



Universidad de Valladolid

Facultad de Educación y Trabajo Social

MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOPEDAGOGÍA
Curso 2020/21

TRABAJO FIN DE MÁSTER

LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS COMO HERRAMIENTA FACILITADORA DE LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LA MUJER INMIGRANTE. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Alumna: Laura Vicente Sanz
Tutor académico: Luis Carro Sancristóbal



Valladolid, julio 2021

“No pienses en los fracasos de hoy, sino en el éxito que puede llegar mañana. Te has propuesto una tarea difícil, pero tendrás éxito si perseveras y encontrarás dicha en la superación de obstáculos”

Heller Keller

Agradecimientos

Desde aquí quiero agradecer a todas las personas que han hecho posible la realización de este trabajo y me han facilitado todo el proceso.

Agradecer en primer lugar a mi tutor del Trabajo Fin de Máster, Luis Carro, por su predisposición para asesorarme y orientarme, por su dedicación, implicación, y exigencia. También por todas las palabras de ánimo en momentos complicados.

A todos los profesionales de Fundación Rondilla, en especial a Estela, permitiéndome llevar a cabo los cuestionarios del estudio y participando en la difusión del mismo, agradecer también todos los consejos durante el tiempo que hemos compartido.

Por supuesto agradecer a mi familia y amigas, quienes han depositado toda su confianza sobre mí y preocupándose durante todo este tiempo, dándome fuerzas y ánimo para seguir adelante; Ofreciéndome su mano para ayudarme.

¡Gracias a todos!

RESUMEN

Vivimos en una sociedad en la que multiculturalidad tiene un papel muy importante y desde aquí hemos querido ahondar sobre este tema y los problemas con los que se encuentran las mujeres inmigrantes en el momento de integrarse en la sociedad. Con este trabajo, desde el ámbito de la psicopedagogía, se pretende dar respuesta a la dificultad que encuentra este colectivo para conseguir insertarse en el mercado laboral. Con el fin de mejorar sus competencias sociales y laborales hemos desarrollado una propuesta de intervención, para lo que previamente nos hemos marcado una serie de objetivos a conseguir a través de la fundamentación teórica realizando una revisión de bibliografía y de estadísticas actuales en relación al objeto de estudio; concretando en un caso sobre la muestra a intervenir, contextualizando el momento, el lugar geográfico, así como el plan de acción. Del mismo modo, se han diseñado acciones de orientación y módulos formativos de mejora de las competencias sociolaborales, con sus correspondientes evaluaciones.

Palabras clave: mujer inmigrante, empleabilidad, discriminación, competencias, inserción sociolaboral, formación, vulnerabilidad.

ABSTRACT

We live in a society in which multiculturalism plays a very important role and we wanted to delve into this issue and the problems encountered by immigrant women when integrating into society. With this work, from the field of psycho-pedagogy, we aim to respond to the difficulty that this group has in finding a place in the labour market. Facing to the aim of improving their social and labour competences, we have developed an intervention proposal. For it we have previously set a series of objectives to be achieved by carrying out a review of current bibliography and statistics regarding to the object of study; specifying a case on the sample to be intervened, contextualising the moment, the geographical location, as well as the action plan. Similarly, guidance actions and training modules have been designed to improve socio-labour skills, with their corresponding evaluations

Keywords: immigrant women, employability, discrimination, skills, social and labour market integration, training, vulnerability

ÍNDICE

RESUMEN	5
1 INTRODUCCIÓN	11
1.1 Justificación	11
1.2 Objetivos del trabajo fin de máster	13
1.3 Estructura del trabajo	14
2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	15
2.1 Mujeres inmigrantes en España	15
2.1.1 Concepto de inmigración y su evolución	15
2.1.2 Datos estadísticos actuales en España.....	17
2.1.3 Exclusión social ¿Mito o realidad?	20
2.1.4 Motivos que lleva a la mujer a migrar de su país.....	21
2.2 Situación laboral en España	22
2.2.1 Introducción al concepto.....	22
2.2.2 Cualificaciones profesionales y trayectorias previas de la mujer inmigrante	23
2.2.3 Sectores y actividades de ocupación más demandados por este colectivo	25
2.2.4 Empleo doméstico y mujer inmigrante	27
2.3 El aprendizaje permanente como facilitador del proceso de inserción social y laboral.....	28
2.3.1 Concepto de Aprendizaje Permanente	28
2.3.2 Concepto y clasificación de competencias.....	29
2.3.3 Las competencias para la inclusión sociolaboral de la mujer inmigrante	31
2.4 Medidas enfocadas a mejorar la empleabilidad	34
2.4.1 Legislación protectora de la mujer inmigrante y el trabajo doméstico	35
2.4.2 Programas de inserción sociolaboral.....	37
2.4.3 Entidades sin ánimo de lucro de Valladolid al amparo de esta necesidad	39
3 ESTUDIO DE CASO	43
3.1 Identificación de una necesidad	43
3.2 Objetivos del estudio.....	45
3.3 Temporalización	45
3.4 Metodología	46
3.5 Diseño del cuestionario.....	47
3.6 Muestra	48
3.7 Análisis de los datos.....	48
3.8 CONCLUSIÓN	58
4 PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	61
4.1 Objetivos de la propuesta.....	61

4.2	Contextualización	62
4.3	Destinatarios de la propuesta	63
4.4	METODOLOGÍA	64
4.5	Plan de acción y actividades	64
4.5.1	Fase 1: acogida.....	64
4.5.2	Fase 2: Desarrollo y formación	65
4.6	Temporalización	74
4.7	Evaluación.....	76
5	CONCLUSIONES	79
5.1	Limitaciones del trabajo.....	81
5.2	Propuesta de mejora y continuidad	82
5.3	Valoración personal	82
6	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	85
7	ANEXOS	93
	Anexo 1. Encuesta	93
	Anexo 2. Entrevista de acogida	94
	Anexo 3. Guías metodológicas y didácticas	99
	Anexo 4. Información sobre la acreditación de competencias.....	100
	Anexo 5. Evaluación de monitorización.....	101
	Anexo 6. Cuestionarios de evaluación <i>ex-post</i>	102

Índice de tablas

Tabla 1.	Población inmigrante en los últimos años en España.	17
Tabla 2.	Entidades sin ánimo de lucro de Valladolid.....	40
Tabla 3.	Distribución temporal de las fases de intervención.	45
Tabla 4.	Nacionalidad de las usuarias encuestadas.	48
Tabla 5.	Estado de ocupación laboral.	50
Tabla 6.	Reflexiones personales de las participantes.....	58
Tabla 7.	Programa de integración de personas inmigrantes.....	62
Tabla 8.	Participantes en el programa de Educación Permanente.....	63
Tabla 9.	Participantes en el Programa de inserción sociolaboral	63
Tabla 10.	Desarrollo módulo formativo I.	65
Tabla 11.	Desarrollo módulo formativo II.	66
Tabla 12.	Desarrollo módulo formativo III.....	67
Tabla 13.	Desarrollo módulo formativo IV.	68
Tabla 14.	Desarrollo módulo formativo V.....	69
Tabla 15.	Temporalización de la propuesta de intervención.....	74
Tabla 16.	Criterios e indicadores para la evaluación.	76
Tabla 17.	Técnicas e instrumentos de evaluación.....	77
Tabla 18.	Entrevista de acogida.	94
Tabla 19.	Leyenda códigos QR de acceso directo a los programas de inserción sociolaboral.	99
Tabla 20.	Registro de asistencia.....	101

Índice de figuras

Figura 1. Gráfico de la evolución de la inmigración por sexo.	18
Figura 2. Mujeres Inmigrantes según procedencia 2020.	19
Figura 3: Motivos por los que las mujeres migrantes salen de su país.	22
Figura 4. Paro en España atendiendo a los niveles de formación de las mujeres inmigrantes.....	24
Figura 5.Situación laboral antes de la partida a España.....	25
Figura 6.Experiencia laboral por sectores de trabajo en país de origen y España.	26
Figura 7.Métodos utilizados para buscar empleo.....	27
Figura 8. Esquema visual del marco LifeComp.....	31
Figura 9. Fases del procedimiento para el reconocimiento de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral en España.	34
Figura 10. Medios para acceder al trabajo.	35
Figura 11. Mapeo grupo de interés en la realización de nuestro estudio.	44
Figura 12. Edades de las participantes en el estudio.....	49
Figura 13. Motivo de llegada a España.....	50
Figura 14. Nivel de formación de las encuestadas.....	51
Figura 15. Modalidad de búsqueda de empleo.	51
Figura 16. Diferencia inserción laboral mujeres migrantes y nacionales.	52
Figura 17. Limitaciones consideradas para acceder al mercado laboral.	53
Figura 18.Modelo de gestión de conflictos de las usuarias.....	53
Figura 19. Identificación con su “identidad”.	54
Figura 20. Adquisición de las Habilidades Sociales.	54
Figura 21. Convalidación de los títulos académicos adquiridos en sus países.	55
Figura 22. Interés por mejorar las competencias de empleabilidad.	55
Figura 23. Competencias que son consideradas para mejorar.	56
Figura 24. Sectores de trabajo en los que les gustaría emplearse.	56
Figura 25. Informada sobre la validación de competencias.	57
Figura 26. Implicación en la formación para la validación de las competencias.....	57
Figura 27. Canales búsqueda de empleo.	73
Figura 28. Acceso al cuestionario del estudio.....	93
Figura 29. Registro de la entrevista de acogida.	96
Figura 30. Código QR de acceso a plataformas de acreditación de competencias.	100

1 INTRODUCCIÓN

El presente trabajo trata de responder a uno de los requisitos necesarios para optar el título de máster universitario de psicopedagogía, como es la elaboración del Trabajo Fin de Máster (TFM), gracias a éste podemos ver reflejadas las competencias que se han adquirido a lo largo de estos nuevos meses de duración de este.

La elaboración de este trabajo ayuda al estudiante en la adquisición de nuevas competencias, fomentando habilidades relevantes como la elección de un tema adecuado a las inquietudes del estudiante, la planificación sobre el desarrollo del mismo, la selección de los objetivos clave o, por ejemplo, ser capaces de defender de forma lógica los problemas detectados ante una situación en concreto.

1.1 Justificación

Es relevante realizar una justificación sobre el tema de trabajo a desarrollar. En este caso, la elección del tema sobre la empleabilidad y la mujer inmigrante viene derivada desde diferentes aspectos.

En primer lugar, hemos decidido realizar este Trabajo Fin de Máster ya que consideramos que es un tema de actualidad en nuestra sociedad, ocupando un lugar muy importante en la labor de los profesionales de la psicopedagogía, tratando de aportar conocimientos, habilidades y competencias a fin paliar o aminorar esta problemática. Las mujeres inmigrantes que han llegado a nuestro país tienen un gran reto al que enfrentarse y la sociedad no se lo pone fácil; Por este motivo, con apoyo y orientación desde un perfil profesional, esta integración será más beneficiosa. Es cierto que en el TFM nos centramos en la mujer inmigrante, pero estas dificultades pueden encontrarse del mismo modo en el sexo masculino.

A lo largo de las asignaturas impartidas en el máster hemos afianzado la importancia que tiene un buen apoyo, asesoramiento y la creación de los itinerarios lo más individualizados posibles. Los diferentes proyectos y programas llevados a cabo durante el curso nos han hecho reflexionar y en ese momento comencé a observar de una manera más minuciosa mi entorno próximo y la sociedad que nos rodea. Este punto de reflexión que permitió valorar las necesidades presentes en el colectivo sobre el que gira nuestro trabajo, la empleabilidad de la mujer inmigrante, y decidí que sería muy interesante poder investigar y profundizar sobre este argumento.

El interés para desarrollar dichos conceptos fue incrementándose en el periodo de prácticas, ya que me ha permitido conocer de primera mano estas necesidades y las dificultades en la inserción al mundo laboral de la mujer migrante. Muchos perfiles comparten similares características, como por ejemplo el nivel de estudios, cargas familiares, baja habilidades sociales, ... por lo que consideramos imprescindible el desarrollo la autoestima y otras competencias necesarias para la inserción sociolaboral. Es necesario prestar una atención personalizada a cada persona que acuda a nosotros solicitando asesoramiento y orientación.

Desde un ámbito más personal he tenido la oportunidad de haber establecido relación con mujeres inmigrantes, como amigas, compañeras del colegio, recientemente en el trabajo o, simplemente como personas con las que he tenido el gusto de poder tratar de manera cercana. Esta experiencia me ha permitido valorar todos estos aspectos, considerar sus capacidades e integración sociolaboral a pesar de todas las dificultades sociales y culturales que esto conlleva.

Por último, quiero expresar que, gracias a la elaboración de este trabajo, se pretende desarrollar una serie de competencias expuestas en la Guía Docente del TFM (UVa, 2020-2021, p.1-2); entre las cuales, hemos tratado de seleccionar las más relevantes para elaboración y relación con el objeto de estudio.

En relación con las competencias generales las más desarrolladas han sido las siguientes:

- G1. Resolver problemas en entornos nuevos o poco conocidos - de forma autónoma y creativa- y en contextos más amplios o multidisciplinares.
- G2. Tomar decisiones a partir del análisis reflexivo de los problemas, aplicando los conocimientos y avances de la psicopedagogía con actitud crítica y hacer frente a la complejidad a partir de una información incompleta.
- G4. Tomar conciencia de las creencias y estereotipos sobre la propia cultura y las otras culturas o grupos y de las implicaciones sobre su actuación profesional y potenciar el respecto de las diferencias individuales y sociales.
- G5. Responder y actuar de manera adecuada y profesional, teniendo en cuenta el código ético y deontológico de la profesión, en todos y cada uno de los procesos de intervención.

Las competencias específicas más desarrolladas en este trabajo han sido:

- E1. Diagnosticar y evaluar las necesidades socioeducativas de las personas, grupos y organizaciones a partir de diferentes metodologías, instrumentos y técnicas, tomando en consideración las singularidades del contexto.
- E3. Aplicar los principios y fundamentos de la orientación al diseño de actuaciones favorecedoras del desarrollo personal y/o profesional de las personas.
- E5. Planificar, organizar e implementar servicios psicopedagógicos.
- E7. Analizar, interpretar y proponer actuaciones, teniendo en cuenta las políticas educativas derivadas de un contexto social dinámico y en continua evolución.
- E8. Formular nuevas propuestas de mejora de la intervención psicopedagógica, fundamentadas en los resultados de la investigación psicopedagógica.

Para concluir con este apartado, reiteramos en la idea principal del trabajo, como es la adquisición de las competencias necesarias en las mujeres inmigrantes, tratando de que esto mejore su incorporación tanto a la sociedad como al mundo laboral bien remunerado.

En siguiente apartado estableces los objetivos generales y específicos propuestos en nuestro Trabajo Fin de Máster.

1.2 Objetivos del trabajo fin de máster

Los objetivos que queremos conseguir con el presente Trabajo Fin de Máster son los siguientes:

Objetivo general

- Diseñar un programa de empleabilidad para fomentar la integración sociolaboral de la mujer inmigrante en Valladolid.

Objetivos específicos

- Fundamentar la relación que existe entre la mujer inmigrante y la empleabilidad.
- Caracterizar la población diana del estudio en Valladolid en sus características sociodemográficas y motivacionales para el empleo.
- Identificar el proceso de la adquisición de competencias básicas y transversales para el empleo en la mujer inmigrante.
- Iniciarse en el desarrollo de una investigación basada en estudio de caso.

1.3 Estructura del trabajo

El Trabajo Fin de Máster ha sido estructurado por epígrafes, de forma que pueda apreciarse su evolución para la consecución de nuestro objetivo principal. Los cinco epígrafes principales, son los siguientes:

Fundamentación teórica: En este apartado llevaremos a cabo una revisión bibliográfica de temas relacionados con la mujer inmigrantes, su situación laboral actual, la importancia del aprendizaje permanente y la adquisición de competencias, así como de las medidas existentes para mejorar su integración. Trataremos de unificar las ideas de autores que han hablado ya del tema con las nuestras propias.

Estudio de caso para conocer las competencias adquiridas y las necesidades de la mujer inmigrante: para ello diseñaremos un cuestionario que será difundido por población migrante femenina, a fin de conocer las carencias de este colectivo y poder dar respuesta a esto en el siguiente apartado.

Desarrollo de la propuesta de intervención, la cual trata de adaptarse a las necesidades detectadas gracias al análisis de los datos obtenidos en el estudio. Intervención destinada a un colectivo en concreto, en la que desarrollaremos diferentes talleres formativos para mejorar las competencias de empleabilidad de la mujer migrante.

Conclusiones y limitaciones generales del trabajo, analizando la consecución de los objetivos planteados al inicio y de su desarrollo; también hablaré sobre aquellos aspectos importantes para mi desarrollo como psicopedagoga, tanto personal como profesionalmente.

Referencias bibliográficas: finalizaremos con el apartado en el que reflejaremos todos los libros, documentos, artículos, revistas, manuales, ... consultados a lo largo del mismo, a fin de valorar el trabajo que otros profesionales han realizado con anterioridad. Para ello hemos utilizado la normativa de la *American Psychological Association* (2019).

Por último, incluimos la sección de anexos; en este apartado adjuntaremos información que consideramos relevante, pero que debido al límite en la extensión del trabajo no incluimos en el cuerpo principal, sino que lo añadimos por si fuera necesaria su consulta para alguna aclaración.

Aquí concluimos el apartado de la introducción en el que hemos hecho referencia a los aspectos preliminares del TFM, para dar paso en primer lugar a la parte más teórica, fundamentando todo aquello que sustenta nuestro trabajo.

2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

En el presente apartado se llevará a cabo un estudio y análisis de la documentación bibliográfica existente hasta la fecha actual en relación al tema que nos corresponde, mujer inmigrante y sus principales características de empleabilidad en la actualidad, así como de la legislación vigente la cual ampara a este colectivo de personas. De este mismo modo, analizaremos las competencias necesarias a fin de fomentar la inserción en el mercado laboral de la mujer inmigrante. Esta exhaustiva revisión de documentación nos ayudará a desarrollar nuestro posterior estudio y propuesta de intervención incluyendo la adquisición de nuevos conocimientos sobre este ámbito.

2.1 Mujeres inmigrantes en España

Comenzamos la fundamentación teórica de nuestro Trabajo Fin de Máster, a partir de ahora TFM, haciendo referencia a uno de los temas que más preocupa a la sociedad con carácter general, y es la llegada de inmigrantes a España, centrándonos de forma más precisa en el sexo femenino. Como consecuencia de esta llegada masiva producida en los últimos años, se generan diferentes cuestiones al respecto que trataremos de explicar en lo que sigue.

2.1.1 Concepto de inmigración y su evolución

Según la Organización Internacional del Trabajo, las migraciones internacionales han estado presentes a lo largo de la historia, pero será a principios del siglo XXI cuando este tema adopte más relevancia y paulatinamente ha ido ganando relevancia en los programas políticos internacionales, nacionales y regionales.

De acuerdo con la Organización Internacional para las Migraciones, a partir de los años noventa, se produce un importante crecimiento en España de la población inmigrante, destacando el papel de la mujer inmigrante en las mismas. Aunque son varios los motivos de salida, como veremos a continuación, todos estos procesos migratorios comparten un mismo objetivo: mejorar la calidad de vida, propia o de la familia (García *et al.* 2011).

Nos encontramos con una situación complicada de entender, pero de acuerdo con Moreno Jiménez & Ríos Rodríguez (2012) para lograr comprender el fenómeno migratorio de forma adecuada, tenemos la necesidad de realizar una aproximación de género al estudio de las migraciones en el contexto español. Es importante investigar sobre la experiencia de las migraciones y de trabajo de la mujer inmigrante (Molpeceres Álvarez, 2012).

Desde el Ministerio de Igualdad (2008), refieren como necesario realizar un análisis previo de la situación, así como del perfil y las características de la mujer inmigrante a través de diferentes fuentes estadísticas, ya que nos van a permitir analizar diferentes aspectos tales como el lugar de procedencia, situaciones familiares, nivel de estudios, etc.

Diferentes autores, como Valero-Matas *et al.* (2014), manifiestan que desde mediados de los años noventa, se produce un extraordinario crecimiento de la población inmigrante en la sociedad española y, dentro de ella, de las mujeres trabajadoras de origen inmigrante, al hilo del periodo de crecimiento expansivo que sufre la economía. Serino *et al.* (2013), consideran que la migración femenina tiene diferentes significados en relación con diferentes aspectos, como puede ser el origen geo-cultural, el momento de la migración o el contexto familiar en el que se encuentran. Cada trayectoria de una mujer va a estar marcada por sus motivos y las formas de llegar al país receptor; en estos proyectos va a influir su clase social, la sexualidad, la edad y la etnia.

Moreno-Colom y López-Roldán (2018) refieren como el fenómeno de feminización de los flujos migratorios ha fomentado los estudios sobre la inserción y la situación laboral de la mujer inmigrante. En España, esta llegada masiva de población femenina se inicia a finales de los años XX, como podemos observar en los gráficos que acompañan a nuestro trabajo, vinculado a la alta demanda en sectores claramente feminizados, como el sector doméstico y de cuidados a las personas.

Unos años antes, Blanco (2001) establece otro tipo de clasificación de las migraciones, en este caso atendiendo al momento en el que se ocasionan. Considera el concepto época premoderna para aquellas que se originaron en los años ochenta, mayoritariamente causadas por guerras o catástrofes. También destaca el proceso colonizador de las potencias europeas de Asia, África y América, originando grandes desplazamientos, pero se trataba de gente esclava y reclutada.

Blanco (2001), identifica esta segunda etapa como moderna, en este caso hace relación a las migraciones causadas por la industrialización y por último las migraciones contemporáneas, actuales en las que la gran parte de población sale de su país con el objetivo de ganar calidad de vida y se caracterizan por ser bastantes heterogéneas. Castles y Miller (2004, citado en Bascones Ursúa, 2017), hablan de diferentes tipos de inmigración: de tipo laboral, desplazamientos de personas refugiadas, con el fin de mejorar tanto social como laboralmente, conllevando esto una mejor condición económica, por lo que entienden esta situación como

compleja. Como profesionales de la psicopedagogía, compartimos las palabras de Castles y Miller (2004), enfatizando el papel tan importante al que ha optado la mujer inmigrante en las últimas décadas.

Si bien, hemos considerado tanto el concepto de inmigración, como su evolución, a continuación, realizaremos un análisis sobre la situación de la inmigración con carácter general, para posteriormente concretar en el sexo femenino.

2.1.2 Datos estadísticos actuales en España

Como bien ya hemos comentado, nos encontramos en una sociedad en constante cambio, en todos los aspectos, debido a esto realizamos un análisis sobre la situación actual en el ámbito nacional, que nos permitan centrar nuestro Trabajo. Para ello, hemos recabado los datos más actuales existentes en las diferentes páginas de inmigración.

Basándonos en los datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en el año 2020, el número total de personas extranjeras residiendo en España alcanzaba la cifra de 5.407.822 personas. En la siguiente tabla establecemos una relación del número total de inmigrantes, diferenciando entre sexos y el porcentaje de inmigrantes en España. Hemos considerado oportuno, tener en cuenta los valores desde la década de los 90, ya que fue uno de los momentos clave en el proceso migratorio.

Tabla 1. Población inmigrante en los últimos años en España.

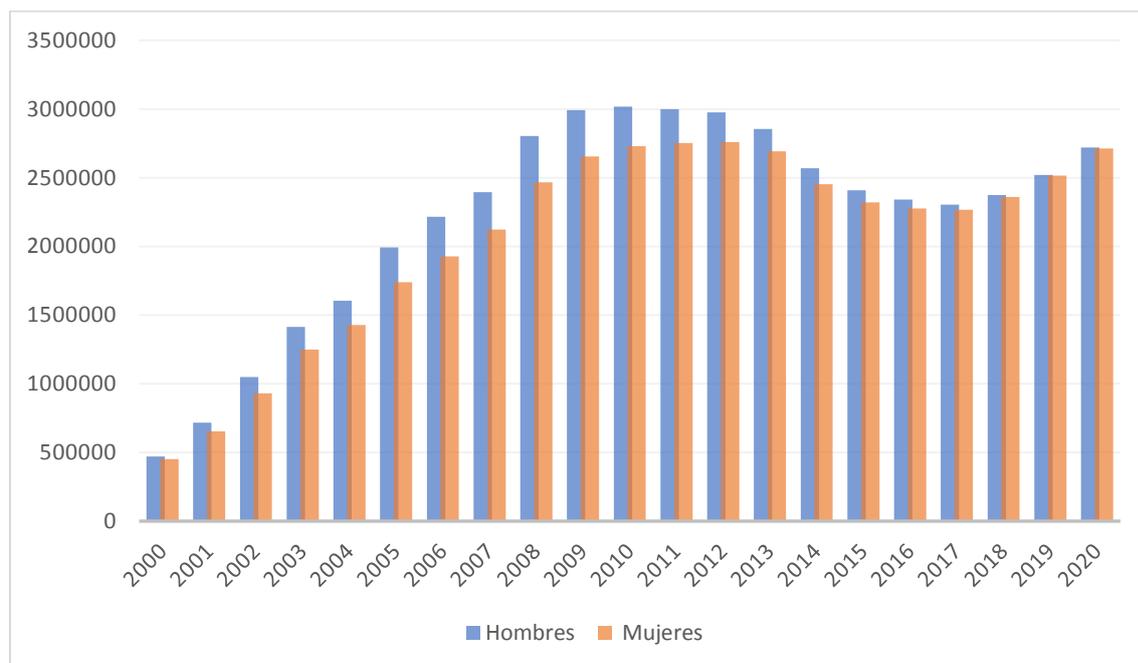
Año	Número total de inmigrantes	Mujeres inmigrantes	Hombres inmigrantes	% de Inmigrantes
2020	5.407.822	2.697.476	2.710.346	11,43%
2019	6.104.203	3.190.456	2.913.747	12,90%
2015	5.891.208	3.007.208	2.884.000	12,69%
2010	6.280.065	3.041.827	3.238.238	13,46%
2005	4.107.226	1.966.546	2.140.680	9,33%
2000	1.657.285	819.227	838.058	4,08%
1995	1.020.067	520.953	499.114	2,56%
1990	821.605	431.157	390.448	2,11%

Fuente: Elaboración propia a partir de datosmacro.com

Como podemos observar en la tabla 1, entre el año 2000 y 2005 se produce un notable incremento en la población inmigrante residiendo en España. Por otro lado, otro de los datos más relevantes que podemos observar, es que la inmigración femenina tiene mayor peso que la masculina.

El gráfico representado en la Figura 1 nos permite comprender de una forma más visual este proceso y evolución del que estamos hablando. En él podemos observar una notable curva ascendente, siendo más significativa en el año 2009, mientras que en el año 2013 comienza un descenso del flujo migratorio, momento en el cual se contempla una llegada más equiparable de ambos sexos.

Figura 1. Gráfico de la evolución de la inmigración por sexo.



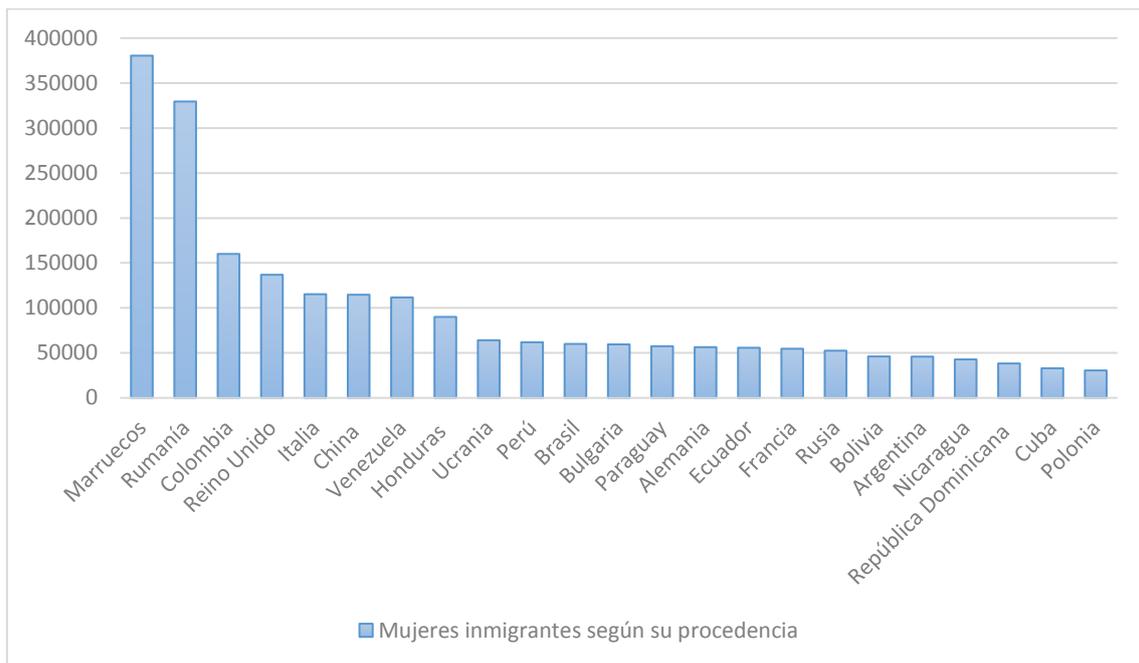
Fuente: Elaboración propia sobre datos del INE (2021b).

Nuestro objeto de estudio pretende dar respuesta a la necesidad de la mujer inmigrante, por este motivo desde aquí en adelante continuaremos nuestro TFM haciendo especial referencia a la mujer inmigrante, aunque en algún momento clave tengamos que concretar aspectos de la inmigración en general.

De acuerdo con los datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística, en el primer trimestre del año 2021, España contaba con un total de 1.030.500 mujeres inmigrantes.

Como se puede observar en el gráfico (Figura 2) que sigue el lugar de procedencia a nivel general es muy variado, debido a la amplia cantidad de nacionalidades presentes en el ámbito nacional, para la elaboración del gráfico hemos considerado seleccionar aquellas que más peso tienen en el territorio español.

Figura 2. Mujeres Inmigrantes según procedencia 2020.



Fuente: Elaboración Propia a partir de las estadísticas del INE (2021).

En esta Figura 2 podemos observar que, entre las cinco nacionalidades con mayor peso en la actualidad de las mujeres inmigrantes, se encuentran las de nacionalidad marroquí, la cual ha pasado a ser la más numerosa en la última década, llegando a superar a las mujeres de nacionalidad rumana. Del mismo modo, la llegada del perfil femenino ecuatoriano se ha visto reducido a la mitad, llegando a ser compensado por la llegada al país de mujeres de nacionalidad venezolana, de forma más concreta en los últimos tres años (Felgueroso, 2021).

Vemos oportuno tener en cuenta los datos estadísticos a nivel nacional en relación con el nivel de procedencia de las mujeres, ya que será uno de los aspectos que debemos valorar en nuestra propuesta, adaptándonos en cierta medida a su cultura y tradiciones, creando un clima de confianza y proximidad, en el que la intermediación se realice de la forma óptima posible.

Felgueroso (2021) se refiere a cómo el número de mujeres con una única nacionalidad se sitúa al nivel del año 2011, pero señala cómo ha crecido el porcentaje de las mujeres con doble nacionalidad, española y la de origen.

“Las mujeres inmigrantes no sólo viven entre dos (o más) culturas, sino que se ven obligadas a hacer frente y a procesar las limitaciones y restricciones a las que se ven sometidas en sus países de origen, así como a desarrollar nuevos patrones de comportamiento” (Serino *et al.* 2013, p. 20).

2.1.3 Exclusión social ¿Mito o realidad?

Uno de los temas más preocupantes en las sociedades europeas es la inclusión social de aquellos colectivos más vulnerables, entre los que se encuentra la mujer inmigrante (Santana *et al.* 2018).

Al amparo de estas necesidades, son muchos los investigadores que han centrado sus estudios en este ámbito con el objetivo de identificar estas problemáticas y paliarlas. Según Juliano (2000), las mujeres inmigrantes presentan una serie de problemas o inconvenientes diferentes a las del sexo opuesto. Desde los diferentes organismos tanto públicos como privados se intenta paliar estas diferencias que iremos detallando a lo largo del documento. Otros autores (Moreno Jiménez & Ríos Rodríguez, 2012) se refieren a la problemática de invisibilidad de la inmigración femenina que se viene produciendo hasta hace unos años.

López Aranguren (2000, citado en el estudio realizado por Santana Vega *et al.*, 2016), hace referencia al concepto de integración sociolaboral como no concepto con discrepancias al de ocupar un puesto de trabajo, sino que lleva asociados otros aspectos como el sentido de pertenencia social, el establecimiento de unas relaciones sociales o el ejercicio de la ciudadanía.

No nos podemos olvidar de la crisis por la que estamos pasando en estos momentos del COVID-19 que ha puesto en evidencia al perfil de la mujer extranjera como colectivo más vulnerable, causando unos indicadores de paro muy elevados (Felgueroso, 2021), donde esta integración resulta aún más complicada.

El colectivo femenino inmigrante se enfrenta a diario a diversas formas de discriminación a nivel social y laboral. Como destaca la Organización Internacional del Trabajo (s.f.) encontramos los siguientes:

- El Sexo: las mujeres inmigrantes tienen una gran desventaja respecto al sexo opuesto.
- Raza, color y etnia, ya que la religión o su grupo de referencia étnico racial va a ser diferentes a la de la población de origen.
- La nacionalidad: siendo un aspecto no muy positivo en comparación con las trabajadoras nacionales.
- La situación migratoria: Muchas de estas mujeres carecerá de papeles de documentación, posicionándolas por debajo de aquellas que sí que lo poseen.

Además, la OIT (2008), establece un listado en el que suma otros obstáculos que dificultan aún más la inserción sociolaboral, tales como: barreras lingüísticas, discriminación

por prejuicios y estereotipos sociales hacia sus culturas, dificultad en la regulación administrativa y legal, acceso a un empleo no precario, conflictos para el acceso a una vivienda, falta de redes y nodos sociales y familiares, falta de cobertura de necesidades en educación y acceso a servicios públicos, o, por ejemplo, el aislamiento que se genera en su propio entorno cultural.

Todos estos obstáculos con los que se encuentra una mujer inmigrante en su llegada a España, como es nuestro caso, ocasionará que la mujer acceda por necesidad a trabajos precarios y mal pagados. Parella Rubio (2013), señala esta multitud de inconvenientes que entraña el propio hecho de ser inmigrante, llega a implicar que una trabajadora extranjera se halle en los estratos más bajos de la estructura laboral, aceptando empleos por simple necesidad.

La integración social y laboral de las mujeres inmigrantes, es considerado un gran reto, y uno de los objetivos a perseguir por muchas de las entidades públicas y privadas que trabajan para defender los derechos de este colectivo vulnerables, ofreciendo servicios, programas y proyectos al alcance de la gran mayoría.

2.1.4 Motivos que lleva a la mujer a migrar de su país

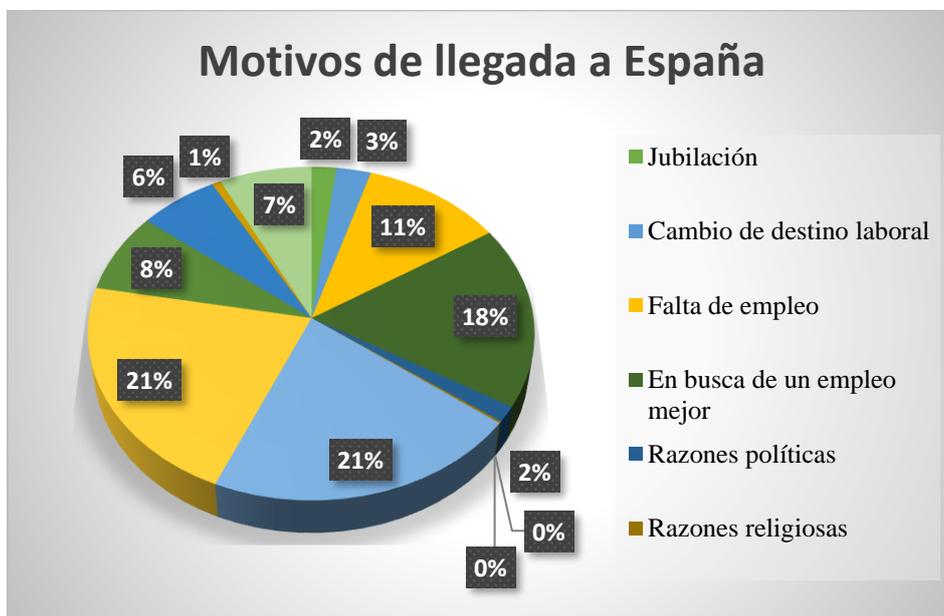
Los motivos que llevan a las mujeres a emigrar son muy diversos, varios estudios como el de Pedone (2010), parten del principio de que las mujeres salen de su país por distintos motivos al de los hombres. Son cada vez mayor número de mujeres las que emigran de sus países siendo ellas el primer eslabón de la cadena migratorio de su familia, ocasionando transformaciones sociales en el lugar de llegada.

Cada vez es más frecuente ver a las mujeres que salen de sus países de origen por motivadas por su propia economía. Así como veremos en los siguientes epígrafes, la inserción laboral de las mujeres en el mercado laboral ha supuesto una creciente demanda de este colectivo para realizar trabajos desvalorados socialmente (Moreno Jiménez & Ríos Rodríguez, 2012, p. 4). En esta investigación desarrollada por estos autores (2012), se describen diferentes antecedentes y las consecuencias, las cuales son las originarias el propio proceso migratorio, pero sin duda lo que varios autores como Serino *et al.* (2013) manifiestan es que la razón principal de emigrar es la falta de trabajo en sus países de origen y la búsqueda del mismo. En este mismo estudio, ambos profesionales abducen que las mujeres tienen gran interés en mejorar su formación educativa, pero sobre todo la necesidad de tener estabilidad afectiva en el ámbito familiar.

Otras mujeres se sienten obligadas a salir de sus países para mejorar la calidad de vida y poder vivir tranquilas, debido a los altos niveles de violencia en los lugares de origen. Son otras, las que defienden que su principal inquietud es poderles ofrecer un mejor futuro a sus hijos, una educación cualificada, ya que con el salario de sus países de origen era complicado cubrir esta necesidad (Moreno Jiménez & Ríos Rodríguez, 2012).

Cualquier persona que decida emigrar de su país de origen en búsqueda de nuevos proyectos, habrá reflexionado previamente sobre todas las ventajas que esto conllevará para su nueva vida, así como sus inconvenientes, porque son muchas las que parten solas, dejando en sus lugares todo el valor para ellas (ver Figura 3).

Figura 3: Motivos por los que las mujeres migrantes salen de su país.



Fuente: Elaboración propia a partir datos del INE.

2.2 Situación laboral en España

Tras analizar de forma general el contexto migratorio de la mujer, será ahora, a lo largo del presente epígrafe momento en el que centraremos nuestra atención en las características de la mujer inmigrante respecto al ámbito laboral.

2.2.1 Introducción al concepto

En los últimos años se ha producido en España un proceso de transformación social, debido a la importancia que tuvo la incorporación de la mujer inmigrante en el mercado laboral español (Iglesias *et al.* 2015).

Carretero (2015) indica como en España, al igual que ocurre en otros países del Norte, la feminización de las migraciones guarda una importante correlación con el incremento de la participación laboral de las mujeres migrantes como causa de las transformaciones del mercado laboral en los países demandantes y la llamada “Crisis del cuidado”.

Esto lo podemos observar en la vida cotidiana en el que tanto la demanda como la oferta de cuidado de personas mayores está ocupado en su mayor porcentaje por mujeres inmigrantes, como veremos más adelante en el documento.

Es recomendable, realizar una aproximación al concepto de empleabilidad, para que, de esta forma, desde el ámbito profesional podamos ajustarnos a las necesidades presentes en la definición, al igual que hicimos con las características. Son varios los autores que han realizado una concreción de dicho concepto a lo largo de la historia, adaptándolo a cada momento, nosotros hemos adoptado la que consideramos que adopta un carácter más integral.

Es necesario conocer el concepto de empleabilidad, para de esta forma centrarnos y poder trabajar sobre el mismo de forma positiva. Según la Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos (2004)

“Empleabilidad se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo”. (p. 20)

2.2.2 Cualificaciones profesionales y trayectorias previas de la mujer inmigrante

El nivel educativo de las mujeres inmigrantes tiene mucha relevancia en el ámbito social y laboral. En este caso Felgueroso (2021), habla de cómo las mujeres de nacionalidad marroquí son las que están menos cualificadas en formación superior, únicamente un 5% lo están, seguido de las ecuatorianas (15%); pero en el lado opuesto las mujeres venezolanas son las que cuentan con una proporción mayor en relación con un nivel de estudios superior, cerca del 70% posee estudios superiores. Estos aspectos permitirán realizar una valoración sobre la efectividad del nivel de estudios sobre su relación con el mercado laboral y la propia integración.

Ibidem, refiere que existen grandes diferencias entre las nacionalidades y el nivel educativo. El 95% de las mujeres marroquíes posee estudios de bajo nivel educativo, tuvieron

en el último trimestre de 2020 una tasa de paro del 68,3%. Del mismo modo las mujeres de nacionalidad venezolana de menor nivel educativo, presentaron una tasa de paro de 52%. Por lo que podemos valorar de este estudio, el nivel de educativo tiene una gran influencia en el mercado laboral, así como el origen de las mujeres inmigrantes. En la tabla que se muestra a continuación, se puede observar los niveles de paro de acuerdo con la escala establecida por *Bureau of Labor Statistics*, siendo U3 la tasa de paro siguiendo los criterios de la Organización Internacional del Trabajo.

Figura 4. Paro en España atendiendo a los niveles de formación de las mujeres inmigrantes.

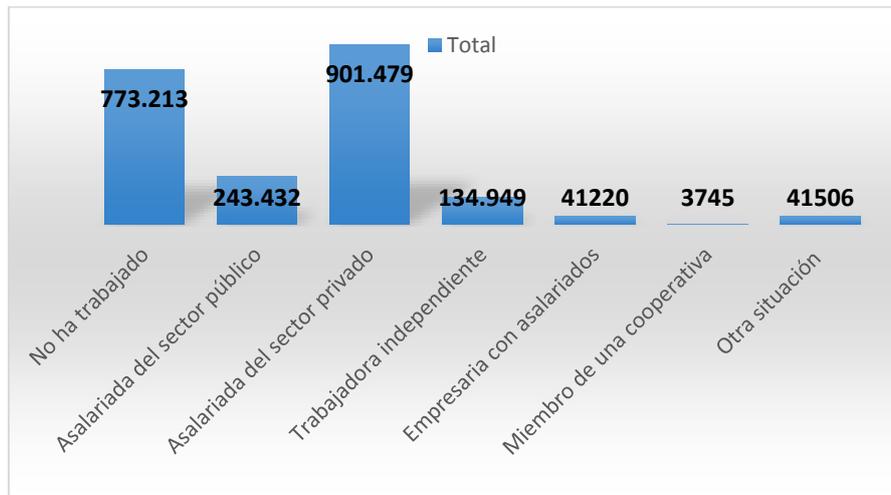
Mujeres con nivel educativo bajo						
<u>País de nacionalidad</u>	<u>u3</u>	<u>u4</u>	<u>u5</u>	<u>u6</u>	<u>u7</u>	<u>u8</u>
España	25.6	29.4	34.0	45.1	47.2	48.2
Marruecos	68.3	69.3	72.5	78.2	79.8	80.0
Rumanía	30.7	30.7	32.0	49.0	49.3	50.0
Colombia	37.1	41.3	44.3	59.2	62.1	62.1
Ecuador	29.4	30.6	33.7	46.0	46.7	47.8
Venezuela	51.8	51.8	52.6	65.0	65.0	65.0
Resto	26.5	27.8	30.1	43.1	45.3	47.2
Mujeres nivel educativo superior						
<u>País de nacionalidad</u>	<u>u3</u>	<u>u4</u>	<u>u5</u>	<u>u6</u>	<u>u7</u>	<u>u8</u>
España	10.9	11.7	13.6	19.1	20.9	22.5
Marruecos	21.2	26.4	28.7	28.7	37.0	37.0
Rumanía	25.5	25.5	30.2	39.7	40.8	40.8
Colombia	31.1	31.7	34.8	42.4	45.3	46.3
Ecuador	21.3	21.3	24.1	28.5	30.8	33.5
Venezuela	31.1	31.7	33.9	45.0	46.3	48.6
Resto	19.8	20.7	23.0	31.1	35.5	38.5

Fuente: Felgueroso (2021).

A la hora de desarrollar nuestro estudio, nos facilitará conocer las trayectorias de mujeres inmigrantes en sus países de origen. Son muchas las creencias de que las mujeres extranjeras no poseen ningún nivel de estudios, pero estamos equivocados. Un elevado porcentaje posee estudios secundarios estudiados en su país de origen, el problema viene una vez llegan a España la convalidación de estos títulos, que como ya hemos comentado en el apartado de problemáticas, se encuentran desamparadas a nivel de las administraciones.

Una vez valorado el nivel de estudios de las mujeres extranjeras residiendo en España, analizamos la situación laboral de este colectivo previa a su salida del país. Los datos que podemos observar es que un alto porcentaje de mujeres se encontraba trabajando en el sector privado como empleada, seguido de aquellas que iniciaron su exilio sin haber trabajado previamente, esto en gran medida se debe a la edad tan temprana con la que salen de sus países, sin haber tenido la oportunidad de emplearse dentro del mismo (Figura 5).

Figura 5. Situación laboral antes de la partida a España.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el INE (2021a)

2.2.3 Sectores y actividades de ocupación más demandados por este colectivo

Felgueroso (2021) destaca como la mejora de la productividad y la inmigración, son claves en el sistema de pensiones español, por lo que la llegada de esta inmigración masiva y su contribución al sistema van a depender de la calidad del empleo.

Moreno-Jiménez y Ríos (2012) refieren a la fuerte demanda en el sector de trabajo doméstico y de servicios, unido a considerar estos sectores como tareas de mujeres, impulsan el proceso de feminización, siendo las mujeres las primeras en emigrar. Gil Araujo (2010) entiende que esta feminización afecta más fuertemente a los países desarrollados, conllevando esto grandes implicaciones a nivel familiar, así como un cambio en las relaciones de género. De este modo, López *et al.* (2008), citado por Moreno-Jiménez y Ríos (2012), afirman que los sectores y actividades más ocupados por trabajadores inmigrantes, especialmente en sus primeros años en el lugar de origen, son dos factores los implicados: el sexo y la situación administrativa, siendo el servicio doméstico más demandado.

La Organización Internacional del Trabajo, sostiene que la contribución de la mujer inmigrante en la sociedad y economía, tanto de países receptores como de origen, es fundamental, ya que generan el crecimiento económico, promueven la productividad y el desarrollo humano.

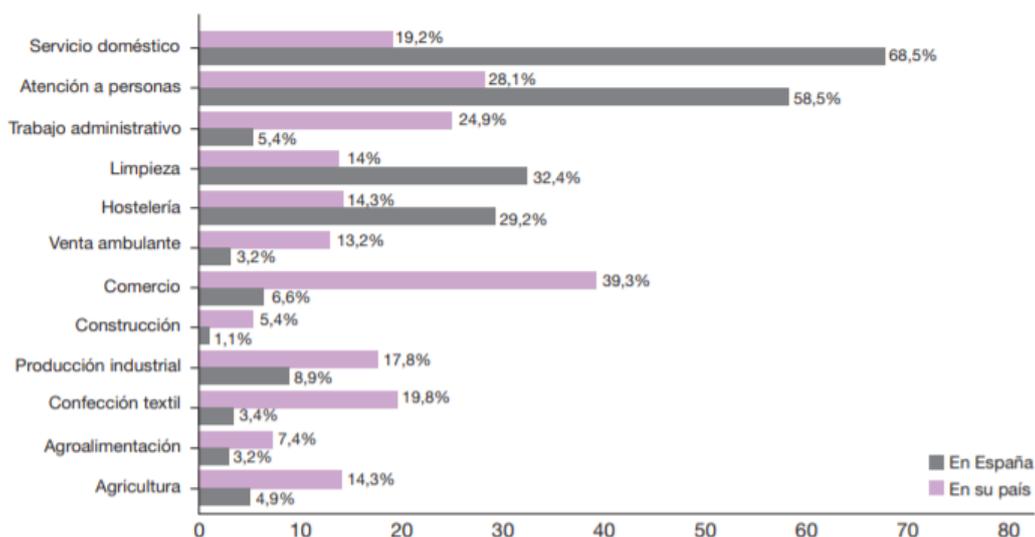
Las mujeres inmigrantes con el objetivo mejorar su calidad de vida en el país de origen, parten en búsqueda de nuevas oportunidades formativas y laborales, muchas veces sin conocer el mercado de trabajo al país al que se desplazan, aceptando empleos muy poco remunerados.

Wilde (2018), considera entre los sectores laborales más accesibles para las mujeres extranjeras son los siguientes:

- Sector doméstico, especialmente tareas del hogar, que más adelante veremos.
- Sector servicios, de atención a personas dependientes.
- El ámbito de la hostelería.
- La agricultura, principalmente en las diferentes campañas y recogida del producto de temporada.
- La industria manufactura y textil.

A continuación, mostramos un gráfico (Figura 6) haciendo referencia a lo anteriormente mencionado, en este caso es Fernández Sanchidrián y Rodríguez Pardo (2006), la encargada de dejar reflejadas estas cuestiones en un gráfico muy visual, en el que además establece relación con el empleo de estas mujeres en su país de origen.

Figura 6. Experiencia laboral por sectores de trabajo en país de origen y España.



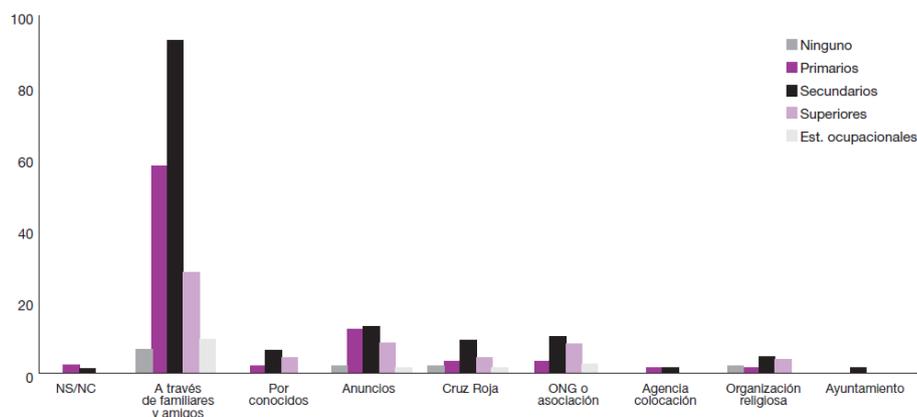
Fuente: Fernández Sanchidrián y Rodríguez Pardo (2006)

En este gráfico podemos valorar cómo cambia la situación laboral del país de origen al actual en España, en el que su experiencia laboral se basa principalmente en el comercio, sin embargo, en España los dos sectores predominantes es el servicio doméstico y la atención de personas.

Con frecuencia, independientemente de la posesión de documentación, estas trabajadoras consiguen insertarse en el mercado laboral a través de amigos, familiares o contactos que sirven

como nexos con los empleadores. Investigaciones como la de Fernández y Rodríguez (2006), defienden que la inserción laboral se origina a través de nuestra red social y nodos.

Figura 7. Métodos utilizados para buscar empleo.



Fuente: Fernández Sanchidrián y Rodríguez Pardo (2006)

Se puede observar cómo independientemente del nivel de estudios que se tenga, el método más utilizado para buscar empleo gira en torno a nuestras redes sociales, destacando aquellas personas que poseen estudios secundarios. A través de anuncios en portales de empleo también resulta ser otra de las vías que más se utilizan para el acceso al mercado laboral. Alva *et al.* (2017) hacen referencia a la eficacia de los diferentes métodos o intermediarios de inserción laboral, comparando el método más utilizado para la búsqueda de empleo con aquel que finalmente consiguió la empleabilidad. Dicho estudio muestra cómo el método más eficaz son las redes sociales cercanas, como familiares, amigos y conocidos, seguido de los contactos a través de conocidos, el contacto con las empresas y anuncios y a través de portales de empleo.

2.2.4 Empleo doméstico y mujer inmigrante

Los cambios sociales, políticos y demográficos acontecidos en España en las últimas décadas han propiciado significativas transformaciones en el servicio doméstico (Martínez, 2014). El empleo doméstico es uno de los sectores más feminizados que hay en la actualidad en la sociedad, y no centrándonos únicamente en España (Aguirre y Ranea, 2020). Visto que los trabajadores domésticos son en su abrumadora mayoría mujeres, el bienestar de la familia, los servicios de cuidado y las políticas de igualdad de género consideradas en su conjunto ejercen gran influencia en la participación de las mujeres migrantes en este sector (OIT, s.f).

El Convenio 189, de trabajo para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011), definen el trabajo doméstico como “trabajo realizado para o dentro de un hogar o varios

hogares”. Incluyendo diferentes tareas como: limpiar la casa, lavar y planchar ropa, cuidado de niños o personas mayores, cocinar, vigilancia de la casa, jardinería, chófer de la familia, o cuidado de los animales en el hogar.

En el estudio publicado por Oxfam Intermon (2020), se define el empleo en el hogar como:

“El trabajo de cuidados remunerado consiste en cuidar de personas o realizar tareas domésticas a cambio de una remuneración. Se desarrolla en sectores de cuidados de carácter público y privado, como la educación, la salud y el trabajo social, pero también en hogares privados. Las trabajadoras del hogar pueden encargarse del cuidado de otras personas, además de realizar tareas como limpiar, cocinar y lavar la ropa”. (Lawson *et al.*, 2020: 34)

Wilde (2018), señala diferentes razones por las que el sector servicio queda ocupado en gran medida por mujeres inmigrante, entre las que señala una mayor cualificación de la mujer española, con el consiguiente de acceder a otros puestos de trabajo, y la necesidad de demandar una persona externa en su domicilio.

No debemos de olvidar que el empleo doméstico sigue siendo una actividad precaria y poco remunerada, además cuenta con una regulación desfavorable en el ámbito de la Seguridad Social (*ibidem*).

2.3 El aprendizaje permanente como facilitador del proceso de inserción social y laboral

A lo largo del presente epígrafe trataremos uno de los aspectos más significativos de la mujer inmigrante en relación con la inserción en el mercado laboral, nos referimos al aprendizaje permanente y a la adquisición de competencias facilitadoras de esta inserción. Para ello analizaremos el concepto de aprendizaje permanente, las estrategias para fomentarlo, así una revisión sobre el concepto de competencias y su clasificación.

2.3.1 Concepto de Aprendizaje Permanente

Se puede decir que el concepto de aprendizaje permanente no es nuevo, ya en 1970 Paul Lengrand (como se citó en Valle López, 2018) hace alusión a este término en su informe *An Introduction to Lifelong Learning*, manifestando la necesidad de garantizar el desarrollo

educativo posterior al periodo en la escuela, ofreciendo herramientas que faciliten el aprendizaje continuo de las personas.

La Unión Europea asumirá el concepto de Aprendizaje Permanente a posteriori que la UNESCO y será en 1996 cuando se proclame el Año Europeo del Aprendizaje Permanente (Valle López, 2018).

De esta manera, de común acuerdo con Valle y Manso (2013), tanto el aprendizaje permanente como el aprendizaje por competencias, comparten un mismo objetivo: dar respuesta a los retos presentes en nuestra sociedad, generando una ciudadanía activa y participe del conjunto de opciones vitales basadas en el conocimiento.

El Consejo Europeo sobre la Competencias Clave para el aprendizaje permanente, enfatiza en el desarrollo de la competencia aprender a aprender, considerándola la base de cualquier aprendizaje y participación social y laboral, unido al desarrollo personal y emocional, con el fin de mejorar el futuro de las personas (Consejo Europeo, 2018).

Las estrategias para fomentar este aprendizaje permanente en colectivos vulnerables, en nuestro caso, la mujer inmigrante, tienen un papel esencial en desarrollo integral de las personas, facilitando de este modo la adquisición de las competencias.

Cefai *et al.* (como se cita en Caena, 2019), señalan la existencia de los constantes cambios tanto sociales como demográficos en la población europea, estando marcados por una población envejecida, alta tasa de migración y una fragmentación social, por este motivo recomiendan centrarse en el bienestar, la resiliencia y la autorregulación para promover la integración sociolaboral.

Debido a este cambio sociocultural, consideramos interesante reflejar los beneficios y el impacto de las competencias socioemocionales en las trayectorias personales y laborales, y la interdependencia del aprendizaje emocional, como indican Thompson y Lagattuta (2006) en el ámbito del aprendizaje permanente. A lo largo del TFM trabajaremos la necesidad de empoderar a la mujer migrante con la adquisición de competencias, favoreciendo la empleabilidad.

2.3.2 Concepto y clasificación de competencias

La definición de competencias se ha desarrollado desde diferentes perspectivas teóricas en los ámbitos de la psicología, la ergonomía y la sociología contribuyendo así a una clarificación del concepto (Sales Gutiérrez y Camarasa i Casals, 2013). Es complicado aludir

a dicho concepto, debido a su carácter amplio e integrador, los diferentes autores que a él se refieren lo llegan a hacer desde diferentes puntos de vista. Nosotros hemos tratado de seleccionar dos de las que más se acercan y comparten nuestra visión e intereses.

“Competencias son el conjunto de habilidades y conocimientos que permite a las personas hacer frente a la complejidad del mundo, de acuerdo a una perspectiva que engloba el trabajo y el aprendizaje permanente”. (Sales Gutiérrez y Camarasa i Casals, 2013, p. 13)

Así, otra de las definiciones es la que confecciona Fundación “La Caixa”, en relación con la misión y valores de su programa Incorpora. “Las competencias se definen como el conjunto integrado y complejo de conocimientos, capacidades, habilidades. Están integradas por los conocimientos y la experiencia –el “saber hacer”–, las habilidades y destrezas –el “poder hacer”– y las actitudes –el “querer hacer” (Fundación La Caixa, 2016).

Desde el ámbito profesional de la psicopedagogía, debemos valorar todos los aspectos relevantes de las competencias, siendo pioneros en la acreditación y evaluación de estas. Estas mismas autoras, refieren a la identificación, reconocimiento, evaluación y certificación de competencias de las mujeres inmigrantes como procesos complejos. Defienden como tienen que ser las políticas europeas las que apoyen la empleabilidad de este colectivo con el fin de alcanzar un crecimiento equilibrado y socialmente inclusivo.

Son varios los proyectos puestos en marcha, nosotros destacamos el Proyecto Forward, quien refiere que “La taxonomía de competencias para la inclusión social del proyecto Forward incluye tres categorías: competencias básicas, competencias emocionales (categoría que incluye competencias personales y competencias sociales) y metacompetencias” (Sales Gutiérrez y Camarasa i Casals, 2013).

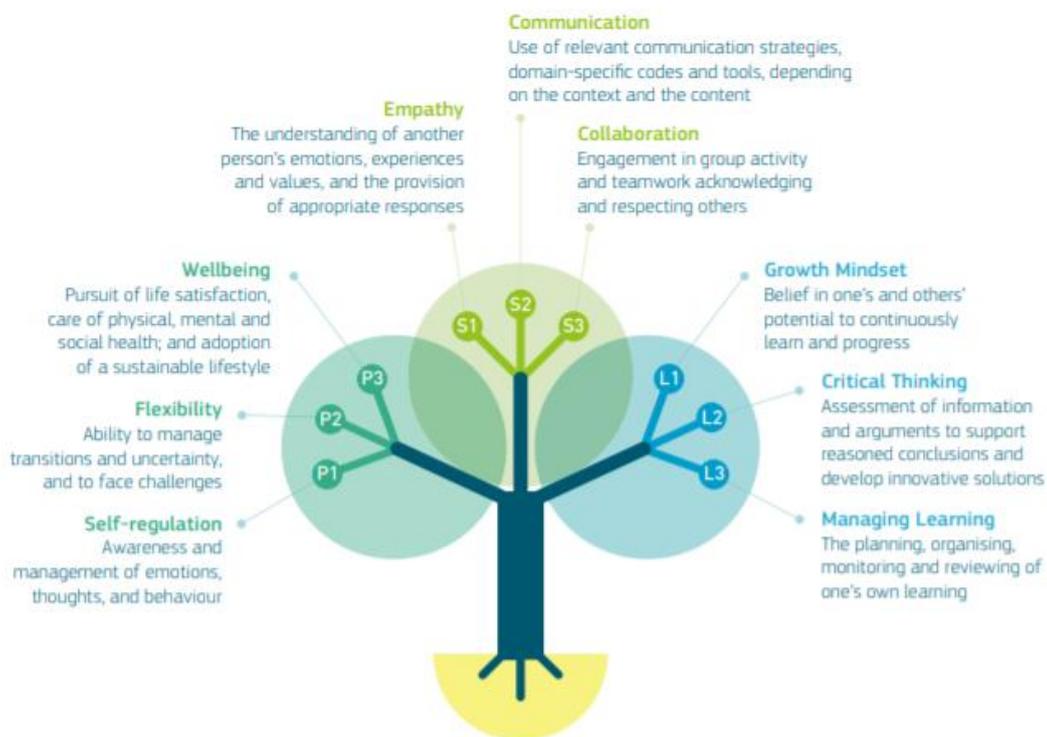
Nuestro objeto de estudio se centra en las competencias básicas, debido a que son las que se asocian con la inserción en el mercado laboral. De acuerdo con este enfoque metodológico del proyecto Forward (2013), estas competencias cubren paralelamente el acceso a la empleabilidad y la integración en la sociedad. Como profesionales de la psicopedagogía, consideramos que estos dos aspectos establecen una fuerte relación, ya que la consecución de una va a fomentar el desarrollo de la otra.

Atendiendo a esta clasificación, algunas de las competencias que nos encontramos dentro de esta categoría son: comunicación, conocimiento del entorno o la competencia digital (Serino *et al.* 2013).

Desde el marco *LifeComp*, desarrollado por Sala *et al.* (2020) se ha creado un programa a fin de apoyar el desarrollo de las competencias personales, sociales y aprender a aprender. Este marco proporciona una descripción válida de los componentes que conforma estas competencias clave. Este marco de competencias, tiene como referente un árbol, es una metáfora de las competencias y del crecimiento en el tiempo de un individuo.

En la Figura 8 observamos las diferentes tipologías de descriptores encuadradas en el marco de competencias *LifeComp*, observamos las competencias que quedan englobadas dentro de las tres grandes áreas que ya hemos señalado: personales, sociales y aprender a aprender.

Figura 8. Esquema visual del marco *LifeComp*.



Fuente: *LifeComp* (2018).

2.3.3 Las competencias para la inclusión sociolaboral de la mujer inmigrante

Las competencias son necesarias para el desempeño de una vida lo más plena posible. La adquisición de estas favorece la vinculación con el mundo laboral. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2015), las competencias de empleabilidad nos facilitan tanto la inserción laboral como el mantenimiento de este, así como mejorar la participación en

el aprendizaje permanente. A la hora de acceder a un puesto de trabajo es necesario desarrollar una serie de habilidades y competencias que nos permitan mantenerlo.

Así, Sales y Camarasa (2013) inciden en cómo los enfoques de competencias permiten recuperar y evaluar aquellos recursos que desarrolla cada individuo a partir de su propia experiencia de vida, siendo esto una condición clave para iniciar un proceso más amplio de integración social y búsqueda de empleo, aspecto relevante ya que permite a las mujeres inmigrantes ser protagonistas de su proceso de integración.

Son tres estrategias aquellas que se adoptan para trabajar la inclusión sociolaboral de la mujer inmigrante: a) Identificar recursos personales y capacidades propias, b) Ser capaces de transferirlos a otros contextos, como por ejemplo el laboral y, c) Experimentar estas competencias poniéndolas en práctica (Sales y Camarasa, 2013).

Varios autores, como Formichela y London (2013), son los que defienden las competencias de empleabilidad como favorecedoras del autodesarrollo y que ayudan a tener una actitud proactiva en la búsqueda de oportunidades laborales. Santana Vega *et al.* (2018) hacen referencia al estudio realizado por Arnau *et al.* (2013), quienes identifican ocho grupos de competencias básicas de empleabilidad, siendo estos los siguientes: autoorganización, toma de decisiones y resolución de problemas, comunicación, trabajo en equipo, construcción del proyecto educativo-profesional, perseverancia, responsabilidad/ corresponsabilidad y flexibilidad.

Nosotros compartimos la opinión con estos investigadores y consideremos que, desde el punto de vista de la profesión, somos responsables directos de fomentar la adquisición de estas competencias y habilidades.

2.3.3.1. Acreditación de competencias

Llegados a este punto y siguiendo la línea del aprendizaje permanente, nos introducimos en la acreditación de competencias. Consideremos este tema como un ámbito muy amplio y con mucha información para tratar, pero adaptaremos esta información a nuestro objeto de estudio, realizando un análisis del concepto y de sus principales características.

El Instituto para la Mujer y la Igualdad de Condiciones (2016), elabora una guía metodológica para la mejora de la participación social y laboral de las mujeres más vulnerables, define el concepto de acreditación como una evaluación de los aprendizajes, así como su reconocimiento y certificación en el sistema educativo formal, informal y no formal.

Desde el programa SARA (2016) se contemplan cuatro tipos de acreditación, contemplando el sistema y su finalidad, estas son:

- Acreditación para el acceso a las enseñanzas del sistema educativo formal.
- Acreditación para un título de las enseñanzas del sistema educativo formal.
- Acreditación para un certificado de profesionalidad (o un nivel del mismo) del sistema de formación ocupacional y/o continua (enseñanza no formal) mediante la valoración de las competencias adquiridas a lo largo de la experiencia laboral.
- Acreditación de competencias de carácter general.

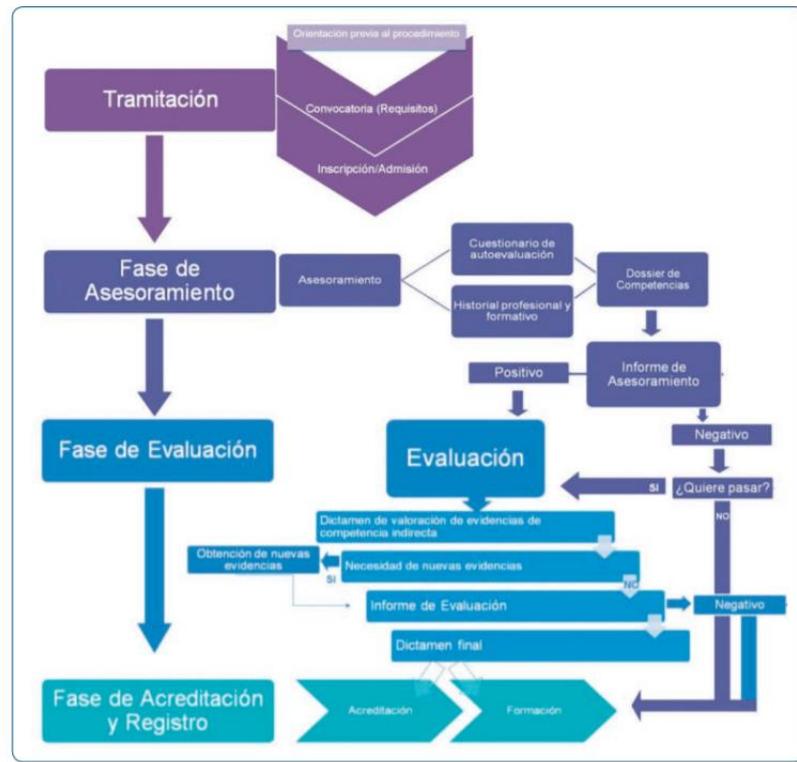
Será en el año 2002 momento en el que se apruebe la Ley de las cualificaciones y la formación profesional (Ley Orgánica 5/2002). Esta Ley pretende dar calidad y mejorar un sistema integrado de la formación a lo largo de la vida, especial atención en la cualificación profesional y tomando como referencia la creación del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales (Carro Sancristóbal, 2015).

El Real Decreto 1224/2009, puso solución al debate creado desde la ley de las cualificaciones (2002), poniendo en marcho este proceso en todo el país con carácter generalizado. Cuyos fines quedan definidos de la siguiente forma:

- Evaluar las competencias profesionales de los individuos.
- Acreditar profesionalmente las competencias profesionales.
- Facilitar a las personas el aprendizaje a lo largo de la vida y el incremento de su cualificación profesional.

Las fases del procedimiento de acreditación de competencias profesionales son las siguientes (Figura 9):

Figura 9. Fases del procedimiento para el reconocimiento de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral en España.



Fuente: Programa SARA (2016)

De acuerdo con Rodríguez *et al.* (2012), en la fase de asesoramiento, la orientación profesional juega un papel clave en los procesos de la acreditación. El profesional deberá aconsejar al usuario durante todo el proceso y desarrollar el dossier de competencias de empleabilidad, realizando un informe del mismo que pasará a ser evaluado para acreditar las competencias profesionales.

2.4 Medidas enfocadas a mejorar la empleabilidad

En el presente apartado focalizaremos nuestra atención en dos términos muy relevantes en nuestro estudio, inserción e inclusión laboral. Al abordar dichos conceptos nos encontramos con que en la sociedad actual existen varios colectivos de personas que se encuentran en desamparo dentro del sistema.

De acuerdo con Laparra *et al.* (1996), el concepto de exclusión social no se trata únicamente de la idea de “pobreza”, sino que se le añade el alejamiento de mecanismos de integración social y es aquí donde el empleo tiene un papel primordial. La exclusión social debe entenderse como un sentido multidimensional, abarcado las dificultades de encontrar un

empleo, las escasas relaciones sociales, las estructuras de protección social, a la salud y a la educación (Castro, 2020).

“La inserción sociolaboral es el fin del camino de una etapa socialmente adulta en la que algunas condiciones son: la independencia económica y la autonomía personal. Ambas se logran habitualmente a través a través del empleo, posibilitando la integración”. (Fundación Rondilla, 2016)

Figura 10. Medios para acceder al trabajo.



Fuente: Elaboración propia a través de datos de Cruz Roja

2.4.1 Legislación protectora de la mujer inmigrante y el trabajo doméstico

El marco normativo resulta crucialmente necesario para amparar las desiguales que venimos observado a lo largo de toda la fundamentación teórica, por este motivo será ahora cuando dediquemos en los siguientes párrafos nuestra atención a la legislación vigente en este ámbito.

La normativa de regulación de la mujer inmigrante y su inclusión en la sociedad viene dada en tres ámbitos: A nivel europeo, a nivel estatal y por último a nivel autonómico. En primer lugar, a nivel europeo, el 16 de diciembre de 1988 el Parlamento Europeo, puso en marcha una resolución para luchar contra la pobreza, estableciendo una renta garantizada con el fin de favorecer a aquellos colectivos más desfavorecidos en la sociedad. Dentro de este ámbito y aprobada el 8 de diciembre de 1989 encontramos la Carta Comunitaria de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores, en su artículo 10 queda reflejado:

“Las personas que estén excluidas del mercado de trabajo, ya sea por no haber podido acceder a él, ya sea por no haber podido reinsertarse en el mismo, y que no dispongan de

medios de subsistencia, deben poder beneficiarse de prestaciones y de recursos suficientes adaptados a su situación personal”. (Art.10, Carta Comunitaria)

A nivel internacional, encontramos el Convenio 111 de 1958 elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relacionado con la discriminación en el ámbito laboral.

En el ámbito estatal, hacemos especial alusión a la Constitución Española, en referencia al reconocimiento de igualdad de género e igualdad de oportunidades, siendo un tema de actualidad bastante complicado, y lejos de alcanzar; concretamente en el caso que a nosotros nos corresponde, a esto debemos de sumar la condición de ser inmigrante sobre todo en el ámbito laboral, sector doméstico. El Artículo 14, refiriéndose a la igualdad ante la Ley. Así también, la Ley 30/2003, contempla de valoración sobre impacto de género a nivel estatal.

La Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, modificada por la LO 8/2000, de 22 de diciembre, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, conocida popularmente como “Ley de extranjería”, hace relación a todos aquellos aspectos relevantes del ámbito migratorio en España. Será el Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre con el que se da respuesta a varias de las necesidades planteadas por el colectivo inmigrante en España. Esta norma fue posteriormente derogada por el Real Decreto 557/2011, promoviendo mejoras.

La Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en su Artículo 3 del capítulo I, quedan definidos los itinerarios de inserción sociolaboral, éstos deben ser concretados entre la persona en situación de riesgo social y las empresas de inserción. Dos años más tarde, la Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre, modifica alguno de los contenidos de la Ley anterior, destacando la equiparación que hace de la mujer trabajadora inmigrante con las españolas.

Será la Ley 3/2007, de 22 de marzo, la que en el artículo 14, apartado 6, refiere a los colectivos más vulnerables, englobando aquí a mujeres migrantes, minorías étnicas, niñas, mujeres con discapacidad, mujeres mayores, víctimas de violencia de género o viudas.

Con un carácter más preciso, valoramos abordar la legislación al amparo de las personas empleadas de hogar, siendo la Ley 27/2011, de 1 de agosto la que dé respuesta a la adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Si algo debemos de tener presente en nuestro trabajo y objeto de estudio es la integración e inserción sociolaboral de las mujeres inmigrantes

en el mercado laboral bien remunerado, en este sentido, la Ley 44/2007, de 13 de diciembre regula las empresas de inserción sociolaboral, que describimos en el siguiente epígrafe.

Ya de forma más concreta, a nivel autonómico, esta necesidad queda amparada bajo las siguientes normas reguladoras. El Decreto 17/2016, de 23 de junio de atención a las personas inmigrantes en Castilla y León, en el artículo 27 quedan regulados los Centros Integrales de Inmigración como centros de información, asesoramiento, participación y aprendizaje, destinados a la acogida e integración de todas las personas inmigrantes. El Acuerdo del Consejo del diálogo social de Castilla y León, de 30 de diciembre de 2014, aprueba el III acuerdo de Integración social y laboral de la población inmigrante de CyL, 2014-2017, estableciendo como medida la integración laboral de este colectivo y el mantenimiento de entidades de información, asesoramiento y apoyo.

Por otro lado, la Ley 16/2010, de 20 diciembre, Ley de servicios sociales de Castilla y León, en su título VIII. De la iniciativa privada capítulo I. Participación de las entidades privadas en los servicios sociales, destaca el Artículo 87. Fomento de la iniciativa social sin ánimo de lucro, como veremos a continuación algunas de ellas.

Ley 3/2013, de 28 de mayo, de integración de los inmigrantes en Castilla y León, encontramos en su Artículo 15 el amparo a la mujer inmigrante a fin de garantizar el principio de integración e igualdad. Del mismo modo, encontramos el Acuerdo 72/2016, de 10 de noviembre, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba el Plan Autonómico de inserción sociolaboral para fomentar la empleabilidad y el acceso al mercado laboral de las personas más vulnerables 2016/2020. Como podemos observar, con el paso de los años, la sociedad está en constante cambio y junto con su evolución se va modificando el campo legislativo.

2.4.2 Programas de inserción sociolaboral

Cada vez que nosotros como profesionales, nos dirigimos a este colectivo en riesgo de exclusión social, tenemos una meta clara, mejorar su calidad de vida. Por este motivo son muchas las entidades sin ánimo de lucro encargadas de elaborar itinerarios para mejorar la inserción sociolaboral.

Castro (2020), define los programas de inserción laboral como un específico conjunto de acciones de las necesidades propias de cada usuario, incluyendo las actividades de orientación y formación enfocada a conseguir un puesto de trabajo, a todas esas personas con dificultades sociales y laborales.

De esta manera, Sainz *et al.* (2011), entienden los programas de empleo como un recurso institucional enmarcado dentro de diferentes planes de formación y empleo, desarrollados a través tanto de organismos oficiales como de entidades privadas sin ánimo de lucro, financiados por el Fondo Social Europeo (FSE). Según estos autores los más relevantes son los siguientes:

- Programa de Orientación Profesional para el Empleo y Asistencia para el autoempleo (OPEA).
- Programas de Orientación e Información para la Inserción Laboral de los Inmigrantes (POPI).
- Centros de Apoyo e Intermediación Laboral (CAIL)
- Itinerarios laborales de integración social y laboral para inmigrantes.

Se trata de la puesta en práctica de un conjunto de diferentes servicios comprendiendo actividades formativas, atención social individualizada y grupal, orientación sociolaboral y jurídica, intermediación laboral, iniciativas de autoempleo, etc.

Por otro lado, de forma más concreta nos encontramos con los proyectos que la Dirección General de Inclusión y Atención Humanitaria que convoca anualmente. Como se indica en el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (s.f.), estas subvenciones están enfocadas a favorecer la cohesión grupal y convivencia, cofinanciadas por el FSE, abarcando los siguientes proyectos:

- Proyectos de empoderamiento de las personas extranjeras con necesidades de atención integral.
- Proyectos Cofinanciados por el Fondo Social Europeo, en materia de empleo.
- Proyectos cofinanciados por el Fondo de Asilo, Migración e Integración, destinados a la adquisición de conocimientos y habilidades para una vida plena en la sociedad española.

Esta clasificación realizada por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migración nos marca las pautas, junto con la anterior realizada por Sainz *et al.* (2011), a la hora de trabajar desde el ámbito de la psicopedagogía y orientación y asesoramiento laboral.

El itinerario de inserción marca las pautas del proceso secuenciado, y se actúa sobre los distintos aspectos posteriores al establecimiento de un diagnóstico inicial. Destacamos que este

itinerario, como nos indica Fundación Rondilla (2021), se trata de un diagnóstico individual de cada usuario, atendiendo a los condicionantes que limitan la inserción laboral de este colectivo.

El Programa Incorpora de la Fundación “La Caixa”, posee un carácter integrador abarcando diferentes ámbitos de la integración sociolaboral, sus actuaciones y enfoques van dirigidos a las empresas, a las personas de calle, y a los profesionales de la inserción. “Impulsamos la integración sociolaboral de personas en riesgo de exclusión gracias al compromiso de los técnicos y de las empresas colaboradoras” (Fundación “La Caixa”, s.f.).

Otros programas significativos para nuestro análisis son los diseñados por el Instituto de las Mujeres para mejorar la inserción sociolaboral. Destacando el Programa CLARA, cuyo fin último es incrementar la empleabilidad de mujeres riesgo de exclusión, tratando de dar respuesta a la inminente necesidad de empleo, promoviendo la mejora de las cualificaciones (Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades). Se desarrolla en cuatro fases: 1) Motivación; 2) Información y orientación para la definición del perfil profesional; 3) Formación; y, 4) Búsqueda activa de empleo.

Por otro lado, SARA será otro de los programas que fomenten esta inserción de la mujer inmigrante en la sociedad y en el mundo laboral. De acuerdo con el Instituto Nacional de la Mujer, se dirige a mujeres inmigrantes, víctimas de barreras sociales y culturales. Se trata de un diseño de itinerario de inserción sociolaboral con perspectiva de género e intercultural, adaptados a cada usuaria del programa. Las fases por seguir en el itinerario quedan organizadas de la siguiente forma: 1) Acogida; 2) Diagnóstico; 3) Diseño del plan individualizado; 4) Desarrollo del plan de actuación; y, 5) Evaluación. Al que nosotros, desde la experiencia, añadiríamos la fase de seguimiento tan importante como cada una de las anteriores.

En el siguiente epígrafe reflejamos aquellas entidades y organizaciones sin ánimo de lucro de Valladolid, en las que se desarrollan estos programas y proyectos y tendrán gran relevancia en lo que a nosotros respecta.

2.4.3 Entidades sin ánimo de lucro de Valladolid al amparo de esta necesidad

Todas las entidades, organizaciones e instituciones sin ánimo de lucro, trabajando para paliar las desiguales socioculturales y económicas de la población actual, tienen un papel fundamental en el desarrollo e integración sociolaboral de las personas pertenecientes a los colectivos más vulnerables. En nuestro caso, la mujer inmigrante se encuentra dentro de uno de ellos, por lo que hemos de dar visibilidad a todas estas entidades presentes en la ciudad de Valladolid, a través de este trabajo.

A continuación, mostramos en la Tabla 2 en la que detallamos las diferentes organizaciones, una pequeña descripción y los principales servicios y programas que desarrollan en relación con nuestro TFM.

Tabla 2. Entidades sin ánimo de lucro de Valladolid

NOMBRE Y UBICACIÓN	BREVE DESCRIPCIÓN	PROGRAMAS Y SERVICIOS MÁS VALORABLES PARA NUESTRO TRABAJO
Fundación Rondilla (C/ Nebrija de La Rondilla.)	Su objetivo se centra en paliar las desigualdades del barrio, desarrollando programas educativos e inserción sociolaboral, destinados a personas en riesgo de exclusión social y vulnerabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación e inserción laboral de jóvenes y adultos. - Integración sociocultural de personas inmigrantes. - Educación para personas adultas y A. permanente. - Acompañamiento socioeducativo.
Cruz Roja (C/ Pólvora, 6 y C/ del arzobispo José Delicado, 5)	Organización independiente española, surge en el año 1864 con el fin de dar respuestas a las necesidades de la población más vulnerable.	<ul style="list-style-type: none"> - Atención a inmigrantes, fomentando la integración de este colectivo. - Intervención e Inclusión Social. - Formación.
Procomar Valladolid Acoge (C/Fray Luis de León, 14)	Acogida, asesoramiento y defensa de los derechos de las personas inmigrantes para lograr su plena integración en la sociedad.	<ul style="list-style-type: none"> - Inserción sociolaboral, mediante el desarrollo de diferentes programas. - Atención psicosocial. - Servicio de atención social y de igualdad. - Asesoría jurídica.
ACCEM (C/ Don Sancho, 17)	Organización cuyo fin se centra en mejorar las condiciones de vida de personas en vulnerabilidad, defendiendo la igualdad de derechos, deberes y oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> - Programas de inclusión social. - Programas de formación, como por ejemplo apoyo al idioma, alfabetización o apoyo psicosocial. - Área de inserción laboral, dirigida a la formación, intervención laboral, empleabilidad. - Ayuda diversos ámbitos personas inmigrantes.
Fundación Cauce (Av. Medina del Campo, 9)	Nace como respuesta a la demanda de aquellos colectivos más vulnerables de Valladolid. Su misión se centra en la mejora e inserción sociolaboral de las familias.	<ul style="list-style-type: none"> - Área de inserción laboral, para colectivos en situación de exclusión social (inmigrantes, desempleados, mujeres, personas sin techo e hijos de familias en riesgo). Se llevan a cabo talleres formativos, centro integral de inmigración y ofrece una agencia de colocación.

NOMBRE Y UBICACIÓN	BREVE DESCRIPCIÓN	PROGRAMAS Y SERVICIOS MÁS VALORABLES PARA NUESTRO TRABAJO
YMCA (Centro Integral de Inmigración) (C/ Núñez de Arce 34)	Entidad cuyo fin es mejorar la sociedad a través del desarrollo integral, reduciendo la vulnerabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Área de formación. - Servicio de empleo. - Plan de empleo de Garantía Juvenil y el Fondo Social Europeo.
CIAM (Centro Integral de Ayuda a la Mujer) (C/Juan Mambrilla, 20)	Su objetivo es favorecer la inclusión social de las mujeres que se encuentran en situación de exclusión social, apoyando la recuperación psicológica, la formación y el empleo.	<ul style="list-style-type: none"> - Atención integral e individualizada. - Perspectiva multidisciplinar. - Seguimiento continuado.
Fundación Red íncola (C/ Olmo, 63)	Entidad de trabajo en red cuyo fin se centra en prestar apoyo a las personas en situaciones de exclusión y vulnerabilidad, especialmente al colectivo inmigrante.	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación y acompañamiento individualizado. - Cursos de formación fomentando la adquisición de competencias. - Prospección e intermediación laboral y bolsa de empleo. - Búsqueda activa de empleo.
ASAIN (Asociación Autónoma de Inmigrantes) (C/ Sisón, 2)	Entidad dotada como Centro Integral por el Consejo de Gobierno de Castilla y León. Su principal objetivo es facilitar la integración sociocultural de las personas inmigrantes.	<ul style="list-style-type: none"> - Talleres de igualdad de oportunidades, - Talleres formativos prelaborales. - Asistencia social. - Bolsa de empleo, - Atención individualizada del inmigrante.
Asociación Progestión (C/ Manuel Fernández Caballero, 4)	Trabaja a favor de una sociedad de colaboración y participación de todos los ciudadanos, como base de igualdad y respeto de aquellos colectivos más desfavorecidos en riesgo de exclusión social.	<ul style="list-style-type: none"> - Área psicosocial, fomentando la integración e inclusión social. - Área de empleo (itinerarios personalizados y búsqueda de empleo, orientación, asesoramiento y acompañamiento para la consecución y/o mantenimiento de un empleo.
Sociedad San Vicente de Paúl (C/ del Santuario,4)	Institución de carácter humanitario y benéfico social. Los programas están dirigidos a personas en situación de exclusión social	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación laboral: diagnóstico de empleabilidad, prospección e intermediación con las empresas y búsqueda de un empleo. - Clases de español.

Fuente: Elaboración propia.

Por todo lo abordado hasta ahora, hemos considerado conveniente llevar a cabo un análisis y propuesta de intervención poniendo énfasis en la adquisición y desarrollo de las competencias de empleabilidad, con el fin de mejorar el bienestar de la mujer inmigrante de forma más concreta en Valladolid. A continuación, procedemos a ello.

3 ESTUDIO DE CASO

Continuamos el TFM realizando un estudio, con el fin de poder contrastar los datos recogidos de las diferentes fuentes bibliográficas del marco teórico, y conocer de primera mano la situación actual en nuestro entorno más próximo, respecto a las competencias de empleabilidad que presentan las mujeres inmigrantes. De esta forma podremos establecer los objetivos y actuaciones ajustándonos a una demanda y necesidad en concreto. Como ya hemos comentado en apartados anteriores nuestra inquietud por paliar esta problemática social se vio incrementada en el periodo de prácticas.

Para llevar a cabo este análisis hemos diseñado un cuestionario online, que debido a la situación actual de la pandemia y con el objetivo de alcanzar un número mayor de respuestas; accesible para la mayoría de las destinatarias a las que se dirige. Este cuestionario ha sido difundido a través de diferentes medios como veremos en los siguientes epígrafes.

3.1 Identificación de una necesidad

Tras observar una necesidad durante el periodo de prácticas, ahora debemos de concretar un perfil sobre el que actuar e incidir de forma más directa. Para ello y con el objetivo de poder intervenir sobre la situación más urgente, realizaremos una evaluación previa a la intervención, teniendo en cuenta que en el ámbito social no existe un caso aislado, sino que, otras personas o colectivos quedan implicados en el proceso.

La necesidad que hemos determinado como principal, es que las mujeres inmigrantes consigan acceder a puestos de trabajo, pero no en condiciones precarias, sino que le permita desarrollarse personal y profesionalmente plenamente. Tras detectar este problema sobre el que se debe de actuar, debemos de valorar el ámbito concreto sobre el que incidir de forma directa. Desde el punto de vista de la psicopedagogía, se pretende dar respuesta a estas inquietudes, a través de un enfoque multidisciplinar con la participación de diferentes perfiles profesionales y organismos.

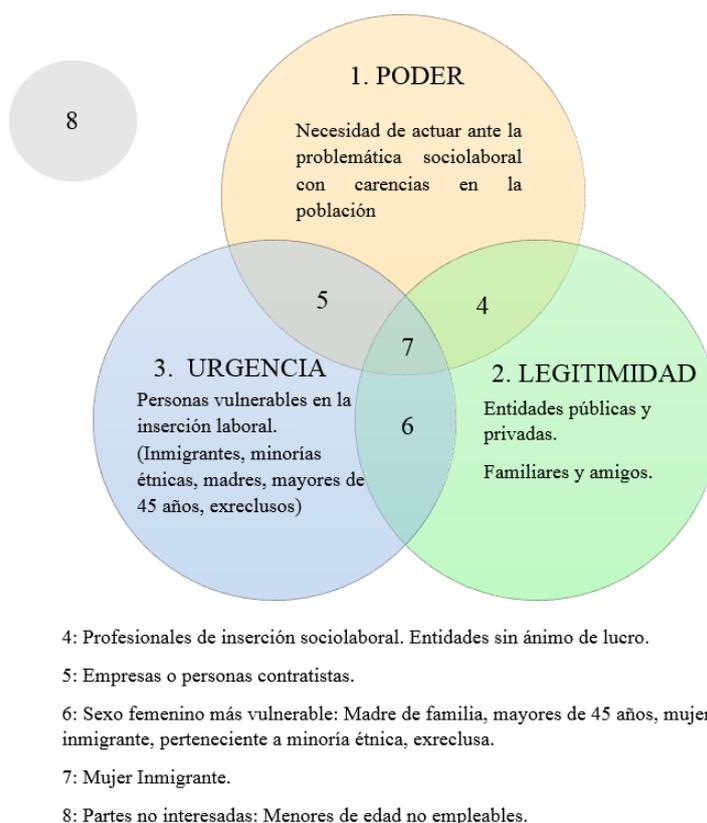
Para valorar la influencia de los grupos de interés en nuestro estudio, y determinar el más relevante, hemos diseñado un mapeo, utilizando un diagrama de *Venn*. A través de él podemos observar un total de ocho variables. El grupo de poder representa un problema social detectado con carácter general; la legitimidad: en nuestro estudio son las familias, grupos de amigos y entidades públicas o privadas con las que se relacionan los colectivos más vulnerables. Y urgencia, englobando aquí un grupo de personas bastante amplio, pero aún sin determinar.

Las interrelaciones de estos tres atributos generan la aparición de otros tres grupos, más concretos:

- Unión entre Poder y Legitimidad= Grupo dominante (4), hemos dado valor a las familias y a las entidades que atienden estas necesidades.
- Unión entre Poder y Urgencia = Peligrosos (5), considerando en este punto a las empresas y personas contratistas que pueden influenciar negativamente en el proceso.
- Unión entre Legitimidad y Urgencia = Grupo dependiente (6), concretando en el grupo femenino, dentro de los colectivos de vulnerabilidad.

Por último, se concretará las partes definitivas en nuestro estudio (7), siendo este el colectivo de mujer inmigrante, dejando excluido (8), a la población menor de edad no empleable (Figura 11).

Figura 11. Mapeo grupo de interés en la realización de nuestro estudio.



Fuente: Elaboración propia.

3.2 Objetivos del estudio

Tras detectar un grupo concreto sobre el que actuar incidiendo en él de forma concreta, hemos desarrollado un cuestionario a propósito de conseguir información directa sobre las inquietudes de nuestras usuarias respecto al planteamiento. Para ello nos hemos marcado unos objetivos que contrastaremos más adelante.

Objetivo general:

- Conocer la situación actual de la mujer inmigrante en cuestiones de empleabilidad y necesidad de empoderamiento al respecto.

Objetivos específicos:

- Averiguar sobre las necesidades demandadas por este colectivo de personas.
- Comprender las facilidades y obstáculos que encuentran estas mujeres para acceder al trabajo.
- Diseñar las sesiones formativas como propuesta de intervención.

3.3 Temporalización

A continuación, reflejamos el cronograma del trabajo con el análisis de estudio y la consiguiente propuesta de intervención, donde se reflejan los meses con carácter general (Tabla 3). Los dos primeros meses de evaluación se llevaron a cabo durante el periodo de prácticas.

Tabla 3. Distribución temporal de las fases de intervención.

	Meses									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Evaluación por observación <i>ex-ante</i>										
Análisis de la situación										
Propuesta de intervención										
Fase de acogida										
Plan de acción y actividades										
Evaluación										
Evaluación <i>ex-post</i>										
F. Seguimiento (Si fuera necesario)	Durante los seis meses siguientes									

3.4 Metodología

Cuando nos introducimos en una investigación de carácter sociolaboral, debemos de considerar la complejidad de la cuestión, debido al fenómeno tan cambiante y las necesidades individuales de las personas. Se llevará a cabo una investigación empírica, basándonos en una serie de evidencias demostrables que vamos a confeccionar, y siendo una de las más utilizadas en el campo de la sociología. Antes de comenzar debemos de considerar que nos encontramos con una limitación para el desempeño del estudio: la realización del mismo en un periodo de tiempo limitado.

Para abordar la investigación utilizaremos una metodología mixta, con métodos cualitativos como la observación directa, y métodos más cuantitativos cómo será la realización de cuestionarios y su posterior análisis. Estimamos que esta última es la que más se adapta a nuestro objeto de estudio, permitiéndonos observar aquellas variables más destacables para nuestro TFM en general y la propuesta de intervención de forma más concreto.

La técnica de observación directa, se ha llevado a cabo durante el periodo de prácticas en la entidad, ya que nos ha permitido hacer una evaluación interna *ex-ante*, de aquellas inquietudes y necesidades detectadas en las usuarias inmigrantes; como ya he comentado fue el momento en el que decidí abordar este tema en concreto.

Para llevar a cabo el análisis cuantitativo, hemos diseñado un cuestionario, en el que previamente y gracias al periodo de prácticas en la entidad, hemos conseguido identificar aquellas variables más deseadas para nuestro objeto de estudio, aportándonos más información para su análisis y posterior intervención. Podría decirse que se detectan cuatro variables: la primera de ellas hace referencia a cuestiones generales respecto al tema de la inmigración, así como la edad, el lugar de procedencia, el motivo de emigrar, su formación. En segundo lugar, nos centramos en cuestiones de empleabilidad aportando datos sobre el trabajo actual, el deseado, las limitaciones que encuentran, ... otra a destacar es aquella que hace alusión a las competencias referentes para poder mejorar su empleabilidad y el conocimiento actual sobre la validación de las competencias y por último aquellas cuestiones que están enfocadas a identificar nuevas necesidades en las usuarias.

Hemos pensado que sería interesante tratar sobre estas cuestiones que pueden ayudarnos a lograr los objetivos propuestos para el estudio. Los datos se analizarán expresando los resultados en gráficas y tablas explicativas de la situación detectada.

3.5 Diseño del cuestionario

Para el diseño del cuestionario (véase anexo 1) se ha estimado oportuno la realización de una encuesta estructurada de forma telemática, siendo difundido un enlace directo a través del WhatsApp y otros medios como el email aprovechando los grupos de trabajo y servicios creados en Fundación Rondilla. Consideramos que este método va a facilitar la extensión y realización del mismo, debido a que no existen grandes barreras que limiten realizarlo, del mismo modo que al no estar de forma presencial cara a cara, no condicionará sus respuestas o posibilidad de sentirse influenciadas por nosotros y contestar algo falso a fin de salir del paso delante del entrevistador, además es anónimo, respetando la confidencialidad de los datos de todas las participantes.

Otra ventaja de la realización del cuestionario online es la disponibilidad para contestarla, ya que se puede realizar en cualquier momento del día que ellas dispongan de un rato libre, sin tener que desplazarse hasta la entidad; de este modo también podemos llegar a usuarias a las que nosotros, no tenemos alcance.

Por otro lado, también encontramos inconvenientes, como por ejemplo no saber quién es el verdadero perfil que realiza la encuesta o tratarse de preguntas universales, que, aunque hayan sido redactas con un vocabulario sencillo y claro, pueden dar opción a confusión, no teniendo ayuda inmediata del profesional para solventarlo. Tras analizar los pros y los contras de utilizar o no este tipo de encuesta, hemos considerado que tiene mayor peso realizarlo online.

El cuestionario se difundirá junto con un explicación y muestra de agradecimiento. La estructura es la siguiente: al inicio aparece una pequeña explicación sobre el motivo de realizarlo, así como una muestra de agradecimiento por la parte de la profesional, seguido de dieciocho preguntas. Hemos considerado este número oportuno, tratando de favorecer su cumplimentación y que no resulte pesado para las voluntarias produciendo desmotivación en el mismo y el consiguiente abandono a mitad de este.

Las preguntas diseñadas tienen diferentes formatos, dando respuesta a las variables planteadas anteriormente. Se han estipulado preguntas respuestas de varias opciones: respuestas más cerradas y la última abierta, unas de respuesta única y otras con posibilidad de multirrespuesta, dando la oportunidad que nos transmitan todos los aspectos que consideren necesarios. Para no limitar las respuestas, en la mayoría de los ítems se ha añadido la opción “otros”, en la que pueden añadir otros puntos de vista sin tratar en las respuestas planteadas por los profesionales.

Una vez que hemos diseñado el cuestionario con la herramienta de *Google* formularios, antes de enviarlo a las usuarias, hemos comprobado que funcionaba correctamente y no había ningún error; del mismo modo, durante el periodo de cumplimentación, hemos ido comprobando que se iba desarrollando según lo estipulado.

3.6 Muestra

El grupo muestra está constituido por un total de 21 mujeres migrantes, del total 44 difusiones, 21 son las que han accedido a formalizar el cuestionario. De manera general los usuarios de Fundación Rondilla son personas de colectivos vulnerables, y dentro del perfil de inmigrante que demanda este servicio, hay un alto porcentaje de mujeres, en su gran mayoría de origen marroquí, de acuerdo con la fundamentación teórica, República Dominicana y Perú, abarcando un rango de edad bastante amplio, pero resaltado aquellas de mediana edad, según los datos ofrecidos de manera confidencial, por los responsables de la entidad.

Según estos datos, las demandantes de los servicios de esta entidad son mujeres con edades muy distintas, comprendiendo desde los 16 hasta los 65, aunque siempre hay excepciones, así también con unas características diferentes, por lo que los resultados nos aportarán datos completos.

3.7 Análisis de los datos

A continuación, vamos a analizar los datos de la encuesta, a la que han accedido un total de veintiuna usuarias hasta la fecha. En primer lugar, observaremos los datos ofrecidos en las cuestiones generales.

En cuanto a la nacionalidad de las mujeres encuestadas vemos mucha diversidad (Tabla 4). La nacionalidad predominante es la República Dominicana, no coincide con los datos generales de nuestro estudio, pero sí con los datos ofrecidos por Fundación Rondilla, seguido de la cubana, la colombiana, y Brasil. Esto puede deberse a las usuarias que han asistido a las últimas formaciones.

Tabla 4. Nacionalidad de las usuarias encuestadas.

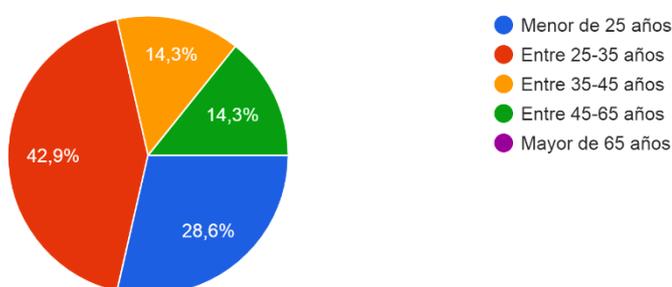
Nacionalidad	Número de mujeres	Tanto % que representa del total
República Dominicana	4	19,04%
Cuba	3	14,28%
Colombia	3	14,28%

Nacionalidad	Número de mujeres	Tanto % que representa del total
Senegal	2	9,52%
Brasil	3	14,28%
Venezuela	1	4,76%
Marruecos	1	4,76%
Bulgaria	1	4,76%
Ecuador	1	4,76%
Bolivia	1	4,76%
El Salvador	1	4,76%

Fuente: Elaboración propia.

Otro dato que nos interesaba conocer era la edad media de las usuarias que pueden formar parte de nuestra propuesta, nos permitirá diseñar los contenidos adecuados a la edad, teniendo en cuenta las preferencias de la sociedad actual, pero sin olvidar a las otras usuarias. Como observamos en la Figura 12, el rango de edad con mayor porcentaje es el comprendido entre 25 y 35, seguido de usuarias menores de 25 años. Entendemos por esto que se trata de una población mayoritariamente joven con necesidad de mejorar las competencias de empleabilidad.

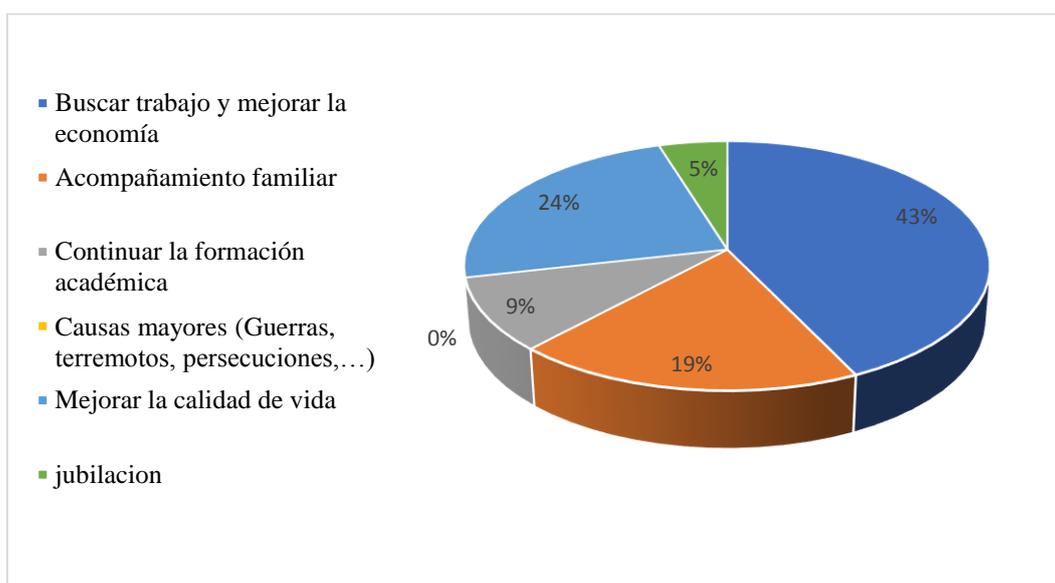
Figura 12. Edades de las participantes en el estudio.



Fuente: Elaboración propia.

Ya hemos referenciado el epígrafe dos, que el motivo de llegada a España viene suscitado por diversas causas; nosotros hemos querido conocer el motivo de nuestra muestra, el motivo principal de las participantes es la búsqueda de trabajo y poder mejorar su economía. Siendo la causa con menor influencia la llegada por jubilación (Figura 13).

Figura 13. Motivo de llegada a España.



Fuente: Elaboración propia.

Respecto a una de las preguntas de empleabilidad, si están empleadas en la actualidad, utilizamos unas variables bastante cerradas, a pesar de añadir la opción “otros” para que ellas pudieran aportar otros datos, esto no ha sido así. Es una de las cuestiones con resultados más igualitarios. En la tabla posterior, observamos como el 38% de las encuestadas, posee un trabajo con contrato laboral, pero no conocemos el tipo de empleo, un 33,3% está en búsqueda activa de empleo, esto puede tener una correlación con las chicas más jóvenes que han respondido; y el 28,6% se encuentra empleada sin contrato.

Estos datos sí que tienen relación con el análisis de literatura y estadística, ya que muchas mujeres inmigrantes están empleadas en el sector doméstico sin que exista un contrato como se observa en la Tabla 5.

Tabla 5. Estado de ocupación laboral.

Encuestadas empleadas y sus condiciones		
Tipos	Número	%
Empleada con contrato laboral	8	38,1%
Empleada sin contrato laboral	6	28,57%
Sin trabajo, pero en búsqueda activa de empleo	7	33,3%

Fuente: Elaboración propia.

El nivel educativo de las chicas encuestadas coincide con la fundamentación teórica, en el que a pesar de nuestros estereotipos la mayoría de las mujeres que llegan a España poseen estudios cualificados, pero la dificultad viene a la hora de realizar la convalidación como veremos a continuación. El mayor porcentaje lo tienen aquellas que poseen bachillerato o similar y formación profesional (Figura 14).

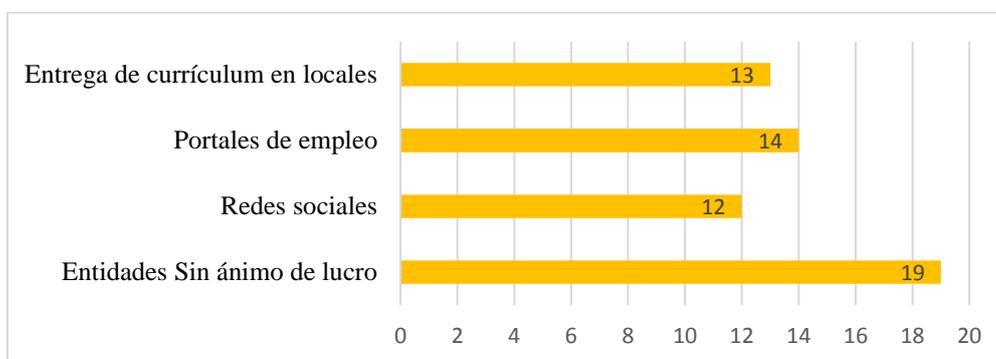
Figura 14. Nivel de formación de las encuestadas.



Fuente: Elaboración propia.

Las técnicas de búsqueda de empleo son variadas, las usuarias no utilizan una única herramienta para acceder al mercado laboral, un aspecto muy positivo. Como profesionales, imaginábamos que esto podía suceder, por eso decidimos elaborar la pregunta con la opción de marcar múltiples respuestas (Figura 15). Así vemos que el 90,5% tiene ayuda de las entidades sin ánimo de lucro, utilizando los programas con fin de poder conseguir un puesto de trabajo, el 66,7% de ellas es capaz de acceder a la web y buscar empleo en portales de empleo. El menor porcentaje se encuentra en recurrir a familiares o amigos, puede deberse a la pequeña red social con la que cuentan.

Figura 15. Modalidad de búsqueda de empleo.



Fuente: Elaboración propia.

A partir de este gráfico (Figura 15) valoraremos la importancia de nuestra labor como psicopedagogos o técnicos de sociolaboral, favoreciendo la integración de aquellos colectivos más vulnerables, y es que como nos han reflejado casi todas acuden a estos centros solicitando ayuda.

Respecto a la pregunta seis del cuestionario, tratábamos de conocer desde su punto de vista, como se sienten ellas ante la situación laboral valorando sus posibilidades de inserción respecto al resto (Figura 16). Pregunta con limitación a una respuesta, casi la totalidad del grupo estudiado considera que tienen más limitaciones para acceder, en el que la mitad afirma esto rotundamente, la otra mitad considera que sólo en algunos puestos de trabajo.

Figura 16. Diferencia inserción laboral mujeres migrantes y nacionales.

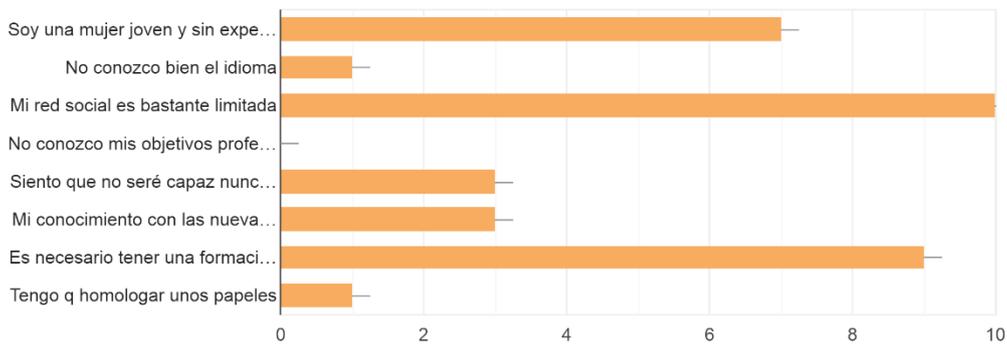


Fuente: Elaboración propia

Nos interesaba conocer qué barreras son las que encontraban en el acceso al mundo laboral, y diseñamos diferentes ítems de acuerdo con los resultados de la fundamentación teórica del trabajo. Esta pregunta también cuenta con multirrespuesta, dejando opción a la usuaria a reflejar todos los aspectos que considere necesarios. Nuestro fin es conocer la realidad más directa para poder intervenir de acuerdo con unas necesidades concretas.

La mayor problemática que observamos es la limitada red social con la que cuentan, como se estima dos gráficos anteriores; le sigue la creencia de necesitar un empoderamiento y una mayor cualificación profesional, así como la poca experiencia laboral por ser chicas jóvenes (Figura 17).

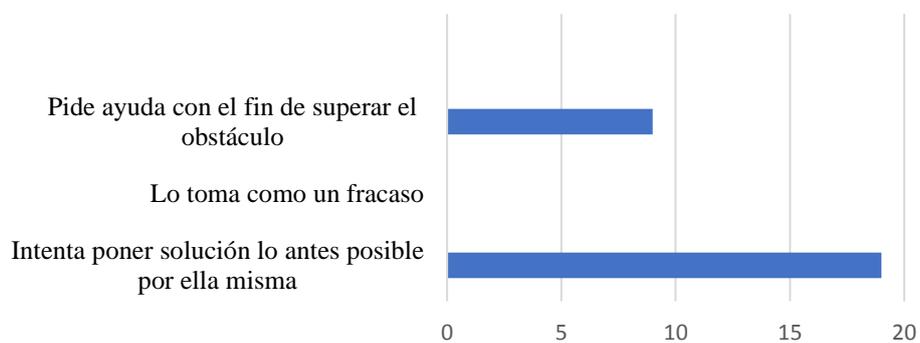
Figura 17. Limitaciones consideradas para acceder al mercado laboral.



Fuente: Elaboración propia.

Sin olvidar nuestro objetivo principal, tratamos de investigar de forma indirecta aquellas competencias menos desarrolladas en las usuarias, por eso hemos planteado cuestiones a fin de poder identificarlas. Para valorar su autoconocimiento y autoestima planteamos una situación en la que se debían de posicionar en aquella con la que se sintieran identificadas (Figura 18). El 66,7% de las participantes se veía capaz de pedir ayuda para superar el problema, mientras que el resto trataría de solventarlo por ella misma, pero ninguna se sentiría como una fracasada, aspecto muy positivo para nuestra propuesta, ya que trabajaremos distintas formas de gestionar las emociones.

Figura 18. Modelo de gestión de conflictos de las usuarias.

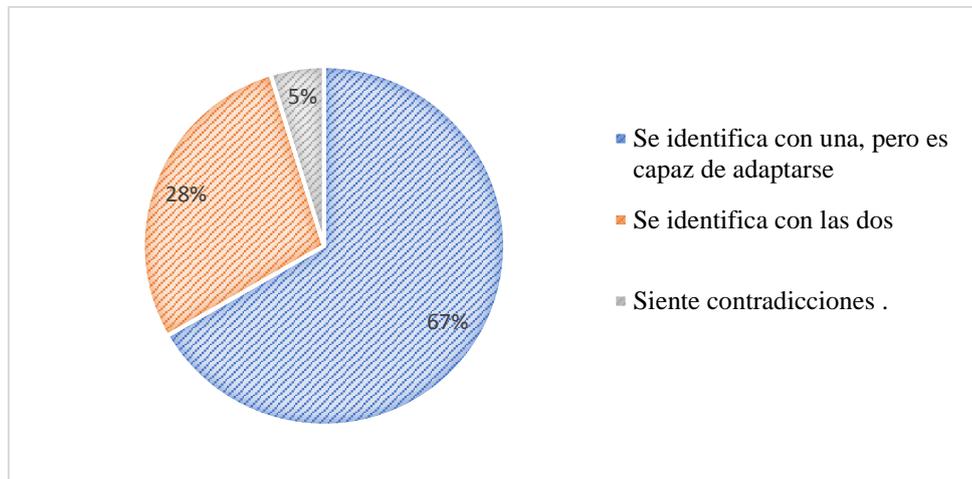


Fuente: Elaboración propia.

Otro dato que quisimos tener en cuenta fue en sentido de identificación personal respecto a su nacionalidad, puede que esto no sea considerado lo más importante, pero sí que nos ayudará al enfoque de las actividades. En este sentido en los resultados apreciamos como el 70% de las participantes se identifica con una, aunque es capaz de comportarse de acuerdo con

la otra, mientras que el resto es capaz de identificarse con ambas. Únicamente una persona sufre los problemas de adaptación entre las culturas (Figura 19).

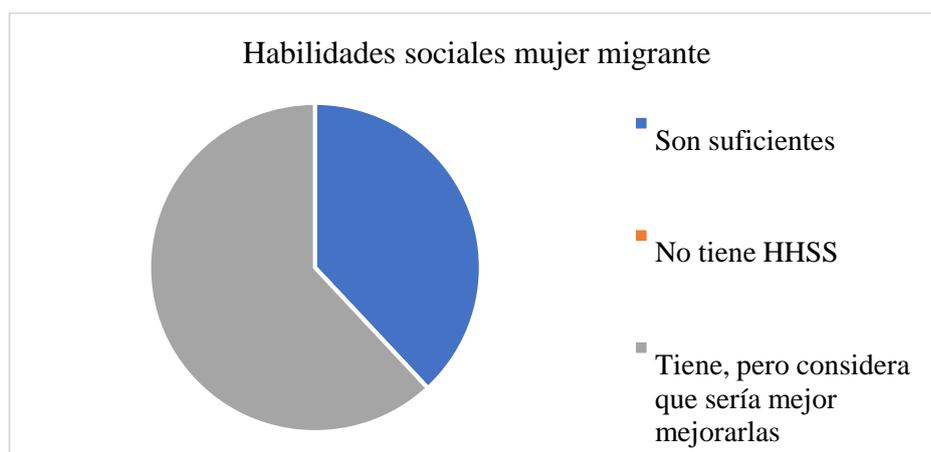
Figura 19. Identificación con su "identidad".



Fuente: Elaboración propia.

Las habilidades sociales tienen una importante función respecto a mejorar la empleabilidad, ya que hay estudios que demuestran como las personas con buenas habilidades y redes sociales amplias, consiguen acceder antes al mercado laboral. En nuestro estudio, 13 de las 21 respuestas totales reflejan la necesidad de mejorar esta competencia, mientras que 8 de ellas, consideran que sí que tiene adquirida la competencia de comunicación y relación social. En la Figura 20 reflejamos el resultado.

Figura 20. Adquisición de las Habilidades Sociales.



Fuente: Elaboración propia.

Hemos querido investigar sobre las dificultades que han encontrado a la hora de convalidar en España las titulaciones obtenidas en sus países. Es importante dar valor a este aspecto, a fin de poner solución si existe esa necesidad. El diseño que las respuestas era de

única opción, dando cuatro ítems, que nosotros hemos considerado que son las situaciones que más se dan (Figura 21). Podemos observar cómo el 66,7% de las usuarias aún no ha podido convalidar sus títulos por temas burocráticos de los dos países, mientras que tan solo una persona refleja que nunca ha oído hablar de la convalidación.

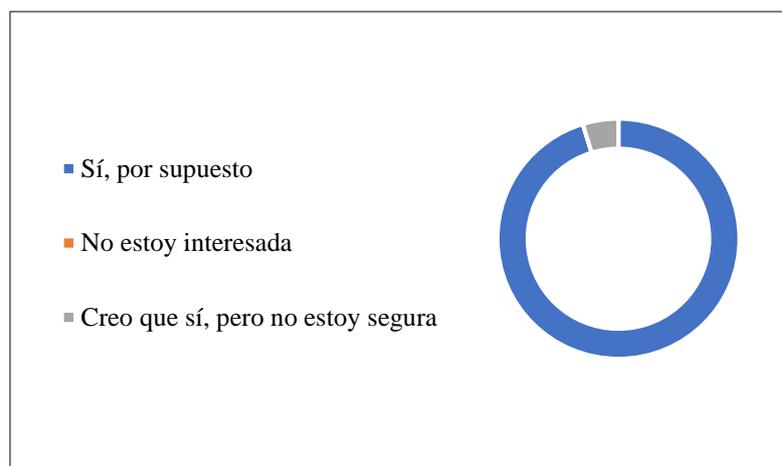
Figura 21. Convalidación de los títulos académicos adquiridos en sus países.



Fuente: Resultados obtenidos de Google formularios

También hemos pensado que sería de interés saber si estas chicas estarían interesadas en mejorar sus competencias de empleabilidad, ya que si no lo consideran oportuno no tendríamos que plantear una intervención sobre las mismas, pero todas excepto una ha indicado que sí, puesto que nuestra intervención será de provecho para ellas (Figura 22).

Figura 22. Interés por mejorar las competencias de empleabilidad.

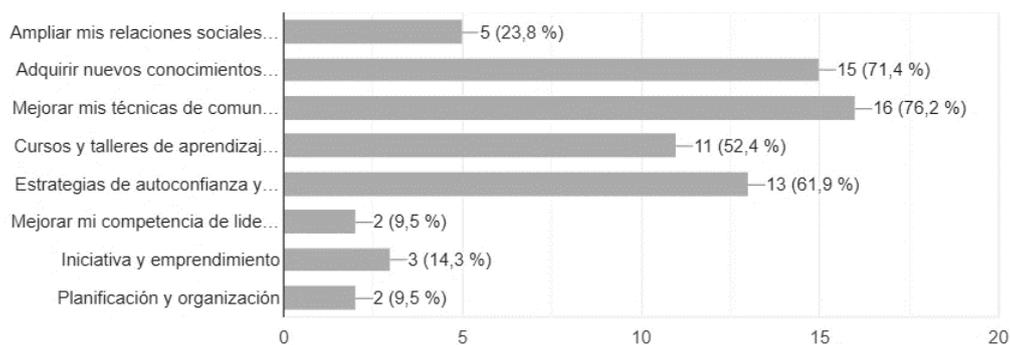


Fuente: Elaboración propia.

Aunque sin saber los resultados de la pregunta anterior, pero sí que los podíamos en cierto modo intuir, tratamos de averiguar aquellos aspectos en los que le gustaría mejorar de cara a enfocar nuestra intervención, como vengo reiterando, a sus necesidades en concreto. Se trata de una cuestión con posibilidad de multirrespuesta ya que hemos valorado que nos aportaría

datos más reales que si únicamente dejamos marcar una opción. La demanda más alta está en la formación de habilidades sociales y técnicas de comunicación, dato que ya se ha visto reflejado en apartados anteriores, esto nos da valor al estudio; seguida de la adquisición de competencias digitales, tan demandadas en el siglo XXI, y en la situación de pandemia con la que nos encontramos, en la que todo se ha digitalizado aún más. observamos que las menos demandadas son la mejora de las competencias de liderazgo y planificación y organización, por lo que estas pasaran a un plano inferior en la futura intervención (Figura 23).

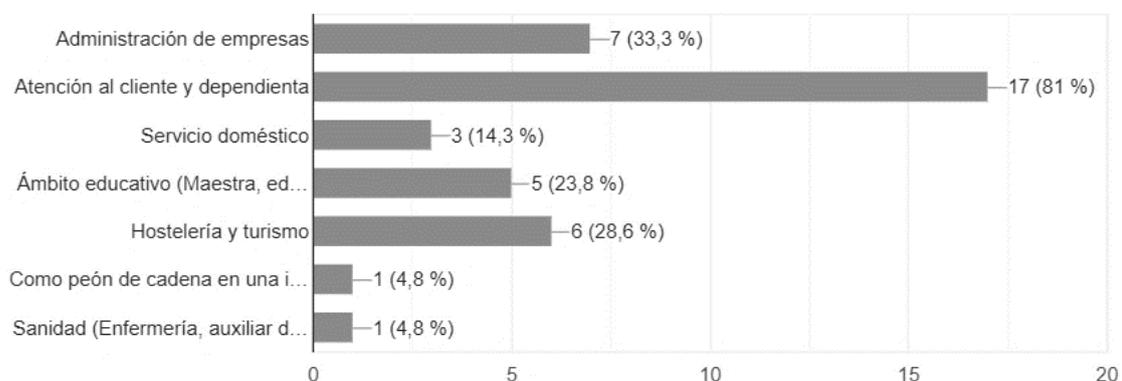
Figura 23. Competencias que son consideradas para mejorar.



Fuente: Elaboración propia.

Siguiendo con la misma línea de variables, nos interesaba conocer los sectores en los que a las participantes les gustaría trabajar, a fin de trabajar las competencias más demandadas en esos sectores. El 81% de las respuestas recaen sobre atención al cliente y comercio, por lo que vemos necesario incidir en las habilidades sociales y comunicativas como ellas demandan, como sucede en el sector que le sigue, hostelería y turismo; por otro lado, las menos demandadas son aquellas relacionadas con fábricas e industria y sanidad (Figura 24).

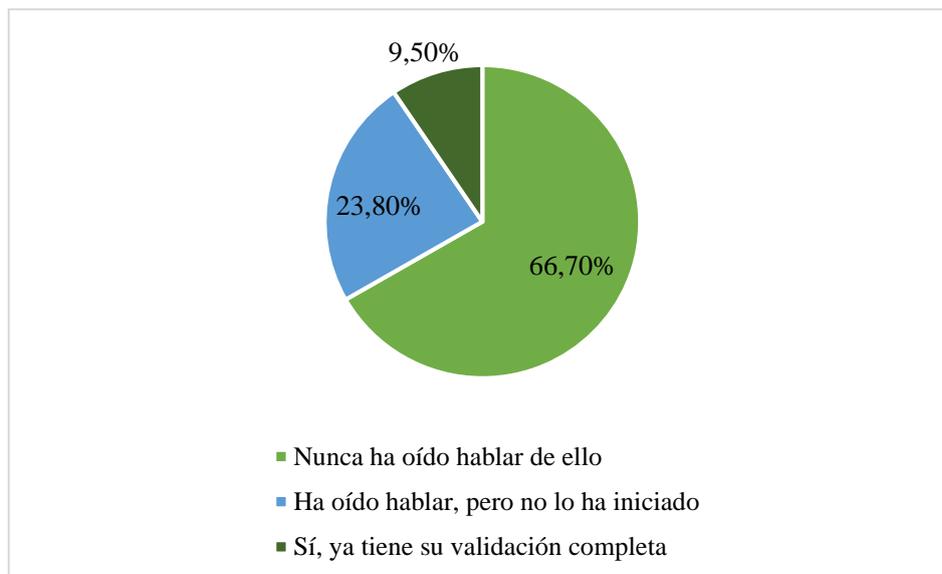
Figura 24. Sectores de trabajo en los que les gustaría emplearse.



Fuente: Elaboración propia

Las dos últimas cuestiones son las referidas a validación de las competencias adquiridas por la experiencia, puesto que es un tema del que no se habla mucho y no es muy conocido, a pesar de su importancia (Figura 25). Y como podíamos prever el 66,7% de las respuestas indican que nunca han oído hablar sobre ello; este aspecto es preocupante y desde el área de la psicopedagogía queremos dar respuesta, para que ese mínimo porcentaje de usuarias que conocen el sistema se multiplique y abarque el mayor porcentaje en los próximos estudios.

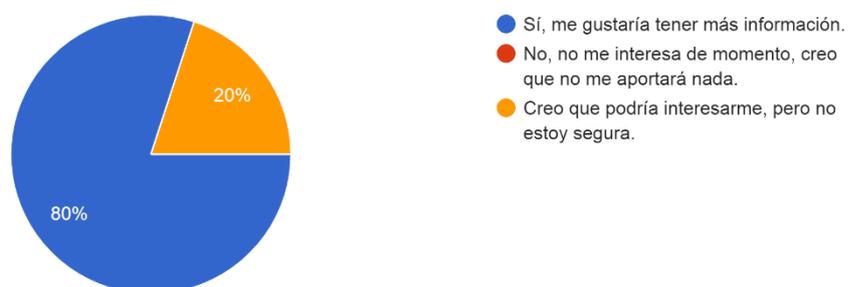
Figura 25. Informada sobre la validación de competencias.



Fuente: Elaboración propia

Por último, hemos querido investigar sobre su interés acerca de un taller de información sobre los pasos a seguir para realizar la validación de las competencias, que le faciliten el acceso al trabajo, estando el 100% de las encuestadas interesadas en su realización, cuatro de ellas con inseguridad ante el desconocimiento (Figura 26).

Figura 26. Implicación en la formación para la validación de las competencias.



Fuente: Elaboración propia.

A modo de cierre del cuestionario, hemos dejado un espacio abierto por si las interesadas querían reflejar temas que les inquieten, y nos lo puedan hacer llegar. A este espacio han accedido únicamente cuatro usuarias reflejando lo siguiente:

Tabla 6. Reflexiones personales de las participantes.

Reflexiones aportadas por las encuestadas	
Usuaría 1	Creo que es importante incidir sobre las contradicciones culturales que se viven como persona migrante y como mujer y realizar análisis más estructurales. en lugar de solo individuales.
Usuaría 2	Las mujeres inmigrantes, tanto como si tengan estudios universitarios o no, son infravalorado y en su mayoría aceptan trabajos mal remunerados y en su mayoría por desconocimiento, creo que estar vinculadas en asociaciones como Fundación La Rondilla, es una forma de integración y formación para la mujer inmigrante. Organizaciones como esas nos hacen la vida más fácil.
Usuaría 3	Me gustaría participar en grupos de formación para mejorar mi acceso a trabajos.
Usuaría 4	Quiero participar en todos los programas que me ayuden a mejorar mi formación, en fundación Rondilla hacen buen trabajo y nos ayudan y dan apoyo.

Fuente: Elaboración propia

3.8 CONCLUSIÓN

A continuación, pasamos a realizar una serie de conclusiones que hemos podido extraer del estudio llevado a cabo. Para comenzar, hemos de señalar que estábamos equivocados respecto a la metodología para aplicar la encuesta de forma online, ya que no ha tenido el alcance que nosotros esperábamos, ya que está se ha difundido a casi medio centenar de usuarias. A pesar de esto, consideramos que esta muestra nos permite conocer de primera mano la situación en el barrio de la Rondilla de Valladolid, donde se sitúa la entidad.

Continuamos haciendo una valoración general de nuestro estudio, en el que se observa que la mayor parte de las personas que han respondido al llamamiento, son mujeres jóvenes con formación educativa realizada en sus países de orígenes, donde también observamos la gran diversidad de nacionalidades, pero con dificultad para realizar la convalidación de los mismos, dificultando esto la inserción en el mercado laboral o accediendo a puestos de trabajo mal remunerados o en situación de vulnerabilidad, como por ejemplo sin contrato laboral.

Las mujeres son conscientes de las limitaciones y barreras que existen, así como de los estereotipos que se han creado en la sociedad español en relación con la mujer inmigrante, por

este motivo, afirman que desean mejorar su formación y competencias que les facilite la integración en el mercado laboral. Del mismo modo apreciamos como la inmensa mayoría no conoce el sistema de validación de las competencias a través de la experiencia, que les puede facilitar el camino, ya que a pesar de ser mujeres jóvenes poseen con años de experiencia laboral. Consideramos este aspecto valorable de cara a nuestra futura intervención, junto con el resto de las competencias que son necesarias mejorar para trabajar su inserción tanto social como laboral.

A la hora de analizar los resultados de la encuesta, hemos utilizado orden distinto al del cuestionario, que consideramos que nos facilita la interpretación de las mismas y la extracción de los datos concretos., sin alterar los resultados.

Nos gustaría agradecer, desde aquí nos gustaría agradecer la implicación de las usuarias, ya que sin ellas nos hubiera resultado más complicado el planteamiento de los talleres y actividades con el que continuamos en el siguiente epígrafe.

4 PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Tras analizar en profundidad la situación actual de la mujer inmigrante en España, y el estudio en el barrio de la Rondilla, así como sus condiciones de empleabilidad, se han observado necesidades de índole sociolaboral y el empoderamiento de las competencias. Desde el punto de vista de la psicopedagogía queremos dar respuesta a estas inquietudes, y por este motivo hemos considerado oportuno diseñar una propuesta de intervención con el fin último de subsanar esta necesidad.

Del mismo modo y para el desarrollo de la propuesta, hemos establecido una serie de objetivos, posteriormente realizar unas acciones formativas enfocadas a la adquisición de competencias necesarias para mejorar su empleabilidad. Por último, llevamos a cabo una evaluación, realizada desde diferentes puntos de vista.

4.1 Objetivos de la propuesta

Antes de iniciar cualquier propuesta de intervención es necesario establecer una serie de objetivos que se pretenden cumplir con el fin de satisfacer las necesidades detectadas en el estudio anterior. Los objetivos propuestos son los siguientes:

- Mejorar el bienestar de la mujer inmigrante, facilitando las herramientas necesarias para avanzar en el camino.
- Adquirir nuevas estrategias y competencias para la mejora de la inserción social y laboral.
- Fomentar la participación de la mujer inmigrante en actividades de formación con carácter pre-laboral.
- Potenciar el autoconocimiento y autoestima de las participantes como empoderamiento.
- Desempeñar un proceso de acompañamiento en la inserción social y laboral de uno de los colectivos más vulnerables en la actualidad.
- Otorgar estrategias y herramientas de habilidades sociales como facilitadoras de la integración en la sociedad

4.2 Contextualización

La propuesta de intervención se implementará en Fundación Rondilla, nos referimos a esta entidad en la parte teórica. Fundación Rondilla se encuentra situado en el barrio de “La Rondilla” al norte de la ciudad, concretamente en calle Nebrija, 19. Actualmente, se trata de un barrio obrero de clase social media-baja y un alto porcentaje de población inmigrante. Como consecuencia del incremento de personas extranjeras residiendo en el barrio, surgen nuevas necesidades sociales a las que se considera necesario dar respuesta, como por ejemplo espacios comunes de ocio o asociaciones vecinales. Actualmente el barrio cuenta con tres Escuelas Infantiles, tres centros de Educación Infantil y Primaria, dos Centros de Educación Secundaria y Formación Profesional y otros dos de Educación Superior, lo que puede suscitar un punto muy positivo en nuestro trabajo.

Esta entidad, como ya hemos detallado en la fundamentación teórica, ofrece varios servicios, ahora realizamos un análisis sobre los y las usuarias que acceden a aquellos a los que a nosotros nos respectan, estos datos aportan información relevante en nuestro estudio, siendo grabados en la memoria del año 2020.

Tabla 7. Programa de integración de personas inmigrantes.

Programa de integración de personas inmigrantes	
Número total de personas atendidas	1362
De las cuales mujeres	864
De las cuales hombres	498
Número de personas participantes en actividades formativas	143
Total, de nacionalidades	53

Fuente: Elaboración propia a partir de memoria 2020 de F. Rondilla.

En la Tabla 7 podemos observar como el número de usuarios participantes del programa de integración de personas inmigrantes es muy elevado, pero destacamos que hay casi el doble mujeres que hombres en el servicio. Aquí también podemos ver la amplia variedad de nacionalidades atendidas en la misma.

En la Tabla 8. Participantes en el programa de Educación Permanente., en la que hemos reflejado el programa de aprendizaje permanente, podemos observar como la gran mayoría de los usuarios son del sexo femenino. A lo largo del curso se organizaron diecisiete talleres. La Tabla 9 refiere a otro de los programas valorables en nuestro trabajo, como es la inserción sociolaboral, pero no únicamente de personas inmigrantes.

Tabla 8. Participantes en el programa de Educación Permanente.

Programa de aprendizaje a lo largo de la vida	
Número total de personas atendidas	303
De las cuales mujeres	205
De las cuales hombres	98
Número total de cursos y talleres	17

Fuente: Elaboración propia a partir de memoria 2020 de F. Rondilla.

Tabla 9. Participantes en el Programa de inserción sociolaboral

Programa de inserción sociolaboral	
Número total de personas atendidas	653
De las cuales mujeres	382
De las cuales hombres	271
Inserciones laborales	194
Empresas y empleadores vinculados al programa	72

Fuente: Elaboración propia a partir de memoria 2020 de F. Rondilla

Estos datos, nos ayudan a conocer un poco mejor el contexto en el que nos encontramos y dar valor a la propuesta de intervención.

4.3 Destinatarios de la propuesta

Esta propuesta está enfocada a mujeres inmigrantes que en el momento de desarrollar la formación estén desempleadas o deseen mejorar su estabilidad y encontrar otro puesto de trabajo. Las destinatarias directas serán las que han participado en el estudio, aunque también pueden acceder otras mujeres que muestren interés.

Tras el mapeo realizado, y las muestras recogidas, la propuesta irá dirigida a un grupo de diez mujeres inmigrantes, con edades comprendidas de los dieciséis hasta los sesenta años. Esta selección puede adaptarse a las necesidades propias del momento, pero nos hemos basado en los resultados de las encuestas realizadas, los cuales han sido respondido por mujeres que se situaban en este rango de edad. También es importante destacar que lo más probable es que nos encontremos con un grupo bastante heterogéneo, con distintos niveles formativos, estilos de vida, culturas, así como competencias y necesidades diferentes. La necesidad de adaptarse al grupo es tarea de la formadora, en este caso dependiendo de una especialista de la psicopedagogía, quién deberá de poseer las competencias y herramientas necesarias para ello.

4.4 METODOLOGÍA

Se llevará a cabo una metodología activa y participativa, considerando a las participantes como protagonistas de su proceso de aprendizaje y construcción de nuevos conocimientos en relación con los ya adquiridos, generando así un aprendizaje significativo. Esta es una parte importante en todos los ámbitos educativos, ya que es importante considerar a los individuos como la parte activa del proceso de enseñanza-aprendizaje y no como sujetos pasivos, pudiendo causar desmotivación. Utilizaremos una metodología constructivista en la que el conocimiento se genera gracias a la interacción del entorno y la interpretación que cada individuo haga de esa realidad (Araya *et al.* 2007).

Con la realización de la propuesta se pretende consolidar un grupo, en el que el diálogo, la comunicación, el compañerismo y el respeto entre otros, acompañen cada una de las actividades y propuestas, promoviendo el desarrollo de la cooperación, incidiendo simultáneamente en el desarrollo de las habilidades sociales.

4.5 Plan de acción y actividades

Todas las acciones llevadas a cabo se desarrollarán en diferentes fases, atendiendo a una temporalización concreta. Estas formaciones o talleres han sido organizadas estableciendo un orden que hemos considerado el más adecuado para nuestra propuesta. En principio, serán impartidas únicamente por el profesional de psicopedagogía.

4.5.1 Fase 1: acogida

En primer lugar, citaremos a la usuaria de forma individual para realizar la entrevista semiestructurada inicial. Este momento nos permitirá conocer mejor a la mujer migrada, así como la posibilidad de selección en el programa, en caso de que hubiera mucha demanda. Los objetivos de esta entrevista son:

- Identificar la situación actual de cada mujer, ya que el cuestionario era anónimo.
- Ofrecer un apoyo profesional ante la identificación de las propias necesidades.
- Presentar nuestro programa y establecer una primera conexión.

En el anexo 2, podemos observar la entrevista inicial, tomando como guía el cuestionario de la metodología Forward.

4.5.2 Fase 2: Desarrollo y formación

A lo largo de esta fase se desarrollarán diferentes talleres y formaciones para mejorar las competencias de empleabilidad de la mujer migrante. La elección de estos talleres concretos, nace de la inquietud que ellas mismas han reflejado en el estudio anterior a través de la encuesta.

Esta fase de desarrollo se compone de un total de ocho módulos formativos, donde desarrollaremos diferentes dinámicas y actividades, basándonos en los manuales y guías didácticas de inserción sociolaboral. en el anexo 3, hemos creado un acceso directo a este material a través de los códigos QR, con el fin de facilitar el acceso a los contenidos y fichas de las actividades,

Módulo I: Introducción y presentación

Se trata del primer taller grupal del programa, es importante que antes de comenzar generemos un espacio de confianza a fin de que todas las usuarias se conozcan y creemos un clima de afecto, motivando la participación. Durante esta formación, con una temporalización de dos semanas, llevaremos a cabo diferentes actividades de presentación y cohesión grupal, considerando que esto será beneficioso para el desarrollo de los siguientes talleres, fomentando la adquisición de competencias personales, sociales y de aprender a aprender. Las actividades propuestas se han extraído de los diferentes programas de integración mujer inmigrante como son el programa SARA, CLARA o la metodología de Forward. A continuación, adjuntamos una tabla informativa sobre la sesión con alguna de las actividades.

Tabla 10. Desarrollo módulo formativo I.

Módulo I. Introducción y presentación		
Objetivos	<ul style="list-style-type: none">- Tomar conciencia de la integridad de la propia identidad.- Crear cohesión grupal.- Desarrollar habilidades sociales- Evitar el miedo de hablar en público.	
Temporalización	Dos semanas	
Actividades	Tempor.	Nombre de las actividades
	60 min.	Mi identidad (Programa SARA. p. 22)
	50 min.	El mural de las presentaciones (Forward. P. 23)
	30 min.	¿Quién soy? ¿Con qué me identifico? (Forward, p.24)
	30 min.	Quién es quién. Presentación por parejas (Forward, p. 24)
	30 min.	Máquina de los abrazos. (Prog. CLARA, p.15)
	30 min.	El tendedero. (Programa CLARA, p. 18)
	120 min.	Te cuento mi historia. (Elaboración propia)
30 min.	Un objeto personal. (Programa CLARA, p. 17)	

Módulo I. Introducción y presentación	
Evaluación	Se evaluará a través de la observación directa y registro en el cuaderno de observación.
Fuente	Programa SARA y programa CLARA del Instituto de las mujeres.

Fuente: Elaboración propia

Módulo II. Competencia emocional: Me identifico y valoro

Las emociones influyen en el desarrollo de nuestra vida, aunque nosotros no seamos conscientes de ello. El desarrollo de este taller, desde el punto de vista de la psicopedagogía, se ha diseñado para apoyar y acompañar a la mujer inmigrante durante el proceso de autoconocimiento y favorecer su autoestima. Este empoderamiento sobre competencias emocionales ayudará a la mujer inmigrante en la integración social y laboral.

La duración de esta formación será de tres semanas, consideramos que en este tiempo seremos capaces de transmitir los conocimientos básicos a las usuarias a fin de que ellas lo desarrollen en su vida diaria.

En la Tabla 11, mostramos algunas de las actividades a desarrollar en la formación, éstas han sido extraídas de las diferentes guías de los programas de inserción sociolaboral para personas inmigrantes; en este caso del programa CLARA Y programa SARA,

Tabla 11. Desarrollo módulo formativo II.

Módulo II. Competencia emocional, me identifico y valoro		
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Favorecer el autoconocimiento que les ayude a definir su perfil personal y profesional. - Identificar la idea que tienen de sí mismas y contrastarla con el resto de las compañeras. - Proporcionar herramientas y técnicas para definirse de forma objetiva y valorada. - Reflexionar sobre los puntos fuertes y débiles de cada una. 	
Temporalización	Tres semanas	
Desarrollo y actividades	Tempor.	Nombre de las actividades
	30 min.	Introducción y presentación del taller. (Propia)
	2 horas	Mi identidad (Forward, p. 23)
	60 min.	Mis puntos fuertes y débiles (DAFO).(Elaboración Propia)
	30 min.	Amiga de mi cuerpo. (Programa CLARA, p. 44)
	60 min.	El valor de mi cuerpo. (Programa CLARA, p. 46)
	45 min.	Conociendo mis miedos y emociones. (Programa CLARA, p. 52 y 54)
	2h 30 min	Álbum de fotos. (Programa CLARA, p. 57)
	40 min.	Las grietas. (Programa CLARA, p. 66)
60 min.	¿Cómo me valoro? (Programa CLARA, p. 70)	

Módulo II. Competencia emocional, me identifico y valoro		
	60 min.	Mis cualidades personales. (Programa CLARA, p. 73)
	15 min.	Viñetas sobre autoestima. (Programa CLARA, p. 79)
	40 min.	Test de la autoestima. (Programa CLARA, p. 81)
	60 min.	La caja mágica. (Programa CLARA, p. 86)
Evaluación	La evaluación se realizará con observación directa y el registro en el cuaderno.	
Fuente	Programa SARA, programa CLARA y elaboración propia	

Fuente: Elaboración propia

Módulo III. Motivación para la mejora de la empleabilidad

¿Hay motor más fuerte que la motivación para la consecución de éxitos? Nosotros como docentes y psicopedagogos creemos que una persona debe estar lo suficientemente motivada para *ganarle terreno a la vida* y crecer como persona y como profesional.

La actitud personal en la búsqueda de empleo juega un papel primordial, determinada a su vez por el valor que esa persona le otorga al mundo laboral, el sentido y utilidad que considera que tiene sobre ella, como los motivos que esta chica tiene para trabajar o no. Bajo nuestro punto de vista, hemos desarrollado un módulo de formación para conocer tales aspectos. Dentro de los objetivos que perseguimos con esta formación, destacamos los siguientes:

Las actividades llevadas a cabo durante este módulo son las siguientes, la descripción completa la podemos encontrar en los manuales del anexo 3.

Tabla 12. Desarrollo módulo formativo III.

Módulo III. La motivación como mejora de empleabilidad		
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexionar y debatir sobre las actitudes de las mujeres migrantes frente al empleo. - Identificar en cada participante el valor que le dan al trabajo. - Conocer la socialización de cada usuaria, influyendo esto en su elección laboral. - Indagar sobre los motivos personales para emplearse. 	
Temporalización	Dos semanas	
Desarrollo y actividades	Tempor.	Nombre de las actividades
	90 min.	Ordenando mis prioridades. (Programa SARA, p. 56)
	2 horas	¿Por qué quiero emplearme? Te cuento mis razones. (Guía didáctica, programa SARA, p. 58)
	60 min.	En busca de lo que menos me motiva. (Programa SARA, p. 59)
	30 min.	Me gusta lo que hago. (Elaboración propia)

Módulo III. La motivación como mejora de empleabilidad		
	60 min.	Dame una oportunidad. (Elaboración propia)
Evaluación	La evaluación se realizará con observación directa y el registro en el cuaderno. Cuestionarios	
Fuente	Programa SARA, y elaboración propia	

Fuente: Elaboración propia.

Módulo IV. Competencias transversales para el empleo

A lo largo de la formación se desarrollan propuestas que dan respuesta a varias competencias, pero es necesario desarrollar otras muchas que facilitarán el día a día tanto en la búsqueda de empleo como en el trabajo. Las competencias transversales van a influir directamente sobre la empleabilidad, por esto es necesario conocerlas, identificarlas y ser consciente de la importancia que tienen y cómo nos afectarán en el futuro empleo.

Debido a que las culturas no son iguales en todos los países, será fundamental desarrollarlas a través de diferentes actividades y propuestas de metodología activa, comprendido cada una ellas.

Las competencias transversales que hemos decidido trabajar en este módulo para trabajar durante dos semanas son las siguientes (Tabla 13):

Tabla 13. Desarrollo módulo formativo IV.

Competencias	
Compromiso.	Mentalidad de crecimiento
Flexibilidad	Efectividad
Iniciativa.	Pensamiento crítico
Gestión del tiempo	Colaboración
Liderazgo	Análisis del entorno
Trabajo en equipo	Organización
Responsabilidad	Proactividad
Creatividad	Resolución de problemas.

Fuente: Elaboración propia.

Módulo V: Comunicación y habilidades sociales

Las relaciones sociales son un ámbito importante en cualquier sociedad. Nosotros hemos decidido trabajar estas competencias, debido a que las usuarias han reflejado en el estudio la inquietud por mejorarlas y ampliar sus redes sociales; además, este tipo de relaciones permitirá manifestar sentimientos, inquietudes, ideas, actitudes, ... por lo que tiene gran relación con el

desarrollo de las competencias emocionales y personales. Es necesario entrenar las habilidades sociales y técnicas de comunicación de las usuarias.

La comunicación juega un papel muy importante en la vida cotidiana, sobre todo en la búsqueda y consolidación del puesto de trabajo. Así, pretendemos dotar de herramientas y estrategias necesarias para mejorar este aspecto.

Se trabajará tanto la comunicación verbal como la comunicación no verbal y diferentes métodos de desarrollo de las habilidades sociales, al ser un grupo reducido, en el que las usuarias ya han compartido muchas experiencias, facilitará la participación.

A continuación, en Tabla 14, observamos los objetivos y actividades a llevar a cabo a lo largo de la formación.

Tabla 14. Desarrollo módulo formativo V.

Módulo V. Comunicación y habilidades sociales																					
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Otorgar a las usuarias de estrategias necesarias que les permita mejorar su comunicación y facilitar las relaciones interpersonales. - Tomar conciencia de la importancia de la comunicación. - Reflexionar sobre la importancia de escucha activa. - Crear nuevas técnicas de habilidades sociales 																				
Temporalización	Cinco sesiones.																				
Desarrollo y actividades	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Tempor.</th> <th>Nombre de las actividades</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>60 min.</td> <td>Valorando mis estrategias y HHSS. (Elaboración propia)</td> </tr> <tr> <td>30 min.</td> <td>¡Yo te hablo con mi cuerpo! (Programa CLARA, p. 120)</td> </tr> <tr> <td>45 min.</td> <td>El mono baila. (Elaboración propia)</td> </tr> <tr> <td>45 min.</td> <td>Te cuento por escrito... (Programa CLARA, p. 123)</td> </tr> <tr> <td>30 min.</td> <td>La experiencia de Catalina y Juanín. (Programa CLARA, p. 125)</td> </tr> <tr> <td>30 min.</td> <td>La gran fiesta (Visto en redes sociales) (Elaboración propia)</td> </tr> <tr> <td>30 min.</td> <td>Entrenando el asertividad. (Programa CLARA, p. 135)</td> </tr> <tr> <td>40 min.</td> <td>Te escucho y me escuchas- Escucha activa. (Programa CLARA, p. 137)</td> </tr> <tr> <td>90 min.</td> <td>Y tú que te llevarías a una isla desierta. Programa CLARA, p. 139)</td> </tr> </tbody> </table>	Tempor.	Nombre de las actividades	60 min.	Valorando mis estrategias y HHSS. (Elaboración propia)	30 min.	¡Yo te hablo con mi cuerpo! (Programa CLARA, p. 120)	45 min.	El mono baila. (Elaboración propia)	45 min.	Te cuento por escrito... (Programa CLARA, p. 123)	30 min.	La experiencia de Catalina y Juanín. (Programa CLARA, p. 125)	30 min.	La gran fiesta (Visto en redes sociales) (Elaboración propia)	30 min.	Entrenando el asertividad. (Programa CLARA, p. 135)	40 min.	Te escucho y me escuchas- Escucha activa. (Programa CLARA, p. 137)	90 min.	Y tú que te llevarías a una isla desierta. Programa CLARA, p. 139)
	Tempor.	Nombre de las actividades																			
	60 min.	Valorando mis estrategias y HHSS. (Elaboración propia)																			
	30 min.	¡Yo te hablo con mi cuerpo! (Programa CLARA, p. 120)																			
	45 min.	El mono baila. (Elaboración propia)																			
	45 min.	Te cuento por escrito... (Programa CLARA, p. 123)																			
	30 min.	La experiencia de Catalina y Juanín. (Programa CLARA, p. 125)																			
	30 min.	La gran fiesta (Visto en redes sociales) (Elaboración propia)																			
	30 min.	Entrenando el asertividad. (Programa CLARA, p. 135)																			
40 min.	Te escucho y me escuchas- Escucha activa. (Programa CLARA, p. 137)																				
90 min.	Y tú que te llevarías a una isla desierta. Programa CLARA, p. 139)																				
Evaluación	La evaluación se realizará con observación directa y el registro en el cuaderno.																				
Fuente	Programa CLARA y elaboración propia.																				

Fuente: Elaboración propia.

Módulo VI: Competencias digitales

El desarrollo de la competencia digital resulta imprescindible en el siglo XXI y más aún en la situación de pandemia que estamos atravesando. Actualmente son muchas las empresas

a las que únicamente puedes acceder a ellas a través de internet, tanto para enviar currículum, como una vez que se ha dado la inserción laboral, para el envío de nóminas, comunicado de bajas laborales, ausencias, para fichar, etc. por este motivo vemos imprescindible empoderar a través de las competencias digitales.

Es probable que las chicas de nuestro grupo, debido a su edad, tengan estas habilidades desarrolladas, pero aun así es importante incidir en aquellos aspectos que favorecerán la inserción sociolaboral. En esta formación con un total de seis sesiones, se trabajarán cuestiones básicas del ordenador y el smartphone, se llevará a cabo en la sala de informática de la entidad.

Internet nos permite conocer aquellos empleos más demandados, sus condiciones y características, los requisitos para acceder a ese puesto, así como para realizar búsqueda de trabajo online.

Los objetivos de esta formación son los siguientes:

- Utilizar herramientas digitales básicas.
- Iniciar en la redacción de documentos en editor de textos.
- Conocer las aplicaciones básicas del ordenador y del smartphone.
- Desarrollar el uso del correo electrónico.
- Motivar de cara a una actitud a la información 3.0.

Las actividades para desarrollar son las siguientes:

- Manejo básico e intermedio de las herramientas del ordenador.
- Internet como recurso de búsqueda de información y empleo.
- Utilización responsable de las redes sociales online.
- El correo electrónico.

Módulo VII: Búsqueda activa de empleo

Otro de los puntos claves para la inserción en el mercado laboral, es realizar una búsqueda de empleo activa, pero para ello es necesario de dotar con las herramientas necesarias para que esto sea posible. El objetivo principal de esta formación es dotar a las usuarias con técnicas y estrategias para que ellas mismas sean capaces de iniciarse en la búsqueda de empleo, ya que el estudio refleja que la mayoría de las usuarias no acceden a estas bases de datos. A lo largo de la formación dedicaremos tiempo a los diferentes contenidos:

- o Currículum vitae y carta de presentación

El currículum es la puerta de acceso a cualquier trabajo, dará la primera imagen de nosotros, por lo que es necesario que esté organizado, bien estructurado, y con toda la información relevante para el puesto de trabajo. Se trabajará:

- Qué es el currículum y para qué sirve.
- Beneficios de un buen currículum.
- Tipos de currículum.
- Normas básicas a tener en cuenta en su elaboración.
- Estructura y sus tipos.
- Errores comunes de redacción.
- Recomendaciones técnicas.
- Caso práctico con: identificación del objetivo profesional y selección de lo más relevante para un puesto en concreto.
- Principales características y recomendaciones de la carta de presentación.
- Elaboración de una carta de presentación.

○ Videocurrículum

El videocurrículum es una herramienta que nos permitirá diferenciarnos del resto de candidaturas, sobre todo para puestos de trabajo en los que se demande estar de cara al público, desarrollando competencias comunicativas y de habilidades sociales. Resultará ser novedoso para ellas, y probablemente alguna tenga un perfil adecuado para su elaboración.

Los contenidos a trabajar son los siguientes:

- Qué es el videocurrículum
- Qué ventajas tiene frente al currículum tradicional.
- Dónde y cómo presentarlo.
- Pasos a seguir previos a la realización.
- Cómo estructurar la información que quedará reflejada.

○ Entrevista de trabajo

Hemos considerado relevante trabajar la entrevista de trabajo en la formación porque a todos nos genera inquietudes y miedos. Pretendemos dotar con esta formación a la mujer

inmigrante con herramientas que ellas mismas puedan emplear de forma positiva en futuras entrevistas.

La metodología para seguir en este taller, como ocurre con el resto, pretende ser activa y participativa, generando los aprendizajes por medio de la propia experiencia, por este motivo valoramos la posibilidad de diseñar actividades de acción, como por ejemplo a través de *role-playing* y dinámicas grupales.

Se trabajarán aspectos tales como:

- Claves para una primera entrevista telefónica, es decir desde el momento en el que recibimos una llamada al teléfono.
- Claves para la entrevista grupal, debido a que son muchas las empresas que utilizan este método para la selección del personal. Aportando competencias intrapersonales y competencias interpersonales.
- Claves para la entrevista de selección, con consejos previos a la entrevista, durante y a realizar después de la misma.
- Preguntas generales que puedan realizar en el momento de la entrevista.

○ Principales portales de búsqueda de empleo en internet

En el estudio hicimos referencia a las diferentes formas a las que las usuarias recurrían para buscar empleo, observamos que no era muy amplio y contaban con una red social limitada. El objetivo principal es que las usuarias conozcan y sepan acceder a las principales fuentes y portales de búsqueda de empleo, así como ser capaces de gestionar un registro en una de las páginas web. Esto último muy vinculado con la competencia digital.

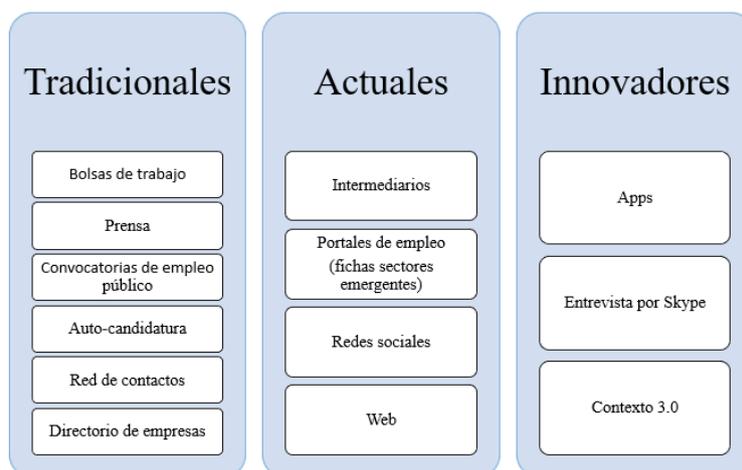
Los contenidos a trabajar son los siguientes:

- Qué son los portales de empleo.
- Tipos de portales de empleo.
- Webs directas de empresas y entidades.
- Metabuscadors. (Indeed)
- Diferentes *Apps* de empleo.
- ETT y consultoras de Recursos Humanos más demandados.
- Agencias de colocación
- Ferias de empleo.

- Servicios públicos de empleo.

Se desarrollan diferentes actividades en el que las usuarias serán las protagonistas de interactuar con los diferentes portales de empleo y aplicaciones, con el fin de familiarizarse con ellas. En la Figura 27 aparecen los diferentes canales de búsqueda de empleo.

Figura 27. Canales búsqueda de empleo.



Fuente: Elaboración propia.

Módulo VIII: Acreditación de competencias

Muchas de las mujeres que acuden a las diferentes formaciones tienen una amplia experiencia profesional, pero como han reflejado en la encuesta no conocen el modelo de acreditación de las competencias que les puede facilitar la incorporación al mercado de trabajo, por este motivo hemos considerado relevante desarrollar un taller formativo sobre el proceso de acreditación de competencias, así como ser capaces de identificar las propias.

A través de estos procesos, como ya hemos referido en el marco teórico, permite a la usuaria acreditar unidades competenciales adquiridas a través de vías no formales y de la propia experiencia en el trabajo. El objetivo de este taller consiste en facilitar a las usuarias toda la información necesaria para que hagan posible su validación, así como se las explican las bases y los pasos para poder certificar sus títulos académicos, ya que muchas de ellas lo encuentran como una tarea complicada. En esta formación se trabajarán los siguientes contenidos:

- Qué son las competencias profesionales y qué es la acreditación de las competencias.
- ¿Qué se puede acreditar?
- Los objetivos de la acreditación de las competencias.

- Ventajas de su acreditación.
- Lugares a dónde acudir solicitando asesoramiento y ayuda en Valladolid.
- Requisitos para la convalidación de experiencia profesional.
- Acceso a la página web del SEPE y cómo encontrar toda la información.
- ¿Cuándo y cómo salen las convocatorias?
- Ayuda y asesoramiento para participar en el proceso.
- Cómo completar el cuestionario de las competencias que quiero certificar.
- OBSERVAL, Observatorio de la Validación de las Competencias Profesionales.

En el anexo 4 se puede acceder directamente a través de los códigos QR a las páginas principales dónde encontraremos información, asesoramiento sobre la acreditación y validación de las competencias profesionales.

4.6 Temporalización

Tras realizar una valoración, hemos considerado oportuno que la duración de nuestra propuesta sea de seis meses, desde septiembre hasta febrero, aprovechando el curso escolar, para facilitar la formación a las madres.

Las formaciones se realizarán dos días por semana, sin llegar a resultar muy pesado para las usuarias, con una temporalización de cuatro horas diarias. Además, como se observa no todas las formaciones tienen la misma duración, adaptando el cronograma a los contenidos, aunque esto pudiera verse modificado en el momento de su aplicación, acorde a las necesidades del grupo (Tabla 15).

Tabla 15. Temporalización de la propuesta de intervención.

Leyenda	
	Fase 0: acogida, entrevista inicial
	Fase 1: Introducción, presentación
	Me identifico y valoro (autoestima y autoconocimiento)
	Motivación para mejorar la empleabilidad
	Competencias transversales
	Comunicación y habilidades sociales
	Competencias digitales
	Búsqueda activa empleo
	Acreditación de competencias
	Tutorías y seguimiento

Septiembre					
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
Semana 1			1	2	3
Semana 2	6	7	8	9	10
Semana 3	13	14	15	16	17
Semana 4	20	21	22	23	24
Semana 5	27	28	29	30	

Octubre					
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
Semana 1					1
Semana 2	4	5	6	7	8
Semana 3	11	12	13	14	15
Semana 4	18	19	20	21	22
Semana 5	25	26	27	28	29

Noviembre					
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
Semana 1	1	2	3	4	5
Semana 2	8	9	10	11	12
Semana 3	15	16	17	18	19
Semana 4	22	23	24	25	26
Semana 5	29	30			

Diciembre					
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
Semana 1			1	2	3
Semana 2	6	7	8	9	10
Semana 3	13	14	15	16	17
Semana 4	20	21	22	23	24
Semana 5	27	28	29	30	31

Enero					
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
Semana 1	3	4	5	6	7
Semana 2	10	11	12	13	14
Semana 3	17	18	19	20	21
Semana 4	24	25	26	27	28
Semana 5	31				

Febrero					
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
Semana 1		1	2	3	4
Semana 2	7	8	9	10	11
Semana 3	14	15	16	17	18
Semana 4	21	22	23	24	25
Semana 5	28				

Fuente: Elaboración propia.

4.7 Evaluación

La evaluación es uno de los momentos más importantes de todas las intervenciones, ya que permite medir el grado de idoneidad y efectividad, entre otros, del trabajo y de la propuesta. Entendemos el proceso de evaluación como un aspecto de mejora para las siguientes actuaciones y no como un fracaso.

Como se ha indicado en el apartado de metodología, se llevará a cabo una evaluación con un enfoque cualitativo y cuantitativo, con el objetivo de obtener una valoración más veraz, de aspectos como: la consecución de los objetivos establecidos, el desarrollo de la intervención, la metodología utilizada, ... para el diseño de la evaluación se han tenido en cuenta una serie de criterios e indicadores como se muestran en la Tabla 16:

Tabla 16. Criterios e indicadores para la evaluación.

Criterio	Indicadores
Progreso	<ul style="list-style-type: none"> - Se desarrollan los talleres según el cronograma. - Las usuarias mejoran sus competencias con los talleres y módulos de formaciones.
Suficiencia (Pensamiento positivo)	<ul style="list-style-type: none"> - Se valora positivamente. - Estados de ánimo - Autocontrol emocional
Participación	<ul style="list-style-type: none"> - Acude a las sesiones formativas. - Responde a los planteamientos. - Implicación en las propuestas.
Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivos conseguidos. - Mejoran las inserciones sociolaborales. - Nivel de satisfacción de las usuarias. - Aumento de opciones de empleabilidad
Satisfacción de los beneficiarios	<ul style="list-style-type: none"> - Desean acudir a más formaciones. - Recomiendan la formación a conocidas
Calidad	<ul style="list-style-type: none"> - Profesionales implicados. - Recursos elaborados - Porcentaje de mujeres que finalizan la formación.
Implicación	<ul style="list-style-type: none"> - Participación

criterio	Indicadores
	<ul style="list-style-type: none"> - Escucha activa - Propuesta de talleres y actividades
Empleabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora la búsqueda de empleo. - Mayor formación y competencias. - Aumento de inserciones laborales.
Empoderamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Aparecen nuevas competencias y habilidades. - Aumento de la formación
Cooperación	<ul style="list-style-type: none"> - Escucha activa. - Ayuda mutua entre las usuarias.
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Valoran las opiniones de otras. - Dialogan respetando turnos de palabra. - Empleo del lenguaje verbal y no verbal

Fuente: Elaboración propia.

En relación con la evaluación cualitativa, nuestro objetivo es que las usuarias se sientan implicadas en el proceso, ofreciéndoles la oportunidad de aportar su visión y opiniones al respecto. Para ello, se utilizarán cuestionarios de satisfacción para todos los implicados, tanto usuarias como profesionales.

Por otro lado, la evaluación se llevará a cabo en diferentes momentos: *ex-ante*, a través de la observación directa y un cuaderno de notas. Hemos aludido a ello previamente, a fin de conocer la necesidad y también en la entrevista de acogida. Evaluación de monitorización durante la temporalización de la propuesta, a través de diferentes instrumentos de recogida de información, como la hoja de seguimiento y asistencia a las sesiones, véase Anexo 5

Además, se realizará una evaluación *ex-post*, que nos pueda aportar una visión de manera generalizada. Pretendemos diseñar una evaluación con carácter integrador y lo más completa posible, ofreciéndonos una valoración desde diferentes puntos de vista. Por esto, hemos diseñado una evaluación interna o autoevaluación y externa o heteroevaluación. En la Tabla 17 observamos las técnicas e instrumentos que utilizaremos para la evaluación de la propuesta.

Tabla 17. Técnicas e instrumentos de evaluación.

Técnica	Instrumento
Observación directa	<ul style="list-style-type: none"> - Cuaderno de observación - Lista de control y hoja de seguimiento
Encuesta	<ul style="list-style-type: none"> - Cuestionarios
Entrevista	<ul style="list-style-type: none"> - Preguntas guía. - Registro de ficha de datos personales.
Rúbrica	<ul style="list-style-type: none"> - Escalas de evaluación tipo Likert
Diario de campo	<ul style="list-style-type: none"> - Cuaderno de notas

Fuente: Elaboración propia.

Los cuestionarios de evaluación son los siguientes:

- Cuestionario de la propuesta y el profesional (esta heteroevaluación la realizarán las usuarias hacia el programa y el psicopedagogo).
- Cuestionario de las usuarias del programa (el psicopedagogo evalúa a las mujeres implicadas).
- Cuestionario de autoevaluación (tanto por las usuarias como por el profesional).

Las herramientas para la evaluación las encontramos en el anexo 6.

5 CONCLUSIONES

Tras haber elaborado una fundamentación teórica, realizado un estudio para conocer el contexto y continuado con el diseño de una propuesta de intervención, debemos de realizar las conclusiones derivadas de nuestro Trabajo Fin de Máster. Éstas vienen impuestas por el grado de consecución de los objetivos propuestos al inicio del trabajo; de esta forma, se llevarán a cabo una serie de conclusiones en el mismo orden en el que los objetivos han sido planteados, para seguir con las limitaciones con las que nos hemos encontrado para su elaboración y cerrar el trabajo con una línea de propuestas de mejora, de cara a futuras intervenciones o la posibilidad de continuar con este estudio en un futuro.

El objetivo general de nuestro TFM era diseñar un programa de empleabilidad para fomentar la integración sociolaboral de la mujer inmigrante en Valladolid, y se puede decir que este objetivo se ha visto cumplido, ya que hemos diseñado esta propuesta, de acuerdo con unos objetivos, módulos de formación, y evaluación que consideremos que son adecuados y que se podría poner en práctica sin dificultad, dada la necesidad imperante de la situación.

Para poder llegar hasta este punto, ha sido necesario seguir una secuencia de fundamentación sobre el tema. Esto nos ha permitido tener unas bases teóricas y estadísticas sobre la cual poder realizar nuestra intervención y tener coherencia con lo reflejado en los apartados anteriores. En todas las intervenciones, ya sean sociales, científicas, educativas... es necesario tener unas bases sobre las que se desarrollará el estudio, como ha sido en nuestro caso. Consideramos que se trata de una propuesta de intervención ajustada a las necesidades de la mujer inmigrante, presentando un carácter realista y sin reflejar pensamientos utópicos, partiendo de una realidad objetiva, intentando desarrollar la diversidad de las competencias tanto individuales como grupales a fin de conseguir la mejorar de la empleabilidad.

En relación con el primer objetivo específico *fundamentar la relación que existe entre la mujer inmigrante y la empleabilidad*, y gracias al análisis que hemos realizado de diferentes fuentes de datos, artículos de investigación y más tarde con el estudio desarrollado, hemos podido comprobar como la mujer inmigrante se encuentra en un grado de vulnerabilidad social y con mayor dificultad para acceder a un puesto de trabajo bien remunerado que el resto de la sociedad española. Este estudio nos ha abierto la mente y borrado ciertos estereotipos que teníamos sobre dicho colectivo que la sociedad española ha ido generando creencias erróneas sobre el nivel de cualificación que poseen estas chicas y es que se ha comprobado que la gran

parte de ellas poseen estudios cualificados medios o superiores realizados en sus países, teniendo dificultad para realizar la convalidación de estos títulos en nuestro país.

Se vincula a este colectivo directamente con el empleo doméstico y de servicios por sus características y trabajo mal remunerado o encubierto, pero nos encontramos con unas personas bien cualificadas y con posibilidad de trabajar en otros sectores o ámbitos laborales. Gracias a nuestra investigación teórica, hemos podido contrastar datos reales con las creencias actuales, por eso consideramos que desde las administraciones públicas se debe incidir más a fin de mejorar la vida de estas personas, optando por políticas de carácter integrador; también decir que en los últimos años se ha trabajado para que esto ocurra y se han desarrollado más normativas, aunque aún no sean suficientes.

Otro de los objetivos específicos, pretendía *caracterizar la población diana del estudio en Valladolid en sus características sociodemográficas y motivaciones para el empleo*, para su consecución hemos contextualizado nuestra intervención sobre un barrio en concreto con una tasa elevada de población inmigrante, de esta forma comprobamos la amplia multiculturalidad que existe en una zona en concreto, pudiéndose extender esta situación a otros barrios, pero no podemos confirmarlo. Las mujeres inmigrantes tienen tanto características, motivaciones y competencias adquiridas muy diversas y esto hará que nuestro grupo de trabajo gane poder y valor con la unión de todas ellas.

En el barrio de La Rondilla de Valladolid, concretando aún más, en Fundación Rondilla, los usuarios que demandan más los servicios y programas es la población inmigrante femenina como hemos observado en la contextualización de la propuesta. Aquí valoramos las desigualdades que existen en las posibilidades de acceso al mercado laboral existente entre la población masculina y femenina y el afán de la mujer migrante por continuar con la formación permanente, la adquisición de competencias a fin de mejorar su economía y calidad de vida personal y familiar.

Ha sido muy gratificante poder conocer las inquietudes, necesidades y posibilidades de muchas de ellas, tanto en el periodo de prácticas, como posteriormente en la intervención, aunque fuera de forma indirecta. A mí como persona me ha ayuda a valorar aún más a estas chicas, generándome inquietudes que me gustaría, como psicopedagoga, desarrollar en un futuro.

A fin de cumplir nuestro objetivo específico *identificar el proceso de la adquisición de competencias básicas y transversales para el empleo de la mujer inmigrante*, en primer lugar,

hemos recurrido al análisis de fuentes bibliográficas para después, una vez que tenemos ciertos conocimientos sobre el tema, poderlo trabajar en la propuesta. Son varios los autores los que dan valor a la adquisición de las competencias a través de la experiencia y su posterior acreditación. Nos inquieta saber que es el menor número de usuarias las que conocen este sistema de certificación, por eso hemos considerado que será necesario desarrollarlo en nuestra intervención. Programas como el Enfoque de Competencias de Forward o el marco del *LifeComp*, proponen actuaciones para la mejora de las competencias de colectivos vulnerables, y nosotros hemos querido aprovechar ambos estudios.

La mayoría de las mujeres inmigrantes, excluyendo a la población muy joven, posee una amplia vida laboral, en la que a través de esta experiencia ha ido adquiriendo conocimientos sobre el ámbito de trabajo.

Por último, respecto al objetivo específico *iniciarse en el desarrollo de una investigación basada en el estudio de caso*, y como bien se indica se trata de un inicio, ya que las técnicas empleadas son muy básicas, pero nos han permitido dar forma y valor al trabajo, conociendo la situación actual. Consideramos que este objetivo también se ha cumplido, pero que debemos de seguir trabajando en ello para conseguir resultados más completos.

5.1 Limitaciones del trabajo

En el presente apartado procedemos a redactar brevemente las limitaciones que hemos detectado a la hora de elaborar y desarrollar nuestro TFM. En primer lugar, señalamos la falta de tiempo para poner en marcha la propuesta de intervención en la entidad que se ha llevado a cabo el estudio. La inserción propia en el mercado laboral ha dificultado el desplazamiento a Valladolid para poder establecer un contacto directo con las usuarias si lo hubieran requerido.

También vamos a destacar la limitación que hemos tenido a la hora de realizar el análisis sobre el estudio de la muestra, ya que ha accedido a cumplimentar el cuestionario menos de la mitad de las chicas a las que ha sido difundido. Aun así, hemos tratado de extraer toda la información e intentar poner solución al planteamiento. Respecto a los cuestionarios, habría sido positivo haber enviado el cuestionario a una persona del colectivo, que pudiera corroborar que se trata de un cuestionario accesible y fácil de entender.

Por último, consideramos como limitación habernos centrado exclusivamente en el colectivo de mujeres, ya que este es más limitado y estamos en una sociedad en la que luchamos

todos los días por la igualdad de condiciones entre hombre y mujeres, por esto será uno de los puntos a valorar en la propuesta de mejora y continuidad.

5.2 Propuesta de mejora y continuidad

Desde nuestro punto de vista, en el ámbito social-educativo es importante seguir trabajando y no cortar la intervención de forma radical, por eso hemos propuesto la realización de propuestas de mejora y/o futuro.

Como propuesta de mejorar o continuidad, y en relación con la limitación, nos gustaría señalar que debido a que este estudio ha estado enfocado al sexo femenino, resultaría interesante realizar otro similar, pero para el sexo opuesto, de esta forma poder contrastar los resultados de ambos estudios y establecer una serie de conclusiones de forma conjunta que nos permita actuar paralelamente con ambos colectivos a fin de paliar estas desigualdades. Con lo que proponemos, se podrían realizar propuestas de intervención en la que la participación de ambos colectivos quede implicada a partes iguales, aportado esto más valor aún a nuestro trabajo.

Por otro lado, consideremos como propuesta de mejora poder intervenir con una zona geográfica más amplia, evitando las barreras culturales y sociodemográficas de un barrio en concreto; en la que puedan participar las diferentes entidades sin ánimo de lucro, citadas en la fundamentación teórica. Esto también nos permitiría analizar los colectivos en concreto que acuden a cada fundación y si fuera posible adaptar la propuesta a los servicios y necesidades de cada entidad y asociación.

Vemos positivo poder realizar entrevistas a los profesionales de la inserción sociolaboral, ya que por falta de tiempo no lo hemos llevado a cabo en nuestro estudio. Son personas que llevan trabajando mucho tiempo con colectivos en riesgo de exclusión social y serían capaces de transmitirnos información que complementarían el estudio; esto no lo dejamos en el olvido y si fuera posible se llevará a cabo.

5.3 Valoración personal

Cierro este apartado de conclusiones, y por lo tanto el TFM, dirigiéndome de forma más personal, ya que como estudiante del máster de psicopedagogía debo reflexionar sobre varios aspectos. Comencé el trabajo con miedo e incertidumbre ante algo nuevo para mí, al principio del todo no tenía claro sobre qué tema intervenir, eran varios los que invadían mi mente, pero

las prácticas fueron cruciales para tomar la decisión, como profesional de la psicopedagogía observé una necesidad a la que debíamos de atender, y ha sido todo un éxito, pues me ha permitido conocer de primera mano todo este campo de trabajo.

Ha sido un camino difícil, he tratado de afrontar todas las adversidades y dar respuesta, junto con mi tutor, a la realización del trabajo. Finalizo el máster con la presentación de este TFM y en el que las expectativas sobre el mismo se han visto cumplidas; además, la elaboración de este trabajo me ha permitido crecer tanto personal como profesionalmente, adquiriendo nuevas competencias necesarias para el desempeño profesional y futuras intervenciones.

Considero que el papel del profesional de psicopedagogía es importante y un trabajo muy gratificante, observar cómo gracias a tu dedicación, escucha activa, asesoramiento una persona puede beneficiarse de tus palabras y actuaciones. Por último, incidir en que me gustaría poner en práctica en un futuro la propuesta y así poder contrastar los resultados con la realidad y modificar todo aquello que fuera oportuno.

6 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuerdo 72/2016, de 10 de noviembre, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba el Plan Autonómico de inserción sociolaboral para fomentar la empleabilidad y el acceso al mercado laboral de las personas más vulnerables 2016-2020.
- Aguirre Sánchez-Beato, E. y Ranea Triviño, B. (2020). *Investigación mujer inmigrante y empleo de hogar: situación actual, retos y propuestas*. Federación de mujeres progresistas. Financiado por la Dirección General de Inclusión y Atención Humanitaria y el Fondo Social Europeo. <https://fmujeresprogresistas.org/wp-content/uploads/2020/12/Estudio-Mujer-inmigrante-y-empleo-de-hogar-FMP-2020.pdf>
- Alva, K., Escot, L., Fernández Cornejo, J. A. y Cáceres Ruiz, 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), 249-264. <http://dx.doi.org/10.5209/CRLA.56766>
- American Psychological Association (Ed.). (2019). *Publication manual of the American psychological association* (Seventh edition). American Psychological Association.
- Araya, V., Alfaro, M. y Andonegui, M. (2007). Constructivismo: orígenes y perspectivas. *Laurus. Revista de Educación*, 13(24), 76-92.
- Asociación Vecinal Rondilla (2016). Fundación Rondilla – Asociación Vecinal Rondilla. Consultado el 23 de mayo de 2021. <https://rondilla.org/fundacionrondilla.html>
- Bascones Ursúa, C. (2017). *La mujer inmigrada de origen extranjero en el servicio doméstico en Navarra* [Trabajo Fin de Grado]. Universidad Pública de Navarra. <https://academica-e.unavarra.es/xmlui/handle/2454/25140>
- Blanco, C. (2001). Las migraciones contemporáneas. *Papers: revista de sociologia*, 65. 191-193. <https://www.raco.cat/index.php/Papers/article/download/50441/388794>
- Caena, F. (2019). *Developing a European Framework for the Personal, Social & Learning to Learn Key Competence (LifEComp)*. Literature Review & Analysis of Frameworks. Publications Office of the European Union. doi:10.2760/172528

- Camarasa i Casals, M. y Sales Gutiérrez, L. (2013). *Un enfoque de competencias para la mejora de la inclusión social de las mujeres migradas. Guía práctica para profesionales*. Forward. Fundació Surt. <http://forwardproject.eu/es/productos/>
- Carretero Palacios, A. (2015). *Migraciones y género. La feminización de la migración transnacional*. Materiales formativos. Consejería de Justicia e Interior. Junta de Andalucía.
- Carro Sancristóbal, L. (2015). El panorama de la validación y acreditación de competencias en España. *CertiUni Journal*, 0(1), 1-24.
- Castles, S. y Miller, M.J. (2004). *La era de las migraciones. Movimientos internacionales de población en el mundo moderno*. Universidad Autónoma de Zacatecas. Miguel Ángel Porrua.
- Castro, M. (2020). *La inserción sociolaboral de las mujeres en situación de vulnerabilidad al mercado laboral: ¿Realidad o mito?* [Trabajado Fin de Grado, Universitat Oberta de Catalunya]. <https://llibrary.co/document/zx57omvq-insercion-sociolaboral-mujeres-situacion-vulnerabilidad-mercado-laboral-realidad.html>
- Cebrián, I y Moreno, G. (2008). *Cómo abordar la integración de las mujeres inmigrantes. Guía para las Administraciones Públicas*. Instituto Nacional de la Mujer. <https://www.inmujeres.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/011-integracion.pdf>
- Constitución Española (Boletín Oficial del Estado, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978).
- Datosmacro.com (2019). *España-inmigración*. <https://datosmacro.expansion.com/demografia/migracion/inmigracion/espana>
- Decreto 17/2016, de 23 de junio, por el que se crea la Red de Atención a las Personas Inmigrantes de la Comunidad de Castilla y León (Boletín Oficial del Castilla y León, núm., 122, de 27 de junio de 2016).
- Dirección General de Acción Exterior. (2020). *Datos informativos de la población inmigrante de Castilla y León* [Archivo PDF]. Consejería de Transparencia, Ordenación del Territorio y Acción Exterior, Junta de Castilla y León. <https://inmigracion.jcyl.es/web/es/estadisticas-anios.html>

- Felgueroso, F. (2021, enero 21). Mujeres inmigrantes, parias de nuestro mercado de trabajo. *Nada es Gratis*. <https://nadaesgratis.es/felgueroso/mujeres-inmigrantes-parias-de-nuestro-mercado-de-trabajo>.
- Fernández Sanchidrián, J.C. y Rodríguez Pardo, T. (2006). *La mujer inmigrante en Castilla y León. Relaciones sociales, vida y trabajo de la mujer inmigrante en los servicios de proximidad*. Estudio de Investigación. Programa operativo plurirregional “Lucha contra la discriminación”. Cruz Roja Española, Castilla y León. http://www.cruzroja.es/pls/portal30/docs/PAGE/2006_21_RT/MATERIAL/TAB12513857/ESTUDIO%20MUJER%20CD.PDF
- Fernández, R. (2020). Población extranjera de España en 2020, por nacionalidad. *Statista*. <https://es.statista.com/registro/#professional>
- Formichela, M.M. y London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, (47), 79-91. <https://doi.org/10.7440/res47.2013.06>
- Fundación “La Caixa”. (2021). *Programa Incorpora*. Consultado el 7 de junio de 2021. <https://www.incorpora.org/>
- García Abad, R. (2001). El papel de las redes migratorias en las migraciones a corta y media distancia. *Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, 11 (94). Recuperado de: <http://www.ub.edu/geocrit/sn-94-11.htm>
- García Sainz, C., Santos Pérez, M., y Valencia Olivero, N. Y. (2011). Los programas de inserción en el empleo y su incidencia en la empleabilidad y la calidad de la ocupación de las inmigrantes. In *Investigación y género, logros y retos: III Congreso Universitario Nacional Investigación y Género*. Universidad de Sevilla
- Gil Araujo, S. (2010). Una sociología (de las migraciones) para la resistencia. *Empiria. Revista De metodología De Ciencias Sociales*, (19), 235–273. <https://doi.org/10.5944/empiria.19.2010.2025>
- Iglesias, J., Botella, T., Rua, A., Mielgo, C. y Caro. R. (2015). *Estudio sobre la situación laboral de la mujer inmigrante en España. Análisis y propuestas para la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación*. Organización Internacional para las Migraciones.

Instituto Nacional de Cualificaciones. (2020). *Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales*. Consultado el 25 de mayo de 2021 en <https://incual.educacion.gob.es/bdc>

Instituto Nacional de Estadística. (2021a). *Estadística de Inmigración*. <https://www.ine.es>

Instituto Nacional de Estadística. (2021b). *Evolución de la inmigración por sexo*. <https://www.ine.es>

Instituto Nacional de las Mujeres. (s.f.). *Programas de Inserción Sociolaboral. Programa CLARA y Programa SARA*. Consultado el 25 de mayo de 2021. <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaProgInsercionSociolaboral/ProgInsercionSociolaboral.htm>.

Laparra, M., Aguilar, M., & Gaviria, M. (1996). Inserción por la actividad económica: Un nuevo horizonte para los servicios sociales. En C. Alemán Bracho & J. Garcés Ferrer (Eds.), *Administración social: Servicios de bienestar social* (pp. 633-678). Siglo XXI de España.

Lawson, M., Parvez Butt, A., Harvey, R., Sarosi, D., Coffey, C., Piaget, K. & Thekkudan, J. (2020). *Tiempo para el cuidado. El trabajo de cuidados y la crisis global de desigualdad*. Oxfam Internacional, <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620928/bp-time-to-care-inequality-200120-es.pdf>

Ley 16/2010, de 20 de diciembre, de servicios sociales e Castilla y León (Boletín Oficial del Estado, núm. 7, de 8 de enero de 2011).

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (Boletín Oficial del Estado, núm. 184, de 2 de agosto de 2011).

Ley 3/2013, 28 de mayo, de integración de los inmigrantes en Castilla y León (Boletín Oficial del Estado, núm. 144, de 17 de junio de 2013).

Ley 30/2003, de 14 de octubre, sobre las medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno (Boletín Oficial del Estado, núm. 246, de 14 de octubre de 2003).

Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción (Boletín Oficial del Estado, núm. 299, de 14 de diciembre de 2007).

Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (Boletín Oficial del Estado, núm. 10, de 12 de enero de 2000).

- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (Boletín Oficial del Estado, núm. 147, de 20 de junio de 2002).
- Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (Boletín Oficial del Estado, núm. 307, de 23 de diciembre de 2000).
- Ley Orgánica 9/2009, de 12 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2002, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (Boletín Oficial del Estado, núm. 10, de 12 de enero de 2000).
- López-Aranguren, L. M. (2000). *Las empresas de inserción: Un marco de aprendizaje para la inserción Sociolaboral*. Colección estudios. Consejo Económico y Social.
- Martín Díaz, E.y Assumpta, S. (2006). *Las mujeres en la globalización: el nuevo tráfico de alianzas y mercancías*. Colección Monografías, Nº 19. Caracas: Programa Cultura, Comunicación y Transformaciones Sociales. Disponible en: <https://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/MonografiaMartin.pdf>
- Martínez Buján, R. (2014). ¡El trabajo doméstico cuenta! Características y transformaciones del servicio doméstico en España. *Migraciones*, 36, 275-305. <https://doi.org/10.14422/mig.i36.y2014.002>
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (s.f.). Programas de integración. https://extranjeros.inclusion.gob.es/es/Programas_Integracion/programas/index.html
- Molpeceres Álvarez, L. (2012). Situación laboral de las mujeres inmigrantes en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30(1), 91-113. https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2012.v30.n1.39116
- Moreno Jiménez, M. P., & Ríos Rodríguez, M. L. (2012). «Without us the world does not move» Immigrant women in the Spanish work context. *Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social*, 12(2), 3. <https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v12n2.872>
- Moreno-Colom, S. y López-Roldán, P. (2018). El impacto de la crisis en las trayectorias laborales de las mujeres inmigrantes en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(1), 65-87. <https://doi.org/10.5209/CRLA.59557>

- Observatorio de la validación de las competencias profesionales (OBSERVAL) (2021). *Acreditación de competencias*. Consultado el 7 de junio de 202. <https://www.observal.es/es/>
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). (2005). *Recomendación 195 Sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente*. Disponible en <https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/rec195.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), (s.f.). *Trabajadoras y trabajadores migrantes: Hacia una igualdad de derechos y oportunidades*. https://www.ilo.org/global/topics/WCMS_101098/lang--es/index.htm
- Parella Rubio, S. (2013). El retraso de la recuperación económica y sus efectos sobre la fuerza de trabajo inmigrante. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 1, 195-205.
- Pedone, C. (2010). Cadenas y redes migratorias: Propuesta metodológica para el análisis diacrónico-temporal de los procesos migratorios. *Empiria. Revista de metodología de ciencias sociales*, 19, 101-132. <https://doi.org/10.5944/empiria.19.2010.2016>
- Real Decreto 124/ 2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia profesional (Boletín Oficial del Estado núm. 205, de 25 de agosto de 2009).
- Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (Boletín Oficial del Estado núm. 6, de 7 de enero de 2005). [disposición derogada]
- Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009 (Boletín Oficial del Estado núm. 103, de 30 de abril de 2011).
- Recomendaciones del Consejo de 22 de mayo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente. Diario Oficial de la Unión Europea. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=SV](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=SV)
- Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. & Cabrera Giraldez, M. (2020) *LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, doi:10.2760/922681.

- Sales Gutiérrez, L. y Camarasa i Casals, M. (2013). *Un enfoque de competencias para la mejora de la inclusión social de las mujeres migradas. Manual teórico para profesionales*. Forward. http://forwardproject.eu/wp-content/uploads/2013/09/HANDBOOK_FORWARD_ESP.pdf
- Santana Vega, L. E., Alonso Bello, E. y Feliciano García, L. (2016). La inserción sociolaboral de jóvenes en riesgo de exclusión social. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 27(3),61-75. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.27.num.3.2016.18800>
- Santana Vega, L.E., Alonso Bello, E. y Feliciano García, L. (2018). Trayectorias laborales y competencias de empleabilidad de jóvenes nacionales e inmigrantes en riesgo de exclusión social. *Revista Complutense de Educación*, 29(2), 355-369. <https://doi.org/10.5209/RCED.52444>
- Serino, R., Serreri, P., Sales-Gutiérrez, L., y Camarasa i Casals, M. (2011). *Un enfoque de competencias para la mejora de la inclusión social de las mujeres migradas. Manual teórico para profesionales*. Fundació Surt y Programa de acció en el àmbit del aprendizaje permanente.
- Thompson, R. A., & Lagattuta, K. H. (2006). Feeling and Understanding: Early Emotional Development. In K. McCartney & D. Phillips (Eds.), *Blackwell handbook of early childhood development* (pp. 317–337). Blackwell Publishing. <https://doi.org/10.1002/9780470757703.ch16>
- UVa (2020-2021). *Guía docente de trabajo fin de máster. Máster Universitario en Psicopedagogía*. Recuperado de: https://campusvirtual.uva.es/pluginfile.php/1602587/mod_resource/content/0/GuiaDocenteTFM_detallada_2020-21.pdf
- Valero-Matas, J.A., Coca, J.R., y Valero-Otero, I. (2014). Análisis de la inmigración en España y la crisis económica. *Papeles de población*, 20(8). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252014000200002
- Valle López, J.M. (2018). El cambio curricular: las competencias clave para el aprendizaje permanente. *Cuadernos de Pedagogía*, 488, 1-3. <http://hdl.handle.net/10486/686638>
- Valle, J. y Mando, J. (2013). Competencias clave como tendencia de la política educativa supranacional de la Unión Europea. *Revista de Educación*, número extraordinario, 12-33. <http://dx.doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2013-EXT-255>

Wilde Sanz, I.A. (2018). Vulnerabilidad de la mujer migrante, derecho al trabajo e invisibilidad del empleo doméstico [Trabajo Fin de Grado]. Universitat Miguel Hernández. <http://193.147.134.18/bitstream/11000/7244/1/TFGWILDE%20SANZ%2C%20ISABELLE%20ANUSHA.pdf>

7 ANEXOS

Anexo 1. Encuesta

A través del siguiente código QR se accede al cuestionario difundido a las usuarias de la entidad para realizar el estudio previo a la propuesta.

Figura 28. Acceso al cuestionario del estudio.



Fuente: Elaboración propia

Anexo 2. Entrevista de acogida

La estructura de dicha entrevista está basada en la establecida por la metodología Forward.

Se trata de una entrevista semiestructurada compuesta por diferentes partes:

Tabla 18. Entrevista de acogida.

Primera parte	
Descripción	Ítems
Presentador del profesional y de la entidad, (Aunque muchas la conocerán) y objetivo con el que hemos acordado la entrevista	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre del profesional encargado de impartir la formación. - Presentación de F. Rondilla en caso de que no lo conozca, sus servicios y programas. - Explicación del motivo de la entrevista
Conocer a la usuaria	<ul style="list-style-type: none"> - Su nombre, edad, cómo se ha enterado de la formación, inquietudes que tenga al respecto, dificultades de acudir
Reafirmar el interés de la chica.	<p>Asegurarnos de que la mujer ha comprendido el programa y está interesada en participar, o aclarar duda si fuera necesario.</p> <p>Preguntarle sobre las preferencias actuales, si fuera esta su preferencia o está aquí hasta tener otras cosas.</p>
Segunda parte	
Descripción	Ítems
Una vez que nos hemos asegurado que la mujer está interesada en participar en el programa, conocemos un poco sobre su historia y sus responsabilidades actuales	<ul style="list-style-type: none"> - Lugar de origen. - Lugar de residencia actual y nº de personas en el domicilio familiar. - Motivo por el que se desplazó a España. - Años viviendo aquí, - Si tiene la documentación necesaria en regla
Identificamos su nivel formativo, así como la experiencia laboral, todo lo que podamos considerar relevante. Así como experiencias sobre sus redes sociales y apoyos principales.	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel formativo en su país y en España, convalidación del título, ocupaciones previas y actuales, dónde le gustaría trabajar. - Homologación de títulos y reconocimiento oficial de competencias, que hemos preguntado previamente en la encuesta. - Los años que ha estado empleada y en qué sectores, sobre sus tipos de contrato laboral. - Entidades a las que acude para solicitar ayuda y redes de apoyo con las que cuenta.
Sobre su autoconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce y valora sus necesidades y competencias. - Identifica los obstáculos.

- Conoce sus límites y posibilidades.

Tercera parte	
Descripción	Ítems
Reformulación de la información recogida hasta el momento	- Releemos aquella información que la usuaria nos haya ido aportando para comprobar que los datos son reales.
Damos una respuesta a la demanda	<ul style="list-style-type: none"> - Identificamos las opciones que más se adaptan a la información que nos ha aportado. - Firmamos un contrato de compromiso, puesto que hay más personas interesadas.

Fuente: Elaboración propia

Para la recogida de los datos de la usuaria, podemos utilizar la herramienta que nos proporciona la guía práctica para los profesionales del enfoque de competencias Forward. Se pueden imprimir directamente desde la propia guía.

Figura 29. Registro de la entrevista de acogida.

DATOS PERSONALES										
Nombre										
Apellidos										
Dirección										
Número		Escalera		Piso						
Código Postal		Municipio								
Teléfono/s					Móvil/es					
Email										
DATOS DE NACIMIENTO										
Fecha de nacimiento	/		/		(día/mes/año)					
País de nacimiento										
Provincia de nacimiento										
DOCUMENTO DE IDENTIDAD										
DNI	<input type="checkbox"/> NACIONALIDAD ESPAÑOLA:		Doc. número:							-
NIE	<input type="checkbox"/> PERMISO RESIDENCIA Y TRABAJO:		Doc. número:	-						-
	<input type="checkbox"/> PERMISO RESIDENCIA:		Doc. número:	-						-
	<input type="checkbox"/> PERMISO COMUNITARIO:		Doc. número:	-						-
	<input type="checkbox"/> PERMISO ESTUDIANTE:		Doc. número:	-						-
OTROS	<input type="checkbox"/> PASAPORTE:		Doc. número:							
	<input type="checkbox"/> DEMANDANTES DE ASILO:		Doc. número:							
	<input type="checkbox"/> Especificar:		Doc. número:							
Fecha llegada a este país				¿Reagrupada?	SÍ	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>		
FORMAS DE CONVIVENCIA										
¿Tienes hijos/as?			¿Están en este país?			¿Viven contigo?				
Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Número <input type="text"/>			Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Número <input type="text"/>			Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Número <input type="text"/>				
¿Tienes otras personas a cargo?			¿Relación familiar?			¿Están en este país?				
Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Número <input type="text"/>			<input type="text"/>			Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Número <input type="text"/>				
CON QUIÉN VIVES (marca con una cruz todas las casillas que sean "SÍ") Puedes marcar varias respuestas										
<input type="checkbox"/> Vives con tu pareja	<input type="checkbox"/> Con padre y/o madre	<input type="checkbox"/> Con otros/as familiares	<input type="checkbox"/> Vives sola	<input type="checkbox"/> Convives con otras personas (no familiares)						

CURRÍCULO FORMATIVO					
ESTUDIOS					
SIN ESCOLARIZAR <input type="checkbox"/>					
ESTUDIOS PRIMARIOS O SIMILARES <input type="checkbox"/>	¿Realizados en este país? <input type="checkbox"/>		¿Realizados en tu país? <input type="checkbox"/>		
ESTUDIOS SECUNDARIOS O SIMILARES <input type="checkbox"/>	¿Realizados en este país? <input type="checkbox"/>		¿Realizados en tu país? <input type="checkbox"/>		
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS <input type="checkbox"/>	¿Realizados en este país? <input type="checkbox"/>		¿Realizados en tu país? <input type="checkbox"/>		
			¿Los has convalidado? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>		
OTROS CURSOS DE FORMACIÓN NO REGLADA:					
En este país			En tu país de origen		
CONOCIMIENTOS DE INFORMÁTICA:					
Ninguno <input type="checkbox"/>	Bajo <input type="checkbox"/>	Medio <input type="checkbox"/>	Alto <input type="checkbox"/>		
IDIOMES - IDIOMAS					
Lengua materna: <input type="text"/>					
Indica tu nivel de cada idioma	(0) No Comprendo	(1) Comprendo	(2) Hablo	(3) Leo	(4) Escribo
Catalán					
Castellano					
Otros					
1- Especifica					
Otros					
2- Especifica					
Otros					
3- Especifica					

CURRÍCULUM LABORAL				
SITUACIÓN LABORAL ACTUAL				
¿Estás trabajando? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>		Si trabajas, ¿tienes contrato? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>		¿Te pagas la Seguridad Social? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Trabajo actual:				
<i>Empresa</i>	<i>Puesto de trabajo</i>	<i>Sector</i>	<i>Tiempo en este trabajo</i>	
Prestaciones:				
¿Estás apuntada a la OTG-INEM? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>		¿Cuánto tiempo llevas sin trabajar? <input type="text"/>		
¿Cobras alguna prestación? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>		Especifica qué prestación cobras: <input type="text"/>		
EXPERIENCIA LABORAL EN ESTE PAÍS				
Explica los 3 últimos trabajos realizados en este país				
<i>1. Empresa</i>	<i>Puesto de Trabajo</i>	<i>Sector</i>	<i>Tiempo en este trabajo</i>	<i>¿Con contrato?</i> Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<i>2. Empresa</i>	<i>Puesto de Trabajo</i>	<i>Sector</i>	<i>Tiempo en este trabajo</i>	<i>¿Con contrato?</i> Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<i>3. Empresa</i>	<i>Puesto de Trabajo</i>	<i>Sector</i>	<i>Tiempo en este trabajo</i>	<i>¿Con contrato?</i> Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
EXPERIENCIA LABORAL EN TU PAÍS DE ORIGEN				
Explica los tres últimos trabajos realizados en tu país				
<i>1. Empresa</i>	<i>Puesto de Trabajo</i>	<i>Sector</i>	<i>Tiempo en este trabajo</i>	<i>¿Con contrato?</i> Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<i>2. Empresa</i>	<i>Puesto de Trabajo</i>	<i>Sector</i>	<i>Tiempo en este trabajo</i>	<i>¿Con contrato?</i> Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<i>3. Empresa</i>	<i>Puesto de Trabajo</i>	<i>Sector</i>	<i>Tiempo en este trabajo</i>	<i>¿Con contrato?</i> Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

Fuente: Guía metodológica Forward (2015)

Anexo 3. Guías metodológicas y didácticas

Tabla 19. Leyenda códigos QR de acceso directo a los programas de inserción sociolaboral.

Código QR. 1	Guía para el desarrollo personal, programa de integración sociolaboral CLARA.
Código QR. 2	Guía para la motivación personal, programa de integración sociolaboral CLARA.
Código QR. 3	Módulo de aprendizaje para la búsqueda de empleo (MABEM - dinamizadores). Programa CLARA.
Código QR.4	Módulo de aprendizaje para la búsqueda de empleo (MABEM - participantes). Programa CLARA
Código QR. 5	Guía de empleo (GIRA – Guía Didáctica). Programa CLARA.
Código QR.6	Guía de empleo (GIRA – participantes). Programa CLARA.
Código QR. 7	Guía didáctica, mujeres inmigrantes. Programa SARA.
Código QR.8	Guía para participantes, mujer inmigrante. Programa SARA.
Código QR.9	Guía práctica para profesionales. Enfoque de competencias Forward.

Fuente: Elaboración propia.



Anexo 4. Información sobre la acreditación de competencias

A continuación, hemos generado un código QR con un acceso directo a la página del Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL), y otro de acceso al Observatorio de la Validación de las Competencias Profesionales (OBSERVAL), a fin de facilitar el acceso a toda la información pertinente para el desarrollo de nuestra formación.

Figura 30. Código QR de acceso a plataformas de acreditación de competencias.



Fuente: Elaboración propia.

Anexo 5. Evaluación de monitorización

Tabla 20. Registro de asistencia.

CONTROL DE ASISTENCIA	
Datos Acción Formativa	Denominación del taller:
	Formador/a:
	Semana número:
	Temporalización
	Horario:

Nombre y apellidos	DNI	Martes	Jueves	Viernes	Día de tutoría (Indicar fecha)
Usuaría 1					
Usuaría 2					
Usuaría 3					
Usuaría 4					
Usuaría 5					
Usuaría 6					
Usuaría 7					
Usuaría 8					
Usuaría 9					
Usuaría 10					

FDO:
Formador/a y/o Profesional adscrito al Programa

Fuente: Elaboración propia

Anexo 6. Cuestionarios de evaluación *ex-post*

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN HACIA LAS USUARIAS					
Nombre usuaria:					
Taller formativo:					
Fecha:					
Observaciones:					
Ítem	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Casi nunca
Se ha implicado en la propuesta					
Ha asistido a las sesiones de forma puntual					
Muestra interés por conocer y mejorar sus competencias de empleabilidad					
Ha mostrado una actitud positiva ante los diferentes planteamientos					
Su interacción con el resto de las usuarias ha sido la adecuada					
Consulta las dudas.					
Comparte experiencias propias con las compañeras					
Desempeña los planteamientos de forma adecuada					
Organiza los contenidos del taller					

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN HACIA LA PROPUESTA Y EL PROFESIONAL

Nombre (opcional):

Taller formativo:

Fecha:

Ítem	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Considero que ha sido útil para mi futuro profesional				
Las formaciones han sido desarrolladas según lo expuesto en entrevista de acogida.				
Los objetivos, contenidos y desarrollo han sido explicados de forma adecuada				
La temporalización del taller es la adecuada				
Los recursos están bien planteados				
Las instalaciones son accesibles y adecuadas a la propuesta.				
Consideras que este curso es aplicable a otros colectivos				
La formadora estaba implicada en el desarrollo de la propuesta				
La profesional tiene conocimientos sobre los contenidos a tratar				
La persona responsable es cercana y genera un clima de confianza y calidez				
Otras observaciones:				

AUTOEVALUACIÓN DE LAS USUARIAS

Ítem	Sí	No	A veces	Observaciones
Me he sentido segura y acompañada a lo largo de la propuesta.				
He comprendido las diferentes actividades.				
Considero que esta formación será útil para mi futuro				
Las expectativas iniciales se han cumplido				
Volvería a participar en otros procesos formativos				
Me ha permitido vencer miedos y superar dificultades				
He mejorado con el paso de los días mi participación				
Me siento capaz de iniciar un nuevo itinerario laboral				

AUTOEVALUACIÓN DEL PROFESIONAL

Ítem	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
El taller ha estado adaptado a las necesidades planteadas				
Se han cumplido las expectativas iniciales del programa				
He sido capaz de dar respuesta a los problemas				
La temporalización es adecuada				
Se ha creado un clima de afecto y confianza				
Las explicaciones han resultado fáciles de entender				
He sido capaz de transmitir todos los contenidos				
Las sesiones de tutoría han sido las adecuadas				
El número de sesiones estaba bien estipulado				
Otras observaciones				

El siguiente cuestionario es anónimo y está orientado a mejorar en las futuras propuestas, por favor responde con sinceridad sin compromiso. Marque la opción que considere en cada ítem de la escala tipo Likert, siendo 1 la peor calificación y 5 lo más oportuno.

EVALUACIÓN GENERAL DE LA PROPUESTA					
Ítem					
Valora en general el contenido de las diferentes sesiones del programa para mejorar las competencias de empleabilidad.	1	2	3	4	5
Valora en qué medida los distintos talleres te ayudarán a mejorar tu empleabilidad en el mercado laboral.	1	2	3	4	5
Valora los materiales y recursos empleados en las sesiones y actividades.	1	2	3	4	5
Valora de forma en general el programa del que has formado parte, si consideras que se ha adaptado a tus necesidades e intereses del momento.	1	2	3	4	5
Valora a los profesionales que te han ayudado durante todo el proceso. Atención, acompañamiento y asesoramiento	1	2	3	4	5
Valora de forma general el nivel de satisfacción con respecto a la formación.	1	2	3	4	5
¿Recomendarías esta Fundación a tus allegados que necesiten ayuda?	1	2	3	4	5
¿Consideras que la temporalización de las diferentes acciones ha estado organizada y bien estructurada?	1	2	3	4	5
Aporta cualquier aspecto de mejora en la propuesta de intervención, así como aspectos a considerar desde la entidad.					