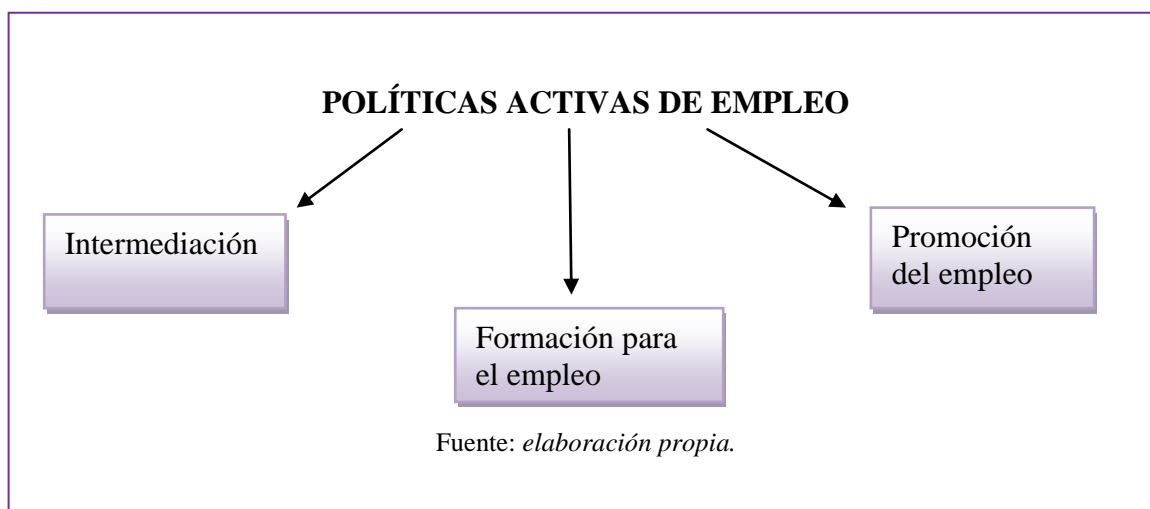
¹⁸ Fuente: extraído de: <http://www.valladolidacoge.org/>

privado que facilitan la Inserción Socio-Laboral de las personas inmigrantes y de los colectivos más vulnerables.

5.3. Políticas de empleo

Dentro del marco de las Políticas de Empleo Españolas, tenemos dos grandes ramas: las Políticas de Empleo Activas y las Políticas de Empleo Pasivas. Las primeras, a su vez se dividen en tres líneas de actuación:

Esquema N°5.3: Políticas Activas de Empleo Españolas:



Objetivo: Inserción laboral y mantenimiento del empleo

Destinada: Desempleados/as, u ocupados/as para mantener el empleo e inactivos/as para convertirlos en activos/as.

El Plan Anual de Política de Empleo (PAPE) contiene servicios (acciones) y programas (medidas) de políticas activas de empleo que se proponen llevar a cabo las Comunidades Autónomas, tanto las financiadas mediante fondos estatales, distribuidos de acuerdo con los criterios objetivos acordados por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, como con recursos económicos propios, así como las acciones y medidas que va a realizar, en su ámbito de competencia, el propio Servicio Público de Empleo Estatal. *Fuente:* Servicio Público de Empleo Estatal, 2016.

Las Políticas Activas, son capaces de formar y/o capacitar a aquellas personas en estado de desempleo o mejora de empleo, en esta se incluiría la FPO.

6. MARCO AMBIENTAL, TASAS DE DESEMPLEO EN LA POBLACIÓN INMIGRANTE

A continuación, analizaremos, los datos de población extranjera residente en España, datos de desempleo de población autóctona y extranjera en España, Castilla y León y Valladolid. Además, de analizar datos de empleo por sector y familia profesional. Este análisis de datos de población siguiendo una escala lógica desde el ámbito nacional hasta el local, nos dará las claves para sacar una serie de conclusiones necesarias para la elaboración de nuestro Itinerario de Inserción Socio-Laboral.

En la Tabla Nº 6.1.1 podemos observar como la población residente disminuye en 72.335 habitantes de 2014 a 2015.

Tabla Nº 6.1.1: Evolución de la población residente en España durante 2014

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN RESIDENTE EN ESPAÑA DURANTE 2014				
	Población a 1 de Enero		Variación anual	
	2015(*)	2014	Absoluta	Relativa (%)
TOTAL	46.439.864	46.512.199	-72.335	-0.16

Fuente: *elaboración propia, extraído de: www.ine.es*

Sin embargo, y tal y como se expone en la Tabla Nº 6.1.2, vemos cómo desde 2006 existe un pequeño repunte en la natalidad española pasando de apenas 40 millones de habitantes a 41.992.012 en el pasado año 2015.

La población residente en España extranjera, sin embargo, tuvo su máximo esplendor en el año 2010, y comenzó a descender de nuevo por el año 2012. Es puede deberse, a las escasas oportunidades que tenían en esas épocas, donde la crisis económica era mayor, y porque en el caso de Bulgaria por ejemplo, comienza a ser miembro de la Unión Europea. Esto hace que miles de extranjeros retornen a su país en busca de trabajo.

Tabla N°: 6.1.2: Evolución de la población residente en España (2006-2015):

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN RESIDENTE EN ESPAÑA DURANTE 2006-2015										
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Total	44.009.969	44.784.669	45.668.983	46.239.271	46.486.621	46.667.175	46.818.216	46.727.890	46.512.199	46.439.864
Espanoles	40.079.053	40.335.225	40.582.643	40.852.612	41.084.042	41.354.734	41.582.186	41.655.210	41.835.140	41.992.012
Extranjeros	3.930.916	4.449.434	5.086.295	5.386.659	5.402.579	5.312.441	5.236.030	5.072.680	4.677.059	4.447.852

Fuente: *elaboración propia, extraído de: www.ine.es*

Aunque este último trimestre de 2015 parece que ha traído algunos cambios y mejoras en cuanto a población y tasas de actividad: a través de los datos de la **Encuesta de Población Activa (EPA)**¹⁹ que realiza el Instituto Nacional de Estadística (INE) del cuarto trimestre del 2015, nos hacemos eco del incremento de inmigrantes al territorio español, del aumento de tasa de ocupación en los grupos a partir de 40 años, y un pequeño aumento de tasa de actividad entre las mujeres:

El número de ocupados **aumenta en 45.500 personas** en el cuarto trimestre de 2015 y se sitúa en 18.094.200. Por **sexo**, el empleo aumenta este trimestre entre las mujeres (78.600 ocupadas más) y disminuye entre los varones (33.200 menos). Por **nacionalidad**, la ocupación aumenta en 35.700 personas entre los españoles y en 9.800 entre los extranjeros. Por **edad**, el empleo crece en los grupos a partir de 40 años, siendo el aumento más elevado en el grupo de mayores de 54, con 92.000 ocupados más este trimestre. La ocupación desciende entre los menores de 40 años. La bajada más importante se observa en el grupo de 20-24 años, con 53.700 ocupados menos. La **tasa de variación anual de la ocupación** es del 2,99%, 12 centésimas inferior a la del trimestre precedente.

¹⁹Fuente: Encuesta de Población Activa EPA datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística INE (2016).

Tabla Nº 1: Número de extranjeros residentes en España por país de residencia entre 2011 y 2015²⁰:

EXTRANJEROS EN ESPAÑA (2011-2015)										
	2011		2012		2013		2014		2015	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
EUROPA	2.631.278	46%	2.689.150	47%	2.608.128	47%	2.229.165	46%	2.367.549	50%
ÁFRICA	1.084.793	19%	1.102.329	19%	1.103.534	20%	1.076.164	21%	864.965	18%
AMÉRICA CENTRAL	207.375	4%	218.224	4%	223.926	4%	211.571	4%	197.249	4%
AMÉRICA DEL NORTE	54.903	1%	56.642	1%	57.720	1%	56.177	1%	53.352	1%
AMÉRICA DEL SUR	1.426.380	25%	1.298.189	23%	1.171.137	21%	995.282	20%	892.602	19%
ASIA	343.731	6%	368.571	6%	378.537	7%	381.819	8%	339.760	7%
OCEANÍA	2.483	0%	2.585	0%	2.699	0%	2.701	0%	3.387	0%
APÁTRIDAS	544	0%	568	0%	557	0%	608	0%		0%
TOTAL	5.751.487		5.736.258		5.736.258		5.023.487		4.718.864	

²⁰ Fuente: Elaboración propia, datos extraídos del INE, a padrón continuo de 1 de enero de 2015. INE (2016).

6.1.España:

Los primeros datos de población que vamos a analizar son a nivel nacional. Para ello, primero hemos construido una tabla que hace referencia al número de extranjeros/as residentes en España desde el año 2011 hasta el 2015 y por país de procedencia.

No resulta extraño que el continente que más población atrae a España, sea el propio continente europeo, ya que por su proximidad y en muchos casos su tradición de emigrar a países de la zona euro, hace que se convierta en el principal continente emisor de personas emigrantes al país Español.; “hoy todavía hay más españoles residiendo fuera de nuestras fronteras que inmigrantes en España”, Libro Blanco (2000, p. 11), además de ser uno de los países de la Unión Europea con menos tasa de inmigrantes. Además, en la década de los 50-60, cuando tantas familias tuvieron que emigrar a países europeos como Alemania, Francia y el Norte de **Europa**, hizo que se crearan lazos y vínculos, y por tanto una opción de destino para miles de personas que deciden cambiar de vida y emigrar.

En el segundo puesto se sitúa **América del Sur**. El continente americano, por su tradición, y unión con España, por su continua inmigración y emigración tanto de los residentes latinoamericanos a España, como los españoles al continente transoceánico, hace que se sitúe con una media de algo más de un millón de residentes extranjeros de América del Sur en España entre estos cinco años (del 2011 al 2015). El hecho de que en la mayoría de países latinoamericanos se hable lengua hispana, hace que sea un destino rápido de elección para miles de personas, ya que la barrera del lenguaje es uno de los hándicaps a la hora de emigrar.

África, continente próximo al europeo si nos situamos en la zona de Europa-sur, y que mantiene en estos cinco años, una media de un millón de residentes de origen africano en las distintas localidades españolas. Esto se debe a: la proximidad de las costas del sur de España con el Norte del continente Africano, a las opciones que buscan los africanos en el país Español en busca de una calidad de vida con nuevas oportunidades, para poder sobrevivir ellos y las familias que en muchas ocasiones dejan en los países del continente africano. Observamos, que aunque haya una media de un millón de africanos

asentados en España durante esos cinco años, desde 2011 con un millón doscientos mil residentes, se ha visto reducida esa cantidad hasta los ochocientos mil residentes. Se pueden barajar diversas hipótesis: han decidido emigrar a otros países del norte de Europa o América, en busca de nuevas oportunidades; han decidido volver al continente africano o, por unas razones u otras no han conseguido ampliar su permiso de residencia y por tanto no han podido seguir residiendo en España. Varias son las opciones de este descenso de población.

Los habitantes repartidos por toda **Asia**, continúan inmigrando al país español. Unos trescientos mil residentes de media anual en esos cinco años. Evidente es, que si vienen desde tan lejos, es porque las condiciones en sus países no son lo suficientemente óptimas, y que esperan de España una inclusión en el mercado laboral aunque en muchas ocasiones no se de esa Inserción o sea en unas condiciones precarias.

Como cuarto y quinto puesto se sitúa América, siendo el tercer puesto para **América Central** y el cuarto para **América del Norte**. América Central con una media de doscientos mil nativos residiendo en España entre 2011 y 2015. Y si analizamos los residentes de América del Norte en España ya vemos que la diferencia es notable con respecto a América del Sur o Central, apenas unas cincuenta mil personas. Suele ser un perfil de gente que decide inmigrar a España buscando una calidad de vida donde pasar sus últimos años una vez que se han jubilado.

Muy por detrás encontramos a **Oceanía**, con apenas dos mil quinientos residentes de media entre 2011 y 2015. No llegan ni al 1 por ciento del total de extranjeros en España, por lo que no es muy significativo. Este tipo de perfil, tiene unas características muy diferentes de inmigración en comparación con el continente africano de América del Sur.

Por último, los llamados **Apátridas**²¹, cuya nacionalidad no se ha reconocido, o la han perdido por algún motivo bélico. Estos tampoco llegan al 1%, con apenas quinientos residentes de media en estos años

²¹ Apátrida sería toda persona que no sea considerada como nacional suyo por ningún Estado, conforme a su legislación, y manifieste carecer de nacionalidad. Fuente: extraído de: <http://www.acnur.org/>

6.2. Castilla y León

Tabla N°6.2.1: Crecimiento de la población residente por CCAA

CRECIMIENTO DE LA POBLACIÓN RESIDENTE POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS DURANTE 2014				
	Población a 1 de Enero		Crecimiento anual	
	2015(*)	2014	Absoluta	Relativa (%)
TOTAL	46.439.864	46.512.199	-72.335	-0.16
Castilla y León	2.478.376	2.495.689	-17.314	-0.69

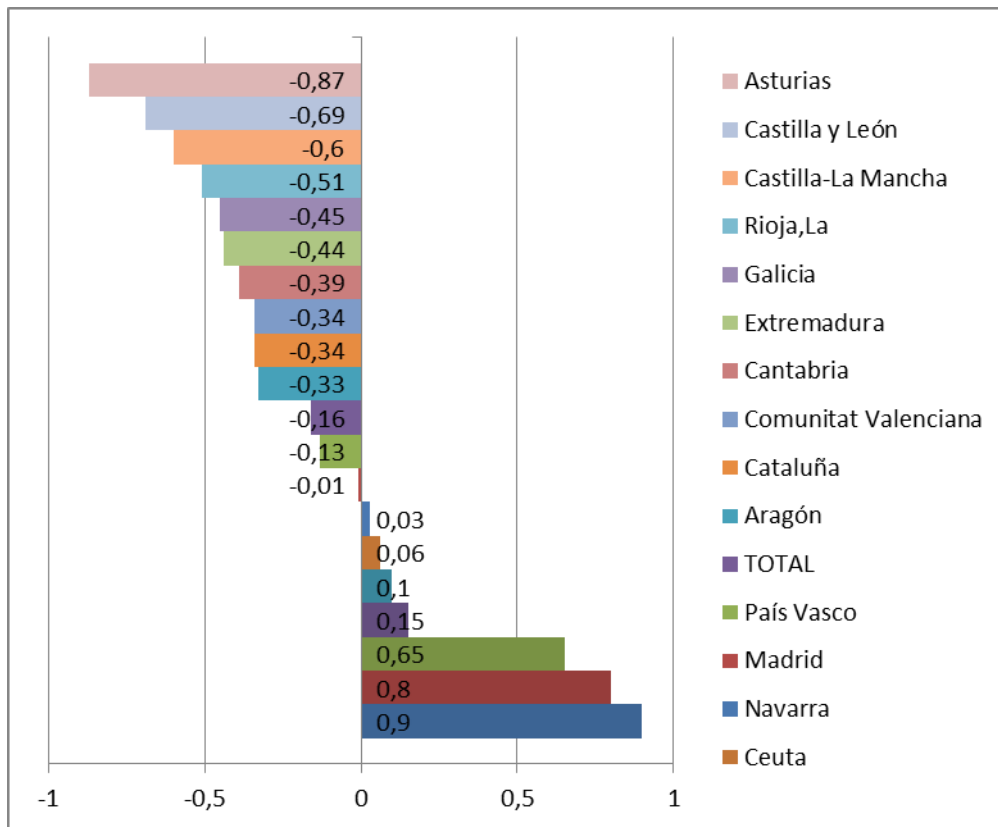
Fuente: *elaboración propia, extraído de: www.ine.es*

Lo que trata de reflejar la Tabla N° 6.2.1, es la diferencia de población residente por Comunidades Autónomas en el estado español. Centrándonos en Castilla y León, observamos que en el año 2014 había un total de 2.495.689 habitantes, frente a los datos de 2015 (*aunque provisionales), hay una pérdida de 17.314 habitantes, un 0,69% menos de 2014 a 2015. Son datos negativos, ya que lo que refleja principalmente es que los/as habitantes de Castilla y León tienen que emigrar a otras Comunidades Autónomas o incluso fuera de España en busca de una oportunidad en el mercado laboral.

Además, haciendo referencia a los datos de población en el conjunto de España, nos damos cuenta que estamos por encima de la media. España se sitúa en -0,16 puntos frente a los -0,69 puntos de la Comunidad Castellano Leonesa.

Analizando la Gráfica N° 6.2.2 vemos que no sólo tenemos datos de población peores que la media nacional, sino que además somos la penúltima Comunidad Autónoma sólo por detrás de Asturias que más población ha perdido del 2014 al 2015.

Gráfica N°6.2.2: Crecimiento poblacional relativo en el año 2014:



Fuente: elaboración propia extraído de: www.ine.es

6.3. Valladolid

El número de habitantes en Valladolid a padrón continuo del 1 de Enero de 2015 es de 307.052. Si analizamos la evolución de la población en la ciudad de Valladolid desde 2005 hasta 2015 observamos una clara disminución. En 2005, y tal y como se presenta en la Tabla N° 6.3.1, el total de habitantes entre hombres y mujeres es de 321.001, y vemos esa cifra se reduce año tras año. De 2005 a 2006 la ciudad de Valladolid pierde unos 2000 habitantes, casi como de 2006 a 2007 que pierde cerca de los 3000. En los años consecutivos, pierde una media de 1500 habitantes por año, y el máximo repunte, en los años donde más notamos la diferencia es de 2013 a 2014, con casi 5000 habitantes menos. Esto quizá se deba al regreso de muchos extranjeros a sus países de origen, o de jóvenes en busca de nuevas oportunidades fuera de la capital Castellano Leonesa.

Gráfica N° 6.3.1: Demografía. Evolución de la población en Valladolid

Evolución de la población

Año	Hombres	Mujeres	Total
2005	153.743	167.258	321.001
2006	152.976	166.967	319.943
2007	151.034	165.530	316.564
2008	152.085	166.376	318.461
2009	151.570	166.294	317.864
2010	150.061	165.461	315.522
2011	148.776	164.661	313.437
2012	147.458	164.043	311.501
2013	147.439	164.140	311.579
2014	144.930	161.900	306.830
2015 *	144.948	162.104	307.052
Densidad de Población (hab/Km²) (2015 *)			1.554

Fuente: extraído de: Observatorio urbano de Valladolid (2016). Recuperado de:
http://212.227.102.53/navegador_web_nuevo_aytovalladolid/fichas/1/47186.pdf

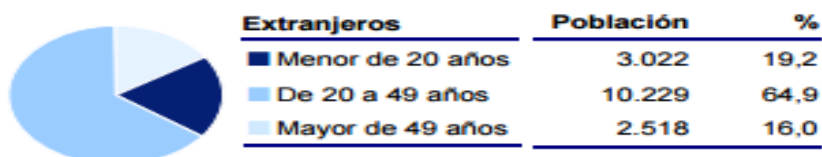
Si observamos la Tabla N° 6.3.2 vemos el número de habitantes extranjeros residiendo en la ciudad de Valladolid, un total de 15.769 habitantes que corresponden al 5,1% (n=307.052) del total de habitantes de Valladolid.

Tabla N°6.3.2: Población extranjera en Valladolid 2015:

Extranjeros	Población	%*
Hombres	8.026	5.5
Mujeres	7.743	4.8
Total	15.769	5.1
*Nota: Porcentaje sobre el total de la población de Valladolid por sexo		

Fuente: elaboración propia, extraído de: Observatorio urbano de Valladolid (2016). Recuperado de:
http://212.227.102.53/navegador_web_nuevo_aytovalladolid/fichas/1/47186.pdf

Tabla N°6.3.3: Población extranjera en Valladolid por edad:



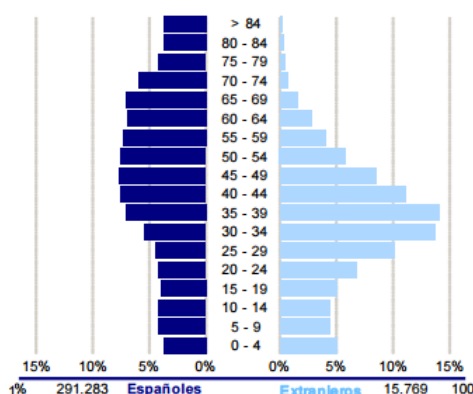
Fuente: extraído de: Observatorio urbano de Valladolid (2016). Recuperado de:
http://212.227.102.53/navegador_web_nuevo_aytovalladolid/fichas/1/47186.pdf

Además, el 64,9% (n=15.769), de la población extranjera residente en Valladolid, pertenecen al grupo de edad de entre 20 y 49 años. Esto es por varias razones: pertenecen al grupo de población activa, por lo que deciden venir a Valladolid para su Inserción en el mercado de trabajo. Además también es frecuente que vengan familias enteras, desde padres con edades entre 30-45 años e hijos jóvenes. Las personas mayores de 49 años, que representan sólo el 16% (n=15.769) no suelen tomar la alternativa de venirse a otro País y a otra ciudad por las pocas oportunidades que ven de cara a la Inserción en el mercado laboral.

En la Gráfica N° 6.3.4, observamos la distribución de la población española y extranjera por grupos de edad, pertenecientes al 2015. No nos sorprende que la natalidad sea bastante más elevada en población extranjera que en autóctona, ya que no sólo Valladolid sufre despoblación sino también Castilla y León en su conjunto es una de las CCAA más despoblada y con la población más envejecida de toda España. Además, entre los 25 y 45 años, la población extranjera tiene los índices más elevados, casi un 15% que de población autóctona, no llegan al 8%.

En cuanto al sector de población de la Tercera Edad, mayores de 65 en adelante, observamos que la población extranjera apenas representa un 3-4% (n=15.769), en cambio la población autóctona representa en torno al 5-7% (n=291.283).

Gráfica N° 6.3.4: Distribución de la población española y extranjera por grupos de edad (2015)



Fuente: extraído de: Observatorio urbano de Valladolid (2016). Recuperado de: http://212.227.102.53/navegador_web_nuevo_aytovalladolid/fichas/1/47186.pdf

En cuanto a la nacionalidad de esas personas inmigrantes residentes en Valladolid, en el año 2015, observamos Tabla N° 6.3.5, que predomina Bulgaria con un 28,6% (n=3.696) de los habitantes extranjeros en Valladolid. Seguido de Rumanía 20% (n=2.585) y muy por detrás de Marruecos, con un 17,1% (n=2.214). Aunque si sumamos las tres nacionalidades, nos daría más de la mitad de la población extranjera residente en Valladolid, con un **65,7% (n=8495)**.

Tabla N° 6.3.5: Población extranjera, principales nacionalidades:

Nacionalidad	Población	%
1. Bulgaria	3.696	28.6
2.Rumanía	2.585	20.0
3.Marruecos	2.214	17.1

Fuente: *elaboración propia, extraído de: Observatorio urbano de Valladolid (2016). Recuperado de: http://212.227.102.53/navegador_web_nuevo_aytovalladolid/fichas/1/47186.pdf*

Por tanto, podemos decir que existe un número considerable de personas extranjeras en Valladolid 15.769, y que además coincide que la mayoría con un 64.9%, de esos habitantes son población activa, por lo tanto, impulsar la Inserción Socio-Laboral en esta ciudad es sin duda -una idea muy acertada-.

Esto nos da el respaldo y la justificación para centrarnos e intentar conseguir que a través del Programa de Inserción Socio-Laboral se alcance el objetivo propuesto; una inserción en el mercado de trabajo eficaz a través de la formación y las herramientas necesarias para la puesta en práctica y aumento por tanto de la empleabilidad.

7. ESTUDIO EMPÍRICO

7.1. Hipótesis

- ✚ Los y las alumnas de la Formación Profesional Ocupacional creen que ésta les empodera y les facilita las herramientas para su posterior inserción en el mercado laboral.
- ✚ La Formación Profesional Ocupacional es capaz de integrar socialmente en el transcurso de la misma.
- ✚ A través de la Formación Profesional Ocupacional se crean vínculos y relaciones interpersonales entre los usuarios.
- ✚ Existe relación entre la Formación de los usuarios y la opinión que tienen acerca de la inserción Socio-Laboral en la Formación Profesional Ocupacional.

7.2. Técnica de producción de datos

Para el diseño metodológico de esta investigación se ha optado por la recogida de datos de carácter cuantitativo. Esta se caracteriza por ser un método en el que predominan las magnitudes numéricas tratadas por herramientas como la estadística, a través de un programa informático: DYANE.

→ Metodología cuantitativa:

A través de las hipótesis iniciales podremos describir cada una de las variables correspondientes de nuestro cuestionario. Y gracias a la metodología cuantitativa sabremos el grado de creencia de los y las alumnas de la Formación Profesional Ocupacional en cuanto a la inserción Socio-Laboral, averiguaremos si los alumnos de la FPO recomendarían los cursos, y además, descubriremos datos importantes sobre si existe la inclusión social en la FPO y si ayuda a crear vínculos en las relaciones interpersonales.

Se construye un cuestionario semi-cerrado previamente elaborado gracias a la observación directa en el propio centro de FPO.

El cuestionario fue elaborado con un total de 12 preguntas cerradas, a excepción de 4 de ellas con opción libre en la respuesta; es decir que podían puntualizar aquellos aspectos que consideran necesarios para justificar su respuesta de SI/NO. La cumplimentación de dicho cuestionario ha sido aproximadamente de unos 10 minutos de duración. ANEXO II.

Todo ello gracias a la colaboración de los profesores del Centro Nacional de Formación Profesional Ocupacional de la Calle Villabáñez, y a su director, quienes permitieron que pudiera pasar el cuestionario de carácter voluntario y explicando previamente el motivo de su realización.

Para el establecimiento de una muestra representativa hubiera sido necesario que hubieran participado todos los alumnos y alumnas de los diferentes cursos de la FPO, pero que ha sido imposible por dos motivos; porque algunos de dichos cursos ya habían finalizado o dada la escasez de tiempo.

Por lo tanto se cuenta con una muestra de 40 cuestionarios dirigidos a los alumnos y alumnas de la Formación Profesional Ocupacional, concretamente de los cursos de **Formación Docente** y de **Carpintería Metálica**.

El cuestionario formulado a dichos alumnos/as recogía las siguientes variables:

- ✚ Variables sociodemográficas: género, edad, formación, experiencia profesional, familia profesional, situación de desempleo, colectivo.
- ✚ Variables específicas para analizar el grado de inserción Socio-Laboral: grado de inserción Socio-Laboral en la FPO, herramientas de la FPO, grado de conocimiento en entidades o asociaciones sobre Orientación Socio-Laboral, vínculos y redes que se crean en la FPO, clima de convivencia en los cursos.

7.3. Caracterización de la muestra

Todos los/as alumnos y alumnas de la FPO que han respondido al cuestionario y por tanto son la muestra de la investigación, tienen un punto de homogeneidad; la realización de los cursos de Formación Profesional Ocupacional situados en la Calle

Villabáñez, sin embargo, la heterogeneidad se hace más visible en variables no sólo de edad, sino también de formación, experiencia profesional, expectativas de la FPO en cuanto a la inserción Socio-Laboral etc. Es decir, aunque compartan un punto fuerte que es la realización de los cursos, existen notables y visibles diferencias entre ellos/as dentro de los propios cursos y sobre todo; entre los diferentes cursos de la FPO.

Tabla N°7.3.1: Sexo de los alumnos/as encuestados

Código	Significado	Frecuencias	%
1	Hombre	23	57,50
2	Mujer	17	42,50
Total frecuencias		40	100,00

Fuente: *elaboración propia.*

Tal y como se refleja en la Tabla 7.3.1, el 57,50% (n=23) de los encuestados son hombres, frente a los 42,50% (n=17) del total de los encuestados que corresponde a mujeres.

Tabla N°7.3.2: Edades codificadas de los alumnos/as encuestados

Código	Significado	Frecuencias	%
1	18-27	3	7,69
2	28-37	13	33,33
3	38-47	18	46,15
4	48-57	5	12,82
Total frecuencias		39	100,00

Fuente: *elaboración propia.*

En la Tabla 7.3.2 se exponen por rangos de edad la prevalencia entre los encuestados. Casi la mitad de los encuestados 46,15% (n=18), se encuentra entre los 38 y los 47 años, lo que quiere decir que es población adulta. Los más jóvenes representan el 7,69% (n=3) de los encuestados menores de 27 años. Los/as encuestados/as entre 28 y 37 años, representan el 33.33% (n=13), y los/as encuestados/as más mayores representan el 12.8% (n=5).

8. ANÁLISIS DE DATOS

8.1.Explotación de resultados

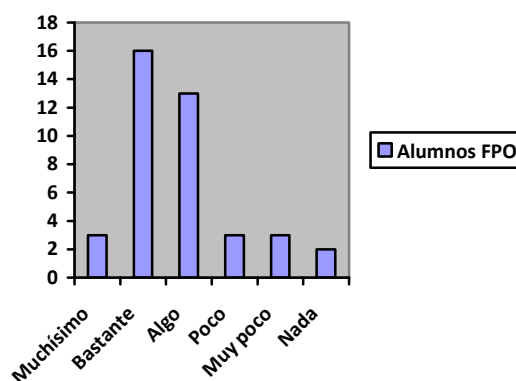
Vamos a analizar las respuestas dadas por los encuestados/as en bloques. El **8.1.1 Inserción Socio-Laboral**, el bloque **8.1.2 Orientación Laboral**, y el tercer bloque **8.1.3 Inserción Social y Relaciones Interpersonales**.

8.1.1.Inserción Socio-Laboral

Tal y como se observa en la Gráfica N° 8.1.1.1, entre hombres y mujeres, observamos que predomina con un 40% (n=16) la opción *bastante*, sin embargo no muy lejos con un 32,50% (n= 13) respuestas, tenemos *algo*. Siendo *nada*, la respuesta más negativa con apenas un 5% (n=2) de entre los/as encuestados/as. Por lo tanto las respuestas de los/as encuestados/as son positivas y tienden más a creer en una inserción laboral a raíz del curso de FPO.

Gráfica N°: 8.1.1.1 Respuesta a:

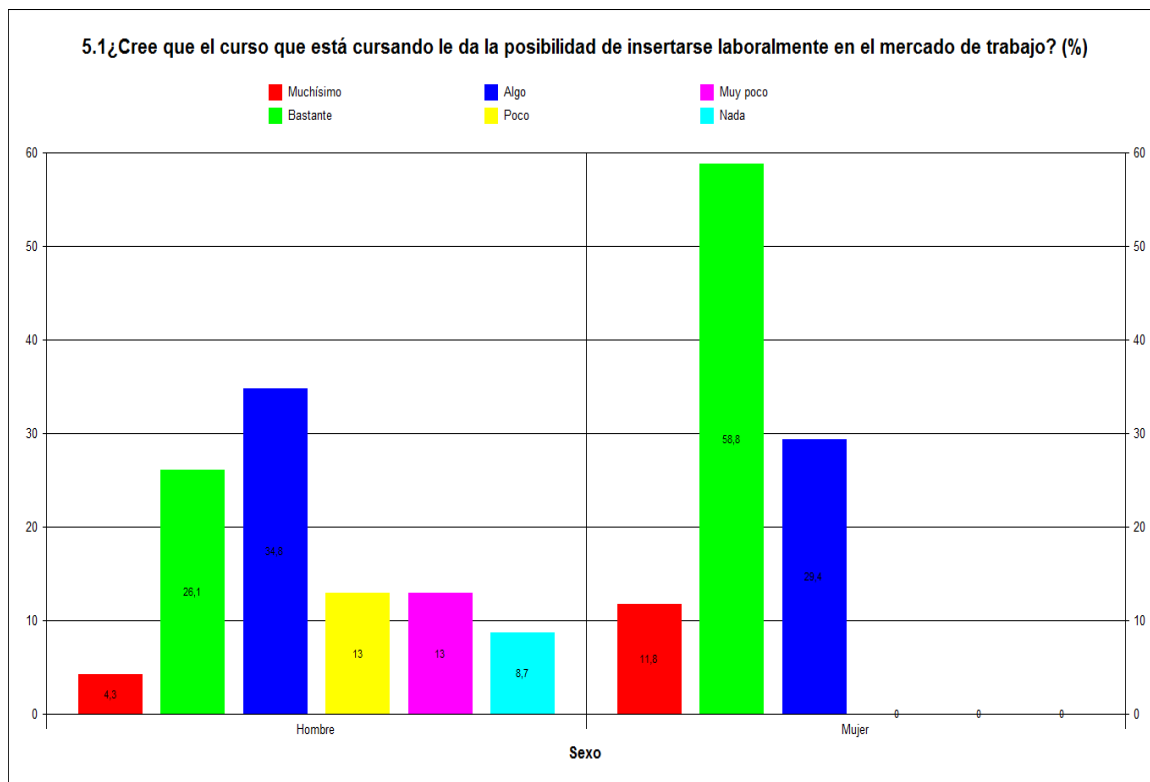
¿Cree que el curso que está actualmente cursando le da la posibilidad de insertarse laboralmente en el mercado de trabajo?



Fuente: elaboración propia

Por sexo, sin embargo tal y como aparece en la Gráfica N° 8.1.1.2, las mujeres responden con un 58,2% (n=10) que la Inserción Laboral es *bastante* posible gracias a los cursos de FPO, siendo la respuesta de los hombres más negativa, con un 34,78% (n=8) de *algo*. Probablemente, esto tenga que ver, con que del total de encuestados, sólo había mujeres en el curso de Formación Docente, y que además coincide que o son demandantes de mejora de empleo o no son paradas de larga duración, e igual sus expectativas son más positivas frente a los grupos de parados de larga duración.

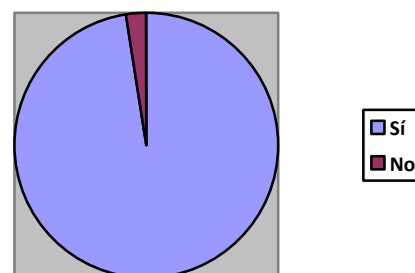
Gráfica N° 8.1.1.2: Respuesta a: ¿Cree que el curso que está actualmente cursando le da la posibilidad de insertarse laboralmente en el mercado de trabajo?



Si nos vamos a la pregunta que cuestiona si recomendarían los cursos de FPO a algún familiar/amigo/a que estuviese en situación de desempleo, un 97,50% (n=39) afirma que sí que la recomendaría. Son cifras positivas, ya que reflejan que para los encuestados/as la FPO es una buena manera de seguir formándose y renovándose frente a las nuevas tecnologías y estando al día en materia laboral son precisamente los cursos de FPO. Apenas un 2,50% (n=1) del total de respuestas por sexo no recomendaría los cursos de FPO a aquellos familiares o amigos/as que estuvieran en situación de desempleo.

Esto indica, que como formación continua y como aprendizaje en cualquier etapa de tu vida, te complementa en la formación y te abre puertas en la inserción laboral.

Gráfica N°:8.1.1.3 Respuesta a:
¿Recomendaría los cursos de Formación Profesional Ocupacional a algún amigo/a que estuviese en situación de desempleo para insertarse en el mercado laboral?



Fuente: elaboración propia

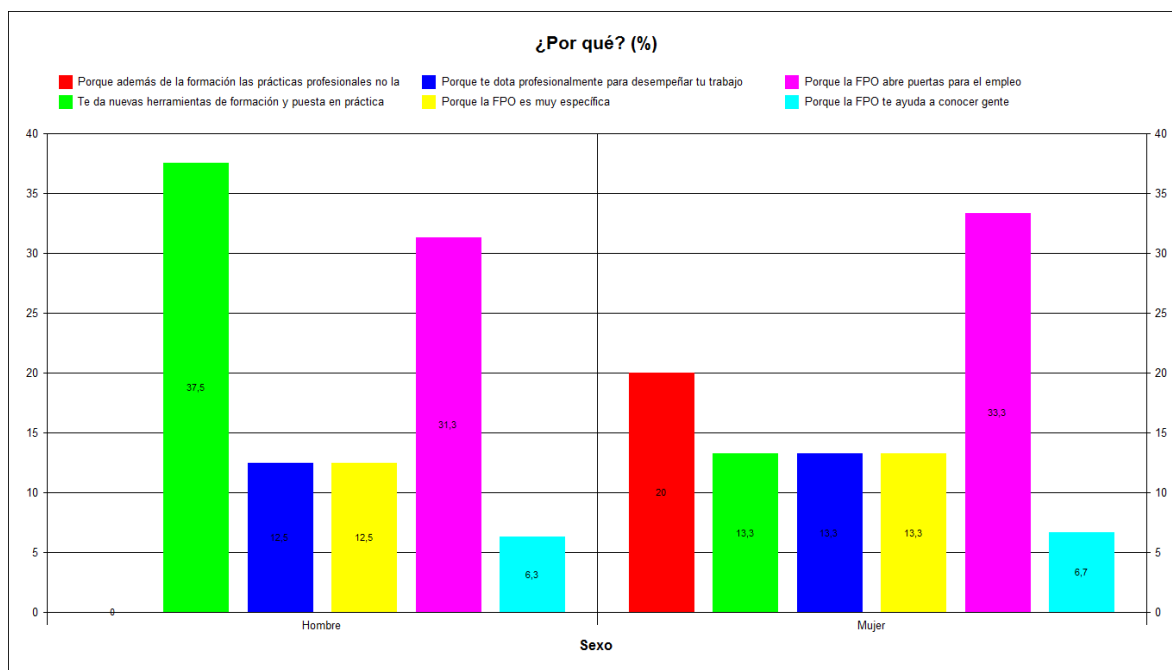
En relación a la pregunta que mencionamos en la Gráfica N° 8.1.1.3, añadimos una pregunta de libre respuesta que sería por qué. La mayoría de respuestas es (32,6% n=10), y señala que *la FPO te abre puertas de cara al empleo*. Le sigue muy de cerca la respuesta *porque te da nuevas herramientas de formación y puesta en práctica* con un 25,81% (n=8).

En este caso, las respuestas de los encuestados/as, no varían demasiado entre hombres y mujeres. Son ellas las que creen que *la FPO te abre puertas de cara al empleo* con un 33,3% (n=5) de las respuestas totales de mujeres, por detrás bastante seguido, con un 20% (n=3) opinan que *además de la formación las prácticas profesionales no laborales te dan la opción de insertarte*, aspecto a tener en cuenta ya que prácticamente todos los cursos de FPO, tienen prácticas externas no laborales y las posibilidades de inserción aumentan. Por otro lado los hombres, opinan con un 37,50% (n=6) que *la FPO te da nuevas herramientas de formación y puesta en práctica*, y en segundo lugar que *la FPO te abre puertas para el empleo* con un 31,25% (n=5).

Por tanto, coinciden en que la FPO te puede abrir puertas para el empleo, dando más importancia ellas a las prácticas no laborales y ellos a las herramientas que la FPO te da durante los cursos. Esta respuesta se debe probablemente, a que en hombres, más frecuente su presencia en cursos de FPO como Carpintería Metálica, Mecánica, o Automoción, ya han tenido una larga trayectoria profesional, pero que necesitan de alguna manera renovarse y aprender nuevas herramientas, técnicas e instrumentos más novedosos, ajustándose a las necesidades del mercado actual (y para ello la FPO es perfecta, ya que combina muy bien las técnicas tradicionales con las nuevas tecnologías).

En resumen, podemos observar que ambos tienen bastante o algo claro que la FPO te abre puertas de cara a la inserción laboral.

Grafica N°8.1.1.4: Respuesta a: ¿Por qué? (En relación a la pregunta, ¿recomendaría los cursos de Formación Profesional Ocupacional a algún amigo/a que estuviese en situación de desempleo para insertarse en el mercado laboral?).



Fuente: elaboración propia

Otra de las cuestiones de este bloque sobre Inserción Socio-Laboral alude a las herramientas que la FPO ofrece para que la Inserción en el mercado de trabajo sea eficaz. Las respuestas de los/as encuestados/as totales nos muestran una mayoría de respuestas *bastante* con un 57,50% (n=23).

Analizando los resultados de esta variable por sexo, vemos que los hombres curiosamente coinciden en dos respuestas con un 34,8% (n=8) correspondientes a los ítems *bastante* y *algo*. Las mujeres por otro lado, se decantan por el *bastante*, con un 88,24% (n=15) de las respuestas.

Por edad codificada, dividida en 4 grupos de 18-57 años con una frecuencia de 10 años por grupo, determinamos que hay una gran mayoría de respuestas a la opción *bastante* con un 58,97% (n=23). Cuando se habla de las herramientas que la FPO te da para poder insertarte en el mercado de trabajo, es el grupo de 28 a 37 años el que apuesta en su gran mayoría a la opción *bastante*, con un 69,23% (n=9), y en los siguientes grupos

(38 a 47 años y de 48 a 57 años), a excepción de la frecuencia de edades comprendidas entre los 18 y 27 años, que coinciden en sus respuestas *muchísimo, bastante y algo* por igual las tres, con un 33,33% (n=1). Esto indica, que los/as encuestados/as tienen un alto grado de creencia en cuanto al aporte de las herramientas que se dan en la FPO y su posterior inserción laboral.

Son datos positivos y que por una vez hace que prácticamente todos/as los/as encuestados/as estén de acuerdo en su respuesta. Apenas la respuesta *muy poco* con un 5,56% (n=1) está presente en el grupo de edad 38-47 años. Y la respuesta más negativa *nada* con un 20% (n=1) poco representativa, en la franja de edad 48-57 años, quienes, por su proximidad a dejar de ser población activa o su poca esperanza de buscar/mejorar su empleo se hace visible en las respuestas.

8.1.2. Orientación Laboral

El **segundo bloque de preguntas**, hacen referencia al grado de conocimiento sobre entidades o asociaciones en Valladolid que gestionen servicios de **Orientación Laboral**, Formación laboral. Además una de las preguntas hace referencia cómo los usuarios de la FPO conocieron o descubrieron la FPO. Puede parecer insignificante, pero con ello, vamos a descubrir en qué sitios/entidades/asociaciones se habla de la FPO y será un dato clave de cara a la Propuesta de Intervención.

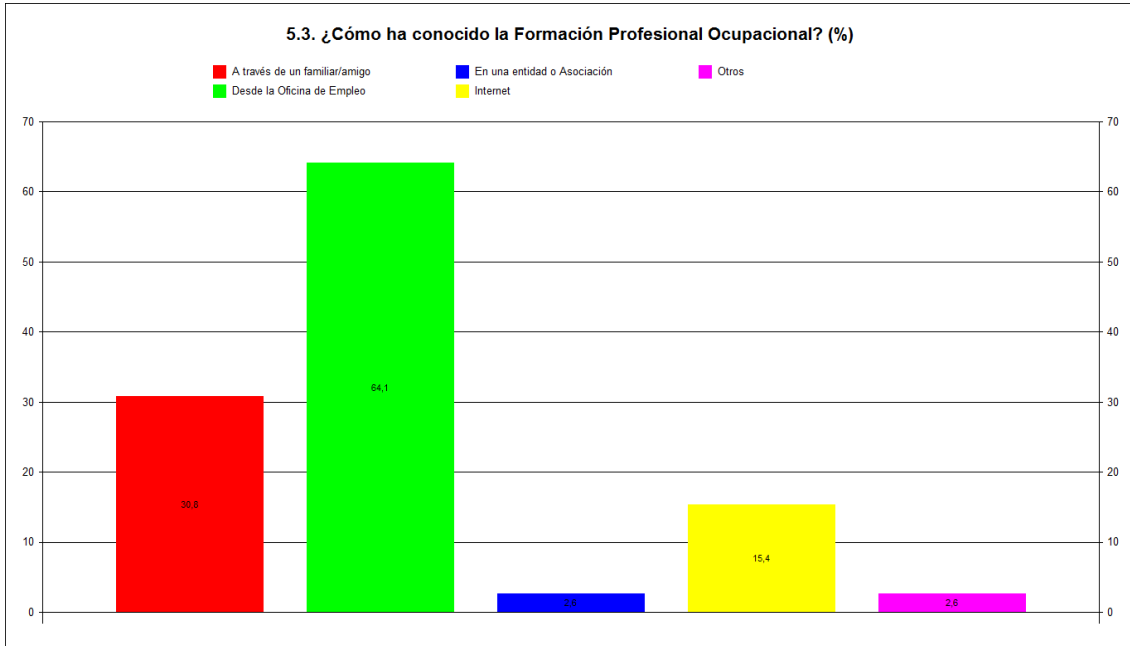
En el Gráfico N° 8.1.1.4, un 64,10% (n=25) de los/as encuestados/as, conoció la FPO a través de *la Oficina de Empleo del ECYL*. Seguido con casi un 30,77% (n= 12) de la opción *familiar/amigo/a* y muy por detrás de *Internet*, con apenas un 15,38% (n=6).

Esto, por un lado, indica que desde la Oficina de Empleo del ECYL se hace hincapié y se da importancia a la Formación Profesional Ocupacional, probablemente, en las citaciones de Itinerario se comente con el usuario/a la posibilidad de la FPO como vía para la formación e inserción Socio-Laboral.

Si dividimos las respuestas de los/as encuestados/as, vemos que sigue predominando la respuesta desde *la Oficina de Empleo* en ambos sexos, con un 72,73% (n=16) de respuestas entre los hombres y con un 52,94% (n=9) entre las mujeres. En cambio

ninguna respuesta de los encuestados varones ha sido a través de una *asociación o entidad*, como se expone en la Tabla N° 8.1.1.5.

Gráfico N°:8.1.1.5 Respuesta a: ¿Cómo ha conocido la Formación Profesional Ocupacional?



Fuente: elaboración propia

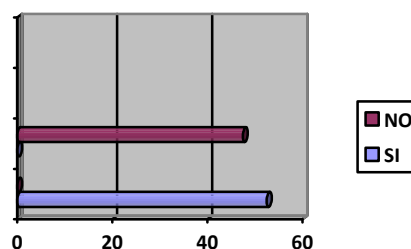
Tabla N°: 8.1.1.6 Respuesta a: ¿Cómo ha conocido la Formación Profesional Ocupacional?

5.3. ¿Cómo ha conocido la Formación Profesional Ocupacional? (respuestas múltiples)		Total muestra		Sexo			
				Hombre		Mujer	
Código	Categorías	Frecuencias	% s/ muestra	Frecuencias	% s/ muestra	Frecuencias	% s/ muestra
1	A través de un familiar/amigo	12	30,77	5	22,73	7	41,18
2	Desde la Oficina de Empleo	25	64,10	16	72,73	9	52,94
3	En una entidad o Asociación	1	2,56	0	0,00	1	5,88
4	Internet	6	15,38	2	9,09	4	23,53
5	Otros	1	2,56	0	0,00	1	5,88
TOTAL		45	(39)	23	(22)	22	(17)

Fuente: elaboración propia

Analizando las respuestas, vemos en el Gráfico N°8.1.7 la respuesta SÍ con un 52,50% (n=21), aunque muy seguida del NO con un 47,5% (n=19). Esto es, por un lado positivo, porque la mayoría de encuestados/as conoce en Valladolid alguna entidad/asociación que ayude en la Orientación Laboral, pero sin embargo aún es muy alta la cifra de desconocimiento en este ámbito.

Gráfico N°: 8.1.1.7 Respuesta a:
¿Conoces en Valladolid, alguna entidad o asociación que oriente a los demandantes de empleo en la búsqueda de empleo, elaboración de talleres (currículum, entrevistas de trabajo etc.) u orientación laboral?



Fuente: elaboración propia

Para conocer más información sobre que entidades o asociaciones podrían conocer, se formula la pregunta ¿Cuál? Con opción libre.

Además, tal y como vemos en la Tabla N° 8.1.1.8, la mayoría de las personas encuestadas, un 52,63% (n=10), conoce este servicio gracias al Servicio Público Estatal de Empleo (SEPE), que es el encargado de ofrecer dicho servicio en sus Oficinas de Empleo. La segunda respuesta mayoritaria con un 18,18% (n=4) coinciden dos respuestas, por un lado FOREMCYL²² y por otro UGT. No son datos positivos, ya que es evidente que el SEPE realiza estos servicios de manera cotidiana, siendo uno de sus fuertes, y que es fácil que lo puedas conocer o identificar si eres demandante de empleo o has estado en contacto con alguna Oficina de Empleo. Lo preocupante de este dato es que fuera del SEPE no se dé a conocer este servicio que es de suma importancia para poder hacer una búsqueda activa de empleo o realizar un currículum por competencias.

²² Foremcyl es una entidad creada por CC.OO. para la impartición de Formación y Orientación Profesional, como forma de contribuir a la mejora de la cualificación profesional y la inserción laboral de los trabajadores y las trabajadoras con o sin empleo de Castilla y León.

Fuente: extraído de www.foremcyl.es

Tabla N°8.1.1.8: Indica cual. En respuesta a: (¿Conoces en Valladolid, alguna entidad o asociación que oriente a los demandantes de empleo en la búsqueda de empleo, elaboración de talleres (currículum, entrevistas de trabajo etc.) u orientación laboral?).

Código	Significado (respuestas múltiples)	Frecuencias	% s/ total frec.	% s/ muestra
1	Unión General de Trabajadores (UGT)	4	18,18	21,05
2	Servicio Público Estatal de Empleo (SEPE)	10	45,45	52,63
3	Griker Castilla	1	4,55	5,26
4	F.S.G. Valladolid	1	4,55	5,26
5	Comisiones Obreras (CCOO)	2	9,09	10,53
6	FOREMCYL	4	18,18	21,05
Total frecuencias		22	100,00	115,79
Total muestra		19		

Fuente: elaboración propia

Por sexo, los hombres con 50% (n=5) declaran en su justa mayoría que conocen servicios de Orientación Laboral a través del SEPE. Las mujeres con algo más de porcentaje 55,56% (n=5) también se decantan por esa respuesta.

Si analizamos la variable cuál por edad codificada, nos damos cuenta que el grupo de edad entre 37 y 48 años son los que más han contestado, con un total de 13 respuestas que hacen referencia al SEPE con un 53,85% (n=7), seguido de CCOO con un total de 15,38% (n=2).

8.1.3. Inserción social y relaciones interpersonales

En el **tercer y último bloque**, analizamos los aspectos de Inserción Social, clima en el aula, y relaciones sociales dentro de las aulas de la FPO.

Del total de respuestas de los/as encuestados/as, un 85,50% (n=35) responde que **SÍ** cree que la FPO además de formarte, hace que en ese periodo de tiempo que duran los cursos, se creen vínculos amistades o relaciones sociales. Esto es un dato

positivo, pero que tendremos que analizar más en profundidad en la siguiente pregunta de respuesta libre que hace referencia ese por qué.

Aquí ya observamos, en la Tabla N°: 8.1.1.9 que entre las múltiples respuestas, coinciden con un 26,67% (n=8) de respuestas de los/as encuestados/as: *hemos compenetrado bien y se ha creado un buen clima, y por la comunicación, intercambio de experiencias, empatía...* seguido de la respuesta: *porque trabajamos mucho en pequeños y grandes grupos*, con un 20% (n=6) del total de las respuestas en ambos sexos. Esto determina en la muestra encuestada, que además de comunicarse y empatizar ya bien sea por la meta que la mayoría tienen en común; encontrar empleo, además, en la FPO como se trabaja con grupos muy reducidos de alumnos/as, hace que sea eso precisamente lo que les una y les cree ese sentimiento de pertenencia en la actividad que están desarrollando. Y por lo tanto sociabilicen y se relacionen entre ellos creando vínculos o redes.

En cambio, cruzando la variable ¿Por qué? Con la variable sexo, tal y como vemos en la Tabla N°:8.1.1.10, nos damos cuenta que los hombres encuestados creen que *se crean dichos vínculos entre ellos debido a la comunicación, el intercambio de experiencias*, con un 33% (n=4) y como segunda opción *porque pasan mucho tiempo juntos* 25% (n=3). Las mujeres en cambio responden *que es porque el grupo en sí ha compenetrado bien* con un 40% (n=6) y por lo tanto se ha creado un buen clima.

Esto no es sorprendente, ya que en las observaciones directas se podía ver cómo en los cursos donde más mujeres había, se crean un clima estable y bueno, por lo general en el que interactúan todas con todas, sin embargo, en los cursos de FPO donde predominan los hombres no se crea tanto el sentimiento de pertenencia al propio curso sino que entablan relaciones sociales en pequeños grupos, con aquellas personas con las que más afinidad/ gustos e intereses puedan tener.

Tabla N°: 8.1.1.9 ¿Por qué? (En respuesta a: ¿Además del aprendizaje profesional, el curso de FPO hace que se creen vínculos, amistades o relaciones sociales entre vosotros/as?)

Código	Significado (respuestas múltiples)	Frecuencias	% s/ total frec.	% s/ muestra
1	Porque compartimos un mismo fin y es aprender e insertarnos en el mercado laboral	3	10,00	11,11
2	Hemos compenetrado bien y se ha creado un buen clima	8	26,67	29,63
3	Porque pasamos mucho tiempo juntos	5	16,67	18,52
4	Porque trabajamos mucho en pequeños y grandes grupos	6	20,00	22,22
5	Por la comunicación, intercambio de experiencias, empatía...	8	26,67	29,63
Total frecuencias		30	100,00	111,11
Total muestra		27		

Fuente: elaboración propia

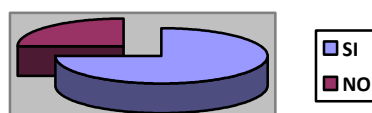
Tabla N°: 8.1.1.10 ¿Por qué? (En respuesta a: ¿Además del aprendizaje profesional, el curso de FPO hace que se creen vínculos, amistades o relaciones sociales entre vosotros/as?).

¿Por qué? (respuestas múltiples)		Total muestra		Sexo			
Código	Categorías	Frecuencias	% s/ muestra	Hombre		Mujer	
				Frecuencias	% s/ muestra	Frecuencias	% s/ muestra
1	Porque compartimos un mismo fin y es aprender e insertarnos en el mercado laboral	3	11,11	1	8,33	2	13,33
2	Hemos compenetrado bien y se ha creado un buen clima	8	29,63	2	16,67	6	40,00
3	Porque pasamos mucho tiempo juntos	5	18,52	3	25,00	2	13,33
4	Porque trabajamos mucho en pequeños y grandes grupos	6	22,22	2	16,67	4	26,67
5	Por la comunicación, intercambio de experiencias, empatía...	8	29,63	4	33,33	4	26,67
TOTAL		30	(27)	12	(12)	18	(15)

Fuente: elaboración propia

En la pregunta referida a si existía un clima favorable en el aula, las respuestas con un 75% (n=30) de las respuestas del total de encuestados/as, vemos que la respuesta es *SÍ*. Es decir, ellos/as creen que el clima que predomina en las aulas es favorable, que se respetan las normas y que los alumnos/as están a gusto en los cursos.

**Gráfica N°: 8.1.1.11 (En respuesta a:
¿Se transmite un clima favorable de
todos los participantes del curso
durante las clases?)**



Fuente: elaboración propia

Gracias a la pregunta libre, en la que se pregunta ese porqué en relación al clima en las aulas dentro de los cursos de FPO, averiguamos que las respuestas son diversas y no coinciden ni en el sexo ni en las franjas de edad, tal y como se representa en la Tabla N°8.1.1.1.2 y Gráfico N° 8.1.1.1.3.

En el cómputo global de respuestas de los/as encuestados/as, no vemos una respuesta mayoritaria, sino división de opiniones. La primera respuesta sería: *porque el grupo está volcado y trabajamos bien*, con un 24,24% (n=8), siendo la segunda respuesta: *Porque todos venimos a aprender y nos respetamos*, con un 21% (n=7). *En tercer lugar se sitúa: Porque el/la profesor/a incentiva la integración*, con un 18,18% (n=6). Esto nos da una clave, y es que los factores precisamente para que se dé un clima favorable en un aula deben ser porque el grupo esté implicado y venga a aprender y que además el/la profesor/a cree un clima de inclusión e integración en el aula entre todos/as los participantes. Esto hará que las condiciones de aprendizaje sean óptimas en el desarrollo de los cursos, creando así la Inclusión Social para que pueda haber una plena Inclusión Socio-Laboral.

En cuanto al análisis por sexo, tal y como vemos en la Tabla N°:8.1.1.1.2 los hombres con casi un 30% (n=3) de las respuestas de los encuestados que han contestado a dicha pregunta, son negativas: *No existe ese clima*, ya que muchos de los participantes les

obligan a venir. Esta respuesta no resulta extraña, ya que actualmente cuando se conceden las ayudas de la Renta Garantizada de Ciudadanía, que son ayudas o subsidios que complementan a la propia economía de la familia, se les “obliga” a hacer los llamados Proyectos Individualizados de Inserción, teniendo que cumplir algunos de los aspectos formativos en el caso de los más jóvenes, (o de las personas con menos formación) o búsquedas activas de empleo, cuyo seguimiento suele estar tutorizado por un/a trabajador/a social, encargada de la supervisión de los mismos. En cambio la respuesta mayoritaria de las mujeres es: *porque el grupo está volcado y trabajamos bien* con un 40% (n=6). No es que ellas tengan otra visión respecto a los hombres, sino que del total de las encuestadas que pertenecían a un mismo curso, y aunque como en todos los cursos existan momentos de tensión, por norma general es un grupo que trabajaba muy bien, tal y como pude observar.

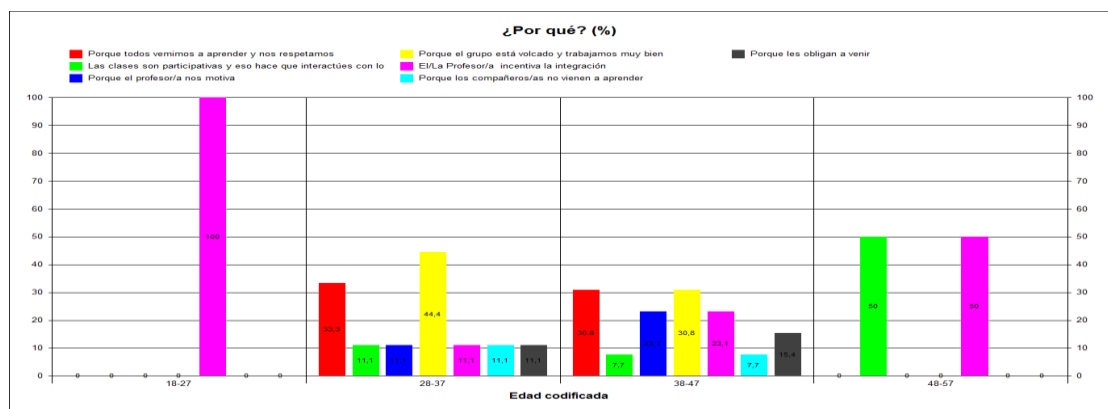
Si analizamos las respuestas a la pregunta ¿Por qué? Por franjas de edades codificadas, en el Gráfico N° 8.1.1.1.2, vemos el pico más alto se sitúa en la respuesta: *porque el grupo está volcado y trabajamos muy bien* con un total de 8 de 33 respuestas totales y con un 44% en el grupo de edades comprendido entre 28-37 años. Siguiendo el orden de respuestas globales, la segunda corresponde a: *porque venimos a aprender y nos respetamos* con un 28% (n=7) de las respuestas totales y que representa su pico más alto también en la franja de 28-37 años. En cambio, en las respuestas más negativas como: *porque los/as compañeros/as no vienen a aprender*, son respuestas entre los grupos de edades de 28-37 y de 38-47 años con un 47,8% (n=2). Además, otra de las respuestas negativas: *porque les obligan a venir*, se representa como mayoritario con un 15,38% (n=2) en el grupo de 38-47 años.

Quizá algunas de esas respuestas no son muy representativas, ya que del total de los encuestados/as, que 2 o 3 respondan por ejemplo, que no existe buen clima porque hay *participantes que no vienen a aprender*, no representa una muestra muy fiable, como tampoco lo puede ser el hecho de que sólo haya una respuesta en el grupo de edad entre 18-27 años cuya respuesta es que el buen clima se genera debido a que *el/la profesor/a incentiva la integración*, pero, que sin duda hay que tener en cuenta y analizar ese porqué dándonos la clave para la Propuesta del Programa de Inclusión Socio-Laboral.

Tabla N°8.1.1.1.2: Respuesta a: ¿Por qué? (En relación a la pregunta ¿Se transmite un clima favorable de todos los participantes del curso durante las clases?).

Código	¿Por qué? (respuestas múltiples) Categorías	Total muestra		Sexo			
		Frecuencias	% s/ muestra	Hombre Frecuencias	% s/ muestra	Mujer Frecuencias	% s/ muestra
1	Porque todos venimos a aprender y nos respetamos	7	28,00	2	20,00	5	33,33
2	Las clases son participativas y eso hace que interactúes con los/las compañeros/as	3	12,00	1	10,00	2	13,33
3	Porque el profesor/a nos motiva	4	16,00	0	0,00	4	26,67
4	Porque el grupo está volcado y trabajamos muy bien	8	32,00	2	20,00	6	40,00
5	El/La Profesor/a incentiva la integración	6	24,00	2	20,00	4	26,67
6	Porque los compañeros/as no vienen a aprender	2	8,00	2	20,00	0	0,00
7	Porque les obligan a venir	3	12,00	3	30,00	0	0,00
TOTAL		33	(25)	12	(10)	21	(15)

Gráfica N°8.1.1.1.3: Respuesta a: ¿Por qué? (En relación a la pregunta ¿Se transmite un clima favorable de todos los participantes del curso durante las clases?).



Fuente: elaboración propia

8.2. Valoración de los datos

A través del análisis pormenorizado de los resultados de las respuestas obtenidas, sacamos varias conclusiones:

Aunque la muestra, como bien reitero a lo largo del análisis de los datos cuantitativos, podría haber sido más representativa, si ésta fuese mayor, aun así se pueden extraer una serie de conclusiones que nos pueden dar la clave para la Propuesta de Intervención:

Cuando hablamos de Formación Profesional Ocupacional, nos referimos a un grupo de participantes entre los 18 y los 65 años, es decir: población activa. En la muestra de la investigación tenemos población de entre 18 y 47 años, por lo que tampoco se abarca el total de la población en edad de trabajar y con posibilidad de acceso a la FPO.

Pese a que en la mayoría de los cursos lo que predomina son los hombres, en los dos cursos encuestados hemos podido tener la suerte que en uno de ellos (Formación Docente), la mayoría son mujeres; así podremos conocer distintos puntos de vista según las características personales.

El **primer bloque** de respuestas, que van desde la **pregunta 1-4**, corresponden al grado de **Inclusión Socio-Laboral**. De manera global podemos ver cómo el grado de satisfacción general es positivo; 88,24% (n=32), hacen referencia a la posibilidad de incluirte en el mercado de trabajo con bastante éxito, debido no sólo a las herramientas que la FPO te proporciona, sino también a la propia esencia de los cursos, que combinan la teoría con las prácticas no laborales, las cuales te permiten poner en práctica lo aprendido en las clases y además te abren puertas de cara al mercado laboral. Además, con la **observación directa** fuimos testigos de esos casos reales de éxito; alumnos/as que tras realizar los cursos de FPO tuvieron la oportunidad de poder trabajar en el lugar de las prácticas no laborales o en otros lugares relacionados con las competencias de dichos cursos. Pudimos ver, que la inserción laboral es posible, y aunque no tengamos un dato real del tanto por ciento de casos de éxito, hoy día son una realidad.

Además, y gracias a la observación directa, también pudimos comprobar que la FPO te ayuda a conseguir la autonomía y te da las técnicas y herramientas para desarrollar la

actividad profesional, pudiendo llegar a ser emprendedor/a, como alguno de los casos que fui a conocer. Demostrado queda, que la FPO por tanto te dota de recursos, y que sabiendo llevarles a la práctica puedes conseguir montar tu propio negocio, sin necesidad de tener una formación superior, siempre y cuando vayas actualizándote e indagando en las nuevas herramientas que salen en el mercado.

Por ello, reflejo que además de la observación directa y del resultado global de las respuestas de los encuestados/as, podemos afirmar que la inserción laboral es **posible** gracias a la FPO.

En cuanto al **segundo bloque de preguntas, de la 5-7**, relacionas con el conocimiento de los Servicios de Orientación Laboral o cómo habían conocido la FPO, podemos sacar como conclusiones que la mayoría de los/as encuestados/as conoce el Servicio de Orientación por el SEPE; 45,45% (n=10), esto quiere decir que lo conocen ya que o bien porque son desempleados/as o bien porque han ido a solicitar una mejora de empleo. Esto no resulta extraño, ya que en muchas ocasiones incluso necesitan de dichos servicios de orientación y es cuando además conocen la FPO. Esto es un problema, ya que, probablemente esas personas no fueran conocedoras de los servicios que se ofrecen de orientación laboral hasta el momento que no se han quedado desempleados. La orientación laboral es un recurso excelente no sólo para las personas que están desempleadas, sino para aquellas que quieren mejorar su empleo, para aquellas que quieren aprender a realizar un currículum vitae por competencias, o las que necesitan recursos para enfrentarse a una entrevista personal. Es un servicio imprescindible para mejorar la empleabilidad y aumentar por lo tanto no sólo el nivel económico sino también el propio desarrollo personal.

En el **tercer y último bloque de preguntas, de la 8-11**, se preguntaba a los encuestados/as sobre el clima que se daba en los cursos, la convivencia, si se hacían relaciones sociales y vínculos, etc. Aunque la mayoría de las respuestas de los/as encuestados/as fue favorable, 75% (n=30), hay que puntualizar que había algún encuestado/a que no veía interés por parte de algún compañero/a de clase, y que se notaba que venían obligados porque molestaban e interrumpían el normal funcionamiento de la misma. Esto, como bien explico arriba puede deberse por esas ayudas que se conceden y que de alguna manera “obligan” a los/as jóvenes a acudir a

los cursos de FPO, aunque también puede deberse a la inmadurez personal de los participantes. Es decir, por dos causas:

- Jóvenes que vienen obligados a los cursos
- Comportamiento personal de cada uno/a, y a su grado de madurez.

Por lo tanto, vemos que sí es posible la inclusión social, que los/as profesores/as directa o indirectamente inculcan valores de inclusión a sus alumnos/as y que a través de la metodología de trabajo en pequeños y grandes grupos, hace que se creen vínculos estables y red de relaciones sociales, posibilitando, a aquellas personas en riesgo de exclusión social a abrir su red de amistades, creando nuevos vínculos y por tanto aumentando la autoestima, seguridad, empatía, sociabilización, disminuyendo miedos e inseguridades y creando un autoconcepto más fuerte y estable.

Como **Psicopedagogos/as**, tenemos que proporcionar una buena orientación laboral, para conseguir una inserción en el mercado de trabajo, sabiendo que la FPO es una vía excelente para dicho fin, y además complementarla con una serie de estrategias psicopedagógicas, para llegar a alcanzar la Inserción Socio-Laboral, que pueden ir enmarcadas en los Itinerarios Personalizados; analizando las fortalezas y debilidades de los usuarios/as, potenciando las habilidades sociales, y aumentando la red de recursos de cada usuario. Velando siempre por la autonomía de la persona, el feed-back con la misma, y continuándolo en el tiempo a través de un seguimiento.

Esto es, por tanto, lo que pretendo con el siguiente bloque de mi Propuesta de Trabajo de Fin de Master; que una vez somos conocedores de las ventajas y del grado de inserción Socio-Laboral de la FPO, podamos fortalecerlo y unirlo a través de las estrategias psicopedagógicas, creando un **Itinerario de Inserción Socio-Laboral**, cuyo fin es: **la Inserción Socio-Laboral plena de todas las personas en riesgo de exclusión social, en el que el/la usuario/a más vulnerable consiga ponerse a la altura que la sociedad, y el mercado de trabajo hoy día demanda.**

PROGRAMA DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL



**DESDE EL ÁMBITO
PSICOPEDAGÓGICO**

Fuente: elaboración propia

9. PROGRAMA DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL

En este apartado se presenta un Programa de Inserción Socio-Laboral desde la Psicopedagogía y dirigido a población inmigrante. Y para ello, el Programa en sí, está enmarcado en un Itinerario Individualizado de Inserción Socio-Laboral, pero, centrado sobre todo en el apartado de actividades y estrategias para mejorar la Inserción Socio-Laboral de manera global, e incidiendo en las prácticas psicopedagógicas para que posteriormente pueda ser aplicado individualmente atendiendo a las características personales con la ayuda de la Orientación Socio-Laboral.

Llamamos **Itinerarios de Inserción** a “la realización de un proceso personalizado de orientación-formación-inserción”. (Guía para la aplicación del Itinerario Integrado y Personalizado de Inserción Socio-Laboral, Castilla La Mancha, 2007).

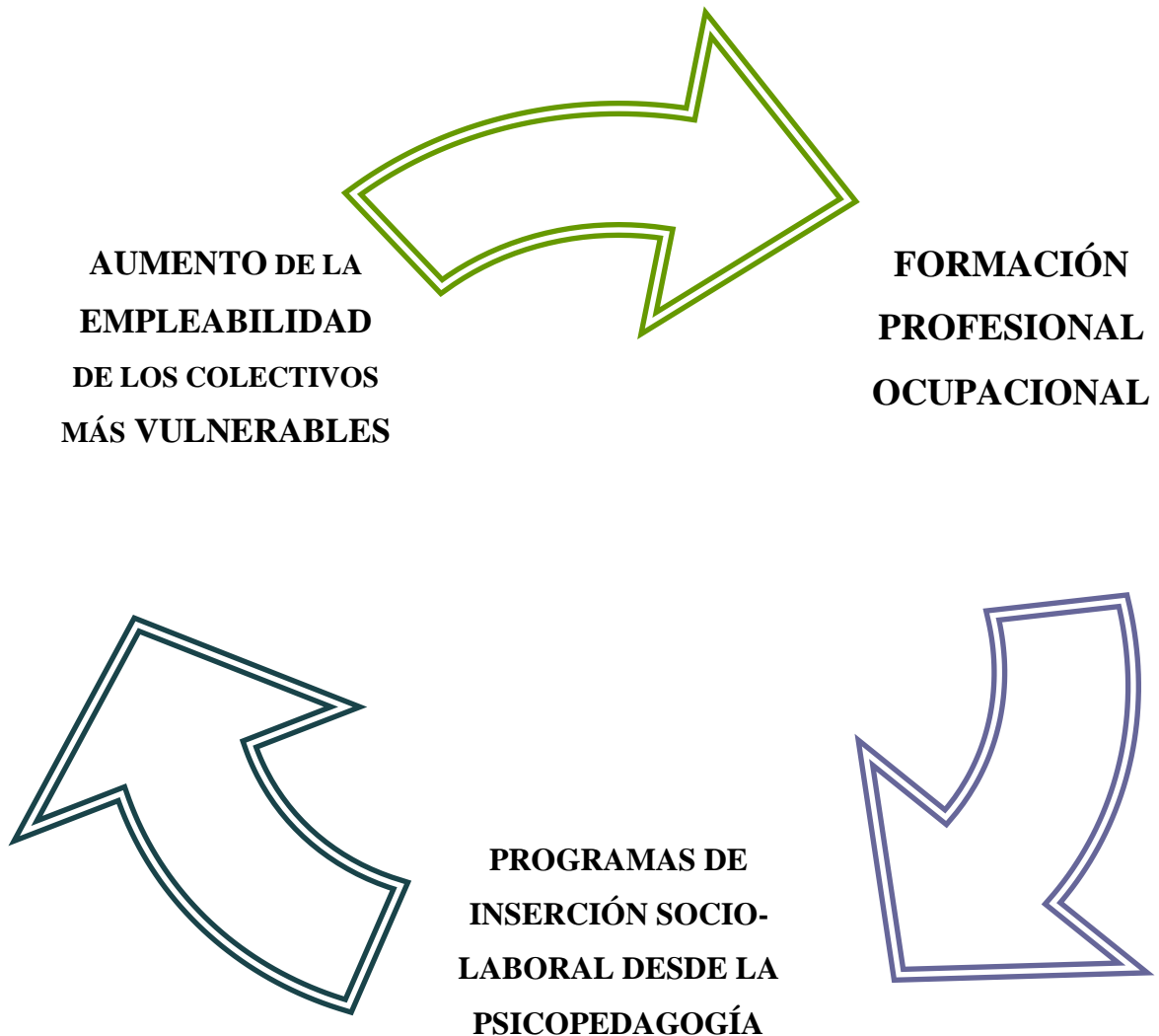
Como se viene hablando a lo largo del presente Trabajo Fin de Máster, la importancia de la Inclusión Socio-Laboral en general, y en especial en los colectivos más vulnerables. La importancia de que cualquier persona, y más en concreto que las personas con menos recursos puedan insertarse plenamente en el mercado laboral y además su situación de desarrollo personal y social aumente es de vital importancia. Para ello, existen herramientas y un abanico de recursos que desde la Psicopedagogía hacen que la Inserción Socio-Laboral sea posible.

Para ello, se proponen **objetivos, actividades/talleres** que se desarrollan en fases y en un periodo temporal determinado que irá encuadrado en un **cronograma**.

Es por esto, por lo que se decide crear un Itinerario, porque es una de las herramientas con las que cuenta la Psicopedagogía, y porque unido a la Formación Profesional Ocupacional, con la Orientación Socio-Laboral como agente mediador, puede cambiar y/o mejorar la situación de muchas personas en situación de desempleo.

**FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL +
PROGRAMAS DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DESDE LA
PSICOPEDAGOGÍA =
AUMENTO DE LA EMPLEABILIDAD DE LOS COLECTIVOS MÁS
VULNERABLES.**

Diagrama N° 9.1: Ciclo de Inserción Socio-Laboral desde la Psicopedagogía



Fuente: elaboración propia

Este ciclo, es el ejemplo de cómo se ha ido encuadrando la Propuesta. Analizar el grado de Inserción Socio-Laboral desde la FPO primero, y paliar las posibles carencias de la misma en cuanto a Inserción Socio-Laboral, creando para ello: un Programa de estrategias Psicopedagógicas.

Ahora bien, entrando en materia, definimos la **Orientación Socio-Laboral** como “aquel proceso de ayuda y acompañamiento en el desarrollo de competencias personales, sociales y laborales que sitúen a la persona en una posición favorable ante el empleo y posibiliten el acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo” (Programa de Orientación e Inserción Socio-Laboral, 2011 p.1).

Además, y tal y como se analiza en el punto 3 del presente Trabajo, uno de los problemas de la Inserción Socio-Laboral en colectivos vulnerables son los estereotipos y prejuicios de la sociedad, y el otro hace referencia “a las dificultades propias de las personas que se encuentran en esta situación de vulnerabilidad (falta de formación, de experiencia, de habilidades sociales; carencia de hábitos laborales, baja autoestima, desconocimiento del mercado de trabajo)” (Guía para la Orientación Laboral de colectivos vulnerables de Cruz Roja Española, 2000 p.12).

Por lo tanto, vemos así como **favorecer el acceso al empleo** de las personas más vulnerables es un camino necesario e imprescindible para conseguir que traspasen los ámbitos de exclusión o precariedad y por lo tanto puedan alcanzar la plena inclusión en nuestra sociedad. Guía para la Orientación Laboral de colectivos vulnerables de Cruz Roja Española.

El esquema del Itinerario de Inserción Socio-Laboral será el siguiente:

Diagrama N°9.2: Organigrama representación Programa de Orientación e Inserción Socio-Laboral (OISL).



Fuente: elaboración propia

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Son **cuatro objetivos** que engloban todo el Proyecto, sirviendo de hilo conductor para poder planificar y crear la fase de Diseño del Proyecto con unas actividades y estrategias concretas, acabando en una síntesis de toda la fase Inserción.

- Establecer un **Itinerario Integral Individualizado y Estructurado** en distintas etapas que planteen un recorrido lógico y progresivo desde la acogida a la inserción laboral, pasando por diferentes etapas de orientación, formación, acompañamiento y seguimiento.
- **Aumentar, mantener y mejorar** el nivel de **empleabilidad** de la población más vulnerable a través de actividades y talleres pre-laborales.
- **Diseñar acciones/estrategias** específicas para la búsqueda activa de empleo. Procesos de Orientación y tutorización.
- **Crear actividades para potenciar las habilidades sociales y las redes en personas en situación de precariedad.**

El/La **Psicopedagogo/a** desarrollaría las siguientes funciones:

- Diseñar, implementar y evaluar los proyectos de formación, a partir de las informaciones recibidas a través de la prospección, la intermediación y demás recursos.

- Diseñar e implementar mecanismos de selección, seguimiento y evaluación de la acción formativa.
- Acompañar al alumnado en todo el proceso formativo.
- Asesorar e informar al resto de profesionales que participan del programa.
- Realizar el seguimiento de los usuarios/as.

9.1. Delimitación de la población objetivo:

Todas aquellas personas en situación de riesgo de exclusión social, por aspectos como la ausencia del trabajo, la inestabilidad económica, la escasez de red de recursos personales o la falta de habilidades sociales, que necesiten por tanto una Inserción en el mercado laboral y aumentar su situación Socio-Laboral.

Después de esto, se comienza con el Itinerario en sí, dividido en Fases de Orientación:

9.2. Fases de orientación:

El Itinerario Individualizado se divide en varias **fases de Orientación**, que hemos esquematizado para el Programa de Inserción Socio-Laboral de esta manera:

- I. ACCESO AL ITINERARIO: **Captación de usuarios/as**. Las personas acceden al programa por diferentes vías, derivados por servicios públicos o privados, por propia iniciativa o por recomendación de algún amigo/a familiar.
- II. FASE DE ACOGIDA: **Acogida e Información**. Se explica el fin y los objetivos del Itinerario.
- III. FASE DE DISEÑO DEL ITINERARIO: **Orientación Socio-Laboral**. Se elabora un diagnóstico de empleabilidad y un itinerario individualizado de inserción, comenzándose la labor de orientación propiamente dicha.
- IV. FASE DE DESARROLLO: **Formación Pre-laboral, Formación Profesional y Habilidades Sociales**. Una de las etapas más importantes, siendo la clave para la plena inserción. **Cronograma**
- V. FASE DE SEGUIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO: **Acompañamiento y Seguimiento**. Se realiza con cada usuario una labor de acompañamiento y seguimiento en las diferentes fases del Itinerario de Inserción

VI. FASE DE EVALUACIÓN: **Inserción Laboral, Acompañamiento y Seguimiento en el empleo.** Una vez lograda la inserción laboral se lleva a cabo una labor de seguimiento en el empleo que pueda contribuir al mantenimiento del mismo y una evaluación del proceso.

I. ACCESO AL ITINERARIO

El acceso se puede derivar a través de: Servicios de Empleo de las diferentes CCAA o ciudades, entidades públicas de las diferentes ciudades, entidades privadas sin ánimo de lucro, o bien por cuenta propia.

Para que el acceso a la fase de Orientación Socio-Laboral se produzca, el agente encargado de la inclusión Socio-Laboral, en este caso el/la Psicopedagogo/a, va a tener que tener en cuenta una serie de características a través de la ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA, ANEXO III recogiendo así toda la información necesaria del usuario/a y determinando si cumple con el perfil o no. Esta entrevista le va a dar al Psicopedagogo/a las claves, va a conocer la situación económica y laboral del usuario/a, los datos formativos/académicos, la situación familiar, sanitaria, judicial... y las competencias personales básicas, sociales y psicológicas. Vamos a poder saber cuál es su nivel de autoestima, la capacidad de resolución de problemas, la expresión de emociones, o los sentimientos de exclusión.

Cuando la fase anterior es favorable, se pasa a rellenar la FICHA DE REGISTRO DE USUARIOS/AS ANEXO IV, y firmar el documento de la LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS, para poder garantizar al demandante de empleo que sus datos son totalmente confidenciales entre Agente de Inserción y usuario/a.

II. FASE DE ACOGIDA

En esta fase, y después de comprobar que el/la usuario/a tiene un perfil ajustado a lo que se entiende por Itinerario de Inserción Socio-Laboral, comienzan las ENTREVISTAS INDIVIDUALES Y GRUPALES, varios encuentros en donde el técnico/a, va a poder hacer una valoración en detalle de las competencias profesionales y de las habilidades personales que harán más exitosa su empleabilidad.

Después, se delimitarán los objetivos específicos junto con el/la usuario/a, ya que en todo el proceso el/la usuario/a será autónomo, contando con la supervisión y el acompañamiento del/la Psicopedagogo/a, pero con la capacidad de que sea él/ella quien demande lo que quiere y de prioridad a sus necesidades o gustos.

III. FASE DE DISEÑO DEL ITINERARIO

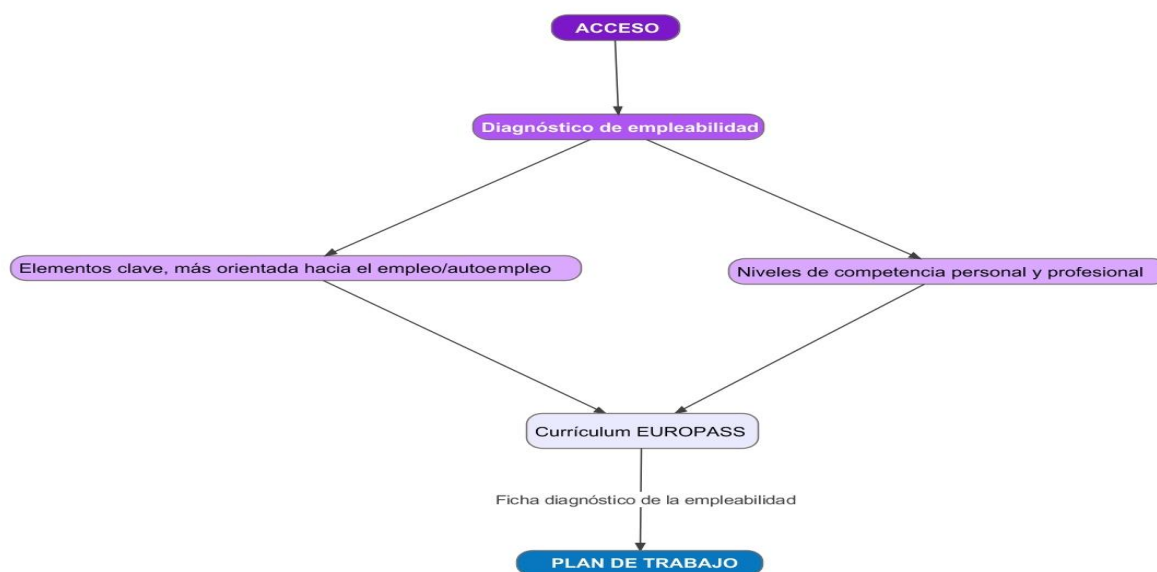
Para el DIAGNÓSTICO DE EMPLEABILIDAD, es preciso conocer muy bien datos acerca de el/la usuario/a. Por lo tanto, en este punto analizaremos datos generales personales, socioeconómicos, sanitarios, formación, trayectoria profesional, recursos personales, y podremos conocer un poco más la actitud ante la búsqueda de empleo etc. Todo ello recogido en una segunda entrevista, esta vez, ENTREVISTA ESTRUCTURADA.

Esta fase es clave en el desarrollo del Programa, ya que tal y como nos cuenta Pérez y Ribera (2009):

Tanto en las tutorías individualizadas como en los procesos de capacitación y búsqueda de empleo, el diagnóstico de las competencias emocionales deviene un punto de partida para ayudar al usuario a desarrollar una actuación más positiva en el acceso y mantenimiento del puesto de trabajo (p.255).

Para ello, además de recoger los datos de manera escrita en este documento, utilizaremos una herramienta clave, CURRICULUM POR COMPETENCIAS EUROPASS, este, nos permitirá la opción de ir aumentando/desechando características u opciones y modificarlas por otras nuevas y más actualizadas. Así llegaremos al final del proceso de intervención con un CV correctamente estructurado y actualizado.

Esquema N°9.4: Planificación del diagnóstico de empleabilidad



Fuente: elaboración propia.

A continuación, se evaluará, a través de diversos **test y escalas**, esas destrezas o HHSS, y para obtener muchas de las claves acerca de cómo se relaciona, de cuánto conoce sobre el/la usuario/a, habilidades, comunicación, capacidad de gestión, etc. Para ello, se analizarán:

- Autoestima: Escala de Autoestima de Rosenberg. ANEXO V.
- Pensamiento autorreferente
- Autoeficacia: Escala General de Autoeficacia de Baessler y Schwarzer (1996). ANEXO VI.
- Expectativas de control
- Asertividad: dinámicas
- Comunicación y escucha activa.

Estas variables se relacionan de la siguiente forma: la autoestima permite que un sujeto se sienta seguro para realizar algo, la autoeficacia que se sienta capaz de hacerlo, las expectativas de control le permiten creer que el ambiente le será propicio para realizarlo y las metas es el resultado de que las otras tres variables actúen de una forma positiva para que el sujeto pueda proponerse objetivos realistas, claros, con un margen de

seguridad y confiar en que con un esfuerzo determinado y en un plazo podrá conseguirlos.

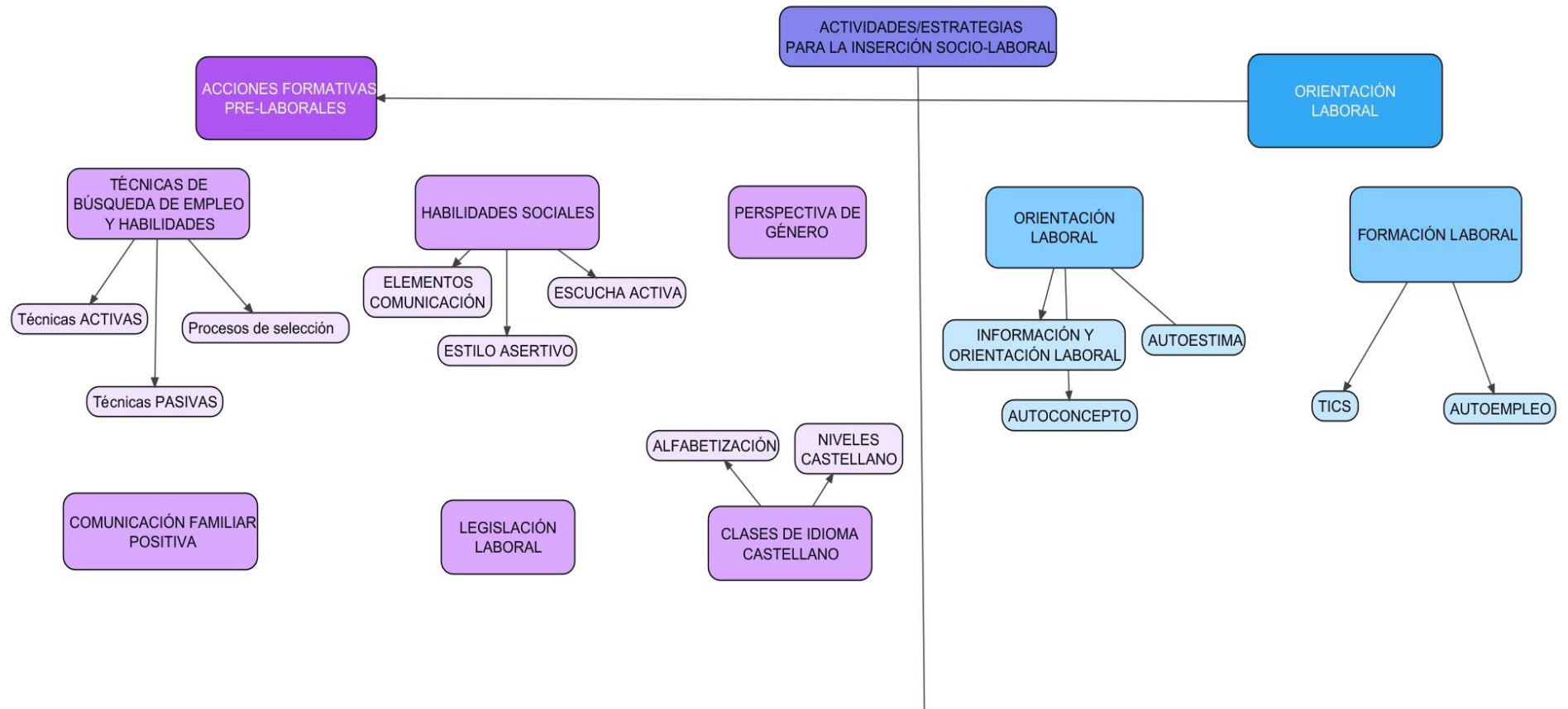
Después, se analizarán los puntos **fuertes** y **débiles** de el/la usuario/a, y sus **fortalezas** y **amenazas**, todo ello a través de un **D.A.F.O.**, herramienta clara que va a hacer que tengamos las actividades/estrategias más claras. Podemos ver un ejemplo en el ANEXO VII.

Una vez tengamos el análisis personal de el/la usuario/a, comenzaremos a valorar todas las opciones formativas y laborales que esa persona, por sus características propias puede optar. Una de las opciones por las que se apuesta en esta Propuesta, es por la Formación Profesional Ocupacional, como una de las vías para formarte en una profesión, en una corta duración y que además tenga el Certificado de Profesionalidad y se pueda por tanto convalidar con la Formación Reglada.

Para dar este paso, hemos de conocer a fondo el nivel de formación de el/la usuario/a, y contar con la Formación que trae del país de origen e intentar poder convalidarlo, siempre que sea posible. Además, para esta elección, y una vez que ya conocemos los gustos/intereses del usuario/a, podremos orientarle de manera más eficaz.

Para acabar de diseñar la Propuesta de Intervención Individualizada de Inserción Socio-Laboral, es preciso detallar una serie de actividades/talleres o estrategias que nos ayudarán con el Proceso de Inserción. A continuación, vemos un esquema del conjunto de las actividades que desarrollaremos, y, más adelante el cronograma detallado de las mismas.

Esquema N°9.5: Actividades/Estrategias para la Inserción Socio-Laboral²³



²³ Fuente: elaboración propia.

9.3. Acciones de formación pre-laboral

1. Técnicas de Búsqueda al Empleo y Habilidades para la búsqueda de empleo:

Contenidos:

- Técnicas activas de búsqueda de empleo
 - Envío de cartas a empresas
 - Auto-candidatura
 - Teléfono
- Técnicas pasivas de búsqueda de empleo:
 - Los servicios de empleo.
 - Prensa.
 - Internet.
 - El proceso de selección:
 - La carta de presentación: ¿Qué es?, ejemplos.
 - El currículum vital: ¿Qué es? Contenido por bloques, tipos de currículum, ejemplos.
 - La entrevista de selección de personal: ¿Qué es? objetivo, tipos, ¿Cómo prepararlas?

Tabla N° 9.3.1: Búsqueda de empleo y Habilidades

Técnicas de Búsqueda al Empleo y Habilidades para la búsqueda de empleo			
¿A quién van dirigidos?	¿Qué objetivo persigue?	¿Cuánto duran?	¿Qué profesionales lo imparten?
Grupos de 5-10 personas máximo, o de forma puntual grupos individualizados.	Adquirir conocimientos en técnicas de búsqueda de empleo para conseguir mejorar la empleabilidad.	Se desarrollan en horario de mañana, 20 horas, repartidas en 2 meses.	Un/a Psicopedagogo/a y un Formador Docente especializado en Orientación Laboral.

Fuente: elaboración propia

2. Habilidades Sociales

Contenidos:

- Comunicación
 - La comunicación como relación interpersonal.
 - Elementos de la comunicación (Componentes verbales).
 - Tipos de comunicación: Verbal y no verbal.

- Componentes paralingüísticos:
 - La latencia, el volumen, el timbre, el tono y la inflexión, la fluidez y perturbaciones del habla, el tiempo de habla, la claridad, la velocidad, etc.
 - Ruidos que afectan el proceso comunicativo.
 - Habilidades en la comunicación: Iniciar, mantener y cerrar conversaciones.
 - Estrategias para el mantenimiento de conversaciones: Expresión de molestias, expresión de opiniones personales, afrontar las críticas, etc.
 - Escucha activa.
 - Los silencios.
 - Estilo de respuesta: Entrenamiento asertivo.
 - Resolución de conflictos.

3. Clases de idioma castellano

Contenidos:

- Nivel y clases de alfabetización:
 - Alfabetización
 - Niveles de castellano

Tabla N° 9.3.2: Clases de castellano

Clases de Castellano			
¿A quién van dirigidos?	¿Qué objetivo persigue?	¿Cuánto duran?	¿Qué profesionales lo imparten?
Grupos de 2-5 personas máximo en el caso de la alfabetización, o de forma puntual grupos individualizados. Y entre 5-10 personas en el grupo de niveles de castellano.	Formar a los/as usuarios/as en la Lengua del país receptor: español.	Se desarrollan en horario de mañana, 3 horas/semanales durante 5 meses.	Un/a educador/a social o profesor/a.

Fuente: elaboración propia

4. Legislación Laboral y/o extranjería

Tabla N°:9.3.3: Legislación Laboral y/o extranjería

Legislación Laboral y/o extranjería			
¿A quién van dirigidos?	¿Qué objetivo persigue?	¿Cuánto duran?	¿Qué profesionales lo imparten?
Grupos de entre 5-10 personas, y tutorías individualizadas.	Dar a conocer los contenidos propios de la normativa que afecta al colectivo de Inmigrantes en todo aquello que tiene que ver con su situación de regularidad, irregularidad, reagrupaciones familiares, recursos etc. Además se informa y orienta sobre legislación laboral.	1 o 2 meses en función de las necesidades de los demandantes.	Un/a graduado/a licenciado/a en derecho.

Fuente: elaboración propia

5. Perspectiva de Género

Contenidos:

- Género, relaciones y construcciones sociales.
- Conceptos básicos de la Igualdad de Oportunidades

Tabla N°:9.3.4 Perspectiva de Género:

Perspectiva de Género			
¿A quién van dirigidos?	¿Qué objetivo persigue?	¿Cuánto duran?	¿Qué profesionales lo imparten?
Atención individual o grupal, en función de las necesidades que como Psicopedagogos/as detectemos inicialmente.	Incorporar a la perspectiva de género la perspectiva intercultural, (grupos heterogéneos, fomento del respeto de las diferencias, empoderamiento valorando todos los códigos culturales de las personas participantes...).	1 o 2 meses en función de las necesidades de los demandantes.	Un/a psicóloga y un/a Psicopedagogo/a.

Fuente: elaboración propia

6. Comunicación familiar positiva

Contenidos:

- La pareja y otros sistemas familiares.
- La igualdad en la pareja. Corresponsabilidad y coeducación.
- Gestión del tiempo en la familia.
- Violencia de género. Pautas preventivas y recursos.

Tabla N°:9.3.5 Comunicación familiar positiva:

Comunicación familiar positiva			
¿A quién van dirigidos?	¿Qué objetivo persigue?	¿Cuánto duran?	¿Qué profesionales lo imparten?
Atención individual o grupal, en función de las necesidades que como Psicopedagogos/as detectemos inicialmente	Fomentar valores de igualdad en la pareja, y en las relaciones interpersonales. Dotar de recursos y prevención en la violencia de género tan arraigada en muchas culturas.	Duran dos meses al comienzo del Itinerario. (Se alargarán/acortarán en función de las necesidades de los/as usuarios).	Un/a psicóloga y un/a Psicopedagogo/a.

Fuente: elaboración propia

9.4. Orientación Laboral

- Competencias personales y relacionales.
- Competencias cognitivas.
- Competencias ejecutivas.
- Destrezas para la creatividad y la iniciativa.

Contenidos

- Autoconocimiento: motivaciones para trabajar, características personales.
- Motivación para el aprendizaje.
- Autoestima. Organización del tiempo. Responsabilidad.
- Búsqueda de información laboral. Estrategias de búsqueda de empleo.

Tabla N°:9.3.6: Orientación Laboral

Orientación Laboral			
¿A quién van dirigidos?	¿Qué objetivo persigue?	¿Cuánto duran?	¿Qué profesionales lo imparten?
Las acciones de orientación laboral serán individuales con carácter de continuidad.	Aumentar la autoestima, la capacidad para gestionar el tiempo, reforzar y/o mejorar las estrategias de búsqueda activa de empleo y en general aumentar la motivación en los/as usuarios/as para que la búsqueda de empleo sea más satisfactoria.	Duran todo el Proceso de Inserción de el/la usuario/a.	Un/a psicóloga

Fuente: elaboración propia

Además, y dado que se detectó en la investigación un bajo conocimiento acerca de las entidades/asociaciones de Orientación Laboral, también enseñaremos recursos y lugares donde poder acudir para un proceso de Orientación Laboral e Inserción.

7. Información y orientación laboral.

Contenidos

- Bolsas de trabajo. Localizar direcciones. Cómo presentarse a buscar trabajo.
- El currículum vitae.
- Entrega de currículum finales y comentarios. Cartas de presentación.
- Planes para la búsqueda de empleo. Prácticas simuladas y reales de búsqueda de empleo. Entrevistas. Acompañamiento.

8. La Formación Laboral

- **Taller de Informática**

Contenidos:

- Paquete Office
- Europass
- Wordpress
- Portales de búsqueda de empleo

Tabla N° 9.3.7: Informática

Informática			
¿A quién van dirigidos?	¿Qué objetivo persigue?	¿Cuánto duran?	¿Qué profesionales lo imparten?
Toda aquella persona inmersa en un Itinerario Socio-Laboral que necesite/demande conocimiento en las TIC.	Conocer los recursos en la búsqueda activa de empleo a través de Internet.	Duración de 2 meses.	Un/a psicóloga

Fuente: elaboración propia

- **Taller de autoempleo**

Tabla N°:9.3.8: Autoempleo

Autoempleo			
¿A quién van dirigidos?	¿Qué objetivo persigue?	¿Cuánto duran?	¿Qué profesionales lo imparten?
Toda aquella persona inmersa en un Itinerario Socio-Laboral que necesite/demande conocer el auto-empleo y su legislación, ayudas para emprendedores/as.	Conocer los recursos, analizar la situación del mercado, la demanda y la oferta.	Duración de 3 meses.	Un/a psicóloga

Fuente: elaboración propia

A continuación, vemos reflejadas las actividades, talleres y estrategias de nuestra Propuesta en la Tabla N°9.6. Y más abajo, la Tabla N°9.7 que resume perfectamente los obstáculos y barreras y a través de qué actividades pretendemos paliarlas.

Tabla N°9.6. Cronograma actividades y talleres

ACTIVIDADES	MESES											
	E	F	M	A	M	J	JL	A	S	O	N	D
Itinerario de Inserción Socio-Laboral	■	■	■	■	■	■	■	■				
FORMACIÓN PRE- LABORAL Técnicas Búsqueda de Empleo y Habilidades	■	■	■	■	■							
HHSS	■	■	■	■	■							
Clases de castellano	■	■	■	■	■							
Legislación Laboral	■	■										
Perspectiva de género	■	■										
Comunicación Familiar positiva	■	■										
ORIENTACIÓN LABORAL	■	■	■	■	■	■	■	■				
FORMACIÓN LABORAL: Informática y TICS	■	■										
Autoempleo	■	■	■									

Fuente: elaboración propia

Tabla N°9.7, Obstáculos VS Estrategias

OBSTÁCULOS ENTORNO/ BARRERA PERSONAL	ESTRATEGIAS PROPUESTAS PARA LLEGAR A LA INSERCIÓN SOCIO-LABORAL
-Idioma, necesidad de aprender castellano.	-Clases de español para inmigrantes
-Escasa formación académica	-Orientación en el Itinerario para aumentar la Formación
-Baja cualificación profesional	-Formación Profesional Ocupacional
-Baja autoestima/autoconcepto	-Talleres autoestima/autoconcepto
-Falta Habilidades Sociales	-Talleres HHSS, asertividad, control emocional...
-Falta de información en los procesos de búsqueda de empleo	-Técnicas activas de búsqueda de empleo/procesos de selección
-Redes sociales escasas	-Aumento de recursos y de redes sociales- Taller comunicación familiar positiva
-Nivel socio-económico bajo	-Aumento de la empleabilidad

Fuente: elaboración propia, datos extraídos del punto 2.3

IV. FASE DE SEGUIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO

Es sin duda una de las fases más importantes, ya que una vez lograda la Inserción Laboral, y la Social de manera conjunta, se procederá por parte de el/la Psicopedagogo/a a una serie de actuaciones de seguimiento:

- Entrevistas personales (1 AL MES)
- Correo Electrónico (SEMANALMENTE)

V. FASE DE EVALUACIÓN

La última fase del Itinerario de Inserción Socio-Laboral, es la Fase de Evaluación. Ésta comprende una serie de medidas y actuaciones para que como profesionales podamos valorar la eficacia y eficiencia del trabajo diseñado. Para ello, y tal y como vemos en la Tabla N° 9.8, se complementará por parte de el/la Psicopedagogo/a, una serie de ítems que hacen referencia al grado de cumplimiento de los objetivos del Programa, a las expectativas de las actividades, y en qué grado estas se han cumplido, a las estrategias que hemos utilizado, así como a los refuerzos o espacios donde se han desarrollado las mismas. Pero, además de una Evaluación del plan de trabajo, también han de pasarse unos cuestionarios sencillos a los/as usuarios/as que han sido partícipes del Itinerario para conocer su grado de satisfacción, sus expectativas, las herramientas que éste les ha proporcionado y qué aspectos del plan de trabajo mejorarían.

Tabla N°9.8: Valoración final del plan de trabajo

Ítems	¿En qué grado se han cumplido?	Motivos	Indicadores de cumplimiento:	Satisfacción
¿Cuál ha sido la evolución del proceso de inserción?				
¿Qué objetivos se han logrado y en qué grado?				
¿Qué demandas y expectativas se han cumplido?				
¿Cuál es la satisfacción de la persona atendida?			Planificación de las acciones de seguimiento pos inserción y apoyos.	
Principales acciones realizadas.				
Principales estrategias propuestas.				
Apoyos naturales. Intensidad y tipo de apoyo: Refuerzo en el lugar de trabajo.			Dinámicas de refuerzo en grupo. Valoración del resultado de la inserción	
Satisfacción de la persona a la cual se le da soporte.				
EVALUACIÓN TOTAL				

Fuente: elaboración propia.

10. CONCLUSIONES

El Trabajo de Fin de Máster, ha ido encauzando y recorriendo a través de los conceptos y del marco teórico la importancia de la Inserción Socio-Laboral en las personas inmigrantes. La importancia de saber analizar y evaluar el diagnóstico de empleabilidad, es una de las funciones más importantes que tenemos como Psicopedagogos/as.

Además, tendremos que saber estudiar el contexto en el que esa persona o grupo de personas se encuentran, saber analizar los recursos con los que cuenta y las redes sociales. Saber la historia en profundidad por la que esa persona ha vivido para así conseguir acercarnos lo máximo posible a un buen diagnóstico de empleabilidad.

Varias son las herramientas con las que contamos; test y las escalas de autoestima, habilidades sociales, motivación, capacidad de gestión, autodeterminación... Podremos descubrir las aspiraciones y la capacidad que tienen frente a la búsqueda de empleo; además podremos detectar si están familiarizados con las TICs – aspecto fundamental hoy día para echar candidaturas on-line-.

A través de varios autores, teorías y con ayuda de la legislación vigente, hemos extraído los datos y las evidencias para así crear un Programa que se ajuste a la demanda de las personas más vulnerables. Que sea realista, y sobre todo que se centre en la persona sin dejar de lado sus raíces.

Además, en la Investigación cuantitativa hemos podido descubrir que la FPO te da la posibilidad de Insertarte Socio-Laboralmente, y te dota de herramientas para que en un futuro puedas incluso ser emprendedor/a. En este caso y pese a que el clima en las aulas de la FPO es favorable, consideramos necesario un Programa de Inserción Socio-Laboral para aquellos colectivos más vulnerables, que no sólo englobe la formación académica y la labor profesional sino que consiga abarcar las competencias emocionales en los procesos de Inserción Laboral.

Después del análisis de la investigación, y de la observación directa llegamos a varias conclusiones:

- Existe un grado bastante alto de Inserción Socio-Laboral en la FPO
- Es posible, que una persona inmigrante pueda aumentar su red social a través de los cursos de FPO.
- Los cursos de FPO hacen autónoma a una persona para que sea capaz de emprender y encaminarse por la vía del autoempleo.

Como, desde luego, que la Formación Profesional Ocupacional no llega a cubrir al 100% las carencias o las necesidades que una persona inmigrante puede tener para complementar de manera exitosa su Inserción Socio-Laboral, se decide crear un Programa de Inserción Socio-Laboral; utilizando el Itinerario Integral Individualizado como herramienta para conseguir paliar dichas carencias. Sería un proceso de Orientación Socio-Laboral, que apuesta por la FPO como refuerzo y como base de aprendizaje en los procesos formativos y profesionales, pero reforzándolo desde la Psicopedagogía con acciones y estrategias de carácter más social e inclusivo.

A través de este Itinerario, que pese a que es de carácter individualizado, varios son los talleres y las actividades que se realizan de manera conjunta para que todos/as aquellos/as que estén inmersos en un proceso de Inserción puedan así aumentar sus redes sociales y sus dotes comunicativas.

Además, se incide en la perspectiva de género, en valores de igualdad y de coeducación, ya que son rasgos inexistentes en muchas de las etnias con las que trabajaremos.

Por lo tanto, es posible una ecuación de estas características: Formación Profesional Ocupacional + Programas de Inserción Socio-Laboral = AUMENTO DE LA EMPLEABILIDAD, que es uno de los principales objetivos de esta Propuesta. Ya que si aumentamos la empleabilidad, de manera mecánica vamos a aumentar también la capacidad de inserción social, la autonomía de el/la usuario/a y por consiguiente vamos a empoderarle para la toma de decisiones o búsqueda activa de empleo.

ANEXOS

ANEXO I

Certificado de Profesionalidad de Formación Docente



Familia profesional **SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD**
Área profesional: **Formación y educación**



FICHA DE CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD																							
(SSCE0110) DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO (RD 1697/2011, de 18 de noviembre, modificado por el RD 625/2013, de 2 de agosto)																							
COMPETENCIA GENERAL: Programar, impartir, tutorizar y evaluar acciones formativas del subsistema de formación profesional para el empleo, elaborando y utilizando materiales, medios y recursos didácticos, orientando sobre los itinerarios formativos y salidas profesionales que ofrece el mercado laboral en su especialidad, promoviendo de forma permanente la calidad de la formación y la actualización didáctica.																							
NIV.	Cualificación profesional de referencia	Unidades de competencia	Ocupaciones o puestos de trabajo relacionados:																				
3	SSC448_3 DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO (RD 1096/2011 de 22 de julio de 2011)	<table border="1"> <tr> <td>UC1442_3</td> <td>Programar acciones formativas para el empleo adecuándolas a las características y condiciones de la formación, al perfil de los destinatarios y a la realidad laboral.</td> </tr> <tr> <td>UC1443_3</td> <td>Seleccionar, elaborar, adaptar y utilizar materiales, medios y recursos didácticos para el desarrollo de contenidos formativos.</td> </tr> <tr> <td>UC1444_3</td> <td>Impartir y tutorizar acciones formativas para el empleo utilizando técnicas, estrategias y recursos didácticos.</td> </tr> <tr> <td>UC1445_3</td> <td>Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje en las acciones formativas para el empleo.</td> </tr> <tr> <td>UC1446_3</td> <td>Facilitar información y orientación laboral y promover la calidad de la formación profesional para el empleo.</td> </tr> </table>	UC1442_3	Programar acciones formativas para el empleo adecuándolas a las características y condiciones de la formación, al perfil de los destinatarios y a la realidad laboral.	UC1443_3	Seleccionar, elaborar, adaptar y utilizar materiales, medios y recursos didácticos para el desarrollo de contenidos formativos.	UC1444_3	Impartir y tutorizar acciones formativas para el empleo utilizando técnicas, estrategias y recursos didácticos.	UC1445_3	Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje en las acciones formativas para el empleo.	UC1446_3	Facilitar información y orientación laboral y promover la calidad de la formación profesional para el empleo.	<table border="1"> <tr> <td>2329.1010</td> <td>Formador de formación no reglada.</td> </tr> <tr> <td>2329.1029</td> <td>Formador de formación ocupacional no reglada.</td> </tr> <tr> <td>2329.1029</td> <td>Formador ocupacional.</td> </tr> <tr> <td>2329.1029</td> <td>Formador para el empleo</td> </tr> <tr> <td>2321.1034</td> <td>Formador de formadores.</td> </tr> </table>	2329.1010	Formador de formación no reglada.	2329.1029	Formador de formación ocupacional no reglada.	2329.1029	Formador ocupacional.	2329.1029	Formador para el empleo	2321.1034	Formador de formadores.
UC1442_3	Programar acciones formativas para el empleo adecuándolas a las características y condiciones de la formación, al perfil de los destinatarios y a la realidad laboral.																						
UC1443_3	Seleccionar, elaborar, adaptar y utilizar materiales, medios y recursos didácticos para el desarrollo de contenidos formativos.																						
UC1444_3	Impartir y tutorizar acciones formativas para el empleo utilizando técnicas, estrategias y recursos didácticos.																						
UC1445_3	Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje en las acciones formativas para el empleo.																						
UC1446_3	Facilitar información y orientación laboral y promover la calidad de la formación profesional para el empleo.																						
2329.1010	Formador de formación no reglada.																						
2329.1029	Formador de formación ocupacional no reglada.																						
2329.1029	Formador ocupacional.																						
2329.1029	Formador para el empleo																						
2321.1034	Formador de formadores.																						

Correspondencia con el Catálogo Modular de Formación Profesional										
H. Q.	Módulos certificado	H. CP	Unidades formativas	Horas						
60	MF1442_3: Programación didáctica de acciones formativas para el empleo.	60		60						
90	MF1443_3: Selección, elaboración, adaptación y utilización de materiales, medios y recursos didácticos en formación profesional para el empleo	90		90						
120	MF1444_3: Impartición y tutorización de acciones formativas para el empleo	100	<table border="1"> <tr> <td>UF1645:</td> <td>Impartición de acciones formativas para el empleo</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>UF1646:</td> <td>Tutorización de acciones formativas para el empleo</td> <td>30</td> </tr> </table>	UF1645:	Impartición de acciones formativas para el empleo	70	UF1646:	Tutorización de acciones formativas para el empleo	30	
UF1645:	Impartición de acciones formativas para el empleo	70								
UF1646:	Tutorización de acciones formativas para el empleo	30								
60	MF1445_3: Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje en formación profesional para el empleo	60		60						
30	MF1446_3: Orientación laboral y promoción de la calidad en la formación profesional para el empleo	30		30						
	MP0353: Módulo de prácticas profesionales no laborales	40								
360	Duración horas totales certificado de profesionalidad	380	Duración horas módulos formativos	340						

CRITERIOS DE ACCESO		PRESCRIPCIONES DE LOS FORMADORES	
		Acreditación requerida	Experiencia Profesional requerida
MF1442_3	Serán los establecidos en el artículo 4 del Real Decreto que regula el certificado de profesionalidad de la familia profesional al que acompaña este anexo.	<ul style="list-style-type: none"> Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. Diplomado, Ingeniero técnico o Arquitecto Técnico o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. 	1 año
MF1443_3		<ul style="list-style-type: none"> Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. Diplomado, Ingeniero técnico o Arquitecto Técnico o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. 	1 año
MF1444_3		<ul style="list-style-type: none"> Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. Diplomado, Ingeniero técnico o Arquitecto Técnico o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. 	1 año
MF1445_3		<ul style="list-style-type: none"> Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. Diplomado, Ingeniero técnico o Arquitecto Técnico o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. 	1 año
MF1446_3		<ul style="list-style-type: none"> Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. Diplomado, Ingeniero técnico o Arquitecto Técnico o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. 	1 año

Espacio Formativo	Superficie m ² 15 Alumnos	Superficie m ² 25 Alumnos	Certificado de profesionalidad que deroga	Formador Ocupacional (RD 1646/1997)
Aula técnica	45	60		

ANEXO II

Cuestionario dirigido a usuarios de la FPO



Centro Referencia Nacional en Formación Profesional de Valladolid
Áreas profesionales de electromecánica y carrocería de vehículos
C/ Villabáñez, 26. 47012 Valladolid. Telf. 983293662.- Fax. 983304249

CUESTIONARIO DIRIGIDO A USUARIOS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL

Este Cuestionario se realiza como parte de un Trabajo fin de Master de Psicopedagogía (Facultad de Educación y Trabajo Social), que busca analizar el punto de vista de los participantes con relación al grado de inserción Socio-Laboral, conocer el interés y si recomendarían la FPO a futuros demandantes de empleo, además de detectar el clima y las herramientas que se da en los cursos y el conocimiento de los alumnos sobre entidades de inserción Socio-Laboral en Valladolid.

1. DATOS PERSONALES:

Sexo:

Edad:

2. FORMACIÓN:

- Certificación de graduado en secundaria ESO o equivalente:**
- Formación profesional de primer grado o CFGM. Especialidad:**
- Formación profesional de segundo grado o CFGS. Especialidad:**
- Bachillerato, BUP, o equivalente:**
- Estudios Universitarios**
- Ninguno**

3. EXPERIENCIA PROFESIONAL:

Años:

Sector:

4. SITUACIÓN DE DESEMPLEO:

-Inscrito en el SEPE como demandante de empleo:

-Inscrito en el SEPE como mejora de empleo:

Centro Referencia Nacional en Formación Profesional de Valladolid
Áreas profesionales de electromecánica y carrocería de vehículos
C/ Villabáñez, 26. 47012 Valladolid. Telf. 983293662.- Fax. 983304249

COLECTIVO

Parados larga duración

Parado mayor de 40 años

Parado menos de 40 años

Joven menor de 25 años sin
formación

Mujer con cargas familiares

Parado con discapacidad

**5. FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL, INSERCIÓN SOCIO-
LABORAL:**

1. ¿Cree que el curso que está actualmente cursando le da la posibilidad de insertarse laboralmente en el mercado de trabajo?

Muchísimo	
Bastante	
Algo	
Poco	
Muy poco	
Nada	

2. ¿Recomendaría los cursos de Formación Profesional Ocupacional a algún amigo/a que estuviese en situación de desempleo para insertarse en el mercado laboral?

SÍ NO ¿Por qué?:

Centro Referencia Nacional en Formación Profesional de Valladolid
Áreas profesionales de electromecánica y carrocería de vehículos
C/ Villabáñez, 26. 47012 Valladolid. Telf. 983293662.- Fax. 983304249

3. ¿Cómo ha conocido la Formación Profesional Ocupacional?

A través de un familiar/amigo	
Desde la Oficina de Empleo	
En una entidad o asociación (cual)	
Por Internet	
Otras	

4. ¿El presente curso de FPO te da las herramientas necesarias para poder insertarte en el mercado de trabajo?

Muchísimo	
Bastante	
Algo	
Poco	
Muy poco	
Nada	

5. ¿Conoces en Valladolid, alguna entidad o asociación que oriente a los demandantes de empleo en la búsqueda de empleo, elaboración de talleres (currículum, entrevistas trabajo, etc.) u orientación laboral?

SÍ NO Indica cual:



Centro Referencia Nacional en Formación Profesional de Valladolid
Áreas profesionales de electromecánica y carrocería de vehículos
C/ Villabáñez, 26. 47012 Valladolid. Telf. 983293662.- Fax. 983304249

6. ¿Además del aprendizaje profesional, el curso de FPO hace que se creen vínculos, amistades o relaciones sociales entre vosotros/as?

SI NO ¿Por qué?:

7. ¿Se transmite un clima favorable de todos los participantes del curso durante las clases?

SÍ NO ¿Por qué?:

ANEXO III

Entrevista estructurada²⁴

Entrevista estructurada

[A rellenar por el personal técnico que realiza la entrevista]

Identificación de ficha ^[a]			
Fecha de la entrevista para el diagnóstico	Inicio .. / .. / Finalización .. / .. /	Nº de usuario/a [ACCESO: Ficha de registro de usuarios/as]	[]
Nombre y apellidos de la persona beneficiaria			

[a] Es imprescindible la permanente identificación de cada usuario/a para el registro continuado de información mediante bases de datos.

A. La función y el significado del empleo

A.1. Creencias y opiniones sobre la importancia del empleo

P.1. ¿Tener un empleo es la mejor fuente de ingresos e independencia económica?

1. Cuando se tiene un trabajo se pueden comprar cosas ...
2. Se puede ganar mucho dinero sin necesidad de trabajar.
3. Solo con un trabajo estable se pueden obtener ingresos económicos seguros.

P.2. ¿Tener un empleo fomenta las relaciones con los demás?

1. En un trabajo no se consiguen amigos.
2. Los amigos se hacen en la calle.
3. Tener un trabajo facilita las amistades.

P.3. ¿Tener un empleo te hace sentir útil?

1. Tener un trabajo es la mejor forma de ser útil a los demás.
2. Solo con los amigos me siento alguien importante.
3. Solo los que tienen dinero pueden ser alguien importante.

P.4. ¿Tener un empleo puede permitir trabajar en algo interesante?

1. Cualquier trabajo es interesante.
2. Solo el trabajo que me gusta es interesante.
3. Ningún trabajo es interesante.

²⁴ Fuente: extraído de: Guía para la aplicación del Itinerario Integrado y Personalizado de Inserción Socio-Laboral, Sepecam EQUAL (2016 p.58-65).

A.2. Creencias y opiniones sobre los factores más importantes de acceso al empleo

P.5. ¿La formación te permite encontrar mejor un empleo?

1. Hacer formación es mejor que no hacer nada.
2. La formación no es necesaria para encontrar empleo.
3. Las personas que hacen formación tienen más posibilidades de encontrar un empleo.

P.6. ¿Tener una experiencia laboral, realizar prácticas laborales, favorecen las posibilidades de encontrar un empleo?

1. Sin haber trabajado nunca es imposible encontrar un trabajo.
2. Aun teniendo poca experiencia laboral es posible encontrar trabajo.
3. Para encontrar trabajo son importantes todas las experiencias, aunque éstas no sean laborales.

P.7. ¿Tener buenos contactos permiten mayores posibilidades de encontrar empleo?

1. Para encontrar un trabajo es importante recurrir a mucha gente.
2. Conocer a mucha gente da más posibilidades de encontrar un empleo.
3. Relacionarse con mucha gente no influye en tener más posibilidades de encontrar trabajo.

P.8. ¿La suerte consiste en estar en el sitio justo y en el momento adecuado?

1. Conseguir trabajo es solo cuestión de suerte.
2. Conseguir un trabajo depende de estar en el sitio y momento adecuado.
3. La suerte no lo es todo para conseguir trabajo.

P.9. ¿Estar capacitado es más importante que tener enchufe?

1. Cualquier empleo que se anuncia está dado de antemano.
2. Normalmente se selecciona a las personas más capacitadas.
3. Que te conozcan es lo más importante para conseguir el trabajo.

A.3. Disponibilidad para acceder al mundo laboral

P.10. ¿Incorporarse a un trabajo o acción formativa de forma inmediata?

1. Si me llamaran hoy para incorporarme mañana, no podría incorporarme aunque se gestionaran algún tipo de ayudas.
2. Si me llamaran hoy para incorporarme mañana, no podría hasta dentro de 2 o 3 días.
3. Si me llamaran hoy para incorporarme mañana, lo aceptaría de forma inmediata.

P.13. ¿Estarías dispuesto a aceptar el SMI en vigor?

1. No aceptaría un salario inferior a 600 €.
2. Aceptaría como mínimo cobrar el salario mínimo acorde al puesto de trabajo.
3. Aceptaría un salario de aprendiz o beca de prácticas laborales (220 €).

P.14. ¿Estarías dispuesto a desplazarte para trabajar?

1. Aceptaría un trabajo con desplazamiento a nivel nacional (2 horas de viaje).
2. Aceptaría un trabajo con desplazamiento a nivel provincial.
3. Solo aceptaría un trabajo cerca de casa, a nivel local.

P.15. ¿Estarías dispuesto a aceptar cualquier tipo de contrato?

1. Solo aceptaría un trabajo con contrato indefinido o superior a 12 meses.
2. Solo aceptaría un trabajo con contrato de al menos 6 meses.
3. Aceptaría cualquier tipo de contrato.

A.4. Experiencia

P.16. ¿Has aceptado todas las ofertas de empleo que se te han ofrecido hasta la fecha?

1. No he aceptado ninguno de los trabajos que me han ofrecido.
2. He aceptado alguno de los trabajos que me han ofrecido.
3. He aceptado todos los trabajos que me han ofrecido.

P.17. ¿Tienes alguna experiencia laboral, con o sin contrato?

1. No he trabajado nunca.
2. He trabajado alguna vez, pero sin contrato.
3. He trabajado siempre con contrato.
4. He trabajado al menos tres años en la misma ocupación.

P.18. ¿Tienes alguna experiencia de trabajo o realizado prácticas laborales que hayas desarrollado de forma habitual?

1. No acepto prácticas ni trabajos no remunerados.
2. Nunca he realizado un trabajo o prácticas, pero me lo pensaría dada mi situación actual.
3. Aceptaría prácticas en empresas pero no trabajos no remunerados.
4. He realizado tanto prácticas como actividades no remuneradas.

Observaciones:

B. Proyecto personal y profesional

B.1. Proyecto personal

P.19. ¿Tienes decidido algún proyecto a corto plazo?

1. No, no tengo ningún plan.
2. Sí, tengo planes a corto y medio plazo.

P.20. ¿Tienes alguna afición estructurada (que implique esfuerzo, inquietud y continuidad)?

1. Dos o más aficiones.
2. Una afición estructurada.
3. Ninguna.

B.2. Proyecto profesional

P.21. ¿Tienes decidida tu formación?

1. Tengo decidido hacer prácticas o alguna acción formativa que me sirva para poder trabajar.
2. No tengo claro que tenga que formarme para encontrar trabajo.
3. No necesito hacer formación para ganarme la vida.

P.22. ¿Tienes aspiraciones laborales a corto plazo?

1. No me planteo ninguna aspiración en relación al trabajo.
2. Me planteo trabajar, bien en una empresa o bien de autónomo.
3. Me planteo trabajar solo en aquello que me gusta.

P.23. ¿Estarías dispuesto a implicarte para conseguir tus objetivos laborales?

1. No puedo hacer casi nada (no depende de mí, si no de los que contratan).
2. Seguir haciendo cursos para aprender un oficio.
3. Esforzarme para mejorar poco a poco mi categoría profesional.

Observaciones:

C. Habilidades para la búsqueda de empleo

C.1. Conocimientos sobre búsqueda activa de empleo

P.24. INTERMEDIARIOS EN EL MERCADO LABORAL. ¿Conoces y visitas SEPECAM, ETTs, agencias de colocación, bolsas de empleo, centros de formación, ...)

1. Nunca.
2. Solo si me llaman.
3. Ocasionalmente.
4. De vez en cuando (una vez al mes).
5. Frecuentemente (cada 15 días).

P.25. HERRAMIENTAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO. ¿Planificas búsqueda de empleo en las agencias, enviando CV, llamando por teléfono a las empresas, leyendo la prensa, mirando Internet, etc.).

1. Nunca.
2. Solo si me comunican la oferta y existe apoyo externo.
3. Contacto solo con aquellas empresas en las que cumplo el perfil y me interesan las condiciones.
4. Contacto con las empresas en las que cumplo el perfil.
5. Hago búsqueda autónoma de empleo.

P.26. PROCESOS DE SELECCIÓN. ¿Ante una entrevista de trabajo ...?

1. No he realizado ninguna.
2. He realizado entrevistas sin conocimiento de las técnicas de selección.
3. Conozco las técnicas del proceso pero no he tenido oportunidad de hacer una entrevista.
4. Conozco bien el proceso de selección.
5. Me preocupo constantemente de actualizar y entrenar los nuevos métodos de selección de personal utilizados por las empresas.

Observaciones:

D. Habilidades socio - profesionales

[Únicamente para personas con experiencia laboral]

[Resulta aconsejable no ser demasiado directivo durante esta sección, dejando que la persona beneficiaria vaya contestando por sí sola, de manera espontánea y abierta, a las distintas cuestiones y siendo orientada por el técnico/a en los huecos informativos que se generen. No es necesario, en principio, tomar el listado siguiente como un elemento secuencial de la entrevista]

D.1 Comportamiento social en el empleo

¿Cómo te sueles comportar en los distintos ambientes de trabajo en los que has estado?

Comportamiento social en el empleo	Nunca	Ocasional	Habitual	Siempre
P.27. Comunicarse con el responsable de la empresa de manera adecuada.	€	€	€	€
P.28. Respetar los bienes ajenos.	€	€	€	€
P.29. Mentir al jefe o compañeros de trabajo.	€	€	€	€
P.30. Aceptar positivamente las críticas que se le hacen.	€	€	€	€
P.31. Manifestar un comportamiento adecuado.	€	€	€	€
P.32. Manifestar un comportamiento adecuado sin alterar a los compañeros inútilmente.	€	€	€	€
P.33. Mantener un comportamiento adecuado sin molestar al jefe o encargado inútilmente.	€	€	€	€
P.34. Ofrecer su colaboración a los demás si necesitan ayuda.	€	€	€	€
P.35. Pedir colaboración a los compañeros cuando lo necesite.	€	€	€	€
P.36. Aceptar los errores cometidos en el trabajo y sus consecuencias.	€	€	€	€
P.37. Mantener buenas relaciones personales con los compañeros.	€	€	€	€

D.2 Destrezas laborales y de empleo

¿Qué habilidades personales sueles emplear en el desempeño de tu trabajo?

Destrezas laborales y de empleo. ACTITUDES	Nunca	Ocasional	Habitual	Siempre
P.38. Trabajar de una manera constante en una misma tarea.	€	€	€	€
P.39. Mantener ordenado el lugar de trabajo.	€	€	€	€
P.40. Mostrar interés por aprender tareas nuevas.	€	€	€	€
P.41. Encargarse de nuevas tareas una vez finalizadas las encargadas.	€	€	€	€
P.42. Faltar al trabajo solo por causa justificada.	€	€	€	€
P.43. Llegar puntualmente al trabajo.	€	€	€	€
P.44. Acudir directamente a su sitio de trabajo al llegar.	€	€	€	€
P.45. Reincorporarse puntualmente al trabajo después de los descansos o bajas.	€	€	€	€

Destrezas laborales y de empleo. PRODUCCIÓN	Nunca	Ocasional	Habitual	Siempre
P.46. Terminar los trabajos según las ordenes recibidas.	€	€	€	€
P.47. Aceptar las instrucciones del jefe para mejorar el trabajo.	€	€	€	€
P.48. Supervisar por uno mismo la calidad del trabajo realizado.	€	€	€	€
P.49. Realizar el trabajo sin necesidad de control.	€	€	€	€
P.50. Aumentar el ritmo de trabajo, con la práctica.	€	€	€	€

ANEXO IV

Valoración técnica inicial²⁵

[A rellenar por el personal técnico que realiza la entrevista]

Identificación de ficha			
Fecha de la entrevista	Inicio .. / .. / Finalización .. / .. /	Nº de usuario/a	[]
Datos personales del usuario/a			
Nombre			
Apellido 1			
Apellido 2			
Sexo	<input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Hombre	Edad	[] años
País de procedencia	<input type="checkbox"/> España <input type="checkbox"/> Otro _____		
Tipo de documento	<input type="checkbox"/> NIF <input type="checkbox"/> Pasaporte <input type="checkbox"/> NIE <input type="checkbox"/> Otro _____		
Nacionalidad			
Estado civil	<input type="checkbox"/> Soltero/a <input type="checkbox"/> Casado/a <input type="checkbox"/> Divorciado/a <input type="checkbox"/> Viudo/a <input type="checkbox"/> En pareja <input type="checkbox"/> Separado/a		
Nº de hijos/as	<input type="checkbox"/> No tiene hijos/as Nº de hijos/as []		
Datos de localización / contacto			
Dirección			C. P. []
Localidad			
Provincia			
Empadronamiento	<input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Si	Lugar	
Teléfono 1			Teléfono 2
Correo electrónico			
Tiempo residencia domicilio actual	[] años		
Tiempo residencia domicilio anterior	[] años		
Lugar residencia anterior	<input type="checkbox"/> España [Provincia _____] <input type="checkbox"/> Otro [País _____]		
Observaciones iniciales			

²⁵ Fuente: extraído de: Guía para la aplicación del Itinerario Integrado y Personalizado de Inserción Socio-Laboral, Castilla La Mancha, (2007). Red EQUAL. Servicio de Empleo de Castilla La Mancha (SEPECAM). Recuperado de: <http://empleoyformacion.jccm.es/otras-secciones/fondo-social-europeo/iniciativa-equal/accion-3/red-equal-de-insercion-sociolaboral-en-castilla-la-mancha/>

ANEXO V

Escala de autoestima de Rosenberg

Consta de 10 ítems, cinco positivos y cinco negativos, con lo que se intenta equilibrar el fenómeno de la aquiescencia. Los pocos ítems de los que consta hacen que a sus ventajas estadísticas se sume el ahorro de tiempo y energía en su realización. La escala se valora de muy en desacuerdo a muy de acuerdo, puntuándose los positivos de 1 a 4 y los negativos invertidos -en las investigaciones de Rosenberg la puntuación resultaba algo complicada por lo que hemos experimentado ampliamente con este estilo de puntuación y obtenido buenos resultados-. La puntuación total varía de una escala de 1 a 4 donde el 1 sería una autoestima baja y el 4 una autoestima alta. En las escalas de autoestima se ha de tener siempre presente el fenómeno de la deseabilidad social por el cual el sujeto tiende a producir un sesgo de respuesta hacia aquellas contestaciones más aceptadas socialmente, este elemento ha de ser tenido en cuenta para su interpretación por la tendencia de las respuestas hacia un autoconcepto positivo.

ESCALA DE AUTOESTIMA DE ROSENBERG (RSE) (Rosenberg, 1965; Atienza, Balaguer, & Moreno, 2000)

Por favor, lee las frases que figuran a continuación y señala el nivel de acuerdo o desacuerdo que tienes con cada una de ellas, marcando con un aspa la alternativa elegida.

		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	Me siento una persona tan valiosa como las otras	1	2	3	4
2	Generalmente me inclino a pensar que soy un fracaso	1	2	3	4
3	Creo que tengo algunas cualidades buenas	1	2	3	4
4	Soy capaz de hacer las cosas tan bien como los demás	1	2	3	4
5	Creo que no tengo mucho de lo que estar orgulloso	1	2	3	4
6	Tengo una actitud positiva hacia mí mismo	1	2	3	4
7	En general me siento satisfecho conmigo mismo	1	2	3	4
8	Me gustaría tener más respeto por mí mismo	1	2	3	4
9	Realmente me siento inútil en algunas ocasiones	1	2	3	4
10	A veces pienso que no sirvo para nada	1	2	3	4

Fuente: extraído de: <http://www.uv.es/uipd/cuestionarios/accesolibre/EAR>

ANEXO VI

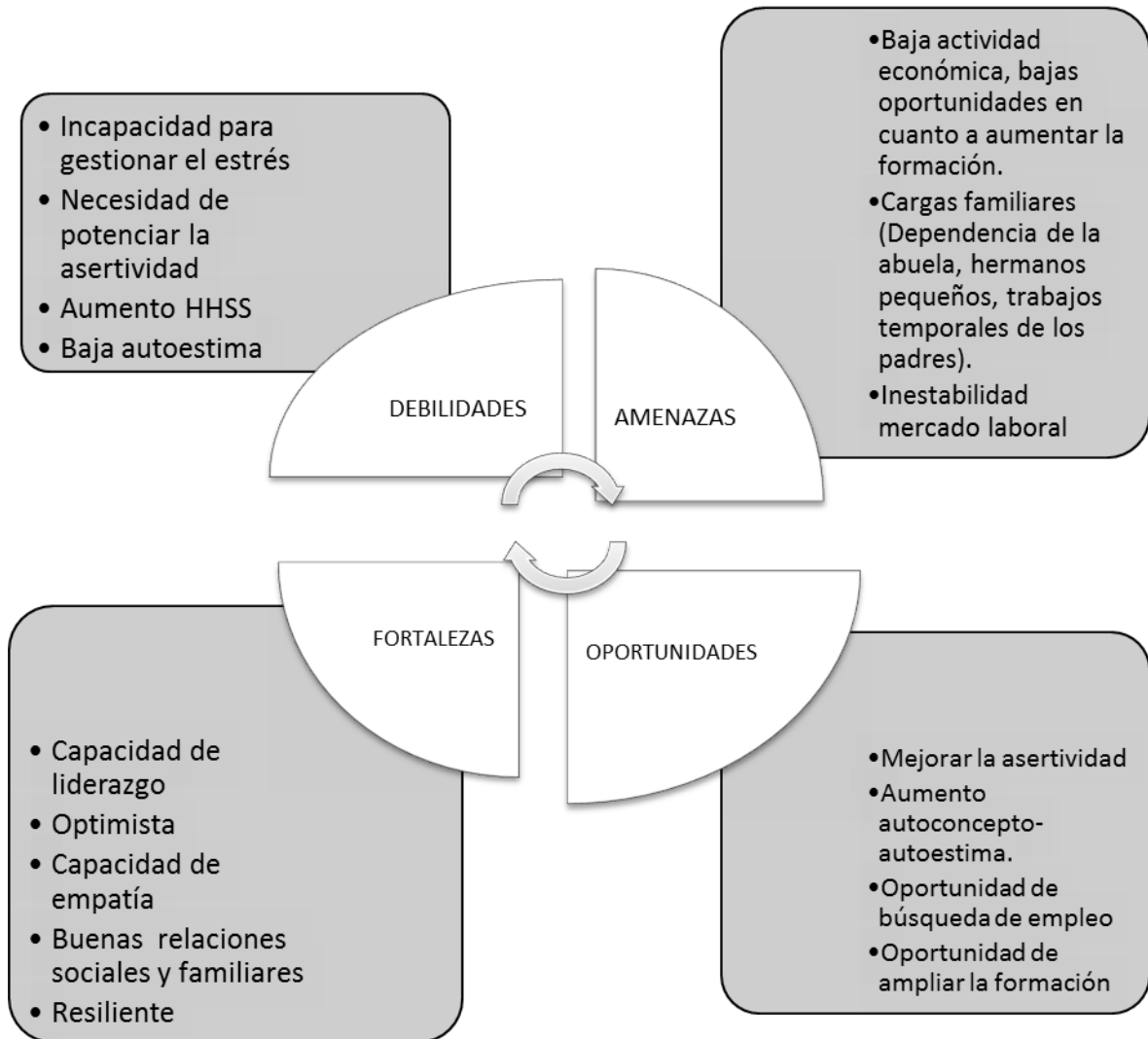
Escala de Autoeficacia General (Baessler y Schwarcer, 1996)

“La autoeficacia general es un constructo global que hace referencia a la creencia estable de la gente sobre su capacidad para manejar adecuadamente una amplia gama de estresores de la vida cotidiana” (San Juan, Pérez y Rodríguez, 2000 p.509).

<i>Tabla 1</i>	
N° de Item	Contenido
1	Puedo encontrar la forma de obtener lo que quiero aunque alguien se me oponga.
2	Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente .
3	Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas.
4	Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados.
5	Gracias a mis cualidades y recursos puedo superar situaciones imprevistas.
6	Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo/a porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.
7	Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo.
8	Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario
9	Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre qué debo hacer.
10	Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.

ANEXO VII

Ejemplo de un análisis D.A.F.O. de un Itinerario de Inserción Socio-Laboral



Fuente: elaboración propia

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adecco. (2016). Movimientos migratorios de España desde 2008 hasta 2014.

Recuperado de: http://www.adecco.es/_data/NotasPrensa/pdf/725.pdf

Alguacil, J. (2006). Barrios desfavorecidos: Diagnóstico de la situación Española. V *Informe de Políticas Sociales; La exclusión social y el Estado de Bienestar en España*.

Págs. 155-169. Barcelona, Icaria.

Cano, Charro, San Martín y Sempere (2001). *Políticas Socio Laborales*. Pamplona:

Eunate.

Confederación Valisoletana de Empresarios, (2016). Recuperado de:

<http://www.cve.es/cve/category/inmigracion/>

Cruz Roja. (2016, Marzo). Cruz roja renueva su colaboración con el Fondo Social

Europeo para apoyar el empleo de las personas más vulnerables. *Boletín Informativo*

Digital, 5 (113). Recuperado de <http://www.cruzroja.es/boletines/113/pagina-5.html>.

Donoso, T. (2000). La inserción socio-laboral: Diagnóstico de las variables relevantes.

En L. Sobrado (Ed.) *Orientación profesional: Diagnóstico e inserción sociolaboral*.

Barcelona: Estel. Págs. 69-105.

Donoso, T y Figuera, M.P. (2007). Niveles de diagnóstico en los procesos de inserción

y orientación profesional. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en

Educación, Universidad de Barcelona.

Echeverría, B. (1997). Inserción SocioLaboral. *Revista de Investigación Educativa*, 15(2), Págs. 85-115.

Encuesta de Población Activa EPA (2016). *Instituto Nacional de Estadística*. Recuperado de: <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0415.pdf>

EUROPA 2020. (2010). *Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*. Bruselas. Recuperado de: <http://www.lamoncloa.gob.es/espana/eh15/politicassocial/Documents/Europa-2020-la-estrategia-europea-de-crecimientoA.pdf>

Fernández, De la Red & Rueda. (2006). *Observatorio sobre la Inmigración e Inserción laboral en Castilla y León*. Valladolid: Cruz Roja-Castilla y León.

García-Fuentes, Rodríguez & Rodríguez (2006). The Psychopedagogue's profile of competencies: An Approach from the Autonomous Community Of Galicia. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 17 (1), Págs. 99-116.

Guía para la aplicación del Itinerario Integrado y Personalizado de Inserción Socio-Laboral, Castilla La Mancha, (2007). *Red EQUAL*. Servicio de Empleo de Castilla La Mancha (SEPECAM). Recuperado de: <http://empleoyformacion.jccm.es/otras-secciones/fondo-social-europeo/iniciativa-equal/accion-3/red-equal-de-insercion-sociolaboral-en-castilla-la-mancha/>

Guía para la Orientación Laboral de colectivos vulnerables. Cruz Roja Española, (s.f).
Recuperado de:
http://www.cruzroja.es/portal/page?_pageid=33,12620&_dad=portal30&_schema=PORTAL30

Instituto Municipal de Empleo (IME), (2016). Recuperado de:
<http://www.valladolidinternacional.es/instituto-municipal-de-empleo/>

Libro Blanco de la Inserción Laboral de refugiados e inmigrantes. (2000). Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) Área Sociolaboral, Empleo y Formación. (Págs.7-20).

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2016). *Portal de Inmigración.* Programas.
Recuperado de:
http://extranjeros.empleo.gob.es/es/Programas_Integracion/programas/index.html.

Pérez y Ribera (2009). Las competencias emocionales en los procesos de inserción laboral. *Revista española de Orientación y Psicopedagogía*, 20 (3), p. 251-256.
Recuperado de: <http://www2.uned.es/reop/pdfs/2009/20-3%20-%20Nuria%20Perez%20Escoda.pdf>

Revista electrónica de *Investigación Psicoeducativa*, 11 (5), p. 103-124. Recuperado de:
<http://www.oei.es/es120.htm>

Riño, A.M. (2012). Programa de cualificación inicial. Itinerario laboral y planificación centrada en las personas con necesidades diversas. *Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 43 (4), Págs. 5-20.

Rodríguez, A. (2012). *Orientación Profesional por Competencias transversales para mejorar la empleabilidad*. (Tesis doctoral). De la base de datos de la Universidad de Zaragoza. (ISSN 2254-7606).

Ruiz (2004) Formación Ocupacional principal medida del eje de la formación de las políticas activas de mercado de trabajo en España”. Boletín económico N ° 2825. Barcelona.

San Juan, Pérez y Rodríguez, (2000). Escala de autoeficacia general: datos psicométricos de la adaptación para población española. *Psicothema*, 12 (2), p.509.

II Plan Municipal sobre inmigración. Ayuntamiento de Valladolid (2016). Recuperado de: <http://www.valladolid.es/es/gente/personas-inmigrantes/servicios/ii-plan-municipal-inmigracion-convivencia-intercultural-201>

12. WEBGRAFÍA

ACCEM. <http://www.accem.es/es>

ACNUR. <http://www.acnur.org/>

Boletín Oficial del Estado. www.boe.es

Cáritas Valladolid. <http://www.caritasvalladolid.org/webnew/index.php>

Cruz Roja Española. <http://www.cruzroja.es/principal/web/cruz-roja/inicio>

Escala de Rosenber. <http://www.uv.es/uipd/cuestionarios/accesolibre/EAR>

Formación y Empleo Castilla y León. www.foremcyl.es

Fundación Rondilla. <http://www.rondilla.org/fundacion-rondilla>

Instituto Nacional de Estadística. www.ine.es

PROCOMAR Valladolid. <http://www.valladolidacoge.org/>

Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE). www.sepe.es