



Universidad de Valladolid

Facultad de Educación y Trabajo Social

MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOPEDAGOGÍA

Curso 2016-2017

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**ESTUDIO Y PROPUESTA DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL PARA
MUJERES INMIGRANTES**

Autora: Ana Fernández Granda

Tutor académico: Dr. Vicente Matía Portilla

Valladolid, 2017

Agradecimientos

Quiero expresar mi agradecimiento a todas las personas que han hecho que este trabajo fin de master sea posible.

En primer lugar, a mi tutor del trabajo Vicente Matía Portilla, por la ayuda y orientación prestadas, así como por las facilidades a la hora de concertar las tutorías para las revisiones.

En segundo lugar, a los técnicos de la Fundación Rondilla, lugar dónde realicé mis prácticas y donde me permitieron llevar a cabo los cuestionarios utilizados para realizar el estudio.

En tercer lugar, a todos los profesores y profesoras que han participado en el master impartiendo distintas clases, de las cuales he aprendido mucho y me han servido para poder desarrollar mejor este trabajo.

Por último, a mi familia y amigos que me han apoyado durante todo este tiempo y me han dado fuerzas para que siguiera adelante y me esforzase con el trabajo, ya que es el último empujón que me queda para poner el broche final a este Master de Psicopedagogía.

Resumen

Desde el ámbito de la orientación laboral y la psicopedagogía se puede dar respuesta a las demandas de la población en materia de inserción. Por ello, en el presente documento se expone una propuesta de inserción sociolaboral para la mujer inmigrante, planteada en un servicio de orientación, en la que se proponen distintas formaciones para favorecer la empleabilidad y el desarrollo personal de este colectivo. La propuesta ha sido realizada y motivada a partir de un estudio previo realizado a un pequeño sector de esta población, del que se extrayeron una serie de conclusiones que han resultado útiles para conocer la realidad que viven estas personas y para poder trabajar determinados ámbitos de mejora.

Palabras clave

Psicopedagogía, mujer, inmigrante, inserción, estudio, formación

Abstract

Professional training and educational psychology can help to give an answer to the demands of the population in terms of employment inclusion. The aim of this document is to present a socio-labour insertion proposal for immigrant women, focussed on service labour orientation, which suggests different trainings to promote employability and personal development of this group. The proposal has been made and motivated from a previous study carried out over a small sector of the population, giving rise to a series of conclusions that have been really useful to define the real life environment of these people and allowing to develop specific areas of improvement.

Keywords

Educational psychology, woman, immigrant, insertion, study, training.

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	6
1.1.	Justificación	6
1.2.	Competencias del máster en psicopedagogía	6
1.3.	Estructura del trabajo.....	7
2.	FUNDAMENTOS TEÓRICOS.....	9
2.1.	Análisis de la situación.....	9
2.2.	Situación laboral de la mujer inmigrante en España.....	12
2.3.	Características de la mujer inmigrante.....	15
2.3.1.	Nivel de estudios.....	15
2.3.2.	Ocupaciones.....	15
2.3.3.	Tipos de contrato.....	16
2.3.4.	Salario.....	16
2.3.5.	Jornada laboral.....	17
2.3.6.	Grado de satisfacción.....	17
2.3.7.	Discriminación en el ámbito laboral.....	17
2.4.	La integración de las personas inmigrantes.....	18
2.5.	La mujer inmigrante en Castilla y León.....	19
2.6.	El papel de la orientación en la integración laboral de las mujeres inmigrantes. 22	
2.6.1.	El concepto de orientación y los modelos de orientación.....	22
2.6.2.	El orientador intercultural.....	24
2.6.3.	El servicio de orientación laboral para las mujeres inmigrantes.....	25
3.	ESTUDIO PARA CONOCER LA REALIDAD DE LA MUJER INMIGRANTE ANTE EL MERCADO LABORAL.....	28
3.1.	Identificación del problema.....	28

3.2.	Definición de las variables.	28
3.3.	Selección de la muestra.	30
3.4.	Diseño del cuestionario.	30
3.5.	Metodología.	31
3.6.	Análisis de los datos e interpretación de los resultados.	31
3.7.	Conclusiones obtenidas de los datos.	42
4.	DESARROLLO DE LA PROPUESTA.	44
4.1.	Contextualización.	44
4.2.	Objetivos de la propuesta.	44
4.3.	Acciones.	45
4.3.1.	Entrevista de acogida.	45
4.3.2.	Análisis de la empleabilidad.	45
4.3.3.	Homologación y acreditación.	45
	La homologación puede hacerse por dos vías, siempre que se cumplan los requisitos para hacerla efectiva:	45
4.3.4.	Cualificaciones profesionales.	47
4.3.5.	Cursos de idiomas.	53
4.3.6.	Formación en competencias transversales para el empleo.	53
4.3.7.	Formación en nuevas tecnologías.	54
4.3.8.	Competencias para la búsqueda activa de empleo.	54
4.3.9.	Jornada de autoempleo.	56
4.3.10.	Planteamiento de acciones.	56
4.3.11.	Seguimiento.	¡Error! Marcador no definido.
4.4.	Metodología de trabajo.	57
4.5.	Temporalización.	58
4.6.	Evaluación.	60

5.	EVALUACIÓN Y CONCLUSIONES	63
5.1.	Conclusiones.....	63
5.2.	Autoevaluación del TFM.....	64
6.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	65
7.	ANEXOS	70
7.1.	Anexo I. “Cuestionario”.....	70
7.2.	Anexo II. “Entrevista de acogida”	73
7.3.	Anexo III “Test de empleabilidad”.....	74
7.4.	Anexo IV. “Hojas de seguimiento”	75
7.5.	Anexo V. “Control de asistencia”.....	76
7.6.	Anexo VI. “Cuestionario de evaluación al psicopedagogo”	77
7.7.	Anexo VII. “Cuestionario de evaluación de la propuesta”.....	78
7.8.	Anexo VIII. Cuestionario autoevaluación del psicopedagogo”	79
7.9.	Anexo IX. Cuestionario autoevaluación del usuario.....	80
7.10.	Anexo X. Cuestionario evaluación del usuario.....	81

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Justificación

El tema escogido para realizar este trabajo ha sido la inserción sociolaboral de la mujer inmigrante. Me ha interesado mucho conocer la realidad de estas mujeres, ya que gracias al practicum del Master he podido acercarme a este colectivo y ver cuáles son sus problemas en la búsqueda de empleo.

La mayoría de ellas necesitan un trabajo para lograr una estabilidad económica familiar. Sin embargo, esto no es fácil cuando las condiciones de trabajo ofrecidas no son las más adecuadas.

Es entonces, cuando piensas que dejar tu país de origen, en busca de un futuro mejor, es difícil cuando la sociedad de acogida carga con ciertos estereotipos y prejuicios hacia ellas.

Aquí comienza nuestra labor, desde los servicios de orientación debemos ayudarlas a insertarse tanto social, como laboralmente. Por ello he querido plantear una propuesta, posterior a un estudio, sobre todos los aspectos que se pueden trabajar para mejorar su empleabilidad y hacer su búsqueda de empleo más sencilla.

Pienso que aún quedan muchas cosas por trabajar y que nunca es tarde para hacerlo, por lo que formar a estas mujeres en determinadas competencias y darles recursos para la búsqueda de empleo, puede ser un buen camino.

1.2. Competencias del máster en psicopedagogía

La realización de este trabajo fin de master, me ha permitido desarrollar muchas de las competencias impartidas a lo largo de todo este periodo de tiempo.

En lo relativo a las competencias generales, considero que el desarrollo de las siguientes ha sido fundamental a la hora de realizar el proyecto:

G1. Resolver problemas en entornos nuevos o poco conocidos –de forma autónoma y creativa- y en contextos más amplios o multidisciplinares.

G2. Tomar decisiones a partir del análisis reflexivo de los problemas, aplicando los conocimientos y avances de la psicopedagogía con actitud crítica y hacer frente a la complejidad a partir de una información incompleta.

G4. Tomar conciencia de las creencias y estereotipos sobre la propia cultura y las otras culturas o grupos y de las implicaciones sobre su actuación profesional y potenciar el respecto de las diferencias individuales y sociales.

G5. Responder y actuar de manera adecuada y profesional, teniendo en cuenta el código ético y deontológico de la profesión, en todos y cada uno de los procesos de intervención.

G6. Actualizarse de manera permanente en las TIC para utilizarlas como instrumentos para el diseño y desarrollo de la práctica profesional.

G7. Implicarse en la propia formación permanente, reconocer los aspectos críticos que ha de mejorar en el ejercicio de la profesión, adquiriendo independencia y autonomía como discente y responsabilizándose del desarrollo de sus habilidades para mantener e incrementar la competencia profesional.

En cuanto a las competencias específicas, las desarrolladas han sido:

E1. Diagnosticar y evaluar las necesidades socioeducativas de las personas, grupos y organizaciones a partir de diferentes metodologías, instrumentos y técnicas, tomando en consideración las singularidades del contexto.

E3. Aplicar los principios y fundamentos de la orientación al diseño de actuaciones favorecedoras del desarrollo personal y/o profesional de las personas.

E4. Diseñar, implementar y evaluar prácticas educativas, programas y servicios que den respuesta a las necesidades de las personas, organizaciones y colectivos específicos.

E5. Planificar, organizar e implementar servicios psicopedagógicos.

E7. Analizar, interpretar y proponer actuaciones, teniendo en cuenta las políticas educativas derivadas de un contexto social dinámico y en continua evolución.

E8. Formular nuevas propuestas de mejora de la intervención psicopedagógica, fundamentadas en los resultados de la investigación psicopedagógica.

1.3. Estructura del trabajo

El trabajo realizado estará estructurado en cuatro grandes partes:

- Fundamentos teóricos: hablaré acerca de cuál es la realidad de la mujer inmigrante en nuestros días, tanto en España, como en Castilla y León, más concretamente en Valladolid, ante el mercado laboral. Además, utilizaré legislaciones e ideas de diversos autores para enriquecer toda la fundamentación y así tener una imagen global sobre cómo es visto el tema de la inmigración en nuestros días.
- Estudio realizado: plantearé el estudio que he realizado con un grupo de cincuenta mujeres inmigrantes sobre aspectos personales y laborales, así como el papel de los servicios de orientación en su acceso al empleo.
- Desarrollo de la propuesta: a partir de los datos obtenidos en el punto anterior, llevaré a cabo una propuesta psicopedagógica, partiendo de las necesidades y carencias que estas mujeres poseen, para poder facilitar su acceso al empleo.
- Evaluación y conclusiones: una vez finalizado el proyecto, procederé a realizar unas conclusiones acerca del mismo, así como mi propia autoevaluación, en la que hablaré sobre aquellos aspectos que han sido relevantes para mi desarrollo personal y profesional.

En las últimas páginas, contaremos con otros dos puntos. En la bibliografía englobaré todas aquellas páginas webs, libros, artículos, etc. consultados. Por otro lado, en la sección de anexos, incluiré aquellos documentos relevantes que he considerado que merecen ir incluidos en este apartado para un conocimiento más exhaustivo.

2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS.

2.1. Análisis de la situación.

La inmigración debe ser vista desde un punto de vista positivo, ya que con la llegada de personas procedentes de otros países, se crea una mayor diversidad cultural, mantienen vivos aquellos puestos de trabajo que las personas autóctonas no quieren desempeñar y se propicia el rejuvenecimiento de la población, aumentando las tasas de natalidad (Villanueva, 2013).

De acuerdo con el *“Estudio sobre la situación laboral de la mujer inmigrante en España: análisis y proposiciones para la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación”* (2015), desde mediados de los años noventa, los flujos migratorios comenzaron a ser cada vez mayores. Esto fue debido a la necesidad de un trabajo barato y flexible, demandado por la economía española de aquellos años, que realizarían las personas inmigrantes. Esta demanda de trabajo estuvo ligada a tres factores:

- Un modelo de crecimiento económico basado en la expansión de aquellos sectores como pueden ser la construcción, el sector turístico, la hostelería, etc. que basó su rentabilidad en el trabajo barato y flexible.
- La reestructuración en la producción de bienes y servicios, que es realizada por trabajadores con puestos de trabajos precarios en diversas empresas, como respuesta a la estabilidad de la rentabilidad y competitividad económica.
- La creación de nuevas clases medias, que comienzan con la incorporación de la mujer al mundo laboral y que necesitan ayudas en las tareas domésticas y en el cuidado de los niños y niñas. Estas tareas serán por tanto desempeñadas por mujeres inmigrantes, que contarán con un sueldo bajo y con una gran disponibilidad horaria para estar disponibles cuando se les necesite.

Estos trabajos comenzaron a ser desempeñados entonces, por personas inmigrantes, más concretamente, la mayoría de ellos por mujeres, que se colocaron en la parte más baja de la estructura social del país debido a la precariedad de sus empleos.

El género es algo que ha influido en todo lo anteriormente dicho. Tradicionalmente el papel de las mujeres ha estado ligado en la mayor parte de las veces, al trabajo doméstico, el cual es considerado por muchos como un trabajo que carece de valor y que no requiere esfuerzo y dedicación. Como consecuencia de estos pensamientos arraigados durante años, las mujeres

que están hoy en día trabajando para otras familias en el ámbito doméstico, suelen recibir bajos salarios por la consideración que se tiene de su trabajo.

Sin embargo, estos roles marcados en cuanto al desempeño de trabajos que han sido tradicionalmente femeninos, siguen siendo apoyados por las mujeres que continúan permitiendo y aceptando las condiciones laborales y este tipo de empleos ofrecidos. Esta desigualdad va de la mano con la imagen que la sociedad receptora tiene de las mujeres extranjeras, las cuales siempre han sido juzgadas en base a unos estereotipos que serán utilizados por las personas autóctonas para aprovecharse de las situaciones.

Las mujeres emigran por diversos motivos, entre los cuales estarían la búsqueda de nuevos horizontes, la obtención de puestos de trabajo que les hagan tener una mayor autonomía económica y la ayuda a familiares que se han quedado en el país de origen.

Como consecuencia de las migraciones, al comienzo del año 2016, según el INE, España albergaba a mujeres extranjeras de todos los continentes. Los primeros puestos de inmigración eran ocupados por la Unión Europea, América del Sur y África respectivamente, mientras que Oceanía, América del norte y América central y Caribe quedaban los últimos en la cola. Podemos entonces afirmar que la mayoría de las mujeres extranjeras provienen de la Unión Europea y de América del sur.

POBLACIÓN DE MUJERES EXTRANJERAS POR CONTINENTE DE PROCEDENCIA	
UNIÓN EUROPEA	918.786
EUROPA NO UE	149.119
ÁFRICA	422.088
AMÉRICA CENTRAL Y CARIBE	130.258
AMÉRICA DEL NORTE	32.577
AMÉRICA DEL SUR	446.978
ASIA	175.600
OCEANÍA	1.344

Figura 1. Fuente: INE. *Población de mujeres extranjeras por continente de procedencia (2016).*

Si nos fijamos en cuales son aquellos diez países desde los cuales emigra más gente a España, la división también es muy clara. Los primeros puestos los ocupan Rumanía (367.415), Marruecos (328.656) y Reino Unido (127.437) con una notable diferencia respecto a los otros dos. Por el contrario, aquellos que menos tasa de emigración tienen dentro de la selección de los diez mayores, serían Ucrania (56.390), Bolivia (66.714) y Bulgaria (66.827), estos últimos sin tanta diferencia comparados con los anteriores.

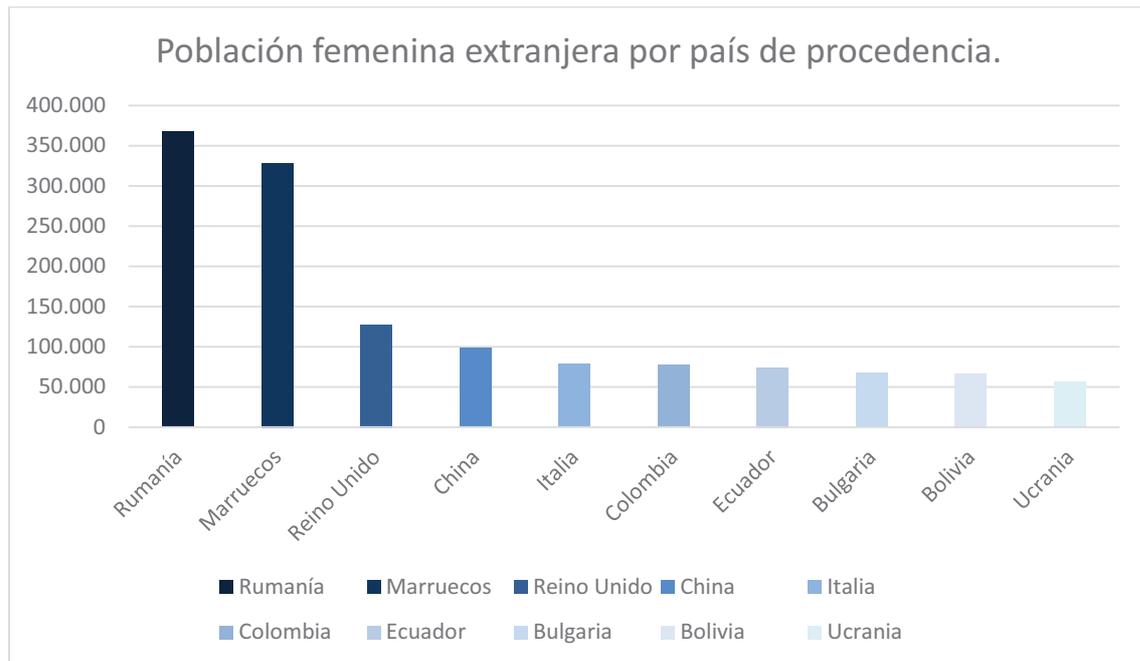


Figura 2. Fuente: INE. *Población femenina extranjera por país de procedencia (2016).*

La gran cantidad de mujeres inmigrantes no se distribuye en igual medida por todo el territorio español, sino que hay ciertas comunidades autónomas que cuentan con una mayor cantidad de extranjeras. Las tres primeras serían Cataluña (492.030), Comunidad de Madrid (413.261) y Comunitat Valenciana (328.220), en el décimo puesto estaría situada Castilla y León (64.174) la cual quería destacar ya que es en esta comunidad autónoma, donde voy a centrar mi estudio, más concretamente en la provincia de Valladolid.

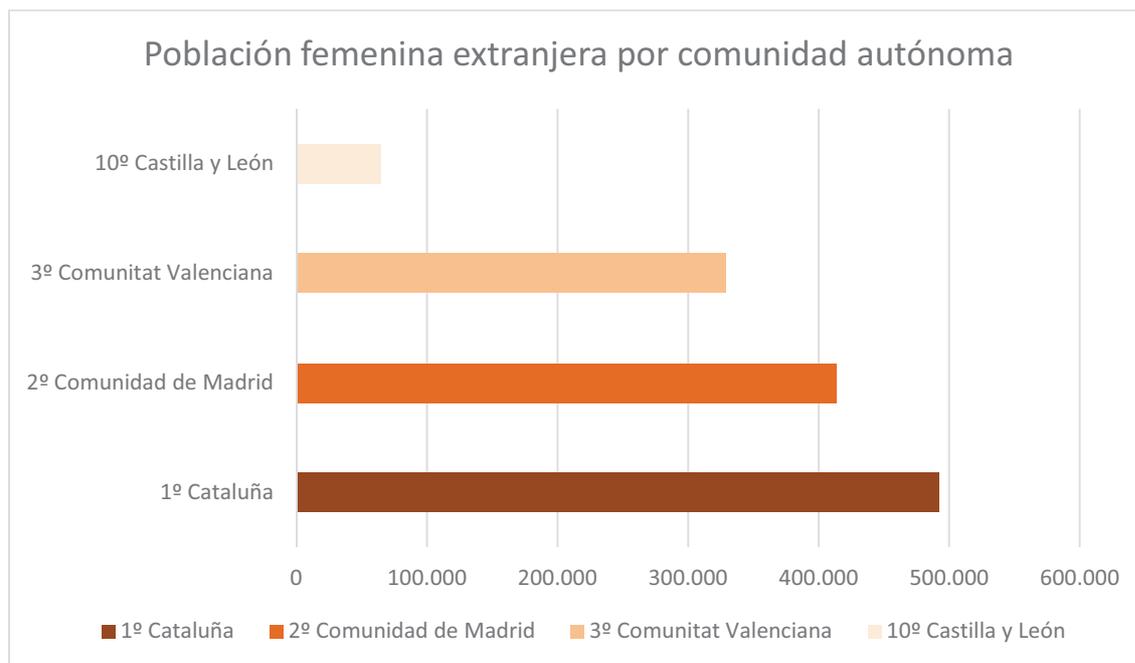


Figura 3. Fuente: INE. Población femenina extranjera por comunidad autónoma (2016).

2.2. Situación laboral de la mujer inmigrante en España.

En total, España alberga a una población de más de 46.000.000 personas, de las cuales alrededor de 41.000.000 son españoles, mientras que más de 4.000.000 son extranjeros, es decir, casi el 10% de la población española son inmigrantes. Además, casi la mitad del total de personas inmigrantes en España, han llegado a partir del año 2000, es decir que en los últimos años se ha casi duplicado la tasa de personas extranjeras que había el siglo pasado en España.

POBLACIÓN	NÚMERO
Total	46.557.008
Española	41.938.427
Extranjera	4.618.581

Figura 4. Fuente: INE. Estadística del Padrón Continuo. *Número de personas residentes en España* (2016).

En cuanto a la tasa de actividad por nacionalidad y sexo, cabe destacar que a pesar de que para los inmigrantes pueda resultarles más difícil encontrar trabajo por el hecho de emigrar a

otro país con otras lenguas y otras costumbres, tienen tasas de actividad más altas que las personas españolas.

Así es que mientras que un 51,49% de las mujeres españolas se encuentran activas, un 65,1% de las mujeres inmigrantes se encuentran en la misma situación. En el caso de los hombres, ocurre lo mismo, la tasa de actividad de los hombres inmigrantes 79,54 %, está por encima de la de los españoles con un 62,93 %.

Esto es debido al tipo de puestos a los que acceden, ya que habitualmente suelen ser de baja cualificación y por tanto, reciben una menor compensación económica. Sin embargo, los españoles rechazan este tipo de puestos de trabajo y por eso los empresarios se valen de la mano de obra inmigrante, ya que es más rentable.

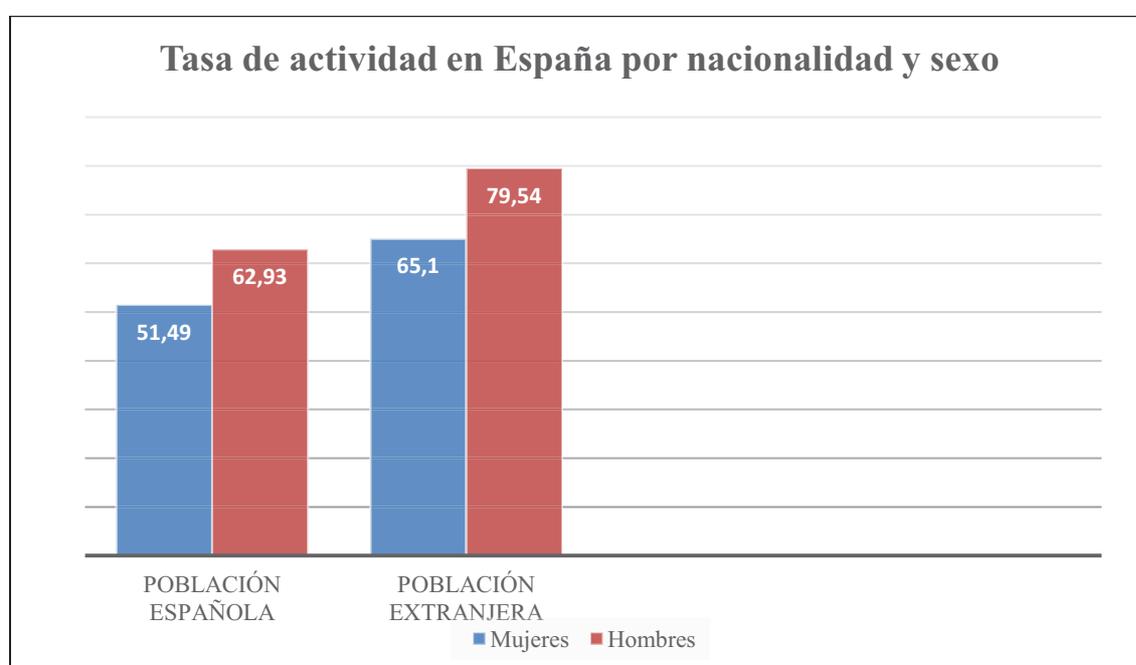


Figura 5. Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (EPA). *Tasa de actividad en España por nacionalidad y sexo* (2016).

De acuerdo a la EPA del INE del cuarto trimestre del año 2016, procedemos a analizar la tasa de paro en hombres y mujeres españoles e inmigrantes. En el caso anterior, las cifras dejan en mejor posición a la población extranjera, la cual cuenta con una mayor tasa de actividad. En contraste con ello, la tasa de paro también es mayor en esa población, quién cuenta con un 26,32% de las mujeres en paro y un 23,15% de los hombres, mientras que la población española, está por debajo, con un 19,43% de mujeres paradas y un 16,45% de los hombres.

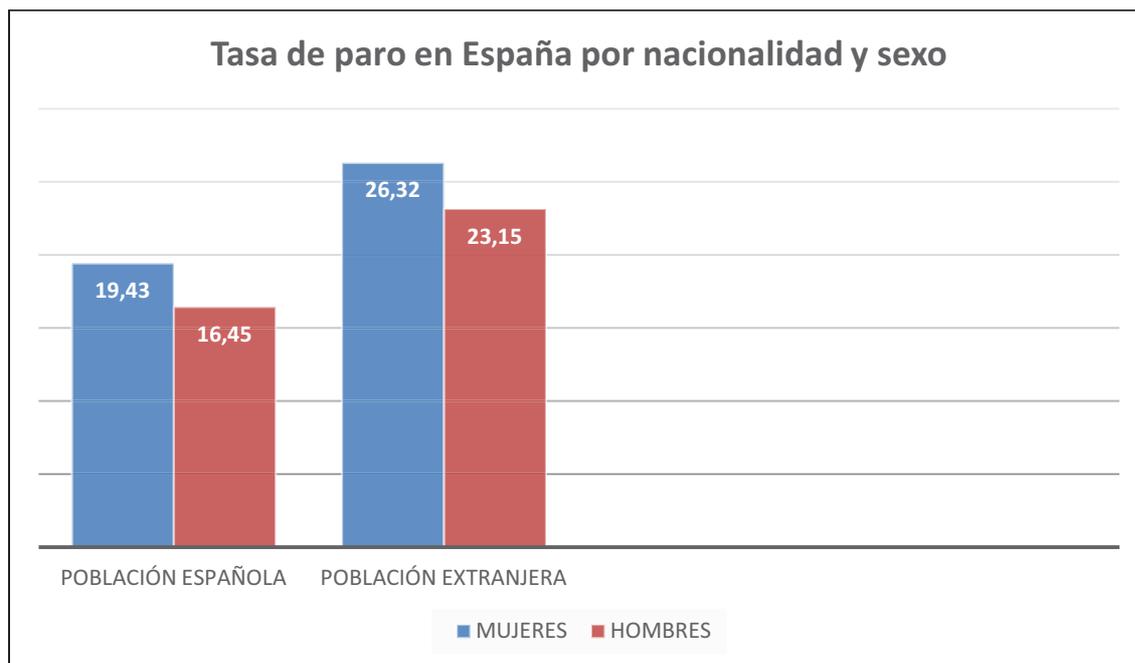


Figura 6. Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (EPA). *Tasa de paro en España por nacionalidad y sexo* (2016).

Aludiendo a los gráficos presentados, se puede observar que es la mujer, independientemente de la nacionalidad, la que sale peor parada. Son estas las que cuentan con una mayor tasa de desempleo y con una menor tasa, por tanto, de actividad en comparación son los hombres. Así como los empleos suelen estar caracterizados por los bajos salarios, la ausencia de oportunidades para prosperar y unas condiciones precarias.

La desigualdad se puede ver que está presente, sin embargo, las legislaciones y los distintos documentos nacionales, aluden al acceso al empleo como un derecho de todas las personas, independientemente del sexo o el lugar de procedencia. Por ello, la función del gobierno es elaborar planes y programas para llevar a cabo inspecciones de trabajo que comprueben si se cumplen las condiciones de igualdad y de no discriminación con las personas inmigrantes.

Según el artículo 4.2.c del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, “los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.”

2.3. Características de la mujer inmigrante.

Existen diversos estudios que han querido analizar la realidad de la mujer inmigrante ante el mercado laboral. Por ello, he querido utilizarlos para ver cuáles han sido sus aportaciones y resultados con respecto al tema. Los estudios en los que me he fundamentado para recopilar características acerca de la mujer inmigrante en relación con su integración en el mercado laboral han sido “*Análisis de la situación laboral de las mujeres inmigrantes. Modalidades de inserción, sectores de ocupación e iniciativas empresariales (2009)*” y “*Estudio sobre la situación laboral de la mujer inmigrante en España: análisis y proposiciones para la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación (2015)*”

2.3.1. Nivel de estudios.

La idea tradicional que se posee sobre la mujer inmigrante, es un prototipo de mujer sin estudios. Sin embargo, este grupo lo ocupa una parte muy pequeña de la población. En términos de proporciones, el Bachillerato es el título que más poseen las mujeres extranjeras, seguido de la Educación Secundaria y de la Licenciatura o Grado Universitario respectivamente. Mientras que sólo unas pocas de ellas cuentan con un Master o un Doctorado.

Llama entonces la atención, que a pesar de que las mujeres se encuentren preparadas, ya que la mayoría de ellas poseen estudios, no trabajan en relación a los mismos ni en puestos similares, sino que ocupan los puestos más bajos de la pirámide laboral, para los cuales no se necesita ningún tipo de cualificación.

2.3.2. Ocupaciones.

Actualmente y desde los últimos años, algo menos de la mitad de las mujeres inmigrantes ocupan puestos de trabajo destinados al trabajo doméstico y a los cuidados, siendo el primero de ellos el de más ocupación. Los empleos que les siguen son los relacionados con la limpieza y la hostelería, siendo el total de estos cuatro, los ocupados por más de la mitad de la población inmigrante femenina. Todos ellos conformarían los empleos de cualificación manual básica a los que acceden las mujeres extranjeras. En contraste con estos, los puestos a los que muy pocas acceden, serían aquellos que precisan una alta cualificación para su desempeño y otros relacionados con la construcción, la agricultura y la industria.

Los puestos de alta cualificación, serían los desempeñados por aquellas personas que cuentan con formación relacionada con los mismos. Sin embargo, a pesar de que muchas mujeres posean los estudios necesarios para desempeñar estos puestos, trabajan en otros de cualificación manual básica como son los anteriormente citados. Por tanto, se debería cuestionar por qué acceden en su mayoría a estos puestos y no a los que realmente están preparadas para desempeñar.

2.3.3. Tipos de contrato.

Los tipos de contratos a los que acceden las mujeres extranjeras son de tres tipos fundamentalmente. El primer puesto sería ocupado por aquellos contratos de trabajo con una duración determinada, es decir, temporales, el segundo por contratos de trabajo indefinidos y el tercero por puestos de trabajo sin contrato. Además, casi la totalidad de estas mujeres trabajan por cuenta ajena, sólo una muy pequeña parte lo hace por cuenta propia.

Podemos comprobar, que a pesar de que algunas mujeres cuenten con un contrato de trabajo indefinido, otras muchas cuentan con uno temporal y esto puede provocar cierta inestabilidad económica ya que no saben en qué momento podrán perder su empleo. Sin embargo, en peor situación que la anterior se encuentran aquellas que no disponen de un contrato de trabajo, ya que estarían trabajando de forma irregular y no pueden cotizar a la seguridad social entre otras cosas.

Los trabajos por cuenta ajena serían entonces los más destacados. Aludir que seguramente muchas de estas personas no sepan que pueden autoemplearse y recibir ayuda para hacer realidad su proyecto.

2.3.4. Salario.

Alrededor de la mitad de las mujeres inmigrantes trabajan con un sueldo inferior al Salario Mínimo Interprofesional (2017), que serían 707,60 €. Las demás, cuentan con sueldos que rondan como máximo los mil euros, y una pequeña minoría de este colectivo logra pasar estos umbrales.

Todas aquellas mujeres que trabajen a jornada completa, es decir ocho horas al día, deberían cobrar como mínimo 707,60 € al mes, y según los datos anteriores no se está cumpliendo. Además, estos salarios destacan por su precariedad al ser muy bajos.

2.3.5. Jornada laboral.

La jornada media laboral sería alrededor de unas ocho horas diarias, es decir, prácticamente igual que la de los españoles. A pesar de que esta sea la media de horas por día, un tercio de la población inmigrante femenina trabaja más de cuarenta horas a la semana y otra cantidad de ellas, que no dista de ser pequeña, trabaja más de cincuenta.

Esto quiere decir, que las personas que trabajan más de cuarenta horas semanales, puede ser porque trabajen más de ocho horas diarias, más de cinco días a la semana o en más de un trabajo al mismo tiempo. Sea como fuere, sobrepasan el límite de horas semanales de trabajo y carecen de descansos. Esta situación puede ser fruto de la necesidad del trabajo para lograr la estabilidad económica o del desconocimiento de las horas diarias y semanales establecidas para desempeñar cualquier puesto de trabajo.

Los trabajos a tiempo parcial son ocupados también por una parte de la población. Estos puestos de trabajo, probablemente sean ocupados por mujeres que necesiten un trabajo que poder conciliar con el doméstico en su propia casa.

2.3.6. Grado de satisfacción.

Algo más de la mitad de las mujeres inmigrantes que se encuentran trabajando en España, no se sienten satisfechas con el trabajo realizado y esperan encontrar en un futuro, algo mejor. La otra parte de las mujeres, sí que se siente satisfecha con su trabajo.

El motivo de aquellas que no se sienten satisfechas con su trabajo puede ser por múltiples razones, como las condiciones laborales o la motivación por el desempeño del mismo. Por ello, conviene que desde los servicios de orientación laboral se analicen las características de cada persona para poder ayudar a la obtención de un trabajo acorde a sus necesidades.

2.3.7. Discriminación en el ámbito laboral.

Un tercio de la población inmigrante femenina, admite haber sufrido algún tipo de discriminación en el trabajo. Dentro de este colectivo, los principales tipos de discriminación

que se dan serían, ausencia de contrato de trabajo en primer lugar, sueldo inferior al de otros trabajadores en el mismo puesto en segundo lugar, y ausencia de pago en el periodo de vacaciones en el tercer puesto.

A pesar de nombrar sólo las tres primeras, la lista de discriminaciones es mucho más amplia, lo cual resulta alarmante, en una sociedad que debe respetar los derechos de los trabajadores. En el ámbito laboral no debería dar ningún tipo de discriminación de unas personas frente a otras, en este caso sería a las mujeres inmigrantes.

2.4. La integración de las personas inmigrantes.

Según el artículo 4 de la Ley 3/2013, de 28 de mayo, de integración de los inmigrantes en la sociedad de Castilla y León, “los poderes públicos ajustarán sus actuaciones públicas de integración a los siguientes principios entre otros:

- d) Promoción y fomento de la participación de los inmigrantes en los asuntos públicos, para el conocimiento y cumplimiento de sus derechos y deberes y para la defensa de sus intereses legítimos, a través de los cauces legalmente establecidos.
- e) Promoción del respeto a la dignidad de los inmigrantes, a la interculturalidad y al carácter bidireccional de las relaciones entre las personas y las comunidades, estableciendo medidas que faciliten el entendimiento y el acercamiento social y la máxima interrelación y conocimiento mutuo.
- h) Favorecimiento de la plena integración e igualdad efectiva de trato y oportunidades de las mujeres inmigrantes en la sociedad de Castilla y León.
- k) Garantizar el disfrute efectivo por parte de los inmigrantes de los derechos recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, sin discriminación alguna.”

Cualquier práctica llevada a cabo que actúe en contra de todo lo anteriormente citado será un acto discriminatorio. Destacar que según el artículo 23.1. de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, “representa discriminación todo acto que, directa o indirectamente, conlleve una distinción, exclusión, restricción o preferencia contra un extranjero basada en la raza, el color, la ascendencia o el origen nacional o étnico, las convicciones y prácticas religiosas, y que tenga

como fin o efecto destruir o limitar el reconocimiento o el ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en el campo político, económico, social o cultural”.

2.5. La mujer inmigrante en Castilla y León.

Además de analizar la realidad de la inmigración desde el punto de vista de las distintas legislaciones cuya aplicación se da en todo el territorio nacional, me centraré ahora en la comunidad autónoma de Castilla y León, donde tendrá lugar el estudio, concretamente en la provincia de Valladolid.

Actualmente, nuestro territorio cuenta con una gran confluencia de personas inmigrantes, por lo que se debe aprovechar toda la riqueza cultural y la diversidad que aportan. La integración es el conjunto de procesos, que la sociedad receptora, en este caso, Castilla y León, lleva a cabo para lograr que las personas inmigrantes, convivan en este lugar con otras personas autóctonas en un clima de armonía y socialización.

Teniendo en cuenta *el artículo 4 de la Ley 3/2013, de 28 de mayo, de integración de los inmigrantes en la sociedad de Castilla y León*, citado anteriormente, “los poderes públicos ajustarán sus actuaciones públicas de integración a diferentes principios entre otros:

- c) Garantía de la igualdad de trato entre los inmigrantes y los ciudadanos castellanos y leoneses.
- f) Promoción del respeto a la dignidad de los inmigrantes, a la interculturalidad y al carácter bidireccional de las relaciones entre las personas y las comunidades, estableciendo medidas que faciliten el entendimiento y el acercamiento social y la máxima interrelación y conocimiento mutuo.
- h) Favorecimiento de la plena integración e igualdad efectiva de trato y oportunidades de las mujeres inmigrantes en la sociedad de Castilla y León.
- k) Garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la inmigración a través del desarrollo de actividades que favorezcan este principio. Las políticas en materia de integración, promoción y protección de los derechos de los inmigrantes han de contribuir a la promoción de la igualdad de género y a la no discriminación de mujeres y niñas inmigrantes.”

Castilla y León, pone especial hincapié en la atención a las mujeres inmigrantes, por ello busca la igualdad en el trato y en las oportunidades, así como su desarrollo integral en los

ámbitos personal, social y laboral. Estos programas de ayuda a mujeres, contienen acciones de información y asesoramiento en materia de empleo, formación y recursos disponibles entre otras cosas. De esta forma se garantiza la igualdad entre hombres y mujeres inmigrantes, mediante el ejercicio de sus derechos y mediante la posibilidad de realizar acciones formativas y de fomento de empleo.

De acuerdo con los datos aportados por el INE, la comunidad autónoma, cuenta con nueve provincias distintas, de las cuales Burgos sería la primera de ellas en cuanto a mayor población femenina extranjera (12.573), seguida de Valladolid (12.121) dónde tendrá lugar el desarrollo del estudio de este trabajo y el tercer puesto sería ocupado por León (9.632). Esto quiere decir que estas tres provincias, albergan más de la mitad del total de la población de toda la comunidad autónoma.

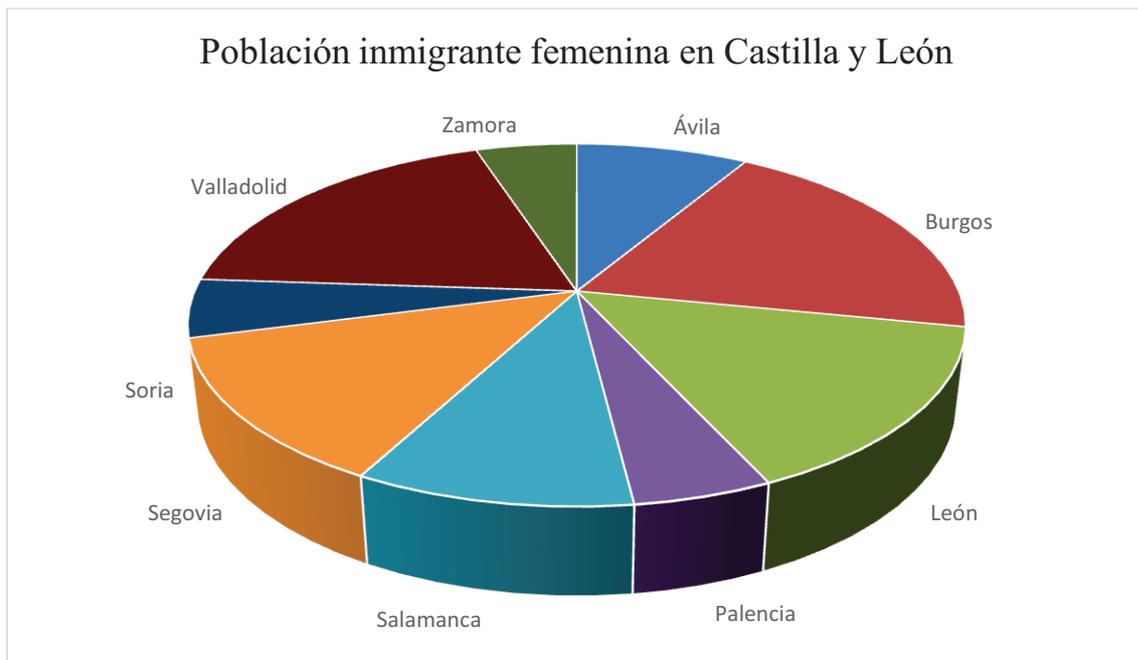


Figura 7. Fuente: INE. *Población inmigrante femenina en Castilla y León* (2016). Elaboración propia.

El III Plan estratégico de inmigración de Castilla y León (2014-2017), cuenta con un objetivo relevante que es importante tener en cuenta para realizar este estudio “Favorecer el acceso e inserción laboral de las personas inmigrantes al mercado laboral en las mismas condiciones que los demás trabajadores, ya que empleo constituye una parte fundamental del proceso de integración y es esencial para su participación y para hacer visibles sus contribuciones”.

Además, el plan tiene varios principios que considera los más importantes a la hora de actuar con la población inmigrante:

- Integración: entendida como un proceso de adaptación entre la sociedad de acogida y entre los inmigrantes con el fin de lograr un clima de bienestar.
- Interculturalidad: el respeto por las diferencias y las distintas culturas, así como la igualdad y la no discriminación por parte de todas las personas.
- Igualdad de trato y oportunidades: la sociedad de acogida se encargará de ofrecer a las personas inmigrantes aquellas oportunidades para que puedan desarrollar su actividad igual que las personas autóctonas, para así erradicar cualquier tipo de racismo o discriminación.
- Participación: buscar una participación ciudadana igualitaria respecto a la toma de decisiones, para que haya un enriquecimiento colectivo de todos los grupos.
- Transversalidad y coordinación: trabajar el fenómeno de la inmigración de forma coordinada entre todas las administraciones y de una manera transversal para poder abarcar todos los ámbitos.

Muchas de las personas que provienen de otro país, acuden al nuestro y a nuestra comunidad autónoma como es Castilla y León, con el fin de encontrar un empleo que les proporcione estabilidad. Nuestra labor, es facilitar que esta inserción en el mercado laboral se produzca en las mismas condiciones que tienen las personas autóctonas. Por ello, según *el artículo 19 de la Ley 3/2013, de 28 de mayo, de integración de los inmigrantes en la sociedad de Castilla y León*, “las actuaciones públicas de integración en el ámbito del empleo que se establezcan por los poderes públicos, se dirigirán prioritariamente a la consecución de las siguientes finalidades:

- a) Fomentar el acceso al empleo por cuenta propia o ajena de los inmigrantes, favoreciendo la igualdad de trato efectiva en las condiciones laborales y de seguridad social, y con garantía para su salud, seguridad y dignidad.
- b) Garantizar que la condición de inmigrante no signifique impedimento ni discriminación en el acceso al empleo.
- c) Igualmente y a fin de mejorar su inserción laboral, se garantizará su participación en condiciones de igualdad en los cursos de formación en técnicas de búsqueda de empleo, habilidades sociales, en tecnologías de la información, planes de formación y actuaciones formativas específicas, adaptadas a sus necesidades.”

2.6. El papel de la orientación en la integración laboral de las mujeres inmigrantes.

2.6.1. El concepto de orientación y los modelos de orientación.

Orientar supone establecer una dirección, encaminar. La orientación es un componente implícito no sólo en todo proceso de enseñanza, sino en cualquier situación en la que una persona influye sobre las decisiones de otra, formándole, informándole, ofreciéndole patrones de actuación y ejemplos, valorando o interpretando algún aspecto significativo relacionado con sus posteriores decisiones y comportamientos...Por tanto, la mejor orientación que podemos diseñar es aquella que permite al individuo auto-orientarse con el mayor grado de autonomía, responsabilidad y perspectiva, de tal forma que sepa dar una ponderación apropiada a cada influencia que recibe de su entorno y alcanzando dentro de él la mayor cuota posible de autodeterminación. (Hernández, 2009, p.15-16)

El orientador, no debe dirigir los pasos del usuario, sino acompañarle y apoyarle en todo lo necesario, poniendo todos los recursos posibles a su alcance. De esta forma, no estaríamos solucionando sus problemas, sino haciendo que se desarrolle integralmente y actúe de una manera responsable. La función orientadora lucha contra el hecho de que la situación social de las personas, limite el futuro de las mismas.

Podemos definir la orientación como un proceso continuo de apoyo al desarrollo e integración personal en todos sus aspectos. Esta intervención es pertinente para todos los individuos a lo largo de todo su ciclo vital y precisa tener en cuenta la contribución de todas las figuras significativas de su entorno. (Hernández, 2009, p.21)

De acuerdo con lo aportado por Sobrado y Cortés 2009, existen diversos tipos de intervención dentro de la orientación, sin embargo, hay tres de ellos que son los más comunes:

- **Modelo clínico:** se basa en la relación entre el orientador y el usuario orientado. Se caracteriza por prestar ayuda a la persona de forma individualizada o bien en pequeño grupo, con el fin de corregir un problema ya presentado, y cuya intervención se lleva a cabo por personas especialistas fuera del mismo ámbito donde se encontraría el orientador. En cuanto a las fases que seguiría este modelo, se partiría de la demanda por parte del sujeto de la ayuda del orientador y se establecería la relación de ambos en cuanto al proceso. Posteriormente se realizaría un diagnóstico sobre la situación del usuario con el fin de conocer su situación personal para poder elaborar una intervención apropiada y para favorecer así su autoconocimiento y una valoración positiva de sí mismo. Una vez realizado lo anterior, se procedería a que el sujeto

realizase los planes acordados y el orientador evaluaría la situación y los cambios producidos.

Las citas entre el orientador y el orientado, se realizan por medio de entrevistas. Por ello podríamos distinguir: a) entrevista con fines diagnósticos (información del sujeto); b) entrevista como relación de ayuda (clarificación, desarrollo y búsqueda de su identidad personal y profesional); c) entrevista de información o de consulta (información profesional y ocupacional) y d) entrevista de selección (información de estudios y cualificaciones, historial profesional, expectativas, familia, etc. (Sobrado y Cortés, 2009, p. 63)

- Modelo de programas: parte de una acción planificada para el sujeto, la cual se ha podido acordar, debido a un análisis de necesidades previo. Esta acción debe realizarse con el fin de lograr unos determinados objetivos y basarse en distintos planteamientos teóricos. El modelo de programas cuenta con distintas fases, se comenzaría analizando el contexto en el que se encuentra el usuario, así como viendo cuáles son las necesidades que este puede tener, para realizar más tarde la planificación del programa que le vamos a ofrecer. Una vez tengamos diseñado el programa, será la hora de ponerlo en práctica y más tarde, se evaluará para ver si ha conseguido lo que en un principio nos habíamos propuesto, mediante la evaluación de todas y cada una de las fases.
- Modelo de consulta: es una intervención formada por tres personas, que serían el consultor, el consultante y el cliente. Las dos primeras trabajan conjuntamente para ayudar al tercero:
 - a) El cliente sería el usuario con el que se va a realizar la intervención.
 - b) El consultor aquella persona que trabaja con el consultante, orientándole y guiándole, y a su vez con el cliente de forma indirecta.
 - c) El consultante, por último, sería la persona que trabaja de forma directa con el cliente y actuaría como mediador entre este y el consultor.

Este sería en sus inicios el modelo de consulta, ya que posteriormente se creó la consulta colaborativa, que sería aquella en la que el consultor y consultante trabajan de forma conjunta

elaborando el plan de acción, y ambos mantienen una relación directa con el cliente, de forma que se desaparece el orden jerárquico entre ambos.

2.6.2. El orientador intercultural.

Centrándonos en el colectivo inmigrante, en torno al cual girará este trabajo, debemos decir que forma parte de un grupo diverso de colectivos caracterizados por su diversidad. Las sociedades tienden a etiquetar a estas personas en base a estereotipos y prejuicios, con los que cargan toda su vida y los cuales son difíciles de erradicar. Será entonces desde la acción orientadora, donde partirá la planificación de una intervención individualizada y adaptada a las necesidades de cada uno.

Los inmigrantes, forman parte del colectivo denominado en exclusión social. Este colectivo está a su vez dividido en otros, cuyas características son muy diversas, superar los 45 años de edad, ser mujer, poseer una discapacidad, estar desempleado, poseer una baja cualificación, ausencia de experiencia laboral y diversidad de culturas entre otras cosas. Nos centraremos entonces en el colectivo de mujeres inmigrantes.

Cabe destacar cuales serían las competencias que debería poseer un orientador intercultural, para que supiese informar y asesorar a los distintos colectivos culturales.

COMPETENCIAS DEL ORIENTADOR INTERCULTURAL		
Conciencia de nuestras creencias, valores y prejuicios.	Conocimiento y comprensión de la visión del mundo del “cliente” y de los grupos e individuos culturalmente diversos.	Desarrollo de estrategias y técnicas de intervención apropiadas.
<p>El orientador intercultural:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es consciente de su propia herencia cultural, a la vez que valora y respeta las diferencias culturales. - Es consciente de sus propios valores y sesgos, y cómo pueden afectar a las personas de grupos minoritarios. - Se siente cómodo con la existencia de diferencias culturales entre él y 	<p>El orientador intercultural debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Poseer conocimientos e información específicos sobre el grupo particular con que trabaja. Cuanto mayor sea el conocimiento en profundidad de un grupo o de varios, mayor será su capacidad de comprensión y comunicación con estos grupos. - Conocer el tratamiento socio- 	<p>Es preciso que el orientador:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Muestre un amplio abanico de habilidades/estrategias verbales y no verbales para dar respuesta a los diferentes estilos cognitivos y afectivos de los clientes, además de establecer una relación de confianza. - Ser capaz tanto de enviar como de recibir mensajes verbales y no verbales de forma precisa y

<p>sus clientes, ya que con algo positivo y enriquecedor.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realiza un auto-análisis constante para no caer en estereotipos y conductas inconscientes que puedan ser perjudiciales para las personas de grupos minoritarios. 	<p>político que se ha dado al tema de las minorías étnico-culturales en nuestro país.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tener un conocimiento claro y explícito de los valores y supuestos en los que se basan los principales modelos y teorías de la orientación y cómo pueden interactuar con los valores de los individuos culturalmente diversos. - Ser consciente de las barreras institucionales que impiden a los miembros de las minorías culturales acceder a los programas/servicios de orientación. 	<p>adecuada.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intente interceder por su cliente cuando sea necesario. Son diversas las situaciones en las que institucionalmente no se comprende el comportamiento o la forma de pensar de una persona de otra cultura, en cuyo caso puede ser adecuada la intervención de un orientador. - Sea consciente de su forma de actuar, de su estilo de intervención, anticipando el impacto que éstos pueden tener en su relación con un miembro de otra cultura. - Recurrir a miembros de otras culturas, y cuando sea necesario acudir o remitir al cliente a otro profesional o programa.
--	--	--

Figura 8. Fuente: Sobrado y Cortés (2009), adaptado de B.Malik (2002,2003). *Competencias del orientador intercultural*. (2009)

2.6.3. El servicio de orientación laboral para las mujeres inmigrantes.

Cuando las personas inmigrantes llegan a nuestro país, comienzan una nueva etapa en su vida. Esta etapa estará marcada por diversos cambios, entre los cuales estará el de buscar un nuevo o primer empleo. No siempre es fácil, ya que el contexto en el que se encuentren puede ponerles limitaciones culturales y sociales entre otras.

Para ayudar entonces a la obtención de un puesto de trabajo, se puede acudir a los servicios de orientación sociolaboral que tenemos en nuestras ciudades y en los cuales se desarrollan diversas funciones para facilitar el acceso al empleo y así lograr la inclusión social de las personas vulnerables y en riesgo de exclusión social.

Según la Guía Incorpora de la Caixa 2009, los procesos comunes a desarrollar en cualquier itinerario de inserción sociolaboral son los siguientes:



Figura 9. Fuente: Guía Incorpora “La Caixa”. *Procesos en un itinerario de inserción sociolaboral* (2009).

Los itinerarios laborales pueden ser muy variados y dependerán del sitio donde se desarrollen. Sin embargo, su trabajo es muy grande y por eso requieren aceptar un compromiso, para que los servicios donde se realicen puedan llevar a cabo su trabajo de la forma más completa posible.

De acuerdo con lo aportado por Villanueva 2013, entre muchas de las acciones llevadas a cabo por los servicios de orientación, prima el ayudar a las personas a buscar un empleo, mediante la creación de un itinerario individualizado que les facilite esta búsqueda, partiendo del análisis de sus perfiles. También proporcionan acciones que permitan a estas personas conocerse mejor, aprender a expresarse, resolver conflictos y otras competencias que les permitan poder acceder a un puesto de trabajo sin que les limite ninguna barrera personal.

La orientación laboral consistirá también en proporcionar a las personas inmigrantes, herramientas que hagan más efectiva su búsqueda activa de empleo, como serían los portales de búsqueda de empleo, la actualización del currículum vitae y la elaboración de una carta presentación entre otras cosas. Proporcionan además de esto, asesoría jurídica y social para aquellas personas que lo necesiten.

Otros servicios son, la formación para el aprendizaje del idioma en caso de que no lo dominasen y cursos de alfabetización para aquellos que tuviesen dificultades con la lectura y la escritura. En las entidades de orientación laboral, se preparan los exámenes de nacionalidad para aquellas personas que quieran capacitarse para conseguirla.

El asesoramiento para el autoempleo es otra de las acciones desarrolladas. Las personas que quieran desarrollar un proyecto, tendrán la ayuda e información necesaria para llevarlo a cabo siempre que sea viable.

3. ESTUDIO PARA CONOCER LA REALIDAD DE LA MUJER INMIGRANTE ANTE EL MERCADO LABORAL.

Antes de desarrollar una propuesta de intervención, he querido conocer cuál es la realidad de la mujer inmigrante ante el mercado laboral en Valladolid, para que la propuesta sea lo más ajustada posible. Para ello he elaborado un cuestionario que me ha servido para realizar el estudio. Todo cuestionario cuenta con una serie de fases, las cuales han sido elaboradas de acuerdo con la aportado en dos artículos de la revista “Atención Temprana”, *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I) y (II)*, elaborados por Casas, J., Repullo, J.R. y Donado, J. (2003).

3.1. Identificación del problema.

El estudio ha sido realizado con el fin de contrastar la información recogida en los fundamentos teóricos del proyecto. La mujer inmigrante en Valladolid, se caracteriza por acceder normalmente a los mismos puestos de trabajo, bajo las mismas condiciones laborales y con características similares, que engloban la mayor parte de las veces trabajos precarios. Por ello he creído conveniente profundizar en el tema, para ver desde el punto de vista psicopedagógico, cómo trabajaríamos con la situación presentada.

El cuestionario ha sido realizado en base a unos objetivos que quise conseguir con la realización del mismo:

- Conocer la situación de la mujer inmigrante ante el mercado laboral en Valladolid.
- Analizar los obstáculos y limitaciones encontradas en el acceso al empleo.
- Tomar conciencia acerca de cuáles son las condiciones de trabajo de la mujer inmigrante.
- Averiguar la importancia de los servicios de orientación en la inserción sociolaboral de estas personas.
- Elaborar una propuesta de intervención psicopedagógica para este colectivo.

3.2. Definición de las variables.

El instrumento de recogida de datos para el estudio, ha sido un cuestionario. Antes de realizarlo, he intentado recopilar cuales eran las variables de interés sobre las que quería recoger información para poder realizar un análisis de la realidad, de la forma más profunda posible. Por ello como se puede ver en el cuestionario (ANEXO I), me he centrado en cinco variables fundamentales:

✎ **Cuestiones generales.** Se ha recogido información general acerca de la persona, para ver cuál era su edad, su nacionalidad, su formación, su experiencia laboral y el tiempo invertido en la búsqueda de empleo.

Lo que pretendí fue tener una visión general de la persona, sobre la que poder partir para continuar recopilando información teniendo en cuenta aspectos determinantes.

✎ **Cuestiones sobre el acceso al empleo.** Datos relativos a los obstáculos y dificultades con los que se ha encontrado la persona para lograr acceder a un empleo.

Una vez que las mujeres inmigrantes llegan a un nuevo país, se encuentran con el reto de conseguir un empleo. Esto puede estar dificultado por múltiples circunstancias, sobre las cuales he querido recabar información, para ver en qué medida y cómo se podría trabajar en ellas.

✎ **Cuestiones relativas a empleos llevados a cabo en Valladolid.** Todo lo relacionado con las condiciones laborales, los tipos de empleo y los tipos de contrato entre otras cosas.

Como se ha podido ver en otros estudios citados anteriormente, de los que he partido para realizar este trabajo, analizar los empleos de las mujeres inmigrantes en Valladolid, me pareció una de las variables fundamentales, ya que, si todos los empleos siguen prácticamente los mismos patrones, había que trabajar en ello.

✎ **Cuestiones acerca de posibles situaciones problemáticas vividas en el trabajo.** Se realizó un análisis de las situaciones que han podido vivir las mujeres inmigrantes en sus distintos empleos en Valladolid.

Me resultó interesante tener en cuenta esta variable, porque cualquier tipo de discriminación o trato vejatorio en el trabajo no están permitidos. Por ello quiero ver hasta qué punto se dan, para intentar buscar soluciones.

✎ **Cuestiones relativas al papel de los servicios de orientación.** Analizar los tipos de servicios de orientación a los que acuden o han acudido las mujeres encuestadas y cuál ha sido su importancia con respecto a la búsqueda u obtención de un empleo.

La psicopedagogía es el eje de este Master, por ello quería saber la influencia de los servicios de orientación en la inserción sociolaboral de las mujeres inmigrantes, para ver si están actuando correctamente.

3.3. Selección de la muestra.

El estudio se ha llevado a cabo en una de las fundaciones de Valladolid que trabaja con inmigrantes “Fundación Rondilla”. Esta, lleva a cabo programas educativos y de inserción sociolaboral para dar respuesta a las necesidades que tiene nuestra sociedad en estos días.

El colectivo al que se destinó este cuestionario fueron mujeres inmigrantes. El trabajar con este grupo de personas, me hizo plantearme la posible formulación de las preguntas. Algunas de ellas podrían tener dificultades de comprensión debido al idioma, por lo que las preguntas debían ser lo más simples y claras posibles.

El número de personas encuestadas, han sido cincuenta. He creído conveniente este número, ya que contaría con suficiente variedad de respuestas.

En lo relativo a la edad, no me he centrado en unas edades concretas, sino que he intentado que la gente comprendiese cuantas más edades distintas posibles, para así tener una visión global de las características de las mujeres inmigrantes en general. El porqué de esta elección, ha sido porque antes de comenzar a realizar el estudio, me he informado de que la gran mayoría de personas que acuden a la fundación en busca de trabajo, no tenían un perfil de edad concreto, sino que había de todas las edades.

El muestreo por conglomerados, ha sido la técnica utilizada para llevar a cabo este estudio. La fundación ofrece distintos servicios, por ello he escogido a grupos de personas aleatoriamente dentro de los mismos para que colaborasen en la realización del cuestionario de manera aleatoria.

3.4. Diseño del cuestionario.

El cuestionario cuenta con veinticinco preguntas divididas en cinco subgrupos dentro de cada variable. Ha sido este número, ya que lo ideal es que contengan entre veinte y treinta. Las preguntas planteadas, se dividen en tres grupos:

- Cerradas: con posibles respuestas de “sí” y “no”.
- De elección múltiple “Abanico de respuestas con un ítem abierto”: aquellas en las que se plantean diversos ítems a elegir los que crean convenientes, pero se deja uno de ellos abierto por si quieren añadir otro que no estaba contemplado.
- Abiertas “Según el contenido”: se deja al encuestado que conteste libremente con sus propias palabras. Suelen ser preguntas de identificación, para una primera toma de contacto.

3.5. Metodología.

La mayoría de los cuestionarios han sido autoadministrados en grupo con presencia de un entrevistador, que en este caso he sido yo. Esta técnica consiste en entregar los cuestionarios a un grupo de personas, explicarles el procedimiento para su realización y darles un tiempo para hacerlo de manera individual. Aproveché los distintos grupos de personas formados dentro de la fundación con el fin de realizar alguna actividad, para pasárselos. Sin embargo, otra parte de ellos los realicé de manera individual, con aquellas mujeres que acuden de forma esporádica a otro tipo de asuntos a la fundación, que no son grupales.

El método llevado a cabo para analizar los datos, ha sido un análisis estadístico descriptivo. He partido de una muestra de la población, de la cual he adquirido datos acerca de sus características, mediante un estudio.

Los datos obtenidos en las tablas, han sido recopilados de los cuestionarios realizados y sometidos a un análisis, para obtener al final un tanto por ciento. De esta forma de cada variable, he obtenidos diversos resultados que, sumándolos, albergarían el total.

3.6. Análisis de los datos e interpretación de los resultados.

- Cuestiones generales.

La nacionalidad de las mujeres inmigrantes encuestadas fue muy diversa. Podemos ver que una gran parte de las mujeres eran de nacionalidad búlgara, seguida de las dominicanas y las bolivianas. Por otro lado, la minoría estaba formada por ucranianas, cubanas, colombianas, ecuatorianas, moldavas y marroquíes.

NACIONALIDAD DE LAS MUJERES ENCUESTADAS	
<i>Nacionalidad</i>	<i>Tanto por ciento %</i>
Bulgaria	17,40%
Bolivia	13,04 %
Brasil	13,04 %
República Dominicana	13,04 %
Rumanía	8,69 %
Perú	8,69 %
Ecuador	4,35 %
Moldavia	4,35 %
Marruecos	4,35 %

Colombia	4,35 %
Cuba	4,35 %
Ucrania	4,35 %

Figura 9. *Nacionalidad de las mujeres encuestadas*. Elaboración propia.

La formación que la mayor parte de las mujeres tenían, fueron los estudios secundarios, siendo estos los que poseían casi un tercio de todas ellas. Seguido de estos, los estudios primarios y el bachillerato, mientras que la posición más baja fue ocupada por las personas que no contaban con ningún tipo de estudio.

FORMACIÓN DE LAS MUJERES ENCUESTADAS	
<i>Formación</i>	<i>Tanto por ciento %</i>
Sin estudios	13,04%
Estudios Primarios	17,40 %
Estudios Secundarios	30,42 %
Bachillerato	17,40 %
E. Universitarios	21,74 %

Figura 10. *Formación de las mujeres encuestadas*. Elaboración propia.

Otro de los datos previos que se quiso tener cuenta fue la experiencia laboral de estas mujeres en su país de procedencia. Casi una quinta parte de los empleos llevados cabo, fueron como dependienta, seguidos del servicio doméstico y de tareas de administración. Los puestos más bajos fueron ocupados por empleos de teleoperadora, peluquera, operaria industrial y ayudante de cocina.

EXPERIENCIA LABORAL EN EL PAÍS DE PROCEDENCIA	
<i>Empleo</i>	<i>Tanto por ciento %</i>
Dependiente de comercio	19,36 %
Empleada de hogar	16,13 %
Administrativa	12,91 %
Cuidado de personas	9,68 %
Trabajos cualificados: contable, docente, etc.	9,68 %
Actividades físicas, deportes	6,44 %

Cajera	6,44 %
Sin experiencia laboral	6,44 %
Teleoperadora	3,23 %
Peluquera	3,23 %
Operaria industrial	3,23 %
Hostelería: Ayudante de cocina	3,23 %

Figura 11. *Experiencia laboral en el país de procedencia.* Elaboración propia.

El tiempo invertido en la búsqueda de empleo en Valladolid, es otro de los aspectos a tener en cuenta, ya que nos va a dar una imagen de cómo está el mercado laboral, para que las mujeres inmigrantes accedan al mismo. Más de la mitad de las mujeres, ha invertido más de un año y medio en la búsqueda de empleo, lo cual es alarmante, ya que el tiempo que estén desempleadas puede ser crucial para ellas, si no tienen ningún tipo de ingreso en sus hogares.

TIEMPO INVERTIDO EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO EN VALLADOLID	
<i>Tiempo</i>	<i>Tanto por ciento %</i>
0 - 6 meses	13,04 %
6 meses - 1 año	4,35 %
1 año – 1 año y medio	13,04 %
Más de 1 año y medio	65,22 %
Llegó a Valladolid con trabajo	4,35 %

Figura 12. *Tiempo invertido en la búsqueda de empleo en Valladolid.* Elaboración propia.

- Cuestiones sobre el acceso al empleo.

Conseguir un empleo en otro país distinto al nuestro, puede no ser fácil. Por ello estas mujeres han tenido que enfrentarse a ciertos obstáculos y dificultades que en cierta medida limitaban sus posibilidades. Consideran que la falta de experiencia laboral es el primer obstáculo con el que se encuentran, seguido de la falta de formación y de la nacionalidad. Sin embargo, la falta de habilidades sociales, es considerada la menor de estas limitaciones.

OBSTÁCULOS Y DIFICULTADES PARA EL ACCESO AL EMPLEO	
<i>Obstáculos y dificultades</i>	<i>Tanto por ciento %</i>
Falta de experiencia laboral	25,43 %

Falta de formación	18,65 %
Nacionalidad	15,25 %
Ausencia de habilidades de búsqueda de empleo	11,86 %
Carencia de curriculum	10,17 %
Dificultades con el idioma	8,47 %
Edad	8,47 %
Falta de habilidades sociales	1,70 %

Figura 13. *Obstáculos y dificultades para el acceso al empleo*. Elaboración propia.

- Cuestiones relativas a empleos llevados a cabo en Valladolid.

Los puestos de trabajo desempeñados en Valladolid, pueden no coincidir con los llevados a cabo en el país de procedencia, por eso he querido analizar los dos ámbitos para ver si había diferencias. El empleo que destaca por encima de los otros es el de empleada de hogar, siendo casi un tercio de los empleos totales, seguido del cuidado de personas y de los trabajos en hostelería. El menos desempeñado ha sido el de monitora en comedores de colegios.

EXPERIENCIA LABORAL EN VALLADOLID	
<i>Experiencia laboral</i>	<i>Tanto por ciento %</i>
Empleada de hogar: interna y externa	27,91 %
Cuidado de personas	20,93 %
Hostelería: Ayudante de cocina, Camarera	20,93 %
Limpiadora	13,95 %
Atención al cliente	9,30 %
Dependiente de comercio	4,65 %
Monitor comedor de colegios	2,33 %

Figura 14. *Experiencia laboral en Valladolid*. Elaboración propia.

Los trabajos han sido por cuenta ajena casi en su totalidad y por cuenta propia, la pequeña parte restante.

TIPO DE TRABAJO	
<i>Cuenta ajena o propia</i>	<i>Tanto por ciento %</i>
Cuenta ajena	97,62 %

Cuenta propia	2,38 %
---------------	--------

Figura 15. *Tipo de trabajo*. Elaboración propia.

El tipo de contrato laboral y la existencia del mismo, son otra de las cosas a tener en cuenta. Más de la mitad de los empleos de las mujeres inmigrantes cuentan con contrato laboral y a su vez, la mayoría de los contratos tienen carácter temporal.

CONTRATOS LABORALES	
<i>Existencia del contrato</i>	<i>Tanto por ciento %</i>
Sí	59,52 %
No	40,48 %
<i>Tipo de contrato</i>	<i>Tanto por ciento %</i>
Temporal	88 %
Indefinido	12 %

Figura 16. *Contratos laborales*. Elaboración propia.

En cuanto a los tipos de jornada laboral, se ve también una clara diferencia entre ambas. Casi tres cuartos de los empleos son de jornada parcial, mientras que la parte restante es de jornada completa.

TIPO DE JORNADA LABORAL	
<i>Tipo de jornada</i>	<i>Tanto por ciento %</i>
Parcial	71,11 %
Completa	28,89 %

Figura 17. *Tipo de jornada laboral*. Elaboración propia.

El periodo de vacaciones, es otra de las condiciones de las que muchas no disfrutan en sus empleos. Algo más de la mitad de los trabajos desempeñados por las mujeres inmigrantes en Valladolid, cuentan con un periodo de vacaciones, mientras que algo menos de la mitad de ellos, no lo tienen.

PERIODO VACACIONAL

<i>Posibilidad de vacaciones</i>	<i>Tanto por ciento %</i>
Si	56,10 %
No	43,90 %

Figura 18. *Periodo vacacional*. Elaboración propia.

El tiempo de estancia de las mujeres en cada empleo fue muy variado. Casi la mitad de los empleos tuvieron más de un año y medio de duración, mientras que los empleos que menos destacaban, eran aquellos que duraron entre un año y un año y medio.

DURACIÓN DE LOS EMPLEOS	
<i>Duración</i>	<i>Tanto por ciento %</i>
0 – 6 meses	16,67 %
6 meses – 1 año	27,78 %
1 año – 1 año y medio	8,33 %
Más de 1 año y medio	47,22 %

Figura 19. *Duración de los empleos*. Elaboración propia.

En relación con las cuestionas anteriores, también estarían las horas de trabajo a la semana que se desempeñan en los distintos trabajos. La jornada que más repite es la que va desde las once, hasta las veinte horas semanales. Por el contrario, las menos usuales son las que tienen menos de diez horas de trabajo semanales, entre veintiuna y treinta y las de más de cuarenta y un horas.

HORAS DE TRABAJO SEMANALES	
<i>Horas de trabajo</i>	<i>Tanto por ciento %</i>
1 – 10 horas	14,29 %
11 – 20 horas	38,09 %
21 – 30 horas	14,29 %
31 – 40 horas	19,04 %
Más de 41 horas	14,29 %

Figura 20. *Horas de trabajo semanales*. Elaboración propia.

Las horas de trabajo están relacionadas con el salario que pueda ganar cada mujer. Sin embargo, merece destacar que a pesar de que haya personas que trabajen más de cuarenta horas a la semana, el salario de las mismas no supera los mil euros en ningún caso. Alrededor de un tercio de los empleos tienen menos de doscientos euros de salario, mientras que los que se sitúan entre los ochocientos y los mil euros, son una minoría muy pequeña.

SALARIOS	
<i>Salario</i>	<i>Tanto por ciento %</i>
0 – 200 euros	28,58 %
201 – 400 euros	25 %
401 – 600 euros	10,71 %
601 – 800 euros	25 %
801 – 1000 euros	10,71 %

Figura 21. *Salarios*. Elaboración propia.

En algunas ocasiones, se piden determinados requisitos para desempeñar el puesto de trabajo ofertado. El más común sería la experiencia laboral, seguido de aquellos trabajos en los que no piden ningún tipo de requisito y de aquellos otros que necesitan disponibilidad horaria y competencias profesionales, para ser llevados a cabo. Sin embargo, el requisito menos tenido en cuenta, serían las referencias.

REQUISITOS PARA EL DESEMPEÑO DEL EMPLEO	
<i>Requisitos</i>	<i>Tanto por ciento %</i>
Experiencia laboral	35,90 %
No se pedía ningún tipo de requisito	20,51 %
Disponibilidad horaria	15,38 %
Competencias profesionales	15,38 %
Idiomas	5,13 %
Formación	5,13 %
Referencias	2,57 %

Figura 22. *Requisitos para el desempeño del empleo*. Elaboración propia.

Otro aspecto relevante a tener en cuenta, es la satisfacción en el trabajo. Aquí, las cifras son las mismas, la mitad de los trabajos desempeñados son satisfactorios y la otra mitad, no lo son.

LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO	
<i>Satisfacción</i>	<i>Tanto por ciento %</i>
Trabajo satisfactorio	50 %
Trabajo no satisfactorio	50 %

Figura 23. *La satisfacción en el trabajo*. Elaboración propia.

- Cuestiones acerca de posibles situaciones problemáticas vividas en el trabajo.

Aunque pueda ser difícil de creer, que el tipo de situaciones problemáticas siguientes, puedan suceder en un puesto de trabajo, lo cierto es que si ocurren. Las que más veces se han repetido han sido, la realización de horas extraordinarias y la jornada laboral mayor de ocho horas diarias. En el otro extremo, las menos representadas son, la realización de las peores tareas por el hecho de ser mujer, tratos vejatorios en el trabajo y la imposibilidad de conseguir responsabilidades.

SITUACIONES PROBLEMÁTICAS VIVIDAS EN EL TRABAJO	
<i>Situaciones problemáticas</i>	<i>Tanto por ciento %</i>
Realización de horas extraordinarias	19,44 %
Jornada laboral mayor de ocho horas diarias	19,44 %
Ausencia de contrato	15,28 %
Falta de días de descanso	11,11 %
Menor salario que el de otras personas en el mismo puesto	11,11 %
Imposibilidad de lograr un ascenso	6,94 %
Falta de seguridad en el trabajo	5,56 %
Realización de las peores tareas por el hecho de ser inmigrante	4,17 %
Realización de las peores tareas por el hecho de ser mujer	2,78 %
Trato vejatorio por parte de otros compañeros de trabajo	2,78 %
Imposibilidad de conseguir responsabilidades	1,39 %
Despido improcedente	0 %

Figura 24. *Situaciones problemáticas vividas en el trabajo*. Elaboración propia.

- Cuestiones relativas el papel de los servicios de orientación.

Las mujeres inmigrantes, acuden a servicios de orientación, para facilitar su inserción sociolaboral. Dentro de estos servicios ofrecidos en Valladolid, al que más acuden estas mujeres, sería Fundación Rondilla, seguido de Procomar. El último puesto sería ocupado por el SEPE.

SERVICIOS DE ORIENTACIÓN	
<i>Servicios de orientación</i>	<i>Tanto por ciento %</i>
Fundación Rondilla	57,15 %
Procomar	21,43 %
Red Incola	7,14 %
Cruz Roja	7,14 %
Cáritas	3,57 %
SEPE	3,57 %

Figura 25. *Servicios de orientación*. Elaboración propia.

Los motivos por los que las personas acuden a estos servicios son diversos. El principal de ellos sería por medio de amigos, mientras que los últimos motivos serían por iniciativa propia y porque lo han consultado en internet.

MOTIVO DE LLEGADA A LOS SERVICIOS DE ORIENTACIÓN	
<i>Motivo de llegada</i>	<i>Tanto por ciento %</i>
A través de amigos	62,5 %
A través de un familiar	12,5 %
A través del asistente social	12,5 %
Por iniciativa propia	6,25 %
Por consulta en internet	6,25 %

Figura 26. *Motivo de llegada a los servicios de orientación*. Elaboración propia.

Cada mujer lleva acudiendo a los servicios de orientación distinto tiempo. Casi una tercera parte de ellas llevan menos de seis meses, mientras que aquellas que llevan entre tres y cinco años, son las menos representadas.

TIEMPO ACUDIENDO A LOS SERVICIOS DE ORIENTACIÓN	
<i>Tiempo</i>	<i>Tanto por ciento %</i>
0 - 6 meses	29,42 %
6 meses – 1 año	11,76 %
1 – 2 años	11,76 %
2 – 3 años	17,65 %
3 – 4 años	5,88 %
4 – 5 años	5,88 %
Más de 5 años	17,65%

Figura 27. *Tiempo acudiendo a los servicios de orientación*. Elaboración propia.

Las mujeres inmigrantes, reciben y han recibido varios tipos de ayuda proporcionada por estos servicios. La ayuda que sobresale por encima de las otras es aquella que se centra en materia de asesoría jurídica y social, mientras que la menos recibida por estas mujeres sería aquella centrada en nuevas tecnología e informática.

TIPO DE AYUDA RECIBIDA	
<i>Ayuda recibida</i>	<i>Tanto por ciento %</i>
Asesoría jurídica y social	45 %
Cursos de formación	30 %
Orientación en la búsqueda de empleo	20 %
Nuevas tecnologías e informática	5 %

Figura 28. *Tipo de ayuda recibida*. Elaboración propia.

Relacionado con el tipo de ayuda, estarían las mejoras obtenidas gracias a ella. La mejora más repetida ha sido la obtención de un empleo y en el polo opuesto, la creación del curriculum.

MEJORAS OBTENIDAS	
<i>Mejoras obtenidas</i>	<i>Tanto por ciento %</i>
Obtención de un empleo	28,57 %
No ha obtenido ningún tipo de ayuda	21,42 %
Conocimiento de nuevos recursos para la búsqueda de empleo	14,29 %
Competencias transversales laborales	14,29%

Aumento de formación	14,29 %
Creación de un curriculum	7,14 %

Figura 29. *Mejoras obtenidas*. Elaboración propia.

Por tanto, he querido saber si la ayuda proporcionada finalmente ha sido satisfactoria. Más de la mitad de las personas afirman que si lo ha sido, mientras que un tercio dice que la ayuda ha sido intermedia y la parte restante, que la ayuda no ha sido buena.

CÓMO HA SIDO LA AYUDA	
<i>Ayuda</i>	<i>Tanto por ciento %</i>
Satisfactoria	53,33 %
Intermedia	33,33 %
Poco satisfactoria	13,33 %

Figura 30. *Cómo ha sido la ayuda*. Elaboración propia.

Como no todas las mujeres inmigrantes han salido contentas con la ayuda proporcionada por los servicios de orientación, quise preguntarles cuáles serían las cuestiones que mejorarían. La primera de ellas, sería la forma de atención al público, ya que hay mucha demanda y pocas personas atendiendo. En el otro extremo, se situarían los cursos ofrecidos y la orientación para la búsqueda de empleo.

CUESTIONES A MEJORAR	
<i>Mejoras</i>	<i>Tanto por ciento %</i>
Formas de atención al público	45,44 %
Ninguna cuestión a mejorar	36,38 %
Cursos formativos	9,09 %
Orientación laboral	9,09 %

Figura 31. *Cuestiones a mejorar*. Elaboración propia.

Para valorar finalmente los servicios de orientación en su totalidad, se ha pedido a las personas participantes que puntúen del 1 al 10, siendo 1 muy malo y 10 muy bueno, los servicios de orientación.

La nota media obtenida de todas las mujeres que realizaron el cuestionario, ha sido un 6,94. Lo cual nos haría replantearnos que aún quedan muchas cosas por mejorar y por llevar a cabo.

3.7. Conclusiones obtenidas de los datos.

A modo de resumen y para entender mejor la realidad, procederé a realizar unas conclusiones acerca de lo anteriormente expuesto:

- La nacionalidad más repetida del total de mujeres encuestadas, ha sido **búlgara**.
- La formación que destaca por encima de las otras, son los **estudios secundarios**.
- La experiencia laboral que más poseían en su país de procedencia, era **dependiente de comercio**.
- El tiempo invertido en la búsqueda de empleo en Valladolid, es en su mayoría **más de un año y medio**.
- La **falta de experiencia laboral**, es el primer obstáculo y dificultad con el que cuentan para el acceso al empleo.
- El empleo destacado por encima de otros en Valladolid, es **empleada de hogar**.
- Los trabajos son casi en su totalidad por **cuenta ajena**.
- Los **contratos de trabajo** existentes son **temporales**, prácticamente todos.
- La jornada laboral tiende a ser **parcial**.
- El **periodo vacacional** está presente en más de la mitad de los trabajos.
- La **duración** de los empleos tiende a durar **más de un año y medio**.
- Las **horas de trabajo** semanales rondan **entre las once y las veinte**.
- El **salario** predominante por encima de los otros está por **debajo de los doscientos euros mensuales**.
- La **experiencia laboral** es el primer requisito demandado para el desempeño de un empleo.
- La **satisfacción** en el trabajo está totalmente dividida.
- Las principales **situaciones problemáticas** vividas en el trabajo son la realización de horas extraordinarias y la jornada laboral mayor de ocho horas diarias.
- El principal **servicio de orientación** al que acuden las mujeres encuestadas, es Fundación Rondilla, seguido de **Procomar**.
- **Los amigos** son el motivo desencadenante por el que las personas acuden a los servicios de orientación.
- **Menos de seis meses** es el tiempo mayoritario, que llevan acudiendo las mujeres.

- La ayuda más recibida, es **asesoría jurídica y social**.
- La mejora obtenida ha sido por muchas mujeres, la **obtención de un empleo**. Por ello, la ayuda ha sido en parte **satisfactoria**.
- Como cuestión a mejorar, destacan las **formas de atención al público**.
- Evalúan con un **6,94** sobre 10, los servicios de orientación.

4. DESARROLLO DE LA PROPUESTA

Ante la necesidad surgida del estudio realizado, de atender al colectivo de mujeres inmigrantes para mejorar y favorecer su inserción sociolaboral, he decidido realizar una propuesta, que dé respuesta a los problemas planteados.

4.1. Contextualización.

A partir del estudio que he realizado en el apartado anterior, del cual he extraído una serie de conclusiones, procederé a realizar una propuesta lo más ajustada posible, para favorecer la inserción sociolaboral de la mujer inmigrante.

El grupo al que irá dirigida la propuesta, será de veinte personas, con edades que comprenderán desde los dieciocho, hasta los cincuenta y cinco años. Esta elección ha sido, porque las mujeres encuestadas comprendían tales edades y quería dar respuesta al grupo en su totalidad, no sólo a un determinado rango de edad.

Al igual que el grupo lo conformarán veinte mujeres inmigrantes con edades distintas, también tendrán distintos niveles de cualificación, que irán desde gente con estudios primarios, hasta aquellas otras que posean un título universitario.

En lo relativo a la situación laboral, podrán participar en el curso personas desempleadas que busquen conseguir un empleo, como aquellas que busquen una mejora en el mismo y quieran encontrar un puesto de trabajo mejor.

El lugar donde se llevará a cabo la propuesta de inserción, será en una asociación de Valladolid sin ánimo de lucro que trabaja para conseguir la inserción sociolaboral de las mujeres inmigrantes. Además, la persona encargada de impartir de impartir la formación será una psicopedagoga.

4.2. Objetivos de la propuesta.

Con esta propuesta pretendo cumplir una serie de objetivos que logren satisfacer la demanda planteada de las mujeres inmigrantes. Estos serán los siguientes:

- Dar respuesta a las necesidades e intereses de cada una.
- Mejorar su empleabilidad.
- Asesorar y acompañar en la búsqueda de un empleo.
- Plantear itinerarios personalizados.

- Conseguir más de un 50% de inserciones laborales.
- Mejorar las competencias profesionales y laborales de las mujeres.
- Formar en habilidades sociales que les sirvan para su día a día.

4.3. Acciones.

4.3.1. Entrevista de acogida.

Lo primero que haré con todas y cada una de ellas para una primera toma de contacto, será una entrevista de acogida (ANEXO II), en la cual recabaré todo tipo de información que pueda ser útil, para la intervención posterior y para el desarrollo de cada itinerario.

Es decir, esta primera toma de contacto, consistirá en una recogida de datos que me hagan conocer a la mujer y que me ayuden a entender cuál es su situación.

4.3.2. Análisis de la empleabilidad.

Posterior a la entrevista de acogida, realizaré un test de empleabilidad (ANEXO III) a todas las mujeres, para saber cuál es su situación y su motivación e interés por la obtención de un empleo. Con los resultados que obtenga, podré centrarme en trabajar determinados aspectos posteriormente, que les ayuden a mejorar su empleabilidad.

4.3.3. Homologación y acreditación.

Homologación de títulos extranjeros

Muchas de las mujeres encuestadas poseen estudios superiores en sus países de procedencia, por lo que es lo primero que he querido tener en cuenta a la hora de actuar con ellas. En España, no tienen homologados sus estudios y por tanto, no tienen validez, así que lo primero a trabajar con ellas es la posibilidad de conseguir esta homologación.

La homologación puede hacerse por dos vías, siempre que se cumplan los requisitos para hacerla efectiva:

- Por internet: A través de la Sede Electrónica del Ministerio de Educación y Ciencia.
- Presencial: A través de la misma descargándose el formulario que se ofrece y rellenándolo, para posteriormente llevarla a cualquier registro público de la

Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Administraciones Locales.

Sea por la vía que se decida llevar a cabo, la documentación a aportar será la siguiente según la Sede Electrónica del Ministerio de Educación y Ciencia:

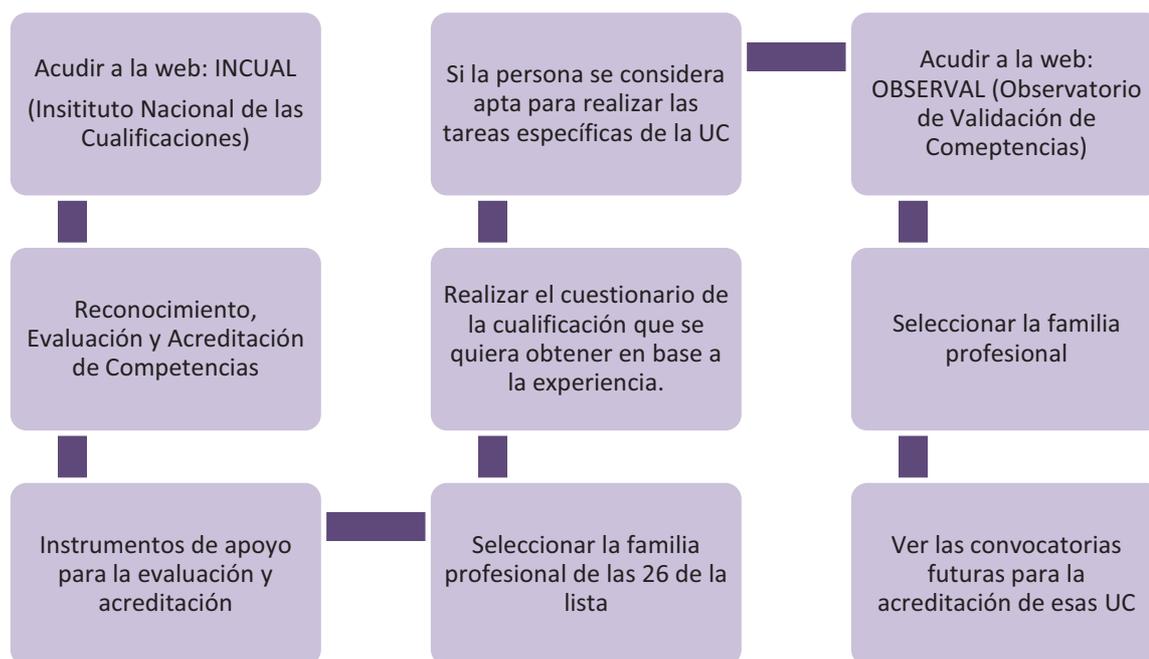
- Copia compulsada del documento que acredite la identidad y nacionalidad del solicitante, expedido por las autoridades competentes del país de origen o de procedencia o por las autoridades españolas competentes en materia de extranjería.
- Copia compulsada del título cuya homologación se solicita o de la certificación acreditativa de su expedición y, en su caso, de la correspondiente traducción oficial.
- Copia compulsada de la certificación académica de los estudios realizados por el solicitante para la obtención del título y, en su caso, de la correspondiente traducción oficial.
- Acreditación del pago de la tasa.
- Acreditación de la competencia lingüística necesaria para el ejercicio en España de la correspondiente profesión regulada.

Acreditación de competencias

Además de la homologación de estudios, muchas de las mujeres han trabajado aquí en España en distintos tipos de empleo. Al no tener formación específica para desempeñarlos, sí que podrían acreditar las competencias adquiridas en los mismos, para conseguir algo de reconocimiento.

Por tanto, el proceso de acreditación de competencias consiste en acreditar aquellas Unidades de Competencia que hayan adquirido a través de su experiencia profesional y de vías no formales, de las cuales no tienen un reconocimiento, al no haberse formado académicamente para ello.

Trabajaré entonces con este grupo que cuente con experiencia laboral en España, el proceso de acreditación de competencias, siempre que cuenten con los requisitos demandados para llevarlo a cabo. Se tratará entonces de:



4.3.4. Cualificaciones profesionales.

Considero que la formación es fundamental para cualquier persona y que es una ventaja a la hora de obtener un empleo. Las mujeres inmigrantes, necesitan formarse para poder conseguir un buen puesto de trabajo con unas buenas condiciones.

Mientras que algunas de ellas tienen mucha cualificación, otras sin embargo no tienen tanta, por lo que ofreceré distintas posibilidades para cada una de ellas:

Certificados de profesionalidad (Nivel 1-2)

No todas las personas van a tener la posibilidad de homologar sus estudios o de acreditar sus competencias profesionales, ya que puede que no cumplan con los requisitos. Destinadas a ellas, irá la realización de alguno de los siguientes certificados de profesionalidad, además de para las personas restantes que lo consideren conveniente y que quieran formarse también en ellos.

Los certificados de profesionalidad propuestos, han sido elegidos en base a las diez ocupaciones con mayor contratación en Valladolid, según el *Informe del mercado de trabajo de Valladolid* (2016).

Para aquellas personas que cuenten únicamente con estudios primario o con la E.S.O. irán enfocados estos certificados de profesionalidad.

- **SERVICIOS DE BAR Y CAFETERÍA (HOTR0508).**
 Familia Profesional: Hostelería y Turismo
 Área profesional: Restauración
 Nivel de cualificación profesional: 2
 Cualificación profesional de referencia: HOT327_2 Servicios de bar y cafetería (RD 1700/2007 de 14 de diciembre)
- **OPERACIONES AUXILIARES DE ELABORACIÓN EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA (INAD0108)**
 Familia Profesional: Industrias Alimentarias.
 Área Profesional: Alimentos diversos
 Nivel de cualificación profesional: 1
 Cualificación profesional de referencia: INA172_1 «Operaciones auxiliares de elaboración en la industria alimentaria» (RD 1228/2006, de 27 de octubre).
- **OPERACIONES BÁSICAS DE PISOS EN ALOJAMIENTOS (HOTA0108)**
 Familia Profesional: Hostelería y turismo
 Nivel de cualificación profesional: 1
 Cualificación profesional de referencia: HOT222_1: Operaciones básicas de pisos en alojamientos (RD 1228/2006 de 27 de octubre)
- **ACTIVIDADES DE VENTA (COMV0108)**
 Familia Profesional: Comercio y marketing
 Nivel de cualificación profesional: 2
 Cualificación profesional de referencia: COM085_2 Actividades de venta. (RD 295/2004 de 20 de octubre y modificaciones publicadas en el RD 109/2008 de 1 de febrero).
- **ACTIVIDADES AUXILIARES EN AGRICULTURA (AGAX0208)**
 Familia Profesional: Agraria
 Nivel de cualificación profesional: 1
 Cualificación profesional de referencia: AGA 163_1 Actividades auxiliares en agricultura (R.D. 1228/2006 de 27 de octubre, BOE de 3 de enero de 2007)

- **DINAMIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE TIEMPO LIBRE EDUCATIVO INFANTIL Y JUVENIL (SSCB0209)**

Familia profesional: Servicios Socioculturales y a la Comunidad

Área profesional: Actividades culturales y recreativas.

Nivel de cualificación profesional: 2

Cualificación profesional de referencia: SSC564_2 Dinamización de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil (RD 567/2011, de 20 de abril)

- **CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS PESADOS DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA (TMVI0208)**

Familia Profesional: Transporte y Mantenimiento de Vehículos

Área profesional: Conducción de vehículos por carretera

Nivel de cualificación profesional: 2

Cualificación profesional de referencia: TMV455_2 Conducción de vehículos pesados de transporte de mercancías por carretera (RD 1225/2010, de 1 de octubre)

- **OPERACIONES BÁSICAS DE COCINA (HOTR0108)**

Familia Profesional: Hostelería y turismo

Nivel de cualificación profesional: 1

Cualificación profesional de referencia: HOT091_1: Operaciones básicas de cocina. (RD 295/2004 de 20 de febrero)

Estos serían todos los certificados de profesionalidad, los cuales irán ligados a unas prácticas en empresas, que podrán facilitar la inserción laboral de estas mujeres.

Como el abanico de opciones no es muy amplio, ya que me he centrado en aquellos puestos de trabajo con mayores contrataciones, en caso de que alguna mujer esté interesada en realizar otro, se podrá analizar el mercado laboral del mismo, para ver si resultaría viable realizarlo, ya que el principal objetivo que me propongo es su inserción.

Certificados de profesionalidad (Nivel 3)

Los certificados de profesionalidad de nivel 3, estarán enfocados a las mujeres que posean el título de Bachillerato, o bien a aquellas que puedan acceder al mismo por otras vías.

Los certificados ofrecidos serán:

- **GESTIÓN DE PROCESOS DE SERVICIO EN RESTAURACIÓN (HOTR0409)**
Familia Profesional: Hostelería y Turismo
Área profesional: Restauración
Nivel de cualificación profesional: 3
Cualificación profesional de referencia: HOT334_3 Gestión de procesos de servicio en restauración. (RD 1700/2007 de 14 de diciembre)
- **INDUSTRIAS DE DERIVADOS DE CEREALES Y DE DULCES (INAF0110)**
Familia profesional: Industrias alimentarias
Área profesional: Panadería, pastelería, confitería y molinería.
Nivel de cualificación profesional: 3
Cualificación profesional de referencia: INA177_3. Industrias de derivados de cereales y dulces (RD 1228/2006 de 27 de octubre).
- **GESTIÓN DE PISOS Y LIMPIEZA EN ALOJAMIENTOS (HOTA0208)**
Familia Profesional: Hostelería y turismo
Nivel de cualificación profesional: 3
Cualificación profesional de referencia: HOT333_3 Gestión de pisos y limpieza en alojamientos. (RD 1700/2007, de 14 de diciembre)
- **ATENCIÓN AL CLIENTE, CONSUMIDOR O USUARIO (COMT0110)**
Familia profesional: Comercio y Marketing.
Área profesional: Compraventa.
Nivel de cualificación profesional: 3
Cualificación profesional de referencia: COM087_3 Atención al cliente, consumidor o usuario (RD 295/2004 y modificaciones publicadas en RD109/2008 de 1 de febrero).
- **GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN AGRÍCOLA (AGAU0208)**
Familia profesional: Agraria
Área profesional: Agricultura
Nivel de cualificación profesional: 3

Cualificación profesional de referencia: AGA347_3 Gestión de la producción agrícola (R.D. 108/2008 de 1 de febrero)

- **ANIMACIÓN FÍSICO-DEPORTIVA Y RECREATIVA (AFDA0211)**

Familia Profesional: Actividades Físicas y Deportivas

Área Profesional: Actividades Físico-Deportivas Recreativas

Nivel de cualificación profesional: 3

Cualificación profesional de referencia: AFD509_3 Animación físico-deportiva y recreativa (R.D. 146/2011, de 4 de febrero)

- **DIRECCIÓN Y PRODUCCIÓN EN COCINA (HOTR0110)**

Familia profesional: Hostelería y Turismo

Área profesional: Restauración

Nivel de cualificación profesional: 3

Cualificación profesional de referencia HOT332_3 Dirección y producción de cocina (RD 1700/2007 de 14 de diciembre)

- **TRÁFICO DE MERCANCÍAS POR CARRETERA (COML0109)**

Familia Profesional: Comercio y Marketing

Área Profesional: Logística comercial y gestión del transporte

Nivel de cualificación profesional: 3

Cualificación profesional de referencia: COM088_3 Tráfico de mercancías por carretera (RD 295/2004, de 20 de febrero)

Títulos de Formación Profesional Superior

Los títulos superiores de formación profesional, serán para aquellas mujeres que cuenten con el título de Bachillerato o títulos superiores a este.

La formación profesional superior ofrecida será:

- **TÉCNICO SUPERIOR EN DIRECCIÓN EN DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE RESTAURACIÓN**

(REAL DECRETO 688/2010, de 20 de mayo, por el que se establece el título de Técnico Superior en Dirección de Servicios de Restauración y se fijan sus enseñanzas mínimas)

- **TÉCNICO SUPERIOR EN INDUSTRIA ALIMENTARIA**

(REAL DECRETO 2050/1995, de 22 de diciembre, por el que se establece el título de Técnico superior en Industria Alimentaria y las correspondientes enseñanzas mínimas)

- **TÉCNICO SUPERIOR EN GESTIÓN DE VENTAS Y ESPACIOS COMERCIALES**

(REAL DECRETO 1573/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Gestión de Ventas y Espacios Comerciales y se fijan sus enseñanzas mínimas.)

- **TÉCNICO SUPERIOR EN ANIMACIÓN DE ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS**

(REAL DECRETO 2048/1995, de 22 de diciembre, por el que se establece el título de formación profesional de Técnico superior en Animación de Actividades Físicas y Deportivas y las correspondientes enseñanzas mínimas)

- **TÉCNICO SUPERIOR EN TRANSPORTE Y LOGÍSTICA**

(REAL DECRETO 1572/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Transporte y Logística y se fijan sus enseñanzas mínimas)

- **TÉCNICO SUPERIOR EN DIRECCIÓN DE COCINA**

(REAL DECRETO 687/2010, de 20 de mayo, por el que se establece el título de Técnico Superior en Dirección de Cocina y se fijan sus enseñanzas mínimas)

4.3.5. Cursos de idiomas.

Tener idiomas es fundamental en nuestros días. Para muchos puestos de trabajo es un requisito que los candidatos deben cumplir. Por ello, para que las mujeres inmigrantes, puedan abrirse más puertas en el ámbito laboral, propongo la realización de cursos intensivos de inglés. Dependiendo del nivel que tenga cada una, puede ser para familiarizarse más con el idioma, aquellas mujeres que ya tengan cierto conocimiento, o bien para iniciarse en el mismo, aquellas que lo desconozcan.

Habrán tres niveles distintos: básico, intermedio y avanzado, para así poder ajustarse a las características y necesidades de cada una de ellas.

De esta forma, irán desarrollando su competencia lingüística y podrán continuar formándose en ella, superando poco a poco los distintos niveles que tiene este idioma.

4.3.6. Formación en competencias transversales para el empleo.

Considero que trabajar ciertas competencias con este colectivo, como son las mujeres inmigrantes es fundamental para que consigan insertarse socialmente. Han llegado a otro país con otro idioma, otras costumbres y donde cargan con ciertos estereotipos y prejuicios.

Cada una de ellas tendrá una situación distinta, pero todas luchan por el mismo fin, que es encontrar un puesto de trabajo. Por tanto, vamos a trabajar determinadas competencias y habilidades sociales que mejoren su empleabilidad en multitud de aspectos.

Las competencias trabajadas serán:

- Autoestima.
- Autoconcepto.
- Autoconocimiento.
- Autocontrol.
- Trabajo en equipo.
- Escucha activa.
- Comunicación verbal y no verbal.
- Liderazgo.
- Gestión del tiempo.
- Gestión de emociones.

- Resolución de problemas.
- Empatía.
- Asertividad.
- Análisis DAFO.

4.3.7. Formación en nuevas tecnologías.

Una de las competencias más importantes en la actualidad, es la competencia digital. Las personas jóvenes, puede que la tengan más desarrollada, ya que han nacido prácticamente de la mano con la misma. Sin embargo, hay multitud de opciones que probablemente no conozcan.

Por otro lado, se encuentran las mujeres en edad más avanzada, quienes pueden que hayan tenido un menor contacto con esta competencia y necesiten trabajarla para hacerla parte de su día a día.

4.3.8. Competencias para la búsqueda activa de empleo.

Las mujeres encuestadas, deben acostumbrarse a invertir cierto tiempo cada día para su búsqueda activa de empleo. Para que esto sea posible, trabajaremos ciertos aspectos que podrán ayudarlas a realizarla:

- Curriculum vitae.

Cada una de ellas elaborará su curriculum y aprenderá a modificarlo, dependiendo del puesto de trabajo al que quiera aspirar. Lo que pretendo es que cada una sepa realizar su curriculum y adaptarlo a determinados puestos de trabajo, en vez de usar el mismo para todas las ofertas de empleo.

- Carta de presentación.

La carta de presentación es otro de los aspectos que conviene trabajar. Algunas de ellas probablemente no hayan realizado ninguna, por lo que enseñarles la forma de realizarla y su utilización, puede ser útil para que comiencen a enviarla a las empresas, mostrando así una mayor disposición para conseguir el trabajo.

- Búsqueda de empleo por internet.

Hoy en día, la búsqueda de empleo se realiza mayoritariamente a través de internet. Hay multitud de portales y páginas de empleo, que considero interesante hondar en ellos, para que comiencen a buscar trabajo y amplíen sus redes. Las webs que utilizaré para que se familiaricen e inscriban en ellas serán:

- a) www.tutrabajo.org
- b) www.infojobs.net
- c) www.infoempleo.com
- d) www.monster.es
- e) www.laboris.net
- f) www.indeed.es

Además de portales de empleo, también trabajaré las páginas web de algunas empresas de trabajo temporal:

- a) www.adecco.es
- b) www.randstad.es
- c) www.manpowergroup.com
- d) www.synergie.es
- e) www.imancorp.es

- Taller de entrevistas.

La realización de una buena entrevista es imprescindible para poder dar una buena impresión y conseguir ese puesto de trabajo. Por ello, una buena preparación podría ayudarnos.

Lo que pretendo hacer, por tanto, es llevar a cabo distintos role-playing y ejercicios que hagan la entrevista más fácil para ellas, una vez que tengan que acudir a una.

Los aspectos que se trabajarán serán:

- a) Posibles preguntas que se den en una entrevista, para que cuando la realicen sepan contestarlas.
- b) Role-playing, en el que actuarán de entrevistadas y otra persona les hará la entrevista.
- c) Dinámicas de grupo, que tengan la finalidad de ver cómo actúa la persona dentro del grupo, para que sepan cómo serían, si tuviesen que realizarlas en un futuro para aspirar a un puesto.

4.3.9. Jornada de autoempleo.

Para que este colectivo conozca las posibilidades de autoempleo que puede tener, en caso de que tengan un proyecto en mente, realizaré una jornada de autoempleo.

En esta jornada pretendo que conozcan:

- El proceso a seguir para crear una empresa.
- Ayudas y subvenciones de las que disponen.
- Características de una persona emprendedora.
- Realizar un borrador de un posible proyecto.

Además de todo esto, se les facilitarán distintos lugares donde podrán beneficiarse de ayuda y orientación a la hora de crear su propio proyecto las personas que estén interesadas:

- a) Agencia de desarrollo económico Valladolid. Servicios centrales:
<http://www.empresas.jcyl.es/>
- b) Cámara de comercio de Valladolid:
<http://www.camaravalladolid.com/emprendedores/ventanilla-unica-empresarial/>
- c) Centros europeos de empresas e innovación de Castilla y León:
http://www.ceical.es/centros/presentacion_valladolid.jsp
- d) Confederación vallisoletana de empresarios: <http://www.cve.es/cve/>

4.3.10. Planteamiento de acciones.

Una vez que finalice la formación y ayuda ofrecidas a las mujeres, plantearé un itinerario con cada una de ellas, que pueda serles útil, para ver las acciones a realizar durante el próximo periodo de búsqueda de empleo.

Este itinerario, consistirá en que cada una de ellas se plantee unos objetivos a corto, medio y largo plazo.

- Corto plazo: podrían ser las acciones que va a realizar en los próximos dos meses.
- Medio plazo: las acciones que va a llevar a cabo en los siguientes seis meses.
- Largo plazo: las acciones que llevaría a cabo en los próximos dos años.

Las acciones pueden ser de búsqueda de empleo, de formación, de autoempleo o de lo que ellas crean conveniente y que sepan que les va a ayudar en su futuro laboral.

4.4. Metodología de trabajo.

La metodología de trabajo se llevará a cabo tanto en grupo, como de manera individual, dependiendo de las acciones.

Individualmente:

- Entrevistas de acogida: se realizarán las dos primeras de septiembre, con el fin de conocer a las mujeres que participarán en el curso y así poder seleccionar a las veinte del total.
- Homologación y acreditación: a modo de tutorías individuales, se llevarán a cabo sesiones con cada una de las mujeres, para explicarles cómo pueden homologar los títulos que hayan adquirido en su país de procedencia, y cómo pueden acreditar sus competencias de trabajo. Todo esto se realizará si cumplen los requisitos demandados para cada una de las acciones.
- Cualificaciones profesionales: se realizarán los mismos días que la acción anterior, dividiendo así las horas para realizar ambas cosas. Lo que haré será ofrecer las posibilidades de formación a las mujeres dependiendo de su nivel de cualificación, para que puedan elegir la formación que desea realizar y así ir guiándolas en el proceso de búsqueda de centro y de recursos. El desarrollo de un certificado de profesionalidad o de una formación profesional, tendrá lugar fuera de la asociación y ellas decidirán si quieren ir haciéndolo de forma paralela o si esperarán al final del curso, para comenzar a realizarlo.
- Planteamiento de acciones: al acabar el año volveremos a realizar unas sesiones, en las que pretendo que cada una cree su propio itinerario individual a corto, medio y largo plazo, con el fin de que determinen las acciones en cuanto a formación y búsqueda de empleo que desean realizar.
- Tutorías individuales: se harán los últimos días de cada semana, para ver cómo está siendo el transcurso del curso y para realizar un seguimiento.

En grupo:

- Análisis de la empleabilidad: se aprovechará un día al comienzo de curso para reunir al grupo completo, para realizar un test en el que se analice la empleabilidad de cada mujer.

- Formación en competencias transversales para el empleo: de forma grupal se impartirá una formación en competencias dentro de la asociación.
- Formación en nuevas tecnologías: al igual que la anterior acción, el curso de nuevas tecnologías será realizado en la asociación, para el total de mujeres.
- Jornada de autoempleo: en esta jornada se contará con la ayuda de algún servicio que trabaje el autoempleo en Valladolid, para que pueda informar sobre los trámites y acciones a llevar a cabo.
- Cursos de idiomas: tendrán lugar en grupo, sin embargo, en esta ocasión el grupo será más pequeño ya que no todas las mujeres tienen el mismo nivel y por tanto, habrá que dividirlos en tres. Esta formación se llevará a cabo en la asociación, por medio de profesionales.
- Competencias para la búsqueda activa de empleo: semanas después del curso de nuevas tecnologías, aprovecharemos a trabajar los portales de empleo, la realización de un curriculum y demás acciones, ya que así todas las mujeres tendrán un cierto dominio con el ordenador y será más fácil para ellas.

4.5. Temporalización.

La duración total del curso, será de siete meses, concretamente de Septiembre a Marzo. Dentro de este periodo, habrá dos horarios, para que todas las mujeres puedan acudir al mismo.

El horario de mañana será de Lunes a Viernes de 9:00 a 13:00, mientras que el horario de tarde será de Lunes a Viernes de 16:00 a 20:00, de esta forma no habrá ningún impedimento para ellas y cada una podrá elegir el que mejor le convenga.

Fuera de este horario tendrán lugar las tutorías individuales, que serán de 13:00 a 14:00 y de 20:00 a 21:00.

LEYENDA
Entrevistas de acogida
Análisis de la empleabilidad
Homologación y acreditación
Cualificaciones profesionales
Formación en competencias transversales para el empleo
Formación en nuevas tecnologías
Jornada de autoempleo
Planteamiento de acciones
Cursos de idiomas

Competencias para la búsqueda activa de empleo
Tutorías individuales

SEPTIEMBRE							
				1	2	3	
4	5	6	7	8	9	10	
11	12	13	14	15	16	17	
18	19	20	21	22	23	24	
24	26	27	28	29	30		

OCTUBRE							
						1	
2	3	4	5	6	7	8	
9	10	11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	21	22	
23	24	25	26	27	28	29	
30	31						

NOVIEMBRE							
		1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	
20	21	22	23	24	25	26	
27	28	29	30				

DICIEMBRE							
				1	2	3	
4	5	6	7	8	9	10	
11	12	13	14	15	16	17	
18	19	20	21	22	23	24	
25	26	27	28	29	30	31	

ENERO							
1	2	3	4	5	6	7	
8	9	10	11	12	13	14	
15	16	17	18	19	20	21	
22	23	24	25	26	27	28	
29	30	31					

FEBRERO							
			1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11	
12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	
26	27	28					

MARZO							
			1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11	
12	13	14	15	16	17	18	

19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

4.6. Evaluación.

La evaluación realizada partirá de una serie de criterios e indicadores.

CRITERIOS	INDICADORES
PARTICIPACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia. • Implicación en actividades. • Compromiso.
COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Escucha activa • Turnos de palabra • Asertividad • Lenguaje verbal y no verbal
FLEXIBILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidad horaria • Asistencia
EMPLEABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda activa de empleo • Enriquecimiento de las competencias transversales para el empleo. • Aumento de formación
EFICACIA	<ul style="list-style-type: none"> • Consecución de objetivos • Cumplimiento de temporalización • Adecuación de los recursos • Satisfacción de necesidades • Salidas profesionales
SATISFACCIÓN DE LOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de expectativas • Sentimiento de autorrealización
EMPODERAMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Autoconocimiento • Autoconfianza
COOPERACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Ayuda a los demás • Trabajo en equipo
INSERCIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Tutorías en meses siguientes. • Contratos de trabajo.

La evaluación llevada a cabo en esta propuesta, va a ser continua, ya que todos los días se evaluará la intervención realizada. Esto se hará de distintas formas:

- Hojas de seguimiento (ANEXO IV): con ellas se llevará un control sobre cómo ha ido cada sesión realizada, analizando sus contenidos y competencias, así como tomando nota de cualquier posible incidencia.

- Control de asistencia (ANEXO V): para comprobar que la asistencia es la correcta, todos los días se pasará una hoja en la que debe firmar cada persona, para así ver su grado de compromiso en el curso.
- Grupo de discusión: cada viernes semanalmente, se realizará un grupo de discusión con las mujeres participantes en el curso, para poner en común cómo ha discurrido la semana y las cosas que crean convenientes mejorar o cambiar.

Al finalizar toda la formación propuesta, se aprovechará para dar a todas las participantes, una serie de cuestionarios para que evalúen diversos aspectos a tener en cuenta. Además, la persona formadora tendrá que hacer también lo mismo en sentido inverso, de tal manera que habrá:

- Cuestionario de evaluación al psicopedagogo (ANEXO VI): las participantes evaluarán al formador que ha impartido los cursos.
- Cuestionario de evaluación de la propuesta (ANEXO VII): tanto el psicopedagogo como los participantes, evaluarán la propuesta en general.
- Cuestionario de autoevaluación del psicopedagogo (ANEXO VIII): la persona se autoevaluará para ver si ha actuado correctamente.
- Cuestionario autoevaluación del usuario (ANEXO IX): la persona se autoevaluará para ver los logros obtenidos.
- Cuestionario evaluación del usuario (ANEXO X): el psicopedagogo evaluará la práctica del usuario a lo largo de toda la formación.

Una vez finalizado todo el programa, se continuará teniendo contacto con los usuarios mediante distintas entrevistas en los meses siguientes, para ver cómo está yendo la búsqueda de empleo y los logros obtenidos.

Será muy importante que cumplan el itinerario planteado al final de la formación, ya que así podrán ir prosperando y obteniendo lo que querían en un principio.

En caso de que alguna de las mujeres participantes en el curso no haya encontrado trabajo, seguiré en contacto con ella para informarla sobre posibles ofertas de empleo o cursos que puedan interesarle. Lo que quiero hacer es acompañarlas en la búsqueda, para que sepan que también es un trabajo diario al que hay que dedicarle su tiempo y que con perseverancia lo conseguirán.

5. EVALUACIÓN Y CONCLUSIONES

5.1. Conclusiones

El trabajo presentado me ha servido para acercarme más a la realidad que viven las mujeres inmigrantes en España y más concretamente en Valladolid. Durante el Master, he tenido que realizar distintos proyectos y casos para dar respuesta a las necesidades de un determinado colectivo. Sin embargo, no me había puesto en la situación de tener que ayudar a un colectivo de personas tan variado y con distintas características individuales.

Por falta de tiempo y oportunidades, no he podido aplicar la propuesta presentada, pero me hubiera gustado hacerlo para ver si hubiese resultado viable e ir modificando todos aquellos aspectos que me demandase el contexto, ya que así, el aprendizaje hubiese sido mucho más constructivo.

La fundamentación teórica recogida me ha sorprendido mucho porque no pensé que la situación de las mujeres inmigrantes fuese tan desfavorable en comparación con los hombres y mujeres españoles. El estudio llevado a cabo, me ha confirmado lo aportado por los datos anteriores y me ha servido para tratar con el colectivo, conocerle un poco mejor y ver cuál es la realidad que están viviendo.

En lo relativo a la propuesta, creo que a pesar de durar únicamente unos meses, sin tener en cuenta los certificados de profesionalidad y las formaciones profesionales que pueden realizar cuando ellas deseen, considero que las competencias trabajadas son de grandísima ayuda para cualquier tipo de persona desempleada y sobre todo para estas mujeres, que al encontrarse en una situación de desventaja por todos los estereotipos y prejuicios que cargan sobre ellas, cuanto más formadas estén y sepan actuar, más posibilidades tendrán de lograr una inserción sociolaboral acorde a sus necesidades.

Para finalizar, quiero aportar que el objetivo de esta propuesta no sería únicamente la inserción laboral, sino que cuando acabasen la formación, hayan desarrollado su competencia lingüística, sepan utilizar los portales de empleo para su búsqueda diaria, utilicen el ordenador como una herramienta indispensable para la búsqueda de empleo, barajen el autoempleo como una posibilidad de trabajo y lo más importante de todo, que sean competentes en competencias personales, para saber cómo actuar en las distintas situaciones que se puedan presentar y para quererse a uno mismo.

5.2. Autoevaluación del TFM.

Al comienzo de curso, estaba un poco abrumada con toda la práctica a realizar, ya que el tema de la inserción laboral no lo había tocado nunca, al haber realizado previamente el grado en Maestro de Educación Infantil. Con el paso del tiempo y con trabajos y teoría de por medio, me he ido adentrando poco a poco en el tema y gracias a las prácticas he podido desarrollar las funciones que realiza un psicopedagogo en su puesto de trabajo.

El trabajo fin de master realizado, me ha servido para poner en práctica todo lo aprendido durante el curso. Ahora, soy capaz de ver y analizar las cosas, desde otro punto de vista, teniendo en cuenta el contexto en el que me encuentro, las posibilidades que este ofrece y los colectivos con los que se vaya a trabajar.

En este caso, el colectivo escogido me ha hecho aprender mucho más acerca de él, sin haber tenido previa idea de cómo sería. A pesar de que el trabajo se centre en un tema en concreto, podría plantear otras propuestas para otros grupos, conociéndoles y sabiendo cuáles son sus necesidades.

El trabajar con personas desempleadas o que buscan un empleo mejor, es un trabajo duro, ya que ellas depositan su confianza en ti, para que les ayudes y asesores en todo cuanto sea posible. Por ello, el grado de compromiso que ambas partes deben adoptar, tiene que ser muy grande para obtener logros.

También tengo que destacar, que cuando se produce una inserción gracias al trabajo que has realizado y al esfuerzo del usuario, es muy reconfortante, porque en mi caso me siento realizada como persona, al saber que puedo ayudar a los demás.

En mi opinión, la propuesta planteada considero que puede interesante ponerla en práctica, ya que, con la formación ofrecida en el periodo de tiempo planteada, mejoraría la empleabilidad de las personas notablemente y tendrían más recursos para su día a día, tanto en el terreno profesional, como personal.

En definitiva, me gustaría poder realizar el papel y funciones que desempeñan los psicopedagogos en un futuro próximo, para así continuar formándome en el terreno laboral y ocupar una profesión muy gratificante.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andreas, V. (2017). Salario mínimo interprofesional. Recuperado el 18 de Marzo de 2017 de: <http://www.salariominimo.es/>
- Asociación Vecinal Rondilla. (2016). Fundación Rondilla – Asociación Vecinal Rondilla. Recuperado el 20 de Mayo de 2017 de: <https://rondilla.org/fundacion-rondilla.html>
- Boletín Oficial del Estado, núm. 136 de 8 de Junio de 2011. Recuperado el 20 de Mayo de: https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/certificados_de_profesionalidad/pdf/especialidades/INAD0108.pdf
- Boletín Oficial del Estado, núm. 136 de 8 de Junio de 2011. Recuperado el 20 de Mayo de: https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/certificados_de_profesionalidad/pdf/especialidades/COML0109.pdf
- Boletín Oficial del Estado, núm. 137 de 9 de Junio de 2011. Recuperado el 20 de Mayo de: https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/certificados_de_profesionalidad/pdf/especialidades/HOTR0409.pdf
- Boletín Oficial del Estado, núm. 202 de 21 de Agosto de 2009. Recuperado el 20 de Mayo de: <https://sede.sepe.gob.es/es/portalttrabaja/resources/pdf/especialidades/AGAU0208.pdf>
- Boletín Oficial del Estado, núm. 208 de 28 de Agosto de 2009. Recuperado el 20 de Mayo de: https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/certificados_de_profesionalidad/pdf/especialidades/HOTR0508.pdf
- Boletín Oficial del Estado, núm. 214 de 5 de Septiembre de 2012. Recuperado el 20 de Mayo de: <https://sede.sepe.gob.es/es/portalttrabaja/resources/pdf/especialidades/AFDA0211.pdf>
- Boletín Oficial del Estado, núm. 215 de 5 de Septiembre de 2008. Recuperado el 20 de Mayo de: https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/certificados_de_profesionalidad/pdf/especialidades/AGAX0208.pdf

- Boletín Oficial del Estado, núm. 216 de 6 de Septiembre de 2008. Recuperado el 20 de Mayo de: <https://sede.sepe.gob.es/es/portaltrabaja/resources/pdf/especialidades/HOTA0108.pdf>
- Boletín Oficial del Estado, núm. 216 de 6 de Septiembre de 2008. Recuperado el 20 de Mayo de: https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/certificados_de_profesionalidad/pdf/especialidades/HOTR0108.pdf
- Boletín Oficial del Estado, núm. 223 de 15 de Septiembre de 2008. Recuperado el 20 de Mayo de: <https://sede.sepe.gob.es/es/portaltrabaja/resources/pdf/especialidades/COMV0108.pdf>
- Boletín Oficial del Estado, núm. 288 de 30 de Noviembre de 2011. Recuperado el 20 de Mayo de: <https://sede.sepe.gob.es/es/portaltrabaja/resources/pdf/especialidades/HOTR0110.pdf>
- Boletín Oficial del Estado, núm. 297 de 10 de Diciembre de 2011. Recuperado el 20 de Mayo de: https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/certificados_de_profesionalidad/pdf/especialidades/SSCB0209.pdf
- Boletín Oficial del Estado, núm. 300 de 14 de Diciembre de 2011. Recuperado el 20 de Mayo de: <https://sede.sepe.gob.es/es/portaltrabaja/resources/pdf/especialidades/COMT0110.pdf>
- Boletín Oficial del Estado, núm. 309 de 24 de Diciembre de 2011. Recuperado el 20 de Mayo de: https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/certificados_de_profesionalidad/pdf/especialidades/TMVI0208.pdf
- Casas, J., Repullo, J.R. y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención temprana*. Recuperado el 11 de Abril de 2017 de: http://ac.els-cdn.com/S0212656703707288/1-s2.0-S0212656703707288-main.pdf?_tid=703891f0-1f5411e7aceb00000aacb360&acdnat=1491983497_8fe8342805a37440d4ea054b288d8f3a
- Casas, J., Repullo, J.R. y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (II). *Atención temprana*. Recuperado el 11 de Abril de 2017 de: http://ac.els-cdn.com/S0212656703707288/1-s2.0-S0212656703707288-main.pdf?_tid=703891f0-1f5411e7aceb00000aacb360&acdnat=1491983497_8fe8342805a37440d4ea054b288d8f3a

cdn.com/S0212656703792221/1-s2.0-S0212656703792221-main.pdf?_tid=bc92ef88-1f5d11e7933d00000aacb35f&acdnt=1491987491_571ccb0e3c37295bd744da126198f669

- INE (2017). Instituto Nacional de Estadística. Recuperado el 12 de Marzo de 2017 de: <http://www.ine.es/>
- Hernández, A. (2009). *Fundamentos de intervención psicopedagógica*. Santander: PubliCan – Ediciones de la Universidad de Cantabria.
- Hilarión P. y Koatz D. (2012). *Guía para la integración laboral de personas con trastorno mental*. Barcelona: Obra social “La Caixa”.
- Instituto de la mujer (Ministerio de igualdad) (2009). Análisis de la situación laboral de las mujeres inmigrantes. Modalidades de inserción, sectores de ocupación e iniciativas empresariales. Recuperado el 25 de Febrero de 2017 de: <http://www.inmujer.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/analisisLaboralInmigrantes.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística (2008). Informe encuesta nacional de inmigrantes (ENI 2007). Recuperado el 25 de Febrero de 2017 de: http://www.ine.es/daco/daco42/inmigrantes/informe/eni07_informe.pdf
- Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL). INCUAL. Recuperado el día 27 de Mayo de: https://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_incual.html
- Junta de Castilla y León (2014-2017). III Plan estratégico de inmigración de Castilla y León. Recuperado el 12 de Marzo de 2017 de: http://www.jcyl.es/junta/cp/III_PLAN ESTRATEGICO DE INMIGRACION DE CASTILLA Y LEON.pdf
- Ley 3/2013, de 28 de mayo, de integración de los inmigrantes en la sociedad de Castilla y León. (Boletín Oficial de Castilla y León, núm. 106 de 5 de Junio de 2013).
- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Modificado el 30 de octubre de 2015. (Boletín Oficial del Estado, núm. 10 de 12 de enero de 2000).

- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2017). Ministerio de Educación Cultura y Deporte. Recuperado el 27 de Mayo de 2017 de: <http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/catalogo/general/educacion/050580/ficha/050580.html#fondo>
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. TodoFP.es. Recuperado el 10 de Junio de 2017 de: <http://www.todofp.es/inicio.html>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2016). *Informe del mercado de trabajo de Valladolid. Datos 2015*. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal. Recuperado el 28 de Mayo de 2017 de: https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/2687-1.pdf
- Observal. Observatorio de la validación de competencias profesionales. Universidad de Valladolid. (2008-2016). Observal. Recuperado el 27 de Mayo de: <https://www.observal.es/>
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM) e Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones (Universidad P. Comillas) (2015). Estudio sobre la situación laboral de la mujer inmigrante en España: análisis y proposiciones para la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación. Recuperado el 25 de Febrero de 2017 de: <http://www.spain.iom.int/sites/default/files/Estudio%20Sobre%20la%20Situaci%C3%B3n%20Laboral%20de%20la%20Mujer%20Inmigrante.%20OIM%202015.pdf>
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Modificado el 25 de febrero de 2017. (Boletín Oficial del Estado, núm. 255 de 24 de octubre de 2015).
- REAL DECRETO 687/2010, de 20 de mayo, por el que se establece el título de Técnico Superior en Dirección de Cocina y se fijan sus enseñanzas mínimas.
- REAL DECRETO 688/2010, de 20 de mayo, por el que se establece el título de Técnico Superior en Dirección de Servicios de Restauración y se fijan sus enseñanzas mínimas.
- REAL DECRETO 1572/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Transporte y Logística y se fijan sus enseñanzas mínimas.
- REAL DECRETO 1573/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Gestión de Ventas y Espacios Comerciales y se fijan sus enseñanzas mínimas.

- REAL DECRETO 2048/1995, de 22 de diciembre, por el que se establece el título de formación profesional de Técnico superior en Animación de Actividades Físicas y Deportivas y las correspondientes enseñanzas mínimas.
- REAL DECRETO 2050/1995, de 22 de diciembre, por el que se establece el título de Técnico superior en Industria Alimentaria y las correspondientes enseñanzas mínimas.
- SEPE Servicio Público de Empleo Estatal. SEPE. Recuperado el 28 de Mayo de: <http://www.sepe.es/>
- Sobrado, L. y Cortés, A. (2009). *Orientación profesional: Nuevos escenarios y perspectivas*. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva.
- Villanueva, C. (2013, 10 de julio). La orientación laboral para las personas inmigrantes. *Revista electrónica de investigación y docencia*. Recuperado el 20 de Marzo de 2017 de: <http://www.revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/reid/article/viewFile/997/823>

7. ANEXOS

7.1. Anexo I. “Cuestionario”.

ESTUDIO PARA CONOCER LA REALIDAD DE LA MUJER INMIGRANTE ANTE EL MERCADO LABORAL

Este cuestionario ha sido realizado con el propósito de conocer la situación de la mujer inmigrante ante el mercado laboral en Valladolid. Para ello se proponen una serie de preguntas relacionadas con el acceso al empleo y con el desempeño del mismo. Finalmente se pretende recabar información sobre el papel de los servicios de orientación.

Muchas gracias por su colaboración.

CUESTIONES GENERALES	
Edad	
Nacionalidad	
¿Cuáles son sus estudios/formación?	
¿Cuál ha sido su experiencia laboral en su país de procedencia?	
¿Cuánto tiempo ha invertido en la búsqueda de empleo en Valladolid?	

CUESTIONES SOBRE EL ACCESO AL EMPLEO								
¿Con qué obstáculos y dificultades se ha encontrado a la hora de buscar un empleo? Puede elegir tantas opciones como crea convenientes.								
<table><tbody><tr><td><input type="checkbox"/> Dificultades con el idioma.</td><td><input type="checkbox"/> Carencia de currículum.</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Falta de formación.</td><td><input type="checkbox"/> Ausencia de habilidades de búsqueda de empleo.</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Falta de experiencia laboral.</td><td><input type="checkbox"/> Edad.</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Falta de habilidades sociales.</td><td><input type="checkbox"/> Nacionalidad.</td></tr></tbody></table>	<input type="checkbox"/> Dificultades con el idioma.	<input type="checkbox"/> Carencia de currículum.	<input type="checkbox"/> Falta de formación.	<input type="checkbox"/> Ausencia de habilidades de búsqueda de empleo.	<input type="checkbox"/> Falta de experiencia laboral.	<input type="checkbox"/> Edad.	<input type="checkbox"/> Falta de habilidades sociales.	<input type="checkbox"/> Nacionalidad.
<input type="checkbox"/> Dificultades con el idioma.	<input type="checkbox"/> Carencia de currículum.							
<input type="checkbox"/> Falta de formación.	<input type="checkbox"/> Ausencia de habilidades de búsqueda de empleo.							
<input type="checkbox"/> Falta de experiencia laboral.	<input type="checkbox"/> Edad.							
<input type="checkbox"/> Falta de habilidades sociales.	<input type="checkbox"/> Nacionalidad.							
Otros:								

CUESTIONES RELATIVAS A EMPLEOS LLEVADOS A CABO EN VALLADOLID

Rellenar con los tres últimos empleos, en caso de que los haya tenido, por orden de más actual (Trabajo 1), a más antiguo (Trabajo 3).

	TRABAJO 1	TRABAJO 2	TRABAJO 3
¿Cuáles son/han sido sus puestos de trabajo?			
¿Trabaja/ha trabajado por cuenta ajena o por cuenta propia?			
¿Dispone/disponía de contrato laboral en sus empleos? Si es así, ¿es/era de forma indefinida o temporal?			
¿Qué tipo de jornada tiene/tenía: completa o parcial?			
¿Cuántas horas trabaja/trabajaba a la semana?			
¿Tiene/tenía periodo vacacional en su empleo?			
¿Cuánto tiempo ha estado trabajando en cada empleo?			
¿Cuál es/era su salario?			
¿Qué requisitos necesita/necesitaba para desempeñar ese puesto?			
¿Está/estaba satisfecha con el empleo y las condiciones?			

CUESTIONES ACERCA DE POSIBLES SITUACIONES PROBLEMÁTICAS VIVIDAS EN EL TRABAJO

A continuación, se le mostrará una lista con posibles situaciones vividas en sus anteriores trabajos en Valladolid, por favor seleccione las que haya experimentado.

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Realización de horas extraordinarias. | <input type="checkbox"/> Trato vejatorio por parte de otros compañeros de trabajo. |
| <input type="checkbox"/> Jornada laboral mayor de ocho horas diarias. | <input type="checkbox"/> Imposibilidad de lograr un ascenso. |
| <input type="checkbox"/> Menor salario que el de otras personas en el mismo puesto. | <input type="checkbox"/> Imposibilidad de conseguir responsabilidades. |
| <input type="checkbox"/> Ausencia de contrato. | <input type="checkbox"/> Falta de seguridad en el trabajo. |
| <input type="checkbox"/> Realización de las peores tareas por el hecho de ser inmigrante. | <input type="checkbox"/> Despido improcedente. |
| <input type="checkbox"/> Realización de las peores tareas por el hecho de ser mujer. | <input type="checkbox"/> Falta de días de descanso. |

CUESTIONES RELATIVAS AL PAPEL DE LOS SERVICIOS DE ORIENTACIÓN

¿Acude/ha acudido a algún servicio de orientación? ¿A cuál/es?	
¿Cómo ha llegado a él/ellos?	
¿Cuánto tiempo lleva acudiendo/ha acudido?	
¿Qué tipo de ayuda recibe/ha recibido?	
¿Qué mejoras ha obtenido en cuanto a la ayuda y al asesoramiento proporcionados?	
¿Qué importancia han tenido los servicios de orientación en su acceso al empleo?	
¿Qué cuestiones mejoraría?	
Puntúe del 1 al 10, cómo es/ha sido de bueno el papel de los servicios de orientación:	

7.2. Anexo II. “Entrevista de acogida”

ENTREVISTA DE ACOGIDA

DATOS PERSONALES

- Nombre y Apellidos:
- Fecha de nacimiento:
- Lugar de residencia:
- Colectivo:
- Discapacidad:

DATOS

- Formación:
- Experiencia profesional:
- Objetivo profesional:
- Intereses personales y profesionales:
- Disponibilidad:
- Datos adicionales:

7.3. Anexo III “Test de empleabilidad”.

	Totalmente de acuerdo	Un poco de acuerdo	En desacuerdo
Me considero una persona apta para encontrar un empleo.			
Tengo mucho que aportar en el trabajo.			
Todos los días busco empleo activamente.			
Poseo habilidades sociales que pueden ayudarme a conseguir de un empleo.			
Soy capaz de trabajar en equipo.			
Me tomo las críticas en el trabajo de manera constructiva.			
Siempre tengo mi curriculum actualizado.			
Muestro interés por las ofertas de trabajo publicadas en portales de empleo.			
Presento mi autocandidatura en empresas en las que me gustaría trabajar.			
Tengo capacidades organizativas y de planificación.			
Soy una persona activa.			
Desarrollo la competencia digital diariamente.			
La experiencia laboral no es un impedimento a la hora de buscar empleo.			
Soy capaz de realizar sin problemas una entrevista de trabajo.			
Tengo iniciativa.			
Tengo disponibilidad geográfica.			
Estoy dispuesta a aceptar cualquier tipo de contrato.			

7.4. Anexo IV. “Hojas de seguimiento”

CURSO _____ : INFORME DE SEGUIMIENTO	
FECHA:	
ACTIVIDAD:	
CONTENIDOS:	
COMPETENCIAS:	
INCIDENCIAS/OBSERVACIONES:	

7.6. Anexo VI. “Cuestionario de evaluación al psicopedagogo”

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN AL PSICOPEDAGOGO					
	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
¿Es puntual?					
¿Tiene capacidad de organización?					
¿Ha impartido de forma satisfactoria las actividades?					
¿Se ha ajustado a los contenidos de la propuesta?					
¿Muestra interés por resolver las dudas?					
¿Se comunica de una manera adecuada?					
¿Sus estrategias de enseñanza son las correctas?					
¿Está implicado en el proyecto?					
¿Tiene disponibilidad para los usuarios?					
¿Trata de igual manera a todas las personas?					
Evalúe del 1 al 10 la práctica docente en su totalidad:					

7.7. Anexo VII. “Cuestionario de evaluación de la propuesta”

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA					
Evalúa del 1 al 5, siendo 1 muy malo y 5 muy bueno, los distintos aspectos de la propuesta.					
	1	2	3	4	5
Contenidos					
Organización					
Actividades					
Formador					
Temporalización					
Horarios					
Recursos materiales					
Instalaciones					
Salidas profesionales					
Adecuación a las necesidades					
Evalúe del 1 al 10 el proyecto en su totalidad:					

7.8. Anexo VIII. Cuestionario autoevaluación del psicopedagogo”

AUTOEVALUACION DEL DOCENTE
<ul style="list-style-type: none">• ¿Cuáles eran mis expectativas respecto al curso? ¿Se han cumplido?
<ul style="list-style-type: none">• ¿Cómo ha sido mi implicación en el proyecto?
<ul style="list-style-type: none">• ¿Ha sido útil la experiencia para los usuarios? ¿Y para mí? ¿Por qué? ¿En qué modo?
<ul style="list-style-type: none">• ¿Cómo ha sido la metodología utilizada? ¿Ha sido la apropiada?
<ul style="list-style-type: none">• ¿Me considero competente en mi puesto de trabajo?
<ul style="list-style-type: none">• ¿Cuáles han sido mis puntos fuertes y débiles?
<ul style="list-style-type: none">• ¿Cómo me he sentido frente al grupo?
<ul style="list-style-type: none">• ¿Qué modificaciones haría de cara al próximo curso?
<ul style="list-style-type: none">• ¿Qué he hecho para superar mis dificultades?
<ul style="list-style-type: none">• ¿Qué grado de satisfacción tengo frente al trabajo realizado?

7.9. Anexo IX. Cuestionario autoevaluación del usuario.

AUTOEVALUACION DEL USUARIO	
<ul style="list-style-type: none">• ¿Cuáles eran mis expectativas respecto al curso? ¿Se han cumplido?	
<ul style="list-style-type: none">• ¿Cómo ha sido mi implicación en el proyecto?	
<ul style="list-style-type: none">• ¿Me ha sido útil la formación? ¿Por qué? ¿En qué modo?	
<ul style="list-style-type: none">• ¿Qué conocimientos he adquirido?	
<ul style="list-style-type: none">• ¿Me considero competente para trabajar?	
<ul style="list-style-type: none">• ¿Cuál ha sido mi mayor motivación?	
<ul style="list-style-type: none">• ¿Cómo me he sentido en el grupo?	
<ul style="list-style-type: none">• ¿Cómo ha sido mi actitud frente a las actividades?	
<ul style="list-style-type: none">• ¿Qué he hecho para superar mis dificultades?	
<ul style="list-style-type: none">• ¿Qué grado de satisfacción tengo frente al trabajo realizado?	

7.10. Anexo X. Cuestionario evaluación del usuario.

CUESTIONARIO EVALUACIÓN USUARIO					
	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
¿Es puntual?					
¿Tiene capacidad de organización?					
¿Ha realizado de forma satisfactoria las actividades?					
¿Ha comprendido los contenidos de la propuesta?					
¿Pregunta sus dudas?					
¿Se comunica de una manera adecuada?					
¿Sus estrategias de aprendizaje son las correctas?					
¿Está implicado en el proyecto?					
¿Acude al curso?					
¿Tiene buenas relaciones con sus compañeros?					
Evalúe del 1 al 10 al usuario:					

