



---

**Universidad de Valladolid**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y TRABAJO  
SOCIAL**

**MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOPEDAGOGÍA**

Curso: 2019-2020

**TRABAJO DE FIN DE MÁSTER**

**PROGRAMA PARA LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL EN EL MEDIO RURAL “EMPLEO RURAL XXI”. Propuesta de elaboración de itinerarios personalizados de inserción sociolaboral para la mejora de la empleabilidad y el fomento del emprendimiento como vía de desarrollo en el medio rural.**

Autora: **Lucía Rojo Barazón**

Tutor: **Dr. Vicente Matia Portilla**

**Valladolid, julio de 2020**



*“Le felicito por su proyecto de sacar a la luz hasta el pueblo más escondido de esa hermosa comarca. Castilla se despuebla y si Dios no lo remedia acabará viviendo únicamente en los libros”*

(Palabras de agradecimiento de Miguel Delibes a José Serrano Belinchón tras una de sus publicaciones).



Villafrechós (Tierra de Campos, Zona Norte).



## **AGRADECIMIENTOS**

En este momento, me gustaría dedicar un pequeño espacio de este Trabajo Fin de Máster, para agradecer y reconocer la labor de aquellas personas que gracias a su dedicación, constancia y profesionalidad han hecho posible la realización de dicho Trabajo.

En primer lugar, agradecer a todos los profesores y profesionales que me han guiado y apoyado a lo largo del Máster en Psicopedagogía.

A mi tutor, Vicente Matia Portilla, por su dedicación, ayuda, generosidad y ánimos durante la elaboración de todo el Trabajo Fin de Máster.

Gracias también, a Miguel Ángel Gómez Vaquero, por su colaboración durante la realización de este Trabajo, por dedicarme parte de su tiempo y concederme una entrevista, la cual ha sido clave para la elaboración de mi propuesta de intervención.

A todos mis compañeros de vida, en especial a mis padres y a mi pareja, por la fuerza, la energía y el cariño que me han demostrado siempre y que ha sido fundamental para asumir nuevos retos y crecer como persona.

A toda la sociedad rural, especialmente a esas personas que no se cansa de luchar por conseguir un medio rural más justo e igualitario para su población.

Y finalmente, agradecer a una persona que fue muy especial para mí, y que además es uno de los principales motores de este Trabajo, ya que sin su sabiduría y crianza quizás nunca lo hubiera realizado. Gracias a mi abuelo, que, aunque no esté ya con nosotros, me enseñó desde bien pequeña a apreciar y valorar nuestros pueblos, su riqueza, sus rincones y a disfrutar de ellos. Gracias por trasmitirme los valores del mundo rural de la manera tan especial que lo hiciste.



## RESUMEN

La mayoría de las zonas rurales españolas se han visto inmersas, durante los últimos años, en un profundo proceso de despoblación que está haciendo peligrar en gran medida la pervivencia de estas sociedades. La región de Castilla y León es una de las más afectadas. Entre las causas directas del despoblamiento del medio rural, encontramos la falta de recursos económicos y de oportunidades de trabajo para la población. El presente Trabajo Fin de Máster en Psicopedagogía muestra una propuesta de intervención, a la que se ha denominado Programa de Empleo "Empleo Rural XXI", cuyo principal objetivo es promover y apoyar la inserción sociolaboral de la población dentro del mercado de trabajo en el medio rural a través de la elaboración de itinerarios personalizados de inserción.

**Palabras clave:** Rural, despoblación, desarrollo rural, empleo, cooperativismo, emprendimiento, empleabilidad, inserción sociolaboral.

## ABSTRACT

Most of Spain's rural areas have been immersed in a profound process of depopulation in recent years, which is greatly jeopardising the survival of these societies. The region of Castilla y León is one of the most affected. Among the direct causes of this depopulation of the rural environment is the lack of economic resources and job opportunities for the population. The present Master's Work in Psychopedagogy shows a proposal for intervention, which has been called the Employment Program "Rural Employment XXI", whose main objective is to promote and support the socio-labor insertion of the population within the labour market of the rural environment through the elaboration of personalized insertion itineraries.

**Key Words:** Rural, depopulation, rur development, employment, cooperativism, entrepreneurship, employability, socio-labor insertion.





# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>13</b>
- Estructura del Trabajo .....	14
1.1. – Justificación y relevancia del tema.....	18
- Elección de la temática; ¿Por qué he elegido este tema?.....	23
1.2. - Objetivos y relación con competencias generales y específicas del Máster.....	26
 <b>2. OBJETIVOS DEL TRABAJO FIN DE MÁSTER .....</b>	<b>31</b>
 <b>3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA .....</b>	<b>33</b>
3.1 El medio rural: dificultades y perspectivas. ....	35
3.2. La despoblación rural en España y en Castilla y León. ....	39
3.3 Políticas de desarrollo rural. ....	44
3.4 Economía y empleo rural .....	47
3.4 La orientación laboral y el asesoramiento.....	55
3.5. Formación para el empleo y orientación sociolaboral .....	73
3.6. La importancia de la figura del orientador sociolaboral en la actualidad; la psicopedagogía como herramienta efectiva para la inserción sociolaboral de la población. ....	78
3.7 Las lanzaderas de empleo como un instrumentos innovador contra el desempleo en la actualidad; De mecanismos convencionales como la bolsa de empleo a las Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento.....	89
 <b>4. PROGRAMA PARA LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL EN EL MEDIO RURAL “EMPLEO RURAL XXI”: Propuesta de itinerarios personalizados de</b>	

inserción sociolaboral para la mejora de la empleabilidad y el fomento del emprendimiento como vía de desarrollo en el medio rural. ....	92
<b>5. CONSIDERACIONES FINALES .....</b>	<b>173</b>
<b>6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>185</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>202</b>

## ÍNDICE DE TABLAS, FIGURAS E IMÁGENES

- <b>Tabla 1.</b> Competencias del Máster en Psicopedagogía por la UVa.....	27
- <b>Tabla 2.</b> Subsistemas actuales de la orientación en España.....	61
- <b>Tabla 3.</b> Cambios sociales que influyen en la concepción y aplicación de la psicopedagogía sociolaboral.....	82
- <b>Tabla 4.</b> Detención de necesidades en la zona rural de Tierra de Campos.....	99
- <b>Tabla 5.</b> Técnicas metodológicas e instrumentos para la recogida de información.....	114
- <b>Tabla 6.</b> Relación entre los objetivos, acciones y recursos.....	142
- <b>Tabla 7.</b> Relación entre los objetivos, acciones y recursos.....	152
- <b>Tabla 8.</b> Relación entre los objetivos, acciones y recursos.....	157
- <b>Tabla 9.</b> Perfil profesional del psicopedagogo sociolaboral.....	Anexo 2
- <b>Tabla 10.</b> Herramientas de captación.....	Anexo 4
- <b>Tabla 11.</b> Modelo de Informe de Derivación Programa “Empleo Rural XXI”.....	Anexo 5
- <b>Tabla 12.</b> Informe PIACC.....	Anexo 11
- <b>Tabla 13.</b> Identificación de la formación.....	Anexo 12
- <b>Tabla 14.</b> Informe sobre contraste de competencias.....	Anexo 12
- <b>Tabla 15.</b> Hojas de registro de actitudes del participante.....	Anexo 13
- <b>Tabla 16.</b> Herramienta para planificar y diseñar itinerarios.....	Anexo 15
- <b>Tabla 17.</b> Planificación para la mejora de la empleabilidad.....	Anexo 18

- <b>Tabla 18.</b> Planificación Itinerario para fomentar el emprendimiento y la creación de empresas en el medio rural.....	Anexo 18
- <b>Tabla 19.</b> Planificación Itinerario para jóvenes rurales del primer sector.....	Anexo 18
- <b>Tabla 20.</b> Hoja de registro de actitud del participante.....	Anexo 20
- <b>Tabla 21.</b> Hoja de Evaluación Itinerario A.....	Anexo 21
- <b>Tabla 22.</b> Hoja de Evaluación Itinerario B.....	Anexo 21
- <b>Tabla 23.</b> Hoja de Evaluación Itinerario C.....	Anexo 21
- <b>Tabla 24.</b> Cuestionario de satisfacción del participante.....	Anexo 22
-	
- <b>Figura 1.</b> Orden de fases a seguir durante el itinerario.....	69
- <b>Figura 2.</b> Marco de intervención de nuestro Programa.....	96
- <b>Figura 3.</b> Programa de Empleo “Empleo Rural XXI.....	119
- <b>Figura 4.</b> Análisis de empleabilidad.....	128
- <b>Figura 5.</b> Planificación de las sesiones creadas para la valoración y diagnóstico de la empleabilidad de nuestros usuarios.....	129
- <b>Figura 6.</b> Oferta Formativa.....	137
- <b>Figura 7.</b> Acciones Formativas.....	138
- <b>Figura 8.</b> Acciones orientativas y asesoramiento para el empleo.....	140
- <b>Figura 9.</b> Ámbito Personal.....	141
- <b>Figura 10.</b> Acciones Formativas.....	145
- <b>Figura 11.</b> Acciones orientativas y asesoramiento para el empleo.....	148
- <b>Figura 12.</b> Acciones de ámbito personal.....	151
- <b>Figura 13.</b> Acciones Formativas.....	154
- <b>Figura 14.</b> Acciones orientativas y asesoramiento para el empleo.....	155
- <b>Figura 15.</b> Acciones de ámbito personal.....	156
- <b>Figura 16.</b> Acciones de ámbito personal.....	164
- <b>Figura 17.</b> Plan de seguimiento de itinerario de inserción sociolaboral.....	169
- <b>Figura 18.</b> Explicación gráfica de tipos de formación.....	Anexo 1
-	
- <b>Imagen 1.</b> Proyecto Lanzaderas.....	91
- <b>Imagen 2.</b> Ajuste laboral.....	133



# 1. INTRODUCCIÓN.

En el documento que a continuación se muestra, presentamos la intervención psicopedagógica que hemos elaborado como estrategia de empleo y emprendimiento para el medio rural y como resultado de la elaboración de mi Trabajo Fin de Máster, concretamente del Máster en Psicopedagogía que he cursado en la Universidad de Valladolid durante el pasado curso.

El Programa que presentamos en este Trabajo se denomina “Programa de Empleo “Empleo Rural XXI””. Es una propuesta de intervención sociolaboral basada en la elaboración de itinerarios personalizados de inserción para la mejora de la empleabilidad de la población rural y el fomento del emprendimiento entre la población como vía de desarrollo en el medio rural. Este programa ha sido diseñado para llevarlo a cabo en la zona rural de “Tierra de Campos”, comarca perteneciente a la provincia de Valladolid.

Para la elaboración de nuestro programa realizamos un estudio previo sobre las necesidades sociolaborales existentes en la zona. Una vez detectadas dichas necesidades, diseñamos y planificamos nuestra intervención con el fin de dar respuesta a las mismas y cumplir, a su vez, con los objetivos establecidos en el Programa.

Por otro lado, a través de nuestro programa, ofreceremos una atención integral a la población rural participante durante sus procesos de inserción social y laboral y todo lo que ello conlleva. Además, prestaremos especial atención a las necesidades individuales de cada participante aplicando a través de nuestro programa la metodología de itinerarios. Promoveremos el acceso a la plena ciudadanía de estos participantes facilitando su incorporación al mercado laboral, mejorando su nivel de empleabilidad y fomentando su autonomía en la búsqueda de empleo a través de procesos de formación, orientación, asesoramiento y acompañamiento personalizado.

Finalmente, contextualizamos este Programa dentro del Servicio de Empleo del Colectivo para el Desarrollo Rural de Tierra de Campos ubicado en el municipio de Medina de Rioseco y enmarcado, a su vez, dentro del Proyecto de Cooperación Regional “+Empresas, +Empleo”. En la actualidad, el Servicio de Empleo del CDR de Tierra de Campos ofrece exclusivamente un programa de intermediación laboral, por lo que, con la implementación de nuestro programa dentro de este servicio, mejoraremos la atención sociolaboral ofrecida a la población de la zona creando nuevas líneas de acción basadas tanto en la orientación y asesoramiento psicopedagógico como en formación y aprendizaje en competencias sociolaborales.

#### - **Estructura del Trabajo**

Este Trabajo Fin de Máster está dividido en dos partes principales; por un lado, la parte teórica y, por otro lado, la parte metodológica o práctica. En la parte metodológica presentamos nuestra propuesta de intervención psicopedagógica denominada “Programa de Empleo “Empleo Rural XXI””, que se corresponde con el cuarto apartado de este documento. Es importante señalar que la propuesta práctica es la parte más relevante y con mayor peso de todo el trabajo.

Por otro lado, en lo que respecta al resto del documento, este se desglosa de la siguiente manera:

En primer lugar, como toda investigación, estudio o memoria, este Trabajo Fin de Máster se inicia con una pequeña introducción, en la cual realizamos una primera aproximación a la temática central elegida para este trabajo y explicamos brevemente los contenidos que vamos a desarrollar a lo largo de todo el documento.

Tras finalizar el primer apartado, se inicia un segundo apartado que corresponde a la justificación del trabajo, donde encontramos un epígrafe denominado “Elección de la temática”.

En la justificación describimos brevemente la realidad social que vamos a abordar con nuestro Programa de Empleo y explicamos las principales razones por las cuales decidimos crear y llevar a cabo este tipo de intervención. Insistimos en la importancia que tiene, en la actualidad, abordar y solucionar la problemática social del

empleo y la falta de oportunidades laborales en el medio rural, ya que no hacerlo puede provocar la desaparición de la mayor parte de los territorios rurales de nuestro país, lo que tendría consecuencias irremediables para nuestra sociedad.

En el subapartado “Elección de la temática” explico las razones más personales que me han llevado a centrar mi intervención en el medio rural y en cierto modo, a aprovechar la elaboración de este Proyecto Fin de Máster como oportunidad para reivindicar la importancia que tienen nuestros pueblos en la sociedad y la necesidad que existe de crear políticas activas para el desarrollo rural que sean más eficaces por parte de las administraciones públicas.

Dejando atrás la justificación del Programa, pasamos a realizar un análisis sobre las competencias aplicadas en la elaboración de este Trabajo.

Por otro lado, antes de comenzar con uno de los apartados troncales de nuestro trabajo, como es la fundamentación teórica, expondremos en el segundo epígrafe - “Objetivos del Trabajo Fin de Máster”- los objetivos establecidos para este Trabajo Fin de Máster.

Tras finalizar con los objetivos del trabajo pasamos a la fundamentación teórica.

La justificación de nuestro Programa de Empleo se apoya en una fundamentación conceptual, política y metodológica que nos ayudará a contextualizar nuestra propuesta sociolaboral y a entender mejor qué es lo que se quiere conseguir con ella y cómo se ha articulado y adaptado según las necesidades de la zona rural que se quiere atender.

Por lo tanto, en la fundamentación o marco teórico, nos aproximaremos a la realidad actual del mundo rural en nuestro país y profundizaremos sobre las principales causas y consecuencias de la despoblación rural. Siguiendo esta línea, también realizaremos un recorrido sobre el marco actual de políticas de desarrollo rural vigentes y analizaremos el enfoque y medidas que estas adoptan para fomentar el desarrollo de estas zonas y acabar con el vaciamiento que acusa a gran parte del medio rural en España. Nos centraremos en los mecanismos más relevantes y de mayor referencia que desde las administraciones públicas se han diseñado e implementado para ello, y entre los cuales destaca la Ley de Desarrollo Rural 45/2007.

En este mismo apartado, también analizaremos minuciosamente la situación económica y laboral de las zonas rurales, incluyendo una revisión de la Política de Empleo 2015 y de la Estrategia Nacional de Activación de Empleo 2020. Además, de la mano de diferentes autores de referencia en la materia, también analizaremos las oportunidades que ofrece el cooperativismo al medio rural como posible vía de desarrollo y nicho de nuevos empleos.

Después de este cuarto epígrafe, nos centraremos en la disciplina de la psicopedagogía (conceptualización, evolución -tanto en Europa como en nuestro país-, principios, sus ámbitos de intervención, sus métodos etc.). No obstante, nos centraremos, especialmente, en la psicopedagogía aplicada al ámbito sociolaboral, que es el campo que nos ocupa.

Dentro del apartado dedicado a la orientación sociolaboral hablaremos sobre: Los servicios de Información y Orientación Sociolaboral en España; Los itinerarios de inserción sociolaboral como metodología de orientación sociolaboral; La formación para el empleo y orientación sociolaboral; La formación para el emprendimiento etc.

Por último, dentro del apartado de la fundamentación teórica, desarrollaremos un apartado específico sobre la importancia de la figura del orientador sociolaboral actualmente en la sociedad.

En definitiva, durante todo el marco teórico, destacamos la importancia que tiene la formación y la orientación sociolaboral como medio para mejorar la situación laboral en el medio rural y facilitar, de esta manera, la inserción de la población rural en el mercado de trabajo, con el único fin de fijar dicha población y detener el vaciamiento de estas zonas.

Finalizada la parte teórica de este Trabajo Fin de Máster, pasamos a la propuesta práctica. En este apartado presentaremos nuestro Programa de Empleo “Empleo Rural XXI”. Para ello, dividiremos esta segunda parte del Trabajo en los siguientes epígrafes; Descripción y justificación de programa; Objetivos del programa; Zona o ámbito de acción; Destinatarios del programa; Metodología; Recursos -humanos, materiales, económicos-: Elaboración de las propuestas de itinerario.



Por un lado, en el apartado de la metodología del Programa, explicaremos las fases a seguir según el modelo de itinerarios de inserción que hemos utilizado para desarrollar nuestro Programa.

Por otro lado, en el último apartado de la propuesta práctica - “Elaboración de las propuestas de itinerario”-, encontramos las tres propuestas de itinerario que hemos diseñado. En cada propuesta desarrollaremos y explicaremos detalladamente todas las acciones que vamos a realizar con los participantes del Programa según la fase del itinerario en la que se encuentren.

Una vez que hemos profundizado y explicado detalladamente nuestro Programa, a continuación, pasamos al penúltimo apartado del documento en el cual expondremos un conjunto de conclusiones obtenidas una vez realizado el trabajo.

Para dar por finalizado este Trabajo Fin de Máster, recogemos en un último epígrafe las fuentes bibliográficas que hemos revisado y consultado para elaborar y fundamentar nuestra intervención. Este último apartado se denomina “Referencias bibliográficas”.

Ahora bien, tras esta breve presentación sobre el contenido de nuestro Trabajo Fin de Máster y para una mejor comprensión de la importancia que tiene llevar a cabo intervenciones similares a nuestro Programa que se encarguen de dinamizar y crear empleo en el medio rural, a continuación, pasamos a justificar y a explicar detalladamente la relevancia de ello.

## **1.1. – Justificación y relevancia del tema.**

Durante las últimas décadas se han producido importantes cambios en los sistemas económicos, políticos y sociales del mundo occidental (Gómez-Limón, Atance y Rico, 2007).

A partir de los años setenta, el desempleo ha anidado en las sociedades occidentales y ya pocas personas dudan de que este sea un problema coyuntural. Los procesos de inserción laboral con el paso de los años se han vuelto más complejos. En la actualidad, el problema del desempleo no se circunscribe exclusivamente al tránsito de la escuela al trabajo, sino que afecta a todas las personas paradas que están buscando empleo, indiferentemente de que sea inserción inicial o reinserción (Echeverría, 1997).

El empleo dentro de la sociedad del conocimiento, en la cual predomina la competitividad y su constante volatilidad, sigue siendo uno de los principales elementos de inclusión social, y su creación es uno de los grandes retos del mercado laboral en nuestro país. Según la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) las altas tasas de desempleo y las grandes brechas generadas entre los niveles de cualificación de la población son dos de los principales retos a los que España tiene que dar respuesta actualmente (González C, Martínez y Echeverría, 2020).

Desde el año 2008, el desempleo es uno de los principales problemas que preocupa a la sociedad en nuestro país. El Instituto Nacional de Estadística (INE) en la Encuesta de Población Activa (EPA) (2019) referente al cuarto trimestre del año 2019 contabiliza a 3.191.900 (tasa de paro; 13,78%) personas en situación de desempleo en España.

El medio rural en nuestro país se ha visto especialmente afectado por la falta de empleo en comparación con las zonas urbanas. Tal y como señalábamos, el rápido desarrollo económico acontecido durante las últimas décadas ha provocado significativos cambios en los niveles de renta y bienestar de los ciudadanos, los cuales se han concentrado mayoritariamente en el medio más urbano y en menor medida en las zonas más rurales. Este fenómeno, característico del desarrollo económico moderno, se manifiesta en la persistencia de un atraso económico y social relativo en las zonas

rurales de nuestro país debido a causas económicas, sociales y políticas que son evitables y provocan de manera más acusada la falta de empleo (Ley 45/2007, de 13 de diciembre).

La falta de empleo es la principal causa de la despoblación rural. Los datos de la “Encuesta sobre condiciones de vida en Castilla y León” (2010) reflejan que un 20% de las personas consultadas y residentes de municipios con una densidad demográfica inferior a 5.000 habitantes, abandonarían su localidad de residencia con el fin de instalarse en la capital de la provincia por causas mayoritariamente relacionadas con motivos laborales y una mejor calidad de vida (Dirección General de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León, 2010; Junta de Castilla y León; “Programa de Desarrollo Rural de Castilla León 2014-2020”).

Domínguez (2019) afirma que la despoblación de las zonas rurales de nuestro país es una de las realidades más severas que coexisten en nuestro marco de regresión demográfica nacional. La mayoría de estas zonas rurales, durante los últimos años, se han visto inmersas en un profundo proceso de despoblación que hace peligrar en gran medida su pervivencia. Si analizamos los datos recogidos en el informe “Población y despoblación en España 2016” realizado por la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), estos revelan una realidad demoledora; casi más de la mitad de todos los espacios rurales españoles se encuentran “en riesgo de extinción”. En 14 provincias españolas, más del 80% de todos sus municipios no superan los 1.000 habitantes. Y en poco más de diez años, alrededor de 358 municipios han pasado a aumentar la lista de localidades con menos de 100 empadronados (en total, son 1.286 municipios en esta situación).

El medio rural es muy importante, no sólo por su labor productiva en relación a materias primas, sino porque cumple otras funciones; a) función cultural: el medio rural mantiene las tradiciones y culturas populares de los territorios; b) función de carácter social; la actividad productiva en las zonas rurales hasta el momento ha permitido la permanencia de la población en este ámbito y el desarrollo del mismo; y en último lugar, c) la función medioambiental; pues su actividad es responsable de los paisajes y la biodiversidad de nuestro medio (Fernández Aguerri, 2002).

### **A) Función cultural:**

En primer lugar, el mundo rural tiene un importante valor cultural, es un firme defensor de nuestras tradiciones y es una importante parte de la identidad de nuestro país. En la sociedad rural encontramos numerosos edificios y museos etnológicos, así como jornadas de folklore popular o fiestas patronales. Sin ninguna duda, la sociedad rural está conservando un legado histórico que sin su existencia ya habríamos perdido. Por ello, la posible pérdida de zonas rurales en nuestro país supondría una importante pérdida de nuestros valores culturales.

### **B) Función medioambiental:**

En segundo lugar, el medio rural cumple una importante función de sostenibilidad del territorio. La conservación y la preservación de la masa forestal y de la biodiversidad está en grave peligro debido a la pérdida de oficios tradicionales que utilizaban el medio rural como fuente recursos.

El medio rural nos aporta un buen equilibrio medioambiental. Algunos expertos afirman que la existencia de espacios rurales y naturales ayudan a compensar la “huella ecológica”; en las zonas urbanas se producen altas tasas de contaminación que se compensan mediante la sostenibilidad del medio rural, por lo que el medio urbano y el medio rural entran en lo que se denomina “equilibrio ambiental”.

### **C) Función social:**

En tercer lugar, el medio rural nos ofrece una mejor calidad de vida dado el estado de conservación y el grado de sostenibilidad de estas zonas.

También, el medio rural es un espacio perfecto para la innovación y desarrollo agroalimentario. Un medio rural con recursos puede ser el laboratorio perfecto para el desarrollo de nuevas innovaciones a nivel agroalimentario, produciendo alimentos de mayor calidad y más sanos para el resto de la población.

Finalmente, la población en la sociedad rural crece y vive en armonía con valores fundamentales para la sociedad en su conjunto. El respeto, la solidaridad, la colaboración y la ayuda al vecino suelen ser valores muy comunes en las zonas rurales,

a diferencia de las grandes urbes donde este estilo de vida se está perdiendo y centrándose más en el consumismo.

Por lo tanto, dada la importancia del medio rural, el despoblamiento de estas zonas se considera un auténtico problema de Estado que exige una respuesta rápida y coordinada por parte de las diferentes administraciones públicas de nuestro país. La despoblación rural ha alcanzado el grado de relevancia social, política y mediático acorde a la magnitud del problema. Se ha convertido en uno de los principales temas a abordar en nuestra agenda social y política. La despoblación es un problema de gran alcance social, es una problemática que afecta a toda la sociedad y a todo el territorio español, ya que no solo conlleva el vaciamiento de determinadas zonas del país, sino que también y a consecuencia de dicho vaciamiento, se produce al mismo tiempo, la saturación de otros territorios. No podemos ocultar que se trata de un problema de difícil naturaleza, que requiere la adopción de soluciones complejas en las que han de intervenir de forma coordinada y coherente entidades especializadas, dotadas de amplios niveles de autonomía para desarrollar su actuación en el ámbito territorial que se les encomiende, apoyadas en todo momento y en colaboración constante con las administraciones públicas competentes (Domínguez, 2019).

En este sentido, autores como Frutos (2006) afirman que las administraciones públicas en nuestro país han tomado conciencia de la verdadera dimensión del problema del medio rural de manera tardía. Solo cuando se ha sido consciente del gran problema que suponía la concentración masiva de la población en las ciudades y, por lo tanto, el vaciamiento de las regiones rurales, las administraciones públicas han tratado de buscar políticas activas específicas para solventar la situación.

Manuel Campo Vidal, organizador de la Cátedra del Reto Demográfico, durante el II Foro Nacional de Despoblación, celebrado el 25 de febrero de 2019 en Puebla de Sanabria (Zamora), afirma que: “Hay que poner en marcha un gran plan de comunicación muy activo para que todo el mundo comprenda lo que nos estamos jugando. Si no salvamos los pueblos, tampoco se van a salvar las ciudades ni el medioambiente” (Salgado, 2019).

El despoblamiento del medio rural es percibido por la sociedad castellanoleonesa, de manera casi unánime, como un problema grave o muy grave (Gómez-Limón et al., 2007). Castilla y León es una de las regiones autonómicas que

más está padeciendo el problema del despoblamiento del medio rural en nuestro país. En las zonas rurales de esta comunidad predomina la población envejecida, con una media de edad superior a los 65 años y con falta de población joven y de relevo generacional (Domínguez, 2019). Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en 2017, Castilla y León encabezó la pérdida de población en España con 18.151 habitantes menos. Entre los años 2007 y 2017, Castilla y León perdió 102.606 habitantes. Este fenómeno, en la comunidad de Castilla y León, trata de ser paliado a través de la articulación e implementación de diversos tipos de medidas económicas y sociales enmarcadas dentro de la política de desarrollo rural de esta región (INE, 2017; El Economista, 2018).

En el Programa de Desarrollo Rural 2014-2020 (Junta de Castilla y León, 2020) se establecen algunas de las necesidades detectadas durante el periodo actual en las zonas rurales de esta comunidad. Algunas de estas necesidades son; Un elevado grado de envejecimiento y falta de relevo generacional, insuficiente formación técnica en el sector agrario y forestal, escaso acceso de la población a las TIC, escasez de servicios en zonas rurales, elevada tasa de paro en la región, escasa diversificación de la economía rural etc.

Por otro lado, los servicios de orientación o servicios de empleo en las zonas rurales de Castilla y León son muy escasos en comparación a la gran demanda de empleo y a las altas tasas de paro de estas zonas. Por lo tanto, se hace necesario crear nuevos servicios de empleo y orientación sociolaboral en el medio rural. Además, la figura del psicopedagogo u orientador sociolaboral en el medio rural es todavía más necesaria que en las ciudades, ya que como comprobaremos a lo largo de este Trabajo Fin de Máster, encontrar trabajo en el medio rural es aún más complejo. Algunas de las razones que dificultan la búsqueda de empleo y la inserción de la población rural en el mercado de trabajo están relacionadas con la existencia de barreras que obstaculizan el acceso de la población rural a las TICs. Durante los últimos años, se ha normalizado la búsqueda de trabajo a través de mecanismos telemáticos, como son los portales de empleo virtuales, quedando la población rural en situación de desventaja (Junta de Castilla y León, 2020; Alva, Escot, Fernández J. A. y Cáceres, 2017).

Finalmente, durante los últimos años, se han dado importantes pasos en relación con el desarrollo de políticas de desarrollo rural. En el año 2018, el Consejo de

Ministros del Gobierno del país aprueba una partida de 80 millones de euros para políticas de empleo en poblaciones de hasta 10.000 habitantes (BOE, 6 de octubre de 2018, pp. 97470-97485).

La Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP, 2017) afirma que esta es una medida muy acertada para hacer frente a este problema, ya que se plantean diversas medidas de financiación para realizar diferentes planes relacionados con el empleo; planes de empleo local, planes especiales de apoyo a autónomos y emprendedores del medio rural etc.

No obstante, dichos esfuerzos no son suficientes y se producen de manera muy lenta. Según evidencia los datos y la situación actual del país. España está inmersa en estos momentos en la segunda oleada de despoblación. Castilla y León es una clara evidencia de ello; en el año 2018 el número de habitantes en León disminuyó en 5.570, en Zamora 2.855, en Ávila 2.132, en Salamanca 2.130, en Valladolid 1.279, en Palencia 1.355, en Burgos 1.101, en Segovia 842 y en Soria 303.

Por todo ello, atendiendo; a las funciones y a la importancia que tiene el medio rural para la sociedad; a la situación de peligro de extinción en la que se encuentran una gran parte de las zonas rurales de nuestro país; y, a las necesidades detectadas en el medio rural en la comunidad de Castilla y León, justificamos y razonamos la necesidad de elaborar nuestro Programa de Empleo “Empleo Rural XXI”, para dar respuesta a esta situación y a las necesidades descritas anteriormente.

**- Elección de la temática; ¿Por qué he elegido este tema?**

La motivación que me ha llevado a realizar esta propuesta es, principalmente, mi interés por proteger las zonas rurales de nuestro país. Soy vecina de un pequeño municipio rural, perteneciente a la comarca de Tierra de Campos (Villafrechós), para la cual se desarrolla mi Programa, y siento un gran sentimiento de tristeza y frustración al ser testigo de cómo a pesar de las numerosas políticas y medidas que crean y proponen las administraciones públicas competentes y responsables del progreso y desarrollo de nuestros pueblos, estas no se acaban de llevar a cabo o simplemente no son eficaces y no se obtienen con ellas los resultados esperados. Los pueblos son un maravilloso tesoro

de nuestra historia y cultura, no nos podemos permitir el grave error de que desaparezcan.

La falta de empleo es el mayor factor de riesgo de la despoblación rural. Un claro ejemplo de la realidad social del medio rural que hemos descrito anteriormente durante la Justificación, soy yo misma; la población joven nos vemos obligados a irnos fuera de nuestros hogares y lejos de nuestra familia porque las oportunidades y condiciones laborales que nos ofrece el mercado laboral en el medio rural no son, en la mayoría de los casos, suficientes. No obstante, en ocasiones, mucha población rural decide abandonar su pueblo natal con el pensamiento de que en este no es posible desarrollar su proyecto vital y profesional, lo que en muchas ocasiones es una idea equivocada. Existe un gran desconocimiento de la población rural sobre las verdaderas oportunidades laborales que ofrece el mercado laboral en las zonas rurales.

El hecho de crecer en un pequeño pueblo me ha permitido comprobar que existe un gran desconocimiento entre la población rural sobre el autoempleo y el emprendimiento. Huertas (2010), en su estudio “Limitaciones, deficiencias y oportunidades de las relaciones públicas en el ámbito rural: un sector por consolidar”, reafirma esta idea;

en el medio rural hay un gran desconocimiento sobre todo lo que engloba al mundo rural y esta es la razón por la cual perviven estereotipos sobre el medio rural en nuestra sociedad que no se ajustan a la realidad (p. 262).

La comunidad de Castilla y León no es una excepción. Miguel de Dios (2017) en una de sus entrevistas al periódico zamorano “La Opinión de Zamora”, señala la existencia de estereotipos sobre los pueblos castellanoleoneses. Socialmente, existe la idea generalizada de que los pueblos eran zonas de atraso, pequeñas y sin futuro y las ciudades todo lo contrario. Este autor señala la falta de defensa que a lo largo de la historia ha tenido el medio rural en nuestro país y la poca importancia que se le ha otorgado durante los últimos años.

Finalmente, ante de acabar con este apartado, me gustaría detallar las razones por las cuales he elegido esta temática para mi Trabajo Fin de Máster: en primer lugar,



porque llevo bastantes años, especialmente desde que comencé mi formación universitaria como Educadora Social, detectando esta necesidad en las zonas rurales; en segundo lugar, porque gracias a todos los contenidos y conocimientos que he adquirido durante el Máster en Psicopedagogía, me siento preparada para asumir tal reto y dar respuesta a esta problemática desde mi figura como futura orientadora sociolaboral; en tercer lugar, porque confió, especialmente, en las posibilidades del emprendimiento a partir de cooperativas y en la viabilidad y rentabilidad de estas en el medio rural; y en último lugar, por mi interés personal hacia las zonas rurales y por mi deseo de poder desarrollar mi carrera profesional como orientadora sociolaboral en un futuro en estas zonas.

## **1.2. - Objetivos y relación con competencias generales y específicas del Máster.**

El Trabajo Fin de Máster es una de las asignaturas oficiales del plan de estudios actual del Máster en Psicopedagogía de la Universidad de Valladolid. Se trata de un proyecto, estudio o memoria, que debe realizar el estudiante para demostrar los conocimientos y competencias que ha adquirido a lo largo de la formación y que lo capacitaran para iniciarse como Psicopedagogo/a en el futuro.

En este caso, el trabajo que nos ocupa tiene como objeto promover la creación de iniciativas para fomentar el empleo en el medio rural. Como una asignatura más, el TFM se compone de objetivos, competencias generales y competencias específicas fijadas por la Facultad de Educación y Trabajo Social (2019-2020) en relación con el Máster Universitario en Psicopedagogía.

En primer lugar, los objetivos que se establecen en la Guía docente de la asignatura del Trabajo Fin de Máster del Máster en Psicopedagogía elaborada por la Universidad de Valladolid para esta asignatura son:

- Elaborar y defender un trabajo de carácter científico, relacionado con los ámbitos conceptuales y aplicados de la Psicopedagogía, tomando contacto con la reflexión crítica de la literatura científica, obteniendo y valorando datos, demostrando el dominio del tratamiento del objeto de estudio, y la capacidad de redacción según los parámetros de la escritura académica (p.2).
- Inscribir el desarrollo del trabajo en el ejercicio profesional, en la mejora y actualización de la intervención profesional, así como en el desarrollo de un futuro profesional, demostrando el dominio de todas las competencias propias del Título (p.2).

En segundo lugar, las competencias generales y específicas que se establecen en la Guía docente de la asignatura del Trabajo Fin de Máster del Máster en Psicopedagogía elaborada por la Universidad de Valladolid, y que se esperan que el

estudiante sea capaz de poner en práctica durante la elaboración de este Trabajo Fin de Máster, son las siguientes;

**Tabla 1**

<b>Competencias del Máster en Psicopedagogía por la Uva</b>
<b><u>Competencias generales</u></b>
“Comunicar las decisiones profesionales y las conclusiones, así como los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados, de manera clara y sin ambigüedades.”
“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.”
“Actualizarse de manera permanente en las TIC para utilizarlas como instrumentos para el diseño y desarrollo de la práctica profesional.”
<b><u>Competencias específicas</u></b>
“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.
“Diseñar, implementar y evaluar prácticas educativas, programas y servicios que den respuesta a las necesidades de las personas, organizaciones y colectivos específicos.”
“Planificar, organizar e implementar servicios psicopedagógicos.”
“Aplicar los fundamentos y principios básicos de la gestión a la planificación de acciones de coordinación y liderazgo de equipos psicopedagógicos favoreciendo el trabajo en red entre los diferentes agentes e instituciones socioeducativas.”
“Formular nuevas propuestas de mejora de la intervención psicopedagógica, fundamentadas en los resultados de la investigación psicopedagógica.”

Tabla 1. Competencias del Máster en Psicopedagogía por la Uva (Elaboración Propia).

Por lo tanto, a continuación, expongo la relación entre las competencias establecidas para el Máster en Psicopedagogía y las que hemos puesto en práctica a la hora de elaborar este Trabajo Fin de Máster;

En primer lugar, y en relación con la primera competencia general del Máster (*“Comunicar las decisiones profesionales y las conclusiones, así como los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados, de manera clara y sin ambigüedades.”* (p.1)), podemos afirmar que hemos desarrollado y puesto en práctica esta primera competencia a lo largo de todo el proceso de elaboración del Trabajo Fin de Máster. En todo momento, me he comunicado con mi tutor y le he transmitido los progresos y avances en el trabajo, así como las decisiones importantes que he ido tomando, para que este las valorase y me orientara con el fin de conseguir el mejor resultado. También, en numerosas ocasiones he propuesto a mi tutor la posibilidad de adoptar nuevas directrices sobre el trabajo. En definitiva, la comunicación con mi tutor ha sido directa, cercana, clara, constante y eficaz.

En segundo lugar, también podemos afirmar que hemos cumplido con la segunda competencia general del Máster (*“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”* (p.6)), ya que he realizado una importante revisión bibliográfica de literatura y estudios relacionados con la figura del psicopedagogo y sus funciones. Posteriormente, teniendo en cuenta las aportaciones de esta revisión bibliográfica, hemos diseñado la intervención sociolaboral que presentaremos más adelante. En todo momento, hemos tenido en cuenta el papel que desempeñaría el Psicopedagogo/a u Orientador/a sociolaboral durante la intervención.

Para establecer las funciones y el papel del Psicopedagogo dentro de nuestro Programa nos hemos regido por el principio de confidencialidad y por el derecho de los usuarios partícipes a ser los únicos dueños y protagonistas del proceso, en todo momento hemos adaptado la intervención y el papel del orientador a las necesidades y características de estos. Finalmente, como veremos más adelante, nos hemos centrado, especialmente, en destacar el rol del Psicopedagogo/a como orientador sociolaboral dentro de la metodología de itinerarios.

En tercer lugar, respecto a la penúltima competencia general establecida en la Guía de esta asignatura (*“Actualizarse de manera permanente en las TIC para utilizarlas como instrumentos para el diseño y desarrollo de la práctica profesional”* (p.1)), he de señalar que para la elaboración de este trabajo he utilizado diferentes mecanismos de búsqueda de información. He utilizado nuevas aplicaciones y programas de diseño para la realización de gráficos y figuras. Además, las TIC y la actualización de competencias referente al uso de las nuevas tecnologías también tiene un peso importante dentro de nuestro Programa.

Finalmente, con la realización y desarrollo de este Trabajo no solo he reforzado el uso de recursos informáticos o tecnológicos que ya conocía, sino que también me ha permitido conocer nuevos medios para ello.

Por otro lado, y en relación con las competencias específicas del Máster; en primer lugar, vinculado a la primera competencia específica (*“Aplicar los principios y fundamentos de la orientación al diseño de actuaciones favorecedoras del desarrollo personal y/o profesional de las personas”* (p.2)); he aprendido a diagnosticar y a evaluar las necesidades socioeducativas de la población destinataria de nuestro Programa a partir de diferentes metodologías, instrumentos y técnicas de análisis. Especialmente, hemos prestado atención al análisis de las singularidades del contexto, ya que es uno de los principales desafíos a los que nos enfrentamos con nuestra intervención.

También, hemos cumplido la segunda competencia específica (*“Diseñar, implementar y evaluar prácticas educativas, programas y servicios que den respuesta a las necesidades de las personas, organizaciones y colectivos específicos”* (p.2)), ya que al diseñar nuestro Programa de Empleo “Empleo Rural XXI” estamos dando respuesta a las necesidades detectadas tanto en el contexto o ámbito de acción como en la población destinataria de la intervención. El ámbito de acción es el medio rural, los destinatarios es la población rural que vive en estos territorios y la principal necesidad detectada es la falta de empleo, por lo tanto, nuestro Programa está orientado a mejorar la empleabilidad de la población rural y a fomentar y facilitar la inserción sociolaboral de esta.

De manera previa a realizar el diseño de nuestro Programa, realizamos una revisión bibliográfica de diferentes fuentes, estudios e investigaciones para conocer en profundidad la realidad sobre la que vamos a intervenir. Por lo tanto, transversalmente a

esta segunda competencia también cumplimos con la última competencia específica del Máster en Psicopedagogía que es; *“Formular nuevas propuestas de mejora de la intervención psicopedagógica, fundamentadas en los resultados de la investigación psicopedagógica.”* (p.2). En definitiva, el resultado final de esta revisión bibliográfica es la formulación de nuestro Programa de Empleo “Empleo Rural XXI”.

En tercer lugar y en referencia a la tercera competencia específica (*“Planificar, organizar e implementar servicios psicopedagógicos.”* (p.2)); nuestro Programa de Empleo se ubica dentro del marco de acción de un Servicio de Orientación Sociolaboral que se encuentra activo actualmente en la localidad de Medina de Rioseco. Para poder implementar nuestro Programa dentro de este Servicio de Empleo, hemos tenido que realizar una importante labor de planificación y organización durante el proceso de elaboración de nuestra propuesta, ya que esto supone una nueva línea de intervención a ofrecer dentro del mismo servicio. Con la implementación de nuestro Programa dentro del Servicio de Empleo del CDR la orientación y la formación pasan a ser dos de sus principales pilares. En este sentido, hemos planificado y organizado numerosos talleres formativos dirigidos a mejorar la empleabilidad de la población usuaria del servicio, así como también, hemos planificado otras acciones para asesorar y orientar a la población.

Y, por último, con la elaboración de nuestra propuesta psicopedagógica cumplimos con la última competencia específica del Máster (*“Aplicar los fundamentos y principios básicos de la gestión a la planificación de acciones de coordinación y liderazgo de equipos psicopedagógicos favoreciendo el trabajo en red entre los diferentes agentes e instituciones socioeducativas.”* (p.2)), ya que, al concretar el equipo humano profesional de nuestro programa y las funciones de este, se ha tenido en cuenta los principios psicopedagógicos y su composición, así como se ha implantado en numerosas ocasiones acciones coordinadas con instituciones públicas pertenecientes al ámbito socioeducativo y laboral. A lo largo del trabajo, son en numerosas ocasiones, en las que realzamos la importancia y la gran utilidad que tienen en nuestra intervención, y en intervenciones similares a esta, el trabajo en red para la consecución de objetivos y la obtención de buenos resultados.

## **2. OBJETIVOS DEL TRABAJO FIN DE MÁSTER.**

Los objetivos del Trabajo de Fin de Máster que se presentan a continuación son fruto de la innovación, investigación y reflexión realizada a lo largo del mismo.

### **Como objetivo general:**

Fomentar el desarrollo local de la zona rural de Tierra de Campos a través de la elaboración de una propuesta de intervención de ámbito sociolaboral, fundamentada en los principios de la psicopedagogía -orientación y asesoramiento y formación y aprendizaje continuo-, para facilitar la inserción laboral de la población de estos territorios a través de la mejora de su empleabilidad y la creación de nuevos empleos.

### **Como objetivos específicos:**

1. Conocer la situación actual del medio rural en nuestro país, en especial de la comunidad de Castilla y León.
2. Analizar la situación socioeconómica de las zonas rurales de Castilla y León y las características de su mercado laboral en la actualidad.
3. Profundizar en la problemática de la despoblación rural; conceptualización, evolución histórica, causas, consecuencias etc.
4. Reflejar y visibilizar la problemática de la despoblación y el desempleo en el medio rural en nuestro país y en concreto en la comunidad de Castilla y León.
5. Desarrollar acciones de sensibilización, difusión y cambio de actitudes en la población rural sobre el medio rural y las posibilidades reales de inserción sociolaboral dentro del mercado de trabajo de estas zonas.

6. Analizar y estudiar las posibles vías de desarrollo rural y las diferentes estrategias para la creación de empleo en el medio rural para aplicarlas posteriormente en nuestra intervención.
7. Reducir la tasa de paro en el medio rural ofreciendo apoyo a la población durante los procesos de búsqueda de empleo e inserción.
8. Mejorar la cualificación profesional de la población rural.
9. Fomentar el emprendimiento y la creación de nuevas empresas en las zonas rurales de Castilla y León.
10. Demostrar la eficacia de la orientación y de la formación dentro del ámbito sociolaboral como instrumentos clave para mejorar la situación laboral y el mercado de trabajo de las zonas rurales, así como la cualificación profesional y la empleabilidad de su población.
11. Destacar la importancia de la formación como elemento imprescindible para el desarrollo personal y laboral de la población en general.
12. Fomentar la innovación, la cooperación y el desarrollo de la base de conocimientos en las zonas rurales.



### **3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.**

Por lo que se refiere a la fundamentación teórica de este Trabajo de Fin de Máster, esta se basa en cinco apartados principales: En primer lugar, en el primer apartado, abordaremos la situación actual del medio rural en nuestro país; profundizaremos en el fenómeno de la despoblación rural, en la situación socioeconómica de estas zonas y en las políticas de desarrollo rural impulsadas tanto a nivel internacional como nacional. El objetivo que perseguimos con este primer capítulo es analizar con detenimiento la realidad social sobre la cual vamos a desarrollar nuestra intervención.

A continuación del primer apartado, iniciamos el segundo punto de la fundamentación teórica -“La orientación laboral y el asesoramiento”-. Dedicaremos este nuevo apartado a hablar sobre la orientación sociolaboral y la formación para el empleo. A lo largo de este trabajo, en varias ocasiones, reafirmamos la idea de que realizar, desde la perspectiva de la psicopedagogía, un buen uso de estas herramientas (que son la orientación sociolaboral y la formación para el empleo/en competencias transversales) es una posible vía para solucionar la problemática de la falta de empleo en el medio rural y, por consiguiente, también del despoblamiento. Asimismo, en este segundo apartado, nos centraremos, preferentemente, en la formación para el emprendimiento, ya que uno de los itinerarios que diseñaremos posteriormente tiene como fin fomentar la actitud emprendedora entre la población rural con la que vamos a trabajar. Al igual que algunas de las aportaciones de los autores que hemos revisado, creemos que el emprendimiento y en especial el emprendimiento a través del cooperativismo, es un arma con gran fuerza para dinamizar la economía rural y crear nuevos nichos de empleo.

En tercer lugar, desarrollaremos el penúltimo apartado de la fundamentación teórica. En este nuevo apartado nos adentraremos en la importancia que tiene, actualmente, la orientación sociolaboral en la sociedad y analizaremos el rol que juega

el orientador sociolaboral en el proceso de inserción de cualquier persona. Finalmente, profundizaremos y especificaremos cuáles son las funciones y responsabilidades de este como orientador dentro de los itinerarios profesionales.

Y, por último, en el cuarto apartado del marco teórico, hablaremos sobre las lanzaderas de empleo como un instrumento innovador para luchar contra el desempleo en la actualidad. Explicaremos en que consiste este nuevo mecanismo de inserción.

### **3.1. - El medio rural: dificultades y perspectivas.**

Hoggart, Keith y Paniagua (2001) (como se cita en Guinjoan, Badia y Tulla, 2016) afirman que, a pesar de una generalizada visión del mundo rural como realidad estable y romántica, la verdad es que las áreas rurales siempre han sido dinámicas y se han visto constantemente sometidas a múltiples fuerzas de cambio. Con la finalización de la Segunda Guerra Mundial, las transformaciones de las áreas rurales se vieron profundamente acentuadas, estos territorios empezaron a sufrir los efectos de la consolidación del modelo urbano e industrial. Como resultado, se produce una redistribución de población, recursos e inversiones que se tradujo en una nueva estructuración del territorio en centros y periferias, tanto a escala regional como global. Tiene lugar una importante migración de los activos agrarios de las zonas rurales hacia las zonas industriales de las ciudades, lo que supone la pérdida de estos y el envejecimiento de la población rural, sin mencionar las profundas diferencias socioeconómicas que estos cambios también trajeron (Guinjoan et al., 2016).

El estancamiento socioeconómico de las poblaciones que habían centrado sus modos de vida en las actividades agrarias se intentará superar desde el ansiado desarrollo rural y la consiguiente creación de políticas activas orientadas hacia el medio rural (Delgado y Hernández, 2019). Por lo tanto, entendemos por desarrollo rural un proceso de cambio y mejora del territorio (Carpio, 2000).

Años atrás, cuando hablábamos del medio rural se evocaba un medio en el que se subsistía únicamente a través de la agricultura. En la actualidad, hablamos de un nuevo concepto de ruralidad, ya que a medida que el ámbito rural en España sufría transformaciones, la concepción de lo “rural” también cambiaba (Coca, Plaza, Del Río y Álvarez, 2015). No obstante, hoy en día no existe un concepto unívoco sobre el medio rural. La amplia diversidad de ámbitos geográficos y de espacios rurales en nuestro país dificultan la tarea de alcanzar una única definición (CES, 2018).

La literatura sobre el medio rural y sus distintas tipologías es abundante. Existen diversos informes y estudios que proponen diferentes definiciones y delimitaciones de los espacios rurales. Dichas definiciones y delimitaciones nos permiten diferenciar las

zonas rurales de los espacios urbanos. Por esta razón, realizaremos una revisión de la literatura más relevante sobre los diferentes tipos de zonas rurales existentes y los criterios establecidos para su diferenciación tanto en el ámbito internacional como nacional.

#### ***A) En el ámbito internacional:***

En primer lugar, a nivel internacional, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) utiliza criterios demográficos para delimitar las zonas rurales. Clasifica las localidades como rurales si su densidad de población es menor a los 150 habitantes por kilómetro cuadrado y, por el contrario, en zonas urbanas si es mayor (Martínez, Gisbert y Martí, I. C, 2016).

También, la OCDE diferencia entre zonas rurales “remotas” y zonas rurales “cercanas a la ciudad” según el tiempo que se necesitaría para desplazarse desde estas al núcleo urbano más cercano.

- Mas de 45 minutos de desplazamiento; zona rural remota.
- Menos de 45 minutos de desplazamiento: zona rural próxima.

Tomando como referencia este criterio, la OCDE afirma que el 5% de la población europea vive actualmente en regiones rurales remotas (Martínez, Gisbert y Martí, I. C, 2016).

En segundo lugar, la Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT) realiza una adaptación de la metodología utilizada por la OCDE (150 hab./km<sup>2</sup>) para establecer sus propios criterios sobre la densidad y tamaño mínimo de las aglomeraciones urbanas. De esta manera, establece que las zonas que no superen los 300 habitantes por kilómetro cuadrado se considerarán zonas rurales, mientras que aquellas que tengan una población por encima de los 5.000 habitantes serán zonas urbanas (Arnalte, Oliveira, Lourenço, Muñoz, y Rodrigo, 1998).

En tercer lugar, la Comisión Europea (1997) se basa al igual que la OCDE y la EUROSTAT en criterios demográficos, clasificando como zona rural aquellos territorios que tengan una densidad por debajo a los 100 habitantes por kilómetro cuadrado.

Por último, a nivel internacional destacamos la Global Entrepreneurship Monitor (GEM), que al igual que la OCDE y la EUROSTAT, establece que los municipios con menos de 5.000 habitantes son considerados zonas rurales.

***B) En el ámbito nacional:***

En primer lugar, dentro del ámbito nacional destaca el Instituto Nacional de Estadística (INE) que establece diferentes umbrales de población para clasificar los diferentes tipos de municipios, estos umbrales van desde los 2.000 hasta los 10.000 habitantes. De esta manera, el INE diferencia entre municipios rurales, pequeños, intermedios y urbanos:

- 1. Municipios rurales:** cuando cuentan con menos de 10.000 habitantes.
- 2. Municipios pequeños:** con una población inferior a 2.000 habitantes.
- 3. Municipios intermedios:** existe una población entre 2.000 y 9.999 habitantes.
- 4. Municipios urbanos:** más de 10.000 habitantes.

En segundo lugar, en el tercer artículo de la Ley 45/2007, del 13 de diciembre, para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural (LDSMR) se define el medio rural como; “el espacio geográfico formado por la agregación de municipios o entidades locales menores definido por las Administraciones competentes que posean una población inferior a 30.000 habitantes y una densidad inferior a los 100 habitantes por kilómetro cuadrado” (p.3).

En este mismo artículo, también se define el termino de zona y municipio rurales:

- Zona rural; “ámbito de aplicación de las medidas derivadas del Programa de Desarrollo Rural Sostenible regulado por la Ley, de amplitud comarcal o subprovincial, delimitado y calificado por la comunidad autónoma competente” (p.3).
- Municipio rural como; “territorio que posee una población residente inferior a los 5.000 habitantes y esté integrado en el medio rural” (p.3).

En su décimo artículo, la Ley 45/2007 clasifica las zonas rurales en base, una vez más, a factores relacionados con la densidad poblacional o la estructura económica.

Distingue entre; zonas rurales que revitalizar (zonas con escasa densidad y dificultades de vertebración territorial), zonas rurales intermedias (zonas con densidad de población baja-media) y zonas periurbanas (zonas con población en crecimiento, en las que predomina el tercer sector y situadas cerca de términos urbanos de referencia.).

Por último, en “El Acuerdo de Asociación de España 2014-2020” (como se cita en Consejo Económico y Social [CES], 2018) se propone tres criterios para clasificar los espacios rurales existentes en la geografía española; según su demografía, su situación geográfica y su situación socioeconómica. Tomando como referencia estos criterios, se distingue la existencia de diferentes zonas en nuestro territorio; zonas de interior, zonas costeras en la parte norte del país y zonas costeras mediterráneas.

Definitivamente, es una evidencia que el mundo rural se ha vuelto más diverso y complejo, de modo que se debe hablar de distintos espacios rurales que constituyen una sola realidad rural que, a su vez, abarca desde las más pequeñas aldeas que pueblan la parte interior del noroeste de nuestro país hasta las villas del litoral mediterráneo o del extrarradio de las grandes capitales. En todo caso, nos encontramos ante particularidades que impiden una consideración uniforme de esta realidad. Las investigaciones citadas y otras muchas dan muestra de ello.

### **3.2. - La despoblación rural en España y en Castilla y León.**

La densidad demográfica siempre se ha considerado un elemento imprescindible que analizar en cualquier estudio sobre el medio rural (Miranda, Gallado-Cobos y Sánchez-Zamora, 2019). El Centro de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo de Áreas Rurales (Pinilla y Sáez, 2017) define la despoblación rural como “un fenómeno demográfico y territorial que consiste en la disminución del número de habitantes de un territorio o núcleo con relación a un periodo previo” (p.2). A nivel europeo, la despoblación rural se considera un reto importante por asumir actualmente. En coherencia, este fenómeno ha adquirido importancia dentro de las esferas científico-académicas y de las agendas políticas y sociales de los países miembros de la Unión Europea. Sin embargo, su forma de manifestarse difiere dependiendo el territorio rural donde se produzca, ya que tal y como hemos comprobado, la ruralidad no es uniforme (Etxezarreta, 1995).

En el caso de España, el fenómeno de la despoblación rural también ha sido objeto de análisis en diferentes ámbitos y contextos rurales. Existen numerosos trabajos sobre despoblación rural entre los cuales destacamos los de Gómez-Limón et al., (2007) y Pinilla y Sáez (2017). Todos ellos coinciden en las graves consecuencias que el declive demográfico del medio rural provoca no solo para los propios territorios y la población de estos, sino también para toda la sociedad en su conjunto. La despoblación y envejecimiento son un proceso imparable que afecta a la mayor parte de las zonas rurales de nuestro país, convirtiéndose ambos en un sello identificativo de estos lugares. En las dos últimas décadas los problemas demográficos del espacio rural han sido muy severos, ya que los factores de riesgo que propician la despoblación rural se han intensificado y entrelazado de manera drástica entre ellos. Algunos de estos factores de riesgo son; la salida de población joven, el envejecimiento, la caída de la natalidad y la baja densidad demográfica. Se trata de cuatro variables que generan entre sí un círculo vicioso que provoca, a su vez, la inviabilidad demográfica de una gran parte de los municipios rurales españoles a medio o corto plazo (Federación española de municipios y provincias [FEMP], 2017).

Ahora bien, la despoblación del medio rural no es una realidad nueva. El despoblamiento rural en España se inicia a mediados del siglo XIX como consecuencia del inicio de la industrialización. En el siglo XX este proceso cobró fuerza, las migraciones desde las zonas rurales del interior se intensificaron provocando un rápido crecimiento demográfico de los entes urbanos. El declive demográfico rural había comenzado ya, aunque todavía no era un fenómeno de alcance muy significativo. Durante los años posteriores, los flujos de emigración continuaron intensificándose hasta los años setenta cuando alcanzaron su máximo. En estos momentos se produce el declive demográfico máximo, conocido como éxodo rural, a causa de la cuantía que alcanzó y por el gran impacto que tuvo sobre los lugares de origen de los emigrantes (Pinilla y Sáez, 2017).

El principal motivo por el cual emigró gran parte de la población rural a los entes urbanos fue por la mejor calidad de vida en estas zonas. Mientras que en el medio rural existía escasez de recursos, las ciudades ofrecían mayores oportunidades laborales y salarios más altos, así como mejores equipamientos y servicios sociales. En primer lugar, emigraron los jornaleros, más tarde los pequeños propietarios de comercios, pero, el grueso de la emigración, vino protagonizado por mujeres y jóvenes. El abandono de la población joven provocó que el crecimiento natural se convirtiera en negativo, ya que la mayor parte de esta no superaba los treinta años (Pinilla y Sáez, 2017).

Asociado al problema de la despoblación, encontramos otro de los grandes problemas demográficos del medio rural en la actualidad; el alto índice de envejecimiento entre su población.

El envejecimiento de las zonas rurales está provocado principalmente por el abandono de población joven que se encuentra en edades reproductivas. En coherencia, y teniendo en cuenta que la mayor parte de la población que emigraba eran mujeres, el envejecimiento del medio rural condujo también a un fuerte descenso de la tasa de natalidad. A principios del siglo XXI, la población masculina asentada en el medio rural con una edad entre los 15 y 30 años era un 15% mayor que la población femenina en las zonas rurales (FEMP, 2017).

A partir de la década de 1980, el éxodo rural comenzó a perder velocidad. La intensidad de las migraciones del campo hacia la ciudad empieza a disminuir. Esto no significa que el fenómeno desaparezca, ya que aún existen desigualdades entre el campo



y las ciudades que sigue incentivando desplazamientos de población, aunque ya no de manera masiva como en el periodo anterior (Pinilla y Sáez, 2017).

Otra consecuencia directa del fenómeno del despoblamiento es la falta de recambio generacional. La baja natalidad y el envejecimiento de la población española provocan un claro descenso del índice de remplazo generacional para toda la sociedad de nuestro país, sin embargo, el proceso es extremadamente drástico en las áreas rurales. Por ejemplo, en 1950 todavía las zonas rurales tenían un índice de remplazo generacional mayor al de las ciudades. Pero, a partir de 1991, una vez que tuvo lugar el éxodo rural y transcurrieron los años posteriores, nuestro medio rural comienza a adentrarse en una situación bastante delicada, ya que disminuye drásticamente la población activa y el número de jubilaciones empieza a ser superior al de personas en edad laboral (FEMP, 2017).

El fenómeno de la despoblación genera círculos viciosos que pueden comprometer las posibles oportunidades de futuro de la población de las zonas que lo sufren. La pérdida de la población más joven no solo provoca el envejecimiento de la población, sino que también conlleva una importante pérdida de capital humano y de sujetos posibles potenciales de procesos de emprendimiento en el medio rural. Las decisiones de inversión de los propios sujetos dispuestos a emprender se ven deprimidas, en la mayoría de los casos, por las bajas expectativas económicas existentes en el mercado laboral de las zonas rurales (FEMP, 2017).

En definitiva, tras este amplio análisis sobre la dinámica demográfica que ha experimentado las áreas rurales con el paso de los años en nuestro país, concluimos que la salida masiva de contingentes importantes de la población rural y el consecuente envejecimiento de esta tiene como resultado el declive demográfico de nuestro territorio rural.

En la actualidad, España es el país más despoblado de la Unión Europea (Domínguez, 2019), cuenta con diez comunidades autónomas con saldo vegetativo negativo. En el año 2016, el 61% de los municipios de España no superaban los 1.000 habitantes. Esto quiere decir que de los 8.124 municipios que conforman el estado español, 4.000 se encontrarían (358 más que en el año 2000), en mayor o menor medida, en situación de peligro de extinción. Además, de estos 4.000 municipios, 2.652 territorios no llegan a 500 habitantes empadronados y 1.286 subsisten por debajo de los

100 empadronados. A nivel provincial, más de una tercera parte de las provincias del país tiene más de un 70% de sus municipios con menos de un millar de habitantes. Algunas provincias en las que se puede observar esta preocupante tendencia son; Soria, Zamora, Burgos, Ávila, Salamanca, Palencia, Segovia, Valladolid, Zaragoza, Teruel, Guadalajara, Cuenca, Huesca, León, La Rioja, Lugo y Orense. Más del 90% de los municipios rurales de estas localidades tienen menos de 1.000 habitantes (FEMP, 2017). Dicha realidad demográfica se agrava aún más si tenemos en cuenta que las cifras que manejamos con normalidad sobre el número de población empadronada en estos suele ser sensiblemente superior a las reales (Pinilla y Sáez, 2017).

La situación ha alcanzado preocupantes indicios en algunas de nuestras comunidades autónomas, por ejemplo, Castilla y León: La comunidad de Castilla y León se encuentra en la parte norte del interior de España. El hábitat de Castilla y León es extremadamente rural, en él se refleja perfectamente el problema del despoblamiento rural y el desequilibrio demográfico que este conlleva.

El medio rural en Castilla y León se caracteriza por un fuerte envejecimiento y masculinización que abocan a una gran parte del territorio a situaciones de recesión socioeconómica. Castilla y León cuentan con 2.115 municipios de los cuales el 94% tiene una población por debajo de los 2.000 habitantes. Estos municipios abarcan el 26% del total de la población que vive en esta región. Además, más de la cuarta parte de la población de las zonas rurales castellanoleonesas superan los 70 años, exactamente un 27%. También existe una masculinización importante, ya que dentro del grupo representativo de población con edad entre los 30 y 49 años hay 76 mujeres por cada cien hombres. Finalmente, la densidad media de los municipios rurales de esta comunidad es muy baja, no supera los 11 habitantes por kilómetro cuadrado (Camarero y Sampedro, 2019).

Las recientes proyecciones realizadas por el Instituto Nacional de Estadística o por la Comisión Europea no hacen más que empeorar la situación. Ambas pronostican una fuerte contracción de la población rural de nuestro país durante las próximas dos décadas. En el año 2031 se espera haber perdido más de un millón de habitantes, y en el año 2066 más de cinco (Morales y Méndez, 2017).

En conclusión, la despoblación del medio rural se convierte en un auténtico problema que exige una respuesta rápida y coordinada de las administraciones públicas

de nuestro país. Abordar coherentemente esta situación requiere de una gran sensibilización hacia el problema y la situación en sí, seguida de la puesta en práctica real y efectiva de políticas públicas orientadas al freno del despoblamiento de las extensas áreas rurales de nuestro territorio (Morales y Méndez, 2017).

### **3.3. - Políticas de desarrollo rural.**

Las políticas públicas de desarrollo rural adquieren una importancia transversal, a través de ellas se adoptan y establecen un conjunto de medidas orientadas a dinamizar la economía local de estos lugares, dotar estas zonas de servicios públicos básicos y sociales, como son la educación, la sanidad u otras infraestructuras, y desarrollar otras iniciativas que aseguren la permanencia de la población rural, aunque especialmente de la población más joven, ofreciendo oportunidades de futuro que conlleven la consecución de un nuevo modelo de ordenación del territorio sostenible a través del cual asegurar la supervivencia de los municipios pequeños (Molina y Farris, 2011).

Las políticas de desarrollo rural llevadas a cabo por la Unión Europea han evolucionado en paralelo a los cambios producidos durante las últimas décadas en el medio rural (Moyano, Miranda y Gordo, 2017). Según Cánoves, Villarino y Herrera (2006) las políticas públicas sobre desarrollo rural en el caso de España han sido escasas, discontinuas y desiguales.

De esta manera, a continuación, realizamos un breve recorrido por el marco político del desarrollo rural a nivel europeo y a nivel estatal y autonómico. Todo ello ayudará posteriormente a poner en contexto político la propuesta sociolaboral que desarrollamos en el siguiente apartado.

#### **Políticas de desarrollo rural a nivel internacional:**

- **Política Agraria Común (PAC):** La Política Agraria Comunitaria (PAC) establece los mecanismos de apoyo comunes al sector agrario en toda la Unión Europea. La PAC proporciona a los agricultores ayudas económicas para el cuidado del campo y establece medidas de mercado y de desarrollo rural en su beneficio. Actualmente, la Política Agraria Común, es la respuesta contundente de la Unión Europea a los retos del crecimiento de empleo en las zonas rurales, del cambio climático y de la seguridad alimentaria. La PAC promueve dentro

del medio rural un crecimiento inteligente, integrador y sostenible (Becerra, 2007).

- **Los Fondos Estructurales Europeos; El Fondo Social Europeo y El Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo:** En primer lugar, el Fondo Social Europeo (FSE) es el principal instrumento de la política social comunitaria. Se encarga de crear empleo y fomentar las oportunidades laborales de la población. En segundo lugar, el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo se encarga de financiar las políticas europeas para el desarrollo rural de los países miembros de la Unión Europea y de sus regiones (Becerra, 2007).
- **La declaración de Cork (1996) y (2016):** En el año 2016, la Comisión Europea, organiza un segundo encuentro donde se redefinieron las bases establecidas en la declaración de Cork en el año 1996. En este segundo encuentro, se analizaron los retos a los que el medio rural debería hacer frente en esta nueva década y se valoraron las posibilidades que tenían las zonas rurales para enfrentarse a ellos y alcanzar su propio desarrollo. Además, se acordó que toda política agraria que se estableciera dentro del marco europeo rural debería de ser coherente, integradora e innovadora y estar fundamentada en el conjunto de orientaciones establecidas en este segundo encuentro, el cual se celebró con el fin de asegurar la prosperidad del mundo rural (Becerra, 2007; Unión Europea, 2016).
- **Estrategia Leader (1991-2020):** La estrategia Leader es un enfoque innovador de la política de desarrollo rural de la Unión Europea. El objetivo general del modelo Leader es mejorar las condiciones de vida de la población rural. Esta política señala además de -qué- hay que hacer el -cómo- hacerlo, a diferencia del resto. Se fundamenta principalmente en siete características (desarrollo local, enfoque ascendente, GAL, innovación, actuaciones integradas y multisectoriales, conexión en redes y cooperación) (Esparcia y Mesa, 2018; Cárdenas y Nieto, 2020).
- **LEADER (2014-2020):** Los objetivos para este periodo son; mejorar la competitividad de la agricultura, garantizar la gestión sostenible de los recursos

naturales y fomentar el desarrollo territorial equilibrado de las comunidades locales y de sus economías contemplando la conservación y creación de empleo. (Esparcia y Mesa, 2018; Cárdenas y Nieto, 2020)

### **Políticas de desarrollo rural a nivel nacional:**

- **Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural (LDSMR):** La ley 45/2007 establece y regula las medidas necesarias para el desarrollo sostenible del medio rural. Sus objetivos son: mantener y ampliar la base económica del medio rural; mantener y mejorar el nivel de población del medio rural y elevar el grado de bienestar de sus ciudadanos; y conservar y recuperar el patrimonio y los recursos naturales y culturales del medio rural. La aplicación de esta ley exige la colaboración de las administraciones públicas de nuestro país. Finalmente, esta ley se apoya en el Programa Nacional de Desarrollo Rural (2014-2020), convirtiéndose este en el principal instrumento para su aplicación.
- **Programa Nacional de Desarrollo Rural (2014-2020):** La gestión de este Programa corresponde al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. Los objetivos del PNDR para este periodo (2014-2020) son; fomentar la integración asociativa agroalimentaria, la creación de agrupaciones y organizaciones de productores y favorecer la dinamización industrial del sector agroalimentario a través de la cooperación (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2020).
- **Programa de Desarrollo Rural (PDR) 2014–2020 de Castilla y León:** El Programa de Desarrollo Rural de Castilla y León tiene como finalidad fortalecer el sector agrario en la comunidad, potenciar la industria de transformación y fomentar la agricultura sostenible y la silvicultura. Algunas de las medidas establecidas en este programa son; dinamizar y modernizar el sector agrario, compatibilizar la actividad agraria y la perseveración del medio rural, apoyar a las pequeñas empresas y a los proyectos de emprendimiento, ofrecer asesoramiento y formación a las explotaciones agrarias etc., (Junta de Castilla y León, 2020).

### **3.4. - Economía y empleo rural.**

El trabajo es un elemento importante en el proceso de socialización de las personas. La inserción laboral es un medio de inclusión social, especialmente para los colectivos más vulnerables y con mayores dificultades para participar en el mercado laboral. A pesar de que el acceso al trabajo es un derecho universal, no todas las personas tienen las mismas oportunidades para ingresar en el mercado ordinario. Existen factores personales, sociales, culturales, familiares etc., que obstaculizan la participación de estos colectivos en el mercado laboral generando situaciones de vulnerabilidad y exclusión social. Por lo tanto, el riesgo de exclusión social está relacionado con la pérdida sucesiva de participación y esto puede provocar, a su vez, la pérdida de autonomía del sujeto y de sus redes sociales, dando lugar a situaciones de aislamiento y desvinculación con la comunidad de referencia (Hilarión y Koatz, 2012).

Diferentes autores, con el paso de los años, han aportado diferentes definiciones sobre el concepto del trabajo. A continuación, destacamos las aportaciones de Castel (1997), Noguera (2002) y Alcover, Martínez, Rodríguez y Domínguez (2004).

Castel (1997) concibe el trabajo, en la sociedad occidental y postindustrial, como un componente con un gran valor social que se encarga de configurar la vida de las personas.

Años más tarde, Noguera (2002) propone una concepción más compleja del “trabajo”. El autor afirma que para poder realizar una concepción integral de este elemento es vital su articulación en tres dimensiones;

En primer lugar, la dimensión cognitivo-instrumental a partir de la cual el trabajo se concibe como una actividad con fines productivos (Chisvert, 2014). El trabajo es el medio a través del cual se produce distintos bienes y servicios (López-Fe, 2002).

En segundo lugar, la dimensión práctico-moral en la que se concibe al trabajo como una actividad social (Chisvert, 2014). El trabajo es un contexto social en el que las personas tienden a relacionarse entre sí, es un fenómeno vinculado al desarrollo del ser humano como ser social y a su concepción de sí mismo dentro de la sociedad (López-Fe, 2002).

Y, por último, la dimensión estético-expresiva; el trabajo como actividad de creación y autorrealización personal (Chisvert, 2014). El ser humano con el ejercicio de esta actividad desarrolla diferentes aptitudes y capacidades, y construye poco a poco su personalidad (López-Fe, 2002).

Siguiendo esta línea de pensamiento, Jiménez (2017) rescata la definición de Alcover et. al (2004) para su artículo científico sobre la conceptualización de la orientación sociolaboral. Alcover (2004) define el trabajo como una actividad productiva, transformadora y natural del ser humano, que se produce dentro de contextos específicos en los que se desarrollan relaciones, interacciones e intercambios entre personas para la producción de bienes y servicios. Además, estas relaciones sociales que se producen dentro del ámbito laboral entre los trabajadores contribuyen a la construcción de sus identidades (Jiménez, 2017).

El trabajo es un elemento imprescindible para el buen funcionamiento y organización de la sociedad. Actúa como un mecanismo de inclusión que facilita la participación de las personas en otros contextos o actividades que implican el ejercicio de los derechos de ciudadanía. La sociedad actual no se concibe sin el desempeño de una actividad profesional. Trabajar la inserción laboral de una persona no se reduce a un acto puntual, es un proceso que requiere acciones previas, simultáneas y posteriores al acceso al nuevo puesto de trabajo. El principal objetivo de todo proceso de inserción sociolaboral es asegurar el éxito tanto de las personas que logran encontrar empleo como de las empresas que se encargan de contratarlas (Hilarión y Koatz, 2012).

En concordancia, se crean políticas activas y dispositivos de atención específicos que evalúen tanto las necesidades e intereses de las personas en búsqueda de empleo como las congruencias que ofrecen las empresas, e intermedian en el vínculo entre ambas partes. El propósito es disminuir la incidencia de los factores de riesgo que dan lugar a situaciones de exclusión social en los colectivos más vulnerables, facilitar su acceso al empleo y suscitar la inserción laboral como predecesora de una inclusión social más amplia (Hilarión y Koatz, 2012).



➤ **La política de Empleo (2015) y la Estrategia Nacional de Activación de Empleo 2020:**

Actualmente en nuestro país, existe la Ley de Empleo del año 2015 la cual se rige por el Real Decreto Legislativo 3/2015, del 23 de octubre. La política de empleo es el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las comunidades autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo. Algunos de los objetivos de esta política son; fomentar el empleo, apoyar la creación de puestos de trabajo, en especial dirigidos a personas con mayor problema para la inserción laboral, facilitar a los demandantes de empleo información necesaria que los permita encontrar un trabajo o mejorar sus posibilidades de ocupación, fomentar el espíritu emprendedor etc. También son instrumentos de la política de empleo; la intermediación laboral, las políticas activas de empleo y la coordinación entre las políticas activas y la protección económica frente al desempleo.

En la Ley de Empleo (2015) se definen las políticas activas como “el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social” (p.22). En efecto, los servicios y programas de empleo que se impulsan a través de estas políticas abarcan;

- 1. La formación para el empleo:** Se ofrece formación laboral para fomentar la integración de la población desempleada en el mercado de trabajo y para que la población que se encuentra en activo se adapte a las nuevas necesidades que puedan surgir en su puesto de trabajo y asegurar, de esta manera, la conservación del empleo.
- 2. La orientación laboral y el asesoramiento:** Se facilita orientación y asesoramiento a la población para facilitar su inserción sociolaboral a través de la elaboración de itinerarios personalizados.

**3. El incentivo a la contratación:** Se incentiva la creación de empleo por parte de la población y se apoya, especialmente, su mantenimiento en colectivos más vulnerables.

➤ **La Estrategia Nacional de Activación de Empleo 2020:** La orientación, la formación y la creación de empleo también son ejes fundamentales sobre los que se asienta la Estrategia Nacional de Empleo 2020 (Comisión Europea, 2020);

**1. Orientación:** “Comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias” (p.9).

**2. Formación:** “Incluye las actuaciones de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral, incluidos los programas públicos de empleo y formación, que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral” (p.10).

**3. Oportunidades de empleo:** “Incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo” (p.10).

**4. Emprendimiento:** “Comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local” (p.19).

Por otro lado, en lo que respecta a la situación económica del mundo rural según el “Informe 01/2018. El medio rural y su vertebración social y territorial” del CES, podemos decir que la economía rural en la actualidad presenta importantes debilidades.

El valor del PIB per cápita de las regiones rurales de nuestro país se encuentra muy por debajo del valor de renta generado en las zonas urbanas. En el año 2012, el PIB de estas zonas rurales era un 15% inferior al correspondiente en las ciudades y se encontraba un 3% por debajo del de las regiones urbanas intermedias. El hecho de que en el medio rural la renta per cápita generada sea inferior al resto de las regiones, significa que también lo serán las oportunidades de desarrollo del tejido productivo.

Las razones que provocan que el PIB sea inferior en las zonas rurales son; en primer lugar, la pequeña productividad de las actividades económicas más frecuentes en el medio rural; en segundo lugar, las menores prestaciones de servicios públicos y otros colectivos que también forman parte del cálculo del valor del PIB; y, en tercer lugar, la inferior inversión en infraestructuras y equipamientos. Todo ello dificulta el dinamismo y la diversificación económica de estas zonas, así como la mejora de la eficiencia del tejido productivo rural.

La estructura del empleo del medio rural es tradicional, desde el punto de vista económico son zonas cuya actividad económica es poco dinámica. Las actividades productivas que predominan dentro del medio rural pertenecen, en su mayoría, al primer sector. Son actividades de carácter agrícola y alimenticio, un 42% del total empresarial en estas regiones son de ámbito agrario.

La agricultura a pequeña escala y de carácter familiar es la más común en nuestro país. Sin embargo, durante los últimos diez años se ha producido un importante retroceso de la superficie agrícola, ya que en el año 2015 solo constituía un 34% del total de la superficie existente. Este proceso de abandono de la superficie agrícola y de las actividades agrarias tiene su origen en un conjunto complejo de factores, entre los que destaca la pérdida de la población de las zonas rurales y su envejecimiento.

La tasa de empleo en estas zonas es bastante baja, como ya señalamos anteriormente, las oportunidades de inserción sociolaboral son escasas. Además, en la sociedad rural predomina preferentemente el empleo por cuenta ajena, un 22% del total del trabajo es empleo autónomo, mientras que en las zonas intermedias (18%) o urbanas (15%) este porcentaje es inferior.

Además, otra actividad económica predominante en el medio rural es la industria alimentaria. En especial, encontramos industrias que se dedican a la transformación de alimentos y a la elaboración de productos artesanales locales y de conservas. En este sentido, es importante potenciar el sector secundario en el medio rural a partir de la creación de nuevas industrias transformadoras alimentarias, a través de las cuales se aprovecharía los recursos locales de cada región, fomentando la creación de sinergias entre los productores, el dinamismo económico y la vertebración del tejido productivo de la zona. Por lo que, de cara al futuro del mundo rural, el desarrollo de la industria alimentaria es clave, ya que complementa y potencia al sector primario.

Por otro lado, la escasa presencia del tercer sector provoca también un bajo dinamismo económico en estas zonas. La falta de servicios puede convertirse en un factor explicativo del problema de fijación de población que sufre en la actualidad nuestra sociedad rural. Autores como J. Andreu y A.R. Andreu (2018) en la revista “INJUVE; Juventud Rural y desarrollo” afirman que la falta de empleo y la escasa presencia de servicios públicos e infraestructuras en las regiones rurales provoca la salida y el abandono de la gran parte de su población, y en especial de la población más joven.

En la actualidad, la tasa de paro juvenil es muy alta en las zonas rurales. El bajo nivel formativo de la población rural, la escasa diversificación económica, como ya apuntamos anteriormente, el alto peso de las microempresas y la relevancia de las empresas con carácter familiar provocan que las personas jóvenes dentro del mercado rural tengan escasas oportunidades de encontrar empleo. Además, al margen de ello, también se suman problemas específicos que agravan la situación, como es la sucesión de las explotaciones y el abandono de la empresa familiar por parte de las nuevas generaciones.

En este sentido, la Política Agraria Común establece un conjunto de medidas para prestar atención a este problema, pero hasta el momento estas parecen no haber tenido el resultado esperado. El Tribunal de Cuentas Europeo señala que las cifras en España relacionadas con esta realidad rural han empeorado en el último periodo de manera más drástica que en el resto de los países europeos. Junto a Italia, somos el país de la Unión Europea con la población más envejecida en cuanto a la titularidad de las explotaciones. Las medidas establecidas se basan, según señala el Tribunal de Cuentas

Europeo, “en una lógica de intervención mal definida que no especifica los resultados e impactos previstos, que tendría que orientarse más a favorecer un relevo generacional eficaz” (p.20). Definitivamente, se trata de una situación que empeorará y se hará irreversible si no se toman las medidas necesarias y oportunas para evitarlo (CES, 2018).

➤ **Políticas de fomento de empleo en el medio rural:**

En primer lugar, el MAPAMA (Ministerio de agricultura y pesca, alimentación y medio ambiente) lanzó en 2017 la Estrategia de Modernización y Diversificación Rural destinada a fomentar el empleo en el medio rural. La iniciativa insiste en la necesidad de promover nuevas actividades económicas a favor de la población rural, aunque especialmente de los jóvenes, para mejorar las condiciones de vida y de trabajo, revitalizando las zonas rurales y, en particular, el sector agrario. La Estrategia consta de un conjunto de medidas y actuaciones planteadas para la consecución de los objetivos establecidos. Uno de los principales objetivos cuantificable de esta estrategia es la incorporación de 20.000 jóvenes a la actividad agroalimentaria. De momento, no podemos analizar el impacto de dicha Estrategia, ya que el desarrollo operativo de esta se inició a finales del año 2018 y actualmente aún nos encontramos dentro del periodo de programación.

En segundo lugar, el Plan de Fomento de Empleo Agrario: Este plan se crea en 1986 en sustitución del llamado “Empleo Comunitario”. Se trata de un plan de subvenciones para los ayuntamientos de las comunidades autónomas destinadas a promover el desarrollo local dentro del mundo rural.

En lo que concierne al fomento de empleo en el medio rural, también tiene especial interés la creación de entidades asociativas con contenido económico. En las regiones rurales, el autoempleo es una de las formas de trabajo más común, sin embargo, normalmente tienden a ser microempresas con apenas asalariados y con poca capacidad de inversión y expansión. La gran mayoría de estas empresas pertenecen a actividades agroalimentarias. Concretamente en España, se aprecia una importante implantación de cooperativas, aunque todavía es menor en comparación con otros países

Europeos. Según los últimos datos en nuestro país existen 4000 cooperativas agrarias (CES, 2018).

En efecto, en el año 2013 se crea la Ley 13/2013, del 2 de agosto, de fomento de la integración de cooperativas y de otras entidades asociativas de carácter agroalimentario. La creación de entidades asociativas en forma de cooperativas y de sociedades agrarias de transformación se convierte en una posible respuesta a la falta de empleo y al vaciamiento y envejecimiento rural. Por lo tanto, surge la necesidad no solo de fomentar la creación de nuevas cooperativas, sino que también debemos trabajar por la buena integración de las cooperativas ya existentes, con el fin de generar nuevos puestos de trabajo (CES, 2018).

Finalmente, años más tarde surge el Plan Estatal de Integración Asociativa 2015-2020 para el desarrollo de actuaciones de integración cooperativa. El Plan Estatal de Integración Asociativa 2015-2020 está enmarcado dentro del Programa Nacional Desarrollo Rural 2014-2020. El mecanismo central de este Plan es la creación de las llamadas entidades asociativas prioritarias, que tendrán prioridad en la concesión de ayudas y beneficios para, entre otros, ofrecer formación y asistencia técnica, mejorar los procedimientos de gestión y comercialización, contratar seguros agrarios combinados, invertir en I+D+i y nuevas tecnologías etc.

### **3.5. - La orientación laboral y el asesoramiento.**

#### **3.5.1. La orientación laboral como un área de la orientación psicopedagógica; Evolución y conceptualización del término.**

##### **➤ La evolución de la orientación dentro del marco normativo europeo.**

Las personas son el principal activo dentro de la sociedad y por ello deben de ser el centro de las políticas activas (Mulas-Granados y Fernández, 2011). Buendía, Expósito y Sánchez (2012) (como se cita en Jiménez, 2017) señalan que el desarrollo de un territorio depende de sus aspectos socioeconómicos y laborales y de la capacidad de adaptación, por parte de la población, a las necesidades de la demanda de empleo. Durante las últimas décadas, diferentes organizaciones internacionales han mostrado un especial interés por la orientación como instrumento de inserción sociolaboral. El Banco Mundial, la OCDE o el Consejo de Europa han realizado numerosos estudios acerca de sistemas, políticas y prácticas en materia de orientación (Chisvert, 2014). García (2019) afirma que la orientación contribuye a aumentar la eficiencia de los sistemas educativos y del mercado de trabajo, favoreciendo con ello una mayor equidad social, por lo que se recomienda que la orientación esté conectada con la elaboración de políticas públicas.

En primer lugar, la legislación sobre la orientación en la Unión Europea ha sido especialmente común a partir del año 1989 cuando se revisa la Carta Social. En el Título I de esta Carta se definen todos los Derechos Sociales fundamentales de los trabajadores dentro de la Unión Europea. En el artículo nueve se reconoce el Derecho a la Orientación de toda la ciudadanía (García, 2019). De esta manera, se establece que;

Para garantizar el ejercicio efectivo de derecho a la orientación profesional, las partes contratantes se comprometen a establecer o facilitar, según se requiera, un servicio que ayude a todas las personas. (OCDE, 2004, p.74.).

También, se indica que la orientación ayuda a:

Resolver los problemas que plantea la elección de una profesión o la promoción profesional, teniendo en cuenta las características del interesado y su relación con las posibilidades del mercado de empleo; esta ayuda deberá ser prestada gratuitamente tanto a los jóvenes, incluidos los niños en edad escolar, como a los adultos. (OCDE, 2004, p.74.).

En el año 2000 se celebra el Consejo Europeo de Lisboa en el que los estados miembros definieron un conjunto de estrategias que incidían la creación de empleo en la comunidad europea, y en las cuales la orientación se convertía en un elemento fundamental para ello García (2019). El Consejo Europeo define la orientación como:

Un proceso continuo que permite a la ciudadanía, a cualquier edad y a lo largo de su vida, determinar sus capacidades, sus competencias y sus intereses, tomar decisiones en materia de educación, formación y empleo y gestionar el recorrido de su vida personal en lo que respecta a la educación y a la formación, en el trabajo y en otros marcos en los que es posible adquirir o utilizar estas capacidades y competencias. (Consejo de Europa, 2008, p.4)

Este organismo, realiza el valor de la acción orientativa en el acompañamiento y asesoramiento que esta ofrece tanto en ámbitos profesionales como personales y sociales García (2019). El Consejo Europeo (2001) habla de la orientación y del asesoramiento como “el conjunto de actividades encaminadas a ayudar a la gente a tomar decisiones sobre distintos ámbitos (educativo, profesional o personal) y llevarlas a la práctica” (p.19).

Por otro lado, los sistemas educativos y formativos europeos deben de adaptarse a las nuevas demandas de la sociedad del conocimiento y mejorar, a su vez, la calidad del empleo. Con los numerosos cambios acontecidos en los últimos años, determinados grupos sociales pueden correr el riesgo de no actualizar sus cualificaciones profesionales, quedando estas desbordadas, lo que posiblemente les colocaría en una situación de desventaja respecto al resto de la población. La exclusión social está estrechamente relacionada con el concepto de pobreza, este siempre ha estado fundamentado en criterios económicos, sin embargo, con el paso del tiempo. el concepto ha dado cabida a otros aspectos (educativos, sociales, laborales etc.) que nada tienen que ver con la dimensión económica (Díaz, 2018).



En este sentido, el Consejo de Europa considera que los servicios de orientación deberán promover la igualdad de oportunidades entre la población eliminando los riesgos de exclusión social (Consejo Europeo, 2001, p. 19-38). Los servicios de orientación son un instrumento adecuado para acercar a la población toda la información necesaria sobre las oportunidades educativas y formativas existentes y las oportunidades de empleo y acceso a las mismas. Por lo mismo, es importante asegurar la accesibilidad de todos los ciudadanos a los servicios de orientación (García, 2019). Además, la OCDE en el año 2004 reconoce la importancia de trabajar por la presencia de los servicios de orientación profesional a lo largo de la vida y no solo en momentos puntuales (Chisvert, 2014).

En diciembre del 2007 todos los países miembros de la Unión europea deciden reunirse y crear la Red Europea en Políticas de Orientación a lo largo de la vida (European Lifelong Guidance Policy Network [ELGPN]). Se trató de una iniciativa que formalizaba el compromiso de todos los estados miembros con la orientación y que sirvió de precedente para avanzar en las prioridades que más tarde, en el año 2008, se establecieron en la resolución del Consejo Europeo (García, 2019).

Las prioridades establecidas por el Consejo Europeo en el 2008 son (Chisvert, 2014);

- Prioridad 1: El libre acceso de la población a los servicios de información, asesoramiento y orientación.
- Prioridad 2: La adquisición de las habilidades necesarias por parte de los usuarios para la gestión de la propia carrera, tanto a nivel formativo como profesional.
- Prioridad 3: La coordinación y cooperación entre todos los proveedores de los servicios de orientación que se ofrezcan tanto a nivel nacional, regional como local.
- Prioridad 4: El desarrollo de un sistema de calidad de los servicios.

Las Resoluciones del Consejo de Europa de mayo del 2004 sobre la orientación a lo largo de la vida y de noviembre de 2008 sobre la integración de la orientación en las estrategias de aprendizaje permanente, otorgaron la importancia que merece el aprendizaje permanente a lo largo de la vida y la orientación, e invitaron a los

estados miembros a tomar medidas para fortalecer sus sistemas integrados de orientación. En la resolución sobre orientación del año 2012, la orientación es reconocida, nuevamente, como un derecho en el modelo social europeo (Consejo de Europa, 2002; Consejo de Europa, 2004; Comisión Europea, 2012).

A partir de esta legislación, la orientación aparece asociada al desarrollo de una estrategia educativa dirigida a prevenir la falta de adecuación entre la educación y la formación y las necesidades del mercado de trabajo. Este interés “europeo” por la orientación, no obedece únicamente a ideales solidarios o humanitarios, está muy justificado por los beneficios que la orientación profesional y/o formativa a lo largo de la vida produce y que permiten alcanzar los objetivos comunes y de interés público que persiguen las políticas económicas, laborales o sociales que desarrollan los países miembros de la Comunidad Europea.

#### ➤ **La evolución de la orientación en España.**

La orientación surge en nuestro país a partir de los años cincuenta. Durante los primeros años, la orientación se limitaba a la evaluación del grado de idoneidad entre una profesión y la persona. Se tenía en cuenta las exigencias del puesto u ocupación y las características de esa persona (Álvarez González, 1995).

En los años cincuenta surgen dos hechos significativos para el desarrollo de la orientación en nuestro país. Por un lado, la orientación se extiende al ámbito educativo y, por otro lado, surge el movimiento “Counseling”, que se traduce al español por el término de “asesoramiento”. El autor internacional más destacado de esta corriente es Carl R. Rogers (Sánchez M. F, 2013).

También, durante estos años tiene lugar una redefinición del concepto de orientación profesional. Se entiende por orientación profesional la disciplina que ayuda al sujeto a construir y lograr su proyecto profesional (Rodríguez, 1998).

Posteriormente, en los años setenta, se institucionaliza la orientación en todo el país. La orientación pasa a ser ofrecida por los servicios públicos de educación y empleo.

Exactamente, es en el año 1978 cuando se crea el primer Servicio de Empleo Público en España (Álvarez González, 1995).

En los años 80 y 90 el ejercicio de la orientación se encuentra estrechamente relacionado con el ámbito educativo. En esta década surge de manera complementaria la orientación para la prevención y el desarrollo (Sánchez M. F, 2013).

Como resultado del desarrollo histórico de la orientación en nuestro país, hoy en día, podemos identificar cuatro grandes áreas dentro de la orientación; orientación profesional, orientación en los procesos de enseñanza-aprendizaje, atención a la diversidad y orientación para la prevención y el desarrollo, así como diferentes modelos y contextos donde aplicarla (Pérez, Filella y Bisquerra, 2009).

Bisquerra (2005), define la orientación como “un proceso de ayuda y acompañamiento continuo a todas las personas, en todos sus aspectos, con objeto de potenciar la prevención y el desarrollo humano a lo largo de toda la vida. Esta ayuda se realiza mediante una intervención profesionalizada, basada en principios científicos y filosóficos”. En el libro de Sánchez M. F (2013), se realiza una revisión de la mano de la autora Rosa María Hervás Avilés (2006) sobre los principios que definen la Orientación Psicopedagógica. Para ello, Hervás (2006) toma como referencia las aportaciones de Álvarez Rojo (1994) y Repetto, Rus y Puig (1994), entre otros.

- 1. Principio de prevención:** La orientación logra un carácter proactivo que nos permite anticiparnos a la aparición de obstáculos en el desarrollo personal y superar las diferentes crisis que puedan germinar.
- 2. Principio de desarrollo:** El acompañamiento es uno de los pilares en los que se basa la orientación. En este sentido, se acompaña al sujeto durante su desarrollo con el fin de alcanzar el máximo crecimiento de sus potencialidades.
- 3. Principio de intervención social:** La orientación tiene un enfoque holístico-sistemático; los factores ambientales y contextuales influyen en el individuo, en la toma de decisiones y en su desarrollo personal.

Con relación a los diferentes modelos básicos de Orientación Psicopedagógica, el autor Bisquerra (2005) diferencia entre; el modelo clínico, el modelo de programas y el modelo de consulta o asesoramiento.

- 1. Modelo Clínico:** El modelo clínico se centra en la atención individualizada utilizando la entrevista personal como principal técnica de intervención.
- 2. Modelo de Programas:** El modelo de programas es una estrategia que consiste en anticiparse a los problemas con el fin de prevenir estos y fomentar, a su vez, el desarrollo integral de la persona.
- 3. Modelo de consulta o asesoramiento:** El modelo de consulta consiste en asesorar a agentes “mediadores”, como son profesores, miembros de la familia etc., para que sean estos los que realicen los programas de orientación.

Adicionalmente, tras los nuevos avances tecnológicos que nuestra sociedad ha experimentado aparece un cuarto modelo; el modelo tecnológico.

- 4. Modelo tecnológico:** Desde el modelo tecnológico se desarrollan procesos de orientación a través de la utilización de las nuevas tecnologías (TICS). Se utilizan medios informáticos que facilitan la comunicación e integración de conceptos novedosos y eliminan las barreras geográficas que puedan existir entre el orientador y el orientado. Es un recurso de gran utilidad que mejora la acción orientadora.

La orientación se produce en contextos diferentes y en cada uno de ellos se atienden a distintos grupos de personas con diferentes necesidades. Los contextos más frecuentes son los educativos, los sociolaborales y los socio-comunitarios (Bisquerra 2005).

Bock (2010) (citado por Jiménez, 2017) sostiene que la orientación debería acercarse a otros campos y no limitarse exclusivamente al ámbito educativo. Durante los últimos años en España, se han hecho numerosos esfuerzos para diversificar los contextos de acción de la orientación psicopedagógica. A partir de los años ochenta y noventa, en nuestro país, se desarrollan tres subsistemas de orientación prácticamente independientes. En el siguiente cuadro, realizamos una comparación de sus rasgos más característicos:

**Tabla 2**

<b>Subsistemas actuales de la orientación en España</b>			
<b>Aspectos diferenciales</b>	<b>Orientación Educativa</b>	<b>Orientación Universitaria</b>	<b>Orientación Socio-Laboral</b>
<b>Marco Legislativo (Legislación en la que se asienta)</b>	LOGSE (1990) y sucesivas leyes de educación.  Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, 2002.	Estatutos y normativa de cada Universidad.	Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, 2002.  Diversas legislaciones de CCAA.
<b>Organismos de intervención (La orientación se realiza desde los siguientes órganos)</b>	Tutorías.  Departamentos de orientación.  Equipos de sector + cierta integración curricular.	Servicios de orientación.  Orientación tutorial y/o mentoría.	Servicios Públicos de Empleo.
<b>Formación de los profesionales</b>	Pedagogos, psicólogos y psicopedagogos.	Psicólogos, pedagogos, psicopedagogos y otras titulaciones diversas.	Titulaciones diversas, con predominio de psicólogos.
<b>Destinatarios</b>	Población infantil y adolescente.	Estudiantes universitarios.	Jóvenes y adultos.
<b>Administración y Gestión. (Institución responsable)</b>	Administraciones educativas:  Ministerio de Educación, Comunidades Autónomas.	Centros universitarios.  Comunidades Autónomas.	Administración laboral y educativa:  Ministerios de Trabajo y Educación.  Comunidades Autónomas. Centros colaboradores.

Tabla 2. Subsistemas actuales de la orientación en España

(Sánchez M. F, 2013, p. 189).

Dentro del ámbito sociolaboral encontramos diferentes tipologías de orientación; la orientación vocacional, ocupacional, para el empleo y laboral (Jiménez, 2017). Ahora bien, para el desarrollo de este trabajo nos centraremos en la rama de la orientación para laboral.

La orientación laboral es una especialización de la orientación psicopedagógica que se ocupa de promover los procesos sociolaborales que interactúan en la vida laboral de la persona y en su entorno (Jiménez, 2017). Según Ceniceros y Oteo (2003) (citado por Díaz, 2018), la orientación laboral es un proceso de ayuda y acompañamiento en el desarrollo de competencias laborales, personales y sociales que sitúen a la persona en una posición favorable ante el empleo y posibiliten tanto el acceso como el mantenimiento de un puesto de trabajo.

El campo de acción de la orientación laboral es todo aquello relacionado con la inserción social y laboral de las personas; la precariedad laboral, la desocupación, la empleabilidad, la reconversión, desarrollo de habilidades sociales transversales al ámbito laboral, la evolución de las ocupaciones o el desarrollo de nuevas, el desarrollo de competencias, procesos de integración etc. La finalidad de la orientación sociolaboral no solo se cierne al periodo de preparación antes de acceder al empleo, también se centra en la adquisición de competencias clave para su mantenimiento. No se trata exclusivamente de conocerse y conocer las oportunidades del entorno y tomar decisiones, sino también de aprender a trabajar y de aprender a emprender (Gavilán y Labourdette, 2006).

El Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOIE) (2010) define la orientación laboral como:

Un proceso continuo, sistemático, e intencional que consiste en una serie de acciones programadas y estructuradas para facilitar que las personas en búsqueda de empleo accedan en las mejores condiciones al mercado de trabajo. Se trata de un acompañamiento individual o grupal en el que se facilita que las personas usuarias reflexionen sobre su situación laboral, tomen decisiones sobre sus proyectos ocupacionales y actúen de forma autónoma en la búsqueda de empleo mediante la planificación de sus objetivos laborales a corto, medio o largo plazo y de las actuaciones para conseguirlo (p.59).

Los procesos de orientación y acompañamiento sociolaboral, por lo general, persiguen los siguientes objetivos; alcanzar un grado de autonomía personal adecuado del participante (individual y colectivamente), lograr un aprovechamiento óptimo y pleno de los recursos personales y comunitarios y fomentar la consecución y creación de empleo (Fernández S, y Sánchez, 2012).

A su vez, el proceso de orientación se erige a través de la sucesión de fases conexas a partir de la primera demanda recogida desde el servicio de orientación. Se inicia con las primeras entrevistas (Fase de acogida), continúa con el examen de las necesidades del sujeto y recursos existentes ante el empleo (Fase de Diagnóstico), se concreta en un plan de trabajo (Plan de Orientación), y finaliza con las acciones de apoyo y seguimiento por parte del orientador en el periodo señalado, siempre de duración limitada (Fase de Acompañamiento) (Hilarión y Koatz, 2012; Fernández y Sánchez, 2012).

- **Fase de acogida:** La fase de acogida se inicia con la demanda del proceso. El objetivo de esta primera fase es conocer el perfil laboral del sujeto y su nivel de empleabilidad a partir de sus competencias, necesidades y expectativas sociolaborales. Normalmente, se suele utilizar la entrevista para recabar las primeras informaciones. En estos primeros contactos es importante cuidar la confidencialidad, el respeto y la buena comunicación con el participante, logrando un clima favorable que nos facilite conseguir la mayor información real posible.
- **Fase de diagnóstico sociolaboral:** Durante esta segunda etapa del proceso se realiza una valoración sobre la situación sociolaboral del participante. Para ello se debe de; en primer lugar, hacer un estudio documental sobre las causas y consecuencias que dificultan una inserción sociolaboral normalizada; en segundo lugar, detallar la realidad laboral de la persona teniendo en cuenta las posibilidades reales de inserción; y en último lugar, definir como entablar y desarrollar el proceso según los objetivos concretos y viables de integración en el mercado laboral.
- **Fase de diseño del plan individualizado de inserción:** Llegados a esta tercera etapa y con la información suficiente y necesaria diseñamos el plan

individualizado. Estableceremos los objetivos a lograr, sus plazos y las acciones a realizar para asegurar la consecución de los mismo.

- **Fase de acompañamiento y seguimiento:** En esta última fase del proceso, el orientador controla la evolución del participante en la realización de su itinerario de trabajo. Es importante que este ofrezca acompañamiento y apoyo en los momentos de especial dificultad que puedan surgir durante el proceso.

Finalmente, en la actualidad, existen distintos instrumentos a partir de los cuales ejecutar los programas de orientación e inserción sociolaboral:

- 1. Servicios de Información y Orientación Laboral:** Los servicios de orientación dependiendo la naturaleza del sistema en el que se ubiquen pueden ser públicos o privados. En España, desde 1978, existe el Servicio Nacional de Empleo, actualmente este está integrado por el Servicio Público Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas. El objetivo principal de estos servicios es ayudar a la persona a conocer sus posibilidades personales, formativas y laborales.
- 2. Programas de Acompañamiento:** Los programas de acompañamiento permiten la ejecución del itinerario individual o colectivo de inserción, en estos se analizan cuáles son los recursos y servicios que pueden facilitar el acceso del usuario/a a un empleo y a procesos educativos y profesionales con el fin de mejorar su formación.
- 3. Talleres Laborales:** La finalidad de los talleres puede ser informativa, formativa o ambas. Los talleres también pueden ser generalistas o específicos. Por ejemplo, talleres generalistas en actividades básicas de capacitación a los participantes como; taller de lectoescritura, de informática, de habilidades sociales transversales al empleo etc. Y, talleres teórico-prácticos específicos para el aprendizaje de un oficio o cualificación profesional determinada, para el fomento del autoempleo o talleres de emprendimiento, de creación de pequeñas empresas o de proyectos cooperativos etc.



**4. Empresas de Inserción o Entidades Sociales sin ánimo de lucro** (Agendas de Colocación, ETT): Estas organizaciones se encargan de combinar la demanda del mercado laboral y la oferta de formación a nivel individual o grupal.

Fernández y Sánchez (2012) afirma que el proceso de orientación laboral debe de tener impacto no solo a nivel personal en el participante, sino también a nivel comunitario. El proceso de orientación a corto plazo ayuda al participante a aclarar sus expectativas formativas y laborales, y a medio y largo plazo fomenta el desarrollo integro de la persona y el desarrollo colectivo del entorno comunitario de la persona.

**3.5.2. Servicios de Información y Orientación Sociolaboral en España: El Sistema Nacional de Empleo.**

En 1978 se crea en España el Servicio Público de Empleo (INEM) regulado por el Real Decreto-Ley 36/1978. El Servicio Público de Empleo es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en el que se delega la gestión de la política social de empleo y la intermediación del mercado laboral. En 1994 se produce una importante reforma del mercado de trabajo que conlleva la suspensión definitiva de la gestión e intermediación exclusiva por parte del Servicio Público de Empleo. A partir de este momento, dicha intermediación y gestión se convierte en competencia también de otros organismos públicos y privados como las denominadas ETT -Empresas de Trabajo Temporal- o las Agencias de Colocación. El objetivo principal que se persigue con esta disposición es mejorar la calidad de los Servicios de Orientación ofrecidos desde los Servicios Públicos de Empleo, ya que estos tal y como señala Chisvert (2014) “no podían abarcar la diversificación de las ofertas laborales” porque ello requería “mayor especialización y proximidad a las fuentes de empleo” (p.13).

En el año 1995 se establece el Real Decreto 735/1995, con él se decide impulsar las políticas activas de empleo a partir de los Servicios Integrados para el Empleo (SIPes), los cuales están gestionados por asociaciones o entidades sociales sin ánimo de lucro y financiados por el Fondo Social Europeo. Los SIPes se encargan de aplicar las políticas de empleo a lo largo de todo el proceso de búsqueda de empleo de cada usuario. Las cuatro áreas esenciales que se trabajan desde los SIPes son; acciones orientativas,

formación profesional ocupacional, programas especiales para la búsqueda activa de empleo y la inserción sociolaboral y finalmente, asesoramiento para el autoempleo. Estas acciones se denominan acciones “IOBE” en las cuales los profesionales y especialistas del ámbito informan, orienta, motivan y ayudan en el proceso de búsqueda de trabajo (Chisvert, 2014).

El modelo de orientación aplicado por el Servicio de Empleo Público se fundamentaba en las bases reguladoras del programa de empleo OPEA (Programa de Orientación Profesional para el Empleo y Asistencia al Autoempleo) (Chisvert, 2014).

Los demandantes de empleo que acceden en este momento al sistema reciben además de formación, también información y orientación. La racionalización de los sistemas de orientación beneficia tanto al mercado laboral como a las personas usuarias del servicio. En este sentido, autores como Bisquerra y Rodríguez (1998) y Rodríguez (1998) afirman que la información profesional es una parte más de la orientación, y ambas, facilitan el autoconocimiento y el conocimiento sobre el entorno socio-profesional y económico (Chisvert, 2014).

Un año más tarde, en 2003, el INEM fue sustituido por los Servicios Públicos de Empleo Estatal (SEPE) y por los Servicios de las Comunidades Autónomas, integrados ambos en el Sistema Nacional de Empleo (SNE) (Chisvert, 2014).

En primer lugar, el Servicio Nacional de Empleo está regularizado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. En segundo lugar, los Servicios Públicos de Empleo Estatal y los Servicios de Comunidades Autónomas son organismos públicos, actualmente vigentes, cuyo fin es armonizar las políticas de empleo y los servicios de mediación autonómicos. Se encargan de facilitar labores de orientación y formación a personas en situación de desempleo, a población ocupada y a empresas. En esta nueva etapa, la orientación empieza a consolidarse dentro del ámbito sociolaboral dirigida a la población desempleada y, especialmente, a los colectivos sociales con mayor riesgo de exclusión laboral como son; jóvenes sin formación o con escasa experiencia laboral, personas discapacitadas, inmigrantes, población rural etc., (Chisvert, 2014).

La coordinación del Sistema Nacional de Empleo se llevará a cabo principalmente a través de los siguientes instrumentos: La Estrategia Española de Activación para el Empleo, los Planes Anuales de Política de Empleo y el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo. Todas las actuaciones en materia de políticas de activación e intermediación laboral para el empleo que se realizan desde el Sistema Nacional de Empleo se enmarcan en el marco conceptual y organizativo de la Estrategia Española de Activación para el Empleo (RDL 3/2015, de 23 de septiembre) (BOE nº 255, de 24 de octubre de 2015).

Los Servicios Públicos de Empleo de las CCAA ofrecen un enfoque personalizado de sus servicios. Las personas desempleadas acceden a los Servicios Públicos de Empleo mediante su inscripción y recogida de datos a través de una primera entrevista de valoración sobre los posibles servicios que requiere para su inserción laboral. De acuerdo con ello, en función del perfil de la persona demandante de empleo se determinará la realización de un itinerario individual y personalizado. Según el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo “la articulación del itinerario individual y personalizado de empleo se configura como un derecho para las personas desempleadas y como una obligación para los Servicios Públicos de Empleo” (p.19).

También, en el Artículo 29 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, se recoge lo siguiente sobre este modelo individualizado y sobre su aplicación por parte de los Servicios Públicos de Empleo;

El itinerario individual y personalizado de empleo contemplará, a partir de una entrevista de diagnóstico individualizada, las acciones de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y servicios específicos, que ofrece el Servicio Público de Empleo a la persona demandante de empleo, acordes a sus necesidades, sus requerimientos y al objetivo a conseguir. La elaboración de estos itinerarios se extenderá a toda la población desempleada (Art. 19.1).

Para la realización del itinerario individual y personalizado de empleo será necesaria la suscripción y firma de un acuerdo personal de empleo. Mediante este acuerdo, por una parte, la persona beneficiaria del itinerario se compromete a participar

activamente en las acciones para la mejora de su empleabilidad y de búsqueda activa de empleo, o la puesta en marcha de una iniciativa empresarial, y, por otra parte, el servicio público de empleo se compromete a la asignación y planificación de las acciones y medidas necesarias. En el caso de personas beneficiarias de prestaciones y subsidios por desempleo, este acuerdo personal de empleo formará parte del compromiso de actividad establecido en el artículo 41 (Art. 19.2).

Los servicios públicos de empleo serán responsables de la realización, seguimiento, evaluación y posible redefinición de los itinerarios individuales y personalizados de empleo y, en su caso, derivarán la realización de las acciones a desarrollar por las personas demandantes de empleo a las entidades colaboradoras. En todo caso, se fijarán las actuaciones propias de los servicios públicos de empleo y las que podrán ser concertadas (Art. 19.4).

En el siguiente apartado profundizaremos en el desarrollo de este tipo de metodología de orientación.

### **3.5.3. Los itinerarios de inserción sociolaboral como metodología de la orientación sociolaboral.**

Ceniceros y Oteo (2003) definen la metodología de itinerarios como “un enfoque de la orientación sociolaboral centrado en la persona que permite construir un proceso, con carácter pedagógico y encaminado a un cambio de una situación actual a otra deseada” (p.88). La persona, a lo largo del itinerario, adquiere diferentes conocimientos, procedimientos, habilidades y valores útiles para desenvolverse en su día a día y relacionarse consigo mismo y con su entorno. Este proceso produce cambios en varios sentidos en la persona; mejora las competencias de esta para afrontar sus expectativas, modifica su percepción sobre sí misma, mejora su autoestima etc.

Los itinerarios de inserción deben de cumplir un conjunto de condiciones. En este sentido deben de; ser personalizado; estar sistematizado en acciones y objetivos; estar orientado a resultados concretos; tener una duración determinada y acciones temporizadas; estar actualizado y revisado periódicamente; estar consensuado entre la

persona y profesional; especificar la planificación de los soportes necesarios para cada fase del proceso; ser flexible y dinámico; ser itinerante y no lineal; y tener una evaluación continua.

Al mismo tiempo, las fases a seguir para la elaboración del itinerario son las siguientes;

### **Figura 1**



Figura 1. Orden de fases a seguir durante el itinerario (Elaboración Propia).

En primer lugar, las fases iniciales del itinerario –fase de captación, acogida y diagnóstico- se inician con la llegada de la persona al servicio de empleo y finalizan con la decisión sobre el desarrollo de su participación en el programa. Los objetivos de esta fase son: conocer a la persona; valorar sus circunstancias, competencias, habilidades, conocimientos, deseos, motivaciones y objetivos profesionales; explorar sus fortalezas y debilidades; detectar oportunidades para ella en el mercado laboral, según sus preferencias y posibilidades. En esta fase se lleva a cabo la recogida de información, normalmente a través de una entrevista inicial, que implica la obtención de los datos necesarios para realizar una primera valoración. Posteriormente, se realiza con mayor profundidad un análisis de los datos recogidos (fase de diagnóstico), que implica la integración de la información obtenida a través de su articulación en un diagnóstico que servirá a los fines de futuras decisiones (Hilarión y Koatz, 2012).

Una vez obtenida la información y analizada la situación de la persona, especialmente sus demandas y necesidades, se inicia la fase de diseño, en la cual diseñaremos y planificaremos el itinerario de inserción. Se establecerán una serie de objetivos y se diseñarán un conjunto de medidas para conseguirlos, teniendo siempre en cuenta cual es el resultado final que esperamos del proceso de inserción, así como cuales son las prioridades (Hilarión y Koatz, 2012).

En el diseño del itinerario, los objetivos planteados deben ser determinados y realistas y deben ser evaluados individualmente. De esta manera, las personas usuarias del servicio de orientación podrán observar el progreso en los logros conseguidos, algo fundamental para conservar un nivel alto de motivación a lo largo de todo el proceso de inserción. Un itinerario excesivamente largo y sin resultados a corto plazo puede desmotivar a la persona y suscitar el abandono del proceso (Hilarión y Koatz, 2012). Estudios como los de R. E. Drake & Bond, (2008); Grove & Membrey, (2005); Sainsbury Centre for Mental Health, (2009) (citados en; Hilarión y Koatz, 2012) atestiguan que la motivación es un claro predictor de éxito en la inserción laboral

La fase del diseño del itinerario implica la elaboración de un itinerario especialmente elaborado para cada situación, con acciones adaptadas a las necesidades de cada persona, que se implementarán en un futuro inmediato y con los apoyos adecuados para llevarlas a cabo. Por ende, es durante la siguiente fase -fase de desarrollo- cuando el participante realiza las acciones y actuaciones establecidas en el itinerario con el fin de provocar cambios que faciliten la consecución de los objetivos del itinerario profesional.

Para la consecución de los objetivos y resultados establecidos en cada una de las fases del proceso, los itinerarios circunscriben la realización de diferentes tipos de acciones, la “Guía Incorpora para la integración laboral” de Fundación “La Caixa” (Hilarión y Koatz, 2012) las clasifican de la siguiente forma:

- 1. Acciones de orientación y asesoramiento, para trabajar aspectos como:** el autoconocimiento, el conocimiento del mercado laboral, la orientación vocacional, la motivación, la gestión de dificultades para el acceso al trabajo y la movilidad.
- 2. Acciones de entrenamiento para la búsqueda de empleo, donde se trabajan:** los canales de búsqueda, el proceso de selección, la carta de presentación, el currículum vitae, las entrevistas de trabajo y la red de recursos comunitarios.
- 3. Acciones formativas que contienen:** competencias transversales (comunicación, gestión del tiempo, habilidades sociales, etc.), habilidades y

recursos de búsqueda de empleo, competencias técnicas (manipulación de alimentos, reciclaje en programas informáticos, etc.) y formación ocupacional.

Estas acciones pueden trabajarse de forma individual o grupal, complementándose ambas modalidades.

Finalmente, se realizan las fases de seguimiento, inserción y evaluación; la fase de seguimiento consistirá en realizar un seguimiento de las acciones realizadas por el participante durante la fase de desarrollo y una posterior valoración sobre los resultados de dichas acciones. Se debe llevar a cabo una evaluación constante sobre el proceso y los resultados. Esta evaluación continua permitirá al profesional de la orientación que dirige el proceso de inserción modificar el itinerario, ajustándolo a las necesidades, cambiando los objetivos y las acciones para lograrlos. Esto atizará la iniciativa y la implicación de la persona en el proceso.

Según la “Guía Incorpora para la integración laboral” de Fundación “La Caixa” (Hilarión y Koatz, 2012) el itinerario es un plan de trabajo cuyo fin es mejorar el nivel de empleabilidad del participante. Ahora bien, *¿qué es la empleabilidad?, ¿qué significa mejorar la empleabilidad?* A continuación, daremos respuesta a estas cuestiones;

El término de empleabilidad está relacionado con la capacitación profesional y las aptitudes para el mercado de trabajo. Indica cual es el valor profesional del sujeto. Las definiciones efectivas sobre empleabilidad introducen entre sus resultado y objetivos la capacidad de conseguir un empleo, de conservarlo, de obtener uno nuevo si así fuese necesario y de ocupar puestos diversos y poder desarrollar distintas funciones (Michavila, Martínez, Martín-González, García-Peñalvo y Cruz-Benito, 2018).

Michavila, Martínez, Martín-González, García-Peñalvo y Cruz-Benito (2018), afirman que una persona es “empleable” si posee los requisitos en términos de conocimientos y competencias exigidos por los contratantes. Cuando hablamos de competencias entendemos por estas una mezcla entre conocimientos, habilidades, capacidades, aptitudes y otras particularidades personales, que pueden ser desarrolladas y mantenidas en cualquier contexto laboral. La Organización Internacional del Trabajo (2015) afirma que estas competencias potencian la capacidad de lograr y conservar un

empleo, de desenvolverse dentro del mercado de trabajo y de participar en el aprendizaje permanente. Según Formichella y London (2013) (citados por Santana, Alonso y Feliciano, 2016) el amaestramiento de estas competencias debe de perfeccionarse a lo largo de la vida laboral. Arnau, Marzo, Jariot y Sala (2013) (citados por Santana et. al, 2016) diferencian ocho grupos de competencias básicas en relación con la empleabilidad: la autoorganización, la construcción de proyectos educativo-profesionales, la toma de decisiones y resolución de problemas, el trabajo en equipo, la comunicación, la perseverancia, la flexibilidad y la responsabilidad.



### **3.6. - Formación para el empleo y orientación sociolaboral.**

En la actualidad, la economía mundial está inmersa en una inversión de tal calado que, en vez de hablar de una época de cambios, debemos hablar de un auténtico cambio de época. El nexo del gran cambio que ha supuesto las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en nuestra sociedad con la globalización de nuestros mercados ha provocado que las personas y organizaciones se enfrenten a la necesidad inaplazable de adaptarse a situaciones radicalmente nuevas dentro del contexto laboral (Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo [FUNCATRA], 2013).

Las personas son los activos intangibles responsables de generar valor dentro de las empresas y organizaciones, se estima que casi un 90% del valor generado durante los procesos productivos se debe a ellos. Este hecho se convierte en la antítesis de lo que sucedía a principios de siglo, ya que el valor generado por las empresas estaba ligado a la posesión de activos tangibles como son maquinas, herramientas u otros medios para la producción. De esta manera, el autor Richar Florida señala que, en esta nueva era del mercado de trabajo, es el talento de las personas trabajadoras lo que condiciona el progreso y riqueza de las empresas, provocando un contexto laboral mucho más competitivo que el de años atrás (FUNCATRA, 2013).

El nuevo modelo de empleo del siglo XXI implica que la población deba adaptarse constantemente a un entorno cambiante y tenga que reinventarse de manera continua, de lo contrario, se producirían situaciones de exclusión laboral. Por ello, debemos concebir la formación como un proceso permanente que se desarrolla a lo largo de la vida, de modo que siempre que la población lo desee pueda formarse y actualizar sus competencias con el único fin de no quedar fuera del mercado ordinario. En definitiva, la formación permanente, al igual que la orientación, juega también un papel clave dentro de los procesos de inserción sociolaboral (FUNCATRA, 2013).

Ahora bien, las acciones formativas pueden producirse por la vía de la formación reglada o por la no reglada: Hablamos de formación reglada cuando esta se encuentra subordinada al sistema educativo (Sistema de Formación Profesional Cualificado); y de

formación no formal cuando se produce fuera del sistema educativo y es gestionada por la Administración laboral o por otras organizaciones como ETTS, agendas de colocación o entidades sociales (formación en competencias, habilidades y recursos para la BAE, formación en emprendimiento etc.). (Véase Anexo 1 “Explicación gráfica tipos de formación”)

### **3.6.1. Formación para el emprendimiento; una posible solución ante la despoblación rural.**

Como ya hemos visto, la falta de empleo es uno de los factores que dan lugar al abandono de población joven del medio rural (Autónomos y emprendedores.es, 2019). La despoblación rural es un reto de gran magnitud, por ello organismos vinculados al mundo rural exigen respuestas y medidas gubernamentales que sean eficaces para resolver esta situación tan crítica (Gobierno de Aragón, 2013).

En esta línea, recogemos las aportaciones de Teresa López, presidenta de la Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (FADEMUR), quien afirma que la solución a la despoblación rural es el emprendimiento (Autónomos y emprendedores.es, 2019).

Décadas atrás, el entorno rural difícilmente permitía el desarrollo de actividades económicas que se salieran de la mera producción agraria. El emprendimiento y las nuevas vías de desarrollo profesional estaban reservadas para la gran ciudad. Sin embargo, la situación ha cambiado drásticamente, ya que nuestro medio rural es hoy en día sinónimo de emprendimiento, innovación, creatividad y búsqueda de nuevos mercados aplicados a la actividad agraria, medioambiental, industrial y turística (Gobierno de Aragón, 2013).

Olguin y Caro (2015) (citado en Caro, Sánchez y Romero, 2016) afirman que el emprendimiento es una de las vías más atractivas para generar empleo, los beneficios para la sociedad son múltiples: impulsa la innovación, crea puestos de trabajo, acrecienta el potencial humano y satisface las nuevas demandas de los clientes. Dentro del tejido empresarial español, destacan por su importancia cuantitativa y cualitativa las pymes y los autónomos. Los estudios demuestran que precisamente este tipo de

empresas y emprendedores constituyen uno de los principales motores para dinamizar la economía española, dada su capacidad de generar empleo y su potencial de creación de valor (Pazmiño, Valencia, Chacha, Hurtado y García, 2018).

En este sentido, Carrasco (2009) afirma que la falta de posibles sujetos emprendedores en el medio rural es el verdadero problema. Los trabajadores por cuenta propia son determinantes, son un colectivo imprescindible para fijar población en el medio rural. El objetivo es que los que ya están se queden y, a su vez, atraer a nuevos emprendedores que fomenten la creación de empleo mediante iniciativas emprendedoras y la creación de nuevos negocios. Por lo tanto, la solución está en los autónomos, en fijar la población y atraer más habitantes, recordarles que el mundo rural está lleno de oportunidades laborales esperando a ser descubiertas y de cientos de nichos y sectores para emprender (Autónomos y emprendedores.es, 2019).

Además, desde FADEMUR también advierten la falta de actuaciones que faciliten el relevo generacional de las explotaciones agrarias ya existentes (Autónomos y emprendedores.es, 2019). La agricultura y la ganadería siguen resultando básicas, pero con una visión muy distinta, ya que el agricultor adquiere el rol de empresario. Las figuras/funciones del agricultor hoy en día son múltiples, bien individualmente o a través del cooperativismo, el productor se involucra cada vez más en el proceso de transformación de su producto. En definitiva, es partícipe activo en el suministro y desarrollo de nuestra agroindustria, la cual genera nuevos puestos de trabajo.

Estos cambios en el mercado laboral rural no solo han beneficiado al sector agrario, cada vez más formado, tecnificado y modernizado, sino que también permiten la creación de negocios que abarquen nuevos sectores industriales relacionados como; industria agroalimentaria, explotaciones turísticas, gastronómicas u otras actividades productivas completamente ajenas a lo agrario (Gobierno de Aragón, 2013).

### **3.6.2. Educación y emprendimiento.**

Ahora bien, la importancia que está adquiriendo el fenómeno emprendedor está potenciando su enseñanza en los centros educativos. El Consejo de la Unión Europea (2012) aboga por la inclusión de la iniciativa empresarial y la innovación en todos los

niveles de la educación (Comisión Europea, 2012, p. 4). Osorio y Laverde (2011) en su visión para la construcción de un modelo de educación para el emprendimiento, se encaminan hacia la fundamentación desde la teoría social cognitiva. Según estos autores, para estimar el potencial de la educación para el emprendimiento es preciso buscar una perspectiva diferente, que genere en los individuos las capacidades necesarias para tomar decisiones en acciones emprendedoras (González, P y Hernández, 2015).

La Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización establece que “se consideran emprendedores aquellas personas, independientemente de su condición de persona física o jurídica, que desarrollen una actividad económica empresarial o profesional, en los términos establecidos en esta Ley” (p.78800). Un emprendedor, es el que convierte su idea de negocio en un proyecto empresarial real, es el que crea nuevas empresas, es aquel que desarrolla su propio emprendimiento. Pero no debemos olvidar que el concepto de espíritu emprendedor va mucho más allá: Desde un sentido amplio; es aquel valor que se refiere a las percepciones, actitudes y aptitudes que capacitan a las personas para impulsar un cambio real en su entorno, reaccionar con flexibilidad ante los nuevos retos de la sociedad, contribuir al desarrollo sociocultural y económico sostenible en su entorno local con una visión global etc. Y, desde un concepto específico; hace referencia a la formación dirigida a la creación de una empresa. (Ministerios de Educación y formación profesional, 2020).

Por lo tanto, educar en emprendimiento o realizar acciones formativas en emprendimiento corresponde a fomentar en la persona el sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor (SIE). Uno de los temas más recurrentes en la investigación sobre emprendimiento es el estudio de la intención emprendedora, ya que esta se considera el paso previo a la acción (Ministerios de Educación y formación profesional, 2020).

- **Competencia SIE: ¿Qué capacidades, habilidades y actitudes debemos fomentar a la hora de educar en emprendimiento?**

Entre los conocimientos que requiere esta competencia se incluye la capacidad de reconocer las oportunidades existentes para las actividades personales, profesionales

y comerciales. También incluye aspectos de mayor amplitud que proporciona el contexto en el que las personas viven y trabajan, por ejemplo; la comprensión de las líneas generales que rigen el funcionamiento de las sociedades y las organizaciones sindicales y empresariales, así como también las económicas y financieras; la organización y los procesos empresariales; el diseño y la implementación de un plan (por ejemplo, la gestión de recursos humanos y/o financieros); la postura ética de las organizaciones y el conocimiento de cómo estas pueden ser un impulso positivo etc.

Asimismo, esta competencia requiere de las siguientes destrezas o habilidades esenciales: capacidad de análisis; capacidades de planificación, organización, gestión y toma de decisiones; capacidad de adaptación al cambio y resolución de problemas; comunicación, presentación, representación y negociación efectivas; habilidad para trabajar, tanto individualmente como dentro de un equipo; participación, capacidad de liderazgo y delegación; pensamiento crítico y sentido de la responsabilidad; autoconfianza, evaluación y autoevaluación, es esencial determinar los puntos fuertes y débiles de uno mismo y de un proyecto y evaluar y asumir riesgos cuando esté justificado; y manejo de la incertidumbre y asunción y gestión del riesgo.

También, la competencia SIE supone el desarrollo de actitudes y valores como: la predisposición a actuar de una forma creadora e imaginativa; el autoconocimiento y la autoestima; la autonomía o independencia; el interés y esfuerzo y el espíritu emprendedor etc. En definitiva, esta competencia se caracteriza por la iniciativa, la proactividad y la innovación, tanto en la vida privada y social como en la profesional. Está relacionada con la motivación y la determinación a la hora de cumplir los objetivos, ya sean personales o establecidos en común con otros, incluyendo dentro del ámbito laboral (Ministerio de Educación y formación profesional, 2020).

### **3.6. - La importancia de la figura del Orientador Sociolaboral en la actualidad; la psicopedagogía como herramienta efectiva para la inserción sociolaboral de la población.**

#### **3.6.1. La situación actual y las necesidades de orientación.**

Desde el reconocimiento de la psicopedagogía a finales del siglo XIX hasta la actualidad, esta disciplina se ha seguido vinculando principalmente al marco de la educación. Una de las principales funciones de la psicopedagogía, es la mejora del proceso de aprendizaje y el desarrollo integral del sujeto, y en este sentido, la escuela es precisamente el primer agente social en la vida de las personas que cumple ambos objetivos. Sin embargo, vincular exclusivamente la psicopedagogía al ámbito educativo es un gran error, ya que esta, tal y como hemos visto a lo largo de la fundamentación teórica, también se desarrolla en otras áreas y ámbitos como es el sociolaboral (Fundación UNIR, 2019; Moreno, 2016; Almagro, Prieto, Alonso y Amores 2011).

El aprendizaje del ser humano no termina con la formación académica, sino que es un proceso cognitivo continuo. Las personas necesitamos seguir adquiriendo conocimientos a lo largo de la vida, cualquier actividad laboral que vayamos a desempeñar o que queramos desarrollar exige la adquisición de nuevas destrezas y habilidades (Fundación UNIR, 2019). Por lo tanto, la rama sociolaboral de la psicopedagogía se encarga de desarrollar en el individuo los aprendizajes que exige su profesión, mejorar su desempeño del nuevo rol como trabajador y facilitar su adaptación a la organización en la que trabaja.

Las personas necesitamos apoyo y asesoramiento no sólo durante la etapa escolar, sino también en los procesos de transición y adaptación, ya sean formativos, profesionales, personales, emocionales o vitales, los cuales se suceden a lo largo de toda la vida. De esta manera, desde esta disciplina podemos apoyar y enseñar a la población a gestionar su carrera vital y profesional, y a desarrollar una serie de competencias clave

que le permitan desenvolverse y desarrollarse adecuadamente en su contexto laboral (Áviles y Jurado, 2011; Villardón, 2012).

Siguiendo esta línea de pensamiento, la IAEVG (Association for Educational and Vocational Guidance) afirma que los profesionales de la psicopedagogía especializados en el ámbito sociolaboral, que denominamos “orientadores sociolaborales”, dado su perfil y formación profesional están perfectamente preparados para ayudar a la población a canalizar y resolver las necesidades formativas y laborales que puedan surgir en cualquier momento de su vida (Bethencourt y Cabrera, 2012).

En la actualidad, decidir y elegir sobre una opción formativa y profesional puede convertirse en un proceso complejo para muchas personas. Es por ello, que la IAEVG también propone a los responsables del funcionamiento de los servicios de orientación y a los diseñadores de políticas públicas, aumentar sus esfuerzos y mejorar estos servicios para que la sociedad, con el apoyo de los profesionales en orientación, sea capaz de superar los problemas sociales que puedan surgir con relación al empleo, y a su vez, que sean capaces de hacer frente y adaptarse también a los cambios que se produzcan en el mercado laboral. Todo ello contribuye al fortalecimiento de un modelo de orientación focalizado en el desarrollo social y económico de los países (Bethencourt y Cabrera, 2012).

En el caso de España, es tras la crisis económica del 2008 cuando se intensifican los cambios y las transformaciones en el mercado de trabajo y en la demanda laboral. En efecto, en el año 2008 se inicia la crisis económica y financiera, la cual se traduce en un importante incremento generalizado de las tasas de paro. Los datos aportados por el INE en su Encuesta de Población Activa -EPA-, revelan que la tasa de paro suponía en el primer trimestre del año 2013 casi un 27% de la población activa. Desde la EPA de 1976 no se constataba una tasa de paro tan alta. Posteriormente, en el año 2016 el problema de paro se debilitó en nuestro país reduciéndose la tasa hasta el 18,6%, aunque aún se situaría muy lejos de la tasa del 8% de 2007, año anterior al inicio de la crisis. Actualmente, la tasa de paro de empleo en España se sitúa sobre el 14% (INE, 2019; Alva, Escot, Fernández J. A y Cáceres, 2017).

Por lo tanto, este elevado porcentaje de paro en nuestro país justifica que los programas de gobierno prioricen medidas para la creación de empleo y que las políticas de empleo se constituyan en el eje principal sobre el que se articulen el resto de las políticas económicas (Alva, Escot, Fernández J. A y Cáceres, 2017).

Principalmente, en situaciones de crisis económica el desempleo tiene su origen, en el descenso de la demanda de trabajo, por lo que las políticas de empleo deben perseguir, prioritariamente, la reactivación económica del país. Complementariamente, y dada la escasez generalizada de puestos de trabajo vacantes, para ayudar a la población en paro en su proceso de búsqueda de empleo, se requiere de la existencia de servicios y mecanismos eficientes de orientación e intermediación laboral que faciliten la inserción sociolaboral de estas personas. Es cierto, que tanto en situaciones de equilibrio económico y de pleno empleo como en situaciones de desempleo generalizado, para acortar los periodos de búsqueda por parte de las personas paradas, resulta fundamental el papel y el trabajo de los profesionales de la orientación e intermediación sociolaboral. Además, debemos tener en cuenta que la persistencia de manera prolongada en estado de desocupación puede generar o favorecer la aparición, no solo de problemas económicos, sino también de problemas psicológicos y sociales como la delincuencia, drogadicción u otros entre la población (Alva, Escot, Fernández J. A y Cáceres, 2017).

Ahora bien, al margen de las consecuencias que la crisis económica ha podido provocar, durante las décadas recientes también se han producido numerosos cambios en nuestra sociedad que afectan a la perspectiva de la orientación profesional y que, una vez más, realzan la necesidad de desarrollar y ofrecer apoyo y asesoramiento para el empleo a la población y ponen en valor la misión de los orientadores psicopedagógicos en la sociedad actual (Corominas, 2006).

El aumento de la precariedad, la mayor flexibilización o la globalización son algunos de los cambios que han tenido lugar en el mercado laboral. También han tenido lugar otros cambios a nivel social de carácter demográfico como son los movimientos migratorios, que, tal y como apuntábamos, han generado nuevas demandas dentro de la psicopedagogía y de la orientación sociolaboral, y a su vez, de manera transversal, también han condicionado y determinado el perfil y las funciones del psicopedagogo



dentro del ámbito sociolaboral (Corominas, 2006). Este autor, Corominas (2006), recoge las siguientes aportaciones de Álvarez M, y Rodríguez (2000), Wijers y Meijers (1996), Arnold y Jackson (1997) y Taylor (1994):

**A) Dentro del mercado laboral se han producido los siguientes cambios:**

- Deslocalización y segmentación de la industria
- Emergencia de nuevas ocupaciones
- Tránsito de empleados al sector servicios desde otros sectores. se devalúa la destreza del trabajo intensivo (fuerza) y destaca el conocimiento (mente) como requisito de la mayoría de los trabajos.
- Altas tasas de desocupación, paro.
- Expansión de la inteligencia artificial como medio productivo en el trabajo.
- Desespecialización del trabajo; el trabajador es empleable en más de un puesto de trabajo.
- Flexibilización del mercado de trabajo: adaptación a los cambios estructurales y funcionales de la dinámica de la ocupación.
- Mucho trabajo no fijo; alta diversidad de formas contractuales y formas contractuales precarias.
- Emergencia de nuevas formas de trabajo: autoocupación, teletrabajo.
- Nuevas formas de relación entre la empresa y el trabajador.

➤ **A su vez, dentro del mercado laboral, en la organización empresarial se producen también los siguientes cambios:**

- Reducción de plantillas (downsizing).
- Menor jerarquización, reducción de los estratos jerárquicos, aplanar el organigrama de gestión (delaying).
- Más énfasis en el trabajo en grupo.
- Interdisciplinaridad y combinación de competencias.
- Subcontratación (outsourcing).

**B) Por último, otros cambios sociales que también influyen en la concepción y aplicación de la psicopedagogía sociolaboral, así como en el desarrollo de los servicios de orientación son:**

**Tabla 3**

<b>Ámbito</b>	<b>Cambios producidos</b>
<b>Demográficos y sociológicos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Movimientos migratorios.</li> <li>- Reducción de la vida laboral activa.</li> <li>- Aumenta la edad media de inserción en el mercado laboral.</li> <li>- Incorporación generalizada de la mujer al mundo del trabajo.</li> </ul>
<b>Políticos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Democratización de los regímenes políticos del mundo occidental.</li> <li>- Igualdad de derechos entre personas.</li> </ul>
<b>Económicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Globalización.</li> </ul>
<b>Tecnológicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informatización, automatización, robotización.</li> <li>- Desarrollo de sucesivas generaciones de las TIC.</li> <li>- Gran desarrollo de las comunicaciones y transportes.</li> </ul>

<p><b>Cultural</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Democratización del saber.</li> <li>- Sociedad del conocimiento, de la información, del aprendizaje.</li> <li>- Expansión de la comunicación y la información: acceso a la información, interconexión entre fuentes de información, sistemas interactivos.</li> <li>- Disposición continuada a aprender a lo largo de la vida: lifelong learning (seguir aprendiendo a lo largo de las etapas de la vida) y lifewide learning (utilizando el amplio repertorio de recursos formales, no formales o informales).</li> </ul>
<p><b>Valores</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modificación del valor del trabajo.</li> <li>- Preocupación ecológica: se pasa de querer mejorar el “nivel de vida” a una preocupación por la “calidad de vida”.</li> <li>- La carrera profesional es una cuestión que se aplaza para una edad más tardía.</li> </ul>

Tabla 3. Cambios sociales que influyen en la concepción y aplicación de la psicopedagogía sociolaboral (Corominas, 2006).

Como ya hemos visto, dada la elevada tasa de parados en los últimos años, muchas personas requieren el servicio de un orientador que les guíe durante el proceso de búsqueda de empleo. La población desempleada debe reconducir su formación y sus perspectivas laborales y para ello, es necesario que cuenten con el apoyo y experiencia de un orientador/a (Fundación UNIR, 2019; Moreno, 2016; Almagro, Prieto, Alonso y Amores 2011). Sin embargo, la psicopedagogía y la orientación sociolaboral no solo

está destinada a población desempleada, sino que esta también está disponible para población que a pesar de estar ocupada necesita mejorar su empleabilidad y situación laboral. Además, cada vez es más común que haya trabajadores que necesitan en algún momento de su carrera profesional orientación y asesoramiento sobre cursos o formaciones profesionales para renovar y actualizar sus conocimientos y competencias laborales o, por el contrario, para decidir sobre tomar otros caminos profesionales (Alva, Escot, Fernández J. A y Cáceres, 2017).

Por lo tanto, la situación económica actual ha provocado que se perciba la orientación sociolaboral como una verdadera necesidad, y de estas nuevas necesidades sociales emergentes nace la figura del psicopedagogo especializado en el marco laboral y empresarial.

La situación económica ha aumentado las necesidades de orientación académica y profesional, tanto de la población autóctona como de los inmigrantes. Las principales preocupaciones de los usuarios/as son la localización de espacios para actualizarse laboralmente. Dentro de esta formación laboral desean aprender a buscar trabajo, a organizar la búsqueda de empleo, a hacer un currículum vitae, a enfrentarse a una entrevista, aprender en qué consiste el teletrabajo, cuáles son los nuevos yacimientos de empleo donde pueden buscar trabajo, etc. La orientación es fundamental en la búsqueda de empleo. Actualmente, hay mucha competencia y mucha demanda para poca oferta en el mercado laboral, lo que supone que la población debe estar mejor formada, saber dónde y cómo pueden buscar trabajo y, sobre todo, saber redactar un currículum que les resulte atractivo a las empresas (Mestres, 2010).

Siguiendo esta línea de pensamiento sobre la importancia que tiene la orientación sociolaboral en nuestra sociedad actualmente, también podemos mencionar el estudio “Análisis de las competencias del orientador profesional: implicaciones para su formación” de autores como Sánchez M. F, Álvarez, Manzano y Pérez (2009) que se fundamenta en diferentes referentes normativos nacionales e internacionales relevantes sobre la orientación profesional. En este estudio se reconoce la orientación profesional como un derecho de los ciudadanos y como un servicio altamente necesario que debe ser accesible para todas las personas a lo largo de su vida. También, se reconoce el valor

de la orientación sociolaboral como una herramienta para favorecer de manera activa y directa la inclusión social y la igualdad de oportunidades, ya no solo en el ámbito laboral si no en todos los entes de nuestra sociedad. Además, destaca la necesidad que existe de redefinir los sistemas de orientación profesional para que estos se ajusten continuamente a las necesidades de la población y mejorar, al mismo tiempo, la calidad de estos consiguiendo una respuesta integral. Finalmente, reconoce la importancia que tiene que estos servicios de orientación cuenten con equipos de profesionales de la psicopedagogía competentes y especializados en este ámbito.

Finalmente, si dejamos atrás este estudio y nos centramos en la realidad actual de los servicios psicopedagógicos en nuestro país, en esta también se percibe la gran necesidad de que existan servicios de orientación sociolaboral para la población. En concreto, llama la atención que tan solo el 10% de los profesionales que trabajan como psicopedagogos trabajen en los Departamentos de Orientación o en los Equipos Psicopedagógicos como orientadores escolares, la mayor parte de ellos están trabajando dentro de entidades o instituciones privadas como orientadores sociolaborales o técnicos de empleo, lo que refleja una alta demanda por parte de la población de ser atendida por estos profesionales (Bethencourt y Cabrera, 2012).

Por otra parte, en un momento como el actual, con una coyuntura económica débil y un aumento de la población desempleada con necesidad de insertarse profesionalmente o reorientar su carrera profesional, es necesario contar con profesionales que sepan atender adecuadamente las necesidades de orientación y asesoramiento profesional de esta población desde los servicios de empleo. El reto del orientador a partir de la enseñanza obligatoria, en la situación socioeconómica actual, se centra en mostrar la formación para la vida laboral activa. Según el Servicio Público de Empleo, el orientador laboral tiene la función de facilitar la búsqueda de empleo, realizar itinerarios y ayudar a la población a acceder al empleo público. En caso de empleo privado o autoempleo, el orientador debe apoyar al emprendedor durante la creación y realización del plan de empresa (RDL 3/2015, de 23 octubre).

Dentro del ámbito laboral las funciones del psicopedagogo son muy amplias y variadas. Arguedas (2014), afirma que el “desarrollo humano debe ocupar una posición central en el trabajo de la persona profesional en orientación” (p.261). Los profesionales de la orientación sociolaboral deben tener una consistente formación interdisciplinaria

en la que puedan integrar diferentes saberes -el saber ser, el saber conocer y el saber hacer- en el desarrollo de distintos métodos de investigación y técnicas de intervención (Jiménez, 2017).

Con el propósito de lograr la inserción sociolaboral del individuo, el orientador promueve un conjunto de actuaciones consistentes en ofrecer asesoramiento, apoyo, y seguimiento en diferentes momentos del proceso, para fomentar la adquisición de habilidades, competencias y aspectos que todo sujeto necesita para evolucionar y llevar a cabo una carrera profesional exitosa. Esto permite que los usuarios/as tomen decisiones bien pensadas, las cuales se acerquen a la realidad sobre sus oportunidades de enseñanza, aprendizaje y trabajo. Las funciones de los usuarios son valorar lo que le propone el profesional, realizarlo si está conforme con ello y finalmente, lograrlo (Hilarión y Koatz, 2012).

El técnico en orientación trabajará con población desempleada o con personas que buscan mejorar su empleo y los ayudará a reconducir su vida laboral. El psicopedagogo les propondrá otros itinerarios laborales, siempre de acuerdo con sus interés y competencias, y los informará sobre posibles cursos de formación que los permita adaptarse a las nuevas demandas de empleo que puedan ir surgiendo (Hilarión y Koatz, 2012).

La población con la que puede trabajar el orientador puede ser muy variada, no siempre responden a un perfil concreto. Puede ser población joven, con estudios o sin estudios, sin experiencia en el mercado laboral o, por el contrario, con experiencia en algún ámbito profesional específico, personas adultas en situación de desempleo o que desean cambiar de empleo y dar un giro radical a su vida profesional etc. No obstante, independientemente de la edad que tenga el orientado o la mucha o poca experiencia, la función del orientador sociolaboral siempre será motivar y estimular a la persona a reconsiderar cuáles son sus capacidades, destrezas, defectos y pasiones con el fin de planificar y ofrecer coherentemente sus opciones laborales de futuro (Sánchez B, 2009).

En este sentido, autores como Ceniceros y Oteo (2003) y Calvo (2011) (citados en Díaz, 2018) afirman que el sujeto debe ser protagonista de su progreso y para ello debe sentirse conforme con este mismo. Por ello, es importante que la persona usuaria

se sumerja en procesos de autorreflexión y autoconocimiento, con la única intencionalidad de que en situaciones futuras sea capaz de auto orientarse, o lo que es lo mismo, lograr su funcionamiento autónomo.

Para ello, el orientador a lo largo del proceso de inserción deberá de; realizar un diagnóstico del estado de variables funcionales, sociales, culturales y económicas; analizar las preferencias, motivaciones y expectativas individuales de cada persona usuaria, teniendo en cuenta sus objetivos personales y profesionales; identificar las capacidades y limitaciones para el trabajo y la implementación de estrategias para potenciar las primeras y superar las segundas; activar y gestionar apoyos adecuados en cada fase del proceso, estudiar los requerimientos del mercado del trabajo y de cada puesto de trabajo en particular etc., (González M, 2012; Suárez-Ortega, Sánchez-García, y García-García, 2016).

Algunas de las características que debe de poseer el psicopedagogo sociolaboral son las siguientes: Empatía; es la capacidad de ponerse en el lugar del otro; Asertividad: es la capacidad de defender opiniones y creencias desde el respeto hacia los demás; Organización: entre otros la gestión del tiempo y la capacidad de planificación, son herramientas importantes; Capacidad de observación y análisis; Trabajo en equipo y en red; Habilidades comunicativas; Paciencia etc., (González M, 2012; Suárez-Ortega., Sánchez-García y García-García, 2016)

También, es recomendable que los orientadores posean conocimientos relacionados con las tendencias del mercado laboral actual y las políticas sociales activas de empleo, con los colectivos específicos con los que puede trabajar, con el asesoramiento para la carrera, con la gestión del talento humano, con el control y gestión de técnicas y procesos de búsqueda de empleo, con procesos de emprendimiento y autoempleo, etc., y tengan habilidades como; una elevada estabilidad emocional y capacidad de control de las propias emociones, la flexibilidad, la capacidad de adaptación, la responsabilidad, la tolerancia a la frustración, capacidad de planificación, habilidad para las relaciones interpersonales, creatividad y actitudes y habilidades para establecer y mantener relación con el empresariado etc., (González M, 2012; Suárez-Ortega, Sánchez-García y García-García, 2016).

Además, es importante que tengamos en cuenta que no siempre los planteamientos del orientador y de la persona usuaria van a coincidir, lo que puede provocar conflicto entre ambos. Llegados a este punto será necesario que el orientador sea capaz de “negociar” aquellos aspectos que motivan el desacuerdo. En este tipo de situaciones, es conveniente que el orientador analice la conciliación de las preferencias y expectativas de la persona con sus capacidades y posibilidades reales en el entorno, valore las causas de la falta de acuerdo y conozca las creencias sobre posibilidades de cambio. La falta de acuerdo se puede producir por; miedos, objetivos percibidos como inalcanzables, ausencia de apoyo familiar, por falta de motivación o estilo de vida incompatible (Hilarión y Koatz, 2012).

Finalmente, debemos destacar que dentro de las empresas la figura del psicopedagogo sociolaboral durante los últimos años ha conseguido un importante reconocimiento. En la actualidad, el orientador sociolaboral se ha convertido en una figura indispensable para el departamento de recursos humanos de muchas empresas. Entre sus funciones dentro de estas destacarían; su participación en los procesos de selección de personal, coordinación e implantación de programas de formación para las empresas, formación de formadores dentro de la organización, dirigir promociones y mejoras salariales dentro de la empresa, desarrollar planes de integración y derecho a la igualdad etc. Todo ello, también deja entrever la importancia que poco a poco va alcanzado el papel de la psicopedagogía como profesión dentro del mercado laboral (Fundación UNIR, 2019; Moreno, 2016; Almagro, Prieto, Alonso y Amores 2011). (*Véase Anexo 2: “Perfil profesional del psicopedagogo sociolaboral”*).



### **3.7. - Las lanzaderas de empleo como un instrumento innovador contra el desempleo en la actualidad; De mecanismos convencionales, como la bolsa de empleo, a las Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento.**

Las lanzaderas de empleo y emprendimiento provocan un importante cambio en el enfoque de las políticas de empleo e inserción sociolaboral desarrolladas hasta el momento. Cárcar (2015) afirma que este nuevo mecanismo de inserción representa una nueva filosofía en la intervención social del desempleo y hacen un llamamiento al cambio y a la acción, fundamentándose en valores como el trabajo en equipo comprometido y proactivo para que las personas paradas recuperen la ilusión por encontrar empleo y descubran realmente todas sus habilidades y competencias para encontrar trabajo, ya sea por cuenta ajena o para desarrollar su propio proyecto empresarial.

Las lanzaderas de empleo han sido creadas recientemente por José María Pérez González, quien a partir de su experiencia con las escuelas taller comprobó como los participantes de los talleres que el impartía mejoraban su autoestima trabajando en ello. A diferencia de los desempleados, que a falta de motivación y expectativas de inserción y, sobre todo, al sentir cierto abandono por parte de la sociedad, solían caer en la desesperanza (Lanzaderas, empleo y emprendimiento solidario, 2017).

Las lanzaderas son un proyecto innovador dirigido especialmente a personas desempleadas de larga duración, que se convierten tras su participación en este proyecto, en agentes activos de su propio proceso de inserción sociolaboral, contando siempre con la ayuda de un profesional, el orientador sociolaboral. Las lanzaderas están formadas por un equipo heterogéneo de 15 a 20 personas, de diferentes edades, perfiles profesionales, sexos etc., que destacan por tener un carácter comprometido y emprendedor (Cárcar, 2015; Lanzaderas, empleo y emprendimiento solidario, 2017).

La población participante en los grupos de apoyo de las lanzaderas de empleo debe tener, especialmente, distinta cualificación y formación, y tienen que estar dispuestas a trabajar en equipo para estudiar las posibilidades del mercado laboral inmediato, mejorar su empleabilidad, ayudarse mutuamente para encontrar trabajo a través de la intermediación laboral, crear y montar sus propios proyectos y desarrollar sus competencias profesionales y personales. En ellas podrán participar personas de todos los sectores, pero se intenta que no coincidan con perfiles semejantes para que no compitan por el mismo tipo de trabajo (Cárcar, 2015).

El conjunto de competencias de los miembros que formen un mismo grupo de apoyo o “focus group”, generarán conocimiento colectivo, cada participante pondrá a disposición del resto de miembros sus conocimientos, habilidades, destrezas etc. Cada equipo de trabajo mantendrá reuniones durante cinco o seis meses con el fin de que cada miembro ayude al resto de sus compañeros a conseguir un empleo, a la vez que espera recibir el mismo apoyo por parte de estos. El objetivo común de todos los miembros de la lanzadera es la inserción sociolaboral de todos los participantes del grupo. Para ello, los participantes se encargan de ir a las empresas, conseguir entrevistas en estas y poner a la lanzadera y sus compañeros en contacto con las empresas y con los responsables de los procesos de selección. También, las propias empresas se acercarán a ellos para informarles sobre qué tipo de perfiles profesionales demandan o pueden encajarles mejor según las necesidades sociolaborales que tengan dichas organizaciones en ese momento (Retortillo, 2019).

Finalmente, el orientador sociolaboral los apoyará en todo momento del proceso, es el encargado de realizar y dirigir las sesiones grupales, así como de realizar también sesiones individuales y personalizadas. En estas sesiones grupales se impartirán sesiones o talleres formativos en diversos conocimientos como; nuevas técnicas de elaboración y presentación de currículos, cómo afrontar las entrevistas de trabajo a través de dinámicas, saber diferenciarse y posicionarse mejor en el mercado laboral, desarrollar mapas -señalando los recursos- para mejorar la empleabilidad, aprender a trabajar la marca personal, inteligencia emocional, comunicación y creatividad etc. Finalmente, en las sesiones individuales, el orientador tratará de averiguar cuál es la vocación de cada persona, en qué ha trabajado, qué le gustaría hacer etc., (Borredat, 2019).

## Imagen 1



Imagen 1. Proyecto Lanzaderas (Lanzaderas, empleo y emprendimiento solidario, 2017).

## **4. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

<p><b>PROGRAMA PARA LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL EN EL MEDIO RURAL “EMPLEO RURAL XXI”: Propuesta de itinerarios personalizados de inserción sociolaboral para la mejora de la empleabilidad y el fomento del emprendimiento como vía de desarrollo en el medio rural.</b></p>
--

### **4.1. - Descripción y justificación del Programa de Inserción Sociolaboral “Empleo Rural XXI”.**

Actualmente, en las sociedades occidentales, el trabajo se ha convertido en un elemento fundamental para la inclusión social de la población. La falta de empleo en el medio rural de nuestro país es un reto aún por resolver.

Desde hace varios años, las zonas rurales en España se han vaciado de manera progresiva. La población, especialmente la más joven, ha abandonado los pueblos de forma masiva trasladándose a las zonas urbanas o periurbanas. Todo ello provoca además del vaciamiento de estas regiones, el envejecimiento de la población. Según el Informe de 2018 del CES, España es el país con mayor despoblación de toda la Comunidad Europea, más de la mitad de los municipios rurales se encuentra en peligro de extinción. En el Programa de Desarrollo Rural 2014-2020 de la comunidad autónoma de Castilla y León se apunta a la búsqueda de nuevas y mejores oportunidades laborales como una de las de las principales razones por las que la población joven decide mudarse a la ciudad y abandonar los pueblos.

Es el caso de la comunidad autónoma de Castilla y León; el 94% de las regiones rurales de esta comunidad tienen una población por debajo de los 2.000 habitantes. Las

zonas rurales de Castilla y León son zonas muy envejecidas a causa de la salida constante de población joven por la falta de oportunidades laborales y formativas en el entorno durante los últimos años. Además, los servicios de apoyo a personas desempleadas, emprendedoras y empresas en estas zonas son bastante más reducidos que en las ciudades, lo que supone que la población de estas zonas rurales no se encuentre en igualdad de condiciones que la población de las zonas urbanas. La población de las ciudades tiene a su alcance servicios, ventajas y beneficios a los que la población rural no tiene fácil acceso dada su situación geográfica y la tendencia a la centralización de estos servicios. Por lo tanto, las zonas rurales de nuestro país y en especial las de la zona interior, carecen de medios para retener a su población y solucionar así la problemática de la despoblación rural. (Camarero y Sampedro, 2019; Programa de Desarrollo Rural 2014-2020, 2014; Domínguez, 2019; FEMP, 2017).

Ante esta situación, surge la necesidad de llevar a cabo iniciativas que apoyen el asentamiento de población a través de la prestación de servicios a personas desempleadas, emprendedoras y empresas en el medio rural.

En coherencia con esta necesidad detectada y como propuesta práctica de este Trabajo Fin de Máster creamos el Programa para la Inserción Sociolaboral en el medio rural denominado Programa de Empleo “Empleo Rural XXI”.

El Programa “Empleo Rural XXI” es una propuesta de intervención sociolaboral que consiste en la elaboración de itinerarios personalizados de inserción para la mejora de la empleabilidad de la población rural y el fomento del emprendimiento como vía de desarrollo en el medio rural. Nuestro Programa se desarrollará a través del Servicio de Empleo del “Colectivo para el Desarrollo Rural de Tierra de Campos”, grupo de acción local de la comarca de Tierra de Campos, que se ubica actualmente en el municipio de Medina de Rioseco y se ofrece a la población de esta zona rural y de los pueblos de alrededor. No obstante, a continuación, pasamos a describir con mayor detalle el marco de acción en el que se define nuestro programa.

## **4.2. - Marco de acción del Programa “Empleo Rural XXI”.**

### **4.2.1. El Colectivo para el Desarrollo Rural de Tierra de Campos (Proyecto “+Empresas +Empleo” y Servicio de Empleo) en Medina de Rioseco.**

El marco de acción de nuestro programa es el Proyecto de Cooperación Regional “+Empresas, +Empleo” en el que participa actualmente el Colectivo para el Desarrollo Rural de Tierra de Campos de Medina de Rioseco y por el que se crea su Servicio de Empleo e Intermediación Laboral (Colectivo para el desarrollo rural de Tierra de Campos, 2020).

El Colectivo para el Desarrollo Rural de Tierra de Campos es una asociación sin ánimo de lucro, de ámbito autonómico y con delegaciones en todas las provincias de la comunidad autónoma de Castilla y León. Actualmente, esta asociación se ha convertido en un buen instrumento para el desarrollo local del medio rural de Castilla y León. En el año 2017, el Colectivo para el Desarrollo Rural de Tierra de Campos se une al Proyecto “+Empresas +Empleo”. Este proyecto se desarrolla bajo el formato de “Cooperación Regional”, lo que supone que los Grupos de Acción Local de distintos territorios lo llevan a cabo simultáneamente. El fin de este proyecto es desarrollar una estrategia de manera conjunta que dinamice y favorezca el mercado laboral en el medio rural mediante la información, asesoramiento y seguimiento a población rural en situación de desempleo, a personas emprendedoras o inclusive a empresas del medio rural (Colectivo para el desarrollo rural de Tierra de Campos, 2020).

En la actualidad, el colectivo presta un servicio de intermediación laboral entre las personas demandantes de empleo del territorio y las empresas de la zona que necesiten seleccionar trabajadores para cubrir sus necesidades de personal. Los objetivos del servicio son; informar a las empresas de la existencia de la bolsa de empleo, apoyar a las empresas en la búsqueda de los perfiles profesionales y poner en contacto a personas desempleadas y empresas (Colectivo para el desarrollo rural de Tierra de Campos, 2020).

Las actividades que se llevan a cabo desde la bolsa de empleo de este servicio son:

- Búsqueda y contacto con empresas para buscar directamente las ofertas de empleo disponibles en el territorio.
- Asesoramiento a las empresas o entidades para la definición de los puestos de trabajo ofrecidos y de los perfiles profesionales necesarios para cubrirlos.
- Asistencia técnica a las empresas en la elaboración del documento de oferta.
- Publicación de las ofertas captadas.
- Búsqueda de candidatos en la base de datos y comprobación de la disponibilidad de los demandantes de empleo respecto de la oferta para la que hayan sido seleccionados.
- Entrega a la empresa o entidad de los perfiles seleccionados.
- Seguimiento del proceso hasta el cierre de la Oferta de Empleo.

El fin de este servicio de intermediación es dar a conocer a la población las ofertas y demandas del mercado laboral de la zona, así como poner en contacto a las empresas, profesionales y personas que buscan trabajo en el territorio. Tratan de concordar las necesidades con relación al personal y al perfil profesional que demandan las empresas para sus ofertas de trabajo a las personas que pertenecen a la bolsa de empleo del servicio (Colectivo para el desarrollo rural de Tierra de Campos, 2020).

A continuación, ofrecemos una representación gráfica del marco en el que vamos a implantar nuestro Programa.

**Figura 2**

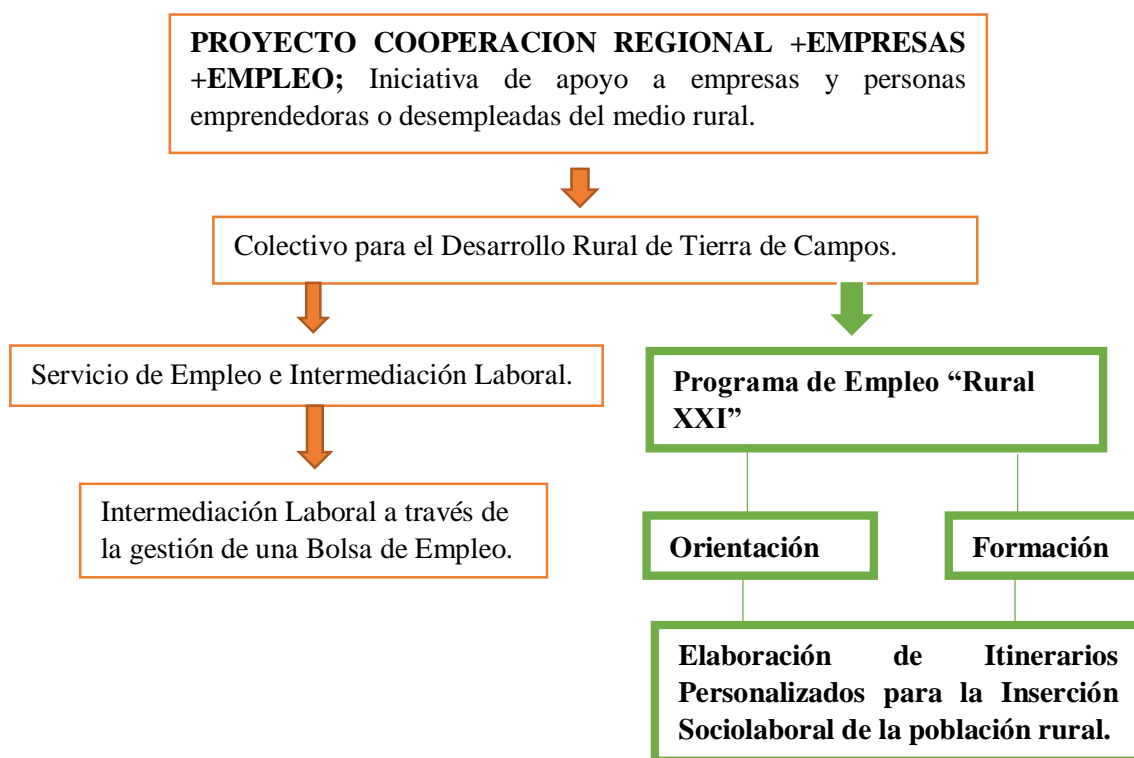


Figura 2. Marco de intervención de nuestro Programa (Elaboración propia).

Por lo tanto, con la elaboración de nuestro Programa de Empleo “Empleo Rural XXI” pretendemos mejorar y ampliar el Servicio de Empleo e Intermediación Laboral que ofrece actualmente el Colectivo para el Desarrollo Rural de Tierra de Campos de Medina de Rioseco a la población de estas zonas rurales dentro del marco de acción del Proyecto Regional. Además, con nuestro programa promoveremos la consecución de algunos de los fines establecidos por este Colectivo. Por ejemplo; fomentar el desarrollo rural de las comarcas naturales de Castilla y León, aplicar soluciones innovadoras para el desarrollo que puedan servir de modelo para la totalidad de las zonas rurales, ofrecer apoyo técnico al desarrollo rural, potenciar el sector agrario, promover y apoyar a las pequeñas empresas, favorecer las sinergias y fomentar las acciones comunes entre los distintos actores socioeconómicos del medio rural etc.

Desde nuestro programa consideramos que el actual Servicio de Empleo e Intermediación Laboral de Medina de Rioseco, tal y como está planteado, es insuficiente dada la evolución y la magnitud que ha alcanzado en los últimos años el



problema de la falta de empleo y de actividad laboral en el medio rural. Como hemos visto, el servicio para el empleo de Medina de Rioseco se limita a ofrecer acciones de intermediación laboral a través de la creación de una bolsa de empleo y la gestión eficaz de la oferta y demanda laboral de la zona rural. Aunque la intermediación laboral también es importante y necesaria en toda intervención sociolaboral, esta por si sola, sin otras acciones complementarias de carácter orientativo y formativo, no será suficiente para resolver la problemática del empleo rural a la que nos enfrentamos.

En este momento es importante que recordemos que tal y como señalamos durante la fundamentación teórica, los programas y servicios de inserción sociolaboral incluidos en las políticas activas de empleo se asientan sobre tres pilares básicos que son; la orientación y asesoramiento sociolaboral, la formación para el empleo y la intermediación laboral. Por lo tanto, con la creación de nuestro programa introduciremos la posibilidad de ofrecer desde el Servicio de Empleo del CDR de Tierra de Campos además de un servicio de intermediación laboral, también orientación y formación sociolaboral, convirtiéndose ambas en los principales pilares de nuestra intervención.

Por otro lado, con la implementación de nuestro programa también facilitaremos y mejoraremos la accesibilidad de toda población rural a este servicio. La dinámica que planteamos para nuestro programa nos permite eliminar la barrera de la distancia geográfica existente entre el Servicio de Empleo del Colectivo de Desarrollo Rural, ubicado físicamente en Medina de Rioseco, y la población de los municipios de alrededor. Seremos nosotros mismos, los orientadores y profesionales del programa, quienes nos acercaremos a cada municipio y desarrollaremos nuestra intervención “in situ”. No obstante, siempre lo haremos con la colaboración de los ayuntamientos de cada pueblo, quienes tendrán que cedernos las instalaciones y espacios necesarios para ello. Todo ello nos permitirá llegar a un mayor volumen de población rural.

En definitiva, la creación de nuestro programa supondrá la implementación de nuevas líneas de intervención dentro del Servicio de Empleo del Centro para el Desarrollo Rural de Medina de Rioseco a través de las cuales optimizaremos los resultados actuales de dicho servicio con relación a las posibilidades reales de inserción sociolaboral de la población rural con la que vamos a trabajar.

## ❖ **PROGRAMA DE EMPLEO “EMPLEO RURAL XXI”**

En primer lugar, antes de elaborar nuestro Programa de Empleo “Empleo Rural XXI”, hemos realizado un análisis general sobre la realidad sociolaboral actual del medio rural en nuestro país, y en concreto de los territorios donde vamos a desarrollar nuestra intervención. Para ello, tal y como podemos comprobar, en primer lugar, hemos revisado y consultado diferentes fuentes bibliográficas, que hemos citado en la fundamentación teórica y posteriormente referenciado en la bibliografía y, en segundo lugar, hemos realizado una entrevista al presidente actual de la mancomunidad de Medina de Rioseco, Miguel Ángel Gómez Vaquero, con el fin de ampliar nuestra perspectiva y nuestro conocimiento sobre la realidad y la problemática que queremos abordar con nuestra actuación. En este sentido, hemos considerado conveniente conocer la opinión de una persona que además de ser población y vivir en estos territorios, está involucrado a nivel profesional directamente con la realidad social y laboral en la que queremos desarrollar nuestra intervención psicopedagógica (*Véase Anexo 3 “Entrevista M.A. Gómez Vaquero”*).

Tras este análisis hemos detectado un conjunto de necesidades tanto en el entorno como en la población de estas zonas que intentaremos solventar a través de nuestro Programa;

**Tabla 4**

<b>Necesidades detectadas en la zona rural de “Tierra de Campos”</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Existe una baja densidad demográfica en la zona rural de Tierra de Campos.</li><li>- Falta de población joven y relevo generacional para determinados trabajos.</li><li>- La falta de relevo generacional provoca el abandono y la pérdida de una importante parte de la actividad agraria</li><li>- Escasa diversificación de la economía rural, con alta dependencia del sector agrario.</li><li>- Falta de formación técnica en el sector agrario.</li><li>- Escaso acceso de la población a las TIC.</li><li>- Elevada tasa de paro en la región.</li><li>- Escasez de servicios en zonas rurales.</li><li>- Falta de servicios de asesoramiento y ausencia de servicios de gestión.</li><li>- Escasas vías de comunicación entre las ciudades y las zonas rurales.</li></ul>

Tabla 4. Detención de necesidades en la zona rural de Tierra de Campos. (Elaborado a partir de referencias bibliográficas como; (El Programa de Desarrollo Rural 2014-2020; Aparicio, De Prado, Fernández, Matia, Moral, Nieto, Orozco y Rodríguez (2017), y a través de la entrevista realizada a Miguel Ángel Gómez Vaquero).

La finalidad de todo programa de inserción sociolaboral es que la población participante mejore sus oportunidades laborales y consiga un empleo. Por lo tanto, el objetivo principal de nuestro programa es mejorar el grado de empleabilidad de la población y fomentar y crear nuevos empleos en el medio rural, contribuyendo a su vez a la diversificación de la economía de estas zonas, así como a su reequilibrio demográfico.

El Programa de Empleo “Empleo Rural XXI” consiste en la elaboración de itinerarios personalizados de inserción. En el marco de los programas y proyectos sobre empleo, utilizamos el término de itinerario individualizado de inserción sociolaboral para referirnos al recorrido que cada persona debe realizar con el fin de mejorar su situación socio laboral y conseguir un empleo. Se trata de un proceso de orientación y

formación personalizado, basado en el apoyo, asesoramiento y acompañamiento al participante y en el compromiso de todas las partes implicadas en dicho proceso. El itinerario se diseñará de forma conjunta entre el técnico del programa y el participante, quienes se pondrán de acuerdo para establecer las acciones con el fin de alcanzar la inclusión del sujeto de manera estable dentro del mercado de trabajo.

De esta manera, desde nuestro Programa proponemos la elaboración de tres modelos de itinerario personalizados de inserción diferentes entre sí; en primer lugar, el **“Itinerario para la mejora de la empleabilidad”** con el que pretendemos mejorar la empleabilidad de la población rural participante a través de distintas acciones formativas (formación para el empleo y formación en competencias transversales); en segundo lugar, proponemos el **“Itinerario para emprendedores rurales”** orientado a fomentar el emprendimiento en las zonas rurales y crear empleo y nuevos puestos de trabajo con el fin de dinamizar la economía de estos lugares; y en último lugar, el **“Itinerario para jóvenes en el medio rural”** cuyo objetivo principal es mejorar la cualificación profesional de los trabajadores del sector agrario y la rehabilitación y potenciación del primer sector en el medio rural.

Por otro lado, con relación a la temática de estos modelos de itinerario, tal y como observamos, en ellos se plantea la inserción sociolaboral de los participantes a partir de distintas vías; el primer itinerario, “Itinerario para la mejora de la empleabilidad”, fomenta la inserción laboral de la población rural a través del heteroempleo o empleo por cuenta ajena, mientras que, por otro lado, los otros dos itinerarios apuestan por la inserción laboral de la población a través del autoempleo.

Para cada itinerario estableceremos un conjunto de objetivos, acciones, intervenciones y contenidos específicos según las necesidades del participante. Para cumplir con los objetivos planteados diseñaremos un conjunto de acciones e intervenciones de carácter orientativo y formativo que el sujeto deberá realizar durante la fase de desarrollo del itinerario y a través de las cuales, trabajaremos diferentes competencias y habilidades sociolaborales que desde nuestro programa consideramos importantes para conseguir una buena inserción sociolaboral de los participantes. En este sentido, reafirmamos que la formación es un elemento clave para la mejora de la empleabilidad y la inserción sociolaboral de la población.

Debemos tener en cuenta que la principal característica de la metodología de itinerarios es que estos se diseñan de forma personalizada según las características y necesidades de cada sujeto en los diferentes momentos de su vida laboral, ya sea en el acceso, mejora o mantenimiento del empleo o en la creación de su propia empresa. Los itinerarios no son un recorrido lineal por el que todas las personas deban pasar en un sentido predeterminado, por ejemplo; primero orientación, luego formación, y por último intermediación, no siempre se necesitarán las mismas actuaciones e intervenciones.

Por otro lado, nuestro programa está destinado a toda la población del medio rural, independientemente de la edad que tengan. Sin embargo, pondremos especial interés en atraer a población joven, ya que es lo conveniente teniendo en cuenta la situación a la que nos enfrentamos. Algunas de estas zonas rurales tienen una edad media por encima de los 60 años (Aparicio, De Prado, Fernández, Matia, Moral, Nieto, Orozco, y Rodríguez, 2017). No obstante, más adelante en el apartado “Destinatarios del Programa de Empleo “Empleo Rural XXI” detallaremos el perfil de destinatarios de nuestro Programa y en concreto de cada itinerario.

Los requisitos de participación que hemos establecidos son mínimos; en primer lugar, es necesario que el participante quiera encontrar un empleo dentro del mercado laboral de la zona rural en la que estamos trabajando, o en su defecto, en una zona muy próxima a esta. Además, como veremos en el siguiente apartado, el programa tiene amplios objetivos entre los que no solo se encuentra fijar población rural, sino que también buscamos que nuestro Programa sea atractivo para población no rural que se encuentre motivada y dispuesta a trasladarse al medio rural, por lo que un segundo requisito que se establece es que el participante debe de mostrar en todo momento interés y compromiso con el programa. Es muy importante que entre la persona participante del itinerario y el orientador exista un compromiso en el que ambas partes acuerden los pasos a seguir durante el recorrido. Este compromiso implica necesariamente a la persona en su propio proceso de inserción, siendo esta la protagonista del proceso.

### **4.3. - Descripción de la zona y ámbito territorial de intervención. Tierra de Campos, Valladolid.**

El Programa de Inserción Sociolaboral “Empleo Rural XXI” se llevará a cabo en la zona norte de Tierra de Campos de la provincia de Valladolid. El medio rural Vallisoletano refleja las contingencias que lo vienen afectando a causa de los cambios sucedidos tanto en los estilos de vida como en los modos de producción desde que se iniciará en la segunda mitad del siglo XX el proceso de industrialización. Muchas áreas rurales de la geografía provincial no han sido capaces de adaptarse a estos cambios y asegurar, de esta manera, su persistencia. Debemos entender que el ciclo de la vida de las sociedades rurales depende de su capacidad para regenerarse, de modo que cuando no son capaces de ello corren riesgo de desaparecer (Aparicio et al., 2017).

En concreto, la ciudad de Valladolid entre los años 1957 y 1977 pasó de tener 134.478 a 308.523 habitantes, lo que supuso un incremento del 129%, quedando las zonas rurales de alrededor prácticamente sin población (Aparicio et al., 2017). En nuestros días, se está produciendo una segunda oleada, la ausencia de mercado laboral provoca el abandono de la población joven y el consiguiente envejecimiento de la población rural en la provincia de Valladolid. La FEMP (2017) considera que un pueblo asume el riesgo de quedarse sin población infantil una vez que su población está por debajo de los 1.000 habitantes. Valladolid, en el año 1996 contaba con solo cinco pueblos sin niños, veinte años después, en 2016, la cifra ha aumentado hasta 24 veces más. En total son 84 pueblos Vallisoletanos los que se encuentran con una población menor a los 1.000 habitantes de un total de 225 municipios, es decir, casi el 80%.

Actualmente, según el periodista del Norte de Castilla y León, Víctor M. Vela en el año 2017 (como se cita en Aparicio et al., 2017) son 57 localidades las que tienen una población menor a 200 habitantes, son núcleos rurales que están condenados a desaparecer a corto o medio plazo. A parte de estos municipios con tan baja población, encontramos también otros muchos, alrededor de 60, en una situación parecida, lo que eleva la cifra de municipios rurales en peligro de desaparición en Castilla y León. Las proyecciones del Instituto Nacional de Estadística (INE) sobre el futuro de las zonas rurales de la provincia de Valladolid y su población son claras, apuntan a que esta

seguirá perdiendo población en los próximos años si no se toman las medidas necesarias y se crean políticas rurales más efectivas para evitarlo.

La zona de Tierra de Campos es una zona rural que tiene un amplio sentido de identidad. Sus municipios comparten características geográficas, económicas, sociales e históricas semejantes y se organizan en mancomunidades para su desarrollo administrativo con el fin de potenciar y mejorar la gestión de algunos de sus servicios públicos municipales.

En 2015, el periódico “El Diario de Valladolid” publica que la Junta de Castilla y León reagrupa en 21 áreas los 223 municipios rurales pertenecientes a la provincia de Valladolid. Entre estas 21 áreas encontramos la comarca de Tierra de Campos y los municipios que forman esta: Aguilar de Campos, Barcial de la Loma, Bolaños de Campos, Cabrereros del Monte, Ceinos de Campos, Medina de Rioseco (municipio cabecera), Morales de Campos, Palazuelo de Vedija, Roales de Campos, Santa Eufemia del Arroyo, Tordehumos, Valdunquillo, Valverde de Campos, Villabrágima, Villafrades de Campos, Villafrechós, Villagarcía de Campos, Villamuriel de Campos, Villanueva de los Caballeros, Villanueva de San Mancio, Villardefrades y Villavicencio de los Caballeros.

En total la comarca de Tierra de Campos en la que vamos a intervenir abarca 22 municipios y una población total de alrededor de 10.000 habitantes. Estos municipios se caracterizan por los siguientes rasgos (Aparicio et al., 2017).:

- 1. Municipios con bajas densidades demográficas y alto índice de envejecimiento:** La significativa concentración de municipios pequeños en Tierra de Campos y los altos índices de envejecimiento de su población dotan de cierta complejidad esta zona; más de un tercio del total de estos municipios tiene menos de 100 habitantes y casi otro tercio no supera los 250. Son zonas rurales envejecidas formadas mayoritariamente por población entre los 45 y 65 años.
- 2. Bajo índice de natalidad:** El índice de natalidad no es esperanzador y se prevén escasas posibilidades de reemplazo generacional. La mayor parte de la población de estos municipios tiene entre dos (41.7%), tres (25%) y cuatro (18.8%) hijos. Las familias sin hijos se sitúan en el 7.3%, con un solo hijo un 6.3% y, finalmente, con más de cuatro un solo 1%.

- 3. Predomina el sector primario:** Si bien su economía la condiciona el sector agroganadero con un 45% de la población activa. La principal actividad económica de estas localidades es la agricultura. Es el sector terciario el que más población ha crecido en los últimos años (35%), pero es obvio que la terciarización de Tierra de Campos está lejos del 67% del sector servicios a nivel español. La mayor parte de estos activos se corresponde con trabajadores del sector hostelería y el pequeño comercio, así como servicios específicos para complementar el sector de la agricultura y la ganadería. Por el contrario, es la industria, el sector con el menor número de activos (7,74%). Respecto a la actividad turística, típica y relevante en otras zonas rurales, en estos municipios no se encuentran datos sobre ello a causa de su escaso desarrollo como fuente de ingresos.
- 4. Escasa presencia de servicios públicos e infraestructuras:** En la mayor parte de estos municipios no hay presencia de infraestructuras y servicios sociales mínimos en comparación a las zonas urbanas. Por ejemplo, en casi ninguno de estos pueblos existen Centros Educativos o Centros Sanitarios. Es común, que en muchas de estas zonas durante años anteriores la población si haya podido disfrutar de algunos servicios sociales mínimos, pero, tal y como hemos señalado, con la pérdida de población estos han acabado desapareciendo con el paso del tiempo. Actualmente, si la población requiere hacer uso de estos debe de desplazarse a otros municipios.
- 5. Movilidad y accesibilidad:** La movilidad y accesibilidad de estas zonas rurales con los núcleos urbanos más próximo es bastante reducida. Sin embargo, no es el caso de Medina de Rioseco, que por ser cabecera de la comarca cuenta con una buena comunicación con la ciudad de Valladolid y Benavente. No obstante, en el caso de los pueblos pequeños de Tierra de Campos la situación es bastante mejorable.



Por otro lado, los recursos públicos y servicios sociales que podemos encontrar en esta zona son:

**En Medina de Rioseco:** La mayor parte de los recursos y servicios que vamos a destacar se encuentran en el municipio de Medina de Rioseco, cabecera de la comarca de “Tierra de Campos” Zona Norte:

1. Oficina de Empleo; Empedrada, 3, 47800 Medina De Rioseco.
2. CEAS; Canal de Castilla, 3, 47800 Medina de Rioseco.
3. Ayuntamiento; Canal de Castilla, 3, 47800 Medina de Rioseco.
4. Aempryc (Asociación De Empresarios y Profesionales De Medina De Rioseco y Comar); Calle Cantareros, 1, 47800 Medina de Rioseco, Valladolid.
5. Cooperativa de Productos y Gestión Agraria en Valladolid; Carretera León, S/N, 47800 Valladolid.
6. Diputación Provincial de Valladolid en Medina de Rioseco; Plaza Santo Domingo, 6, 47800 Medina de Rioseco.
7. Unión de Pequeños Agricultores en Medina De Rioseco; Avenida Juan Carlos I, 3, 47800 Medina De Rioseco.
8. Cruz Roja Española en Valladolid; Calle de Estación, S/N, 47800 Valladolid.
9. Cooperativa Comarcal Ganadera de Campos en Medina de Rioseco; Carretera León, S/N, 47800 Medina de Rioseco.
10. Colectivo Para el Desarrollo Rural de Tierra de Campos en Medina De Rioseco\_ (Mediana, 5, 47800 Medina De Rioseco).
11. Ugt - de Castilla y León en Medina de Rioseco; Calle Carnicerías, 3, 47800 Medina de Rioseco.
12. Sociedad Cooperativa Vasaeco de Castilla y León en Medina de Rioseco; Calle Ahogaznos, 5, 47800 Medina de Rioseco.
13. Asaja en Medina De Rioseco; Portales del Carbón, 14, 47800 Medina De Rioseco.

- **Tordehumos:** En segundo lugar, también debemos destacar el Centro de Desarrollo Rural del municipio de Tordehumos con el que nos coordinaremos y trabajaremos a lo largo de nuestro Programa.

1. Centro de Desarrollo Rural “El Sequillo”: El Centro para el Desarrollo Rural “El Sequillo”, nace en Tordehumos (Valladolid) en el año 1988. Es una iniciativa social sin ánimo de lucro, que pusieron en marcha un grupo de personas vinculadas al territorio, con el propósito de promover en colaboración con el resto de los agentes sociales de la comarca de Medina de Rioseco, un proyecto de desarrollo integral y sostenible. El CDR "El Sequillo" dirige sus programas a los habitantes que residen en los pueblos del norte de la provincia de Valladolid que forman parte del Centro de Acción Social de Medina de Rioseco (Centro de Desarrollo Rural, 2020).

Finalmente, aunque el Programa de Empleo “Empleo Rural XXI” se ha creado para dar respuesta al problema de la despoblación en la zona rural de Tierra de Campos, también existiría la posibilidad de poder llevarlo a cabo en otras zonas rurales del país, siempre y cuando las características socioeconómicas de estas sean semejantes a esta zona.

#### **4.4. - Destinatarios del Programa “Empleo Rural XXI”.**

Nuestro Programa de Empleo “Empleo Rural XXI” no está destinado exclusivamente a población rural. Tal y como señalamos, uno de los objetivos que perseguimos no solo es fijar población en el medio rural, sino que también contemplamos la posibilidad de trabajar con población no rural que se vea atraída por la idea de desarrollar su proyecto de vida en el medio rural. Además, trabajaremos tanto con población joven como con población adulta, indistintamente, con población femenina como población masculina, con población en situación de desempleo, con población con idea de emprender o, por el contrario, con población que se encuentre ya ocupada, pero quiera mejorar su situación laboral.

A continuación, diferenciamos entre los distintos tipos de destinatarios con los que vamos a trabajar en cada itinerario de nuestro Programa:

##### **A) Los perfiles de beneficiarios del “Itinerario para la mejora de la empleabilidad de la población rural” podrán ser:**

1. Población en situación de desempleo que quiera mejorar sus posibilidades dentro del mercado laboral en el medio rural.
2. Población en activo que quiera mejorar su situación laboral actual.

##### **B) Los perfiles de beneficiarios del “Itinerario para emprendedores rurales”:**

1. Personas activas o en situación de desempleo con ideas de emprender en el medio rural individualmente o a través de cooperativas.
2. Personas con experiencia en emprendimiento que quizás puedan tener ya su propio negocio o empresa y quiere volver a emprender, pero en esta ocasión a través de cooperativas.

**C) Los perfiles de beneficiarios del “Itinerario para jóvenes en el medio rural”  
podrán ser:**

1. Población rural joven (hasta 30 años) con empresa o negocio relacionado con la explotación agraria o ganadera, normalmente de tradición familiar, que quiera o necesite actualizar sus competencias laborales y su cualificación profesional en relación con este primer sector.

En definitiva, se trata de un programa que como podemos comprobar tiene carácter inclusivo, ya que los requisitos que se establecen para participar en el son mínimos.

## **4.5. - Objetivos del Programa “Empleo Rural XXI”.**

### **4.5.1. Los objetivos generales son:**

1. Reducir el impacto de la despoblación rural en la zona norte de Tierra de Campos.
2. Mejorar la calidad de vida de la población del medio rural.
3. Fomentar el desarrollo integral de la persona para que pueda avanzar en diferentes áreas de manera equilibrada.
4. Fomentar el espíritu emprendedor entre la población rural y crear nuevas oportunidades de empleo.
5. Diversificar la economía rural de la zona.
6. Mejorar la empleabilidad de la población rural participante ofreciendo formación en competencias transversales que permitan la integración social de esta y facilite su acceso a oportunidades laborales.
7. Mejorar la calidad de la actividad agroalimentaria de la zona y la cualificación profesional de los trabajadores de este sector.

### **4.5.2. Los objetivos específicos:**

1. Dotar a las personas de las competencias necesarias para poder identificar y elegir entre posibles alternativas formativas y laborales, de manera coherente a su potencial, necesidades laborales y proyecto de vida.

2. Acompañar y asesorar técnicamente a la población participante de nuestro programa en la iniciación, diversificación o ampliación de sus proyectos empresariales con el fin de lograr la consolidación de estas empresas como posibles agentes generadores de nuevos empleos en el medio rural.
3. Asesorar y orientar a posibles emprendedores sobre la viabilidad técnica, económica y financiera de sus proyectos en el medio rural.
4. Crear un espacio de aprendizaje sobre formación para el emprendimiento en el medio rural.
5. Fomentar la integración asociativa agroalimentaria, la creación de agrupaciones y organizaciones de productores y favorecer la dinamización industrial del sector agroalimentario a través de la cooperación.
6. Fortalecer el sector agrario y potenciar la industria de transformación en las zonas rurales.
7. Mantener y ampliar las actividades económicas del medio rural a través de la diversificación y la incorporación de nuevas actividades compatibles con un desarrollo sostenible.
8. Promover nuevas actividades económicas a favor de la población rural, aunque especialmente de los jóvenes, con el fin de mejorar las condiciones de vida y de trabajo en el medio rural, revitalizando el sector agrario y las zonas rurales en general.
9. Ofrecer asesoramiento y formación para todas las explotaciones agrarias del medio rural, aunque especialmente a los jóvenes agricultores y ganaderos considerados “relevo generacional”, con el fin de rejuvenecer el sector agrario en nuestro país y evitar la pérdida de actividad de este.

10. Fomentar el autoconocimiento y la autonomía de los participantes con el fin de que conozcan realmente sus posibilidades y potencialidades y que sean capaces de dirigir por si mismos su propio proceso personal y laboral.

#### **4.6. - Metodología del Programa “Empleo Rural XXI”: Los Itinerarios de Inserción Sociolaboral.**

En primer lugar, de manera previa, antes de diseñar y concretar el Programa, tal y como hemos visto, he realizado un estudio en profundidad del ámbito o contexto de acción y de las necesidades sociolaborales tanto del lugar como de la población con la que vamos a trabajar. Tras analizar y tomar conciencia de ello, decidí elaborar tres tipos de propuestas de itinerarios sociolaborales para atender de la mejor manera dichas necesidades. Por lo tanto, la metodología escogida para el desarrollo de mi Programa de Empleo “Empleo Rural XXI” por las numerosas posibilidades y ventajas que nos ofrece, es la elaboración de itinerarios sociolaborales.

Este tipo de metodología se caracteriza principalmente por su carácter sistemático y procesual. Como hemos visto, los itinerarios se elaboran a partir de un conjunto de fases preestablecidas que siguen un orden lógico y se encuentran interconectadas entre sí. Además, la metodología de itinerarios también destaca por su enfoque individualizado y personalizado, ya que esta se centra y se adapta a las necesidades y características propias de la persona. En cada fase se establecen distintos objetivos y se deciden las técnicas e instrumentos que se van a utilizar para cumplir estos.

En primer lugar, durante la fase de acogida y diagnóstico utilizaremos la entrevista semiestructurada como principal técnica para la recogida de información y la posterior valoración de las necesidades del participante.

La principal razón por la cual elegimos la modalidad de la entrevista semiestructurada es porque consideramos que esta tiene dos ventajas claras; en primer lugar, porque las entrevistas semiestructuradas están compuestas por preguntas abiertas que invitan al entrevistado a la reflexión. Cuando la persona entrevistada contesta a una pregunta abierta se le da un mayor margen de respuesta, lo que nos proporcionará información más detallada sobre el asunto que estamos tratando. Y, en segundo lugar, porque la entrevista semiestructurada es un diálogo entre el orientador y el sujeto en la que el técnico, que normalmente sigue un guion de preguntas ya preestablecido, puede



diferir de tal guion, si así lo considerara oportuno, para profundizar en algún otro tema en concreto que sea de interés para el proceso.

Finalmente, el orientador a través de esta conversión con el participante podrá conocer cuáles son sus motivaciones, sus intereses y aspiraciones para formular de la manera más adaptada su itinerario de inserción.

Otra técnica que también utilizaremos durante la fase de acogida y diagnóstico será la observación del comportamiento y las actitudes del usuario/a. De esta manera, analizaremos el comportamiento y la actitud del participante en estos primeros momentos del itinerario, ya que también, nos revelarán información sobre la motivación e interés de este por el proceso. De manera complementaria a esta técnica, se utilizarán como instrumento de recogida de información hojas de registro de observación para los comportamiento y actitudes observadas.

En segundo lugar, en la fase de diseño crearemos un conjunto de talleres que utilizaremos como medio para impartir los contenidos formativos y teóricos diseñados para cada itinerario. La mayor parte de estos talleres están pensados para realizarlos de forma grupal, todos ellos tendrán unos objetivos operativos definidos y unas acciones planificadas para que los participantes las lleven a cabo durante la fase de desarrollo del itinerario. La realización de estas acciones ratificará la consecución de los objetivos propuestos en cada itinerario.

También, se realizarán sesiones de tutorías individualizadas a partir de las cuales el orientador/a seguirá de cerca la trayectoria y evolución del participante dentro de su itinerario. En estas tutorías trataremos diferentes aspectos personales y emocionales del individuo, por ejemplo; como se encuentra el participante ante el avance del itinerario, su motivación, ánimo, sus preocupaciones e inquietudes etc. Además, también en estas tutorías hablaremos con el participante sobre los contenidos y conocimientos que hemos impartidos en los talleres de nuestro Programa y analizaremos el nivel de comprensión e interiorización de estos. De esta manera, establecemos las tutorías individualizadas como el principal instrumento a través del cual el orientador u orientadora cumple con los objetivos de la fase de seguimiento y evaluación del itinerario.

Por último, también realizaremos algún que otro cuestionario; por ejemplo, en la última fase del itinerario, llevaremos a cabo un cuestionario de satisfacción para evaluar

la calidad de nuestro servicio de orientación del cual el sujeto ha sido usuario/a. Se denominará “Cuestionario Final de Satisfacción del Participante”.

A continuación, en la siguiente tabla especificaremos las técnicas e instrumentos que vamos a utilizar para la recogida de información y datos del participante en cada fase del itinerario;

**Tabla 5**

<b>FASES</b>	<b>TÉCNICAS METODOLÓGICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN</b>
<b>Fase de captación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taller de captación</li> </ul>
<b>Fase de acogida</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevista semiestructurada</li> <li>- Hoja de registro de observación</li> <li>- Modelo de ficha de derivación Programa “Empleo Rural XXI”</li> <li>- Ficha de acogida</li> </ul>
<b>Fase de valoración y diagnóstico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevista semiestructurada</li> <li>- Competencias Clave Herramienta PIAAC</li> <li>- Ficha de registro del nivel formativo y valorar el contraste de competencias.</li> <li>- Hoja de registro de observación</li> <li>- Hoja de registro sobre el nivel formativo del participante y la posibilidad de contrastar o convalidar competencias profesionales.</li> </ul>

<b>Fase de diseño</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Talleres Formativos</li> <li>- Herramienta para planificar y diseñar los itinerarios</li> <li>- Hoja de registro de contactos</li> </ul>
<b>Fase de Desarrollo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoja de registro de observación</li> <li>- Hoja de registro de contactos</li> </ul>
<b>Fase de seguimiento/post-seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tutorías/Sesiones individualizadas de seguimiento</li> <li>- Hoja de registro de contactos</li> </ul>
<b>Fase de evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionario de satisfacción del participante</li> <li>- Hoja de sugerencias</li> <li>- Ficha de cierre de itinerario programa de empleo” Rural XXI”</li> </ul>

Tabla 5. Técnicas metodológicas e instrumentos para la recogida de información

(Elaboración Propia).

Trabajaremos con cada participante desde tres dimensiones; dimensión personal, grupal y comunitaria. A nivel personal trabajaremos el proceso de inserción sociolaboral a través de la definición de itinerarios de inserción sociolaboral personalizados. A nivel grupal realizaremos sesiones grupales destinadas a impartir formaciones en distintos ámbitos y en diferentes competencias y habilidades transversales. Estas sesiones se realizan con todas las personas que participen en nuestro Programa y serán calendarizadas y programadas con tiempo para poder facilitar la participación y la conciliación de los usuarios/as con las actividades del programa. Por último, a nivel comunitario desde nuestro programa colaboramos y trabajamos coordinadamente con otras entidades u organismos presentes en la zona rural que ayuden al participante a conseguir sus metas laborales.

Finalmente, en coherencia con el modelo de orientación sociolaboral (modelo de itinerarios) que hemos tomado como referente para la elaboración de nuestro Programa de inserción sociolaboral, el rol del orientador será de apoyo y acompañamiento durante todo el proceso de orientación y formación sociolaboral. Por su parte, el participante será el único y verdadero protagonista, será el responsable de tomar sus propias

decisiones teniendo en cuenta siempre los consejos y las orientaciones y recomendaciones que le proporciona y facilita el orientador. El profesional de la orientación, tal y como afirma Hilarión y Koatz (2012), es un mero asesor que acompañará al sujeto durante el proceso proporcionándole y facilitándole los recursos necesarios que favorezcan su evolución hacia una inserción sociolaboral estable.

## **4.7. - Recursos**

### **4.7.1 Recursos humanos**

Nuestro Programa contara con un equipo profesional especializado en el ámbito de la orientación sociolaboral. Por cada línea de intervención o itinerario del programa habrá un técnico responsable, por lo que en total debemos contar en nuestro equipo con tres orientadores/as sociolaborales.

Además, en el caso del itinerario de emprendimiento, el equipo profesional responsable de este, también estará formado por un profesional del ámbito de la administración y gestión de empresas. Es conveniente, y nosotros lo hemos tenido en cuenta, que el técnico responsable de este itinerario tenga formación específica en emprendimiento y experiencia relacionada con la inserción sociolaboral de población a través de procesos de autoempleo.

No obstante, a la hora de tomar decisiones importantes en cada itinerario estas serán aprobadas por todo el equipo técnico del servicio de orientación. En el caso de que las decisiones sean en relación con el itinerario de emprendimiento, en estas también tendrá un gran peso la opinión del profesional en administración y gestión de empresas que acompañará al participante durante su itinerario junto al orientador.

- **Alianzas y coordinaciones desde nuestro Programa con otros recursos sociales existentes:**

En algunas ocasiones, para cumplir con los objetivos de nuestro Programa desde nuestro Servicio de Empleo del Colectivo para el Desarrollo Rural de Tierra de Campos nos veremos en la obligación de crear una red de apoyos con otras entidades o instituciones públicas que pongan a nuestra disposición y a la de nuestros participantes sus recursos. Por ejemplo, para el itinerario de mejora de la empleabilidad de la población rural necesitaremos coordinarnos y trabajar conjuntamente con el Centro de Desarrollo Rural de Tordehumos, a donde inferiremos participantes que se convertirán también en usuarios/as de este centro. Otros organismos con los que colaboraremos en otros momentos del Programa serán; Oficinas SEPE, CEAS etc.

#### **4.7.2 Recursos materiales y físicos**

Los recursos materiales que necesitamos para nuestro programa son muy reducidos. Simplemente, necesitaremos un lugar cedido por el ayuntamiento del municipio para llevar a cabo nuestra intervención, por lo que será necesaria la colaboración y aprobación de esta institución. Al margen, también necesitaremos materiales como; sala de ordenadores, proyectores, material de oficina etc., que serán necesarios para la realización de todas las actividades formativas planificadas en cada itinerario.

#### **4.7.3 Recursos financieros**

Nuestro Programa al desarrollarse dentro del Proyecto Cooperación Regional “+Empresas, +Empleo” estará financiado por el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y por la Junta de Castilla y León.

Para concluir con la explicación de nuestro programa, a continuación de manera gráfica, realizaremos un resumen en el cual podemos visualizar de forma más clara los diferentes aspectos descriptivos que engloban nuestro programa:

**Figura 3**

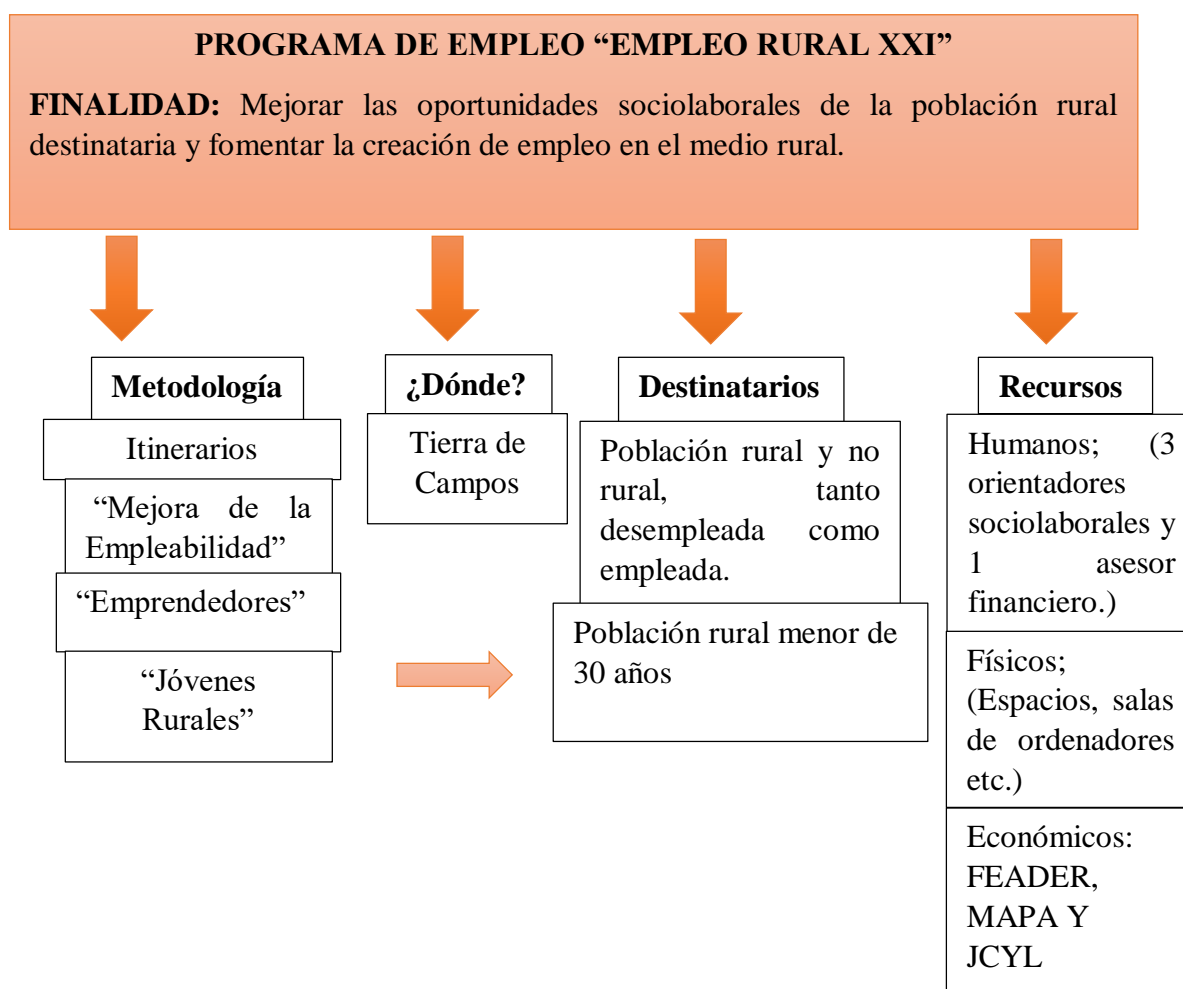


Figura 3. Programa de Empleo “Empleo Rural XXI” (Elaboración Propia).

## **4.8. - Elaboración y desarrollo de los itinerarios de inserción sociolaboral dentro del Programa de Empleo “Empleo Rural XXI”.**

Para la elaboración y desarrollo de los itinerarios de nuestro Programa seguiremos las siguientes fases; fase de captación, acogida, valoración y diagnóstico, diseño, desarrollo, seguimiento, inserción sociolaboral y evaluación.

### **4.8.1. Captación de la población diana.**

#### **➤ Fase de captación: Estrategias de captación y acceso de la población al Programa de Empleo “Empleo Rural XXI”:**

La fase de captación es la primera fase de los itinerarios personalizados de inserción. Nuestro Programa no tendría utilidad sin población interesada en participar en él. Por consiguiente, los objetivos que nos planteamos durante esta etapa inicial del proceso son los siguientes;

- 1.** Realizar las acciones de captación diseñadas y planificadas en nuestro Programa con el fin de presentar y explicar a la población los servicios que ofrecemos.
- 2.** Contactar con el grupo o población diana de nuestro Programa.
- 3.** Definir la población destinataria de nuestro Programa e identificar la demanda de esta en relación con su problemática, motivación, expectativas y necesidades.
- 4.** Difundir e informar a las personas desempleadas, emprendedoras y empresas sobre las oportunidades de creación de actividad laboral en el medio rural y



motivar a la población rural para que siga formándose y actualizando sus competencias profesionales.

Para cumplir con estos objetivos, como principal estrategia de captación, llevaremos a cabo un taller de concienciación y sensibilización sobre el medio rural y las amplias posibilidades laborales que este ofrece, con el objetivo de incentivar el número de personas interesadas en participar en él (*Véase Anexo 4 “Talleres de captación de población”*). Además, a través de este taller de captación informaremos y explicaremos a la población nuestro Programa de Empleo “Empleo Rural XXI”. También, les explicaremos detalladamente en que consiste la metodología de itinerarios y cuáles son sus ventajas. El taller se ofrecerá a todo el público que así desee participar en él y en nuestro programa. No obstante, consultaremos a organismos públicos como son los ayuntamientos de los municipios de la comarca o la oficina de Servicio Público de Empleo de Medina de Rioseco para que nos ayuden a identificar y localizar con mayor exactitud a posibles participantes. La coordinación con ambas instituciones durante el programa será continua y se repetirá en numerosas ocasiones. En este sentido, es importante que creamos alianzas con estos dos organismos públicos desde el principio de la intervención, para ello lo primero que haremos será presentar a todos los ayuntamientos de los municipios nuestra iniciativa y crear un convenio de colaboración con el SEPE, para que desde su oficina de Medina de Rioseco nos puedan derivar posibles participantes que consideren que encajan en nuestro Programa.

Dentro de nuestro Programa de Empleo “Empleo Rural XXI”, los ayuntamientos de los municipios en los que vamos a intervenir son un dispositivo clave, no solo para que nos ayuden a dar a conocer nuestra propuesta, sino también para que los trabajadores de esta institución, especialmente los alcaldes, nos ayuden a determinar que personas de cada territorio se podrían ajustar mejor al perfil de destinatarios definido en nuestro programa y a quien de los habitantes de estas zonas podría estar interesado en participar en él. En municipios cuya extensión y población es reducida, la relación entre el ayuntamiento y los habitantes del territorio suele ser muy cercana. El ayuntamiento es el organismo con mayor facilidad de acceso para la población rural, independientemente de la edad, y la institución de mayor referencia. Aparicio et al., (2017) asegura que el alcalde es la figura con mayor influencia dentro del municipio. De esta manera, nuestro taller de captación se llevará a cabo con la colaboración de los ayuntamientos de estos municipios que nos ayudarán a publicitarlos a través de carteles en su tablón de

anuncios y nos facilitarán las instalaciones necesarias para llevarlos a cabo. Además, hemos comprobado que en su mayoría todos los pueblos de la zona cuentan con sala de actos para ocasiones como estas.

Por otro lado, otra posible vía de acceso a nuestro servicio de orientación es a través del trabajo en red con los distintos recursos sociales ya existentes en el territorio en el que vamos a intervenir. Por un lado, nos coordinaremos con las oficinas del Servicio Público de Empleo ubicadas en la localidad de Medina de Rioseco. Crearemos un convenio con el SEPE para que nos puedan transferir usuarios que consideren que sus necesidades y circunstancias se ajustan a los objetivos de nuestro programa.

También, podemos coordinarnos con entidades privadas sin ánimo de lucro. Por ejemplo, con el Centro de Desarrollo Rural ubicado en el municipio de Tordehumos y cuya acción se extiende por el resto de los pueblos que conforman la comarca de Tierra de Campos. Finalmente, a la población que nos derivan desde otras instituciones también les ofreceremos la oportunidad de participar en nuestro taller de captación, ya que no solo sirve para motivar y convencer a futuros participantes, sino también para informarles sobre nuestro Programa.

Al margen de todas estas estrategias de captación de población, tampoco debemos olvidar que el boca a boca también es otro medio de difusión efectivo entre la población.

Por último, como medio de captación de participantes, también utilizaremos las redes sociales para publicitar nuestro Programa y nuestra labor. Utilizaremos Instagram, Facebook o Twitter. Las redes sociales serán claves para captar la atención de la población no rural, por ello dedicaremos publicaciones específicas para este público en las que ofreceremos nuestro contacto telefónico o vía email para que los interesados puedan contactar con nosotros fácilmente.

#### **4.8.2. Acogida y conocimiento de la situación.**

- **Fase de Acogida: Acceso al programa y primer encuentro entre el usuario/a y el psicopedagogo:**

Tras finalizar la fase de captación pasamos a la segunda fase del itinerario. Durante la fase de acogida se produce el primer encuentro entre la persona y el orientador. En esta fase nos proponemos los siguientes objetivos (Carro Sancristóbal, 2019);

- Presentar el programa aclarando los objetivos y el grado de implicación para evitar falsas expectativas.
- Planificar el proceso y normativas aclarando los derechos y deberes que se adquieren durante el proceso de orientación.
- Iniciar el diagnóstico de empleabilidad recogiendo datos generales personales, socioeconómicos, sanitarios, formación, trayectoria y recursos personales para la búsqueda de empleo.
- Determinar las creencias y cultura de la persona por si puede interferir con el trabajo demandado.
- Identificar posibilidades y actitudes de inserción al mercado laboral.

En primer lugar, clarificaremos la demanda del servicio con él o la participante. Como hemos establecido, la persona puede acceder a nuestro servicio por decisión propia o por derivación.

Por un lado, si el acceso se produce por derivación, analizaremos con detenimiento la información reflejada en el informe de derivación que nos llega por parte del organismo que nos trasvasa al participante. Como podemos observar en el Anexo 5, en el “Modelo de Informe de Derivación al Programa de Empleo “Empleo Rural XXI””, se recogen los siguientes datos; datos identificativos de la entidad u organismo que deriva, datos personales del usuario/a y los motivos de la derivación. Revisaremos el informe de derivación de manera conjunta con la persona demandante con el fin de corroborar la veracidad de la información recogida, aunque prestaremos especial atención al apartado “Motivos de la derivación”, en el que se recoge la razón por la cual se decide derivar al sujeto a nuestro Programa.

Por otro lado, cuando el acceso se produce por iniciativa propia no tenemos ningún tipo de informe previo sobre el sujeto, directamente la persona llega al servicio por sus propios medios. Por ello, le pediremos que cumplimente el “Formulario de acogida” (*Véase Anexo 6 “Formulario de acogida”*) en el que recogeremos sus datos personales más importante; nombre, apellidos, teléfono, correo electrónico, estado civil etc. Además, el apartado “Interés por el programa (causas, motivos y necesidades)” del formulario será cumplimentado por el técnico una vez que la persona nos haya transmitido los motivos que le hacen interesarse por nuestro Programa.

Tras recabar información a través del informe de derivación externa o del informe de acogida realizado por nosotros mismos, de acuerdo con los objetivos establecidos para esta segunda fase, concretamos una primera reunión que denominamos “Encuentro de conocimiento”, en la cual plantearemos al usuario o usuaria una serie de cuestiones con el fin de comprobar si este cumple o no los requisitos de participación establecidos para nuestro Programa: en primer lugar, queremos saber cómo ha conocido nuestro servicio “*¿Cómo sabes de nuestra existencia?*” (en caso de que venga derivado por otro recurso omitiremos esta pregunta) y, en segundo lugar, debemos comprobar si la idea que se tiene sobre nuestro servicio y lo que este puede ofrecerles se ajusta a la realidad “*¿Qué sabe de nosotros o qué idea tienes sobre nuestro programa?, ¿En qué crees que te podemos ayudar desde nuestro programa?*”

En caso de que la percepción del sujeto no se ajuste a la realidad y sea equivocada, pasaremos a explicar detenidamente nuestro Programa al participante. Le explicaremos quiénes somos, qué hacemos, qué es un proceso de inserción sociolaboral, en qué consiste y qué pretendemos conseguir con el programa. Es importante que expliquemos con detalle al usuario cuáles son las diferentes posibilidades de participación que existen dentro de nuestro programa a través de la metodología de itinerarios. Comentaremos al usuario/a en que consiste dicha metodología, las características fundamentales, las fases a seguir en cada itinerario y los objetivos a lograr en cada una de estas. También, insistiremos en el alto grado de compromiso que el programa requiere siempre que se quieran lograr buenos resultados al finalizar el proceso. Finalmente, ofreceremos al

sujeto información sobre la situación actual del mercado de trabajo de la zona rural en la que vamos a intervenir.

Es importante que nos aseguremos que la persona ha entendido que el proceso de inserción basado en itinerarios que va a comenzar es un proceso continuo, que se prolonga en el tiempo y, en ocasiones, tiene larga duración. Para terminar con la explicación sobre nuestro programa, definimos las funciones y responsabilidades tanto del orientador como de la persona orientada durante el proceso, recordamos al usuario/a que es un programa voluntario y que el compromiso es un ingrediente clave para alcanzar finalmente el éxito.

De manera complementaria a nuestras explicaciones, facilitaremos uno de los panfletos publicitarios e informativos de nuestro programa al participante en el que se resume toda la información que le hemos ofrecido durante este primer encuentro.

A continuación, una vez que ya hemos explicado al participante la dinámica de nuestro Programa, le planteamos las siguientes preguntas:

*Ahora que ya te hemos explicado con detalle nuestro Programa; ¿Crees que podemos ayudarte en lo que necesitas? y ¿Estás dispuesto a aceptar los compromisos de participación que este proceso requiere?*

Es en este momento en el que la persona decidirá si quiere participar o no en nuestro Programa, con todo lo que ello conlleva. Si la respuesta es afirmativa, el participante deberá firmar el acuerdo de compromiso con el servicio de empleo. A partir de este momento la persona comienza su verdadero proceso de orientación sociolaboral (*Véase Anexo 7 “Acuerdo de compromiso del participante con el programa”*).

Ahora bien, una vez que el sujeto pasa a ser nuestro usuario/a es importante que fortalezcamos el vínculo entre este y el orientador. El vínculo se basará en la confidencialidad y en la mutua confianza entre el participante y el profesional. De esta manera, ambas partes se comprometen a;

- **Participante del Programa de Empleo “Empleo Rural XXI”:** El participante aceptará al orientador/a como el guía del proceso de inserción, teniendo en cuenta siempre que el único protagonista y responsable del proceso es él mismo.
- **El orientador/a:** Guiar y orientar a la persona usuaria durante todo el itinerario respetando siempre las decisiones que este tome en relación con su proyecto laboral.

Tras firmar el compromiso, el siguiente paso es realizar una primera entrevista semiestructura que denominaremos “Entrevista de Acogida” (*Véase Anexo 8 “Entrevista de acogida”*) y con la que continuaremos con la exploración y análisis de las necesidades y circunstancias de nuestro ya usuario/a.

#### **Objetivos de la entrevista de acogida:**

1. Establecer una buena relación entre el orientador/a y el orientado/a.
2. Conocer la situación actual del sujeto, así como su proyecto profesional.
3. Evaluar, no en profundidad, competencias y dificultades del participante.
4. Revisar los canales de búsqueda de empleo/plataformas de emprendimiento que el usuario/a ha utilizado hasta ahora.

En la entrevista de acogida se preguntará al usuario o usuaria sobre su trayectoria profesional y sobre su situación laboral actual, además de otras cuestiones que se consideren relevantes para el proceso de inserción. En esta primera entrevista hablaremos sobre la trayectoria del participante, pero no profundizaremos en detalles, sino que lo trataremos de manera muy superficial. El principal objetivo de esta primera entrevista es comenzar a conocer poco a poco de forma más personal al participante, pero sin avasallarlo. No se tratará de una entrevista fría o distante en la cual recogeremos los datos de una manera protocolaria, sino que será un momento de conversación y encuentro entre las partes para conocerse mejor. El orientador escuchará y observará al participante para recabar la máxima información posible sobre este.

Además, la entrevista de acogida es una primera oportunidad para que las partes se conozca mucho mejor y empaticen mutuamente entre sí. Este primer encuentro es muy importante y determinante para el proceso, ya que cuanto mejor sea la comunicación y mayor sea la confianza en esta primera entrevista, mayor será la motivación de la persona para participar en nuestro Programa y más fácil para nosotros obtener la información necesaria para ajustar posteriormente el itinerario a cada caso. Tampoco podemos olvidar que una de las claves de la metodología de nuestro Programa es la personalización de la intervención, por ello es importante que conozcamos bien al participante, que sepamos cuáles son sus características personales y sus competencias profesionales.

Es importante que aclaremos que la información que nos proporcionen los participantes es confidencial y será utilizada exclusivamente para su beneficio. De acuerdo con esto, desde nuestro programa nos responsabilizamos del tratamiento de los datos en los términos recogidos por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. Por ello, antes de realizar la entrevista de acogida, el participante deberá firmar el contrato de confidencialidad a través del cual nos autoriza el tratamiento de sus datos personales (*Véase Anexo 9 “Ley de Protección de Datos”*).

Tras acabar la entrevista de acogida, acordaremos con el usuario o usuaria un segundo encuentro y daremos por finalizada la fase de acogida. Esta fase del itinerario la hemos ocupado en conocer cuál es la principal motivación por la cual el sujeto acude a nuestro servicio y en clarificar sus expectativas sobre el proceso orientativo y formativo que vamos a emprender. Por lo tanto, a continuación, pasamos a la fase de valoración y diagnóstico.

#### **4.8.3. Valoración de las necesidades y diagnóstico de cada caso.**

- **Fase de valoración y diagnóstico: Análisis de la empleabilidad del participante:**

La tercera fase del itinerario es la fase de valoración y diagnóstico, y consiste en dar continuidad a la labor iniciada en la fase de acogida. El objetivo principal en este momento es analizar el grado de empleabilidad de la persona con la que estamos trabajando, para posteriormente concretar un/os objetivo/s para la orientación y establecer estrategias y un plan de acción o trabajo para conseguirlo. Para analizar la empleabilidad realizaremos un estudio en profundidad de diferentes aspectos personales, formativos, profesionales y sociales del participante en relación con los condicionantes del mercado de trabajo del momento. El análisis de la empleabilidad nos va a permitir conocer cuál es la situación de partida de cada participante al inicio del proceso.

**Figura 4**

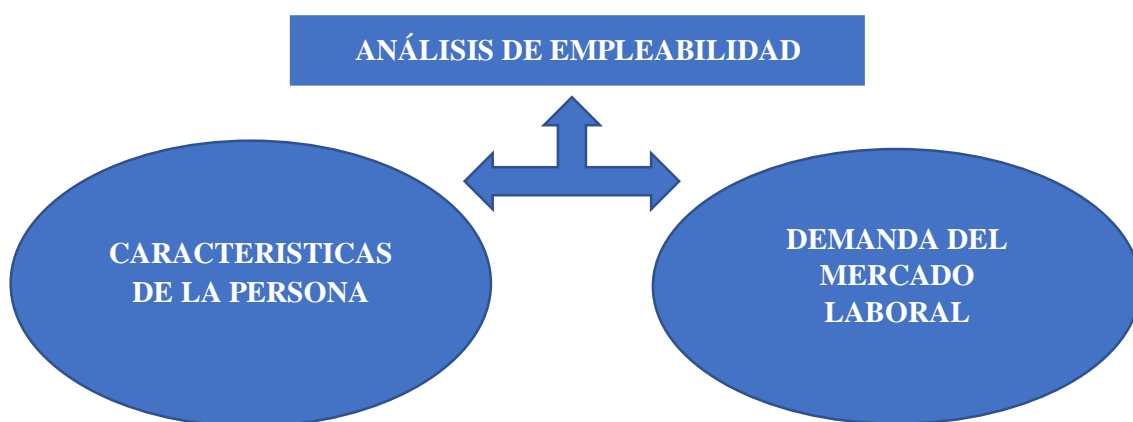


Figura 4. Análisis de empleabilidad. (Elaboración Propia).

Durante la entrevista de acogida, realizada en la fase anterior, recogimos una primera información sobre el usuario/a, no obstante, en esta nueva fase, intentaremos ampliar dicha información profundizando en aspectos más decisivos del ámbito sociolaboral como son las capacidades, aptitudes y actitudes que tiene la persona hacia el trabajo o sus inquietudes e intereses profesionales. Deberemos de establecer cuáles son los medios y los recursos que vamos a utilizar para ello.



Por lo tanto, a continuación, exponemos la planificación que hemos establecido para realizar, de manera ordenada, los diferentes talleres y sesiones para valorar y analizar la empleabilidad de nuestros usuarios.

**Figura 5**

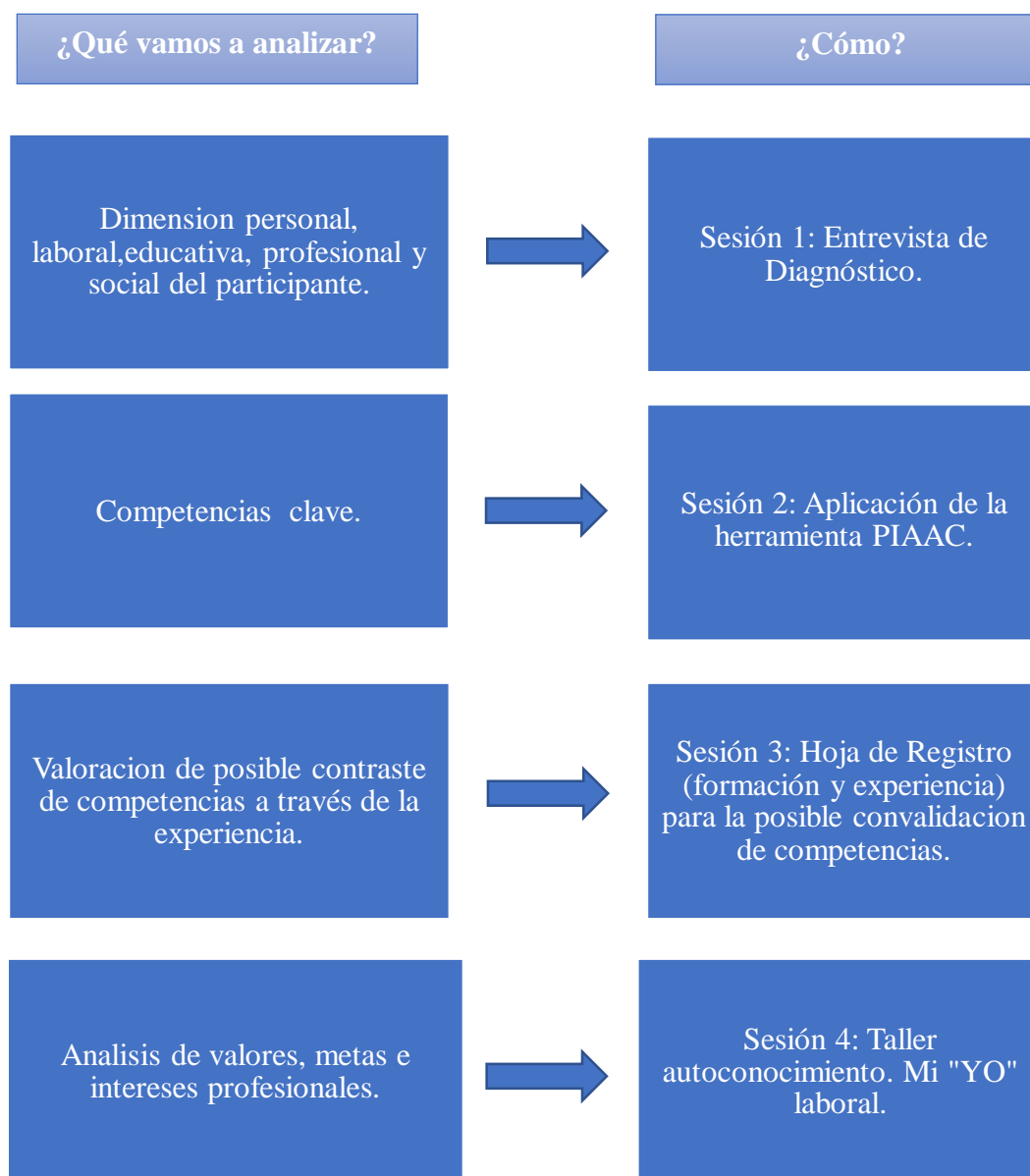


Figura 5. Planificación de las sesiones creadas para la valoración y diagnóstico de la empleabilidad de nuestros usuarios (Elaboración propia).

En primer lugar, y con el fin de cumplir con el objetivo de esta fase, realizaremos una segunda entrevista que nos permita recoger más información y conocer mejor al usuario/a (*Véase Anexo 10 “Entrevista de Diagnostico”*).

Se trata también de una entrevista semiestructurada en la cual profundizaremos en los aspectos personales (habilidades sociales, hábitos laborales, salud física y psicológica, imagen, autoestima, situación socio-familiar, vulnerabilidad social, responsabilidades familiares, urgencia en la demanda de empleo, disponibilidad, autoconocimiento, creencias, opiniones, percepción del mundo laboral, grado de autonomía), actitudinales (asertividad, motivación, dependencia, autocontrol, autoconfianza, adaptabilidad, resistencia a la frustración), y profesionales (conocimiento del mercado de trabajo, objetivos profesionales, experiencia laboral, formación académica, cualificación profesional, utilización de técnicas de búsqueda de empleo, acceso y manejo de herramientas informáticas) del participante.

Tras finalizar esta entrevista, el orientador/a podrá establecer la relación causal entre las necesidades del participante y sus dificultades sociolaborales. El orientador/a con esta información podrá elaborar el perfil personal y profesional del participante, lo que nos permitirá conocer cuál es su nivel de empleabilidad y, por lo tanto, los aspectos también sobre los que debemos incidir en la construcción del itinerario. Es importante que prioricemos las necesidades del usuario/a y adecuemos nuestra intervención a estas.

En segundo lugar, dedicaremos una sesión a valorar las competencias clave del participante. Entre las competencias clave se encuentra la competencia relacionada con el emprendimiento y el espíritu emprendedor. Dicha competencia es clave para el desarrollo de nuestra propuesta de “Itinerario para el emprendimiento”. Para llevar a cabo el análisis de las competencias clave, hemos seguido las indicaciones de la Ley Orgánica 8/2013, y hemos empleado la herramienta adaptada de la OCDE y la Unión Europea denominada “PIAAC”<sup>1</sup> (Program for International Assessment of Adult Competencies) (*Véase Anexo 11 “Herramienta de análisis para las competencias clave*

---

<sup>1</sup> Programa de Evaluación de Competencias en Adultos (PIAAC): es un programa internacional, implementado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), que mide las competencias cognitivas y relacionadas con el mundo del trabajo necesarias para que los individuos participen con éxito en la sociedad y que la economía prospere. La evaluación mide competencias en comprensión lectora, matemáticas, componentes de lectura y resolución de problemas en contextos informatizados mediante entrevistas a población entre 16 y 65 años.

(Herramienta PIAAC”). El análisis sobre las competencias clave de cada participante lo realizaremos a partir de los tres elementos que componen estas; actitudes, conocimientos y destrezas. Por ello comprobaremos si el participante sabe dichos conocimientos, muestra determinadas actitudes y posee distintas destrezas.

Posteriormente, dedicaremos otra sesión a analizar con detalle la experiencia laboral del participante y a valorar, si fuera posible, la convalidación de competencias profesionales a partir de dicha experiencia (*Véase Anexo 12 “Hoja de registro sobre el nivel formativo del participante y la posibilidad de contrastar o convalidar competencias profesionales”*).

Y, en último lugar, a través de un taller psicosocial, evaluaremos el autoconocimiento realista y positivo del participante en relación con el empleo.

Antes de finalizar la última sesión, acordaremos con el usuario/a, un último encuentro en el que repasaremos toda la información recogida durante las sesiones realizadas anteriormente, lo que nos ayudará a comprobar si la información que nos ha proporcionado la persona participante y que hemos ido recabando después de cada sesión ha sido recogida e interpretada adecuadamente por el orientador/a.

Una vez realizadas todas las sesiones de valoración de esta fase, el equipo técnico del programa dará valor a toda la información recabada. El equipo técnico compartirá e intercambiará impresiones y opiniones sobre la situación y circunstancias de cada usuario/a, con el fin de lograr un consenso entre todos y comenzar, por lo tanto, a definir el itinerario de cada persona. En estas reuniones participaran los tres orientadores responsables de cada línea de intervención del programa y el gestor o administrador de empresas si el usuario/a fuese un posible caso de autoempleo.

No obstante, no solo nos centraremos en analizar la información recabada, sino también a través de la observación directa durante las sesiones, el profesional encargado de llevarlas a cabo registrará la actitud mostrada por el participante para valorarla también posteriormente. Para ello, hemos elaborado un modelo de hoja de observación para registrar las actitudes y comportamientos del participante durante las diferentes

sesiones de valoración que hemos realizado en esta fase (*Véase Anexo 13 “Hoja de registro de actitudes del participante”*).

Finalmente, con el análisis de todos los datos obtenidos, los técnicos del programa pueden diferenciar aquellos aspectos que facilitan la empleabilidad del sujeto de aquellos, que, por el contrario, la dificultan. Esta diferenciación contribuirá a definir mejor cuales son las necesidades sociolaborales de cada participante.

Después de la reunión entre el equipo del Programa, el orientador/a responsable del proceso programará una última entrevista que denominaremos “Entrevista de devolución”, ya que a través de esta última sesión proporcionaremos al participante un feedback para informarle sobre lo acordado por el equipo técnico durante la reunión anterior en relación con sus posibilidades laborales. En este feedback, informaremos al sujeto sobre sus posibilidades y aspectos positivos con el fin de motivarlo, al mismo tiempo que también le explicaremos cuáles son sus debilidades y carencias con la intención de que la persona tome consciencia de ello para poder trabajarlas más adelante y mejorar su empleabilidad.

El objetivo principal de esta última sesión de devolución es construir un punto de encuentro entre las expectativas y preferencias de la persona y su perfil competencial, y entre las necesidades y demandas del mercado de trabajo. De esta forma, el itinerario contribuirá al “ajuste” laboral necesario para la inserción.

## Imagen 2



Imagen 2. Ajuste Laboral (Hilarión y Koatz, 2012).

Además, durante toda la entrevista de devolución el profesional responsable de llevarla a cabo debe de cuidar la manera en la que comunica a la persona los resultados del análisis de la información recabada durante las fases de acogida y diagnóstico. Tal y como señalábamos, es importante que, a la hora de ofrecer la valoración del equipo técnico sobre la situación de empleabilidad de cada participante, destaquemos en primer lugar los aspectos positivos y fortalezas del sujeto con el fin de reforzar su compromiso y motivación por el proceso. Pero, por otro lado, el técnico también deberá transmitir, siempre cuidando el lenguaje, las debilidades y los aspectos sociolaborales a mejorar detectados en el participante.

Finalmente, una vez realizadas todas las sesiones y entrevistas de valoración, incluida la entrevista de devolución, ya tenemos la información suficiente como para comenzar a diseñar el itinerario de cada participante.

### **4.8.4. Planificación de las acciones.**

- **Fase de diseño de los itinerarios de inserción sociolaboral:**

En esta cuarta fase del proceso, diseñaremos el itinerario de trabajo y definiremos el objetivo profesional de cada participante en coherencia con los resultados del análisis de empleabilidad que hemos realizado en la fase anterior y con las condiciones y requerimientos del mercado laboral en el que vamos a intervenir. Recordemos que cuando hablamos de itinerario de trabajo nos referimos a un conjunto integral de actuaciones consensuadas con la persona demandante de empleo que tienen como objetivo la mejora de su empleabilidad para conseguir su inserción social y laboral. Por lo tanto, decidiremos el objetivo profesional de mutuo acuerdo con el participante durante esta fase, así como los aspectos que vamos a trabajar durante el desarrollo del itinerario.

El itinerario es un proceso que se adapta a las necesidades de la persona participante, que tiene una duración determinada, sistematizado en acciones y objetivos y flexible y dinámico, ya que lo podemos modificar a medida que vamos avanzando y adaptarlo siempre a los cambios que se puedan producir tanto a nivel personal en el participante como en el mercado laboral.

Por otro lado, durante el diseño del itinerario, será necesario que analicemos todas las alternativas posibles y valoremos cuál de ellas se adecua mejor a las necesidades del participante, también debemos tener en cuenta las competencias de este, sus habilidades, aptitudes, intereses y preferencias. La toma de decisiones por parte del participante es un momento clave en el proceso, ya que estas influirán y determinarán el desarrollo del itinerario. En este sentido, el orientador/a debe ayudar al sujeto a tomar decisiones coherentes con sus necesidades, demandas e intereses. Además, en esta fase es muy importante que desde nuestro servicio de empleo realicemos un feedback continuo con el participante, no podemos olvidar en ningún momento que debe de ser el quien tome finalmente sus decisiones y, además, deberá de estar siempre de acuerdo y conforme con la propuesta de su itinerario. Por ello, debemos de comunicarle cualquier decisión o cuestión relacionada con él y con su itinerario. El participante debe interiorizar el itinerario como algo personal, como algo propio y no impuesto por el técnico.

Para elaborar el itinerario seguiremos los siguientes pasos: en primer lugar, establecemos los objetivos; en segundo lugar, concretamos las acciones que vamos a

realizar, ya sean orientativas o formativas, y en el caso de estas últimas, también determinaremos los contenidos que vamos a trabajar; y en tercer lugar pactaremos el itinerario paso a paso con el participante. El usuario/a deberá firmar un documento al que denominaremos “Ficha de Compromiso Itinerario Final”, por el que el sujeto se compromete a realizar todas las acciones establecidas en el itinerario manifestando su conformidad con este (*Véase Anexo 14 “Modelo de compromiso de itinerario final”*).

En relación con los objetivos profesionales que vamos a establecer en el itinerario, estos se pueden clasificar según diferentes criterios de tiempo; objetivos a corto, medio o largo plazo, mientras que las acciones que planifiquemos para cumplir estos serán también calendarizadas y clasificadas según tres ámbitos diferentes; formativo, laboral o personal. En coherencia con estos criterios, para facilitar el diseño del itinerario del participante utilizamos una herramienta organizativa específica para ello (*Véase Anexo 15 “Herramienta para planificar y diseñar los itinerarios”*).

El tipo de acciones que propongamos al participante durante su itinerario dependerán principalmente de los objetivos profesionales que hayamos definido y del nivel formativo previo del participante. Tener un objetivo profesional bien definido motivará al participante en el desarrollo de su itinerario y le aportará mayor seguridad.

La formación ha adquirido un papel determinante para facilitar el acceso y la permanencia en el puesto de trabajo. Es una de las principales herramientas para mejorar la cualificación profesional y la empleabilidad de los participantes. Ahora bien, generalmente distinguimos entre dos tipos de formación; la formación del sistema educativo reglada y la formación no reglada; sí las acciones formativas que proponemos en el itinerario pertenecen al ámbito de la educación reglada, se derivará al participante a la institución u organismo donde se imparta. Aunque también, se puede dar la situación de que las acciones formativas pertenezcan al ámbito educativo no formal y sea necesario derivar, ya que desde nuestro programa no podamos atender esa necesidad sociolaboral a pesar de nuestra amplia oferta formativa.

En el caso de que decidamos derivar a otros recursos es importante que estudiemos con detalle todas las opciones posibles con las que contamos y elijamos la mejor para el participante. Debemos tener en cuenta que estamos ubicados en zonas

rurales no próximas a ciudades ni a lugares con multitud de recursos socioeducativos de los que podamos hacer uso indiscriminadamente. Nuestra realidad es muy diferente, las zonas rurales en las que vamos a trabajar son zonas que apenas cuentan con infraestructuras y servicios sociales, y donde la movilidad de su población es muy reducida, ya que las líneas de comunicación terrestre, como son los autobuses o similares, son bastante escasas. Todo ello nos condicionará a la hora de derivar y aprovechar otros recursos externos y concentrados en otros lugares.

Por lo tanto, dadas las circunstancias y especialmente las barreras y distancias geográficas que dificultan nuestra intervención al desarrollarse en zonas rurales remotas y lejanas de los núcleos urbanos donde se concentran las principales actividades y servicios socioeducativos, deberemos hacer una valoración sobre diferentes aspectos antes de contemplar las posibilidades de derivar a los participantes; la proximidad del centro donde se imparte la formación, las posibilidades de movilidad de los participantes, el transporte público disponible para el desplazamiento, la duración de tiempo de la formación, coste de la formación, coste del transporte etc.

En este sentido, para reducir lo máximo posible los desplazamientos de nuestros participantes a otros servicios, hemos elaborado nuestro Programa con la intención de cubrir todas las necesidades que puedan presentar la población con la que vamos a trabajar, tanto a nivel formativo como a otros niveles. No obstante, en ocasiones será necesario derivar a aquellos recursos ubicados en Medina de Rioseco, como es el SEPE, o al CDR de Tordehumos que también ofrece distintas formaciones para el empleo.

Además, la oferta formativa que ofrecemos desde nuestro Programa a través de nuestros tres tipos de itinerarios se concretó y decidió a partir de un estudio que realizamos previamente sobre los recursos sociales que ya existen en la zona en la que vamos a intervenir y cuál es la oferta formativa de estos. De esta manera, hemos conocido que acciones formativas ya no son necesarias que diseñemos, porque ya se están impartiendo en la zona y, por el contrario, que acciones no se están ofreciendo y sí son necesarias, con la única finalidad de incluirlas en nuestro Programa. Una vez más, se demuestra la importancia de establecer lazos desde nuestro Programa con los recursos sociales próximos, ya que nos pueden ayudar a satisfacer las necesidades formativas de nuestros participantes.



De esta manera, la oferta formativa de nuestro programa es la siguiente:

**Figura 6**

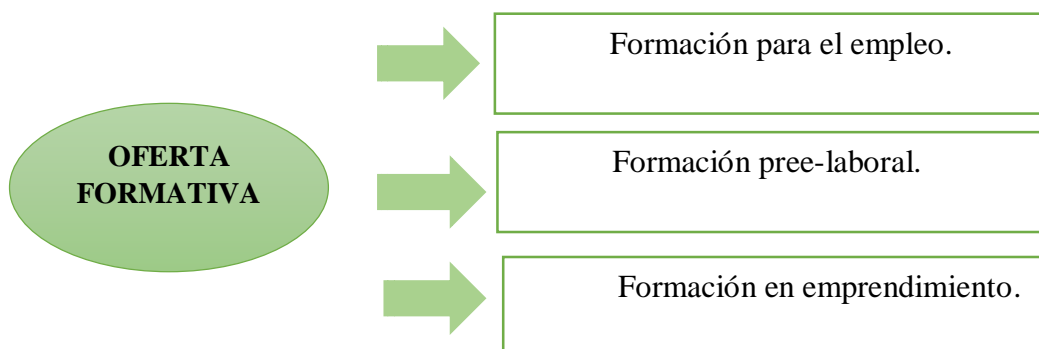


Figura 6. Oferta Formativa (Elaboración Propia).

#### **4.8.5. Diseño de las propuestas de itinerario para el Programa de Empleo “Empleo Rural XXI”:**

##### **➤ Diseño de la propuesta de itinerario para la mejora de la empleabilidad de la población rural:**

En primer lugar, este itinerario tiene como objetivo principal mejorar la empleabilidad de la población participante y su cualificación profesional a través del entrenamiento en diferentes competencias transversales ( por ejemplo; la planificación y la organización o la gestión del tiempo, la adaptabilidad, la comunicación etc.) y del aprendizaje de habilidades encaminadas a la utilización de los nuevos recursos y herramientas para la búsqueda de empleo. Además, también trabajaremos con el usuario/a aspectos personales como la autoestima, la motivación, la confianza en sí mismo etc.

El recorrido de acciones que planteamos al participante en este itinerario es el siguiente:

**Figura 7**



Figura 7. Acciones Formativas (Elaboración Propia).

➤ **Módulo I: Formación en competencias transversales a través de diversos talleres.**

La finalidad de este primer módulo del itinerario es formar a la población participante en competencias transversales para el empleo. Realizaremos talleres sobre distintas temáticas: taller de gestión de las emociones, comunicación interpersonal, gestión del tiempo, trabajo en equipo, TICS o nuevas tecnologías, igualdad de oportunidades, liderazgo y responsabilidad, resolución de problemas y creatividad y flexibilidad y adaptabilidad. Algunos de los objetivos que nos planteamos con estos talleres son; aprender a gestionar y a controlar nuestras emociones, enseñar y mejorar el manejo de las nuevas tecnologías, especialmente de aquellas plataformas orientadas a la búsqueda de empleo o fines similares, mejorar las habilidades comunicativas de los participantes, fomentar la igualdad de oportunidades entre la población rural, enseñar a nuestros participantes diferentes estrategias de organización y planificación del tiempo para hacer un uso eficaz de este, fomentar el trabajo en equipo, enseñar a los participantes diferentes estrategias para solucionar y gestionar de la mejor manera los

conflictos o situaciones problemáticas que puedan surgir, fomentar actitudes de liderazgo y de responsabilidad entre los participantes, fomentar la creatividad etc.

- **Módulo II: Formación en habilidades y recursos para la búsqueda activa de empleo.**

En este segundo módulo realizaremos diversos talleres para mejorar la autonomía de nuestros participantes en relación a la búsqueda de distintas ofertas de trabajo en el mercado laboral a través de diferentes herramientas o métodos, por ejemplo, las nuevas tecnologías. Los talleres que realizaremos para ello son: taller de curriculum vitae, taller de búsqueda activa de empleo a través de las nuevas tecnologías y taller de técnicas de entrevista y marca personal. Algunos de los objetivos que pretendemos que cumplan nuestros participantes a través de estos talleres son: conocer páginas de búsqueda de empleo, saber realizar búsquedas activas de empleo a través de portales de empleo y Apps, saber crear un currículum vitae, saber hacer una carta de presentación, ser capaz de enfrentarse correctamente a una entrevista de trabajo, conocer su marca personal etc.

- **Módulo III: Formación sobre el mundo laboral y los deberes y derechos de los trabajadores.**

Durante este módulo transmitiremos a los participantes conocimientos y contenidos necesarios sobre el mundo laboral y el funcionamiento de las empresas de trabajo y sobre los deberes y derechos de los trabajadores, para que sean capaces de comprender los valores y mecanismos básicos que rigen el funcionamiento de la empresa, del mundo del trabajo o mundo productivo y de las relaciones laborales que surgen dentro de este contexto, destacando siempre cuales son los valores y actitudes que favorecen la integración tanto social como profesional del trabajador en la empresa. Al igual que en los módulos formativos anteriores lo haremos a través de distintos talleres.

Estos son los módulos de carácter formativo que hemos diseñado para mejorar la formación y la cualificación de nuestros participantes. No obstante, de manera

complementaria y según el objetivo profesional de cada participante, en ocasiones deberemos derivar al usuario/a desde nuestro Servicio de Empleo a otras formaciones impartidas por otros organismos (centros de FP, cursos Ecyf etc.) que estén relacionadas con el ámbito profesional de interés de cada participante con el único fin de seguir mejorando su cualificación.

**Figura 8**



Figura 8. Acciones orientativas y asesoramiento para el empleo  
(Elaboración Propia).

De manera complementaria, si fuera necesario según las necesidades de cada participante, también ofreceremos a lo largo de todo el itinerario sesiones individuales de orientación y asesoramiento sobre las posibilidades de formación existentes a las que pueden acceder, al margen de los módulos formativos que nosotros les ofrecemos. Les informaremos, si así lo solicitan, sobre el sistema de formación profesional, los certificados de profesionalidad, formación para el empleo y cursos ofrecidos por el SEPE que puedan ser de su interés y estén relacionados con su ámbito profesional.

También, si la situación nos lo permitiera, podríamos plantear al usuario/a la convalidación de competencias adquiridas a través de la experiencia para la obtención de un certificado profesional o, por el contrario, también podría darse la posibilidad de que el participante solo curse formalmente las competencias que aún no domina y le faltan para obtener el total que completa la obtención de dicho certificado.

**Figura 9**

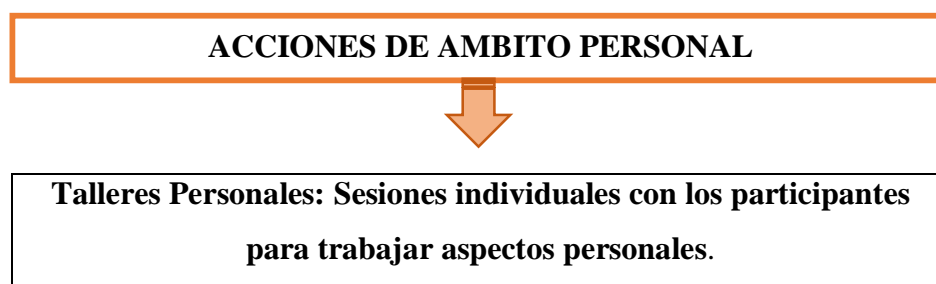


Figura 9. Ámbito Personal (Elaboración propia).

Simultáneamente a las acciones orientativas y formativas, también trabajaremos la promoción personal y el desarrollo social de los participantes a través de sesiones individuales con estos. El objetivo de estas sesiones es fomentar el autoconocimiento, la autonomía, la asunción de responsabilidades, la buena gestión de sus relaciones sociales y el buen desarrollo de la participación cultural y social de los participantes.

Además, después de cada módulo, realizaremos un conjunto de sesiones individualizadas con el objetivo de repasar los contenidos y conocimientos impartidos en cada taller. Desde nuestro Programa hemos denominado este tipo de sesiones como “Tutorías Individualizadas de Seguimiento”, y tal y como veremos en la fase de seguimiento, estas nos serán muy útiles para conocer la evolución del participante durante el itinerario (*Véase Anexo 16 “Tutorías individualizadas de seguimiento durante la fase de desarrollo”*).

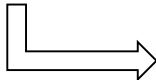

El principal fin de este modelo de itinerario es mejorar la cualificación profesional de la población beneficiaria de nuestro Programa, y facilitar así, su inserción sociolaboral dentro del ámbito profesional de preferencia de cada usuario/a en el mercado laboral.

Finalmente, una vez hayamos realizado los diferentes talleres correspondientes a cada módulo y las tutorías posteriores a estos, inscribiremos al participante en la bolsa de empleo del Servicio de Orientación del Colectivo de Medina de Rioseco, y también, lo derivaremos a la bolsa de empleo del Centro de Desarrollo Rural del municipio de Tordehumos, ya que en la actualidad esta entidad gestiona la mayor parte de las ofertas

de trabajo de la zona. El objetivo es facilitar a nuestros usuarios/as el acceso a las diferentes ofertas de trabajo de las empresas existentes en la zona que sean acordes al perfil profesional de cada uno.

A continuación, a partir de la siguiente tabla expondremos la relación entre los **objetivos** (a corto, medio y largo plazo) que queremos cumplir con el diseño de este primer itinerario, las **acciones** (formativas, orientativas y personales) que diseñamos para la consecución de estos y los **organismos, instituciones o recursos** a través de las cuales se van a realizar:

**Tabla 6**

	<b>OBJETIVOS A CORTO PLAZO.</b> (Max 3 meses).	<b>OBJETIVOS A MEDIO PLAZO</b> (Max 6 meses)	<b>OBJETIVOS A LARGO PLAZO</b> (Más de 6 meses)	<b>LUGAR, ENTIDAD, ORGANISMO</b>
<b>OBJETIVOS</b>				
  <b>ACCIONES</b> 	Mejorar la empleabilidad del participante.  Fomentar la promoción personal y el desarrollo social del participante.	Mejorar la empleabilidad del participante	Mejorar la empleabilidad del participante	

<b>ACCIONES DE FORMACIÓN</b>	Módulo I, II y III.	Derivación a otras formaciones (Fp, Ecycl...)	Derivación a otras formaciones (FP, Ecycl...)	Servicio de Empleo; Programa XXI. Centros de FP, SEPE, Puntos Formativos de otras entidades sociales etc.
<b>ACCIONES DE ORIENTACIÓN PARA EL EMPLEO</b>		Orientación, asesoramiento y posible derivación a otras formaciones o entidades. (FP, Ecycl...)	Orientación, asesoramiento y posible derivación a otras formaciones o entidades. (FP, Ecycl...)	Servicio de Empleo; Bolsa de empleo CDR (Medina de Rioseco) CDR (Tordehumos)
<b>ACCIONES DE ÁMBITO PERSONAL</b>	Talleres personales.			Programa XXI
<b>Finalidad:</b> Mejorar la empleabilidad de la población rural facilitando su inserción en el mercado laboral.				

Tabla 6. Relación entre los objetivos, acciones y recursos (Elaboración Propia).

**- Diseño de la propuesta de itinerario para fomentar el emprendimiento y la creación de empleo en el medio rural:**

El itinerario “Emprendedores Rurales XXI” es la segunda propuesta de nuestro Programa. El objetivo principal del itinerario es fomentar el emprendimiento en el medio rural, dando la posibilidad a los participantes del programa de explorar nuevas alternativas de autoempleo y crear nuevos puestos de trabajo.

El itinerario que vamos a presentar a continuación está destinado a diversificar la economía rural actual a través de la formación de nuevos emprendedores que estén dispuestos a crear entidades asociativas (cooperativas) en el medio rural, preferentemente industrias de transformación, ya que el sector secundario es el sector menos desarrollado actualmente en estas zonas. De esta manera, se crean nuevas oportunidades laborales para la población de estas zonas y se reactiva la economía rural. No obstante, desde nuestro Programa apoyaremos igualmente a aquellos proyectos de emprendimiento de participantes que por preferencia opten por el emprendimiento de forma individual y personal. El único requisito que se les pedirá a los participantes para poder avanzar en este itinerario es que su proyecto de emprendimiento apruebe el estudio de viabilidad que se realizará sobre su propuesta de negocio. Este estudio lo llevará a cabo los profesionales involucrados en este itinerario (orientador sociolaboral y gestor de empresas).

Ahora bien, los contenidos del Itinerario “Emprendimiento Rural XXI”, al igual que en el itinerario anterior, están estructurados partir de diferentes módulos. Con el conjunto de talleres que vamos a realizar en estos módulos, pretendemos cumplir los siguientes objetivos; en primer lugar, fomentar la iniciativa y el espíritu emprendedor entre los beneficiarios del programa; en segundo lugar, impulsar entre los participantes una actitud de curiosidad e indagación por conocer las posibilidades socioeconómicas del contexto en el que se encuentran; en tercer lugar, desarrollar la capacidad para tomar decisiones responsables en base a las capacidades de cada uno y a los aspectos socioeconómicos del entorno; y por último, fomentar el interés de los participantes por intervenir y desarrollar sus proyectos en su propio entorno con autonomía y sentido crítico de la iniciativa.



El recorrido de acciones que planteamos al participante en este itinerario es el siguiente:

**Figura 10**

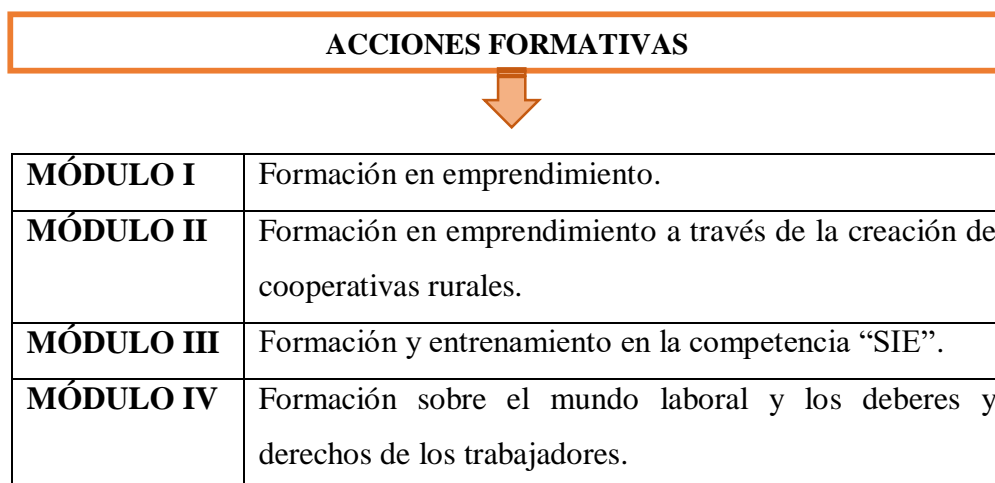


Figura 10. Acciones Formativas (Elaboración Propia).

- **Módulo I: Talleres sobre la formación en emprendimiento**

En estos talleres trataremos los siguientes contenidos; qué es el emprendimiento, qué es la competencia SIE, los tipos de emprendimiento que hay, la figura del emprendedor, el funcionamiento del cerebro del emprendedor, valores y rasgos de la personalidad del emprendedor, la importancia del liderazgo y la autogestión en el proceso de emprendimiento, las dificultades del proceso de emprendimiento y los errores más frecuentes a los que se enfrenta el emprendedor, la importancia del emprendimiento en nuestros pueblos, la situación socioeconómica del medio rural, ejemplos de emprendimiento en el medio rural, principales razones y ventajas por las que emprender en los pueblos etc.

Una vez impartidos estos conocimientos, profundizaremos en los aspectos socioeconómicos que caracterizan, hoy en día, el mercado laboral dentro del medio rural, proporcionando información a los participantes sobre las actividades económicas más comunes, así como sobre las posibilidades de creación de otras nuevas. Además, finalizaremos el último taller de este módulo con una sesión dedicada exclusivamente a visualizar diferentes videos sobre ejemplos de emprendimiento en el medio rural.

En coherencia con lo señalado durante la fundamentación teórica, la creación de cooperativas para la puesta en marcha de actividades económicas propias del sector secundario, puede ser una posible solución al problema de la falta de empleo en el medio rural y a la constante pérdida de población joven en este. Por ello, incluimos un módulo de formación específica en emprendimiento a través de cooperativas, centrándonos especialmente en el desarrollo de industrias agroalimentarias de transformación.

- **Módulo II: Talleres para la formación en emprendimiento a través de la creación de cooperativas rurales.**

El objetivo principal de este segundo módulo de itinerario es transmitir a los participantes los valores y las habilidades necesarias para que sean capaces de cooperar con otros en la consecución de los mismos fines y fomentar el acercamiento de los participantes al mundo laboral, empresarial y asociativo. En este módulo impartiremos conocimientos sobre: qué es una cooperativa de trabajo, fundamentos y orígenes del modelo de negocio, requisitos para la creación de la cooperativa, condiciones mínimas que deben reunir los miembros de una cooperativa, como crear una cooperativa, trámites, ejemplos de cooperativas, registro de nuestra cooperativa en SUNACOOOP, qué es SUNACOOOP etc.

En segundo lugar, de manera transversal impartiremos talleres de habilidades sociales en los que trabajaremos y fomentaremos valores tan importantes como la participación social, la solidaridad, la democracia y el interés por aprender, y habilidades como el trabajo en equipo. La habilidad de trabajo en equipo siempre la trabajaremos de manera práctica. El trabajo en equipo en este itinerario tiene una relevancia especial, ya que el emprendimiento a través de cooperativas supone emprender un negocio y crear una nueva empresa en común con otras personas, con las que será necesario entenderse y complementarse adecuadamente para lograr un buen desarrollo del proyecto empresarial.

- **Módulo III: Talleres para la formación y entrenamiento en la competencia “SIE”.**

En el tercer módulo de este itinerario entrenaremos diferentes competencias esenciales para todo emprendedor. Como hemos visto, la competencia “SIE” se adquiere a partir del entrenamiento en diferentes capacidades, valores y actitudes. De esta manera, a través de los siguientes talleres formaremos a nuestros participantes en la competencia “SIE”: a) Taller de planificación, organización, gestión y toma de decisiones, b) Taller sobre adaptación al cambio y resolución de problemas, c) Taller sobre comunicación interpersonal, (presentación, representación y negociación efectivas), d) Taller trabajo en equipo (habilidad para trabajar, tanto individualmente como dentro de un equipo), e) Taller sobre participación, capacidad de liderazgo y delegación; pensamiento crítico y sentido de la responsabilidad, f) Taller sobre creatividad e innovación (iniciativa, la proactividad y la innovación, tanto en la vida privada y social como en la profesional.) y g) Taller en igualdad de oportunidades.

Con este último taller pretendemos que los participantes tomen conciencia de las desigualdades que existen por razón de sexo y de origen económico y social entre la población con relación a las posibilidades formativas y profesionales. De esta manera, desde nuestro Programa contribuimos de forma activa a fomentar cambios de actitudes entre la población rural, favoreciendo la igualdad de oportunidades laborales dentro del mercado laboral en estas zonas.

Finalmente, es importante que señalemos que los contenidos a trabajar en este tercer módulo que acabamos de exponer son muy semejantes a los del primer módulo del itinerario anterior - “Mejora tu empleabilidad”-. Sin embargo, en esta ocasión, son contenidos orientados específicamente a preparar a los participantes a enfrentarse a las dificultades y necesidades que con normalidad suelen aparecer durante el proceso de creación de una empresa desde cero.

- **Módulo formativo IV: Formación sobre el mundo laboral y los deberes y derechos de los trabajadores**

*\*(Repetido; Véase p. 137).*

A continuación, iniciamos dos módulos -Módulo V, Plan de Negocio y Módulo VI, Plan de empresa- en los cuales orientaremos y asesoraremos a los participantes en el proceso de creación de su empresa. Seguiremos formándolos en conocimientos y contenidos necesarios para que sean capaces de crear su Plan de Negocio y su Plan de Empresa sin muchas dificultades.

**Figura 11**

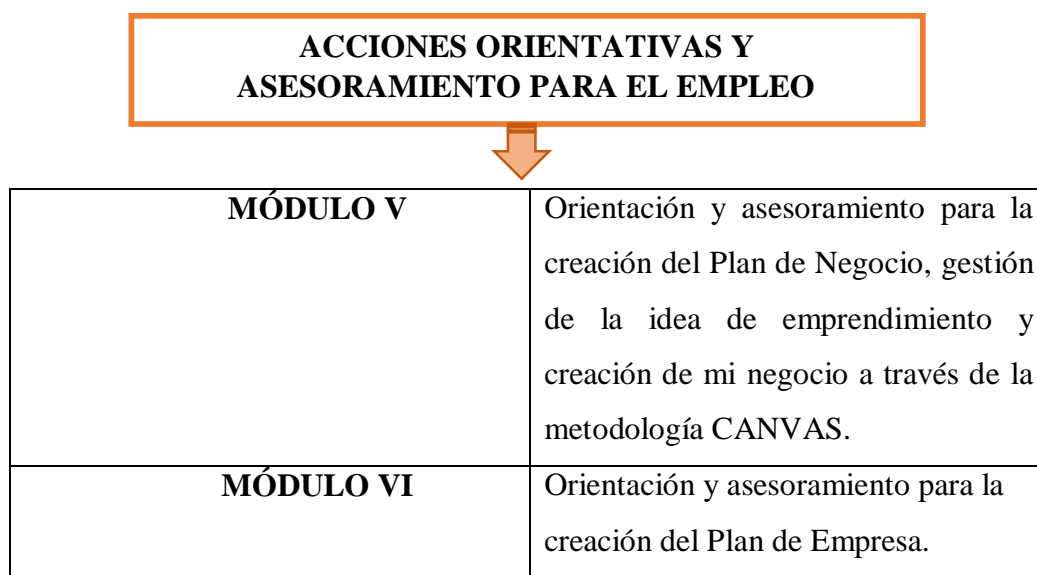


Figura 11. Acciones orientativas y asesoramiento para el empleo (Elaboración Propia).

- **Módulo V: Creación del Plan de Negocio, gestión de la idea de emprendimiento y creación de mi negocio a través de la metodología CANVAS.**

El Plan de Negocio es una herramienta que permitirá al emprendedor o emprendedores analizar la situación actual del mercado laboral en el que van a desarrollar su proyecto. En el Módulo II trabajamos con los participantes las circunstancias socioeconómicas del entorno en el que nos encontramos, no obstante, en

este módulo, profundizaremos en las condiciones del entorno que facilitan o dificultan el arranque y el progreso de la empresa que quieren crear. Por lo tanto, los participantes a través del Plan de Negocio realizan una previsión sobre lo que esperan obtener y establecen los objetivos que desean cumplir, centrándose en las circunstancias del entorno que les van a facilitar o dificultar cumplir con tal previsión y destacando los mecanismos que van a utilizar para cumplir con estas expectativas.

Ahora bien, realizaremos el Plan de Negocio a través de la metodología Canvas.

El modelo Canvas es la herramienta para analizar y crear modelos de negocio de forma simplificada. Los participantes podrán visualizar de manera global los principales aspectos que involucran al negocio y giran en torno a la propuesta de valor que se ofrece. Utilizaremos el modelo Canvas para pasar de idea a proyecto y plasmar nuestra idea en un modelo empresarial. Es un modelo “vivo”, es decir, que vamos modificando según se va desarrollando, vamos validando clientes, surgen nuevas ideas etc. El objetivo principal que perseguimos con este tercer módulo del itinerario dedicado al emprendimiento es intentar recrear la idea de negocio de la manera más real posible, para así poder comprobar la verdadera viabilidad del proyecto y asegurar la inserción del participante en el mercado laboral por medio del autoempleo. Para conocer la viabilidad del proyecto a través del Canvas, estudiaremos los siguientes aspectos; recursos necesarios para la creación de negocio, los posibles socios, la fuente de ingresos, quiénes van a ser nuestros clientes, los proveedores, cual es la propuesta de valor de nuestro negocio etc. Como podemos ver, dentro de la metodología Canvas existe un apartado sobre las posibles vías de financiación del proyecto. La financiación del proyecto es uno de los aspectos clave que va a decidir su sostenibilidad o no, por lo tanto, para trabajar este aspecto con nuestros participantes, realizaremos un taller específico a través del cual informaremos a los usuarios/as sobre las distintas posibles vías de financiación y ayudas públicas que pueden solicitar para elaborar su proyecto, así como la gestión y tramitación de microcréditos.

Finalmente, los profesionales implicados en estos dos módulos son el orientador/a responsable del proceso de inserción y el gestor de empresas, no obstante, el gestor de empresas será el principal referente para los participantes dentro de ambos

módulos -Módulo V y Módulo VI-. Será el gestor y administrador de empresas quien realice el estudio sobre la viabilidad del proyecto de emprendimiento.

- **Módulo VI: Taller para la creación del Plan de Empresa.**

El plan de empresa puede confundirse con el plan de negocio que ya hemos realizado en el módulo anterior, por lo que antes de nada explicaremos a nuestros participantes qué es un plan de empresa e insistiremos en que no es lo mismo que el plan de negocio. Les explicaremos a las diferencias más significativas entre ambos.

El plan de empresas consiste en analizar las oportunidades de la empresa que se quiere crear de acuerdo con la viabilidad del sector al que pertenece y a la situación de este dentro del mercado laboral de la zona. También, permite al emprendedor, en relación con la organización y el enfoque de las ideas, establecer las metas y expectativas a corto y medio plazo y estudiar el proceso y los pasos a seguir detalladamente, con el fin de reducir los posibles riesgos de la operación, y en general, enfocarse en el futuro del negocio con estrategias que le aseguren el éxito.

De esta manera, en este módulo realizaremos un taller destinado a crear el plan de empresa de nuestros participantes y de sus proyectos. Seguiremos los siguientes pasos: en primer lugar, llevaremos a cabo la identificación del proyecto y el estudio sobre el mercado y el entorno en general en el que se va a llevar a cabo el negocio (qué es y para qué sirve, descripción del negocio, ¿quiénes son sus competidores? ¿quién es su público objetivo? ¿qué tan grande es el mercado? ¿cuánto hay que instalar? ¿qué tipo de margen se puede trabajar? ¿cómo va a diferenciar/destacar? ¿por qué un consumidor optaría por su negocio, en lugar de uno que ya existe en el mercado?); en segundo lugar, realizaremos un análisis de la idea de negocio a partir de la metodología DAFO; en tercer lugar, elaboraremos el plan de actuación y el plan de marketing (como vamos a comercializar y ofrecer al público nuestros productos y servicios), el plan de recursos humanos y el plan de ubicación (proximidad a la materia prima, distancia y tamaño del mercado etc.), y finalmente, el plan financiero (como vamos a financiar nuestro proyecto empresarial).

Por otro lado, en la segunda parte estableceremos y decidiremos la forma legal de nuestra empresa. Por ejemplo, en el caso de crear una cooperativa, la forma jurídica de la empresa sería como sociedad colectiva, mientras que por el contrario sí fuese un solo emprendedor sería unipersonal.

Finalmente, el estudio de viabilidad que elaborará el equipo técnico del Programa sobre los proyectos de emprendimiento de nuestros participantes consiste en analizar las posibilidades de existir y persistir que tiene la idea de negocio en la realidad socioeconómica donde se desea implantar, así como también en estudiar tanto sus puntos fuertes como los puntos débiles que se deben mejorar.

**Figura 12**

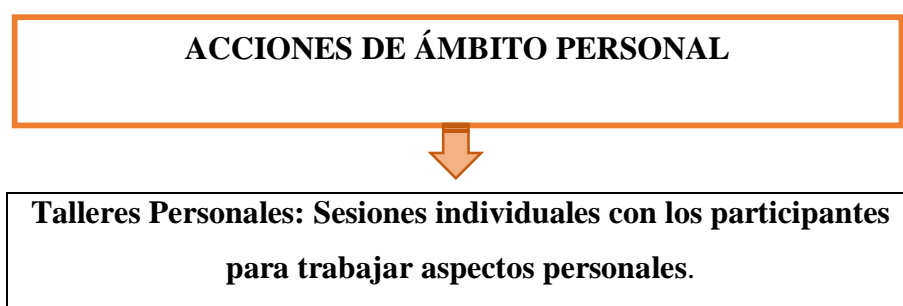


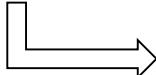

Figura 12. Acciones de ámbito personal (Elaboración Propia).

En este itinerario, también intervendremos a nivel personal con nuestros participantes. Por lo tanto, a partir de diferentes talleres y sesiones individuales trabajaremos con estos los siguientes aspectos personales; la autoconfianza, el autoconocimiento, la gestión emocional, centrándonos en el manejo de la incertidumbre y la asunción de riesgos que pueden aparecer durante el proceso de emprendimiento, y la motivación laboral, tanto a nivel individual como grupal.

Después de cada módulo o taller, dentro de este itinerario realizaremos, al igual que en el itinerario anterior, las “Tutorías Individualizadas de Seguimiento”. Estas, en esta ocasión, están dedicadas a asesorar y ayudar al participante en la toma de decisiones clave sobre su proyecto empresarial.

Por último, la relación entre los **objetivos, acciones y recursos** implicados en el proceso durante este itinerario es la siguiente:

**Tabla 7**

	<b>OBJETIVOS A CORTO PLAZO. (Max 3 meses).</b>	<b>OBJETIVOS A MEDIO PLAZO (Max 6 meses)</b>	<b>OBJETIVOS A LARGO PLAZO (Más de 6 meses)</b>	<b>LUGAR, ENTIDAD, ORGANISMO</b>
<b>OBJETIVOS</b> 	Fomentar la promoción personal y el desarrollo social del participante.	Fomentar el espíritu emprendedor entre la población rural y formar en emprendimiento.  Asesorar y orientar a posibles emprendedores sobre la viabilidad técnica, económica y financiera de sus proyectos en el medio rural.	Inserción Sociolaboral.	
<b>ACCIONES</b> 		Módulo I, II, III, IV Y V.		Servicio de Empleo; Programa XXI.
<b>ACCIONES DE FORMACIÓN</b>				



<b>ACCIONES DE ORIENTACIÓN PARA EL EMPLEO</b>		Módulo I, II, III, IV, V, VI y VII.	Creación e implementación del proyecto personal de emprendimiento.	Servicio de Empleo; Programa XXI.
<b>ACCIONES DE ÁMBITO PERSONAL</b>	Talleres Personales.			Servicio de Empleo; Programa XXI.
<b>Finalidad:</b> Crear nuevos puestos de trabajo en el medio rural para dinamizar su economía y mejorar la calidad de vida de la población.				

Tabla 7. Relación entre los objetivos, acciones y recursos (Elaboración Propia).

**- Diseño de la propuesta de itinerario de inserción sociolaboral para jóvenes en el medio rural:**

Por último, diseñamos la última propuesta de itinerario de nuestro Programa de Empleo “Empleo Rural XXI”. Se trata de un itinerario, que al igual que los anteriores, está estructurado a partir de un conjunto de módulos, cuyos contenidos están organizados por talleres y, a su vez, estos se impartirán a partir de diferentes sesiones formativas. En concreto, este tercer itinerario está dirigido a población joven que, en la actualidad, constituyen el relevo generacional de las empresas y negocios agrícolas-familiares en el medio rural. Como bien hemos afirmado a lo largo de todo el trabajo, la falta de población joven y el desinterés y desinformación que en ocasiones estos tienen, provoca que muchas explotaciones agroalimentarias acaben desapareciendo por falta de población dispuesta a continuar con su funcionamiento. El objetivo principal que perseguimos con la elaboración de este tipo de itinerario es, además de mejorar la cualificación profesional de los futuros agricultores y ganaderos de nuestras zonas rurales y fomentar la modernización del sector, evitar el abandono de población joven en edad activa contrarrestando los efectos que tiene la despoblación en la sociedad rural actualmente.

Así, hemos diseñado un conjunto de acciones orientadas a cambiar esta realidad:

**Figura 13**

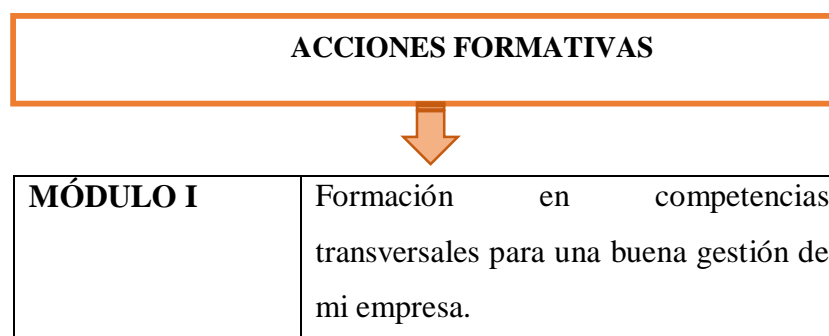


Figura 13. Acciones Formativas (Elaboración Propia).

- **Módulo formativo I: Talleres de formación en competencias transversales para la buena gestión de la empresa.**

En este primer módulo el participante aprenderá competencias importantes para la gestión de su propia empresa. Así, realizaremos talleres sobre; gestión del tiempo, flexibilidad, nuevas tecnologías, igualdad de oportunidades (al igual que en el módulo de emprendimiento), liderazgo, responsabilidad, creatividad, resolución de problemas y adaptabilidad.

También realizaremos talleres sobre comunicación interpersonal y trabajo en equipo, ya que normalmente, según hemos podido comprobar, en la mayor parte de las explotaciones existentes en estas zonas rurales es necesaria la contratación de trabajadores para un buen rendimiento y funcionamiento del negocio. Finalmente, siguiendo con esta línea de pensamiento, también ofreceremos un taller para orientar e informar a estos nuevos empresarios sobre los deberes y derechos de sus trabajadores.

**Figura 14**

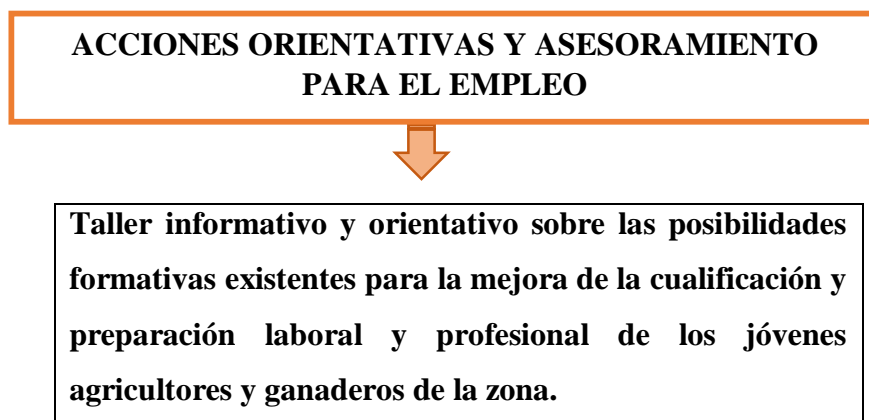


Figura 14. Acciones orientativas y asesoramiento para el empleo

(Elaboración Propia)

Se trata de un taller destinado a orientar e informar a los participantes sobre las posibilidades que tienen para mejorar su formación laboral y profesional. Es importante que transmitamos a la población trabajadora del primer sector la importancia que tiene también una buena preparación laboral y profesional dentro del ámbito agrícola (trabajadores de explotaciones agrarias, explotaciones ganaderas etc.).

Desde este módulo ofrecemos los siguientes servicios; en primer lugar, orientación e información sobre la oferta formativa en relación con el ámbito agrario y rural en nuestra comunidad; en segundo lugar, información sobre ayudas a jóvenes agricultores y ganaderos; y en último lugar, orientación y asesoramiento sobre la posibilidad de convalidar competencias ya adquiridas a partir de la experiencia de trabajo en el sector (*Véase Anexo 17 “Información sobre la oferta de formación formal en los sectores agrarios y agroalimentarios en Castilla y León”*).

**Figura 15**

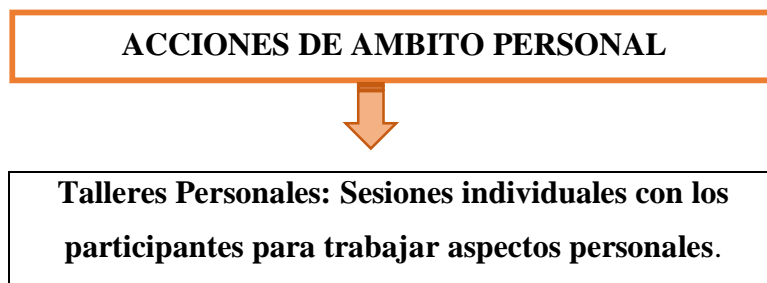


Figura 15. Acciones de ámbito personal (Elaboración Propia).

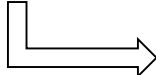

En tercer lugar, al igual que en los itinerarios anteriores trabajaremos aspectos relacionados con la promoción personal y desarrollo social de los participantes. En este sentido, realizaremos los mismos talleres que en el itinerario “Mejora tu empleabilidad”.

*\*(Véase pág. 39)*

Finalmente, de manera complementaria al igual que en los itinerarios anteriores realizaremos las “Tutorías Individualizadas de Seguimiento” para seguir de cerca el avance del participante en el itinerario.

La relación entre los **objetivos, acciones y recursos** en el caso de este itinerario es la siguiente:

**Tabla 8**

	<b>OBJETIVOS A CORTO PLAZO.</b> (Max 3 meses).	<b>OBJETIVOS A MEDIO PLAZO</b> (Max 6 meses)	<b>OBJETIVOS A LARGO PLAZO</b> (Más de 6 meses)	<b>LUGAR, ENTIDAD, ORGANISMO</b>
<p><b>OBJETIVOS</b></p>  <p><b>ACCIONES</b></p> 	<p>Ofrecer asesoramiento y formación para jóvenes agricultores y ganaderos.</p> <p>Fomentar la promoción personal y el desarrollo social del participante.</p>	<p>Mejorar la cualificación profesional de la población joven trabajadora del primer sector.</p>	<p>Mejorar la cualificación profesional de la población joven trabajadora del primer sector.</p>	
<b>ACCIONES DE FORMACIÓN</b>		Módulo I		<p>Servicio de Empleo; Programa XXI.</p> <p>Centros de FP, SEPE, Puntos Formativos de otras entidades sociales etc.</p>

<b>ACCIONES DE ORIENTACIÓN PARA EL EMPLEO</b>	Taller orientativo sobre posibles formaciones para jóvenes rurales.	Taller orientativo sobre posibles formaciones para jóvenes en el medio rural. (Derivación a otras formaciones. FP, EcyL...)  (Convalidación de competencias.)	Taller orientativo sobre posibles formaciones para jóvenes en el medio rural. (Derivación a otras formaciones. FP, EcyL...)  (Convalidación de competencias.)	Servicio de Empleo; Programa XXI.
<b>ACCIONES DE ÁMBITO PERSONAL</b>	Talleres personales.			Servicio de Empleo; Programa XXI.
<b>Finalidad:</b> Fomentar la inserción sociolaboral de población joven en el primer sector de las zonas rurales donde se desarrolla el programa.				

Tabla 8. Relación entre los objetivos, acciones y recursos (Elaboración Propia).

#### 4.8.5. Desarrollo de los planes de trabajo.

##### - Fase de desarrollo:

Tras finalizar la fase de diseño, iniciamos la fase de desarrollo. Los objetivos que nos marcamos para esta etapa del itinerario son; desarrollar los planes formativos y laborales diseñados en la fase anterior, derivar a los participantes a otros recursos de la zona si fuese necesario, poner en contacto al participante con la realidad social y laboral más cercana, y lograr un mayor compromiso por parte del usuario/a en relación con su propio proceso de inserción laboral.

Ahora bien, tal y como veníamos señalando, el itinerario es un proceso personalizado y elaborado exclusivamente en función de las necesidades de la persona participante, por lo que la planificación de las actividades diseñadas en la fase anterior para cada propuesta de intervención también se ajustará a las capacidades y posibilidades de cada sujeto.

Además, el itinerario se caracteriza por ser un proceso flexible y dinámico que puede ser modificado en cualquier momento con el único fin de que el proceso se adapte lo máximo posible a los cambios que puedan producirse o a las nuevas necesidades que puedan surgir tanto por parte del participante como del mercado laboral.

Finalmente, en el Anexo 18 "*Propuesta de planificación de los itinerarios del Programa de Empleo "Empleo Rural XXI"*" de este trabajo exponemos de manera gráfica nuestra propuesta de planificación de las acciones de cada itinerario. De esta manera, podemos calcular más o menos la duración de los itinerarios. Por ejemplo, en primer lugar; el itinerario para la mejora de la empleabilidad de la población rural tendría una duración aproximada de medio año, dependiendo de la derivación a otras formaciones y la duración de estas, así como de lo que tarde nuestro participante en encontrar empleo, ya sea a través de las bolsas de empleo a las que les derivaremos o por cuenta propia; en segundo lugar, el itinerario para fomentar procesos de emprendimiento en el medio rural tendría una duración de un año aproximadamente. En este caso, podría alargarse más dependiendo de los resultados del estudio de viabilidad que realicemos sobre los proyectos de emprendimiento en los que estemos trabajando y de la necesidad o no de reformular estos; y por último, el tercer itinerario tiene una duración estimada de seis meses más o menos, no obstante, en el caso de que el participante opte por realizar alguna formación complementaria o algún grado de FP relacionado con el ámbito agrícola y agrario, este podría alargarse bastante más en el tiempo.

#### **4.8.6 Acompañamiento, seguimiento y evaluación.**

- **Fase de inserción sociolaboral:**

Una vez finalizada la fase de desarrollo, pasamos a la siguiente fase del proceso que es la fase de inserción sociolaboral. En esta nueva fase del itinerario se produce la inserción del participante en un nuevo contexto de trabajo, desde nuestro programa acompañaremos a este en todo el momento con el fin de asegurar una buena incorporación laboral estable y exitosa.

La fase de inserción sociolaboral se iniciará una vez que los participantes hayan completado los módulos formativos planteados en la fase de desarrollo en los que presuponemos que cada sujeto haya adquirido los conocimientos impartidos y haya desarrollado las capacidades y habilidades necesarias para enfrentar su inserción en el mercado laboral.

Ahora bien, el principal objetivo de nuestro programa, como ya sabemos, es lograr la inserción sociolaboral de la población participante dentro del mercado de trabajo del medio rural. Sin embargo, dicha inserción no se producirá de la misma manera en las tres propuesta de itinerario que acabamos de plantear, ya que está tendrá lugar por medio de diferentes vías: por un lado, en los dos últimos itinerarios (emprendimiento y jóvenes rurales) se producirá a través del autoempleo, apoyando la implantación de proyectos de emprendimiento y la gestión de negocios propios en los pueblos; y, por otro lado, en el primer itinerario (mejora de la empleabilidad) tendrá lugar a través del hetero empleo en el medio rural. Por lo tanto, la inserción sociolaboral de nuestros participantes no será igual en todos los casos, por ello, a continuación, pasamos a explicar cómo procederemos según el itinerario durante esta fase;

#### **A) Inserción Sociolaboral del participante por medio del hetero-empleo.**

##### **1. Itinerario para la mejora de la empleabilidad de la población rural:**

En primer lugar, en relación al primer itinerario -cuya finalidad es la inserción sociolaboral del participante por medio del hetero empleo-, una vez que el participante ha ejecutado con éxito los módulos formativos, ha participado en los talleres personales



diseñados y, si la situación así lo requería, ha cursado también alguna formación complementaria en otros centros, entidades o instituciones formativas externas a nuestro programa, procederemos a derivarlo a nuestra bolsa de empleo del Servicio de Empleo del Colectivo de Desarrollo Rural de Tierra de Campos y al Servicio de Orientación Laboral del Centro de Desarrollo Rural de Tordehumos, a través de la cual, tal y como ya hemos dicho en otras ocasiones, se gestionan las ofertas de trabajo de la zona. De esta manera, trabajaremos y nos coordinaremos de manera externa con esta entidad social.

Esta es una de las muchas situaciones que explicaría la importancia que tiene el trabajo en red y la coordinación externa desde nuestro Programa con los recursos sociales existentes en la zona. Además, consideramos que es preferible realizar esta fase conjuntamente, ya que crear una nueva bolsa de empleo independiente a las ya existentes y exclusiva para los participantes de nuestro programa, no sería beneficioso ni para la población rural que se encuentran en situación de búsqueda activa de empleo ni para las empresas, ya que se diversificarían las ofertas y muchos participantes y población perderían oportunidades laborales. No obstante, una vez que hemos derivado al participante a estos servicios, en ningún momento nos desentenderemos de él, sino que, desde nuestro Programa, el técnico que hasta ahora ha sido el responsable de su proceso lo seguirá siendo y, a su vez, seguirá de cerca sus progresos dentro de ambos servicios y de sus bolsas de empleo.

Otra posibilidad de inserción que propondremos a los participantes de nuestro Programa es su participación en nuestra lanzadera de empleo y emprendimiento. Desde nuestro Programa barajamos la posibilidad de implantar la creación de este tipo de mecanismos y métodos para fomentar y facilitar la inserción sociolaboral de la población con la que vamos a trabajar durante los itinerarios. Además, tal y como señalamos en la parte teórica de este trabajo cuando nos referíamos a las lanzaderas de empleo y a su importancia en la realidad sociolaboral actual, la formación o talleres formativos que se imparten con normalidad a la población que participa en este tipo de mecanismo de búsqueda de empleo es semejante a la que nuestros participantes ya han recibido durante los módulos formativos de este itinerario. Por lo tanto, pasaríamos directamente a formar con nuestros usuarios/as los grupos de apoyo que se crean en todas las lanzaderas de empleo y que se denominan “focus group”. Recordemos que el

fin que se persigue con la creación de estos grupos de apoyo es que entre ellos se ayuden a encontrar trabajo. Para crear los grupos de apoyo el orientador o técnico responsable tendrá en cuenta la edad de los participantes, sus experiencias laborales, sus estudios etc. Finalmente, se realizarán reuniones semanales entre todos los miembros de cada grupo de apoyo para intercambiar propuestas, ofertas de trabajo, logros etc.

En definitiva, la lanzadera al igual que la bolsa de empleo sería uno de los mecanismos que propondremos al participante para facilitar y lograr su inserción en el mercado laboral. Se trata de crear una especie de red comunitaria de apoyo para la búsqueda de empleo a través de la implantación en el medio rural de una lanzadera de empleo como estrategia clave para la inserción. La creación de esta Lanzadera será una acción transversal a nuestro Programa que llevaremos a cabo en esta fase. En esta podrán inscribirse nuestros participantes siempre y cuando hayan finalizado con éxito la fase de desarrollo de su itinerario.

También, desde nuestro Programa durante esta fase, continuaremos trabajando con el usuario/a la búsqueda de empleo autónoma y le ayudaremos en la creación de nuevos nodos de contacto -SEPE, ETT etc.- que le faciliten la inserción laboral en relación con su perfil laboral y sus intereses y objetivos profesionales. Creemos que es importante no solo potenciar el proceso de búsqueda de trabajo e inserción laboral de la persona a través de la bolsa de empleo, por ello desde nuestro programa llevaremos a cabo múltiples acciones e intervenciones con el participante para fomentar su búsqueda autónoma e independiente de ofertas de trabajo.

Por lo tanto, los objetivos que nos planteamos durante esta fase de este itinerario son (adaptación objetivos de Carro Sancristóbal, 2019);

1. Derivar a diferentes bolsas de empleo de la zona.
  - Derivando desde nuestro Programa a diferentes bolsas de empleo de la zona (incluyendo la nuestra propia) cumplimos, a su vez, los siguientes objetivos: a) seleccionar a los candidatos más idóneos para cada oferta de trabajo; y b) contactar sistemáticamente con los empresarios y las

empresas de manera sistemática para ofrecerles profesionales cualificados para sus actividades laborales.

De esta manera, potenciaremos también a través de nuestro Programa las funciones de intermediación y prospección de empresas del actual Servicio de Empleo del Colectivo de Tierra de Campos.

2. Localizar las ofertas de empleo existentes con relación al sector empresarial de interés de cada participante.
3. Ampliar la red de contactos del usuario/a que faciliten la inserción laboral de este.
4. Asesorar y acompañar al participante ante los conflictos o dificultades que puedan surgir durante su incorporación al nuevo contexto laboral.

Desde la bolsa de empleo del CDR (Tordehumos) se analizan las ofertas de empleo y se estudia la compatibilidad con los usuarios/as inscritos en la bolsa. Una vez que se ha comprobado si algunos de estos encajan con el perfil demandado se envía a los seleccionados la información sobre el puesto de trabajo que se oferta, las condiciones laborales que se ofrecen y los requisitos formativos y profesionales que se exigen para acceder al puesto.

Desde nuestro servicio de empleo nos coordinaremos con esta entidad de la siguiente manera; una vez que llega la oferta laboral a la bolsa de empleo del CDR (Tordehumos) y estos realizan la selección de los posibles candidatos, en el caso de que algunos de nuestros usuarios/as derivados sea compatible con el perfil profesional demandado en la oferta, nos lo transmitirá al mismo tiempo que también se lo comunica al interesado. Una vez todas las partes informadas, desde nuestro Programa llevaremos a cabo una sesión individual diseñada especialmente para la ocasión. El objetivo de esta sesión es trabajar los aspectos clave sobre la posible entrevista a la que el participante se va a enfrentar, se trata de prepararlo de la mejor manera posible para que la realice con éxito y consigamos el objetivo final del proceso, que es la inserción sociolaboral. También, deberemos tener en cuenta el tipo de oferta laboral que nos ha llegado, las

condiciones que se ofrecen, el tipo de empresa que ofrece el puesto de trabajo (si es una empresa grande, si es una agenda de colocación, una micro pyme etc.) todo ello nos dará pistas sobre los posibles métodos que se van a utilizar para la selección de los candidatos (entrevista formal, una entrevista informal, a través de dinámicas grupales etc.).

Por otro lado, en esta fase también es importante que el participante cree nuevas redes de contacto que le puedan facilitar la inserción sociolaboral. Al igual que con el Centro de Desarrollo Rural de Tordehumos, también es importante contar con otros agentes, como pueden ser el SEPE, alguna ETT o Agendas de Colocación ubicados en nuestra zona rural o, por el contrario, que se encarguen a su vez de gestionar ofertas de puestos de trabajos de empresas de la zona. Por ejemplo, la ETT “IMAN” gestiona varias ofertas laborales de algunas empresas de la zona, un ejemplo es la empresa “VISTEON” que es una industria de plástico ubicada en Medina de Rioseco.

Por lo tanto, la fase de inserción sociolaboral implica que los participantes de este itinerario realicen las siguientes de acciones específicas:

**Figura 16**

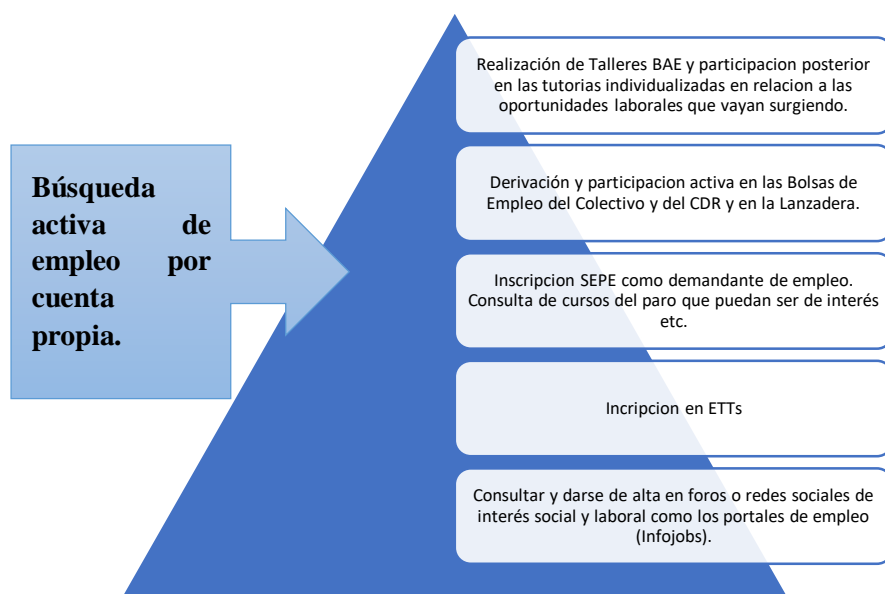


Figura 16. Acciones Fase de Inserción (Elaboración Propia).

## **B) Inserción Sociolaboral del participante por medio del autoempleo.**

### **2. Itinerario para fomentar el emprendimiento en el medio rural:**

En segundo lugar, la fase de inserción sociolaboral en este itinerario se iniciará una vez que los participantes tras haber completado todos los módulos formativos de la fase de desarrollo hayan adquirido adecuadamente los conocimientos y competencias necesarias para emprender, ya sea individualmente o a través de asociaciones y cooperativas tal y como hemos trabajado.

Para esta nueva fase, desde nuestro Programa, nos proponemos los siguientes objetivos: en primer lugar, facilitar y mejorar la red de apoyo de los usuarios/as para la creación de sus nuevas empresas o negocios y, en segundo lugar, orientar y asesorar a los participantes en coherencia con el momento del proceso en el que nos encontramos.

En esta fase nuestros participantes seguirán recibiendo apoyo y acompañamiento tanto del técnico del programa, que es el principal responsable de su itinerario, así como del asesor/gestor financiero o administrador de empresas. Debemos ser conscientes que el desarrollo de esta fase dentro del itinerario de autoempleo a diferencia del resto es bastante más complejo, ya que supone la evolución y transformación del proyecto de emprendimiento, que al inicio no era más que una mera idea de negocio del participante o participantes, hacia su ejecución en la vida real. Recordemos que los participantes finalizan la fase de desarrollo con el plan de negocio y la estrategia de empresa ya elaborados además del estudio de viabilidad, por lo que esta fase es el último paso antes de alcanzar su inserción sociolaboral y crear físicamente su empresa.

También, facilitaremos el contacto de los participantes con otros recursos o instituciones que puedan ayudarlos tanto durante la creación de sus nuevas empresas como después de ello. Por ejemplo, la Oficina de Empleo, el Ayuntamiento o Aempryc (Asociación De Empresarios y Profesionales De Medina De Rioseco y Comar).

Por último, al igual que en el itinerario anterior propondremos a nuestros participantes participar en nuestra lanzadera de empleo y emprendimiento. De la misma manera que en el itinerario anterior, el individuo a lo largo del itinerario ya ha recibido la formación necesaria y suficiente que le capacite para crear su empresa, por lo que ahora en este momento del programa, el equipo técnico consideraremos y plantearemos, si fuera el caso, la posibilidad de unión de dos ideas de emprendimiento compatibles

con las que hayamos estado trabajando anteriormente. También existe la posibilidad de que dos proyectos de emprendimiento, o incluso más de dos, se unan y formen una asociación o cooperativa. En definitiva, se trata de fomentar la creación de nuevas redes de contacto entre nuestros participantes, especialmente entre personas que pueden ayudarse mutuamente, y crear nuevos posibles proyectos o ideas de negocio viables.

### **3. Itinerario de inserción sociolaboral para jóvenes en el medio rural:**

Y, en último lugar, en este tercer itinerario la fase de inserción sociolaboral consiste, al igual que en el itinerario anterior, en seguir ofreciendo a los usuarios/as orientación y asesoramiento durante el proceso de adaptación al nuevo contexto laboral. De manera complementaria, también se le facilitará el contacto de diferentes recursos existentes en la zona que le puedan servir de apoyo.

Algunos de estos posibles contactos de interés para estos jóvenes que comienzan a gestionar empresas y explotaciones familiares son; Ugt, Sociedad Cooperativa Vasaeco, Asaja, Aempryc, Cooperativa de Productos y Gestión Agraria en Valladolid, Unión de Pequeños Agricultores en Medina De Rioseco y Cooperativa Comarcal Ganadera de Campos en Medina de Rioseco (todos ellos ubicados en Medina de Rioseco).

#### **- Fase de seguimiento:**

Durante todo el itinerario, el orientador/a realizará un seguimiento constante de la evolución de cada participante a lo largo del programa, incluso lo hará una vez finalizada la fase de inserción sociolaboral y pasado ya un periodo de tiempo relativo desde la incorporación del sujeto al nuevo puesto de trabajo. Por lo tanto, los objetivos que perseguimos con esta fase de seguimiento son los siguientes:

1. Conocer cuál es la situación de los usuarios de nuestro programa en cada momento.
2. No perder el contacto y fortalecer el vínculo entre el orientador u orientadora y el participante.

3. Asegurar que los participantes cumplen con los compromisos establecidos para su participación en nuestro Programa.

Nuestro plan de seguimiento consiste, tal y como señalamos anteriormente durante la fase de diseño y de desarrollo, en la realización de tutorías y sesiones individualizadas cada semana con una duración de una hora y media aproximadamente.

En estas sesiones de seguimiento trabajaremos y repasaremos con los participantes los contenidos que vamos impartiendo a partir de los talleres de los distintos módulos formativos en los que cada sujeto participa según su itinerario. Además, también hablaremos sobre las impresiones de los participantes respecto al proceso de inserción que están protagonizando; en este sentido, analizaremos los logros que van cumpliendo y las dificultades que pueden ir surgiendo a medida que el participante va avanzando en el itinerario.

Estas tutorías individualizadas son importantes porque nos dan la posibilidad a los orientadores del programa de identificar nuevas necesidades, o incluso si se produjeran, de localizar posibles incoherencias en el proceso, las cuales será necesario atender para poder reorientar el itinerario con el fin de conseguir lo mejores resultados posibles.

El fin principal que perseguimos desde nuestro Programa, llevando a cabo un seguimiento y una evaluación del proceso de manera permanente, es ser capaces de ajustar lo máximo posible en todo momento el itinerario a las necesidades, capacidades, circunstancias, intereses y expectativas de las personas usuarias con las que vamos a trabajar.

Finalmente, al margen de estos encuentros, nuestros participantes siempre podrán concertar una cita cuando así lo deseen o la situación lo exija con el técnico de inserción sociolaboral responsable de su itinerario. También, nuestro teléfono estará disponible para cualquier tipo de consulta por parte de la persona usuaria. Si esto sucediera recogeremos de manera detallada a partir de un formulario los contactos que el participante ha realizado por propia iniciativa, y registraremos los motivos que han

originado dicha comunicación (*Véase Anexo 19 “Hoja de registro de contactos con el participante”*).

**- Fase de (post) seguimiento: Proceso de seguimiento después de la inserción sociolaboral del participante.**

Al finalizar la fase de inserción sociolaboral, continuaremos con el plan de seguimiento del itinerario para conocer la trayectoria de cada participante en su nuevo trabajo. Hilarión y Koatz (2012) señalan la importancia que tiene el seguimiento durante las primeras semanas en las que el usuario/a se enfrenta a una situación laboral totalmente desconocida, ya que puede convertirse en un momento crítico del proceso.

Para esta nueva fase, cambiaremos el método de seguimiento que hemos realizado hasta ahora. A diferencia del periodo anterior, tras la inserción del sujeto en el mundo laboral, nos limitaremos a realizar contactos de forma muy puntual y no tan continua. Estos contactos serán preferentemente por vía telefónica o email, aunque no descartamos la concreción de entrevistas cara a cara si así la situación lo exige. En este sentido, también es importante que el participante a estas alturas del proceso sea capaz de desenvolverse de manera autónoma y adaptarse a su nueva situación laboral. Por ello, el acompañamiento y apoyo que recibe el participante por parte del orientador u orientadora de nuestro Programa a partir de la inserción laboral será gradual y progresivo según se vaya avanzando en el itinerario. El acompañamiento hacia el participante irá minorizándose y reduciéndose para conseguir que este vaya soltándose y desenvolviéndose adecuadamente en el nuevo contexto laboral, al mismo tiempo que gana seguridad en sí mismo. El primer contacto con el participante tendrá lugar 15 días después de finalizar la fase de inserción, y a partir de aquí y en relación con los acontecimientos y la evolución de la adaptación del usuario/a al nuevo empleo dichos contactos irán disminuyendo.

En el caso del “Itinerario para la mejora de la empleabilidad” de la población en el medio rural, se realizará un seguimiento bidireccional, es decir, además de seguir los avances del participante en su nuevo trabajo, también nos plantearemos, siempre que



sea necesario, intervenir directamente con el empresario o empresa contratante para facilitar la adaptación del participante y asegurarnos una inserción laboral exitosa. Para ello, ambas partes siempre deben de estar de acuerdo con el procedimiento. La empresa por su parte nos podrá proporcionar información fiable sobre cómo se está adaptando nuestro usuario/a en su empresa. Además, manifestaremos en todo momento a la empresa o persona contratante nuestra disponibilidad total, y si ellos lo consideraran oportuno, podríamos prestarles ayuda para resolver los conflictos o dificultades que puedan surgir en la incorporación y adaptación del usuario a su nuevo puesto de trabajo.

Finalmente, también pueden producirse situaciones en las que la persona usuaria deje de mostrar interés y no se muestre dispuesta a seguir participando en nuestro Programa en cualquier momento del itinerario. Si este fuera el caso, será en esta fase cuando volveremos a contactar con el ex - participante para conocer su situación laboral actual, y en el caso de que esta no hubiera mejorado le ofreceremos retomar el proceso y participar otra vez en el programa.

**Figura 17**

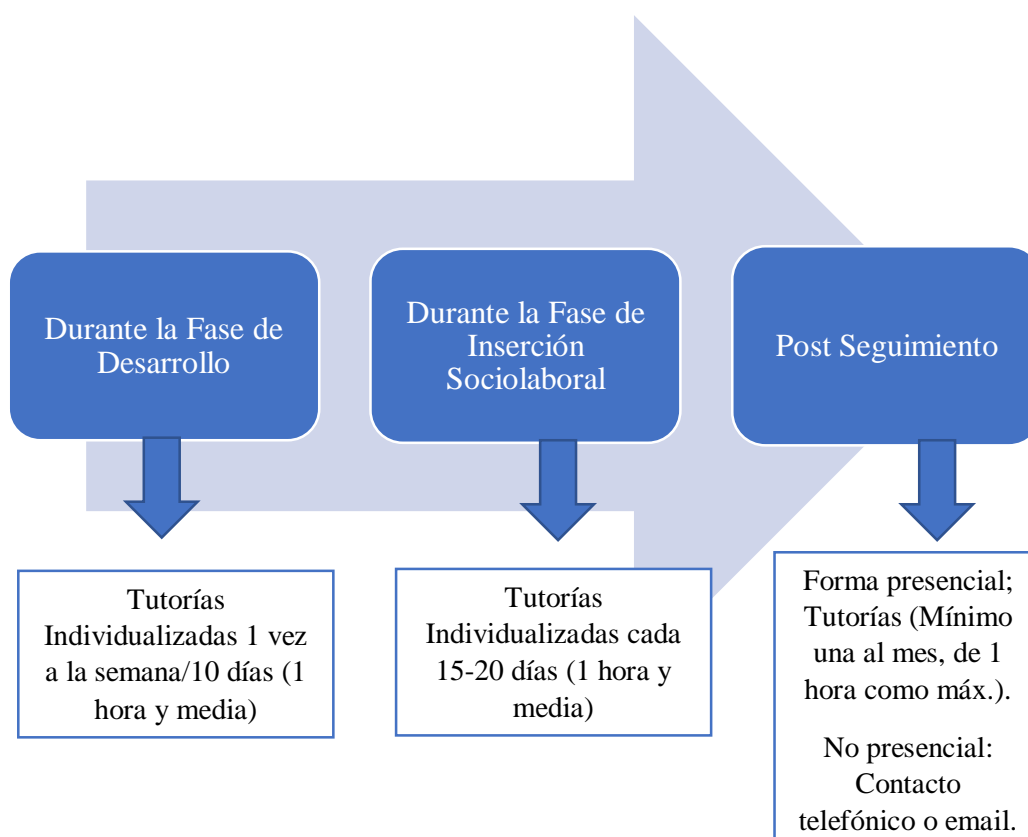


Figura 17. Plan de seguimiento del itinerario de inserción sociolaboral. (Elaboración Propia).

- **Fase de evaluación del itinerario:**

La fase de evaluación es la última fase del itinerario. Desde nuestro servicio de empleo realizaremos una evaluación bidireccional sobre la calidad y eficacia de nuestro programa. Por un lado, evaluaremos la calidad del servicio que hemos ofrecido a través de nuestro Programa y, por otro lado, el nivel de participación e implicación de las personas usuarias en este.

No obstante, antes de llevar a cabo esta evaluación, desde nuestro Programa tenemos que dar por finalizado el itinerario de inserción sociolaboral, ya sea porque el participante haya cumplido con los objetivos del programa y finalice el proceso con éxito logrando su inserción laboral o, por el contrario, tal y como ya hemos señalado anteriormente, que por falta de interés y compromiso por parte del sujeto, el técnico responsable del itinerario decida concluir la intervención con ese usuario/a apartándolo del programa. Claramente, en este último caso, el objetivo del programa no se habría cumplido.

Por otro lado, la evaluación de la calidad de nuestro servicio y de la participación del usuario/a en este es una parte muy importante del itinerario, ya que a partir de ellas podremos comprobar la eficacia de nuestro Programa. También, podremos analizar los logros obtenidos por el participante a lo largo de todo el proceso y, por lo tanto, el cumplimiento o no de los objetivos planteados durante el itinerario.

A continuación, desarrollamos los métodos que vamos a utilizar para evaluar la consecución o no de los objetivos propuestos;

**A) Para la evaluación de la participación del usuario/a en el Programa de Empleo “Empleo Rural XXI”:**

En lo que respecta a la valoración del comportamiento y actitud de los participantes durante el itinerario utilizaremos como instrumentos de evaluación los siguientes tipos de hojas de registro:

- **Hoja de control de asistencia:** Controlamos la asistencia de los participantes a los diferentes talleres formativos y encuentros programados con el orientador/a.
- **Hoja de registro de observación:** Observaremos el comportamiento y actitud de cada persona durante su participación en las diferentes actividades planificadas a lo largo del itinerario. Por lo que utilizaremos este modelo de hoja de registro para valorar su participación y predisposición en los talleres formativos y en los encuentros programados según su plan de trabajo. Finalmente, algunos de los criterios a partir de los cuales recogeremos dicha información y que nos servirán para evaluar a los participantes son; participación, motivación, iniciativa, autonomía e interés (*Véase Anexo 20 “Hoja de registro de observaciones de los talleres”*).
- **Hoja de evaluación de objetivos:** Se trata de una hoja de registro en la cual evaluaremos el logro o no por parte del participante de los objetivos establecidos para cada itinerario. Además, al lado de cada objetivo hemos introducido un apartado de observaciones para que, si fuese necesario, y especialmente en los casos en los que los participantes no alcanzan los objetivos, el orientador/a pueda añadir muy brevemente las razones o motivos de ello (*Véase Anexo 21 “Hoja de evaluación de objetivos”*).

**B) Para la evaluación del participante sobre nuestro Programa de Empleo “Empleo Rural XXI”:**

En segundo lugar, para conocer el nivel de satisfacción del usuario o usuaria de nuestro Programa utilizaremos como herramienta un cuestionario elaborado específicamente para ello (*Véase Anexo 22 “Cuestionario de satisfacción del participante”*).

Además de este cuestionario, también utilizaremos un modelo de hoja para recoger posibles sugerencias de mejora de los participantes sobre nuestro Programa (*Véase Anexo 23 “Hoja de sugerencias”*).

Por último, una vez que ya hemos evaluado la sostenibilidad de nuestro programa y hemos valorado la participación de los usuarios en este, realizaremos un informe final en el que describiremos los siguientes aspectos; cuál era la situación inicial del participante, cómo ha sido su transcurso durante el itinerario (incluyendo los logros y dificultades que hemos analizado anteriormente), y cuál es la situación y los motivos por los que se da por finalizado el itinerario y la intervención con el participante. También, adjuntaremos la evaluación del participante sobre el programa a este informe final (*Véase Anexo 22 “Ficha de cierre de itinerario Programa de Empleo “Empleo Rural XXI”*).

## 5. CONSIDERACIONES FINALES

En primer lugar, con la realización de este Trabajo Fin de Máster, he tratado de cumplir con los objetivos establecidos en la Guía Didáctica de esta asignatura del Máster en Psicopedagogía, elaborando un trabajo de carácter científico y relacionado con los ámbitos conceptuales y aplicables de la Psicopedagogía.

En segundo lugar, antes de comenzar a elaborar dicho Trabajo, establecí como objetivo principal del mismo, dar respuesta al problema de la despoblación rural a través de la elaboración de una propuesta psicopedagógica orientada a facilitar la inserción sociolaboral de la población rural en el mercado de trabajo, ya que la falta de oportunidades laborales, tal y como hemos señalado en numerosas ocasiones, es la principal causa que provoca el abandono de las zonas rurales por parte de dicha población.

De esta manera, antes de comenzar a crear la propuesta práctica como tal, realicé una revisión previa sobre la literatura existente acerca del fenómeno de la despoblación rural, con la intención de documentarme mejor y así poder elaborar una propuesta que se ajustará lo máximo posible a la situación actual de las zonas rurales en nuestro país. No obstante, a pesar de que ya conocía de cerca la situación de las zonas rurales en Castilla y León, puedo afirmar que gracias a la realización de este Trabajo Fin de Máster he tenido la oportunidad de profundizar mucho más en esta realidad.

- En primer lugar, durante esta revisión literaria he conocido mucho mejor las verdaderas causas que provocan la despoblación rural en nuestro país y las diversas consecuencias que la despoblación tiene en los territorios afectados. Una de las consecuencias más destacable de la pérdida de población joven es el envejecimiento, el cual se convierte a su vez, en otro de los problemas coyunturales del medio rural. También, he profundizado en las diversas medidas y políticas sociales que actualmente se están llevando a cabo para resolver este problema por parte de las administraciones públicas.

- En segundo lugar, tras realizar esta revisión bibliográfica, he tenido la oportunidad de actualizar mis conocimientos relacionados con la legislación actual vigente sobre desarrollo rural y políticas de empleo activas, ya que la elaboración de mi Programa así lo exigía. En este sentido, siempre debemos tener presente que formarse y actualizar competencias y conocimientos profesionales en la disciplina de la psicopedagogía, al igual que en el resto de las profesiones, es fundamental y necesario para un buen ejercicio como futuros orientadores sociolaborales.
- Finalmente, me gustaría destacar el análisis en profundidad que he realizado sobre la situación actual del mercado laboral en el medio rural de nuestro país, y especialmente en la comunidad de Castilla y León. Conocer cuáles son las oportunidades laborales existentes en cada momento en el mercado laboral próximo es imprescindible para cualquier psicopedagogo u orientador. La oferta y la demanda laboral no son variables estáticas, estas cambian de manera constante, por ello es necesario que el orientador sociolaboral actualice continuamente sus conocimientos sobre estos aspectos.

Ahora bien, de esta revisión literaria puedo destacar un conjunto de conclusiones claras a las que he llegado sobre el medio rural en nuestro país. Justo en este momento del Trabajo, en el que estamos reflexionando sobre el proceso y su realización, me parece apropiado destacar dichas conclusiones, ya que fundamentan y justifican la elaboración de mi Programa y la necesidad de llevarlo a cabo en la sociedad rural actual. Las conclusiones son las siguientes:

- En primer lugar, el proceso de la despoblación en la actualidad es uno de los principales problemas que aqueja al medio rural español. La población rural abandona estas zonas y se traslada a las ciudades con el objetivo de conseguir en estas un nuevo trabajo y mejores condiciones de vida. El problema del despoblamiento en las zonas rurales se ha agravado de tal manera que se ha convertido en un asunto nacional. Los estudios e investigaciones consultadas

durante la elaboración de este Trabajo Fin de Máster reflejan la complejidad y avance de esta problemática en nuestro país.

La despoblación no solo afecta a las zonas rurales, las ciudades también se ven afectadas por el vaciamiento de los pueblos al concentrarse toda la población en ellas y provocar, en ciudades como Madrid o Barcelona, un problema de superpoblación, por lo que la despoblación es un asunto de todos. Además, el medio rural beneficia a toda la población y no solo a la que vive en las zonas rurales. El medio rural cumple importantes funciones de equilibrio entre las zonas urbanas y los espacios rurales que permiten una vida sostenible en ambos lugares.

- En segundo lugar, el fenómeno de la despoblación dentro de nuestro mapa geográfico no se comporta por igual, no obstante, la comunidad de Castilla y León es una de las más afectadas. Entre 2008 y 2018 esta comunidad ha perdido el 6% de su población. En Castilla y León, el 89% de los municipios tienen menos de 1.000 habitantes. Castilla y León representan el 18,6% del territorio nacional y el 28% del total de municipios, pero tan solo el 5,2% de la población española.
- En tercer lugar, la falta de empleo es la principal causa que provoca la despoblación del medio rural en España. En la actualidad, las administraciones públicas, en sus diferentes niveles, internacional, nacional y local, están trabajando y creando servicios y políticas para luchar contra la despoblación rural con medidas concretas en materia de empleo y programas para la inserción sociolaboral.
- En cuarto lugar, la orientación y asesoramiento sociolaboral y la formación para el empleo son dos de los ejes principales sobre los que se fundamentan, generalmente, dichos servicios y programas de empleo.
- En quinto lugar, los itinerarios personalizados sociolaborales es la metodología más utilizada para el desarrollo de los programas de inserción y búsqueda de empleo. El enfoque centralizador que adopta esta metodología permite dar una respuesta individualizada y adaptada a las necesidades y dificultades de cada

persona. El participante del itinerario es el único protagonista de su proceso de inserción sociolaboral. El orientador analiza las circunstancias y las posibilidades laborales de cada participante y, posteriormente, siguiendo un conjunto de fases, se va planificando de manera coherente acciones para la mejora de la situación sociolaboral de cada uno.

- En sexto lugar, dentro del mercado laboral se han producido durante los últimos años importantes cambios que han provocado una mayor demanda y necesidad de servicios psicopedagógicos de orientación en la sociedad. Esto, ha revalorizado socialmente la figura del psicopedagogo dentro del ámbito sociolaboral, al mismo tiempo que ha redefinido sus funciones. Dada la situación actual en el mercado laboral del medio rural, se hace muy necesario contar con profesionales que atiendan necesidades de orientación laboral y ofrezcan asesoramiento profesional a la población desde los servicios de empleo.
- En séptimo lugar, la población encuentra bastantes dificultades a la hora de insertarse en el mercado laboral en las zonas rurales. La economía del medio rural en Castilla y León es muy poco dinámica. En el medio rural, el sector más desarrollado es el primario, apenas existen actividades del sector secundario. La falta de servicios en el medio rural también es otra de las causas por las que la población rural abandona las zonas rurales.
- En octavo lugar, en el caso de Castilla y León, la estrategia de empleo para el medio rural se centra específicamente en diversificar la economía de las zonas rurales, fomentando y apoyando la creación de nuevas empresas, y en fortalecer y modernizar el sector primario. Estos objetivos se reflejan en el Programa de Desarrollo Rural 2014-2020 de Castilla y León.
- En último lugar, podemos afirmar que en el medio rural de nuestra comunidad hay una escasa presencia de servicios de empleo en comparación con la alta demanda de población en situación de desempleo en estas zonas, especialmente de población joven. Además, la distancia geográfica que hay entre los pequeños municipios rurales y el municipio cabecera de comarca en el que se ubica, normalmente, el Servicio de Empleo Público (SEPE) u otros servicios de



orientación e información laboral, dificulta mucho más el acceso de la población rural a este tipo de servicios.

Ahora bien, en un principio, a pesar de que el problema de la despoblación y la falta de empleo (desempleo) están reconocidos formalmente como problemáticas sociales actuales, propias del siglo XXI, me ha sido bastante difícil encontrar información relevante de fuentes oficiales sobre ambos temas. Por otra parte, también he encontrado dificultades para documentarme sobre el tema del emprendimiento y, especialmente, sobre el emprendimiento a través de cooperativas, lo que en algún momento ha llegado a ser un verdadero problema, ya que esta era la idea inicial que quería desarrollar desde un principio para mi Trabajo Fin de Máster.

De manera complementaria a esta primera revisión bibliográfica, realicé también una entrevista al presidente de la mancomunidad de la zona norte de “Tierra de Campos” con el objetivo de seguir documentándome y analizar más de cerca esta problemática en la zona rural en la cual he contextualizado mi intervención. De dicha entrevista destacamos las siguientes conclusiones:

- Existe una baja densidad demográfica en la zona rural de Tierra de Campos.
- Falta de población joven y relevo generacional para determinados trabajos.
- La falta de relevo generacional provoca el abandono y la pérdida de una importante parte de la actividad agraria.
- Escasa diversificación de la economía rural, con alta dependencia del sector agrario.
- Falta de formación técnica en el sector agrario.
- Escaso acceso de la población a las TIC.
- Elevada tasa de paro en la región
- Escasez de servicios en zonas rurales.
- Falta de servicios de asesoramiento existentes de pequeña dimensión, y ausencia de servicios de gestión.
- Escasas vías de comunicación entre las ciudades y las zonas rurales.

Tal y como ya hemos señalado, la detención de estas necesidades sociales en la zona elegida para desarrollar mi intervención se ha realizado a través de la revisión literaria de diferentes fuentes bibliográficas, entre las cuales el PDR 2014-2020 de

Castilla y León ha sido de bastante utilidad, y a través de la entrevista realizada al actual presidente de la mancomunidad de la zona, quien nos ha hablado en primera mano sobre las necesidades que él, a nivel profesional y personal, percibe en estos municipios.

En todo momento, los objetivos del Programa han sido planteados según las necesidades detectadas en este territorio. Por lo tanto, considero que mi Programa es una propuesta eficaz y coherente, capaz de dar respuesta y resolver estas necesidades fomentando la creación de empresas en el medio rural y de nuevos puestos de trabajo, así como ayudando y apoyando a la población rural a encontrar empleo.

Además, con la revisión literaria que he llevado a cabo y la realización de esta entrevista puedo afirmar que hemos cumplido con una gran parte de los objetivos específicos planteados al inicio de este Trabajo Fin de Máster, como por ejemplo; “Conocer la situación actual del medio rural en nuestro país, en especial de la comunidad de Castilla y León”; “Analizar la situación socioeconómica de las zonas rurales de Castilla y León y las características de su mercado laboral en la actualidad”; “Profundizar en la problemática de la despoblación rural; conceptualización, evolución histórica, causas, consecuencia etc.”; “Reflejar y visibilizar la problemática de la despoblación y el desempleo en el medio rural en nuestro país y en concreto en la comunidad de Castilla y León” y, por último, “Analizar y estudiar las posibles vías de desarrollo rural y las diferentes estrategias para la creación de empleo en el medio rural para aplicarlas posteriormente en nuestra intervención”.

Por otro lado, otro de los objetivos planteados para este Trabajo es: “Desarrollar acciones de sensibilización, difusión y cambio de actitudes en la población rural sobre el medio rural y las posibilidades reales de inserción sociolaboral dentro del mercado de trabajo de estas zonas”; con la elaboración de nuestra propuesta, también considero que hemos cumplido con este objetivo, ya que he creado un conjunto de talleres de sensibilización y concienciación destinados a informar a la población sobre las verdaderas oportunidades que ofrece el medio rural en Castilla y León para la población que quiere emprender y crear su propio negocio. Otro objetivo de estos talleres también es motivar a la población rural a que siga formándose y actualizando sus competencias profesionales. Por ello, dichos talleres están dirigidos a toda la población en general, incluyendo a personas desempleadas, emprendedoras y empresas de la zona.

Por otra parte, y atendiendo específicamente a las siguientes necesidades detectadas; “escasez de servicios en zonas rurales”, “servicios de asesoramiento existentes de pequeña dimensión, y ausencia de servicios de gestión” y “escasas vías de comunicación entre las ciudades y las zonas rurales”, con la elaboración de mi Programa de Empleo “Empleo Rural XXI”, me propongo mejorar el Servicio de Empleo del Colectivo para el Desarrollo Rural de Tierra de Campos; mejoramos la calidad de este servicio de orientación no solo implementando dos nuevas líneas de intervención basadas en la orientación y en la formación sociolaboral, sino también, facilitando el acceso de toda la población rural de la zona a este servicio. Es en este aspecto en el que se encuentra la originalidad de la propuesta. Como decíamos una de las principales barreras que obstaculiza el acceso de la población rural de esta zona a los servicios de empleo, además de su escasa presencia, es la distancia geográfica y la mala comunicación que los servicios de transporte públicos ofrecen entre los municipios de la zona. Por lo tanto, los servicios de orientación no son solo escasos, sino que también su accesibilidad se ve dificultada a causa de la mala comunicación y de la distancia geográfica que con normalidad separa los pequeños municipios rurales de los municipios donde se encuentran dichos servicios. Con normalidad los servicios de empleo se suelen concentrar en aquellos municipios que son más grandes o que tienen una mayor referencia respecto al resto de municipios de la zona rural, sino es que se encuentran directamente en la ciudad o en los grandes núcleos urbanos más cercanos. Por ello, en mi Programa propongo un nuevo método de intervención; propongo desarrollar la intervención “in situ” en cada municipio, es decir, que seamos nosotros mismos, los orientadores sociolaborales, los que nos movamos y acerquemos a las zonas rurales, y con colaboración de los ayuntamientos u otros organismos públicos (quienes nos cederán los espacios, algunos materiales etc.) realizaremos y desarrollaremos nuestro Programa. Con este método rompemos con dos de las barreras principales que la población rural se encuentra a la hora de recurrir a servicios de empleo u orientación; la escasez de estos en el medio rural y las dificultades de movilidad por parte de la población a las ciudades o municipios donde estos se encuentran.

Por lo tanto, proponemos una nueva práctica destinada a mejorar los servicios de orientación sociolaboral y la labor psicopedagógica de los orientadores en el medio rural.

Siguiendo esta línea de pensamiento, otra de las necesidades detectadas en el medio rural es el escaso acceso de la población a las TIC, lo que provoca la falta de conocimientos por parte de la población sobre estas y sobre su funcionamiento. Por lo tanto, otra clara línea de mejora es incluir, que hasta el momento no siempre se hace, en toda acción o proceso psicopedagógico que se lleve a cabo en el medio rural, talleres formativos y prácticos para el aprendizaje y manejo de las nuevas tecnologías como mecanismos o herramientas para la búsqueda de empleo.

Alva, Escot, Fernández J. A y Cáceres (2017) afirman que las nuevas TIC han servido para agilizar el proceso de intermediación laboral y para mejorar, por tanto, el proceso de búsqueda de empleo. Con frecuencia damos mayor importancia a la preparación de entrevistas y procesos de selección, ya que es una de las grandes pruebas que deben pasar a la hora de encontrar un empleo, no obstante, la búsqueda de empleo a través de las TIC es el medio más amplio y rápido a través del cual las empresas captan personal. Las nuevas tecnologías son clave para encontrar trabajo, por ello también es importante que desde la psicopedagogía contribuyamos a reducir esta brecha digital que reduce las oportunidades y posibilidades de inserción de la población rural en el mercado laboral de la zona. Por lo tanto, debemos de trabajar para que la población rural tenga las mismas oportunidades que el resto de población para acceder a las TIC y beneficiarse de estas.

Por otro lado, con relación a la razón por la cual he decidido utilizar la metodología de itinerarios personalizados para mi Programa, tengo que decir que es principalmente, porque quería ofrecer un servicio de calidad individualizado y adaptado a cada participante y a sus necesidades y, en este sentido, considero que la metodología de itinerarios es la mejor y única opción para ello. Esta metodología nos permite a los orientadores sociolaborales a partir de la secuenciación de un conjunto de fases preestablecidas, conocer y analizar las circunstancias y necesidades en profundidad de cada sujeto. La calidad y los resultados de nuestra intervención como orientadores van a depender, principalmente, de su grado de adaptación y coherencia a las necesidades, características y circunstancias de cada sujeto con el que trabajemos. Por lo tanto, somos los propios psicopedagógicos los que tenemos la responsabilidad de ofrecer a la población servicios de orientación, asesoramiento y formación sociolaboral de calidad.

En coherencia, crear una Programa eficaz y un servicio psicopedagógico de calidad a través del cual guiar a toda persona que requiera de nuestra atención psicopedagógica, es uno de los principios que me han guiado en la elaboración de mi propuesta. Otros principios en los que se asienta mi propuesta son; ofrecer una atención individualizada, un trato cercano y personal a los participantes y crear un fuerte vínculo de confianza entre el profesional-usuario/a. Finalmente, con mi programa he intentado atender las necesidades sociolaborales que presenta actualmente la población rural en Castilla y León, y dar respuesta a las demandas reales del mercado laboral de esta misma zona, incluyendo formación en las competencias transversales y personales más demandadas actualmente por las empresas.

En nuestro programa, tanto la orientación y asesoramiento como la formación tienen la misma importancia. Concretamente, la formación para el emprendimiento dentro de nuestra intervención juega un papel clave. Con la elaboración de nuestros itinerarios de emprendimiento, nos reafirmamos en la idea de que ser emprendedor se puede aprender mediante educación, formación y entrenamiento en las competencias correspondientes. Además, tal y como hemos señalado en reiteradas ocasiones, consideramos que la creación de nuevas empresas es una posible solución para resolver el problema de la despoblación y la falta de empleo en el medio rural, ya que no podemos olvidar que la finalidad de este Trabajo es acabar con la despoblación rural a través de una propuesta psicopedagógica que consiste, principalmente, en ofrecer orientación y formación sociolaboral a la población de estas zonas. Todo ello, me ha exigido revisar y documentarme en profundidad sobre autoempleo y creación de negocios en el medio rural y, especialmente, sobre cooperativismo y emprendimiento a través de cooperativas,

Por lo tanto, con esta revisión bibliográfica sobre el emprendimiento y la creación de cooperativas en el medio rural, he cumplido con el séptimo objetivo de este Trabajo Fin de Máster que es; “Fomentar el emprendimiento y la creación de nuevas empresas en las zonas rurales de Castilla y León”.

En este sentido, queda demostrado que es importante que el orientador sociolaboral también tenga conocimientos sobre autoempleo y emprendimiento, así como que sea capaz de guiar y apoyar a los usuarios/as en este tipo de proceso de inserción. Personalmente, he encontrado mayores dificultades y me he sentido algo más

insegura a la hora de elaborar el itinerario de inserción sociolaboral a través del autoempleo. Sí es verdad, que a esto se suma que mi propuesta se centra especialmente en el emprendimiento a partir de cooperativas, lo que hace más complejo el proceso, ya que la creación del nuevo negocio se realiza de manera grupal, lo que intensifica las labores de apoyo y asesoramiento por parte del psicopedagogo hacia los usuarios/as.

Por otro lado, en relación con los objetivos; “Demostrar la eficacia de la orientación y de la formación dentro del ámbito sociolaboral como instrumentos clave para mejorar la situación laboral y el mercado de trabajo de las zonas rurales, así como la cualificación profesional y la empleabilidad de su población“ y “Destacar la importancia de la formación como elemento imprescindible para el desarrollo personal y laboral de la población en general”; Me gustaría destacar que la realización del trabajo presentado me ha servido para reflexionar sobre la importancia que tiene la labor psicopedagógica dentro del ámbito sociolaboral. La población en nuestro país necesita orientación en diversos aspectos, pero uno de los más importantes y a su vez más necesarios, teniendo en cuenta la situación económica y laboral de nuestro país, es la orientación sociolaboral. En el medio rural sucede prácticamente lo mismo, las circunstancias que se viven en los pueblos agravan la situación volviéndose los servicios de empleo aún más necesarios. La creación de nuevos servicios de empleo y la implementación en el medio rural de nuevas iniciativas, estrategias y programas de inserción sociolaboral es imprescindible para solucionar los problemas de la despoblación rural.

La falta de empleo está reconocida como una situación de vulnerabilidad y como un factor de riesgo de exclusión social. La población debe darse cuenta y tomar conciencia de la importancia que tiene la orientación laboral en sus vidas. Nosotros, los profesionales de esta disciplina, también tenemos la responsabilidad de implicarnos en esta tarea, debemos de demostrar la importancia de nuestra labor dentro de la sociedad, ofreciendo, tal y como decía anteriormente, servicios de calidad independientemente de la entidad, organismo o institución en la que trabajemos.

Bajo mi punto de vista esto supondría, en cierto modo, una reformulación de todas las estrategias que se han llevado a cabo o que se están llevando a cabo hasta ahora, ya que, si nos fijamos en los resultados de estos, el medio rural sigue despoblándose, por lo que no son del todo eficaces y no se están obteniendo los

resultados esperados. En el estudio que se realizó para el desarrollo del Programa de Desarrollo Rural 2014-2020 se llevó a cabo una encuesta en la cual la falta de empleo seguía siendo la principal causa por la que la población rural, y especialmente la más joven, sigue abandonando las zonas rurales.

Por todo ello, he optado por elaborar una propuesta de intervención psicopedagógica que consiste en fomentar e impulsar la creación de cooperativas en el medio rural, ya que hasta el momento en la zona rural elegida para desarrollar nuestro Programa no se ha llevado a cabo nada similar. Tras evaluar y analizar la viabilidad de las cooperativas en el medio rural, consideramos que estas podrían ser parte de la solución a la despoblación rural.

Por último, a nivel personal, decidí estudiar el Máster en Psicopedagogía tras cursar durante el último año de la carrera de Educación Sociolaboral una optativa relacionada con la rama sociolaboral. Esta asignatura despertó mi interés por la orientación sociolaboral y decidí profundizar en este ámbito. Objetivamente, esto ha sido una gran ventaja a la hora de enfrentarme a los contenidos del Máster, ya que en cierto modo había aspectos que ya había trabajado anteriormente, como por ejemplo la elaboración de itinerarios individualizados de inserción.

La realización de este Trabajo Fin de Máster ha sido para mí una gran oportunidad para poder dar un pasito más en una de las ideas que deseaba desarrollar desde hace varios años, prácticamente desde que comencé el grado de Educación Social en la Universidad de Valladolid. Como ya he dicho, siempre he tenido la pequeña inquietud de poder aportar mi granito de arena a solucionar una de las problemáticas actuales del medio rural y que, además, yo misma conozco de muy cerca, ya que forma parte de mi día a día por vivir en un pequeño pueblo de la provincia de Valladolid. He sido testigo del declive de mi pueblo, he visto como con el paso de los años uno de mis lugares favoritos ha perdido población, se ha ido vaciando y en cierto modo se ha vuelto más pobre, y no en términos económicos, sino en términos vitales.

Por lo tanto, al realizar mi Trabajo Fin de Máster sobre este tema he podido dedicar el tiempo y espacio necesario para reflexionar sobre el problema de la despoblación rural y, elaborar posteriormente, mi intervención. Por supuesto, todo ello con la ayuda de mi Tutor, quien ha sido el principal apoyo durante todo el proceso.

Antes de finalizar con este penúltimo apartado de mi Trabajo me gustaría destacar el gran esfuerzo que ha supuesto para mí su realización, ya que a pesar de encontrarme muy motivada con la temática y con la finalidad del Trabajo, ha sido un año en el que he vivido muchos cambios tanto a nivel profesional como personal. He tenido que compaginarlo con mi trabajo como Educadora Social en dos Centros Sociales y, además, tanto mi tutor como yo, hemos tenido que adaptarnos y reinventarnos ante las complicadas circunstancias que estamos viviendo en nuestro país con la pandemia durante los últimos meses.

No obstante, todo esfuerzo ha merecido la pena, y con la realización del Máster y de este Trabajo Final, he mejorado los conocimientos y competencias profesionales que adquirí durante la carrera como Educadora Social, además de adquirir muchos otros nuevos. También me ha servido para especializarme en el ámbito sociolaboral y poder ejercer como orientadora laboral o técnica de empleo e itinerarios en el futuro, algo que cada día tengo la suerte de poder poner en práctica en mi trabajo.

Finalmente, por falta de tiempo y oportunidad, no he podido implementar el Programa de Empleo “Empleo Rural XXI” que he elaborado. Sí me hubiera gustado llevarlo a cabo para poder ver el resultado, comprobar su viabilidad y eficacia y evaluar sus resultados. Soy consciente de la importancia que tiene la fase de evaluación para cualquier programa o proyecto de ámbito social que se elabore, La evaluación de un programa de intervención social no solo es importante para conocer el impacto que tendría en la población participante, sino también para poder conocer los puntos fuertes y débiles de la intervención y tener la oportunidad de modificar estos últimos, mejorando el programa y, por consiguiente, sus resultados.



## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcover, C. M., Martínez, D., Rodríguez, F., y Domínguez, R. (2004). La actividad laboral: motivación y rendimiento. *Introducción a la Psicología del Trabajo*, 243-267.

Almagro, M. L., Prieto, A., Alonso, P., y Amores, J. (2011). *Guía práctica del asesor y orientador profesional*. Madrid, España: Editorial Síntesis.

Alva, K., Escot, L., Fernández, J. A., y Cáceres, J. I. (2017). Intermediarios del mercado de trabajo y eficacia de los métodos de búsqueda de empleo durante la crisis económica. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 35(2), 415-442. Recuperado de <https://eprints.ucm.es/58003/>

Álvarez González, M. (1995). *Orientación profesional*. Barcelona: CEDECS.

Álvarez Rojo, V. (1994). *Orientación educativa y acción orientadora*. Relaciones entre la teoría y la práctica. Barcelona: CEDESC.

Álvarez, M., y Rodríguez, S. (2000). Cambios socioeducativos y orientación en el siglo XXI: nuevas estructuras, roles y funciones. *Actas del XII Congreso Nacional y I Iberoamericano de Pedagogía*, (1) 637-686.

Andreu, J., y Andreu, A. R. (2012). Despoblación juvenil en el medio rural de Andalucía: factores del retorno. *Revista de estudios de juventud*, (122), 49-69. Recuperado de [http://www.injuve.es/sites/default/files/adjuntos/2019/11/injuve\\_122.pdf](http://www.injuve.es/sites/default/files/adjuntos/2019/11/injuve_122.pdf)

Aparicio, J., De Prado, R., Fernández, J. C., Matia, V., Moral, A., Nieto, M., Orozco, M. y Rodríguez, M., (2017). *Despoblación rural y acogida de refugiados y migrantes en la provincia de Valladolid*. Valladolid, España: Asociación de Voluntariado de la Universidad de Valladolid.

Arguedas, L. (2014). Desarrollo humano en todos sus ámbitos: Eje de la orientación. En Primer congreso internacional de la Red Latinoamericana de profesionales de la Orientación. nacional de orientación. *Memoria del primer congreso nacional de orientación "50 años de la orientación en Costa Rica; logros y desafíos"*, pp. 261-268. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/291295997/Memoria-Congreso-de-Profesinales-en-Orientacion-2014>.

Arnalte, E., Oliveira, F., Lourenço, F., Muñoz, C., y Rodrigo, I. (1998). El desarrollo rural: políticas aplicadas, situación actual del debate y perspectivas del futuro a nivel europeo. *Serie Agri-106. Parlamento Europeo, Estrasburgo*.

Arnau, L., Marzo, M., Jariot, M., y Sala, J. (2013). Learning basic employability competence: a challenge for the active labour insertion of adolescents in residential care in their transition to adulthood [Aprendizaje de la competencia básica de empleabilidad: un reto para la inserción laboral activa de los adolescentes en la atención residencial en su transición a la edad adulta]. *European Journal of Social Work*, 17 (2), 252-265. doi:10.1080/13691457.2013.802227

Arnold, J., & Jackson, C. (1997). The new career: Issues and challenges. *British Journal of Guidance and Counselling*, 25(4), 427-433. Recuperado de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03069889708253821>

Autónomos y emprendedores. (2019). *Los autónomos pueden ser la solución a la "España vacía"*. Recuperado de <https://www.autonomosyemprendedor.es/articulo/actualidad/autonomos-pueden-ser-solucion-espana-vacia/20190409153515019272.html>

Avilés, R. B., y Jurado, G. B. (2011). El rol de la Orientación Laboral en el ámbito del Trabajo Social. *Documentos de trabajo social: Revista de trabajo y acción social*, (50), 280-293. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4117283>

Becerra, A. (2007). Evolución del desarrollo rural en Europa y en España las áreas rurales de metodología LEADER. *M+A, Revista electrónica de medioambiente*, (4), 4. Recuperado de <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-41230/TOLON%20LASTRA%20.pdf>

Bethencourt, J. T., y Cabrera, L. (2012). Work placement and professional competencies of the school psychologist [Colocación laboral y competencias profesionales del psicólogo escolar]. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 10(1), 475-504. Recuperado de [http://investigacion-psicopedagogica.org/revista/articulos/26/english/Art\\_26\\_625.pdf](http://investigacion-psicopedagogica.org/revista/articulos/26/english/Art_26_625.pdf)

Bisquerra, R. y Rodríguez, M. L. (1998). *Información académica y profesional*. Barcelona: Servei de publicacions de la Universitat de Barcelona. Text-Guía.

Bisquerra, R. (2005). Marco conceptual de la orientación psicopedagógica. *Revista Mexicana de orientación educativa*, 6(3), 2-8. Recuperado de <http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/interactiva/49078.pdf>

Borredat, L. (2019). *¿Qué son las lanzaderas de empleo y cómo te pueden ayudar a encontrar trabajo?* Modelo Curriculum.net. Recuperado de <https://www.modelocurriculum.net/blog/que-son-las-lanzaderas-de-empleo-y-como-te-pueden-ayudar-a-encontrar-trabajo>

Buendía, L., Expósito, J. y Sánchez, M. (2012). La formación profesional para el empleo. Propuestas para el desarrollo local. *REOP*, 23(1), 66-84. Recuperado de <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:revistaREOP-2012-23-15030/Documento.pdf>

Calvo, M. (2011). Técnico en orientación e intervención sociolaboral. Sevilla: Eduforma.

Camarero, L., y Sampedro, R. (2019). Despoblación y ruralidad transnacional: crisis y arraigo rural en Castilla y León. *Economía Agraria y Recursos Naturales*, 19(1380-2019-2991), 59-82. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6994708>

Cànoves, G., Villarino, M., y Herrera, L. (2006). Políticas públicas, turismo rural y sostenibilidad: difícil equilibrio. *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, 41, 199-217. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/28108397\\_Políticas\\_publicas\\_turismo\\_rural\\_y\\_sostenibilidad\\_difícil\\_equilibrio](https://www.researchgate.net/publication/28108397_Políticas_publicas_turismo_rural_y_sostenibilidad_difícil_equilibrio)

Cárcar, J. E. (2015). Las lanzaderas de empleo y emprendimiento, instrumentos innovadores contra el desempleo: aspectos jurídicos y de política laboral. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (32), 303-322. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5379243>

Cárdenas, G., y Nieto, A. (2020). El Enfoque LEADER en el nuevo FEADER 2014-2020 en Extremadura. *Cuadernos Geográficos*, 59(2), 5-27. Recuperado de <https://revistaseug.ugr.es/index.php/cuadgeo/article/view/9384>

Caro, F. J., Sánchez, I., y Romero, H. A. (2016). Impacto de la formación en emprendimiento en estudiantes sin formación empresarial. *VII Jornadas de Innovación e Investigación Docente*, 23-37. Recuperado de <https://idus.us.es/handle/11441/43279>

Carpio, J. (2000). Desarrollo local para un nuevo desarrollo rural. *Anales de geografía de la Universidad Complutense*, (20), 85. Recuperado de <https://revistas.um.es/>

Carrasco, A. (2012). Despoblación y repoblación rural. Reflexiones y experiencias. *Ambienta: La revista del Ministerio de Medio Ambiente*, (99), 48-62. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3951992>

Carro Sancristóbal, L. (2019). Orientación educativa en la Educación Social. Manuscrito no publicado, Universidad de Valladolid.

Castel, R. (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Paidós.

Ceniceros, J. C., y Oteo, E. (2003). *Orientación Sociolaboral basada en itinerarios. Una propuesta metodológica para la intervención con personas en riesgo de exclusión*. Madrid. Fundación Tomillo.

Centro de Desarrollo Rural “El Sequillo”. (2020). *Presentación, misión y valores; ¿Quiénes somos?* CDR Sequillo. Recuperado de <http://www.cdrsequillo.es/quienes-somos>

Centro de Desarrollo Rural “El Sequillo”. (2020). *Presentación, misión y valores; ¿Qué hacemos?* CDR Sequillo. Recuperado de <http://www.cdrsequillo.es/que-hacemos>

Chisvert, M. J. (2014). Revisión del desarrollo de la orientación profesional como política activa de empleo. *REOP*, 25(1), 8-24. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/271711653 Revision del desarrollo de la orientación sociolaboral como política activa de empleo A purpose of guidance active labour employment as a policy](https://www.researchgate.net/publication/271711653_Revision_del_desarrollo_de_la_orientacion_sociolaboral_como_politica_activa_de_empleo_A_purpose_of_guidance_active_labour_employment_as_a_policy)

Coca, J. L., Plaza, P., Del Río, M. C. & Álvarez, J. (2016). La diversificación económica sostenible del medio rural a través del turismo cinegético. *CULTUR-Revista de Cultura e Turismo*, 9(3), 44-63. Recuperado de <http://periodicos.uesc.br/index.php/cultur/article/view/936>

Colectivo para el Desarrollo Rural de Tierra de Campos. (2020). *Proyecto de Cooperación Regional, +Empresas, +Empleo*. Somos Tierra de Campos. Recuperado de <https://www.somostierradecampos.com/>

Comisión Europea. (2012). *Informe conjunto de 2015 del Consejo y de la Comisión sobre la aplicación del marco estratégico para la cooperación europea en materia de educación y formación (ET 2020)*. Recuperado de <https://www.translatetheweb.com/?from=en&to=es&ref=SERP&refd=www.bing.com&dl=es&rr=UC&a=https%3a%2f%2fepale.ec.europa.eu%2fen%2fresource-centre%2fcontent%2f2015-joint-report-council-and-commission-implementation-strategic-framework>

Comisión Europea (2020). *Estrategia Europea 2020*. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex:52010DC2020>

Consejo de Europa (2008). Proyecto de Resolución del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros; “Incluir mejor la orientación permanente en las estrategias permanentes de educación y formación permanente”. *Diario Oficial de la Unión Europea*. Recuperado de [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex:42008X1213\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex:42008X1213(02))

Consejo de la Unión Europea. (2001). Comunicación presentada en “*Hacer realidad un espacio europeo de aprendizaje permanente*” el 21 de noviembre del 2001, Bruselas. Recuperado de <https://www.uv.es/oce/web%20castellano/base%20datos/realidad%20aprendizaje%20permanente.pdf>

Consejo de la Unión Europea. (2004). Proyecto de Resolución del Consejo y de los Representantes de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo, sobre el fortalecimiento de las políticas, sistemas y prácticas en materia de orientación permanente en Europa. *Diario Oficial de la Unión Europea*. Recuperado de <http://www.todofp.es/dam/jcr:8adb7539-7692-4f26-b667-1d297dead07f/council-resolution2004es-pdf.pdf>

Consejo de la Unión Europea. (2008). Resolución del Consejo sobre la mejora de la integración de la orientación permanente en estrategias de aprendizaje continuo. *Diario Oficial de la Unión Europea*. Recuperado de <http://www.todofp.es/dam/jcr:2444de6d-e80e-4353-930c-a28f003a7124/resolution-on-llguidance---lll21-nov-08-pdf.pdf>

Consejo Económico y Social de España. (2018). *Informe: El medio rural y su vertebración social y territorial*. Recuperado de <http://www.ces.es/documents/10180/5182488/Inf0118.pdf/6d616668-0cb8-f58c-075b-2251f05dad9f>

Corominas, E. (2006). Nuevas perspectivas de la orientación profesional para responder a los cambios y necesidades de la sociedad de hoy. *REV-Estudios sobre educación*, 11(20), 91-110. Recuperado de <https://dadun.unav.edu/handle/10171/8969>

Delgado, A. y Hernandez, E. (2019). Patrimonios inmateriales, desarrollo rural y despoblación. La identidad como recurso. *PH: Boletín del Instituto Andaluz del Patrimonio Histórico*, 27(98), 150-171. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7202528>

Díaz, E. (2018). La Educación Social en la inserción laboral en un ámbito rural. *RES: Revista de Educación Social*, (27), 152-175. Recuperado de <https://eduso.net/res/wp-content/uploads/documentos/1188.pdf>

Dirección General de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León. (2010). *Encuesta sobre condiciones de vida en Castilla y León, 2010*. Recuperado de <https://estadistica.jcyl.es/web/es/estadisticas-temas/condiciones-vida.html>

Domínguez, J. L. (2019). La despoblación en Castilla y León: políticas públicas innovadoras que garanticen el futuro de la juventud en el medio rural. *Cuadernos de Investigación en Juventud*, (6), 21-36. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6944033>

Echeverría, B. (1997). Inserción sociolaboral. *RIE. Revista de Investigación Educativa*, 1997, 15(2), 85-115. Recuperado de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/108580/1/127564.pdf>

Castilla y León encabezó en 2017 la pérdida de población con 18.151 habitantes menos. (24 de mayo de 2018). *El Economista*. Recuperado de [https://www.eleconomista.es/castilla\\_y\\_leon/noticias/9093667/04/18/Castilla-y-Leon-encabezo-en-2017-la-perdida-de-poblacion-con-18151-habitantes-menos.html](https://www.eleconomista.es/castilla_y_leon/noticias/9093667/04/18/Castilla-y-Leon-encabezo-en-2017-la-perdida-de-poblacion-con-18151-habitantes-menos.html)

El Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOIE). (2010). *Manual del Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOIE)*. San José de Costa Rica.

Esparcia, J., y Mesa, R. (2018). *Leader en España: Cambios recientes, situación actual y orientaciones para su mejora. Resumen, conclusiones y propuestas*. Recuperado de [http://www.redruralnacional.es/documents/10182/563684/Conclusiones\\_Propuestas\\_Evaluacion\\_LEADER\\_Esparcia\\_Mesa.pdf/5c5b29e6-54de-4dd5-b688-689a92cdb2de](http://www.redruralnacional.es/documents/10182/563684/Conclusiones_Propuestas_Evaluacion_LEADER_Esparcia_Mesa.pdf/5c5b29e6-54de-4dd5-b688-689a92cdb2de)

Etxezarreta, M. (1995). Una visión crítica de las políticas agrarias españolas en el contexto internacional. En: Ramos, E.; Cruz, J. (coords.). *Hacia un nuevo sistema rural; Serie Estudios Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación*. pp. 169-202. Recuperado de [https://www.mapa.gob.es/ministerio/pags/biblioteca/fondo/pdf/9772\\_9.pdf](https://www.mapa.gob.es/ministerio/pags/biblioteca/fondo/pdf/9772_9.pdf)

Federación Española de Municipios (2016). *Población y despoblación en España*. Recuperado de [http://femp.femp.es/files/566-2117-archivo/20170125%20informe\\_despoblacion.pdf](http://femp.femp.es/files/566-2117-archivo/20170125%20informe_despoblacion.pdf)

Federación Española de Municipios (2017). *Documento de acción. Comisión de despoblación; Listado de medidas para luchar contra la despoblación en España*. Recuperado de [http://www.femp.es/sites/default/files/doc\\_despob\\_definitivo\\_0\\_0.pdf](http://www.femp.es/sites/default/files/doc_despob_definitivo_0_0.pdf).

Fernández Aguerri, M. J. (2002). Retos y problemática de la mujer en el ámbito rural. El papel de las agrupaciones de este sector de población en el desarrollo rural. *Jornada Temática sobre Políticas de relevo generacional e incorporación de la mujer al mundo rural*. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/36720902\\_El\\_papel\\_de\\_la\\_mujer\\_en\\_el\\_medio\\_rural\\_espanol](https://www.researchgate.net/publication/36720902_El_papel_de_la_mujer_en_el_medio_rural_espanol)

Fernández, S., y Sánchez, J. M. (2012). La Orientación laboral como instrumento político-social en contextos de crisis. La respuesta ante la incertidumbre del empleo. *La razón histórica. Revista hispanoamericana de Historia de las Ideas*. 18, 20-38. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4186229>

Formichella, M. y London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, (47), pp. 79-91. Recuperado de <https://journals.openedition.org/revestudsoc/8023>

Frutos, L. M. (2006). Políticas públicas y de sostenibilidad en el medio rural en Aragón. *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, (41), 243-266. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1958929>

FUNCATRA. (2013). Reflexiones sobre el Mercado de Trabajo en Canarias. *Revista digital de empleo, formación y orientación laboral*, 1(4), 38-39. Recuperado de [https://www.revistacanariaseemplea.es/wp-content/uploads/2016/05/REVISTA-DIGITAL-CANARIAS-EMPLEA-Vol\\_01.pdf](https://www.revistacanariaseemplea.es/wp-content/uploads/2016/05/REVISTA-DIGITAL-CANARIAS-EMPLEA-Vol_01.pdf)

Fundación UNIR. (2019). Psicopedagogía en el ámbito laboral ¿Cuál es su importancia? *UNIR REVISTA*. Recuperado de <https://www.unir.net/educacion/revista/noticias/psicopedagogia-ambito-laboral/549204710219/>

García, M. C. (2019). *Orientación para el empleo en la región de Murcia: Análisis de necesidades e identificación de buenas prácticas* (Tesis Doctoral). UNED. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=247435>

Gavilán, M., y Labourdette, S. (2006). La orientación y la educación: investigación en áreas de alta vulnerabilidad psicosocial. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(2), 103-114. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2030/203016895009.pdf>



Gobierno de Aragón. (2013). ¿Quién dijo miedo? El medio rural aragonés, una ventana hacia el emprendimiento. *Surcos al natural*, (4), 6-46. Recuperado de [http://bibliotecavirtual.aragon.es/bva/repos/i18n/catalogo\\_imagenes/grupo.cmd?path=3712203](http://bibliotecavirtual.aragon.es/bva/repos/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=3712203)

Gómez-Limón, J.A., Atance, I. y Rico, M. (2007). Percepción pública del problema de la despoblación del medio rural en Castilla y León. *AGER, Revista de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo*, (6), 9-60. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/181177>.

González, C., Martínez, P., & Echeverría, B. (2020). Comunicaciones orales; validación de contenido del cuestionario de orientación e inserción sociolaboral. *II Jornadas Doctorales de la Universidad de Murcia*. Recuperado de <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/91682/1/Validaci%C3%B3n%20de%20contenido%20del%20Cuestionario%20de%20Orientaci%C3%B3n%20e%20Inserci%C3%B3n%20Sociolaboral.pdf>

González, M. (2012). *Competencias clave del orientador*. EducaWeb. Recuperado de <https://www.educaweb.com/noticia/2012/06/11/competencias-clave-orientador-5569/>

González, P. y Hernández, D. (2015). Educación para el emprendimiento. *Mendive*, 13(4), 469-474. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6320778>

Guinjoan, E., Badia, A., y Tulla, A. (2016). El nuevo paradigma de desarrollo rural. Reflexión teórica y reconceptualización a partir de la Rural Web. *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, (71), 179-2014. Recuperado de <https://bage.age-geografia.es/ojs/index.php/bage/article/view/2279>

Hervás, R. M. (2006). *Orientación e intervención psicopedagógica y procesos de cambio*. Grupo Editorial Universitario.

Hilarión, P. y Koatz D. (2012). *Guía para la integración laboral de personas con trastorno mental* [Figura 3.4: Itinerario y ajuste laboral]. Barcelona, España. Fundación “La Caixa”.

Hilarión, P. y Koatz D. (2012). *Guía para la integración laboral de personas con trastorno mental*. Barcelona, España. Fundación “La Caixa”.

Hoggart, K., y Paniagua, A. (2001). ¿What rural restructuring? [¿Qué reestructuración rural?]. *Journal of rural studies*, 17(1), 41-62. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S074301670000036X>

Huertas, A. (2010). Limitaciones, deficiencias y oportunidades de las relaciones públicas en el ámbito rural: un sector por consolidar. *Asociación de Investigadores en Relaciones Públicas; VI Congreso Internacional de Investigación y Relaciones Públicas: Actas*, 245-266. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6514247>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2017). *Cifras de Población a 1 de julio de 2017 Estadística de Migraciones. Primer semestre de 2017*. Recuperado de [https://www.ine.es/prensa/cp\\_j2017\\_p.pdf](https://www.ine.es/prensa/cp_j2017_p.pdf)

Instituto Nacional de Estadística. (2019). *Encuesta de Población Activa (EPA); Cuarto trimestre de 2019*. Recuperado de <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0120.pdf>

Jiménez. J. (2017). Orientación laboral: Una revisión bibliográfica de su conceptualización y su aporte a la persona trabajadora ya las organizaciones laborales. *Revista Electrónica Educare*, 21(2), 397-413. Recuperado de [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-42582017000200397](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582017000200397)

Junta de Castilla y León. (2015). *Programa de Desarrollo Rural Castilla y León 2014-2020*. Recuperado de <https://agriculturaganaderia.jcyl.es/web/es/desarrollo-rural/programa-desarrollo-rural-castilla-leon.html>

Lanzaderas, empleo y emprendimiento solidario. (2017). Comienzan las nuevas Lanzaderas de Empleo de Villaverde para fomentar la inserción laboral de mujeres y colectivo senior. Recuperado de <https://www.lanzaderasdeempleo.es/articulos/comienzan-las-nuevas-lanzaderas-de-empleo-de-villaverde-para-fomentar-la-insercion-laboral-de-mujeres-y-colectivo-senior>

Ley Orgánica 13/2013, de 2 de agosto, de fomento de la integración de cooperativas y de otras entidades asociativas de carácter agroalimentario. *Boletín Oficial del Estado*, 3 de agosto de 2013, núm 2185, pp. 56582-56591.

Ley Orgánica 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internalización. *Boletín Oficial del Estado*, 27 de septiembre, núm 23, pp. 78787-78222.

Ley Orgánica 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de octubre de 2015, núm 255, pp. 100309-100336.

Ley Orgánica 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural. *Boletín oficial del Estado*, 14 de diciembre de 2007, núm. 299, pp. 51339-51349.

López-Fé, C. M. (2002). *Persona y profesión: procedimientos y técnicas de selección y orientación*. Tea Ediciones.

Martínez, E. R., Gisbert, F. J. G., & Martí, I. C. (2016). *Delimitación de áreas rurales y urbanas a nivel local: demografía, coberturas del suelo y accesibilidad*. Fundación BBVA.

Mestres, L. (2010). *La importancia de la orientación en el contexto actual*. EducaWeb. Recuperado de <https://www.educaweb.com/noticia/2010/02/08/importancia-orientacion-contexto-actual-4081/>

Michavila, F., Martínez, J. M., Martín-González, M., García-Peñalvo, F. J., y Juan, C. B. (2018). Empleabilidad de los titulados universitarios en España. Proyecto OEEU. *Education in the Knowledge Society (EKS)*, 19(1), 21-39. Recuperado de <https://revistas.usal.es/index.php/eks/article/view/eks20181912139>

Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente. (2017). *Estrategia de Modernización y Diversificación Rural*. Recuperado de [http://www.redruralnacional.es/documents/10182/451222/02-Carolina\\_Gutierrez.pdf/5c997a6e-8458-4be0-8979-17f41530bbf3](http://www.redruralnacional.es/documents/10182/451222/02-Carolina_Gutierrez.pdf/5c997a6e-8458-4be0-8979-17f41530bbf3)

Ministerio de agricultura y pesca, alimentación y medio ambiente. (2017). *Medidas en favor de los jóvenes y las mujeres en el ámbito de la estrategia de modernización y diversificación rural*. Recuperado de [https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/planes-y-estrategias/170707\\_situaciontrabajosjovenes\\_estrategiamodernizacionruraldgdprf\\_tcm30-420640.pdf](https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/planes-y-estrategias/170707_situaciontrabajosjovenes_estrategiamodernizacionruraldgdprf_tcm30-420640.pdf)

Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente. (2015). *Plan Estatal de Integración Asociativa 2015-2020*. Recuperado de [https://www.mapa.gob.es/es/alimentacion/temas/integracion-asociativa/planestatal2015-2020\\_tcm30-209732.pdf](https://www.mapa.gob.es/es/alimentacion/temas/integracion-asociativa/planestatal2015-2020_tcm30-209732.pdf)

Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA). (2020). *Programa Nacional de Desarrollo Rural 2014-2020*. Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. España. Recuperado de [https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/programas-ue/programanacionaldesarrolloruralv60adoptadocedecision29-may-2019\\_tcm30-513451.pdf](https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/programas-ue/programanacionaldesarrolloruralv60adoptadocedecision29-may-2019_tcm30-513451.pdf)

Ministerio de Educación y Formación Profesional. (2020). *El fomento del espíritu emprendedor en el sistema educativo*. Recuperado de <http://www.todofp.es/profesores/formacion-innovacion/emprendimiento-en-fp/fomento-espíritu-emprendedor.html>

Ministerio de Educación y Formación Profesional. (2020). *Sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor*. Recuperado de <http://www.educacionyfp.gob.es/educacion/mc/lomce/curriculo/competencias-clave/i.html>

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2019). *Plan de Fomento del Empleo Agrario (PROFEA)*. Recuperado de <http://prensa.mitramiss.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/3572>

Miranda, M., Gallardo-Cobos, R., y Sánchez-Zamora, P. (2020). La Metodología Leader y la despoblación rural: el caso de la comarca de Sierra Grande-Tierra de Barros (Badajoz). *Economía Agraria y Recursos Naturales-Agricultural and Resource Economics*, 19(2), 09-28. Recuperado de <https://riunet.upv.es/handle/10251/138422>

Molina, M., y Farris, M. (2011). Políticas públicas para el desarrollo rural: un análisis multiescalar. *Geographicalia*, (59-60), 255-265. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/301216736\\_Políticas\\_publicas\\_para\\_el\\_desarrollo\\_rural\\_un\\_analisis\\_multiescalar](https://www.researchgate.net/publication/301216736_Políticas_publicas_para_el_desarrollo_rural_un_analisis_multiescalar)

Morales, G., y Méndez, B. (2017). Despoblación rural en España, ¿problema u oportunidad). *Revista Democracia y Gobierno Local*, (36), 5-13. Recuperado de [https://www.gobiernolocal.org/historicoBoletines/nueva\\_web/RDGL36.pdf](https://www.gobiernolocal.org/historicoBoletines/nueva_web/RDGL36.pdf)

Moreno, M. L. (2006). *Evaluación, balance y formación de competencias laborales transversales: propuestas para mejorar la calidad en la formación profesional y en el mundo del trabajo*. Barcelona, España. Editorial Laertes.

Moyano, P. B., Miranda, B. y Gordo, P. (2017). La participación de los agentes económicos y sociales en la revitalización de los municipios rurales. *Investigaciones Regionales*, (38), 91-115. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6194964>

Mulas-Granados, C., y Fernández, R. (2011). El empleo en España frente al reto de la Estrategia 2020. *Cuadernos de Mercado de Trabajo*, 6, 7-15. Recuperado de [http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado\\_trabajo/1849-1.pdf](http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/1849-1.pdf)

Noguera, J. A. (2002). El concepto de trabajo y la teoría social crítica. *Papers: revista de sociología*, 2(26), 141-168. Doi:10.3917/trav.026.0161.

OCDE (2004). *Orientación profesional y políticas públicas: cómo acortar distancias*. París, Francia: Ministerio de Educación y Ciencia.

Olguin, E y Caro, F. J. (2015). A comprehensive ontological learning model for entrepreneurship training among engineering students. *8th International Conference of Education, Research and Innovation (ICERI 2015) Proceedings*, 4182-4190. Recuperado de <https://emes.net/publications/members-publications/a-comprehensive-ontological-learning-model-for-entrepreneurship-training-among-engineering-students/>

Organización Internacional del Trabajo (2015). *Competencias para el empleo. Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: La importancia de las competencias clave*. Recuperado de [https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_371815/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_371815/lang--es/index.htm)

Pazmiño, G. E., Valencia, M. E., Chacha H. A., García, M. E., y Hurtado, K. (2018). Perspectivas del emprendimiento empresarial en el siglo XXI. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*, 4(3), 25-32. Recuperado de <http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1255>

Pérez, N., Filella, G., y Bisquerra, R (2009). A los 100 años de la orientación: de la orientación profesional a la orientación psicopedagógica. *Revista Curriculum*, (22), 55-71. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/237809>

Pinilla, V., y Sáez, L. A. (2017). La despoblación rural en España: génesis de un problema y políticas innovadoras. *Informes CEDDAR*, 2. Recuperado de <http://sspa-network.eu/wp-content/uploads/Informe-CEDDAR-def-logo.pdf>

Real Decreto 1009/2015, de 6 de noviembre, por el que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas al fomento de la integración de entidades asociativas agroalimentarias de ámbito supraautonómico. (Boletín Oficial del Estado, núm. 267, de 7 de noviembre de 2015).

Real Decreto 1234/2018, de 5 de octubre, por el que se establecen las bases reguladoras para la concesión directa de subvenciones a entidades locales para la financiación de proyectos de empleo, autoempleo y emprendimiento colectivo, dirigidos a afrontar el reto demográfico en los municipios de menor población, en el marco del Programa Operativo de Empleo Juvenil del Fondo Social Europeo (ayudas EMP-POEJ). (Boletín Oficial del Estado, núm. 242, de 6 de octubre de 2018, pp. 97470 a 97485)

Repetto, E., Rus, V. & Puig, J. (1994). El Programa de Exploración y Planificación de la Carrera. *Orientación Educativa e Intervención Psicopedagógica*, 781-798. Recuperado de <https://www2.uned.es/grisop/documentos/Doc%205.pdf>

Retortillo, A. (2019). Las lanzaderas de empleo como herramienta de lucha contra el desempleo. *Proyecto Hombre Asociación*. Recuperado de <http://archivo.proytohombre.es/revista-proyecto/lanzaderas-empleo-santa-maria-lareal/>

Rodríguez M. L. (1998). *La orientación profesional. I Teoría*. Barcelona: Ariel.

Salgado, (2019). *Manuel Campo Vidal: El debate político electoral es demasiado superficial*. El Diario Montañés. Recuperado de <https://www.eldiariomontanes.es/elecciones/generales/manuel-campo-vidal-20191104192055-ntrc.html>

Sánchez, B. (2009). Necesidad de desarrollo de la orientación profesional. *Revista de Educación de la Universidad de Granada*, 22 (1), 5-8. Recuperado de <http://www.reugra.es/index.php/reugra/article/view/18/19>

Sánchez, M. F. (2013) *Orientación profesional y laboral*. Madrid: UNED, Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Sánchez, M. F., Álvarez, B., Manzano, N., y Pérez, J. C. (2009). Análisis de las competencias del orientador profesional: implicaciones para su formación. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía* 20(3), 284-299. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338230783007.pdf>

Santana, L. E., Alonso, E., & Feliciano, L. (2016). La inserción sociolaboral de jóvenes en riesgo de exclusión social. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía (REOP)*, 27(3), 61-75. Recuperado de <http://e-spacio.uned.es/fez/view/bibliuned:revistaREOP-2016-27-3-5020>

Suárez-Ortega, M., Sánchez-García, M. F., y García-García, M. (2016). Caracterización de buenas prácticas y necesidades de mejora en los servicios de orientación para el empleo. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 27(3), 43-60. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/316353777\\_Caracterizacion\\_de\\_buenas\\_practicas\\_y\\_necesidades\\_de\\_mejora\\_en\\_los\\_servicios\\_de\\_orientacion\\_para\\_el\\_empleo](https://www.researchgate.net/publication/316353777_Caracterizacion_de_buenas_practicas_y_necesidades_de_mejora_en_los_servicios_de_orientacion_para_el_empleo) *Characterization of good practices and needs improvement in the public services of guidance fo*

Taylor, K. F. (1994). Whatever happened to vocational guidance?. *British Journal of Guidance & Counselling*, 22(3), 447-455. Recuperado de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03069889408253687>

Unión Europea, Ministerio de Hacienda, Ministerios de Agricultura, Pesca y Alimentación y Ministerios de Trabajo, Seguridad Social y Migraciones. (2014). “*El Acuerdo de Asociación de España 2014-2020*”. Recuperado de [https://www.dgfc.sepg.hacienda.gob.es/sitios/dgfc/es-ES/ipr/fcp1420/p/pa/Documents/20190215\\_AA\\_Espa%C3%B1a\\_2014\\_2020\\_Vdef.pdf](https://www.dgfc.sepg.hacienda.gob.es/sitios/dgfc/es-ES/ipr/fcp1420/p/pa/Documents/20190215_AA_Espa%C3%B1a_2014_2020_Vdef.pdf)

Unión Europea. (2016). *Declaración de Cork 2.0. Una vida mejor en el medio rural*. Luxembourg: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Recuperado de [https://enrd.ec.europa.eu/sites/enrd/files/cork-declaration\\_es.pdf](https://enrd.ec.europa.eu/sites/enrd/files/cork-declaration_es.pdf)

Universidad de Valladolid. (2019). *Guía Docente de la asignatura*. Recuperado de [https://campusvirtual.uva.es/pluginfile.php/1127569/mod\\_resource/content/0/TFM.pdf](https://campusvirtual.uva.es/pluginfile.php/1127569/mod_resource/content/0/TFM.pdf)

Villardón, L. (2012). *Orientar en la incertidumbre. ¿Quién orienta al orientador? Conferencia: VI Encuentro Estatal de Orientadores*. EducaWeb. Recuperado de <https://www.educaweb.com/noticia/2012/06/11/certezas-orientar-incertidumbre-5561/>

Wijers, G. A. y Meijers, F. (1996). Careers guidance in the knowledge society [Orientación profesional en la sociedad del conocimiento]. *British Journal of Guidance and Counseling*, 24(2), 185-198. Recuperado de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03069889608260408>



### Otras Páginas web consultadas:

- <https://www.gemconsortium.org/>
- [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176951&menu=ultiDatos&idp=1254735572981](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176951&menu=ultiDatos&idp=1254735572981)
- <https://ec.europa.eu/eurostat>
- <https://agriculturaganaderia.jcyl.es/web/es/formacion-agraria/mapa-formacion.html>

## **7. ANEXOS**

## 7.1. - ANEXO 1: EXPLICACIÓN GRÁFICA TIPOS DE FORMACIÓN.

**Figura 18**

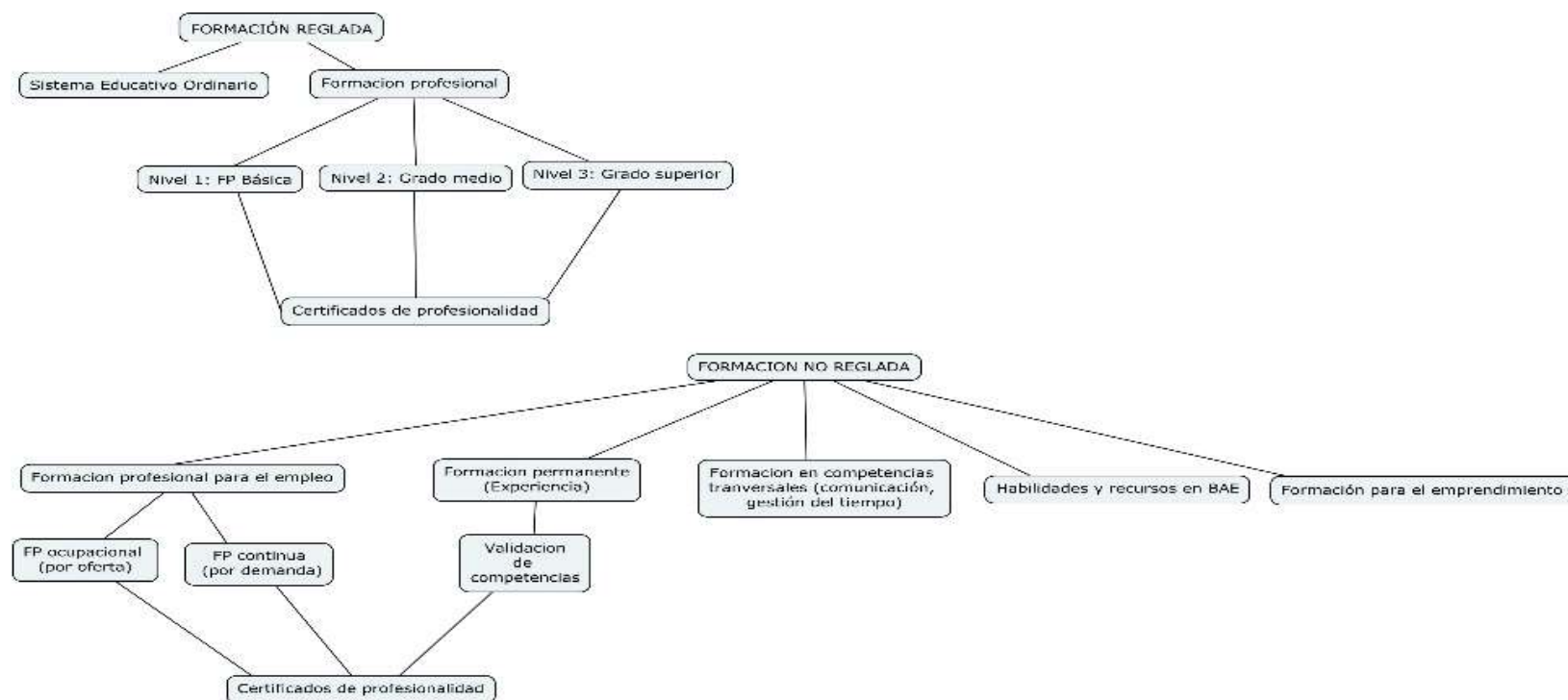


Figura 18. Explicación gráfica de tipos de formación (Elaboración propia).

## 7.2. - ANEXO 2: PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOPEDAGOGO SOCIOLABORAL.

**Tabla 9**

<b>PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOPEDAGOGO SOCIOLABORAL</b>	
<b>Tareas de Orientación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Captación y selección de usuarios para formar los grupos de intervención de cada programa.</li><li>• Elaboración de Itinerarios individualizados de inserción.</li><li>• Realización de un seguimiento de los usuarios.</li><li>• Información sobre el mercado laboral</li><li>• Información y apoyo a los usuarios en el uso de canales y herramientas de búsqueda de empleo.</li><li>• Entrenamiento a usuarios para el desarrollo de habilidades y para afrontar con éxito los procesos de selección.</li><li>• Información sobre recursos educativos y sociales y relación con otras instituciones y entidades.</li><li>• Información y asesoramiento sobre el autoempleo: Plan de Empresa, formas jurídicas, trámites de puesta en marcha, ayudas y subvenciones etc.</li><li>• Información sobre contratación laboral.</li></ul>

<p><b>Tareas de Intermediación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prospección de mercado para captar ofertas adecuadas para los usuarios de cada programa.</li> <li>• Valoración y preselección de perfiles y presentación de candidatos a las empresas para cubrir las ofertas captadas.</li> <li>• Creación y mantenimiento de lazos con empresas e instituciones.</li> </ul>
<p><b>Tareas de Formación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impartición de acciones grupales.</li> <li>• Detección de necesidades formativas.</li> <li>• Elaboración y organización de acciones formativas.</li> </ul>
<p><b>Conocimientos clave</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El mercado laboral.</li> <li>• Herramientas y canales de búsqueda de empleo.</li> <li>• Itinerarios formativos y profesionales.</li> <li>• Movilidad laboral.</li> <li>• Normativa laboral.</li> <li>• Autoempleo.</li> <li>• Nuevas Tecnologías.</li> <li>• Políticas y programas de empleo.</li> <li>• Herramientas de motivación.</li> <li>• Idiomas.</li> <li>• Recursos de la zona de actuación (servicios sociales, educativos, sanitarios, asociaciones, etc.).</li> </ul>
<p><b>Habilidades Clave</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización.</li> <li>• Comunicación.</li> <li>• Empatía.</li> <li>• Capacidad de análisis.</li> <li>• Creatividad en la búsqueda de soluciones alternativas.</li> <li>• Optimismo realista.</li> <li>• Proactividad.</li> <li>• Iniciativa.</li> <li>• Capacidad de Motivación y Automotivación.</li> <li>• Tolerancia al estrés.</li> <li>• Adaptabilidad.</li> </ul>

### **7.3. - ANEXO 3: ENTREVISTA A M.A. GÓMEZ VAQUERO (presidente de la mancomunidad de la zona de Tierra de Campos).**

- **Guion de la entrevista realizada a M.A Gómez Vaquero para la detección de necesidades en la zona rural de intervención:**

Entrevista semiestructurada a Miguel Ángel Gómez Vaquero, presidente de la mancomunidad de Medina de Rioseco y actual alcalde del municipio de Villafrechós.

A continuación, destacaremos aquellos fragmentos más relevantes en cuanto a contenido, datos e información ofrecida por la persona entrevistada;

- **Temática:** Hablemos sobre el fenómeno de la despoblación rural en el medio rural de nuestra comunidad y sobre la falta de empleo en estas zonas.

- **Preguntas realizadas**

- **L.R:** *¿Cuál es la principal razón de la despoblación en el medio rural? ¿De qué manera crees que están relacionadas la despoblación y la falta de empleo en el medio rural? ¿Cuál es la situación actual de los pueblos en Castilla y León? ¿Cómo ha evolucionado los trabajos y la situación laboral en el medio rural? ¿Cómo se encuentra la situación socioeconómica y laboral actualmente en la zona de Tierra de Campos?*

- **Respuestas de MA.G.V;**

*“La principal razón de la despoblación rural años atrás han sido las revoluciones económicas y sociales que han acontecido, de las que aún se refleja las consecuencias en nuestra sociedad rural. Pero, especialmente la falta de empleo es, hoy en día, la causa que motiva a los más jóvenes a abandonar los pueblos. La población se traslada a las ciudades porque piensan que allí encontrarán mejores oportunidades laborales, para la vida en general. Además,*

*el efecto contagio también provoca que muchas personas se muden a las grandes ciudades al ver como su “vecino o vecina” se marcha a probar suerte y le va bien.*

*“Es importante la dimensión que puede alcanzar esta problemática que es la despoblación...Estamos hablando de que, si las personas se empiezan a marchar a las ciudades, cada vez tenemos menos población lo que provoca la perdida también de servicios sociales, públicos, de numerosos oficios que antes en el pasado sí teníamos (por lo menos aquí en Villafrechós) ... me refiero a oficios como carpinteros, construcción, pintores, herreros, talleres mecanismo, camareros etc. Lo único que se mantiene es la agricultura y la ganadería, el primer sector o sector primario (y se seguirá manteniendo).*

*“El sector primario y las actividades agrarias cada vez son más exigentes en cuanto a requisitos medioambientales y técnicos, y solo el medio rural está preparado y acondicionado para que estas sean desarrolladas, mientras que las zonas urbanas o ciudades no. Esta es una importante fortaleza de nuestros pueblos, el resultado es ese. ...”*

*“Como te decía, el primer sector abarca la mayor parte de la actividad económica de los pueblos. Hay de vez en cuando ciertas ofertas laborales en explotaciones ganaderas, agrarias etc., especialmente en la época estival, pero muy pocas oportunidades de inserción en otros sectores y ámbitos laborales”.*

*“A mi parecer la evolución ha sido inexistente si nos referimos a la aparición de nuevos empleos del segundo y tercer sector. Si es verdad que el primer sector ha evolucionado gratamente, se han mecanizado y modernizado muchas, por no decir todas, las labores agrarias. Y claramente, este es el verdadero problema actualmente”.*

- **Temática:** Hablemos sobre los programas y proyectos que en la actualidad se están realizando en cuanto a materia de empleo e inserción sociolaboral en el medio rural. Danos tu opinión.

- **Preguntas realizadas**

- **L.R:** *¿Qué sector de la población rural es la más perjudicada por la falta de empleo? ¿Por qué crees que es así? ¿Qué proyectos o iniciativas se están llevando a cabo para luchar contra el desempleo en estas zonas? Y, de ser así ¿Quiénes lo realizan? ¿Desde los ayuntamientos de los pueblos se está llevando a cabo algún programa iniciativa o estrategia para el empleo y la inserción sociolaboral de la población rural? ¿Qué asociaciones actualmente están trabajando la inserción sociolaboral en esta zona? ¿Cómo? ¿Se realizan itinerarios? ¿El ayuntamiento de Villafrechós participa en alguno?*

- **Respuestas de MA.G.V;**

*“El sector de la población más afectado por la falta de empleo es toda persona que se encuentre en edad laboral, no hay un sector concreto ni específico, ya que la falta de empleo tiene consecuencias para toda la población que este en edad laboral”. “Quizás la población joven es la más perjudicada, pero me reitero que hay casos de toda clase, tanto de personas que tienen cincuenta años o, por el contrario, veintitrés..., la falta de empleo nos perjudica a toda la sociedad rural”.*

*“Desde el Ayuntamiento de Villafrechós, actualmente, como organismo público que es, no estamos implicados en ningún tipo de programa en materia de empleo o servicio relacionado con el ámbito sociolaboral”*

*“Creo que estaría interesante y una decisión muy acertada, crear alguna iniciativa en esta línea, el ayuntamiento puede convertirse en un agente público determinante para este tipo de proyectos; sociales, laborales, culturales etc.”*



- **Temática:** Hablemos sobre posibles soluciones, el emprendimiento y la creación de nuevos empleos.
- **Preguntas realizadas:**
  - **L.R:** *De creer que lo que se está llevando a cabo no tiene resultados, no es suficiente... ¿Qué es lo que se está haciendo mal? ¿Qué es lo que no se está haciendo? ¿Qué crees que debería de incluir en la actualidad cualquier programa que este orientado a fomentar la inserción sociolaboral de la población en el medio rural? ¿Crees que la creación de nuevos empleos sería la solución al vaciamiento demográfico?*

**Respuestas de MA.G.V;**

*“Sobre esto, solo diré que hace falta más programas y más iniciativas, eso es evidente... pero que estas no se queden en el papel, sino que de verdad se implanten y se lleven a cabo. Se investiga mucho, se invierte en muchos estudios sobre causas, consecuencias sobre la despoblación y la situación actual de las zonas rurales en nuestro país, pero no se actúa. Y si se actúa, no es suficiente o quizás no sea lo correcto.”*

*“Yo llevo como alcalde desde el año 2005, y desde el 2003 metido en el ayuntamiento, y despuesta de tantos años estoy aburrido de oír estudios que se crean para potenciar el medio rural, son estudios que valen un dinero y que realmente bajo mi parecer no son suficientes ya que se quedan ahí, no se suelen llevar a la práctica. Los estudios están bien, pero hay que crear actuaciones y proyectos y ponerlos en prácticas. Normalmente los programas y proyectos quedan en el papel y no van a ningún sitio. Hay que hacer un proyector, ponerlo en marcha y a medida que se va implementando habría que ir adaptándolo y mejorándolo para obtener buenos resultados. En resumen, hay que actuar...”*

*“Cualquier programa debería de incluir contenido y formación en TIC; Los municipios lo que necesitan hoy en día sobre todo es acceso a internet, una*

*buena alternativa también sería implementar y normalizar el teletrabajo como un método de trabajo más... quizás mucha población elegiría los pueblos como residencia si pudiera trabajar desde casa”*

*“A los pueblos debemos de dotarles de las mismas infraestructuras que las ciudades, necesitamos tener buenas carreteras y vías de comunicación, internet, servicios públicos mínimos y esenciales.”*

**- Preguntas realizadas**

- **L.R:** *¿Es viable el emprendimiento actualmente en el medio rural? ¿Existen ayudas suficientes que faciliten verdaderamente los procesos de emprendimiento? ¿La población rural está preparada para emprender? ¿Existen servicios suficientes que informen a la población rural sobre el autoempleo?*

**- Respuestas de MA.G.V;**

*“El emprendimiento es importante, porque fija población y puede ser una clara solución a la despoblación, pero la idea es crear empleo y empresas que funcionen. Una persona que emprenda tiene que hacer un estudio previo para comprobar si ese negocio es viable o no es viable en la zona rural elegida para desarrollarlo. Hablo de hacer un tipo de DAFO, de evaluación previa.”*

*“La población rural, por lo general y bajo mi punto de vista, no está preparada para emprender, necesita ser educada y formada para emprender, al igual que toda la población en general. El problema es que dicha formación no está tan alcance de la población rural como si lo está para la población de las ciudades” “Un programa que fomente la cultura del emprendimiento entre la población rural sería acertado”*

*“Además, no existen las ayudas suficientes como para que la población se vea motivada a emprender, ni cómo te decía, servicios que asesoren y ayuden a estas personas en el proceso. Hay mucho paro en el medio rural y muy pocos*

*servicios ligados al empleo y al asesoramiento laboral que ayuden a la población a encontrar trabajo o por el contrario como estamos hablando a crearlo a través de un proyecto de emprendimiento, y si consideramos que sí hubiera los suficientes... seguramente haya muchas personas que no saben de su existencia o, por el contrario, que tienen dificultades económicas para acceder a ellos, sobre todo por tema de transporte y desplazamiento. Aquí en Villafrechós, por ejemplo, como en el resto de los municipios de alrededor, si necesitas asesoramiento o apoyo para encontrar trabajo te tienes que desplazarte a Medina de Rioseco y eso tiene un coste, por lo tanto, una persona desempleada, y con mala situación económica quizás no se lo puede permitir”.*

*“En definitiva, queda mucho trabajo que hacer en relación con el emprendimiento y a la creación de nuevas empresas en los pueblos. Ni la población tiene los conocimientos suficientes para ello, por lo que habría que formarla, ni hay los medio y recursos o servicios públicos de empleo suficientes para llevar a cabo este tipo de acciones. Por lo tanto, habría que empezar por implantar estos servicios públicos según la demanda existente”. “Al igual que digo esto, también pienso que el servicio público de empleo y las actuaciones, programas, proyectos, iniciativas, servicios etc., que ofrece a la población desempleada para ayudarla a encontrar empleo también los considero inútiles e insuficientes”*

- **Temática:** Hablemos sobre las cooperativas...
- **Preguntas realizadas**
  - **L.R:** *¿Existe la necesidad de diversificar la economía en el medio rural? ¿Cómo se podría hacer? ¿Piensas que es viable la industria en el medio rural? ¿Las cooperativas podrían ser una solución? Cuéntanos sobre alguna cooperativa que ya exista....*
- **Respuestas de MA.G.V;**

*“Sí claro, sería importante diversificar la economía en el medio rural. Esto pasa por el tema de cooperativas. El problema que tienen las cooperativas no es en sí mismo la creación de ellas, si no que la población no está preparada para trabajar en cooperativas. Normalmente, las cooperativas solo funcionan cuando son de ámbito y propiedad familiar. A la población le falta mucho espíritu de colaboración y trabajo en equipo. No está educada, capacitada, ni preparada para trabajar en equipo. Pero sí, las cooperativas y la fomentación de actividades económicas del segundo sector ligadas a la industria y a la transformación de materias primas serían una importante y, desde mi punto de vista, posible y adecuada solución a la despoblación. Sin embargo, hacen falta programas que inculquen a la población los valores necesarios, así como también conocimientos y capacidades que la preparen para ello.”*

*“En Villafrechós, ha habido a lo largo de los años un par de cooperativas y solo han funcionado las de ámbito familiar”*

- **Temática:** Hablemos de la psicopedagogía y la importancia de los orientadores sociolaborales en la sociedad rural actualmente...

- **Preguntas realizadas**

- **L.R:** ¿Qué opinas de la necesidad de orientadores sociolaborales en el medio rural? ¿Conoces esta figura? ¿La ves relevante?

- **Respuestas de MA.G.V;**

*“Posibles vías a la despoblación hay muchas, como te he comentado la creación de cooperativas es necesario, pero ello también conllevaría la creación de manera paralela de servicios de orientación y asesoramiento laboral que ayude a la población a crear dichos negocios”. “Resolver la falta de empleo y la despoblación en el medio rural sin intervenciones de profesionales preparados y especializados en el ámbito sociolaboral que*

*trabajen por esta causa, va a ser imposible. De ahí, la gran importancia que los orientadores tenéis actualmente para el medio rural”*

*“Sí, conozco la figura del psicopedagogo sociolaboral, es una figura que es necesaria pero no se la da la importancia que verdaderamente tiene desde los organismos oficiales públicos o desde la administración. El orientador sociolaboral debe de ser, bajo mi parecer, el nexo entre la oferta laboral y la población desempleada de la zona. Es importante que asesore y apoye a la población en cuanto a cuestiones sociolaborales, deberá de ser capaz de “modelar” o ajustar, mejor dicho, el perfil sociolaboral de la población rural a las demandas del mercado laboral de cada momento. Este es el concepto y la percepción que, personalmente, tengo sobre las funciones de un orientador u orientadora laboral”.*

*“Antes de finalizar, me gustaría recalcar la importancia de realizar programas que incluyan, como ya he dicho, las TIC y la conexión a internet como un aspecto a mejorar en el medio rural y, por supuesto, que incluya también la figura del orientador sociolaboral como profesional capacitado para desarrollar este tipo de intervenciones. La figura del Psicopedagogo es esencial como apoyo y guía para la población desempleada y como profesional capacitado para analizar y gestionar el mercado laboral y sus ofertas en el medio rural”.*

## 7.4. - ANEXO 4: TALLERES DE CAPTACION DE POBLACIÓN.

**Tabla 10**

<b>HERRAMIENTA DE CAPTACIÓN</b>  <b>Taller de concienciación y sensibilización sobre las posibles oportunidades laborales en el medio rural.</b>
<b>Objetivos:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Atraer y captar población para que participe en nuestro Programa.</li><li>• Concienciar y sensibilizar a la población (empleada, desempleada, empresas etc.) sobre las oportunidades de creación de actividad en el medio rural y motivarla para que continúe formándose y actualizando sus competencias profesionales.</li><li>• Difundir nuestro Programa de Empleo “Empleo Rural XXI” e informar a la población sobre los requisitos de participación en este y los compromisos.</li><li>• Motivar a la población a que participe en nuestro Programa y explicarles las ventajas de su metodología (elaboración de itinerarios) y de contar con apoyo y asesoramiento en su proceso de integración sociolaboral.</li></ul>
<b>Metodología:</b> Taller grupal, 1 sesión y una duración de 90 minutos.

<b>Sesiones</b>	<b>Contenidos</b>
<b>Sesión 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emprendimiento en el medio rural. ¿Qué es? ¿Qué posibilidades existen? Etc.</li> <li>• Emprendimiento a través de cooperativas; una clara vía de generación de empleo y riqueza. ¿Qué son?, ¿Quién puede crearlas?</li> <li>• Ayudas para el emprendimiento.</li> <li>• Información sobre el Programa ¿En qué consiste el Programa “Empleo Rural XXI”, ¿Qué es un itinerario?, ¿En qué consiste esta metodología?, Objetivos del programa, requisitos de participación y compromisos etc.</li> <li>• La importancia de actualizar la cualificación profesional y las competencias laborales para conseguir la inserción sociolaboral en el mercado de trabajo.</li> <li>• Estrategias para buscar empleo. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Etc.</li> </ul> </li> </ul>

Tabla 10. Herramientas de captación (Elaboración Propia).

**7.5. - ANEXO 5: MODELO DE INFORME DE DERIVACIÓN AL PROGRAMA DE EMPLEO “EMPLEO RURAL XXI”.**

**Tabla 11**

<b>INFORME DE DERIVACIÓN</b>	
<b>1. INFORMACION DE DERIVACIÓN</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicio o recurso que deriva ..... ...</li> <li>- Teléfono ..... ...</li> <li>- Correo electrónico ..... ...</li> <li>- Técnico responsable de la derivación (Añadir un contacto) ..... ..</li> </ul>	
<b>2. DATOS PERSONALES</b>	
<b>3. MOTIVOS DE LA DERIVACIÓN</b>  ..... ..... ..... .....	



**4. OTRAS OBSERVACIONES**

.....  
.....  
.....  
.....

Tabla 11. Modelo de Informe de Derivación Programa “Empleo Rural XXI” (Elaboración Propia).

## 7.6. - ANEXO 6: FORMULARIO DE ACOGIDA.

### 1. DATOS PERSONALES *(A rellenar por el interesado)*

- Nombre
- Apellidos
- DNI o NIE
- Nacionalidad
- Fecha de nacimiento
- Teléfono
- Correo electrónico
- Municipio y CP
- Situación civil

*(A rellenar por el técnico.)*

Técnico responsable:

- ¿COMO HA CONOCIDO NUESTRO PROGRAMA?

.....  
.....  
.....

- SITUACION LABORAL ACTUAL

.....  
.....  
.....

- INTERES POR EL PROGRAMA (CAUSAS, MOTIVOS, NECESIDADES)

.....  
.....  
.....

- OTRAS OBSERVACIONES

.....  
.....  
.....

## 7.7. - ANEXO 7: ACUERDO DE COMPROMISO DEL PARTICIPANTE CON EL PROGRAMA.

D<sup>a</sup> ..... con DNI ..... manifiesta libremente el deseo de participar en el Programa para la inserción sociolaboral en el medio rural denominado “Empleo Rural XXI” impartido por el Servicio de Empleo del Colectivo para el Desarrollo Rural en Tierra de Campos en el que se elaborará un itinerario individual y personalizado a la situación de esta la participante, por lo que afirma que se compromete a cumplir con todas las acciones y requisitos que su participación en este Programa conlleve.

En Valladolid, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

*FD: Participante  
responsable.*

*FD: Técnico de inserción*

## 7.8. - ANEXO 8: ENTREVISTA DE ACOGIDA.

- *Datos personales del participante:*

*Nombre:*

*Apellidos:*

*Edad:*

*(Rellenamos este apartado con los datos obtenidos ya durante la ficha de derivación o de acogida).*

1. Cuéntanos tu situación actual... ¿Cómo te encuentras? ¿Qué necesitas?
2. ¿Qué es lo que más te motiva de comenzar este proceso con nosotros?
3. ¿Has participado alguna vez en algún proceso o programa semejante al nuestro? Cuéntanos tu experiencia.
4. Cuéntanos brevemente como eres. Defínete.
5. ¿Qué es para ti el trabajo?
6. ¿Por qué eliges desarrollar tu carrera profesional en el medio rural?

- ✓ *Otras observaciones:*

## 7.9. – ANEXO 9: LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS.

Autorizo al Servicio de Empleo del Colectivo para el Desarrollo Rural en el medio rural de Medina de Rioseco al procesamiento de la información referente a mis datos personales, exclusivamente para poder alcanzar los objetivos propuestos en el Programa de Empleo “Empleo Rural XXI”. Por lo que deniego la utilización y difusión de mis datos para cualquier otro fin.

De este modo, el Servicio de Orientación se responsabiliza del tratamiento de los datos en los términos escogidos por la Ley Orgánica de Protección de Dato de Carácter Personal.

En Valladolid, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

*FD: Participante*

*FD: Técnico de inserción responsable.*

## 7.10. - ANEXO 10: ENTREVISTA DE DIAGNÓSTICO.

**Indicaciones previas a la entrevista:** A continuación, presentamos una batería de preguntas que se recomiendan realizar al participante de la manera más natural y espontánea posible. Es importante que creemos un clima de confianza durante la entrevista para que la persona se sienta cómoda. En coherencia, aplicaremos las siguientes técnicas: preguntas abiertas, circulares, aclaraciones, parafraseo, contacto visual, lenguaje cuidadoso, escucha activa e interés en el relato etc.

### *Sesión 1*

- **Situación personal;** *¿Cómo eres?, ¿Qué te gusta hacer? ¿Cómo te sientes actualmente? ¿Qué crees que es lo que más te caracteriza? Cita al menos dos adjetivos (alguno bueno y otro malo, que creas que te definen), ¿Qué te motiva? ¿Qué te hace feliz? ¿Qué te gusta hacer en tu tiempo libre? ¿Tienes alguna afición? ¿Hay algo que se te dé muy bien hacer y te guste? ¿Conoces cuáles son tus habilidades y destrezas? ¿Podrías decirnos por qué? ¿Se te ocurre algún ejemplo de tu vida diaria en el que pongas en práctica estas habilidades? ¿Tus debilidades o limitaciones? ¿Qué crees que puedes mejorar? ¿Puedes perfeccionar alguna capacidad, habilidad etc.? ¿Confías en ti mismo y en tus capacidades? ¿Qué imagen tienes de ti? ¿Qué imagen crees que tienen el resto? ¿Eres una persona que se adapte fácilmente a los cambios? ¿Quién es la persona más importante para ti? Cuando te sucede algo o necesitas ayuda ¿A quién recurres? ¿Qué es lo que más deseas? o ¿Cuál es tu mayor prioridad actualmente? Etc.*
- **Situación socio familiar:** *¿Dónde resides? ¿Con quién? ¿Cuál es tu unidad familiar? ¿Tienes vivienda propia? ¿Existe alguna situación de vulnerabilidad en tu familia o a nivel personal? ¿Alguna situación o problema a tener en cuenta? ¿Responsabilidades familiares?*

- **Situación socio económica:** *¿Cuál es tu fuente de ingresos principal? ¿Cuál es tu beneficio mensual medio? ¿Tienes independencia económica? ¿Cuáles son aproximadamente tus gastos mensuales? ¿Cobras alguna prestación? ¿Te interesa informarte sobre posibles prestaciones?*

## Sesión 2

- **Ámbito formativo** *(Tras realizar estas preguntas cumplimentamos el apartado de “Identificación de Formación” de la hoja de registro del Anexo 12).* *¿Qué estudios tienes? ¿Cuál es tu nivel educativo? ¿Qué estudios reglados posees? ¿Tienes otro tipo de estudios? ¿Cursos complementarios? ¿Algún certificado de profesionalidad? ¿Cuáles son tus necesidades formativas? ¿Estas interesado/a en alguna formación específica? ¿Dominas algún otro idioma? ¿Tienes algún título o certificado oficial? ¿Cómo ha sido tu experiencia en relación con los estudios?*
- **Ámbito laboral** *(Tras realizar estas preguntas cumplimentamos el apartado “Informe sobre contraste de competencias” de la hoja de registro del Anexo 12).* *¿Cuál es tu situación laboral actual? ¿Cuál es tu objetivo dentro de este ámbito? ¿Tienes alguna vocación?, ¿Qué trabajos no te gustaría realizar? ¿En qué ámbito laboral estas interesado/a? ¿Sabes que requisito necesitas o que formación es necesaria para dedicarte a ello? ¿Cómo ha sido tu experiencia laboral? ¿Cuál ha sido tu último trabajo? ¿Por qué terminó? ¿Qué tipos de trabajo has desempeñado? ¿Estás convencido/a de qué tipo de actividades o trabajos no se te dan bien? ¿Por qué? ¿Qué tipos de contrato has tenido? ¿Qué funciones has desempeñado en cada uno de ellos? ¿Qué conocimientos y habilidades has adquirido? ¿Te mostrabas motivado/a en el trabajo? De no ser así ¿Por qué? ¿Con tus compañeros de trabajo que tal te llevabas? ¿Qué tal tu relación con tu antiguo jefe? ¿Cuál es tu principal preocupación sobre el trabajo? ¿Existe urgencia económica para la búsqueda de empleo? ¿Estas inscrito/a en el SEPE?, ¿Por qué quieres buscar empleo? ¿Por qué quieres cambiar de empleo? ¿Qué te aportaría, en la actualidad, encontrar un trabajo o encontrar uno mejor? ¿Cómo cambiaría tu vida al comenzar a trabajar? ¿Cuánto tiempo llevas buscando empleo? ¿Qué dificultades detectas*

*habitualmente cuando buscas trabajo? ¿Por qué crees que aún no lo has encontrado, ¿Alguna vez has pensado en cuales pueden ser tus puntos débiles? ¿Qué tal gestionas tu tiempo, los conflictos, TICS? ¿Qué técnicas de búsqueda de empleo, acceso y manejo de herramientas informáticas utilizas? Etc.*

Para ayudarnos a recabar información sobre este ámbito, pediremos a las personas participantes que para esta segunda sesión de la entrevista de diagnóstico traigan su CV. El objetivo que perseguimos a la hora de revisar el CV de nuestros participantes es evaluar la información reflejada en el curriculum (contenido y forma) relacionándola en todo momento con el objetivo profesional del usuario/a, si este estuviera ya definido o, por el contrario, con la situación profesional actual del usuario si aún no hemos definido dicho objetivo.

A través de la formulación de las preguntas anteriores y con el CV de apoyo, analizaremos junto al participante su formación académica y complementaria y su trayectoria profesional. Además, ver el curriculum de las personas con las que vamos a trabajar nos permitirá identificar puntos fuertes y débiles del CV, así como posibles incoherencia y carencias en este. Si esto ocurriera, el orientador/a ya desde este momento podría valorar la participación del sujeto en talleres pree laborales para aprender a preparar su propio curriculum.

- **¿Alguna vez te has propuesto el autoempleo?**
  - En caso de que el participante haya expresado interés por el autoempleo:  
*¿Tienes alguna idea? ¿Qué quiere crear? ¿Dónde? ¿Por qué? ¿Por qué antes no la has llevado a cabo? ¿Cuáles son tus miedos? ¿En qué crees que te podemos ayudar? ¿Eres conscientes de las ventajas e inconvenientes que tiene el autoempleo? ¿Qué sabes sobre el tema? ¿Tienes experiencia o formación en emprendimiento?... Etc.*
- **Otras cuestiones:** *¿Tienes permiso de conducir?, ¿Coche propio? ¿Cuál es tu disponibilidad horaria? ¿Movilidad geográfica? ¿Hay algo de lo que no hayamos hablado y crees que es importante que sepamos? Etc.*



## 7.11. – ANEXO 11: HERRAMIENTA DE ANÁLISIS PARA LAS COMPETENCIAS CLAVE (HERRAMIENTA PIAAC).

(Informe para cumplimentar por el técnico sobre el análisis de las competencias clave de participante a través de PIAAC).

**Tabla 12**

<b>Nombre usuario/a:</b>	
<b>Análisis de las CC del usuario/a</b>	
<b>Competencia lingüística en su lengua materna (CCL).</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Componente lingüístico:</b></li> <li>• <b>Componente discursivo:</b></li> <li>• <b>Componente sociocultural:</b></li> <li>• <b>Componente estratégico:</b></li> </ul>
<b>Competencia lingüística en lengua extranjera.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Comprensión auditiva:</b></li> <li>• <b>Comprensión de lectura:</b></li> <li>• <b>Interacción oral:</b></li> <li>• <b>Expresión oral:</b></li> <li>• <b>Expresión escrita:</b></li> </ul> <p>*Clasificar según el nivel de usuario.</p>
<b>Competencia matemática, de ciencia y tecnología (CMCT).</b>	<b>Conocimientos sobre números, medidas y estructuras, operaciones y términos matemáticos sencillos.</b>
<b>Competencia digital (CD).</b>	<b>Observaciones:</b>

<b>Aprender a aprender (CPAA).</b>	<b>Observaciones:</b>
<b>Sentido de iniciativa y espíritu de empresa (SIE).</b>	<b>Observaciones:</b>
<b>Conciencia y expresión culturales (CEC).</b>	<b>Observaciones:</b>

Tabla 12. Informe PIAAC (Elaboración Propia).

**7.12. - ANEXO 12: HOJA DE REGISTRO SOBRE EL NIVEL FORMATIVO DEL PARTICIPANTE Y LA POSIBILIDAD DE CONTRASTAR O CONVALIDAR COMPETENCIAS PROFESIONALES.**

**A) Identificación de la formación:**

**Tabla 13**

EDUCACION FORMAL	EDUCACION NO FORMAL	EDUCACION INFORMAL

Tabla 13. Identificación de la formación (Elaboración Propia).

**B) Informe sobre contraste de competencias:**

- Experiencia
- Ámbito
- Funciones que desempeñaba
- Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

**Tabla 14**

Unidad de competencia	Unidad formativa

Tabla 14. Informe sobre contraste de competencias (Elaboración Propia).

### 7.13. – ANEXO 13: HOJA DE REGISTRO DE ACTITUDES DEL PARTICIPANTE (Versión Entrevista).

**Tabla 15**

<b>HOJA DE REGISTRO DE ACTITUDES DEL PARTICIPANTE</b>	
<i>(Versión entrevistas)</i>	
<p>1: Nunca o casi nunca                  2: A veces                  3: Casi siempre o siempre</p>	
<p><i>El participante se ha mostrado (Rodear las actitudes que hemos observados)</i></p> <p style="margin-left: 100px;">Interesado                      Pasivo                      Colaborativo                      Agobiado                      Educado                      Agradable</p>	
<i>El participante muestra interés durante la sesión.</i>	<i>1 2 3. Observaciones:</i>
<i>El participante se muestra colaborativo durante la sesión.</i>	<i>1 2 3. Observaciones:</i>
<i>El participante se muestra dispuesto a facilitar toda la información necesaria.</i>	<i>1 2 3. Observaciones:</i>
<i>El participante muestra iniciativa y plantea algunas cuestiones/dudas sobre el Programa y aspectos de este.</i>	<i>1 2 3. Observaciones:</i>
<i>El participante ha ayudado a cumplir los objetivos de la sesión, entrevista o intervención.</i>	<i>1 2 3. Observaciones:</i>
<i>El participante interviene durante la sesión y realiza diferentes aportaciones; opiniones propias, sensaciones, realiza algún comentario sobre el desarrollo de la acción etc.</i>	<i>1 2 3. Observaciones:</i>
<p><b>OBSERVACIONES GENERALES (Necesidades detectadas y propuestas de posibles intervenciones que pueden ser necesarias):</b></p>	

Tabla 15. Hoja de registro de actitudes del participante (Elaboración Propia).

**7.14. - ANEXO 14: MODELO COMPROMISO ITINERARIO FINAL.**

PROGRAMA DE EMPLEO “EMPLEO RURAL XXI”

Yo ..... soy participante activo del programa “Empleo Rural XXI” a fecha de.....y manifiesto mi conformidad y compromiso con los siguientes objetivos y acciones establecidas y planificadas para mi itinerario.

Firma Usuario/a

.....

**7.15. - ANEXO 15: HERRAMIENTA PARA PLANIFICAR Y DISEÑAR LOS ITINERARIOS.**

**Tabla 16**

<b>PLANIFICACIÓN ITINERARIOS</b>	<b>OBJETIVOS A CORTO PLAZO. (Max 3 meses).</b>	<b>OBJETIVOS A MEDIO PLAZO (Max 6 meses)</b>	<b>OBJETIVOS A LARGO PLAZO (Más de 6 meses)</b>	<b>LUGAR, ENTIDAD, ORGANISMO</b>
<b>ACCIONES DE FORMACIÓN</b>				
<b>ACCIONES DE EMPLEO</b>				
<b>ACCIONES DE ÁMBITO PERSONAL</b>				

Tabla 16. Herramienta para planificar y diseñar itinerarios (Elaboración Propia).

## **7.16.- ANEXO 16: TUTORÍAS INDIVIDUALIZADAS DE SEGUIMIENTO DURANTE LA FASE DE DESARROLLO.**

### **1. Cuestiones que podemos plantear al participante durante las tutorías de seguimiento:**

- ¿Qué tal te encuentras?
- ¿Qué te han parecido los talleres formativos de esta semana?
- ¿Consideras que el contenido del curso es importante para tu desarrollo profesional?
- ¿Cómo evalúas el contenido de estos talleres?
- ¿Cuál de todos los talleres te ha gustado más o has encontrado más interesante? ¿Por qué? Y dentro de ese taller ¿Qué contenido destacarías?
- ¿Cambiarías algo de estos cursos? ¿Has percibido alguna dificultad?
- ¿Durante esta semana te ha surgido alguna preocupación o inquietud?
- ¿Crees que vas mejorando semana a semana? ¿En que lo percibes?
- ¿Qué has aprendido esta semana?
- Etc.

### **2. Ficha de registro de la tutoría de seguimiento:**

**Antes de hacer la tutoría rellenaremos la siguiente ficha:**

- Nombre del usuario/a:
- Numero de Tutoría:
- Semana del itinerario en la que nos encontramos:
- Formaciones que ha realizado esta semana:
- Objetivos de la tutoría:
- Aspectos que se desean tratar:

**Después de las tutorías realizaremos las siguientes anotaciones:**

- ¿Se han cumplido los objetivos?
- Observaciones:
- ¿Qué aspectos hemos tratado?
- Observaciones:
- ¿Cómo hemos encontrado al participante?
- Observaciones:
- Evolución del participante:
- Observaciones:
- ¿El participante nos ha manifestado alguna inquietud o preocupación?


✓ **Otras observaciones:**



## 7.17. - ANEXO 17: INFORMACIÓN SOBRE LA OFERTA DE FORMACIÓN FORMAL EN LOS SECTORES AGRARIOS Y AGROALIMENTARIOS EN CASTILLA Y LEÓN.

OFERTA Y NECESIDADES DE FORMACIÓN FORMAL EN LOS SECTORES AGRARIO Y AGROALIMENTARIO EN CASTILLA Y LEÓN

ÁREAS	SECTOR AGRÍCOLA	SECTOR GANADERO	FORESTAL / AMBIENTAL	INDUSTRIA AGROALIMENTARIA	JARDINERÍA / FLORISTERÍA
FP	<b>CICLOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL</b> FP BÁSICA: Agronomía, Producción Agrícola, Producción Agropecuaria FP GRADO MEDIO: Producción Agrícola, Producción Agropecuaria FP GRADO SUPERIOR: Producción Agrícola, Producción Agropecuaria	<b>CICLOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL</b> FP BÁSICA: Producción Agropecuaria FP GRADO MEDIO: Producción Agropecuaria FP GRADO SUPERIOR: Producción Agropecuaria	<b>CICLOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL</b> FP BÁSICA: Apicultura, Silvicultura FP GRADO MEDIO: Silvicultura FP GRADO SUPERIOR: Silvicultura	<b>CICLOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL</b> FP BÁSICA: Industrias Alimentarias FP GRADO MEDIO: Industrias Alimentarias FP GRADO SUPERIOR: Industrias Alimentarias	<b>CICLOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL</b> FP BÁSICA: Jardinería, Floristería FP GRADO MEDIO: Jardinería, Floristería FP GRADO SUPERIOR: Jardinería, Floristería
PRO	<b>CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD</b> NIVEL 1: Cultivos Agrícolas, Producción Agrícola, Producción Agropecuaria NIVEL 2: Cultivos Agrícolas, Producción Agrícola, Producción Agropecuaria NIVEL 3: Cultivos Agrícolas, Producción Agrícola, Producción Agropecuaria	<b>CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD</b> NIVEL 1: Producción Agropecuaria NIVEL 2: Producción Agropecuaria NIVEL 3: Producción Agropecuaria	<b>CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD</b> NIVEL 1: Apicultura, Silvicultura NIVEL 2: Apicultura, Silvicultura NIVEL 3: Apicultura, Silvicultura	<b>CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD</b> NIVEL 1: Industrias Alimentarias NIVEL 2: Industrias Alimentarias NIVEL 3: Industrias Alimentarias	<b>CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD</b> NIVEL 1: Jardinería, Floristería NIVEL 2: Jardinería, Floristería NIVEL 3: Jardinería, Floristería
FOR	<b>CICLOS UNIVERSITARIOS</b> Grado: Ingeniería Agraria de Medio Rural, Ingeniería Agrícola, Ingeniería Agropecuaria Máster: Ingeniería Agropecuaria	<b>CICLOS UNIVERSITARIOS</b> Grado: Ingeniería Agraria de Medio Rural, Ingeniería Agrícola, Ingeniería Agropecuaria Máster: Ingeniería Agropecuaria	<b>CICLOS UNIVERSITARIOS</b> Grado: Ingeniería Agraria de Medio Rural, Ingeniería Agrícola, Ingeniería Agropecuaria Máster: Ingeniería Agropecuaria	<b>CICLOS UNIVERSITARIOS</b> Grado: Ingeniería Agraria de Medio Rural, Ingeniería Agrícola, Ingeniería Agropecuaria Máster: Ingeniería Agropecuaria	<b>CICLOS UNIVERSITARIOS</b> Grado: Ingeniería Agraria de Medio Rural, Ingeniería Agrícola, Ingeniería Agropecuaria Máster: Ingeniería Agropecuaria



**Junta de Castilla y León**

**LEYENDA**

“Este mapa” “Elaborado en Castilla y León”

“Este mapa” “Elaborado en Castilla y León”

**LEGENDA**









 Agronomía  
 Producción Agrícola  
 Producción Agropecuaria  
 Apicultura  
 Silvicultura  
 Industrias Alimentarias  
 Jardinería  
 Floristería

Imagen obtenida de; <https://agriculturaganaderia.jcyl.es/web/es/formacion-agraria/mapa-formacion.html>

**7.18. - ANEXO 18: PROPUESTA DE PLANIFICACIÓN DE LOS ITINERARIOS DEL PROGRAMA DE EMPLEO “RURAL XXI”.**

**Tabla 17**

**A) Plan de Trabajo “Itinerario Mejora de la Empleabilidad”:**

OBJETIVOS	ACCIONES	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	...
Corto Plazo	<b>MÓDULO I</b> <b>COMPETENCIAS:</b> El Módulo I son 9 talleres de una sola sesión cada uno.									
	<b>MÓDULO II BAE:</b> El Módulo II son 4 talleres de 3 sesiones cada uno y un último taller de una sola sesión de repaso de contenidos.									

	<p><b>MÓDULO II Formación sobre el mundo laboral y los deberes y derechos de los trabajadores.</b></p> <p>Son dos talleres de una sola sesión cada uno.</p>									
	<p><b>TALLERES PERSONALES</b></p> <p>Son 5 talleres de una sola sesión cada uno.</p>	Lo iniciaremos una o dos semanas más tarde que los módulos formativos.								
	<p><b>TUTORIAS INDIVIDUALES DE SEGUIMIENTO</b></p> <p>Se realizará una semanalmente, preferiblemente el último día de la semana después de haber impartido los talleres programados para cada semana.</p>			<p>Valoración de posible derivación a otra formación.</p> <p>Derivación a Bolsa de Empleo.</p>						

<b>Medio Plazo</b>	<b>OTRAS FORMACIONES</b> (Si fuesen necesarias)									
	<b>DERIVACIÓN A BOLSA DE EMPLEO</b>									
	<b>BAE POR PARTE DEL PARTICIPANTE</b>									
<b>Largo Plazo</b>	<b>ACOMPañAMIENTO DURANTE LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO DEL MEDIO RURAL.</b>									

Tabla 17. Planificación Itinerario para la mejora de la empleabilidad (Elaboración Propia).

**Tabla 18**

**B) Plan de Trabajo “Itinerario para el emprendimiento en el medio rural”:**

OBJETIVOS	ACCIONES	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	...
Corto Plazo	<b>MÓDULO I</b> <b>Talleres sobre la formación en emprendimiento</b> Son dos talleres con dos sesiones cada uno.									
	<b>MÓDULO II BAE</b> El Módulo II son 4 talleres de 3 sesiones cada uno y un último taller de una sola sesión de repaso de contenidos.									

	<p><b>MÓDULO II</b></p> <p><b>Emprendimiento a través de cooperativas:</b> Se trata de cuatro talleres de una sola sesión cada uno y una última sesión de repaso de contenidos.</p>									
	<p><b>MÓDULO III</b></p> <p><b>Formación en Competencia SIE.</b></p> <p>Son 7 talleres de una sola sesión cada una y una última sesión de repaso de contenidos.</p>									
	<p><b>MÓDULO IV</b></p> <p><b>Formación sobre el mundo laboral y los deberes y derechos de los trabajadores.</b></p> <p>Son dos talleres de una sola sesión cada uno.</p>									

	<p><b>TALLERES PERSONALES.</b></p> <p>Son 5 talleres de una sola sesión cada uno.</p>	<p>Lo iniciaremos una o dos semanas más tarde que los módulos formativos.</p>								
	<p><b>TUTORIAS INDIVIDUALES DE SEGUIMIENTO.</b></p> <p>Se realizará una semanalmente, preferiblemente el último día de la semana después de haber impartido los talleres programados para cada semana.</p>									
<p><b>Medio Plazo</b></p>	<p><b>MÓDULO V</b></p> <p><b>Plan de Negocio.</b></p> <p><b>Metodología Canvas.</b></p> <p>Son 12 sesiones dedicadas a la creación del Plan de Negocio.</p>									

	<b>MÓDULO VI</b> <b>Plan de empresa.</b> Son 10 sesiones dedicadas a la creación del plan de empresa de los participantes.									
	<b>TUTORIAS INDIVIDUALES DE SEGUIMIENTO.</b>									
Largo Plazo	<b>ACOMPañAMIENTO DURANTE LA CREACIÓN DE NUEVAS EMPRESAS y COOPERATIVAS.</b>									

Tabla 18. Planificación Itinerario para fomentar el emprendimiento y la creación de empresas en el medio rural (Elaboración Propia).



**Tabla 19**

**C) Plan de Trabajo “Itinerario Jóvenes Rurales del Primer Sector”:**

OBJETIVOS	ACCIONES	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	...
Corto Plazo	<p><b>MÓDULO I</b></p> <p>Talleres en formación en competencias transversales para una buena gestión de mi empresa.</p> <p>Son 8 talleres de una sola sesión cada uno.</p>									

	<p><b>Talleres sobre las posibilidades formativas existentes para la mejora de la cualificación y preparación laboral y profesional de los jóvenes agricultores y ganaderos de la zona.</b></p> <p>Son tres talleres de una sesión cada uno.</p>			Se realizarán una vez finalizado el Módulo I.						
	<p><b>TALLERES PERSONALES</b></p> <p>Son 5 talleres de una sola sesión cada uno.</p>	Lo iniciaremos una o dos semanas más tarde que los módulos formativos.								

	<p><b>TUTORIAS INDIVIDUALES DE SEGUIMIENTO</b></p> <p>Se realizará una semanalmente, preferiblemente el último día de la semana después de haber impartido los talleres programados para cada semana.</p>			<p>Valoración de posible derivación a otras formaciones.</p> <p>Derivación a Bolsa de Empleo.</p>						
Medio Plazo	<p><b>OTRAS FORMACIONES.</b></p>									
Largo Plazo	<p><b>ASESORAMIENTO Y ORIENTACIÓN para los participantes durante los primeros momentos de su inserción sociolaboral. Apoyo y orientación en la gestión de su nueva empresa.</b></p>									

Tabla 19. Planificación Itinerario para jóvenes rurales del primer sector. (Elaboración Propia)

**7.19. - ANEXO 19: HOJA DE REGISTRO DE CONTACTOS CON EL PARTICIPANTE.**

- **Registro de contactos de usuarios/as:**

- Fecha:
- Motivo:
- Acciones emprendidas
- Otras observaciones

**7.20. - ANEXO 20: HOJA DE REGISTRO DE OBSERVACIONES DE LOS TALLERES (Versión Talleres).**

**Tabla 20**

<i>HOJA DE REGISTRO DE ACTITUDES DEL PARTICIPANTE</i>	
<i>(Versión talleres)</i>	
<i>1: Nunca o casi nunca</i> <i>2: A veces</i> <i>3: Casi siempre o siempre</i>	
<i>El participante se ha mostrado (Rodear las actitudes observadas)</i> <i>Interesado</i> <i>Pasivo</i> <i>Colaborativo</i> <i>Agobiado</i> <i>Educado</i> <i>Agradable</i>	
<i>El participante muestra interés durante la sesión.</i>	<i>1 2 3. Observaciones:</i>
<i>El participante se muestra colaborativo durante la sesión.</i>	<i>1 2 3. Observaciones:</i>
<i>El participante atiende a las explicaciones y contenidos impartidos.</i>	<i>1 2 3. Observaciones:</i>
<i>El participante muestra iniciativa y plantea algunas cuestiones/dudas sobre los contenidos del taller.</i>	<i>1 2 3. Observaciones:</i>
<i>El participante se muestra motivado.</i>	<i>1 2 3. Observaciones:</i>
<i>El participante se relaciona con el resto de los compañeros y realiza las actividades grupales correctamente.</i>	
<i>El participante interviene durante la sesión y realiza diferentes aportaciones; opiniones propias, sensaciones, realiza algún comentario sobre el desarrollo de la acción etc.</i>	<i>1 2 3. Observaciones:</i>
<i>Sobre los objetivos: El participante cumple los objetivos del taller (SI O NO, ALGUNOS SI OTROS NO)</i> <i>(PORQUE).....</i> <i>OBSERVACIONES GENERALES (Necesidades detectadas y propuestas de posibles intervenciones que pueden ser necesarias con el participante):</i>	

Tabla 20. Hoja de registro de actitud del participante (Elaboración propia).

## 7.21. - ANEXO 21: HOJA DE EVALUACIÓN DE OBJETIVOS.

A) Hoja de evaluación para la propuesta de “Itinerario para la mejora de la empleabilidad de la población rural”:

**Tabla 21**

<b>OBJETIVO</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>SI/NO</b>		<b>OBSERVACIONES</b>
Mejorar la empleabilidad del participante.	El participante ha perfeccionado sus competencias y habilidades laborales, así como ha mejorado su cualificación profesional.	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
Fomentar la promoción personal y el desarrollo social del participante.	El participante ha mejorado sus competencias personales y emocionales, así como sus habilidades sociales.	<b>SI</b>	<b>NO</b>	

Tabla 21. Hoja de Evaluación Itinerario A (Elaboración Propia).

**B) Hoja de evaluación para la propuesta de “itinerario para el emprendimiento en el medio rural”.**

**Tabla 22**

<b>OBJETIVO</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>SI/NO</b>		<b>OBSERVACIONES</b>
Fomentar la promoción personal y el desarrollo social del participante.	El participante ha mejorado sus competencias personales y emocionales, así como sus habilidades sociales.	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
Fomentar el espíritu emprendedor entre la población rural y formar en emprendimiento.	El participante ha desarrollado interés por el emprendimiento y ha adquirido diferentes competencias que le facilitarán posteriormente realizar su proyecto personal de emprendimiento.	<b>SI</b>	<b>NO</b>	

Asesorar y orientar a posibles emprendedores sobre la viabilidad técnica, económica y financiera de sus proyectos en el medio rural.	El participante es consciente de las posibilidades reales que tiene su proyecto en la sociedad.			
Creación del proyecto personal de emprendimiento.	El participante ha comenzado el proceso de creación de su proyecto en la realidad.			

Tabla 22. Hoja de Evaluación Itinerario B(Elaboración Propia).

**C) Hoja de evaluación para la propuesta de “itinerario para los jóvenes en el medio rural”.**

**Tabla 23**

<b>OBJETIVO</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>SI/NO</b>		<b>OBSERVACIONES</b>
Ofrecer asesoramiento y formación para jóvenes agricultores y ganaderos.	El participante conoce las posibilidades de formación que existen con relación al primer sector dentro de la comunidad de Castilla y León.	<b>SI</b>	<b>NO</b>	



Fomentar la promoción personal y el desarrollo social del participante.	El participante ha mejorado sus competencias personales y emocionales, así como sus habilidades sociales.	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
Mejorar la cualificación profesional de la población joven trabajadora del primer sector.	El participante ha mejorado sus competencias laborales y su cualificación profesional a través de la participación en diferentes procesos formativos tanto dentro del programa como en otros organismos.			

Tabla 23. Hoja de Evaluación Itinerario C (Elaboración Propia).

## 7.22. - ANEXO 22: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN DEL PARTICIPANTE.

- NOMBRE:
- APELLIDOS:
- TELÉFONO DE CONTACTO:
- FECHA:

Marque en la casilla con un X como insatisfactorio, poco satisfactorio, satisfactorio y muy satisfactorio los siguientes aspectos según su experiencia en nuestro Programa de Empleo “Empleo Rural XXI”:

**Tabla 24**

Aspectos que valorar	Insatisfactorio	Poco satisfactorio	Satisfactorio	Muy satisfactorio
Publicidad o difusión de nuestro programa.				
Instalaciones utilizadas durante el programa. Espacios y lugares.				
Horario de atención. Disponibilidad del Servicio de Empleo.				
Tiempo empleado para cada sesión.				

Trato de el/los profesionales del programa.				
Confidencialidad y tratamiento de los datos personales proporcionados al servicio.				
Utilidad de la información y orientación recibida durante el programa.				
Resolución de dudas por parte de los profesionales.				
Derivación a otros recursos.				
Cumplimiento de las expectativas en relación con nuestro programa y servicio de empleo.				

Tabla 24. Cuestionario de satisfacción del participante (Elaboración Propia).

### 7.23. - ANEXO 23: HOJA DE SUGERENCIAS.

#### **Programa de Empleo “Empleo Rural XXI”**

Con el propósito de mejorar la calidad de nuestro programa y servicio de empleo, les agradeceríamos que nos hicieran llegar sus sugerencias de mejora.

Fecha: .....

- Aspectos positivos para destacar del programa “Empleo Rural XXI” y del Servicio de Empleo en el que has participado:
  
- Propuestas de mejora:

*Su opinión es importante. Gracias por su colaboración.*

## **7.24. - ANEXO 24: FICHA DE CIERRE DE ITINERARIO PROGRAMA “EMPLEO RURAL XXI”.**

### **PROGRAMA DE EMPLEO “EMPLEO RURAL XXI”**

- Fecha de inicio del itinerario:
- Fecha de cierre del itinerario:

### **DATOS PERSONALES**

1. Nombre:
2. Dirección:
3. Contacto:

### **RESUMEN INTERVENCION**

- Situación inicial (por qué acudió a nuestro servicio, de qué manera etc.).
- Itinerario y sesiones realizadas (en que ha participado, que intervenciones hemos realizado etc.).
- Motivos por los que hemos considerado oportuno finalizar este proceso.

✓ *Adjuntar a esta ficha de cierre el cuestionario de satisfacción sobre nuestro servicio.*

