

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID



Universidad de Valladolid

EL PAPEL DE LA ENTREVISTA Y LA OBSERVACIÓN EN LA INTERVENCIÓN CON PARADOS DE LARGA DURACIÓN

TRABAJO FIN DE MÁSTER UNIVERSITARIO
EN PSICOPEDAGOGÍA

Autora: Cristina Quirce Sánchez

Tutora: M^a Angélica Inmaculada Calleja González

RESUMEN

Esta situación de crisis económica ha afectado sobre todo a la clase trabajadora de la sociedad, en especial al grupo de personas de más de 45 años.

Debido a la antigüedad de los estudios realizados sobre la problemática de este colectivo, este trabajo tuvo por objetivo conocer la situación real de un grupo de personas desempleadas de larga duración pertenecientes a la asociación “Parad@s en Movimiento”. Mediante la realización de entrevistas individuales a 27 usuarios, así como la aplicación de otras técnicas de recogida de información, nos ha permitido aproximarnos a la realidad de este colectivo y, a través de los resultados, diseñar diferentes programas de orientación sociolaboral de carácter individual y grupal al objeto de orientar su futura reinserción laboral.

Palabras clave: Parados de Larga Duración; Proyecto individualizado de inserción; Certificados de Profesionalidad; Orientación; Entrevista.

ABSTRACT

This economic crisis has particularly affected all the working class of society, especially the group of people over 45 years of age.

Since researches englobing this group's problems are not very recent, this study aimed to know the real situation of these long-term unemployed who belong to the association “Parad@s en Movimiento”. Through 27 individual interviews, as well as the use of other methods of gathering information, we have been able to know the reality of this group and, through the results, design different individual and group programs of social orientation in order to guide their future reintegration in the labour market.

Key words: People in long-term unemployed; Individualized project insertion; Certificates of Professionalism; Orientation; Interview.

AGRADECIMIENTOS

Me gustaría dar mi agradecimiento a todas las personas que han hecho posible la realización de este trabajo fin de máster.

En primer lugar, agradezco a todos los miembros de la Asociación “Parad@s en Movimiento” que, pese a ser la primera vez que tenían a una persona en prácticas, se volcaron en el proyecto con gran interés. Su implicación, su honestidad y las ganas de aprender para mejorar su situación son dignas de admiración.

Así mismo, quiero dar las gracias a mi tutora, M^a Angélica Inmaculada Calleja González, quien con su dedicación, su apoyo incondicional y sobre todo su capacidad de adaptación ante un proyecto que se alejaba de su propuesta inicial, han hecho posible la realización de este estudio.

De la misma forma, les doy las gracias a mis compañeros y profesores del máster por haberme ayudado en todo momento.

Finalmente, quisiera agradecerles a mi familia y amigos por animarme desde el primer día y recordarme que, ante las adversidades, lo mejor es plantar buena cara y buscar la luz en medio de la oscuridad.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	7
2. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO Y MARCO GENERAL.....	8
2.1. Contextualización.....	9
2.2. Contexto socioeconómico actual.....	10
2.2.1. Estudios realizados sobre el colectivo de personas de más de 45 años en situación de desempleo.....	11
2.2.2. La Encuesta de Población Activa (EPA).....	14
3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	18
3.1. Instrumentos de evaluación e intervención en el ámbito socio-laboral.....	18
3.1.1. La entrevista en el ámbito laboral.....	19
3.1.1.1. La entrevista: objetivos, tipos y roles.....	19
3.1.1.2. La información e intervenciones en las entrevistas.....	20
3.1.1.3. Las entrevistas en investigación cualitativa.....	21
3.1.2. La observación.....	29
3.1.2.1. Las unidades de análisis.....	30
3.1.2.2. Las técnicas de registro (¿con qué observar?).....	31
3.1.2.3. El muestreo (¿cuándo y/o a quién observar?).....	34
3.1.2.4. El lugar de la observación (¿dónde observar?).....	35
3.1.2.5. Las garantías científicas de la observación.....	36

3.2. La intervención en el ámbito socio-laboral.....	37
3.2.1. Elaboración de un itinerario de inclusión socio-laboral.....	37
3.2.1. 1.Concepto.....	37
3.2.1.2. Características del proyecto de individualizado de inserción.....	38
3.2.1.3. Esquema básico del proyecto individualizado de inserción.....	39
3.2.1.4. Fases de la orientación socio-laboral al colectivo en exclusión social.....	40
3.2.2. Los Certificados de Profesionalidad.....	43
4. APROXIMACIÓN PRÁCTICA: ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN E INTERVENCIÓN.....	46
4.1. Fase 1: Recogida de la información	47
4.1.1. Justificación.....	47
4.1.2. Participantes.....	47
4.1.3. Instrumentos.....	54
4.1.4. Procedimiento.....	55
4.2. Fase 2: Intervención individual y grupal.....	56
4.2.1. Justificación.....	56
4.2.2. Participantes.....	57
3.2.3. Metodología.....	58
3.2.4. Desarrollo.....	59
3.2.5. Evaluación.....	60

5. CONCLUSIÓN Y CONSIDERACIONES FINALES.....	62
5.1. Propuesta de mejora de la intervención.....	62
5.2. Valoración personal.....	63
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	64
7. ANEXOS.....	66

1. INTRODUCCIÓN.

Este proyecto lleva por objetivo principal conocer la realidad de un determinado colectivo de personas pertenecientes a la asociación “Parad@s en Movimiento” y ayudar, en la medida de lo posible, a los miembros interesados, llevando a cabo proyectos individualizados de reinserción socio-laboral y ofreciendo una red de apoyo dentro de la asociación. La realización de este proyecto constará de los siguientes apartados o bloques.

En un primer apartado, se realizará la justificación del estudio. Así mismo, se pretende contextualizar la realidad del tema objeto de estudio, es decir, la situación social, económica y laboral actual de España, teniendo en cuenta los datos oficiales extraídos de la Encuesta de Población Activa, y concretando la situación de la provincia de Valladolid.

En el segundo bloque, se expone los contenidos teóricos referidos a la entrevista y a la observación como técnicas de recogida de información, así como aspectos referidos a la intervención en orientación socio-laboral utilizando los itinerarios de inserción individualizados y la propuesta de mejora a través de los Certificados de Profesionalidad.

En la tercera parte, se da cuenta de las actividades aplicadas y los resultados de las mismas, así como la intervención individual y colectiva a través de la demandas de los usuarios.

Finalmente se presentan las conclusiones y consideraciones a partir de la práctica realizada, además de algunas propuestas de mejora a raíz de los resultados obtenidos en la intervención realizada.

2. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO Y MARCO GENERAL.

A diario se escucha en los medios de comunicación cómo ha cambiado la situación de la población española a raíz del inicio de la crisis, afectando sobre todo a algunos de los sectores que abarcaban a gran parte de la población activa de este país. Ello ha supuesto que la clase media de la sociedad española haya sido la más desfavorecida y que haya disminuido su calidad de vida.

El interés por el estudio de este tema viene motivado por la delicada situación por la que están pasando familias enteras que, teniendo a todos sus miembros en situación de desempleo, no son capaces de reincorporarse al mundo laboral pasada una determinada edad, debido a su falta de formación o al impacto que ha tenido la crisis económica en sus sectores laborales.

Partiendo de esta reflexión, se hace necesario realizar un análisis de la realidad del colectivo de personas mayores de 45 años en situación de desempleo de larga duración a través de la utilización de técnicas de recogida de información, como son la entrevista y la observación, para diagnosticar las necesidades intrínsecas y extrínsecas y poder realizar una intervención mediante los proyectos individualizados de inserción socio-laboral.

Además, el estudio ayudará o contribuirá al desarrollo de las siguientes competencias propias del máster de psicopedagogía:

- Realizar un análisis reflexivo de la problemática de los usuarios para la posterior toma de decisiones, aplicando los conocimientos adquiridos en el máster y superando la carencia de información en momentos concretos.
- Ser capaz de resolver problemas en contextos desconocidos o novedosos, además de amplios, de forma autónoma y creativa.
- Intervenir adecuadamente y de forma individualizada atendiendo a las diferencias de cada persona y su problemática.

- Diagnosticar y evaluar las necesidades socioeducativas de las personas y grupos a partir de diferentes metodologías, instrumentos y técnicas, tomando en consideración las singularidades del contexto.
- Aplicar los principios y fundamentos de la orientación al diseño de actuaciones favorecedoras del desarrollo personal y/o profesional de las personas.
- Analizar, interpretar y proponer actuaciones, teniendo en cuenta las políticas derivadas de un contexto social dinámico y en continua evolución.

2.1. Contextualización.

Este Trabajo Fin de Máster en Psicopedagogía surge de la experiencia práctica realizada durante un período de dos meses en la Asociación “Parad@s en Movimiento”.

La Asociación “Parados en Movimiento” surgió en septiembre de 2012 de la mano de siete personas paradas (la mayoría procedentes de sindicatos), con un firme propósito reivindicativo ante la situación actual de crisis y austeridad, además de solidaridad entre personas con la misma problemática de desempleo y precaria situación socio-familiar.

Antes de tener un local fijo donde desarrollarse como asociación, comenzaron con las concentraciones en la Plaza de Poniente de Valladolid, trasladándose posteriormente a la Plaza Mayor, llamando a dichas manifestaciones “Los Lunes al Sol”, con las que llevan acudiendo más de año y medio reivindicando un trabajo digno y la implicación del ayuntamiento ante sus demandas.

Tras cuatro meses de estas concentraciones, la Asociación de Vecinos del Barrio de la Pilarica les propuso arreglar un local aledaño para que pudiesen utilizarlo como sede de su asociación.

La asociación se registró de forma oficial el 26 de diciembre de 2012. Desde entonces, de las peticiones iniciales que se les propuso al Ayuntamiento, hasta la actualidad han conseguido la cesión de unos terrenos localizados en varios puntos a las afueras de la ciudad de Valladolid donde, tras rellenar los formularios pertinentes, a cada uno de ellos

se les ha otorgado un espacio delimitado de aproximadamente 50 metros cuadrados para la creación de huertos ecológicos, así como la organización de unos cursos formativos de informática básica.

A través de la difusión y publicidad de la asociación, ha ido creciendo en número afiliados que, comprometidos con la causa, y sumando la colaboración de diversas asociaciones de la provincia de Valladolid, se han conseguido otras iniciativas, como ha sido el caso de la organización de las “Marchas por la Dignidad”, relaciones con la Universidad de Valladolid (voluntariado, prácticas de estudiantes y Balance de Competencias), etc.

La asociación está formada por personas desempleadas y profesionales de distintos sectores, con distintas opiniones sobre las cosas y que no se resignan a aceptar la condena de la exclusión, el desarraigo y el abandono motivado por su situación actual.

2.2. Contexto socioeconómico actual.

La situación económica que arrastra España desde el inicio de la crisis a finales del año 2007 ha supuesto un cambio en todos los sentidos en lo que respecta al sector laboral de este país, culminando en la aprobación del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Pero esta situación no es nueva para el pueblo español. De hecho, remontándose a principios de la década de 1990, España se ha visto afectado (al igual que otros países desarrollados) por otra crisis económica y financiera originada por el estallido de la burbuja inmobiliaria en Japón y agravada con las tensiones del precio del petróleo ocasionadas por la Guerra del Golfo. En aquella ocasión, el paro registrado en España ascendió del 16'93% de 1991 hasta alcanzar el 24'1% en 1994, con un total de número de parados a finales de 1993 de 3.545.950 parados.

Por ese motivo, el Gobierno se vio obligado a devaluar la peseta en varias ocasiones, y a aprobar la Ley Financiera (8 de octubre de 1993) y se creó el Fondo de Reserva de la Seguridad Social, previsto en el Pacto de Toledo, para proteger en lo posible el sistema

ante situaciones de dificultad y en el que se iría acumulando el superávit que registrara la Seguridad Social. Esa última crisis tuvo una duración de seis años, de 1991 a 1997.

En esta crisis actual, una de las principales características es el imparable aumento durante meses del número de parados, pasando del mínimo histórica en la primavera de 2007, con un total de 1'76 millones de personas (un 7,95% de la población activa), a registrar otro máximo histórico en el primer trimestre de 2013 con más de 6.200.000 parados (un 27,16%), así como el incremento del paro juvenil (entendiéndolo como los desempleados menores de 25 años) con más de 960.000 personas (57,2%).

Para una mejor comprensión, a continuación se presentan una serie de estudios realizados sobre este contexto de crisis económica, seguido de una serie de tablas en la cual se recogen los datos oficiales de desempleo del año 2013, que pueden encontrarse de la página web oficial de la Encuesta de Población Activa (EPA)

2.2.1. Estudios realizados sobre el colectivo de personas de más de 45 años en situación de desempleo.

En 2013, el Servicio Público de Empleo Estatal elaboró desde el Observatorio de las Ocupaciones un informe del mercado de trabajo de las personas mayores de 45 años a partir de los datos de empleo obtenidos a lo largo del año 2012.

A fecha de 31 de diciembre de 2012, la tasa de paro registrada en los Servicios Públicos de Empleo ascendió hasta alcanzar casi los 5 millones de personas en situación de desempleo (4.848.723 personas), lo cual supuso un aumento del 9,64% respecto al año 2011. De ellos, cerca de 2 millones eran mayores de 45 años (1.901.922 personas), un 15,22% más que el año anterior, hasta alcanzar el 39,23% del total de personas paradas. Por provincias, en 2012 Valladolid registró un total de 252.627 personas en situación de desempleo, de las cuales el 47,28% se trataba de personas mayores de 45 años.

En la última década, la población demandante de empleo mayor de 45 años ha aumentado en mayor proporción que la totalidad del colectivo de personas que busca empleo (ya sean parados o no); concretamente un 182,63% desde 2003.

En cuanto a la **evolución anual de los parados por sectores**, tan solo puede estudiarse desde el año 2005, puesto que con la entrada en vigor del nuevo modelo de gestión SISPE se incluyeron algunos cambios en la medición del paro registrado.

En líneas generales puede decirse que la crisis ha afectado a todos los sectores económicos, destacando por encima de todo el caso de la construcción con un incremento del 291,67% desde el año 2005, seguido del sector primario con un aumento del 233,48%.

El informe le dedica un apartado relevante a los **Parados de Larga Duración (PLD)**, definiéndolos como “aquello demandantes en situación de paro, cuya antigüedad de la demanda es superior a 365 días”.

Estas personas mayores de 45 años permanecen durante más tiempo inscritos como demandantes de empleo, suponiendo un 39,23% del total para todas las edades (si sólo se toma de referencia los que llevan inscritos más de un año, el porcentaje sube hasta alcanzar el 54,16%)

Se cumple lo anteriormente mencionado respecto a los sectores más afectados por la actual crisis y el sector de la construcción vuelve a ser el que más ha repercutido en este colectivo, con un incremento del 486,88% desde 2005 y alcanzando su registro en 2009.

Otro aspecto destacable al que alude el informe es la información relativa a los **beneficiarios de prestaciones por desempleo**; dichos datos proceden de la Subdelegación General de Prestaciones por Desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal.

Dichos datos concluyen que el 48,15% del total de beneficiarios de prestaciones por desempleo son personas mayores de 45 años, lo cual implica que continúan aumentando la edad media de los perceptores de este tipo de ayudas económicas.

Las **ocupaciones en las que la contratación de mayores de 45 años es más relevante** corresponden a “ocupaciones elementales” (como por ejemplo los empleados domésticos, repartidores de publicidad, limpiadores, ayudantes de cocina, recogedores de residuos, mozos, etc.) con un total del 48,82%, seguido por los trabajadores de la restauración, personales, protección y vendedores con un 18,58%, y finalmente los

artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción con el 9,99%.

Los grupos con mayor presencia de trabajadores mayores de 45 años son los siguientes:

- Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (33,42%)
- Directores y gerentes (30,35%)
- Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción, ocupaciones elementales y operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores (40%)
- El resto de ocupaciones de muy diversa índole cubren el 9,46% restante.

Sin embargo, cabe destacar que las ocupaciones que actualmente registran un mayor número de contratos para este colectivo en concreto son para peones agrícolas (397.557 contratos), seguido por personal de limpieza de oficinas, hoteles y similares (306.484 contratos) y empleados domésticos (259.770 contratos); todos ellos engloban el 32,43% de las contrataciones totales de personas mayores de 45 años.

Además de las mencionadas en el párrafo anterior, las ocupaciones de camareros albañiles, peones de las industrias manufactureras y en huertas, trabajadores cualificados en actividades agrícolas, invernaderos, viveros y jardines, cocineros y vendedores en tiendas y almacenes, suman un total del 55,29% de la contratación del colectivo.

Desde los últimos estudios realizados sobre la situación socioeconómica de Castilla y León de los que se tiene conocimiento, el Consejo Económico y Social (CES) de la Comunidad de Castilla y León elaboró en 2012 un informe de la situación económica y social de la Comunidad Autónoma, utilizando los datos recogidos por la Encuesta de Población Activa (realizada por el Instituto Nacional de Estadística), y dividida en dos tomos: el primer tomo incluye los aspectos relacionados con la economía, mercado laboral, calidad de vida y protección social; mientras que el segundo tomo contiene las

conclusiones y las recomendaciones de cada uno de los apartados recogidos en el tomo anterior.

En Castilla y León, la tasa de paro experimentó un sensible aumento del 2011 al 2012; concretamente, la tasa de desempleo media anual ascendió hasta alcanzar el 19,7% (siendo la media en España del 25%)

Refiriéndose al tiempo de búsqueda de empleo de las personas en situación de desempleo, hablando siempre de más de dos años, continuaron creciendo durante el año 2012 hasta agravarse en la actualidad.

Por sectores de actividad, en 2012 únicamente el sector agrícola generó empleo neto en la Comunidad, con una tasa del 6,6%. En contrapunto, el sector servicios fue el que más redujo su ocupación en un 5,9%; seguido por el sector de la construcción (4%) y la industria (1,3%)

2.2.2. Datos actuales recogidos de la Encuesta de Población Activa (EPA)

La Encuesta de Población Activa (EPA) es una investigación llevada a cabo por el INE de forma trimestral para obtener datos del mercado de trabajo. De dicha encuesta se deducen el porcentaje de personas activas, ocupadas y paradas (tasa de paro) que hay en España y en sus distintas Comunidades Autónomas.

Para evitar problemas de confusión con los tecnicismos empleados en este tipo de encuestas, a continuación se detallan una serie de conceptos que, aunque aparentemente signifiquen lo mismo, puede ser interesante precisar:

- Se entiende que una persona está **activa** si tiene 16 años o más y está trabajando o en disposición de hacerlo.
- **Ocupados** son aquellas personas, de al menos 16 años, que han trabajado durante la semana anterior a la encuesta al menos una hora y han recibido una retribución por ello. Se incluyen en este apartado también los que se han ausentado dicha semana por enfermedad, vacaciones, etc.

- **Parados**, son aquellos de 16 o más años que están sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando empleo activamente.
- **Inactivos**, son todas aquellas personas de 16 o más años que no pertenecen a ninguna de las categorías anteriores.

Remitiéndose a los datos absolutos, la EPA publicó los más actuales a fecha del 29 de abril del vigente año, lo cual implica que los datos ofrecidos en las tablas 1, 2, 3 y 4 muestran el número de personas ocupadas y personas paradas, así como sus porcentajes, correspondientes al primer trimestre de 2014.

EPA - 1º T 2014		Valor	Variación
Ocupados	1	16.950,6	-0,47
Parados	1	5.933,3	-5,49
Tasa de actividad	2	59,46	-0,71
Tasa de paro	2	25,93	-1,01

1 Valor en miles. Variación sobre el mismo período del año anterior

2 Valor en %. Variación: diferencia respecto a la tasa del mismo período del año anterior

Tabla 1. Datos de la EPA. España I Trimestre de 2014.

Las siguientes tablas corresponden al número de personas paradas por grupos de edad, sexo y Comunidad Autónoma en valores absolutos, también recogidas de la página de la EPA.

	Total	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	De 55 y más años
	2014TI	2014TI	2014TI	2014TI	2014TI	2014TI	2014TI
Ambos sexos							
Nacional	5.933,3 ³	169,5 ³	711,9 ³	1.571,1 ³	1.574,8 ³	1.303,3 ³	602,6 ³
Andalucía	1.403,4 ³	35,6 ³	166,4 ³	372,6 ³	378,6 ³	309,2 ³	141,0 ³
Aragón	148,4 ³	5,2 ³	16,7 ³	41,8 ³	39,6 ³	31,8 ³	13,3 ³
Asturias, Principado de	109,3 ³	1,3 ³	10,2 ³	32,3 ³	32,2 ³	23,8 ³	9,6 ³
Baleares, Illes	152,5 ³	3,9 ³	15,7 ³	41,5 ³	42,8 ³	28,6 ³	20,0 ³
Canarias	356,0 ³	8,1 ³	38,8 ³	94,7 ³	96,9 ³	85,2 ³	32,3 ³
Cantabria	58,4 ³	0,1 ³	5,9 ³	18,3 ³	17,1 ³	11,2 ³	5,7 ³
Castilla y León	257,4 ³	6,2 ³	24,9 ³	67,0 ³	68,4 ³	59,1 ³	31,7 ³
Castilla - La Mancha	306,6 ³	9,8 ³	40,1 ³	87,5 ³	71,3 ³	65,3 ³	32,5 ³
Cataluña	840,2 ³	32,0 ³	111,0 ³	209,4 ³	227,8 ³	176,3 ³	83,7 ³
Comunitat Valenciana	683,1 ³	23,2 ³	88,0 ³	171,5 ³	166,7 ³	165,8 ³	68,0 ³
Extremadura	160,7 ³	4,5 ³	16,2 ³	43,0 ³	40,6 ³	41,4 ³	15,0 ³
Galicia	296,9 ³	5,8 ³	29,2 ³	84,5 ³	84,1 ³	64,1 ³	29,2 ³
Madrid, Comunidad de	677,0 ³	24,3 ³	93,0 ³	176,7 ³	171,5 ³	134,9 ³	76,6 ³
Murcia, Región de	200,5 ³	4,4 ³	20,4 ³	52,2 ³	61,3 ³	44,5 ³	17,7 ³
Navarra, Comunidad Foral de	53,8 ³	2,0 ³	7,4 ³	17,1 ³	13,5 ³	8,4 ³	5,5 ³
País Vasco	178,9 ³	1,5 ³	21,7 ³	48,8 ³	48,4 ³	42,4 ³	16,2 ³
Rioja, La	30,5 ³	1,1 ³	3,9 ³	5,6 ³	8,7 ³	8,3 ³	2,9 ³
Ceuta	11,6 ³	0,5 ³	1,5 ³	3,8 ³	3,7 ³	1,5 ³	0,6 ³
Melilla	8,3 ³	.. ³	1,1 ³	2,8 ³	1,5 ³	1,7 ³	1,3 ³

Tabla 2. Personas paradas por Comunidades Autónomas y grupos de edad.

Hombres							
Nacional	3.116,6 ³	94,5 ³	381,0 ³	798,6 ³	797,2 ³	695,4 ³	349,9 ³
Andalucía	734,5 ³	17,6 ³	93,4 ³	181,9 ³	192,9 ³	163,1 ³	85,7 ³
Aragón	76,5 ³	2,5 ³	8,0 ³	20,5 ³	20,0 ³	17,2 ³	8,2 ³
Asturias, Principado de	54,2 ³	0,7 ³	5,5 ³	17,1 ³	15,5 ³	11,2 ³	4,1 ³
Baleares, Illes	86,9 ³	2,9 ³	7,2 ³	24,5 ³	24,7 ³	15,3 ³	12,4 ³
Canarias	193,7 ³	3,1 ³	20,3 ³	50,1 ³	51,6 ³	46,6 ³	21,9 ³
Cantabria	32,1 ³	0,1 ³	3,7 ³	10,0 ³	9,3 ³	5,8 ³	3,2 ³
Castilla y León	133,3 ³	3,9 ³	12,7 ³	34,3 ³	34,8 ³	30,7 ³	16,9 ³
Castilla - La Mancha	159,7 ³	6,6 ³	22,3 ³	44,6 ³	34,7 ³	33,3 ³	18,3 ³
Cataluña	462,7 ³	20,7 ³	58,1 ³	110,7 ³	121,5 ³	102,0 ³	49,7 ³
Comunitat Valenciana	356,6 ³	12,5 ³	49,1 ³	86,8 ³	79,6 ³	88,6 ³	40,1 ³
Extremadura	84,9 ³	2,3 ³	10,4 ³	20,5 ³	18,3 ³	24,1 ³	9,2 ³
Galicia	158,6 ³	3,3 ³	16,5 ³	43,5 ³	41,2 ³	36,8 ³	17,4 ³
Madrid, Comunidad de	324,3 ³	12,9 ³	43,6 ³	84,1 ³	82,6 ³	65,2 ³	35,8 ³
Murcia, Región de	110,5 ³	2,9 ³	10,7 ³	29,9 ³	32,8 ³	23,1 ³	11,1 ³
Navarra, Comunidad Foral de	27,1 ³	1,5 ³	4,6 ³	8,5 ³	5,1 ³	4,2 ³	3,2 ³
País Vasco	95,3 ³	0,3 ³	11,3 ³	26,3 ³	24,8 ³	22,7 ³	10,1 ³
Rioja, La	14,3 ³	0,5 ³	2,3 ³	2,2 ³	4,2 ³	3,7 ³	1,4 ³
Ceuta	6,8 ³	0,3 ³	0,8 ³	1,7 ³	2,7 ³	0,9 ³	0,3 ³
Melilla	4,5 ³	.. ³	0,5 ³	1,4 ³	1,0 ³	0,8 ³	0,8 ³

Tabla 3. Personas paradas por Comunidad Autónoma y sexo.

Mujeres							
Nacional	2.816,7 ³	75,0 ³	331,0 ³	772,5 ³	777,6 ³	608,0 ³	252,8 ³
Andalucía	668,8 ³	18,0 ³	73,0 ³	190,7 ³	185,7 ³	146,1 ³	55,3 ³
Aragón	71,9 ³	2,7 ³	8,6 ³	21,3 ³	19,6 ³	14,5 ³	5,1 ³
Asturias, Principado de	55,1 ³	0,6 ³	4,7 ³	15,1 ³	16,7 ³	12,5 ³	5,4 ³
Baleares, Illes	65,5 ³	1,0 ³	8,5 ³	17,0 ³	18,1 ³	13,3 ³	7,6 ³
Canarias	162,3 ³	4,9 ³	18,4 ³	44,6 ³	45,3 ³	38,5 ³	10,5 ³
Cantabria	26,2 ³	.. ³	2,2 ³	8,3 ³	7,7 ³	5,5 ³	2,5 ³
Castilla y León	124,1 ³	2,3 ³	12,2 ³	32,7 ³	33,6 ³	28,5 ³	14,7 ³
Castilla - La Mancha	146,9 ³	3,3 ³	17,8 ³	42,9 ³	36,7 ³	32,0 ³	14,2 ³
Cataluña	377,5 ³	11,3 ³	52,9 ³	98,7 ³	106,3 ³	74,2 ³	33,9 ³
Comunitat Valenciana	326,5 ³	10,7 ³	38,9 ³	84,7 ³	87,1 ³	77,1 ³	28,0 ³
Extremadura	75,8 ³	2,2 ³	5,8 ³	22,5 ³	22,3 ³	17,3 ³	5,7 ³
Galicia	138,3 ³	2,5 ³	12,7 ³	41,0 ³	42,9 ³	27,3 ³	11,8 ³
Madrid, Comunidad de	352,6 ³	11,4 ³	49,3 ³	92,5 ³	88,9 ³	69,7 ³	40,8 ³
Murcia, Región de	90,0 ³	1,5 ³	9,7 ³	22,3 ³	28,4 ³	21,5 ³	6,6 ³
Navarra, Comunidad Foral de	26,7 ³	0,5 ³	2,8 ³	8,6 ³	8,4 ³	4,2 ³	2,3 ³
Pais Vasco	83,5 ³	1,2 ³	10,4 ³	22,5 ³	23,6 ³	19,7 ³	6,1 ³
Rioja, La	16,3 ³	0,7 ³	1,6 ³	3,4 ³	4,5 ³	4,6 ³	1,4 ³
Ceuta	4,9 ³	0,1 ³	0,7 ³	2,1 ³	1,0 ³	0,6 ³	0,3 ³
Meiella	3,8 ³	.. ³	0,6 ³	1,3 ³	0,5 ³	0,9 ³	0,5 ³

Tabla 4. Personas paradas por Comunidad Autónoma y sexo.

Finalmente, puesto que el proyecto de estudio está centrado en la provincia de Valladolid, se puede acotar la franja de estudio de la situación de los hogares de la provincia tal y como aparece en la tabla número 5.

	Tasa de actividad de la población	Tasa de paro de la población	Tasa de empleo de la población
	2014TI	2014TI	2014TI
47 Valladolid	57,00 ³	20,22 ³	45,48 ³

Tabla 5. Datos EPA. Población en vivienda. Tasas de actividad, paro y empleo por provincia.

3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

3.1. Instrumentos de evaluación e intervención en el ámbito socio-laboral.

Aunque existe un amplio abanico de instrumentos capaces de analizar, evaluar y detectar necesidades en la población objeto de estudio, en este apartado se aludirá únicamente a aquellos que, por sus características, posiblemente sean los más adecuados para recoger la información necesaria para identificar necesidades y guiar la intervención en el colectivo de personas mayores de 45 años en situación de desempleo. Así pues nos centraremos, por un lado, en la importancia de la entrevista y la observación en el ámbito laboral, y por otro, en la posible intervención para llevar a cabo: Proyectos Individualizados de Inserción y los Certificados de Profesionalidad.

3.1.1. La entrevista en el ámbito laboral.

Son muchos los autores que han escrito sobre esta técnica tan utilizada por los profesionales de diversas ramas que no buscan sino la obtención de información de la persona que tienen delante, ya sea desde conocer el contexto en el que se desenvuelve, su situación actual, etc., hasta el análisis de su situación y la detección de necesidades de tipo personal o socio-laboral.

Richino (1996), entiende la entrevista socio-laboral como *“aquellas acciones realizadas con el propósito de obtener determinados resultados sobre la base de procedimientos acordados, utilizando conocimientos, destrezas, y la dosis de un aporte propio y personal, sujetos a ciertos acuerdos contractuales en relación con variables tales como tiempo, espacio, y pago o retribución.”*

A partir de una investigación realizada en una empresa textil por Mayo en 1923 se introduce la corriente de las relaciones humanas en la industria, relatando la importancia del estado emocional y anímico de los empleados en el desempeño de su puesto de trabajo. Aquí se comienza a reconocer la incidencia del factor interaccional, los

intereses se desplazan de las tareas a las personas y el objetivo comienza a ser la adecuación del puesto al hombre y el ambiente humano en el trabajo cobra relevancia.

A su vez, González (1998), apunta que la *“entrevista en el ámbito laboral es, en este momento, una herramienta de sumo valor dentro de las organizaciones. Los cambios económicos y sociales, con todas las consecuencias que estos implican, han llevado a una reestructuración en la búsqueda de la máxima eficiencia dentro de las empresas.”*

3.1.1.1. La entrevista: objetivos, tipos y roles.

Lázaro y Asensi (1987) definen la entrevista como “una comunicación interpersonal a través de una conversación estructurada que configura una relación dinámica y comprensiva desarrollada en un clima de confianza y aceptación, con la finalidad de informar y orientar”

Es fundamental profundizar en el rol de observador que, en la medida de lo posible, será participante en la interacción y se encargará de la recogida de información, la analizará e intervendrá posteriormente.

Se pueden utilizar diversos tipos de entrevistas dependiendo del tipo de información que se quiera conocer:

- Las **entrevistas estructuradas**. Al tener determinadas las preguntas y guiar al entrevistado en el decurso de la misma, ofrecen una información escasa y recortada, que aporta pocos datos sobre la personalidad del sujeto, ya que este se explayará sobre aspectos manifiestos y previstos (lo que en este caso implicará la repetición de los datos ya conocidos a través del currículum de la persona)
- Las **entrevistas semi-estructuradas**. Son útiles para conocer ciertos aspectos que se quiera ampliar con el entrevistado, a partir de la información obtenida, por ejemplo, en un currículum presentado.
- Las **entrevistas abiertas**. Parten de consignas amplias y trabajan sobre los emergentes del material. El desafío a la hora de elegir este tipo de entrevista es

controlar las ansiedades que surgen, la transferencia que pueda favorecer y cuidar que no se distorsione el objetivo de la entrevista, que no es terapéutico en sí mismo. La secuencia más eficaz para cumplir el objetivo consiste en realizar una primera entrevista semi-estructurada, donde indagará en la historia laboral, datos confusos del currículum, altibajos en los empleos, estudios, etc.; en un segundo momento y en sucesivas entrevistas el profesional adoptará una modalidad técnica abierta, donde se observará la dinámica y variables de personalidad que despliega el entrevistado.

3.1.1.2. La información e intervenciones en las entrevistas.

Es durante la preentrevista donde pueden obtenerse los primeros datos de la persona a entrevistar por diferentes vías: en un primer lugar a través del currículum presentado, y en segundo lugar al momento de pautar personalmente la primera entrevista.

En el momento de encontrarse con la persona cara a cara, o zona de impacto, se observará la manera de presentarse, de vestir, de dirigirse a nosotros, la puntualidad, etc.; de esta forma se podrá contrastar las hipótesis y expectativas.

Esta recogida de información generará una imagen fantaseada de la persona y la elaboración de hipótesis preliminares que serán contrastadas cuando se mantenga el contacto directo con este sujeto.

En la dinámica de las entrevistas se profundizará por un lado la historia laboral del sujeto, indagando en aquello que no está escrito; y por otro lado, se investigarán los intereses personales, motivaciones, modalidad de relación o de establecer vínculos, modo de estructurar su discurso, estilo elegido, ansiedad emergente, etc.

3.1.1.3. Las entrevistas en investigación cualitativa

Kvale (2008) aporta más información sobre el contenido propiamente dicho de las entrevistas: cómo debe estructurarse, clasificación de las preguntas, saber leer entre líneas.

El escenario donde se llevará a cabo la entrevista (un despacho, un espacio alejado, etc.) debe animar y/o tranquilizar a las personas que van a ser entrevistadas para que se sientan cómodas a la hora de tratar sus problemáticas personales con otra persona ajena a ellas. La voz que emplee el entrevistador, acompañado de la expresión facial y corporal, le dará un punto de confianza al entrevistado.

El inicio de la entrevista deberá constar de una introducción informativa en la cual el profesional se presentará como tal y el objetivo del encuentro, así como matizar que todos los datos registrados serán confidenciales (solo para uso personal para la elaboración de este proyecto) y darle la oportunidad de expresar si tiene alguna duda antes de comenzar.

Posteriormente, después de haber realizado la entrevista, el entrevistador puede resumir la experiencia resaltando algunos puntos de conflicto para afianzar las pautas que se le ofrece al entrevistado y que debe realizar para solventar las problemáticas que haya expuesto.

La **guía de entrevistas** es un guión utilizado para estructurar cómo debe realizarse la entrevista ajustándose a unas pautas. Esta guía engloba desde los temas que deberán ser abordados hasta el orden de las preguntas que se formularán para conseguir dicha información.

Un aspecto clave al inicio de la entrevista es la franqueza con que el entrevistador explicará el propósito de la misma, aunque también cabe la posibilidad de que adopte un enfoque más encubierto y revelar tal propósito una vez ha finalizado su labor.

En cualquier caso, las preguntas deberán ser simples y breves, pudiendo hacer una clasificación de las preguntas incluidas de la siguiente forma:

- **Preguntas introductorias.** Por ejemplo: ¿Puedes contarme...? ¿Recuerdas alguna ocasión en la que...?
- **Preguntas de profundización.** Las respuestas se pueden ampliar cuando el entrevistador emplea una actitud curiosa, persistente y crítica.
- **Preguntas de sondeo.** Por ejemplo: ¿Podrías contarme algo más sobre...? ¿Tienes más ejemplos de...? El entrevistador sigue la pista de las respuestas, aunque no esté seguro de alcance de dichas respuestas.
- **Preguntas de especificación.** ¿Qué hiciste cuando te despidieron? ¿Cómo reaccionaste?
- **Preguntas directas.** El entrevistado pregunta directamente al entrevistado sobre determinados temas.
- **Preguntas indirectas.** El entrevistador puede utilizar algunas preguntas proyectivas si lo considera oportuno.
- **Preguntas de estructuración.** Cuando el entrevistador considera que un tema ya ha sido resuelto o que no va a conseguir más información, puede concluirlo utilizando respuestas largas que no vengán al caso o hacerlo directamente.
- **Silencio.** Al introducir pausas durante la conversación, se le da tiempo al entrevistado para que reflexione sobre las preguntas, y sus consiguientes respuestas, siendo ellos mismos quienes rompan ese silencio en el momento de hablar.
- **Preguntas de interpretación.** Dependiendo el grado de interpretación una misma respuesta podrá entenderse de una forma u otra a partir del contexto en que se exprese.

Parte del entrenamiento de un entrevistador incluirá el aprendizaje de cómo escuchar la información que recibe y el tono utilizado. Ello implica una sensibilidad para relacionar las respuestas en el contexto social en que se producen y un conocimiento por parte del entrevistador acerca de lo que desea preguntar.

Con respecto a la entrevista, Fernández-Ballesteros (2011) apunta que los objetivos generales tendrán que ver con la evaluación de las problemáticas que presente el sujeto o usuario siguiendo un proceso de diagnóstico, orientación y selección.

No obstante, los objetivos susceptibles a evaluar serán las características observables del usuario (aspecto físico, habilidades comunicativas, etc.), la bibliografía personal, la historia formativa y profesional, las expectativas, la disponibilidad y el esfuerzo adicional que haya realizado para solucionar su situación.

Los contenidos de la entrevista inicial deben someterse a un doble ajuste, dependiendo del tipo de demanda, de lo cual se derivará la planificación de la entrevista, y las características del sujeto, de donde se seleccionarán los recursos y formatos para la realización de dicha entrevista.

Así mismo, habla también sobre la realización de la primera entrevista y la importancia de ésta tanto para el entrevistador como para el entrevistado, puesto que la elección del modelo de entrevista y la estructuración de las preguntas tendrá un peso importante respecto a la calidad de la información obtenida a través de las respuestas.

La misma autora también habla sobre las ventajas e inconvenientes de los diversos formatos de las entrevistas.

- De las entrevistas estructuradas o cerradas menciona que aumenta la precisión de la información recabada, con lo que se asegura la toma de decisiones para la resolución de los problemas que presente el usuario.
- De las entrevistas no estructuradas o abiertas alaba su aportación a crear un sentido distendido que hace que fluya la comunicación entre entrevistador y entrevistado, así como la riqueza de la información obtenida desde las preguntas realizadas hasta las anotaciones extraídas del proceso de observación. Sin embargo, el principal inconveniente de este modelo de entrevista es la ausencia de garantía de precisión de la información recibida.

De cualquier forma, la elección de cualquiera de los formatos existentes de entrevista, incluyendo la combinación de varios de ellos, estará sujeto a los criterios que marca el

objetivo último de la interacción, con la precisión preestablecida, el tipo de interacción que se pretende conseguir, el momento y la situación que lo enmarca, y los contenidos que se pretendan indagar.

Cabe destacar que “la interacción suele iniciarse con un formato abierto de mayor o menor duración, que da paso a un formato semiestructurado, siguiendo una pauta de preguntas, bien para recabar datos bibliográficos, bien para indagar características laborales o personales.”(Fernández-Ballesteros, 2011)

Así pues, el objetivo final de la entrevista inicial será la elaboración de una base de datos que permitirá la formulación de las hipótesis pertinentes. Por lo tanto, el análisis de los resultados tendrá un doble significado: por una parte, la evaluación de la cantidad de dicha información, y por otra parte, su calidad.

El resultado de ello será estudiado como puntos fuertes y débiles de la persona entrevistada en relación con el perfil laboral con mayor demanda en el territorio local o nacional en ese momento en concreto.

Así mismo, en materia de calidad de la información obtenida, ésta dependerá de la fiabilidad, validez y precisión de la misma. Según Fernández-Ballesteros (2011), estas garantías tienen un doble anclaje:

- Se relacionan con estrategias que deben desplegarse en la propia realización de la entrevista.
- Con los procedimientos que aseguran las garantías metodológicas de cualquier técnica.

Añade que “entre las estrategias relacionadas con la propia realización de la entrevista destacan el diseño de entrevistas estructuradas, dirigidas a contenidos específicos, y el desarrollo de entrevistas en soporte informático.” (Fernández-Ballesteros, 2011)

Como ya se ha mencionado anteriormente, la entrevista se utiliza preferentemente para la comprobación de las hipótesis basadas en el supuesto de cuantificación y semejanza, y para la comprobación de las hipótesis funcionales.

Sobre el análisis de la interacción, “la respuesta se obtiene de una persona, ante una pregunta formulada por otra, es dependiente del comportamiento de ambas o, dicho con otras palabras, es dependiente de la interacción de ambas personas” (Cannell y Khahnm, 1968)

Como se ha indicado en las diversas concepciones de la entrevista, en la dinámica intervendrán dos sujetos: el entrevistador (en este caso referido al profesional en psicopedagogía que realizar la entrevista) y el entrevistado (serán todas aquellas personas o miembros de la asociación que han participado en este trabajo de investigación)

Puede definirse el **entrevistador** como *el responsable de dirigir y controlar los aspectos que forman parte de las secuencias complejas del comportamiento interactivo, es decir, de conocer y controlar los comportamientos verbales y no verbales, de manejar la información procedente de estos dos canales y controlar la distribución de roles, además de asegurar su conocimiento sobre la naturaleza de los contenidos sobre los que se va a producir la interacción.* (Fernández-Ballesteros, 2011)

El entrevistador deberá asumir su papel como la persona encargada de la definición y mantenimiento en todo momento del objetivo de la entrevista, ejecución del guión previamente realizado, no entrando a la confrontación con el entrevistado por discrepancias de opiniones y control del tiempo estimado para la entrevista, así como otros aspectos relacionados con la apariencia física, la preparación del área de trabajo, la ventilación, etc.

En cuestión temporal, la latencia puede definirse como los tiempos de silencio que surgen entre la finalización de las preguntas y sus consiguientes respuestas, o las pausas que introduce el profesional para darle tiempo al usuario a que asimile la pregunta antes de responder.

Al margen de lo que el usuario dice, también es importante que el profesional que está realizando la entrevista debe ser entrenado para ser capaz de detectar “lo que no dice” el entrevistado, refiriéndose a la comunicación no verbal, el contacto ocular, los gestos, la postura, los movimientos involuntarios, etc. que denotan la comprensión o el estado en

que se encuentra la otra persona. El entrevistador puede ayudar a crear un clima óptimo de interacción controlando sus propios movimientos y emitiendo refuerzos positivos (por ejemplo: sonriendo, mirándole a los ojos, etc.)

En relación al contacto visual y las muestras de entendimiento y conformidad, tanto verbales como no verbales, está la capacidad de crear una relación empática entre entrevistador y entrevistado, entendida como la capacidad del interlocutor para ponerse en el lugar de la otra persona e introducir un clima que favorezca y facilite la comunicación. En este caso también será importante el control de la proxemia o al espacio personal, manteniendo una relativa distancia entre ambos participantes que ayude a la interacción pero sin agobiar ni invadir el espacio de la otra persona.

En cuanto a la figura del **entrevistado**, resulta relevante la disposición que muestra al hecho de facilitar la información solicitada por parte del entrevistador, un desconocido para él y que resultará fundamental una buena presentación para generar un clima propicio y relajado para que fluya la conversación.

Dicha disposición dependerá de la motivación con la que asisten o se ven implicados y de la eficacia con la que el entrevistador ponga en marcha recursos facilitadores, mediante un comportamiento empático y mediante el manejo de refuerzos.

Sin embargo, algunas de las fuentes de error procedentes del entrevistado pueden ser:

- Si el sujeto o usuario se muestra tranquilo y se siente cómodo con el entrevistador, puede darse el caso de que proporcione una cantidad excesiva de información, con lo que aumenta la probabilidad de que surjan sesgos (tanto voluntarios como involuntarios)
- Si el sujeto o usuario acude a la entrevista con reticencia o se muestra en constante tensión por sentirse evaluado, cabe la posibilidad de que prevalezca un ambiente negativista que puede derivar en un mutismo absoluto.

Por otra parte, las preguntas realizadas no deben de ser muy complejas o estar enunciadas con tecnicismos profesionales que impidan ser contestadas por aquellos usuarios que no posean un nivel académico básico para su comprensión, pues sin ese

entendimiento no podrán responder correctamente. La forma en que se plantee los contenidos de las preguntas afectará en la respuesta del entrevistado según en el reconocimiento del contenido preguntado, la precisión el tiempo de reacción.

Finalmente, el entrevistador estimará, según los aspectos que desea conocer para su evaluación, qué información o datos desea conocer y obtener de la otra persona.

En cuanto a las garantías de la información obtenida resulta incuestionable la utilidad de esta herramienta por la obtención de información tratándose del primer contacto con el sujeto o usuario, complementándose con el proceso de observación y por ser un medio perfecto para conciliar confianza, credibilidad y colaboración entre las partes implicadas.

Como instrumento de evaluación, existen dos cuestiones para afrontarla:

- Se pueden conceptualizar la entrevista como medio cualitativo, desde una perspectiva constructivista.
- Se puede entender como cualquier otro instrumento estandarizado de evaluación.

La fiabilidad, la validez y la precisión de la precisión de la calidad de la información obtenida durante la entrevista es incuestionable como cualquier otra herramienta de evaluación, pero la idea de que las personas entrevistadas serán sinceras y ofrecerán toda la información que se solicite saber a través de las preguntas que conforman la entrevista no justifica la total veracidad de los respuestas recogidas.

Es por ello que surge la necesidad de entrenar a las personas que se convertirán en entrevistadores profesionales para que sepan manejar adecuadamente la información que van a ir recibiendo según la planificación que hayan realizado previamente.

La planificación se ajustará según el propósito de la evaluación atendiendo a los conocimientos teóricos del entrevistador y el contexto en el cual se producirá la demanda.

Por lo tanto, para que una situación o contexto sea susceptible de análisis debe tener la garantía de que el entrevistador tiene conocimiento previo de ello y las preguntas que realizará le serán de ayuda en la comprensión de dicho contenido.

La relevancia de la información es el grado de ajuste entre los datos recogidos que se solicitaban y la información conseguida, aunque puede darse el supuesto de que se haya recogido una gran cantidad de información pero que ésta sea de mala calidad o no satisfaga los objetivos de evaluación previstos.

El mejor método para evitar este sesgo es que el propio profesional sea capaz de seleccionar la información relacionada con los contenidos del guión, tomándolo como referencia, e ignorar aquella que no sea relevante para el caso una vez queden establecidas las unidades que se quieran estudiar.

Durante la entrevista, cuando el profesional sea capaz de identificar el patrón de comportamiento del entrevistado, deberá amoldar el abordaje de las preguntas que constituyen la propia entrevista para reforzar aquellas pautas que guarden relación con lo esperado y zanjar las respuestas que salgan del guión preestablecido.

Para asegurar la fiabilidad y validez de la información obtenida, cuando ya se ha seleccionado la información relevante que será objeto de estudio, se asegurará que sea ajustada a lo que se pretendía indagar. Como ya se ha mencionado anteriormente, las preguntas concretas y abiertas darán respuestas diferenciadas según sea su utilidad y garantía.

Los datos procedentes del estudio estarán determinados por dos estrategias atendiendo al objetivo de conseguir respuestas concretas:

- **Las estrategias de muestreo.** Recogen un número representativo o muestra de las conductas que muestra la persona entrevistada, y las preguntas realizadas tienen por objeto hallar una lista de actividades que comúnmente realiza esa persona en su vida cotidiana; todo ello asegurando la exhaustividad y contrarrestando los posibles errores que el sujeto pueda introducir cuando intenta minimizar una acción o exagerar algún aspecto en concreto.

- **Las estrategias de reconocimiento.** Tienen por finalidad facilitar la identificación de la información que da el sujeto entrevistado y que necesitarán ser conocidas con anterioridad para poder explicárselas al entrevistador de forma clara y concisa. De esa lista de actuaciones cotidianas, el entrevistador deberá saber reconocer los comportamientos habituales que corresponden a la realidad del sujeto, controlando la generalización, minimización o exageración según la relevancia que le otorgue el entrevistado.

“La estructuración de la entrevista contribuye a las garantías de la información obtenida, si bien el entrevistador debe decidir siempre el grado de estructuración que va a adoptar para según qué contenidos” (Wiens, 1990)

Finalmente, Fernández-Ballesteros aporta una serie de recomendaciones a la hora de realizar entrevistas sistemáticas y comprensivas, cuyas cualidades probadas aseguren las garantías de la información obtenida, sea cual sea el nivel de entrenamiento de los entrevistadores.”

3.1.2. La observación.

Scribano (2008) incluye la observación en cualquier tipo de proceso de investigación, adaptándola a los objetivos que se persigan en concreto. Así mismo, la define como una “técnica específica para obtener información sistemática del mundo social, apoyándose en su virtual participación en lo que se trata de comprender y su capacidad de comunicarse con los sujetos involucrados en los fenómenos que se estudian”

Fabbri (2005) define la observación como un método mediante el que se establece una relación entre el profesional que investiga y los sujetos sociales investigados, de la cual se extrae información que posteriormente se resumirá para poder llevar a cabo la investigación propiamente dicha.

Según Fernández-Ballesteros (2011), la observación sería la estrategia fundamental del método científico, por eso cualquier técnica de recogida de información utilizada en la evaluación psicológica conlleva observación.

Las características de lo que puede considerarse como un método observacional adecuado serán:

- El observador será aquella persona experta que ha sido entrenada para realizar una observación deliberada. No obstante, también puede considerarse la observación de las personas allegadas al usuario.
- La situación observada ocurre dentro de un marco considerado como “natural”; lo que ocurrirá dentro del despacho y con una interacción entre el profesional y el usuario lo más normalizada posible.
- Se observará de forma sistemática, lo cual implica que la observación deberá seguir un orden preestablecido, ya sea en forma de protocolo o de hoja de registro previamente preparada para el caso, que permitirá anotar en formato narrativo según se produzca la entrevista.

Por su parte, Paino (2012) diferencia entre la observación como método y la observación como técnica de recogida de información:

- La observación como método sigue todas las fases de cualquier proceso de intervención: la delimitación del problema, la recogida de datos o registro (y su posterior optimización), el análisis de los datos y la interpretación de resultados que se llevará a cabo en contextos habituales, al igual que cuando se pretenden evaluar conductas o situaciones concretas.
- La observación como técnica consistirá en el uso puntual de algún recurso técnico propio de la metodología observacional.

3.1.2.1. Las unidades de análisis.

Fernández-Ballesteros (2011) define la “unidad de observación” como “el objeto que se pretende estudiar, ya sea persona, grupo, institución, etc”. El objetivo final será observar y evaluar una manifestación de la conducta, producida en un espacio continuo de tiempo.

Respecto a la forma de observar, el profesional puede utilizar técnicas descriptivas, clasificatorias, explicatorias, etc., atendiendo al marco teórico en el que se basará.

Las características fundamentales de este tipo de observación serán:

- No se llevará a cabo una especificación previa de las conductas que serán objeto de observación.
- La observación se realizará de forma continua e in situ en el despacho, sin que haya necesidad de marcar una duración con anterioridad.
- Las anotaciones que se realizarán en la hoja de registro será tanto de aspectos verbales, no verbales y/o espaciales de la conducta, además de las impresiones que realice el observador.

3.1.2.2. Las técnicas de registro (¿con qué observar?)

Fernández-Ballesteros (2011) apunta que “la sistematización de la observación depende del marco referencial teórico del observador.”

La observación se realizará siempre siguiendo un plan previamente establecido, donde primeramente se realizará una observación escasamente sistematizada, cuyo objetivo será estudiar la conducta deseada. Posteriormente se seleccionarán los aspectos más relevantes de dicha conducta que pasarán a ser observados y evaluados de forma más sistemática.

Los profesionales de la observación pueden realizar descripciones sobre lo que ven, reflejándolo en los **registros narrativos o descriptivos**. Al no existir una estructuración previa que marque cómo deben recogerse los datos observados, estos registros tienen un formato flexible que permite recoger diferentes características de la conducta observada, así como el protocolo donde se sustentará y donde sólo aparecen reflejados los datos básicos de la observación (el tiempo, el espacio, las personas presentes, etc.) y las circunstancias y/o estímulos de la entrevistas. El profesional tomará nota de lo que va observando durante la entrevista con el usuario, ya sea de forma oral o escrita.

Mención aparte merecen las principales fuentes de error que afectarán a la fiabilidad de estos registros:

- Cada profesional utiliza distintas formas de describir verbalmente la conducta observada, pudiendo malinterpretarse por otros profesionales que necesiten revisar sus anotaciones de la hoja de observación.
- Enlazada con la idea anterior, una misma conducta observada puede categorizarse o dotar de una significación diferente entre profesionales.
- Los registros narrativos pueden emplearse como un paso preliminar para la elaboración más adelante de códigos estructurados en catálogos de conducta, sistemas o modos de interacción, etc.

Otra técnica de observación muy utilizada por los profesionales: las **escalas de apreciación**. Esta técnica se emplea cuando se pretende cuantificar, calificar o clasificar las actividades y conductas de una persona según unas delimitaciones conductuales o rasgos de personalidad previamente establecidos

Las principales características de las escalas de apreciación son:

- El observador realizará su acción durante largos períodos de tiempo, además participando del proceso observacional.
- La información dada acerca del usuario de hará en diferido a la observación realizada.
- Las descripciones sobre la conducta observada pueden ser de varios tipos, atendiendo al marco teórico que haya tomado como referencia el observador y los objetivos que persiga durante el proceso.
- Pueden utilizarse diversas categorías.

No hay que olvidar que, en todo momento durante el proceso de observación, deben tenerse en cuenta las opiniones proporcionadas por las personas allegadas.

Los **protocolos observacionales de conducta** son aquellos que tienen una especificación bien clara de las posibles conductas a observar, articuladas en clases, categorías, etc. en esta técnica se tendrán en cuenta las conductas, la categoría a la que pertenece y las relaciones entre ésta y el ambiente en que aparezca. Los más frecuentes serán:

- El **registro de conductas** será la agrupación de eventos conductuales que el observador preverá que serán los más recurrentes durante dicho proceso, no siendo demasiado exhaustivo.
- Los **mapas de conducta** consisten en un procedimiento de observación sistemática de unas conductas específicas dentro de unas limitaciones de tiempo y espacio, cuya finalidad última será su análisis al interactuarlas con las variables ambientales.

Los **códigos de categorías** implican tener que denominar, delimitar y definir la categoría a la que pertenece la conducta observada, además de articular cómo se realizará el proceso de análisis.

La técnica de **registro de productos de conducta** tiene dos vertientes para su utilización: los datos observables no reactivos y los resultados de ejecuciones en situaciones naturales o artificiales. En cualquier caso, esta técnica requerirá de un registro de las medidas físicas que presente el usuario. No necesita un protocolo de empleo específico, salvo por el hecho de tener lista una hoja de recogida de datos básicos (fecha, lugar, situación, etc.)

Con el avance de las nuevas tecnologías, también han contribuido a mejorar los métodos y técnicas de recogida de datos observados; de esta forma surgen los **dispositivos automáticos de registro**. Estos sistemas han facilitado la tarea de los profesionales de la observación y han ayudado a la eliminación de los sesgos y/o errores del propio observador, así como paliar los efectos de reactividad del usuario. Los tres grandes grupos de procedimientos automáticos de registro serán:

- Medios técnicos de registro auxiliares del observador. Permiten recoger automáticamente conductas del sujeto mediante categorías preestablecidas y

cuyos datos podrán ser cargados en un ordenador para un análisis rápido de los parámetros ya introducidos de la información que se espera recoger.

- Aparatos de registro a distancia u ocultos. Los dispositivos telemétricos estarán formados por un transductor y un radiotransmisor que llevará el usuario y que permitirá registrar determinadas respuestas a distancia.
- Observación mediante aparatos. Las conductas pueden ser registradas mediante los procedimientos mecánicos y electrónicos hasta el punto de que reemplazar al observador.

Los **medios técnicos de registro** realizan un registro, utilizando un ordenador, de las conductas de forma automática a través de una serie de categorías estandarizadas. Dichos datos pueden ser cargados para su posterior análisis, minimizando posibles sesgos del observador e incrementando la exactitud de los resultados.

La última técnica de recogida de información por medio del proceso de observación está relacionada con los **dispositivos telemétricos**, cuyos componentes serán un transductor y un radiotransmisor, u otros instrumentos como el magnetófono, el videotape o los espejos unidireccionales.

3.1.2.3. El muestreo (¿cuándo y/o a quién observar?)

El tener que utilizar los procedimientos de muestreo, se obtendrá como resultado una muestra que representará la conducta objeto de observación. Cuando un profesional decide observar de una forma objetiva al mismo tiempo que realiza la entrevista o entabla una conversación distendida con un usuario, ha de tomar una serie de decisiones importantes que determinarán el tipo de muestreo que mejor le convenga:

- Durante cuánto tiempo se realizará la observación.
- La frecuencia del proceso de observación.
- El momento de inicio y finalización de los períodos de observación, si serán continuos o si ello dependerá de cada unidad de análisis.

- La elección de los momentos que se registrarán en las hojas de seguimiento, puesto que habrá ocasiones en que no resultará necesario una observación exhaustiva o que tenga especial relevancia para el proceso.

Con las decisiones oportunas, las técnicas de muestreo pueden clasificarse de la siguiente forma:

- **Muestreo de tiempo.** Las decisiones de duración, número de sesiones, periodicidad e intervalos de observación y registro se tomarán según la conducta que se pretende estudiar, su complejidad, el estado en que se encuentre el usuario, etc.

Como ya se ha mencionado anteriormente, existen una serie de procedimientos mecánicos que pueden ayudar durante el proceso.

- **Muestreo de situaciones.** Este tipo de muestreo se utiliza para estudiar de qué forma varía la conducta objeto de estudio atendiendo a los diversos estímulos externos que la engloban. Sin embargo, el muestreo de situaciones continúa estando supeditado en función de los objetivos de la investigación.
- **Muestreo de sujetos.** Este tipo de muestreo está indicado para realizarlo por intervalos de tiempo y observar a un solo sujeto de forma individualizada en cada uno de ellos. El procedimiento a seguir constará de los pasos de elección de los sujetos a estudio y citación posterior dependiendo del espacio temporal disponible.

3.1.2.4. El lugar de la observación (¿dónde observar?)

El lugar de observación guarda especial relación con el objetivo último del proceso de observación, ya que no resultan igual los datos obtenidos durante una observación en un ambiente o espacio natural que los recogidos en situaciones controladas o artificiales.

La **observación natural** puede definirse de la siguiente forma:

“Aquella que se realiza en el ambiente ordinario en el que se desenvuelve el sujeto sin que se produzca ningún tipo de mediación del evaluador en provocar las actividades objeto de estudio, siendo una de las características esenciales de la observación es que no se eliciten las respuestas que se observan.”
(Fernández-Ballesteros, 2011)

3.1.2.5. Las garantías científicas de la observación.

Al igual que ocurriese en el caso de la entrevista, el proceso de recogida de información a través de la observación debe contar con una serie de garantías que demuestren su fiabilidad, validez y exactitud de los datos recopilados.

Las posibles fuentes de error que afectarán al análisis de la información registrada pueden provenir desde varios puntos:

- **Procedentes del sujeto observado.** Es posible que el usuario cambie su conducta simplemente por sentirse evaluado durante la entrevista.
- **Procedentes del observador.** El propio profesional puede influir en la información recogida dependiendo de su punto de vista y su preparación previa. No hay que olvidar que será él mismo quien reciba, seleccione, codifique y analice dicha información.

Las variables que pueden mediatizar los resultados de la evaluación del proceso de observación dependerán del grado de participación del observador, sus expectativas, su entrenamiento u otras características generales.

- **Procedentes del sistema de observación.** Como ya se ha mencionado anteriormente, la elección del tipo de registro puede determinar la validez y fiabilidad de los datos; unos por no ser demasiado claros en sus definiciones, otros por utilizar códigos estándar. En ocasiones, los soportes informáticos pueden ayudar a evitar esos riesgos.

3.2. La intervención en el ámbito socio-laboral.

Fantova (2007) denominó la **intervención social** como *“aquella actividad que se realiza de manera formal u organizada, intentando responder a necesidades sociales y, específicamente, incidir significativamente en la interacción de las personas, aspirando a una legitimación pública o social.”*

Se refiere a las necesidades que presentan como aquellos bienes intangibles o no que ayudan en el desarrollo de las personas y mejoran su calidad de vida, de ahí la importancia de detectarlas y saber orientar hacia la resolución de las mismas.

La intervención social con el colectivo de personas mayores de 45 años en situación de desempleo precisa, para la resolución de dichas necesidades, de dos actuaciones concretas a desarrollar dentro del propio contexto socio-laboral; dichas actividades son la elaboración de los Proyectos Individuales de Inserción y la exposición teórica de los Certificados de Profesionalidad.

3.2.1. Elaboración de un Proyecto Individualizado de Inserción.

3.2.1.1. Concepto.

Según Carro (2014), se entiende por “Proyecto Individualizado de Inserción” el método para sistematizar cualquier trabajo con personas en riesgo de exclusión social o con una situación delicada dependiendo de los resultados obtenidos a través de los procesos de entrevista y la observación, y los recursos existentes que puedan aplicarse para el caso.

Puede decirse, por tanto, que se trata de un instrumento útil para abordar de una forma integral e individualizada las necesidades del usuario, analizando y secuenciado por tiempos el abordaje de la situación, así como los recursos que puedan utilizarse para solventar la problemática del paro, las intervenciones y los compromisos asumidos por ambas partes.

3.2.1.2 Características del proyecto individualizado de inserción.

- Es anterior a la utilización de cualquier recurso, puesto que primeramente habrá de realizarse el análisis de la situación y el contexto del sujeto o usuario.
- Presenta un carácter individualizado y flexible, ya que se amoldará a las circunstancias concretas del caso; de la misma forma que se considerará a la persona desde un enfoque global y dependiendo de las circunstancias y estímulos que le rodean.
- Deberá ser un proyecto de intervención de atención integrada (organizar los objetivos por secuencias temporales, los recursos accesibles del entorno, las actuaciones, los destinatarios, la evaluación, la intervención, etc.)
- Se tendrá especial cuidado con los subsistemas que conforman la situación del sujeto: la vida personal y familiar, las relaciones sociales, la experiencia laboral, los conocimientos técnicos, etc.
- Se intentará trabajar en las que han degenerado en la situación de riesgo y no sobre los efectos que de ellas se han derivado.
- Se tendrá en cuenta las posibilidades reales del sujeto o usuario, los recursos existentes en el entorno y las habilidades del profesional.
- Se partirá de los aspectos positivos, las fortalezas, las habilidades y las potencialidades, los gustos e intereses de la persona; además de ello, se realizará una secuencia flexible del proceso de intervención, capacitación profesional y reincorporación a la vida laboral.
- Todo lo anterior mencionado requerirá de un compromiso individual para poder llevarlo a cabo, pactando las actuaciones que deberá realizar la persona aunque se permitirá cierta libertad atendiendo a los ritmos de cada uno.

Estos proyectos individualizados son herramientas preparadas para ser utilizadas en situaciones de exclusión social o de riesgo, ya sea por motivos de falta de recursos o la

situación temporal de la persona. Es por ello que siempre se contará con la participación activa tanto del profesional como del usuario.

Cuando la situación venga provocada por falta de recursos puede ser también determinada por una situación personal delicada, no disponer de una sólida red de apoyos sociales, etc. sin embargo, cuando la situación provenga por la situación temporal de la persona, la intervención se centrará en la orientación hacia programas de empleo o promoción de la educación básica y el reciclaje profesional.

3.2.1.3. Esquema básico del proyecto individualizado de inserción.

- **Fase previa.** En esta primera fase se recoge la información necesaria para detección, la evaluación y el diagnóstico de las necesidades. Posteriormente, se llegará a un acuerdo para cumplir una serie de compromisos entre el profesional y el usuario.

Estas actuaciones estarán dirigidas para que el sujeto tome conciencia de su propia situación (es decir, se haga un autodiagnóstico), con el objetivo de promover la motivación para su implicación durante el proceso y que sea capaz de buscar las posibles alternativas para la resolución de su propia situación.

- **Fase de diseño del proyecto.** Llegados a este punto, se delimitarán los objetivos generales y específicos a alcanzar, así como las actividades, los recursos y la temporalización previamente establecidos en el proyecto; así mismo se elegirá de entre las posibles actuaciones o medidas a emplear y se definirá el programa de seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos.
- **Fase de ejecución y evaluación del proyecto.** Finalmente se establecerán los aspectos meramente formales del acuerdo de compromisos individuales al que lleguen ambas partes, se realizará el proyecto de inserción propiamente dicho y se revisarán los objetivos de inserción alcanzados.

3.2.1.4. Fases de la orientación socio-laboral al colectivo en exclusión social.

- **Fase I: Captación.** En esta primera fase se realizará la preentrevista y la entrevista de acogida de las cuevas se ha hablado anteriormente, poniendo en práctica la escucha activa y la observación de los comportamientos y las verbalizaciones del usuario.

Los objetivos generales de esta fase serán:

- Coordinar los programas de orientación con los apoyos sociales e institucionales necesarios.
- Realizar las actividades de captación a través de la presentación detallada de los servicios disponibles a prestar.
- Definir la demanda partiendo de la problemática y las necesidades existentes, el estado emocional y las expectativas de la persona.
- Ofrecer el servicio de orientación, marcando los compromisos y las etapas del proceso.

Las técnicas utilizadas en esta fase serán las entrevistas y la recogida de datos del contexto a través de la observación.

- **Fase II: Acogida.** Se realizarán las mismas actuaciones que en la fase anterior.

Los objetivos generales de esta fase serán:

- Presentar el programa una vez queden aclarados los objetivos y el grado en el cual se implicarán las partes, con lo que se intentará evitar expectativas erróneas.
- Planificar el procedimiento, remarcando los derechos y deberes adquiridos a lo largo del proceso de observación.
- Comenzar con el diagnóstico de empleabilidad del usuario para la búsqueda de empleo, para lo cual será necesario la recogida de datos

generales, personas, recursos socioeconómicos, formativos y profesionales.

- Identificar las posibilidades y actitudes que muestre el sujeto de cara a la reinserción al mercado laboral.

Las técnicas utilizadas en esta fase serán la entrevista inicial (al mismo tiempo que se realiza la observación) y búsqueda de apoyo dentro del grupo de la asociación (ya que presentan unas situaciones con características similares)

Además de eso, se acordarán el número de sesiones o visitas que se realizarán a modo de seguimiento de las actuaciones que deberá realizar el usuario. Así mismo, se le podrá derivar a otros organismos o instituciones si fuese necesario (sociales, económicas, etc).

- **Fase III: Diagnóstico.** Durante la entrevista, se abordará el tema o los aspectos delimitados relacionados con el diagnóstico de empleabilidad, prestando atención para la detección de necesidades y la posición del sujeto frente al empleo, debilidades, fortalezas, etc. se realizará conjuntamente un análisis del mercado del trabajo (buscando la relación entre su experiencia profesional, sus expectativas y la demanda existente)

Los objetivos generales de esta fase serán:

- Facilitar el acceso a los recursos y redes de apoyo e información.
- Elaboración de la propuesta del proyecto de inserción socio-laboral o itinerario individualizado.

Las actividades que se realizarán en esta fase guardan relación con la recogida y análisis de los datos obtenidos de la entrevista y la observación, extrayendo aquellos centrados en el objetivo profesional, las motivaciones para el empleo y las habilidades sociales y profesionales para la búsqueda de empleo (tanto con el currículum como por las redes sociales o Internet)

La Agencia Antidroga (2003) señaló que durante esta fase, los pasos a seguir por el orientador se centrarán en:

- En primer lugar, se identificarán la situación o problema intrínseco o extrínseco del usuario, para lo cual se determinará se la situación de desempleo le está generando algún tipo de problemática en su vida cotidiana. Con lo cual, se podrá delimitar el caso según está parado y sin ningún tipo de presión añadida, o no tiene empleo y tiene la presión de encontrar uno en el menor tiempo posible (aunque ese trabajo no se ajuste a sus preferencias o se encuentre desmotivado ante su realización)
- Después se realizará una evaluación del nivel de motivación ante la búsqueda de empleo y la posterior incorporación al mundo laboral. Para poder analizar esa predisposición se elaborarán preguntas específicas que permitirán extraer la información necesaria.
- A continuación se evaluará el resto de las variables implicadas en su contexto, destacando aquellas relacionadas con el ámbito socio-laboral y la inserción.
- Finalmente se recogerá toda la información.
- **Fase IV: Diseño del Itinerario.** Finalmente, el profesional realizará un feedback a modo de resumen e incluyendo las conclusiones y decisiones a las que se haya llegado tras el encuentro, se diseñarán los planes de trabajo y se le proporcionará al usuario toda aquella información relacionada con los recursos de los que dispone en su entorno.

El orientador podrá intervenir una vez adapte las expectativas del usuario y habilitando el programa a seguir, por lo que los temas a tratar estarán dirigidos a:

- La promoción personal, desarrollo personal del sujeto, establecimiento de redes de contacto o de apoyo que puedan ofrecerle una oportunidad, fomentar su autonomía y responsabilidad de su propia situación.
- Las redes con el entorno social que le rodea, destacando la gestión de la propia información, la toma de decisiones y la elaboración del proyecto individualizado de inserción.

- La capacitación competencial, ajustando sus expectativas a los objetivos del programa para que éstos resulten asumibles y ello suponga un empuje de autoestima.

3.2.2. Los Certificados de Profesionalidad.

El Servicio Público de Empleo Estatal, SEPE, es un **organismo autónomo** de la Administración General del Estado, adscrito actualmente al **Ministerio de Empleo y Seguridad Social** al que se le encomienda la ordenación, desarrollo y seguimiento de los programas y medidas de la Política de Empleo, en el marco de lo establecido en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo.

Los certificados de profesionalidad, regulados por el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, son el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la administración laboral.

Acreditan el conjunto de competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral identificable en el sistema productivo sin que ello constituya regulación del ejercicio profesional.

Tienen carácter oficial y validez en todo el territorio nacional y son expedidos por el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas.

Se obtienen a través de dos vías:

- Superando todos los módulos que integran el certificado de profesionalidad.
- Siguiendo los procedimientos establecidos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

Por otro lado, el Real Decreto 189/2013, de 15 de marzo, tiene por objeto introducir las modificaciones de la regulación de los certificados de profesionalidad en relación con el

nuevo contrato para la formación y el aprendizaje, con la formación profesional dual, así como en relación con su oferta e implantación y con aquellos aspectos que dan garantía de calidad al sistema. También, normaliza los requerimientos para la acreditación de centros con oferta de teleformación, así como de sus tutores-formadores, amplía la participación en la oferta formativa a los centros de iniciativa privada y a las empresas y establece medidas para favorecer la gestión eficaz de esta oferta y para mejorar el seguimiento de la calidad en el desarrollo de la actividad formativa.

No obstante, el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral es el que más puede al colectivo de personas mayores de 45 años que llevan toda su vida trabajando pero sin tener una acreditación oficial que les capacite para los puestos que han desempeñado, por ejemplo, en el sector de la construcción, actividades agrarias, etc.

Por otra, parte, el **Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales** (CNCP) es el instrumento del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) que ordena las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional.

La **cualificación profesional** es el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral.

El Catálogo se organiza en familias profesionales y niveles. Así se han definido **26 familias profesionales** (atendiendo a criterios de afinidad de la competencia profesional de las ocupaciones y puestos de trabajo detectados) y **cinco niveles de cualificación**, de acuerdo al grado de conocimiento, iniciativa, autonomía y responsabilidad preciso para realizar dicha actividad laboral.

La **unidad de competencia** es el agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial.

Cada unidad de competencia lleva asociado un módulo formativo, donde se describe la formación necesaria para adquirir esa unidad de competencia.

Esta estructura permitirá evaluar y acreditar al trabajador cada una de sus unidades de competencia (obtenidas mediante la formación o la práctica laboral). De este modo, puede acumularlas y podrá conseguir la acreditación de la cualificación completa mediante un Título de Formación Profesional o un Certificado de Profesionalidad.

4. APROXIMACIÓN PRÁCTICA: ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN E INTERVENCIÓN.

Teniendo en cuenta la fundamentación teórica en la cual se describen las principales herramientas de recogida de información en el ámbito socio-laboral, y dado el constante incremento del número de personas mayores de 45 años en situación de desempleo, se consideró necesario realizar un análisis de la problemática de los miembros de la asociación “Parad@s en Movimiento” de Valladolid mediante el uso de entrevistas y observaciones para conocer su situación personal, diagnosticar las necesidades reales que tienen y llevar a cabo una intervención lo más adecuada posible para cada usuario.

Recordando lo mencionado anteriormente, la asociación está formada por personas desempleadas y profesionales de distintos sectores, con distintas opiniones sobre las cosas y que no se resignan a aceptar la condena de la exclusión, el desarraigo y el abandono motivado por su situación actual. Pero debido a la falta de la figura de un profesional con conocimientos en materia de legislación laboral y social, no han podido disponer de una guía que les ayude a resolver sus dudas o buscar soluciones a su situación.

Por todo ello, la parte práctica de este trabajo pretende los siguientes objetivos:

- Conocer e identificar la realidad de los miembros de la asociación: sus características, fortalezas y debilidades.
- Elaborar, de mutuo acuerdo, un itinerario de inserción individualizado según las características personales, formativas, profesionales y motivacionales, dirigido a la mejora de su situación y la búsqueda activa de empleo

Este proceso se llevará a cabo en dos fases:

- Una primera fase dedicada a la evaluación y análisis de la realidad de este colectivo.
- Una segunda fase donde se intervendrá a nivel individual a partir de la elaboración y puesta en práctica de un programa personalizado para favorecer la

reinserción laboral futura, y a nivel general se realizará una exposición sobre un tema demandado por el grueso de los miembros de la asociación.

4.1. Fase 1: Recogida de la información

4.1.1. Justificación

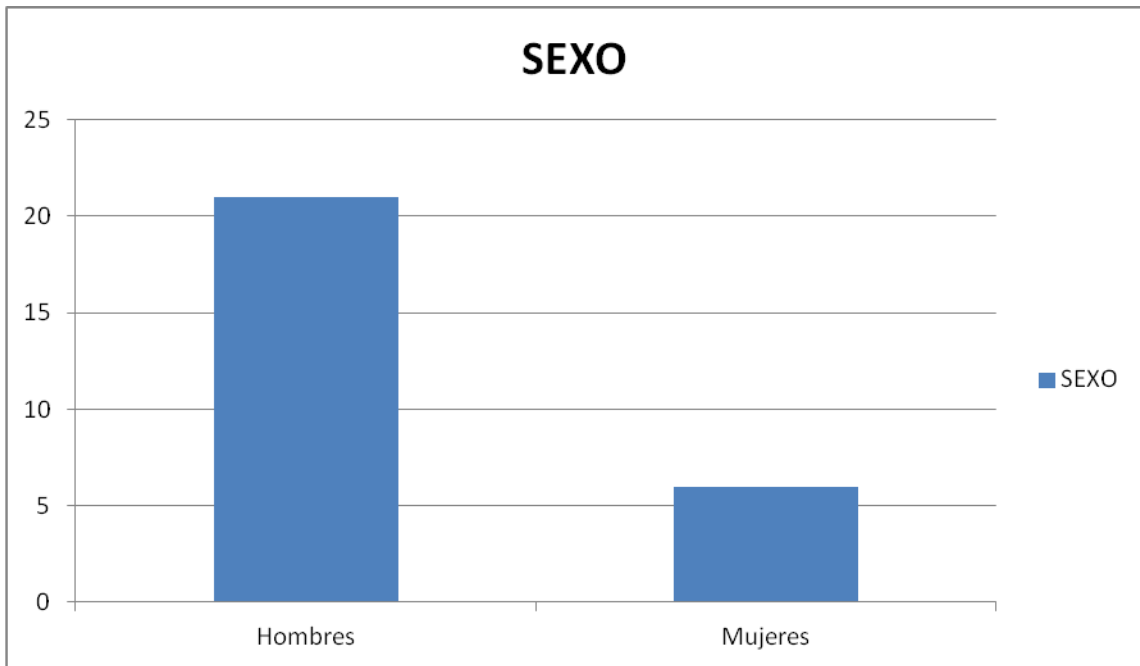
Los principales objetivos en esta primera fase serán:

- Analizar la realidad de los usuarios que acuden a la asociación para detectar sus fortalezas y debilidades, así como favorecer su reinserción futura al mercado laboral.
- Orientar al grupo en la resolución de dudas generales, búsqueda de soluciones a problemas concretos, etc. que se hayan observado durante las asambleas generales.
- Ofrecer un servicio personalizado a los usuarios, ajustando la orientación a las características personales y teniendo presente las fortalezas y debilidades detectadas a través de la observación.

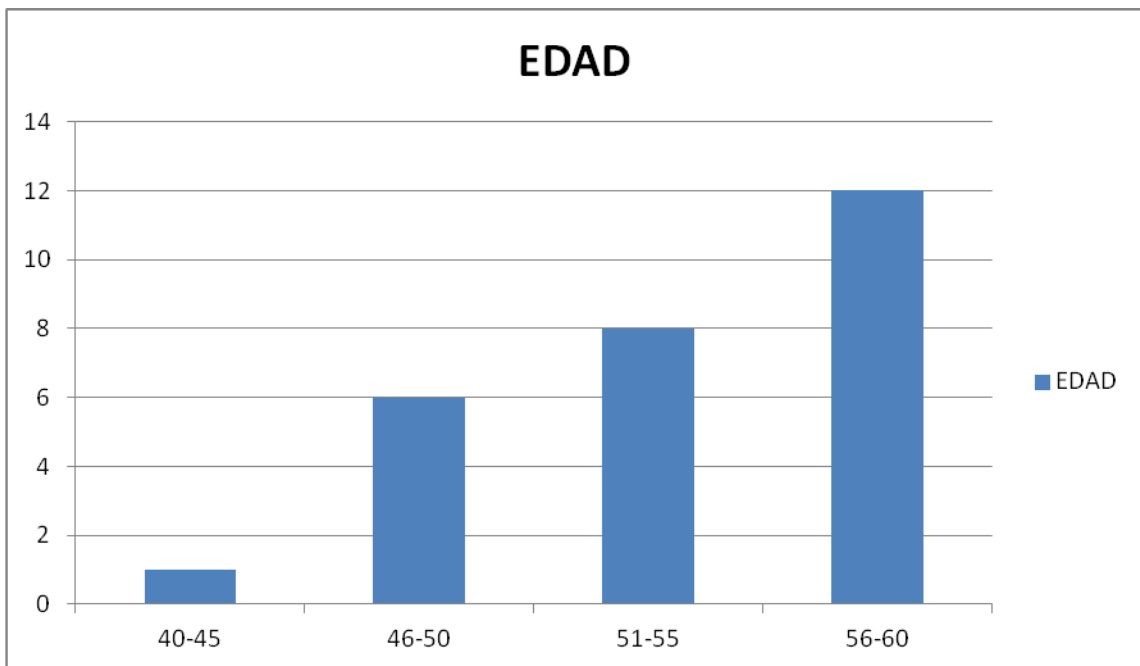
En el caso de considerarse que, debido a su avanzada edad, no resulte posible la incorporación al mundo laboral, se le orientará para la solicitud de las prestaciones económicas pertinentes o se le facilitará información en materia de prejubilación.

4.1.2. Participantes

La intervención se ha llevado a cabo con un total de 27 personas usuarias o miembros de la asociación “Parad@s en Movimiento” de Valladolid. De las cuales, 21 eran hombres (77,7%) y 6 mujeres (22.2%), con edades comprendidas entre los 40 y 60 años, siendo el intervalo de 56 a 60 años el que concentra el que representa a la mayor parte de ellos con un total de 44,4%, tal y como puede verse en las gráficas 1 y 2.



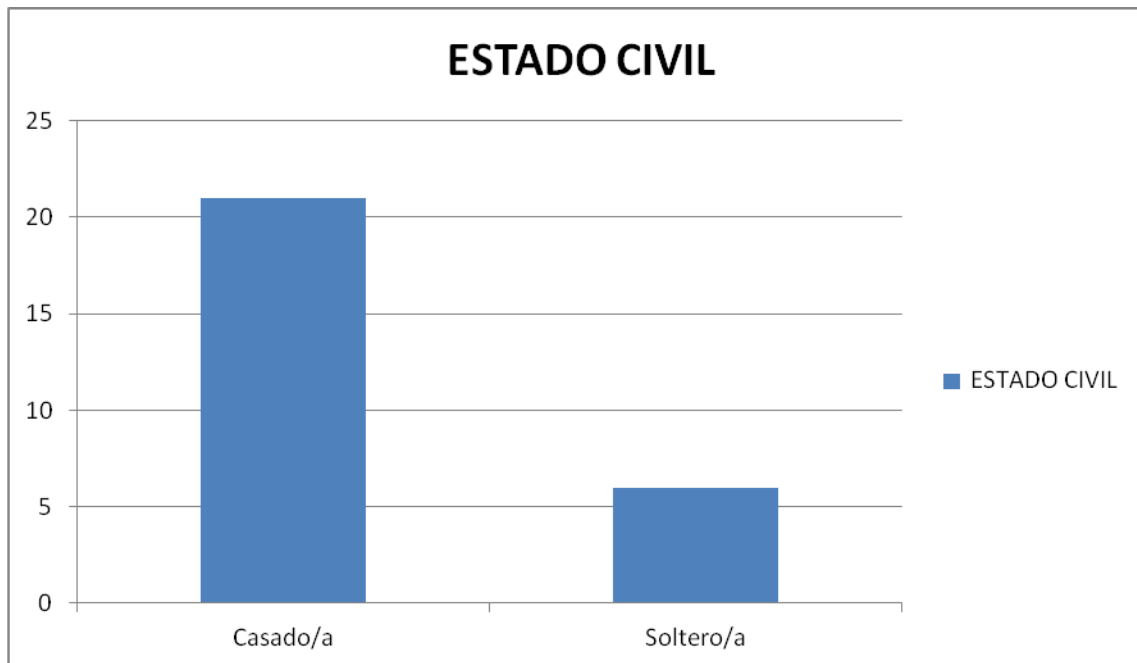
Gráfica 1: Diferenciación por sexo



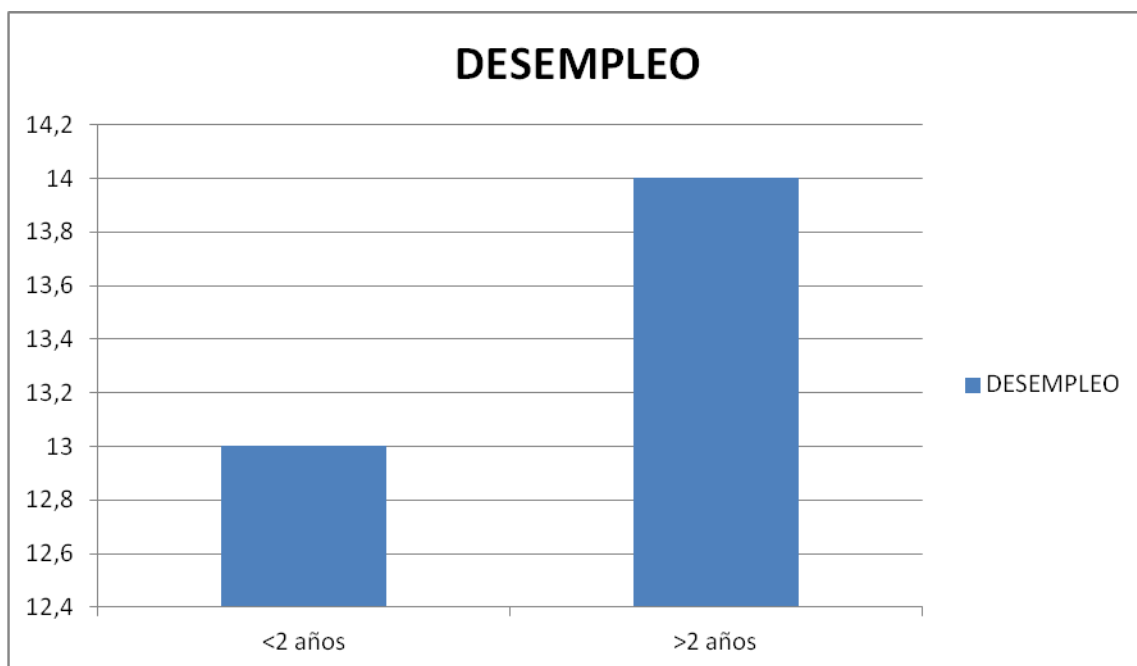
Gráfica 2: Diferenciación por edad

Sobre la situación personal y familiar de los entrevistados, el 77,7% están casados y con hijos, frente al 22,2% que están solteros o en régimen de viudedad. Dentro de su situación de desempleo, el 80% percibe algún tipo de prestación (tanto por desempleo

como subsidios para personas mayores de 55 años), por lo que el 20% de ellos no está percibiendo actualmente ningún tipo de ayuda económica del Estado; tal y como puede verse en las gráficas 3, 4 y 5.



Gráfica 3: Diferenciación por estado civil

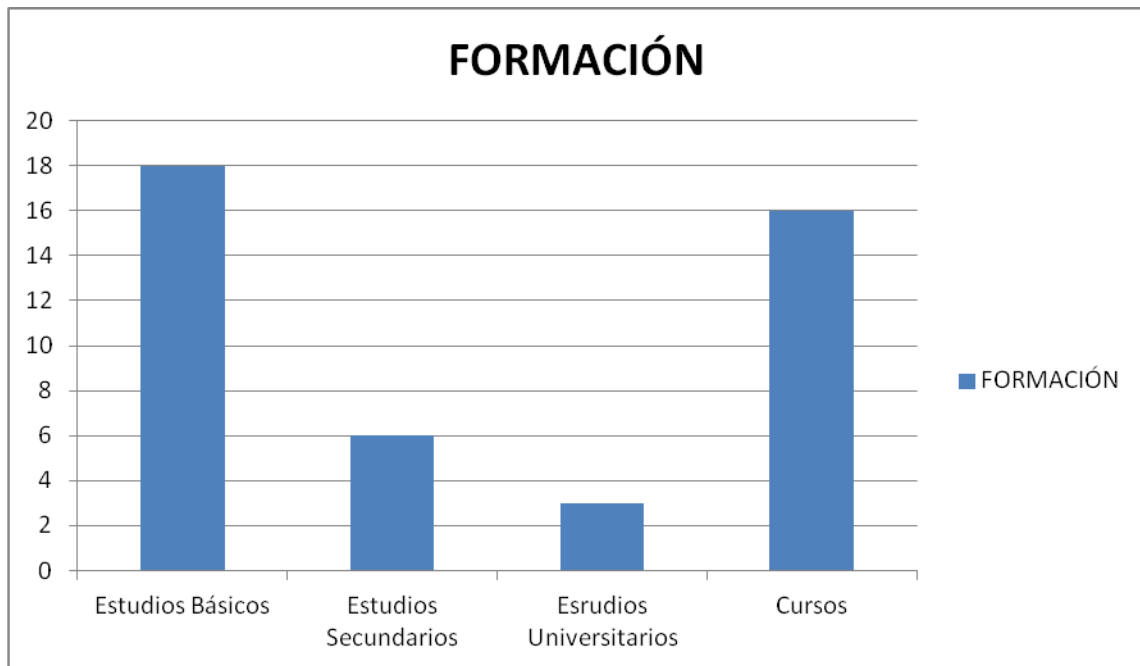


Gráfica 4: Diferenciación por tiempo en desempleo



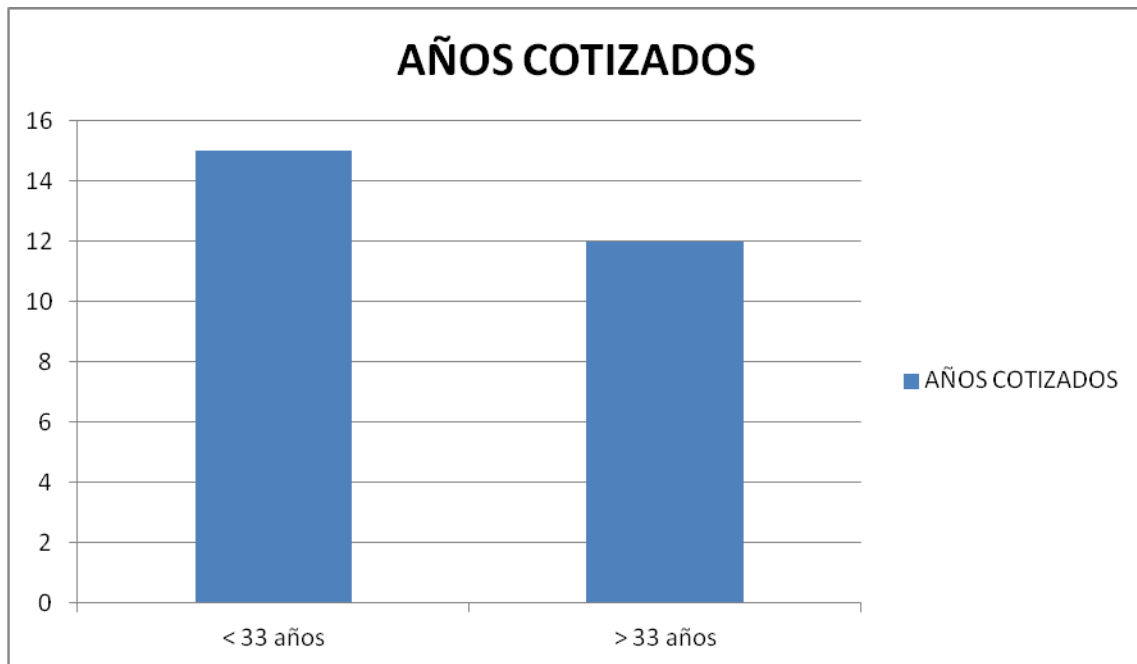
Gráfica 5: Diferenciación por percepción de prestación

En materia formativa, la inmensa mayoría de ellos (66,6%) tienen únicamente estudios básicos, puesto que comenzaron a trabajar a una temprana edad, frente un 22% que realizaron estudios secundarios o de Formación profesional y a un 11% de desempleados con estudios universitarios, tal y como puede en la gráfica 6.

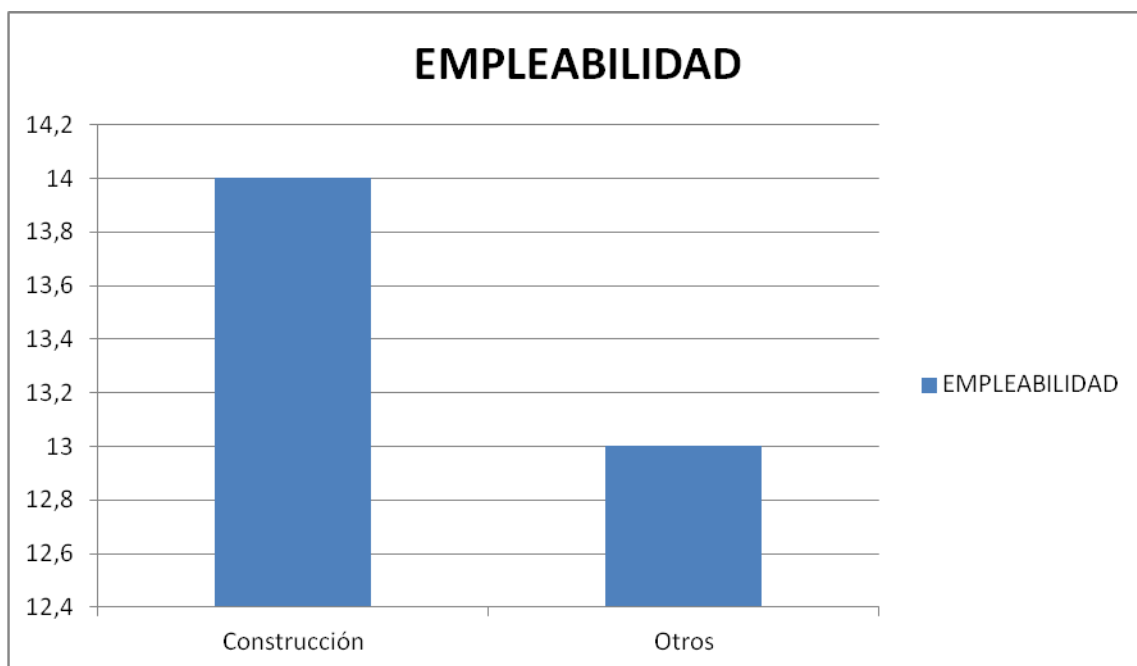


Gráfica 6: Diferenciación por nivel formativo

En cuanto a la experiencia laboral, como puede observarse en las gráficas 7 y 8, cabe destacar que el 56% de las personas tienen cotizados menos de 33 años, mientras que el 44% restante lleva cotizados más de los 33 años que exige el Estado para poder prejubilarse con 61 años. Así mismo, el 51,85% de ellos ha dedicado a actividades relacionadas con el sector de la construcción, mientras que el restante 48,15% se han dedicado a otras labores profesionales.

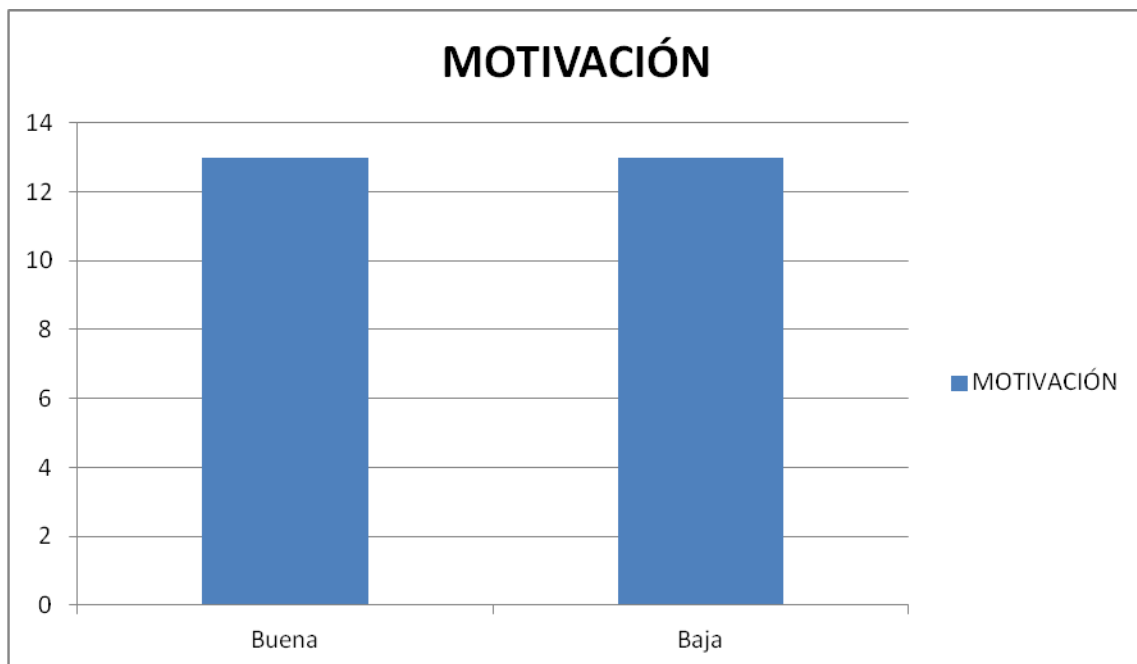


Gráfica 7: Diferenciación por años cotizados



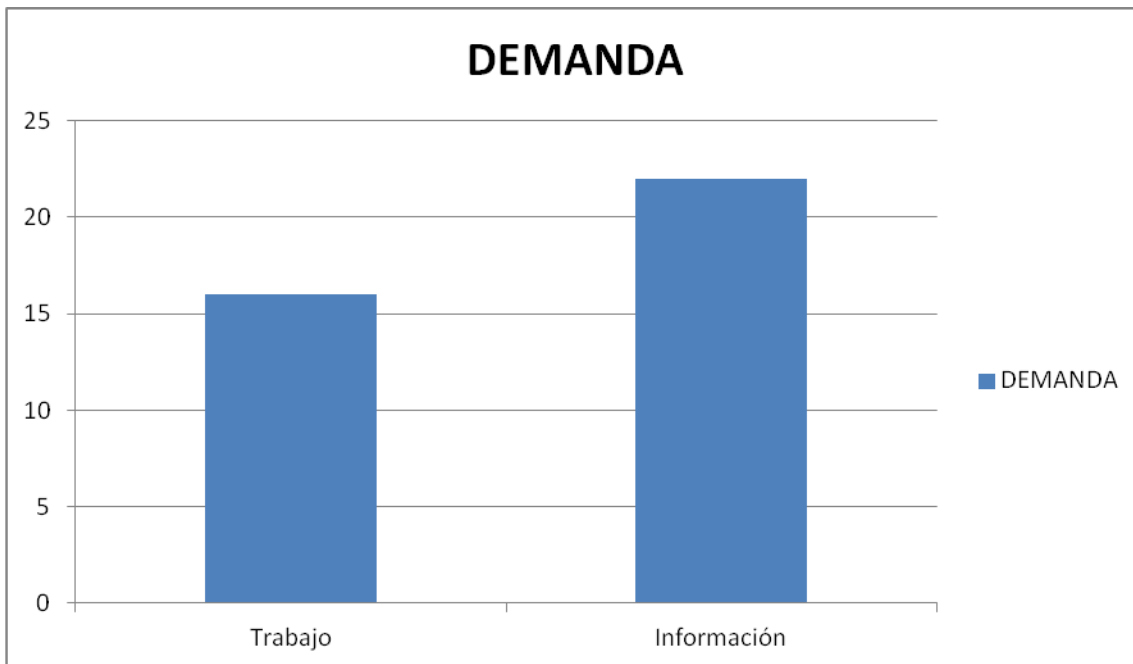
Gráfica 8: Diferenciación por campo profesional

Respecto a la motivación detectada y al estado emocional, existe un paralelismo (50% cada grupo) entre aquellos que se presentan buena predisposición a encontrar un trabajo y aquellos que se sienten ofuscados, abatidos y resignados con su situación de desempleo, tal y como puede verse en la gráfica 9.



Gráfica 9: Diferenciación por nivel de motivación

Tal y como se puede ver en la gráfica 10, el 74% de personas solicitan información para la búsqueda de empleo a través de Internet y que, por lo tanto, cuentan con las habilidades tecnológicas mínimas para poder ejecutar dicha acción ellos mismos en su domicilio, y un 26% solicita información sobre los pasos a realizar para la solicitud de prestaciones económicas y en materia de prejubilación.



Gráfica 10: Diferenciación por tipo de demanda

4.1.3. Instrumentos

Para poder llegar a estos resultados, se eligieron la entrevista y la observación de entre el abanico de posibles técnicas de recogida de información por considerarse las menos invasivas hacia la intimidad de las personas, creando una relación entre el profesional y el usuario, además de un clima óptimo que estimule la comunicación fluida y el intercambio de información.

Inicialmente se llevó a cabo una observación general de los miembros que asistían asiduamente a las reuniones o asambleas del colectivo, con el objetivo de detectar las principales demandas y problemáticas a las que hacían frente en su quehacer diario. Con esa información, se elaboró un guión de entrevista semi-estructurada, con preguntas tanto abiertas como cerradas, en la cual se abarcase el contexto global de los sujetos. Para ello, se agruparon las preguntas en cinco temas, cada uno abordando los diversos aspectos que constituían la vida de una persona:

- **Situación personal.** Dentro de este primer subgrupo se incluían preguntas respecto a edad del sujeto, su estado civil, el tiempo que lleva en desempleo y si

percibe algún tipo de prestación económica o subsidio por desempleo (especificando cuál)

- **Datos formativos.** En este subgrupo se abordaban los estudios realizados y si había continuado reciclándose con algún curso formativo.
- **Datos profesionales.** Probablemente sea el apartado donde más se ha incidido durante la entrevista, puesto que de los datos extraídos de estas preguntas dependerá la consiguiente elaboración del itinerario de inserción. Las preguntas se referirán a las diversas profesiones remuneradas que haya desempeñado a lo largo de su vida, hasta el momento de quedarse en paro, y el cómputo total de años cotizados.
- **Impresiones emocionales.** Al mismo tiempo que se llevaba a cabo la entrevista, el profesional debía ir anotando aquellos aspectos relevantes sobre el estado emocional del entrevistado, la motivación que tuviera sobre su situación y los aspectos de la comunicación no verbal que delatasen un estado encubierto.
- **Demanda del usuario.** Por último, el profesional hacía un feedback de todo lo que se había hablado durante la entrevista, favoreciendo el intercambio de opiniones para aclarar aquellos matices que no hayan sido recogidos en las hojas, se analizarán las necesidades detectadas y se elaborará el pertinente itinerario de inserción donde quedarán reflejados los objetivos a conseguir, la temporalización y los compromisos que adquieran ambas partes. (ver el anexo nº1)

En el caso de resultar necesario, podría citarse nuevamente al usuario con motivo de realizar un seguimiento sobre los logros conseguidos hasta el momento.

4.1.4. Procedimiento

Siguiendo las directrices en cuanto a la correcta realización de un entrevista, y para favorecer un clima de confianza, las entrevistas se han llevado a cabo en el despacho que la asociación tiene habilitado como zona de trabajo para el caso. Dicha sala se

encuentra en la entrada del local, con lo cual queda alejado del espacio general y una vez se cierra la puerta queda prácticamente insonorizado del resto del local.

Se dedicó para las citas individuales una duración aproximada de 40 minutos, aunque no se trataba de un período cerrado, sino ajustable a las necesidades del usuario. Por ese motivo, no superaba las cuatro citas diarias, reservando un tiempo para imprevistos o de revisión de la entrevista anterior antes de pasar a la siguiente. (ver anexo nº2)

4.2. Fase 2: Intervención individual y grupal.

4.2.1. Justificación

A la luz de los resultados obtenidos con las entrevistas y la observación realizadas, se decidió llevar a cabo dos diferentes tipos de intervención:

- Una intervención grupal, abordando la problemática general observada durante las entrevistas y las diversas asambleas donde se participó como oyente.
- Una intervención individual mediante la elaboración de programas personalizados cuyo objetivo será optimizar los recursos que dispone el sujeto en su contexto y potenciar aquellas habilidades sociales menos desarrolladas para mejorar la problemática de forma autónoma.

Como ya se ha mencionado anteriormente, el 66,6% de los usuarios tan solo tienen en su haber un título que certifica la asistencia a un centro educativo hasta los 14 años, es decir, un Certificado de Estudios Primarios, puesto que después de eso entraban a trabajar como aprendices de un oficio o, como ocurre en aquellos casos relacionados con la construcción, era la edad en la cual comenzaban a ayudar a sus padres. Sin embargo, a lo largo de los años han ido ascendiendo puestos en la pirámide laboral y casi el 50% de ellos consiguieron ser, por ejemplo, oficiales de primera o encargados de tienda.

No obstante, no todos pueden justificar todos los años que llevan trabajando dentro del mismo sector, como tampoco pueden acreditar que tengan en su haber una acreditación formativa que los habilite para ejercer los puestos más altos dentro de una empresa.

Es por ese motivo por el que cual se consideró importante realizar una charla informativa sobre el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNPC) y cómo podían acceder a los Certificados de Profesionalidad que acreditan oficialmente las cualificaciones que posee una persona, con el objetivo de informar y asesorar a un numeroso grupo de personas que han mostrado su interés en un mismo tema.

Por otra parte, el mero hecho de abordar la problemática individual de cada usuario a partir de un autoanálisis de sus propias capacidades, además del feedback que realice el profesional sobre lo que ha observado, hace que ellos mismos sean consecuentes con sus actuaciones, cambie o no la percepción de la realidad y sepan lo que están haciendo para reengancharse al mundo laboral.

4.2.2. Participantes

En la **intervención general**, aunque en las entrevistas participaron 27 personas, se hizo eco el trabajo de asesoramiento que se estaba llevando a cabo en la asociación entre los miembros de la asociación y los asiduos que no acudían al local todos los días, lo que dio lugar a que asistieran otros miembros de esa realidad asistieran a la charla sobre los Certificados de Profesionalidad hasta alcanzar la cifra de participantes entre 35-40 personas, el cupo total del local.

En la **intervención individual**, de las 27 personas que participaron en las entrevistas iniciales de forma voluntaria motivados por la presencia de un profesional con conocimientos en materia socio-laboral y que pudiese asesorarles en diversos temas. Después de la entrevista propiamente dicha, ya se hacía unas indicaciones a cada uno de los usuarios, y con el 50% se mantuvo posteriormente al menos 3 sesiones individuales a mayores sobre necesidades concretas:

- Haciendo cursos formativos relacionados con su experiencia laboral o de interés de la persona que pueda ayudarle en su autonomía (cursos de idiomas, iniciación a la informática, etc.)
- Potenciación de habilidades sociales (saber presentarse, control postural, etc.)
- Fomento de la automotivación.
- Búsqueda en los principales portales de empleo de Internet.
- Listado de puntos fuertes.
- Llevar un diario.

4.2.3. Metodología

Para la **intervención general**, se elaboró una exposición sobre los Certificados de Profesionalidad. Para ello, fue necesario disponer de un ordenador con proyector para que, utilizando una pared frontal libre, poder mostrar la presentación en Power Point elaborada con las ideas fundamentales sobre el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y los Certificados de Profesionalidad.

Se programó su realización con una duración aproximada de 30 minutos para la explicación de las diapositivas y 15 minutos para responder a las preguntas de los asistentes.

Para la **intervención individual**, se les volvió a dar una cita, para repasar los objetivos alcanzados hasta el momento del proyecto individualizado, y se resolverán las nuevas dudas aparecidas para poder asesorarle correctamente.

4.2.4. Desarrollo

La **intervención general** se desarrolló en el espacio principal del local que la asociación utiliza para hacer las reuniones grupales, con la ayuda de un ordenador portátil y un proyector. Se hicieron pruebas de calidad de las diapositivas empleadas en una pared frontal. Los usuarios que acudieron a dicha exposición no tuvieron que tomar notas por su cuenta, ya que se les dejó una copia en papel en la oficina al alcance de todos.

A continuación se inició la exposición del archivo en Power Point, en la cual se incluían datos sobre:

- Concepto del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNPC)
- Definición y clasificación de la cualificación profesional.
- Las familias profesionales y los niveles de cualificación.
- La unidad de competencia.
- La legislación sobre los Certificados de Profesionalidad.
- Ilustraciones aclaratorias y muestra de un ejemplo.

Una vez finalizada la exposición, comenzó el momento de resolución de dudas y aclaraciones, puesto que había mucha confusión respecto a la idea errónea de si tendrían que estudiar un módulo o tener que plantearse la posibilidad de hacer un examen.

De la misma forma que se proporcionó la presentación en papel, se ofreció la posibilidad de volver a citar a aquellas personas que ya habían sido entrevistadas para añadir a su itinerario personalizado una guía de los pasos a seguir para poder optar al Certificado profesional correspondiente. (ver anexo nº3)

Para la **intervención individual** se continuó realizando un trabajo de observación para evaluar los cambios perceptibles de la actitud de la persona al cambio o de cara a la futura reinserción laboral. Las demandas a las que se harán frente estarán relacionadas con:

- La orientación en la realización de cursos formativos que puedan serles útiles.
- Potenciación de aquellas habilidades sociales que les ayudarán en el momento de enfrentarse a una entrevista.
- Ayudar a mejorar la automotivación de aquellas personas que muestren una baja autoestima.
- Búsqueda conjunta en los principales portales de empleo de Internet, así como enseñar cómo debe enviarse un currículum utilizando las nuevas tecnologías.
- Proponerles la elaboración de un listado de puntos fuertes y débiles para que ellos mismos se den cuenta de sus propias capacidades y lo que pueden mejorar.
- Sugerirles la posibilidad de escribir un diario sobre las cosas que hacen todos los días, llevar un registro de los currículums enviados o entregados a mano y dónde, posibles empresas empleadoras, etc.
- Derivarles a un servicio público donde les podrán asesorar o realizar un procedimiento en concreto.

4.2.5. Evaluación

Aunque la charla solo se realizó un solo día, esta actividad sirvió para llamar la atención de aquellas personas que saldrían beneficiadas si realizasen este procedimiento de reconocimiento de competencias.

Cabe destacar la gran acogida que tuvo la idea de realizar esta charla informativa y el ambiente de optimismo que reinaba una vez se aclararon sus dudas. Ello es debido fundamentalmente a que, ante la imposibilidad de poder reincorporarse al mundo laboral llegada a una determinada edad, ésta posibilidad supone una mejora en sus estados emocionales de resignación.

Puesto que lo que se ha realizado ha sido un trabajo con resultados a largo plazo, no se ha podido observar el éxito real que ha tenido las diversas intervenciones individualizadas de cara a una futura reinserción al mundo laboral.

No obstante, 20 días después de la finalización el trabajo se mantuvo una entrevista con el actual director de la asociación para conocer los cambios en la situación de los miembros después de las orientaciones y actuaciones realizadas. Sorprendió gratamente conocer que al menos 6 personas habían comenzado a trabajar durante el período estival de verano, así como la visita que han tenido de una persona desde Madrid para conocer el funcionamiento de la asociación con el propósito de abrir una entidad de similares características en la ciudad capital. Finalmente mencionó la posibilidad de llevar a cabo un proyecto con un miembro de la Universidad de Valladolid que podría generar varios puestos de trabajo. (ver anexo nº4)

5. CONCLUSIONES Y CONSIDERACIONES FINALES

A nivel profesional, una de las fortalezas más destacadas ha sido la posibilidad de conocer la realidad del colectivo de personas mayores de 45 años que se encuentran en situación de desempleo, así como detectar las principales necesidades que presentan y poder ayudarle a través de la realización de un proyecto individualizado de inserción.

La experiencia ha demostrado que la mayoría de las personas que presentan problemas de índole económico por falta de empleo se muestran reacias a hablar de ello y les cuesta mucho pedir ayuda a su entorno familiar y social, y de hecho en la propia asociación se promovió el reparto de comida para aquellas personas más necesitadas.

Sin embargo, enlazando con esta idea, surgen las que han sido las principales limitaciones en la labor profesional durante este tiempo. De la misma forma que había personas muy motivadas y predispuestas a encontrar una solución a su situación de desempleo, había otros que se mostraban muy desanimadas y con evidentes signos de resignación ante lo que consideran algo “imposible de mejorar”.

Así mismo, otra de las limitaciones ha sido que, dado que ésta es la primera vez que alguien externo a la asociación trabaja con ellos como profesional de la orientación socio-laboral, ha tenido que crearse todo desde el principio, tanto las entrevistas como las bases de datos de consulta para todos. Tampoco se ha dispuesto de suficiente tiempo para la realización de un seguimiento continuo de las mejoras conseguidas.

5.1. Propuestas de mejora de la intervención

Como propuesta de mejora de la intervención, debido al tiempo tan ajustado que se ha tenido para la realización de este proyecto, ha quedado incompleta la fase de seguimiento de los casos y de revisión de las actuaciones a las que se habían comprometido los usuarios a los que se les realizó el proyecto individualizado.

Si bien es cierto que las primeras personas entrevistadas, y por tanto con las que primeramente se inició la intervención, sí hubo tiempo para conocer los resultados

obtenidos en las citadas acciones, pero lamentablemente no hubo tiempo para dar una segunda cita a los últimos sujetos.

Así mismo, por la misma razón temporal ha sido imposible desarrollar más sesiones informativas sobre algunos temas que pudiesen ser de interés de los asociados, tales como los procedimientos para la solicitud de prestaciones económicas de diversa índole, la creación de un taller para la revisión de currículums, actividades relacionadas con la preparación para una entrevista, etc.

5.2. Valoración personal

A título personal, el trabajo realizado en la asociación ha resultado ser muy enriquecedor, puesto que tanto los usuarios como yo misma fuimos capaces de crear un ambiente de confianza durante las entrevistas y se mostraron muy agradecidos tanto con las intervenciones individuales como con la charla general.

La puesta a punto de este proyecto me ha ofrecido la oportunidad de conocer de primera mano la situación real de este colectivo y cómo les ha cambiado la vida a la mayoría de ellos después de quedarse en paro por primera vez en toda su trayectoria profesional. Así mismo, ha supuesto un aprendizaje y una maduración profesional, puesto que nunca antes había trabajado con un colectivo de estas características y ha resultado ser todo un reto.

Por otro parte, estimo oportuno mencionar que para desarrollar una buena orientación con este colectivo de personas mayores en situación de desempleo de larga duración es necesario controlar los aspectos clave de las leyes que les afectan con el objetivo de poder informarles con absoluta seguridad en lo que se dice, ya que si se ven dudar ello se verá reflejado en la otra persona al no estar segura de haber encontrado respuesta a sus dudas.

Para finalizar, no puedo por menos que sorprenderme de estas increíbles personas que no cesan en su empeño por defender su derecho a tener un trabajo digno y consideran que no por tener más de 50 años, que llevan toda su vida trabajando y que nunca se han visto abocados a esta posición relegada en la sociedad, eso significa que ya no pueden seguir desempeñando un empleo como cualquier otro ciudadano.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Apuntes tomados de la profesora Paíno, S. (2012) de la asignatura de Evaluación Psicológica. Universidad de Huelva. Recuperado de http://www.uhu.es/susana_paino/EP/Tema6.pdf

Apuntes tomados del profesor Carro, L. (2014) de la asignatura de Itinerario de Inclusión Sociolaboral.

Apuntes tomados de la profesora Fabbri, S. (2005) de las técnicas de investigación: la observación. Recuperado de <http://www.fhumyar.unr.edu.ar/escuelas/3/materiales%20de%20catedras/trabajo%20de%20campo/solefabri1.htm>

Cannell, C.F., & Kahn, R.L. (1968). Interviewing. In G. Lindzey and E. Aronson (Eds.) *The handbook of social psychology, 2: Research method*. New York: Addison-Wesley.

Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) Recuperado de http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_catalogoWeb.html

Consejo Económico y Social de Castilla y León (2012) Situación Económica y Social de Castilla y León en 2012. Valladolid: Consejo Económico y Social de Castilla y León.

Fantova, F. (2007) Repensando la intervención social. *Revista Documentación Social*. N°147, pp. 183-198.

Fernández-Ballesteros, R. (2011) *Evaluación Psicológica. Conceptos, métodos y estudio de casos*. pp. 167-230. Madrid: Pirámide.

Fernández-Ballesteros, R. (1981) *Psicodiagnóstico. Concepto y Metodología*. pp. 136-170. Madrid: Cincel-Kapelusz.

González, M^aV. (1998). *La entrevista en el ámbito laboral*. pp. 211-218. Abstract recuperado de <http://www.ocw.unc.edu.ar/facultad-de-psicologia/entrevista-psicologica/actividades-y-materiales/la-entrevista-en-el-ambito-laboral-ficha-de-catedra>

Hayes, SC y Follete, WC. (1992) *¿Puede el análisis funcional proporcionar un sustituto para la clasificación sindrónica?*” *Evaluación del comportamiento*. 14, pp. 345-365.

Abstract recuperado de http://contextualscience.org/hayes_follette_1992

Kyale, S. (2008). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Madrid: Morata.

Lázaro, A y Asensi, J. (1987) *La entrevista*. En *Manual de orientación escolar y tutoría*. Madrid: Narcea.

Mayo, E. (2007) *The Social Problems of an Industrial Civilization*. Oxon: Roulledge.

Páginas de búsqueda de empleo:

- <http://marcaempleo.es/>
- <http://www.afuegolento.com/empleo/>
- <http://www.encuentraempleomayoresde50.org/>
- <http://www.sistemanacionalempleo.es/inicio/sne/OfertaDifusionWEB/busquedaOfertas.do?modo=inicio>
- http://www.empleo.gob.es/ett/ServletETT?accion=Listar&metodo=ettPorProvincia&cod_provincia=48

Richino, S. (1996). *Selección de Personal*. Cap.III. Pág.48. Madrid: Paidós.

Scribano, A. (2008). “*La Observación*” en *El proceso de investigación social cualitativa*. pp. 55- 65. Buenos Aires: Prometeo.

Servicio Público de Empleo Estatal. Recuperado de <https://www.sepe.es/>

Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) Recuperado de http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_ncfp.html

Wiens, A.N. (1990) Structured clinical interviews for adults. In G. Goldstein & M. Hersen (Eds.) *Handbook of psychological assessment* (2nd ed.) New York: Pergamon Press.

7. ANEXOS

Anexo 1. Guía de la entrevista y de la orientación.

Datos personales

- Nombre y Apellidos.

- Edad.

- Estado civil.

- Situación familiar.

- ¿Percibe algún tipo de prestación? En caso afirmativo, indicar cuál, cantidad y duración.

Datos formativos

- ¿Qué estudios ha realizado?

- ¿Ha realizado algún curso formativo para seguir reciclándose? Especificar los ámbitos.

Datos profesionales

- ¿Qué trabajos ha desempeñado?

- ¿Cuántos años ha cotizado en total?

Impresiones obtenido a través de la observación

- Expresión corporal del sujeto.

- Motivación frente al trabajo.

- Habilidades sociales.

- Expectativas.

Demanda

- ¿Cuál es su problemática?

- Detección de necesidades intrínsecas o encubiertas del sujeto.

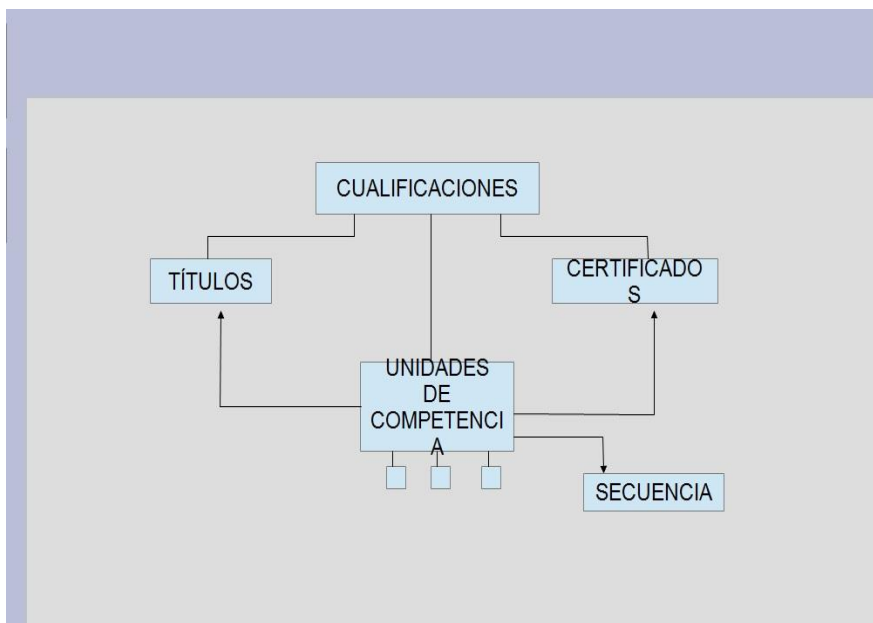
- Recursos disponibles y búsqueda de soluciones.

Anexo 2. Fotografías del local propiedad de la Asociación “Parad@s en Movimiento”.





Anexo 3. Presentación en Power Point de la Charla sobre los “Certificados de Profesionalidad”



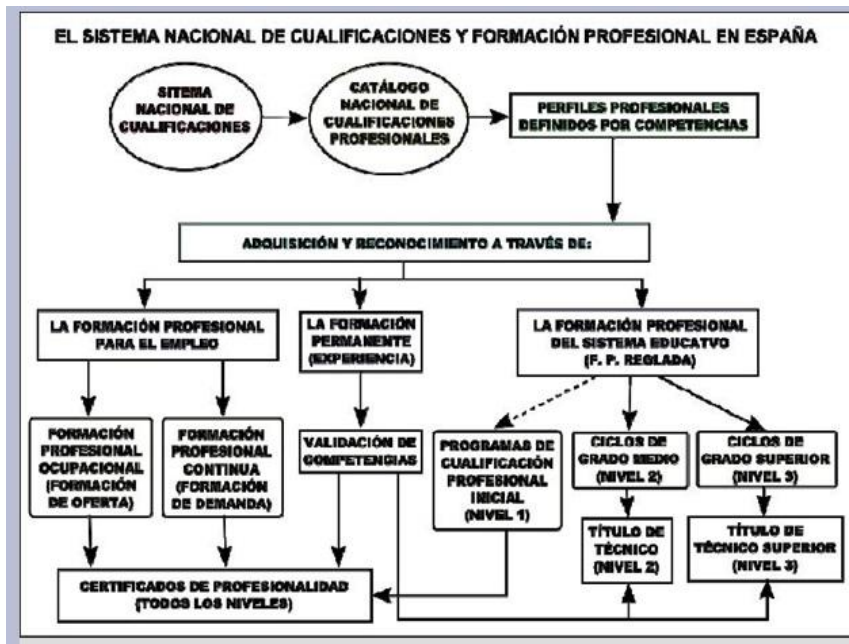
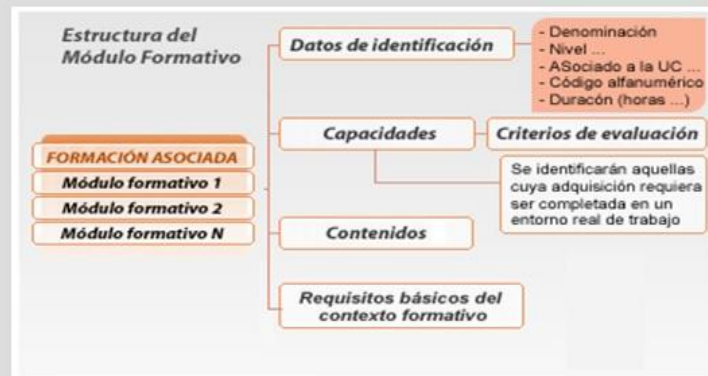
- El **Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales** (CNCP) es el instrumento del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) que ordena las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional.
- La **cualificación profesional** es el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral.

- El Catálogo se organiza en familias profesionales y niveles. Así , se han definido **26 familias profesionales** - atendiendo a criterios de afinidad de la competencia profesional de las ocupaciones y puestos de trabajo detectados- y **cinco niveles de cualificación**, de acuerdo al grado de conocimiento, iniciativa, autonomía y responsabilidad preciso para realizar dicha actividad laboral.

Familias Profesionales	Niveles de Cualificación	
<ul style="list-style-type: none"> • Agraria • Marítimo-Pesquera • Industrias Alimentarias • Química • Imagen Personal • Sanidad • Seguridad y Medio Ambiente • Fabricación Mecánica • Electricidad y Electrónica • Energía y Agua • Instalación y Mantenimiento • Industrias Extractivas • Transporte y Mantenimiento de Vehículos • Edificación y Obra Civil • Vidrio y Cerámica • Madera, Mueble y Corcho • Textil, Confección y Piel • Artes Gráficas • Imagen y Sonido • Informática y Comunicaciones • Administración y Gestión • Comercio y Marketing • Servicios Socioculturales y a la Comunidad • Hostelería y Turismo • Actividades Físicas y Deportivas • Artes y Artesanías 	Nivel 1	Competencia en un conjunto reducido de actividades simples, dentro de procesos normalizados. Conocimientos y capacidades limitados.
	Nivel 2	Competencia en actividades determinadas que pueden ejecutarse con autonomía. Capacidad de utilizar instrumentos y técnicas propias. Conocimientos de fundamentos técnicos y científicos de la actividad del proceso.
	Nivel 3	Competencia en actividades que requieren dominio de técnicas y se ejecutan con autonomía. Responsabilidad de supervisión de trabajo técnico y especializado. Comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y del proceso.
	Nivel 4	Competencia en un amplio conjunto de actividades complejas. Diversidad de contextos con variables técnicas científicas, económicas u organizativas. Responsabilidad de supervisión de trabajo y asignación de recursos. Capacidad de innovación para planificar acciones, desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios.
	Nivel 5	Competencia en un amplio conjunto de actividades muy complejas ejecutadas con gran autonomía. Diversidad de contextos que resultan, a menudo, impredecibles. Planificación de acciones y diseño de productos, procesos o servicios. Responsabilidad en dirección y gestión.

- La **unidad de competencia** es el agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial.
- Cada unidad de competencia lleva asociado un módulo formativo, donde se describe la formación necesaria para adquirir esa unidad de competencia.
- Esta estructura permitirá evaluar y acreditar al trabajador cada una de sus unidades de competencia (obtenidas mediante la formación o la práctica laboral). De este modo, puede acumularlas y podrá conseguir la acreditación de la cualificación completa mediante un Título de Formación Profesional o un Certificado de Profesionalidad.

- Cada unidad de competencia lleva asociado un módulo formativo, donde se describe la formación necesaria para adquirir esa unidad de competencia.



- Los **certificados de profesionalidad**, regulados por el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, son el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la administración laboral.
- Acreditan el conjunto de competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral identificable en el sistema productivo sin que ello constituya regulación del ejercicio profesional.
- Tienen **carácter oficial y validez en todo el territorio nacional** y son expedidos por el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas.
- Se obtienen a través de dos vías:
 - Superando todos los módulos que integran el certificado de profesionalidad.
 - Siguiendo los procedimientos establecidos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

Artículo 10. Convocatoria del procedimiento de evaluación.

Las administraciones competentes realizarán la convocatoria pública del procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales, adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, en la que constará como mínimo:

- a) La identificación de las unidades de competencia que son objeto de evaluación, así como los títulos de formación profesional y/o certificados de profesionalidad en los que están incluidas.
- b) Los requisitos generales a que se refiere el artículo 11.
- c) Los lugares o medios para formalizar las inscripciones, así como los puntos específicos en los que se facilitará la información y orientación a las que se refiere el artículo 8.
- d) Los lugares en los que se desarrollará el procedimiento.
- e) El período de inscripción y los plazos de las distintas fases del procedimiento de evaluación y acreditación.
- f) El procedimiento y los plazos para presentar reclamaciones al resultado de la evaluación de las unidades de competencia.
- g) En el caso de que se limite el número de personas que podrán ser evaluadas, ese límite deberá ser establecido en la convocatoria, atendiendo a las características socioeconómicas de la Administración convocante.
- h) Los criterios de admisión en los casos en que se convoque un número máximo de personas a evaluar.

Artículo 11: Requisitos de participación en el procedimiento:

1. Las personas que deseen participar en el procedimiento deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Poseer la nacionalidad española, haber obtenido el certificado de registro de ciudadanía comunitaria o la tarjeta de familiar de ciudadano o ciudadana de la Unión, o ser titular de una autorización de residencia o, de residencia y trabajo en España en vigor, en los términos establecidos en la normativa española de extranjería e inmigración.
- b) Tener 18 años cumplidos en el momento de realizar la inscripción, cuando se trate de unidades de competencia correspondientes a cualificaciones de nivel I y 20 años para los niveles II y III.
- c) Tener experiencia laboral y/o formación relacionada con las competencias profesionales que se quieren acreditar:

En el caso de experiencia laboral. Justificar, al menos 3 años, con un mínimo de 2.000 horas trabajadas en total, en los últimos 10 años transcurridos antes de realizarse la convocatoria. Para las unidades de competencia de nivel I, se requerirán 2 años de experiencia laboral con un mínimo de 1.200 horas trabajadas en total.

En el caso de formación. Justificar, al menos 300 horas, en los últimos 10 años transcurridos antes de realizarse la convocatoria. Para las unidades de competencia de nivel I, se requerirán al menos 200 horas. En los casos en los que los módulos formativos asociados a la unidad de competencia que se pretende acreditar contemplen una duración inferior, se deberán acreditar las horas establecidas en dichos módulos.

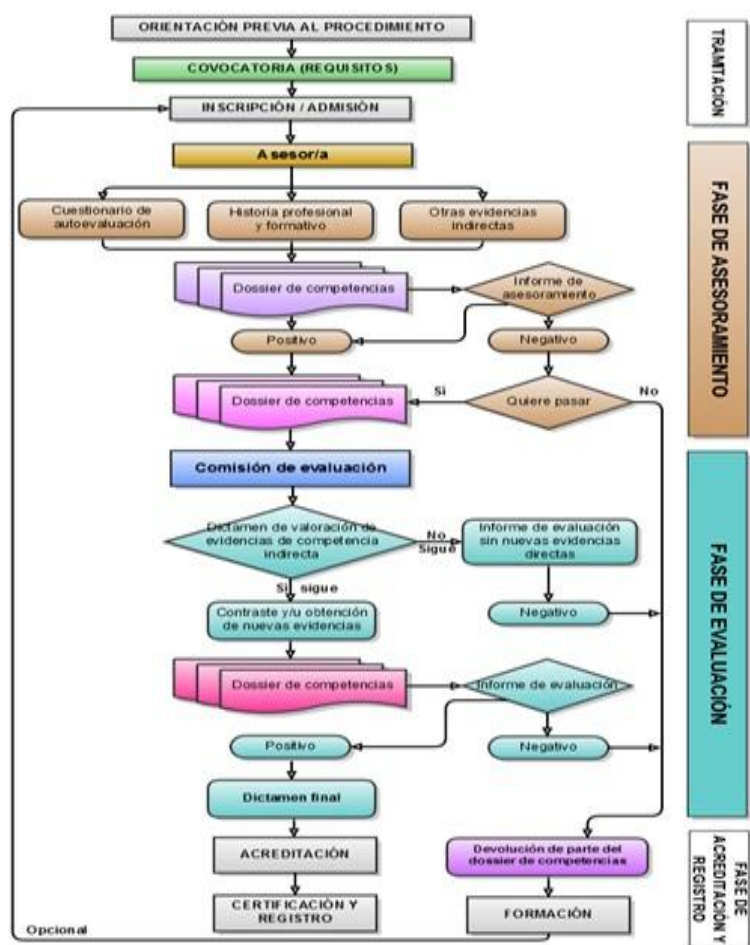
Artículo 12. Justificación del historial profesional y/o formativo.

1. La justificación de la experiencia laboral se hará con los siguientes documentos:

- a) Para trabajadores o trabajadoras asalariados:
 - Certificación de la Tesorería General de la Seguridad Social, del Instituto Social de la Marina o de la mutualidad a la que estuvieran afiliadas, donde conste la empresa, la categoría laboral (grupo de cotización) y el período de contratación, y
 - Contrato de Trabajo o certificación de la empresa donde hayan adquirido la experiencia laboral, en la que conste específicamente la duración de los periodos de prestación del contrato, la actividad desarrollada y el intervalo de tiempo en el que se ha realizado dicha actividad.
- b) Para trabajadores o trabajadoras autónomos o por cuenta propia:
 - Certificación de la Tesorería General de la Seguridad Social o del Instituto Social de la Marina de los períodos de alta en la Seguridad Social en el régimen especial correspondiente y
 - Descripción de la actividad desarrollada e intervalo de tiempo en el que se ha realizado la misma.
- c) Para trabajadores o trabajadoras voluntarios o becarios:
 - Certificación de la organización donde se haya prestado la asistencia en la que consten, específicamente, las actividades y funciones realizadas, el año en el que se han realizado y el número total de horas dedicadas a las mismas.

Artículo 13. Inscripción en el procedimiento.

1. La inscripción para la participación en el procedimiento regulado en este real decreto deberá formalizarse en los lugares o por los medios que determinen las administraciones competentes en la correspondiente convocatoria.
2. El modelo de solicitud contendrá los aspectos señalados en el anexo II. La solicitud irá acompañada del historial personal y/o formativo de acuerdo con el modelo de curriculum vitae europeo.
3. Los candidatos y candidatas, con el fin de facilitar la fase de asesoramiento, también podrán presentar cuestionarios de autoevaluación, así como la documentación que consideren necesaria para justificar la competencia profesional requerida en las unidades de competencia en las que se hayan inscrito.
4. Los aspirantes a participar en el procedimiento podrán inscribirse en cualquier convocatoria pública para la evaluación y acreditación de la competencia profesional. Para ello, las convocatorias se publicarán íntegras en los boletines o diarios oficiales de las Administraciones convocantes y un extracto de las mismas en el «Boletín Oficial del Estado».
5. Las administraciones competentes harán pública la lista de aspirantes admitidos en el procedimiento, que iniciarán la fase de asesoramiento.



Anexo 4: Transcripción de Entrevista de seguimiento con el Director de la Asociación

- ¿Qué tal os va todo?
 - Igual que siempre. Hemos tenido la semana pasada una visita de una chica que ha venido desde Madrid para saber cómo funciona la asociación, cuáles son los objetivos que perseguimos, a qué nos dedicamos, etc.
- Y a nivel laboral, ¿alguna persona ha conseguido un trabajo o, al menos, una entrevista?
 - ¡Pues sí! Hay al menos media docena de personas que han conseguido encontrar un trabajo; las condiciones no son las más adecuadas y en principio sólo serían para los meses del verano, pero algo es algo. También hay algunos que han tenido un par de entrevistas.
- Recuerdo que había personas que en breve tendrían que prejubilarse. ¿Ya han comenzado con la solicitud de las prestaciones pertinentes?
 - También, si. Gracias a las indicaciones que nos distes, ahora saben los pasos que deben hacer para tramitar su jubilación y la pensión correspondiente.
- ¿Tenéis algún plan de futuro?
 - Estamos estudiando la posibilidad de realizar un proyecto con un profesor de la Universidad de Valladolid sobre una empresa de prestación de servicios, pero aun está todo en el aire.