



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y TRABAJO SOCIAL
MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOPEDAGOGÍA
CURSO: 2020-2021

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**“SERVICIO DE ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL PARA
MUJERES INMIGRANTES: UNA PROPUESTA DE ITINERARIOS
INDIVIDUALIZADOS DE INSERCIÓN”**

Autor/a: Zornitsa Petrova Petrova

Tutor/a: Dr. Vicente Matia Portilla

Julio 2021

RESUMEN

El Presente Trabajo Fin de Máster está enfocado en analizar diversos aspectos de la situación socio-laboral del colectivo de mujeres inmigrantes. Para ello, se realiza un estudio teórico desde dos vertientes, por un lado, se analizan sus características más destacables que tienen suceso durante los últimos años, y por otro, las propuestas que se pueden dar desde el ámbito de la psicopedagogía y las técnicas de orientación socio-laboral. La finalidad del trabajo, es la de contribuir a la inserción socio-laboral y la mejora de oportunidades de acceso al mercado laboral de las mujeres inmigrantes, intentando dar respuesta a determinadas necesidades que no están cubiertas, y para ello, se llevará a cabo una propuesta de intervención, mediante el diseño de un itinerario de inserción socio-laboral, en el que se definirán y llevarán a cabo diferentes partes de desarrollo.

Palabras Clave: mujeres inmigrantes, orientación laboral, inserción socio-laboral, itinerarios individualizados de inserción socio-laboral.

ABSTRACT

This Master's Degree Final Project is focused on analyzing various aspects of the socio-labor situation of immigrant women. To do this, a theoretical study is carried out from two aspects, on the one hand, its most remarkable characteristics that have happened during the last years are analyzed, and on the other, the proposals that can be given from the field of psychopedagogy and the techniques of socio-labor orientation. The purpose of the work is to contribute to the socio-labor insertion and the improvement of opportunities for access to the labor market for immigrant women, trying to respond to certain needs that are not covered, and for this, a proposal for intervention will be carried out, through the design of a socio-labor insertion itinerary, in which different parts of development will be defined and carried out.

Keywords: immigrant women, job orientation, socio-labor insertion, individualized itineraries of socio-labor insertion.

Índice

1.	INTRODUCCIÓN	1
2.	JUSTIFICACIÓN.....	3
3.	OBJETIVOS DEL TRABAJO FIN DE MÁSTER.....	7
4.	MARCO TEÓRICO	8
4.1	Situación Laboral de los Inmigrantes en España	8
4.2	Situación laboral de la población inmigrante en Castilla y León	10
4.3	Características de la mujer inmigrante en España.....	14
4.4	Concepto de Inserción socio-laboral.....	18
4.5	Formación para el empleo	20
4.6	Aprendizaje permanente, a lo largo de la vida y Competencias Clave	22
4.7	Políticas Activas de Empleo	26
4.8	La Orientación y su importancia en el proceso de inserción laboral.....	28
4.8.1	El papel de la orientación	28
4.8.2	Modelos, principios y enfoques de la orientación	28
4.8.3	La Orientación socio-laboral	32
4.8.4	Servicios de orientación socio-laboral en España	34
4.9	Itinerarios Individualizados de Inserción Socio-Laboral	36
5.	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	42
5.1	Contextualización	42
5.2	Metodología	43
5.3	Objetivos	45
5.4	Diseño de itinerario individualizado de inserción socio-laboral	46
5.4.1	Fase de Captación.....	46
5.4.2	Fase de Acogida	47
5.4.3	Fase de Valoración y Diagnóstico	49
5.4.4	Fase de Diseño del Itinerario	59
5.4.5	Fase de Desarrollo del Itinerario.....	67
5.4.6	Fase de Inserción Socio-laboral.....	69
5.4.7	Fase de Seguimiento y Evaluación del Itinerario	70
6.	CONCLUSIONES	75
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78
8.	ANEXOS	84

Índice de Figuras

Figura 1. <i>Evolución extranjeros empadronados en Castilla y León: 2001-2020</i> Evolución extranjeros empadronados en Castilla y León: 2001-2020	11
Figura 2. <i>Las siete nacionalidades con mayor población en Castilla y León 2020</i>	12
Figura 3. <i>Distribución de población extranjera por provincias año 2020</i>	12
Figura 4. <i>Demandantes de empleo extranjeros según sector de actividad</i>	14
Figura 5. <i>Salario medio y asalariados por ocupaciones y nacionalidad en 2017</i>	17
Figura 6. <i>Elementos que caracterizan el aprendizaje permanente</i>	23
Figura 7. <i>Fases de un itinerario individualizado de inserción socio-laboral</i>	41
Figura 8. <i>Análisis DAFO de las usuarias</i>	51
Figura 9. <i>Tipos de Formación</i>	52
Figura 10. <i>Competencias Clave</i>	53
Figura 11. <i>Acciones en el tiempo para el diseño del itinerario</i>	60
Figura 12 . <i>Diseño Itinerario Nivel Personal</i>	62
Figura 13. <i>Diseño Itinerario Nivel Formativo</i>	63
Figura 14. <i>Diseño Itinerario Nivel Laboral</i>	66
Figura 15. <i>Posibles opciones de los itinerarios de inserción socio-laboral</i>	68

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Demanda de empleo extranjeros Castilla y León 2020</i>	13
Tabla 2 . <i>Mujeres extranjeras inscritas en el padrón continuo a 1 de enero de 2021 por grupo de países</i>	15

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la sociedad española cuenta con un elevado porcentaje de personas inmigrantes que han emprendido un nuevo camino desde sus países de origen con la perspectiva de conseguir un mejor futuro tanto de carácter social como laboral para ellos/as y sus familiares. Sin embargo, en muchas ocasiones la falta de redes y nodos sociales, así como el desconocimiento del idioma y otros rasgos de carácter cultural, pueden convertirles en un grupo de personas que experimentan mayor vulnerabilidad a la hora de insertarse en el mercado laboral.

Es por ello, que actualmente, ciertos colectivos como el de las mujeres inmigrantes, se consideran en ocasiones de especial vulnerabilidad por las dificultades que presenta su acceso al mercado de trabajo. Este grupo de personas suele ocupar los puestos de trabajo peor cualificados debido a la falta de competitividad y cualificación que presentan, tanto social como económicamente. Todo ello, les puede ocasionar un sentimiento de insatisfacción laboral que no siempre viene precedido por falta de nivel formativo, ya que entre muchos de ellos/as, existen personas que presentan altos niveles de formación, de los que no siempre se pueden beneficiar.

En la sociedad globalizada en la que convivimos, caracterizada por los cambios tecnológicos y sociales, es importante asegurarse de que determinados colectivos, como el del que se trata en este trabajo, no se encuentren en situación de exclusión de los beneficios que les pueden contribuir conseguir un trabajo, y lo más importante, el de mantenerlo. Y aunque en las últimas décadas se haya producido un aumento de mujeres que se han incorporado en el mercado de trabajo, todavía sigue existiendo un posicionamiento desigual con respecto al resto de la población. Y no hay que olvidarse, que el empleo funciona como un núcleo que proporciona autonomía económica y social a las personas.

Además, una de las mayores desventajas de determinados grupos de personas, y no sólo en situación de desempleo, es que en la mayoría de los casos necesitan una ayuda profesional que les sirva como guía en su futura inserción laboral. En relación con lo descrito, el diseño del presente trabajo, pretende dar respuesta desde el campo de la psicopedagogía y la orientación a las necesidades que presenta el colectivo de

mujeres inmigrantes a la hora de insertarse social y laboralmente, proporcionado de este modo oportunidades mediante las cuales se puedan desenvolver en el mundo laboral de forma exitosa.

Es por ello, que en primer lugar se va a realizar un análisis teórico exhaustivo sobre la población inmigrante en general, y de las mujeres inmigrantes en particular, para conocer su situación y poder emprender nuestra intervención desde el campo de la psicopedagogía y la orientación, además de realizar un recorrido sobre distintos conceptos relacionados con la inserción laboral y cómo los procesos de orientación influyen en todo ello. En segundo lugar, se ha considerado adecuado, enfocar dicha intervención desde la propuesta de diseño de itinerarios individualizados de inserción socio-laboral, ya que, éstos se centran en las necesidades e intereses de las personas, y ponen a su disposición múltiples opciones, a través de las cuales se facilita su acceso al mercado laboral.

2. JUSTIFICACIÓN

El presente Trabajo Fin de Máster, principalmente se centra en la inserción socio-laboral mediante la utilización de una metodología que se basa en la intervención individualizada, teniendo en cuenta las necesidades de colectivos en situación de especial vulnerabilidad, como es el caso de las mujeres inmigrantes desempleadas.

En este caso, se trata de dar respuesta a una necesidad socio-laboral del colectivo de mujeres inmigrantes, que en muchas ocasiones presentan la clara tendencia de desempeñar ocupaciones en determinados sectores de trabajo, como lo puede ser el sector de servicios, hostelería y empleadas del hogar. En muchas ocasiones, se trata de mujeres que poseen estudios superiores, pero que, sin embargo, por diversos motivos, ya sea por reconocimiento de títulos académicos o por falta de determinados recursos sociales que les proporcionen la información necesaria, ocupan los puestos de trabajo peor cualificados. Siguiendo esta idea, en casos particulares, no siempre el tratamiento de las necesidades básicas para la inserción laboral van a estar ligadas sólo a la formación, sino que en muchas ocasiones tal necesidad se va a centrar en un proceso de orientación, para poder construir su perfil profesional y plantearse opciones que les reconduzcan en el mercado laboral.

Es aquí, donde se va a introducir el papel de los profesionales de la psicopedagogía, y la utilización de los procesos de orientación, para ayudar a este colectivo, dotarles de mayores posibilidades de inserción socio-laboral, potenciando sus competencias y dándoles la posibilidad de recibir una formación permanente y servicios de orientación individualizada, para actualizar su perfil profesional y estar acorde a las competencias del mercado de trabajo.

Y por ello, nuestra intervención se va a llevar a cabo desde el diseño de itinerarios personalizados de inserción socio-laboral, ya que mediante esta metodología se pueden prestar servicios de orientación que atienden a los usuarios en base a sus necesidades e intereses personales, para construir su objetivo y perfil profesional. Es por ello, que la idea del presente trabajo es, dotar al colectivo destinatario con las herramientas necesarias para que puedan hacer frente de forma autónoma a su proceso de inserción socio-laboral en un futuro próximo, mejorando de este modo su calidad de vida y sus expectativas laborales.

El Máster Universitario de Psicopedagogía presenta la finalidad de formar a estudiantes con una perspectiva profesional, todo ello enfocado hacia la especialización en dos de los ámbitos que requieren de una adecuada actuación, que son en este caso, la intervención con personas tanto en el campo educativo como profesional enfocado en la atención a la diversidad y la intervención en el entorno social y laboral. En este sentido, el presente documento académico va a centrar su desarrollo en *el itinerario de inserción socio-laboral*.

En la Guía Docente de la asignatura del Trabajo Fin de Máster elaborada por la Universidad de Valladolid se exponen una serie de objetivos:

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

Del mismo modo, se va a establecer una conexión entre las competencias elaboradas por la Universidad de Valladolid para el Máster de Psicopedagogía, y el desarrollo de estas en relación con la temática y elaboración del presente trabajo.

Competencias Generales

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. En relación con lo descrito, destacar que en la propuesta de intervención se han tomado decisiones desde el campo de la psicopedagogía, teniendo en cuenta las necesidades del grupo de personas con el que se va a trabajar, utilizando diversas herramientas y técnicas de trabajo.

G3. Comunicar las decisiones profesionales y las conclusiones así como los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados, de manera clara y sin ambigüedades. Se cree que se ha conseguido esta competencia, puesto que, uno de los objetivos del trabajo consiste en comunicar de manera clara la idea que se ha perseguido durante su realización. Es decir, se ha utilizado terminología específica del campo de estudio, pero se ha intentado transmitirlo de modo coherente a todo el público. Además, para su desarrollo, se ha mantenido una comunicación directa con el tutor, que ha establecido unas pautas de concreción, que se han intentado llevar a cabo.

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, puesto que se ha realizado una revisión bibliográfica desde el campo de la psicopedagogía y las funciones que se desempeñan desde esta en el ámbito socio-laboral, para posteriormente ponerlo en práctica en nuestro diseño de intervención.

G6. Actualizarse de manera permanente en las TIC para utilizarlas como instrumentos para el diseño y desarrollo de la práctica profesional, ya que, para la realización de todo el trabajo, se han tenido que poner en práctica conocimientos y destrezas del ámbito tecnológico, para consultar diversas fuentes de información, y utilizar distintas herramientas para el diseño y elaboración de todo el documento.

G7. Implicarse en la propia formación permanente, reconocer los aspectos críticos que han de mejorar en el ejercicio de la profesión, adquiriendo independencia y autonomía como discente y responsabilizándose del desarrollo de sus habilidades para mantener e incrementar la competencia profesional. En este sentido, se trata de una oportunidad de aprendizaje de forma autónoma, que se apoya en la figura del tutor que lo dirige. Además, para llevar a cabo el presente trabajo, se han puesto en práctica los distintos conocimientos y herramientas adquiridas durante las asignaturas impartidas del título, estando conectadas con la temática escogida.

Competencias Específicas

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

personas y E4 Diseñar, implementar y evaluar prácticas educativas, programas y servicios que den respuesta a las necesidades de las personas, organizaciones y colectivos específicos, responden conjuntamente a lo que se ha intentado conseguir mediante la propuesta de intervención socio-laboral cuyo enfoque se relaciona con el ámbito de la psicopedagogía, intentando mejorar la empleabilidad del colectivo destinatario y favorecer su inserción socio-laboral, creando de este modo nuevas oportunidades en el mercado laboral.

E 5. Planificar, organizar e implementar servicios psicopedagógicos, que se pueden ver claramente reflejados durante el diseño de la propuesta de intervención, en la que se realizan varias fases basadas en procesos de orientación, acompañamiento y asesoramiento psicopedagógicos de los usuarios/as destinatarios/as, con el objetivo de conseguir su fin profesional.

E6 Aplicar los fundamentos y principios básicos de la gestión a la planificación de acciones de coordinación y liderazgo de equipos psicopedagógicos favoreciendo el trabajo en red entre los diferentes agentes e instituciones socioeducativas. Al tratarse de una propuesta de intervención, en la que se requiere la necesidad de participación de distintos profesionales, que a la vez, se relacionan entre sí y con otras organizaciones u entidades, deberá de existir una conexión mutua para favorecer el desarrollo de la propuesta. Además, a lo largo de la descripción de los itinerarios, se ha mencionado en varias ocasiones, la importancia de la existencia de un trabajo en red además de la existencia de una conexión y coordinación mutua.

3. OBJETIVOS DEL TRABAJO FIN DE MÁSTER

Nuestro trabajo, que se va a centrar en la inserción socio-laboral de las mujeres inmigrantes mediante el enfoque de la psicopedagogía y las técnicas de orientación, pretende cumplir con los siguientes objetivos:

Objetivo General:

- Promover la inserción socio-laboral de las mujeres inmigrantes utilizando estrategias y metodologías desde el campo de la orientación, basadas en la intervención psicopedagógica.

Objetivos Específicos:

- Conocer la situación laboral de la población inmigrante femenina.
- Reconocer la aportación de la psicopedagogía como instrumento de orientación para la inserción socio-laboral.
- Promover procesos de orientación socio-laboral como estrategia para la inserción socio-laboral.
- Diseñar una propuesta de intervención personalizada basada en itinerarios individualizados de inserción laboral.

4. MARCO TEÓRICO

4.1 Situación Laboral de los Inmigrantes en España

Como bien se conoce, existió una abundante llegada de población inmigrante al sur de Europa, y en este caso, especialmente en España durante los primeros años del siglo XXI, concretamente en torno al año 2000. España pasó de ser un país emisor de emigrantes a uno receptor. Se trata de personas que emigraron de sus respectivos países en busca de una mejor perspectiva de futuro, tanto para ellos/as como para sus núcleos familiares. Esta gran afluencia de inmigración, se caracterizó en gran medida por la abundante oferta de rápido acceso al mercado laboral español. En este caso, se trataba de sectores como la construcción, la agricultura y los servicios, que demandaban mano de obra poco cualificada y sin requerimiento alguno de experiencia previa.

Teniendo en cuenta las aportaciones de Aparicio y Delgado (2011), los principales factores que han incidido en el proceso migratorio de las últimas décadas son diversos, y entre ellos se puede destacar que, en los años 90 y principios del año 2000, España atrajo una gran entrada de personas procedentes de otras nacionalidades, debido a su estable economía, convirtiéndose de este modo, en uno de los países que más población extranjera recibía. A este hecho, se le puede denominar “el efecto llamada”, que atrae a la población extranjera, aumentando los movimientos migratorios que se han ido produciendo, y que además en gran medida se han ido asentando en municipios de baja población. La presencia de trabajos agropecuarios, en la gran mayoría localizados en la parte interior de la península, también ha sido un factor de atracción de los flujos migratorios. Aludiendo al estatus económico, destacar que España ha estado ofreciendo salarios considerablemente más elevados que los de los países de procedencia de estas personas, provocando en ellos/as la sensación de un mayor poder adquisitivo, no sólo económico, sino también en lo que a sanidad, educación y servicios sociales se refiere. Por otro lado, destaca el reagrupamiento familiar, consiguiendo reunir a la familia, ya que las condiciones expuestas lo han ido permitiendo, cuestión que cobra gran relevancia.

Entre las personas inmigrantes que se han ido asentando en España, se pueden diferenciar varios grupos, por un lado, aquellos que vienen al país de acogida con

estudios y cualificación contando con un contrato de empleo asegurado. Por otro lado, aquellos que se han visto obligados a abandonar su país de origen en busca de nuevas y mejores oportunidades, tanto a nivel individual como familiar, debido a la precaria situación económica, laboral y social de sus respectivos países. Entre el último grupo mencionado, se destaca la característica de la baja cualificación profesional y el asentamiento de personas muy jóvenes con familias numerosas (Aparicio y Delgado, 2011).

Teniendo en cuenta la población inmigrante, son muchos los motivos que pueden provocar que las personas emigren de sus países, y estas decisiones, en diversas ocasiones conllevan consigo efectos psíquicos, sociales y laborales. En un primer momento, el inmigrante pasa por una fase de integración, y para ello, su situación laboral forma un elemento clave. Pero para que se produzca una inserción laboral, deben de actuar diversos sistemas, como agencias de colocación y profesionales que sepan ayudar, orientar y gestionar la situación de este colectivo (Villanueva, 2013).

En este sentido, el colectivo inmigrante puede sufrir ciertas desventajas a la hora de insertarse laboralmente, en relación con la población autóctona, reflejándose este hecho en la ocupación de los puestos de trabajo más precarios, inestables y menos cualificados. En este contexto, como bien se recoge en Hernández y López (2015), el estudio de la inserción laboral de la población inmigrante en España puede explicarse a través de las teorías del mercado de trabajo dual de Piore (1975) y de la segmentación laboral de Gordons (1987). Ambas afirmaciones, plantean que el mercado de trabajo está dividido en dos segmentos diferenciados, por un lado *uno primario*, formado por puestos de trabajo más remunerados y cualificados, y por *uno secundario*, en el que estarían incluidos los empleos peor pagados, sin requerimiento alguno de cualificación y presentando mayor nivel de precariedad.

A este sistema de división de trabajo, se le puede añadir un *componente de género* lo que explica la segregación de las mujeres extranjeras, presentando la tendencia de ocupar puestos de trabajo en el sector del hogar y en el de servicios y restauración. (Hernández y López, 2015)

Es por ello que, la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, en cuyo Artículo 10 referido al Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, expone que:

1. *Los extranjeros residentes que reúnan los requisitos previstos en esta Ley Orgánica y en las disposiciones que la desarrollen tienen derecho a ejercer una actividad remunerada por cuenta propia o ajena, así como a acceder al sistema de la Seguridad Social, de conformidad con la legislación vigente.*
2. *Los extranjeros podrán acceder al empleo público en los términos previstos en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.*

4.2 Situación laboral de la población inmigrante en Castilla y León

Como ya se ha mencionado anteriormente, durante la primera década del siglo XXI el crecimiento de la población inmigrante en España ha supuesto la llegada de 4 millones y medio de extranjeros, y en el caso específico de Castilla y León alrededor de 140.000. En la Comunidad, en el año 2012 se superó la cifra de 173.000 extranjeros, cuyo impacto se ha considerado como un punto positivo tanto en el crecimiento demográfico como a nivel económico y social. Sin embargo, a partir del año 2010 y a causa de la crisis económica, dicho crecimiento se ralentiza y es a partir del año 2013 cuando realmente se puede observar una considerable disminución de la población extranjera. La población extranjera que residía en la comunidad intentó resistir durante la crisis económica, y realmente se desmiente la creencia popular de que las personas extranjeras se fueron de España, regresando a sus países de residencia. En el año 2016, el número de extranjeros empadronados en Castilla y León era de 128. 633, cifra que suponía el 5.26% del total de la población (Observatorio Sindical de las Migraciones en Castilla y León, 2020).

Sin embargo, a pesar de dicha disminución, como se puede observar en la *figura 1*, el porcentaje de población extranjera sigue siendo importante, y por ello, se considera fundamental la articulación de medidas adecuadas para asegurar una buena integración en la sociedad, y es por ello, que se da paso a la aprobación del IV Plan Estratégico de Cohesión Social con las Personas Inmigrantes y la Convivencia Intercultural (2018-2021). Este IV Plan intenta dar continuidad a la labor de los Planes anteriores y supone la integración de la población extranjera y autóctona en una sociedad donde se gestionen de forma positiva las diversidades y se consiga una igualdad de trato.

Figura 1.

Evolución extranjeros empadronados en Castilla y León: 2001-2020



Nota: Tomado de: Datos Informativos de la Población Inmigrante de Castilla y León, 2020, *Conserjería de Transparencia, Ordenación del Territorio y Acción Exterior, Junta de Castilla y León*, p.2.

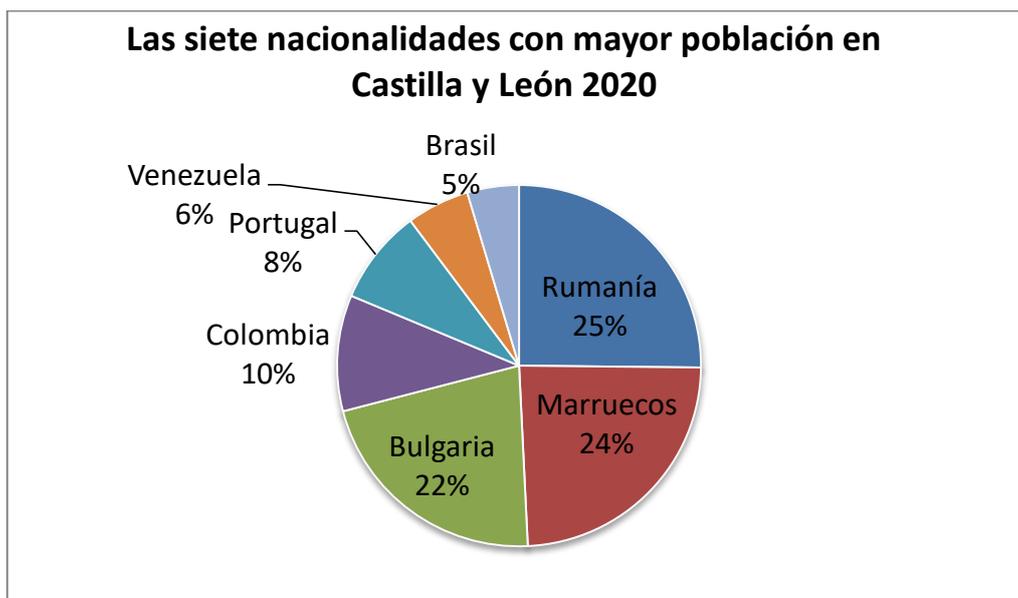
En este sentido, la Ley 3/2003, de 28 de mayo, de integración de los inmigrantes en la sociedad de Castilla y León tiene como principal objetivo la regulación de las actuaciones e instrumentos mediante los cuales, los poderes públicos fomentarán la integración de las personas inmigrantes en la sociedad. Además, en el Artículo 15 se da una especial atención a las mujeres inmigrantes, en el que se afirma que *los poderes públicos desarrollarán actuaciones dirigidas a su integración en el ámbito personal, social y laboral e impulsarán programas de atención integral a las mujeres inmigrantes en situación de riesgo, exclusión social y especial vulnerabilidad.*

Asimismo, en la provincia de Valladolid se ha elaborado un Plan de Convivencia Ciudadana Intercultural 2019-2023, cuyo objetivo principal pasa por fomentar la convivencia pacífica en el municipio, promoviendo el respeto y la tolerancia hacia los grupos que, por su diversidad, puedan ser objeto de discriminación.

Teniendo en cuenta los datos aportados por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en cuanto al origen de la población extranjera, en la Comunidad de Castilla y León se puede observar que la mayor parte provienen de países de Europa con una representación del 53.05%. Los países que encabezan el listado de estas nacionalidades son Rumanía, seguida por Bulgaria y el país africano de Marruecos.

Figura 2

Las siete nacionalidades con mayor población en Castilla y León 2020

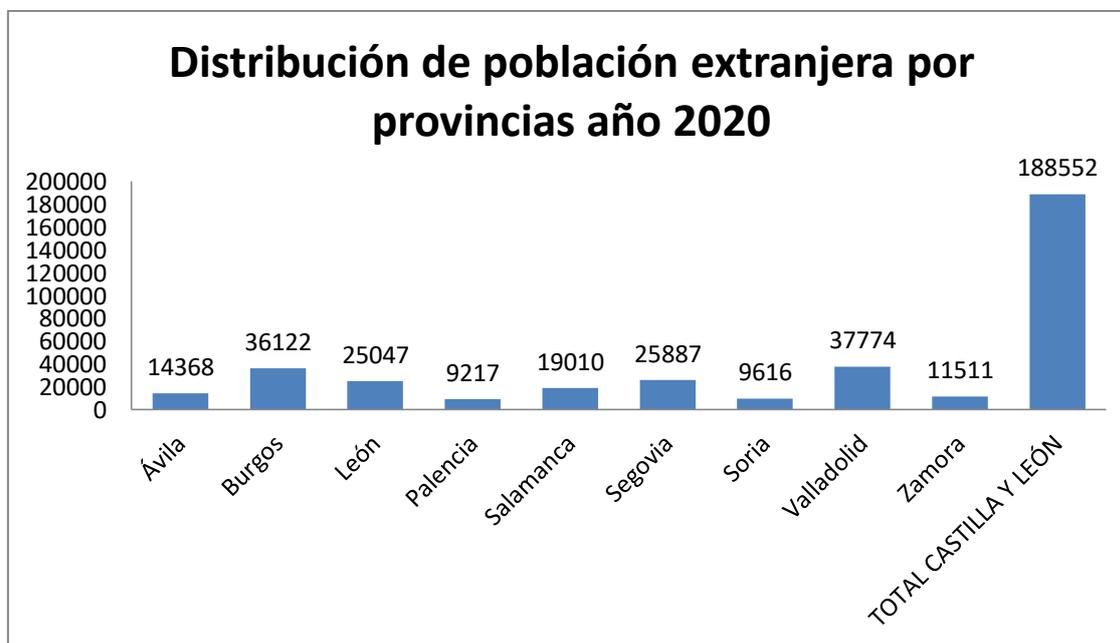


Nota: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística, 2021

Por otro lado, si se pone especial atención a la distribución de dicha población inmigrante, el mayor número de personas se asientan en la provincia de Burgos seguida de Valladolid y Segovia.

Figura 3

Distribución de población extranjera por provincias año 2020



Nota: Elaboración propia a partir de los Datos Informativos de población inmigrante en Castilla y León, 2021.

Después de haber realizado un estudio global de la situación de las personas inmigrantes en Castilla y León mediante diversas aportaciones, se continuará con el análisis laboral de este colectivo, y para ello como se expresa en la *tabla 1*, existe un total de 24.442 demandantes de empleo extranjeros en la Comunidad de Castilla y León durante el año 2020, ascendiendo su población total a 188.552 inmigrantes.

Además, también se observa como las tasas de desempleados son mayores en la población femenina, con un total de 14.005 mujeres frente a un 10.417 de los hombres. Dichas tasas de desempleo, del mismo modo, se dan en las provincias con mayor proporción de inmigrantes, como se ha mencionado anteriormente, pero en este caso, es Valladolid, seguida de Burgos y León los que mayor número de mujeres desempleadas presentan.

Tabla 1

Demanda de empleo extranjeros Castilla y León 2020

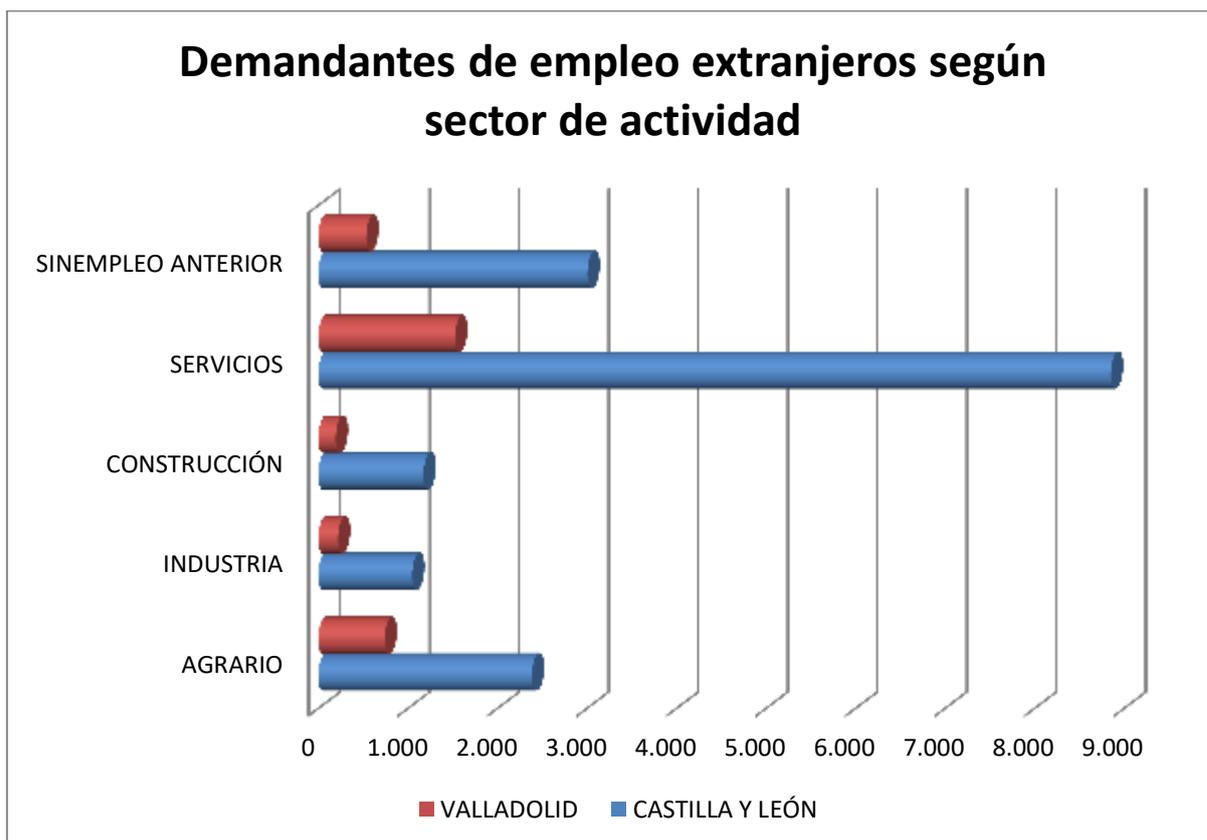
DEMANDANTES DE EMPLEO EXTRANJEROS CASTILLA Y LEÓN			
		HOMBRES	MUJERES
TOTAL	24.422	10.417	14.005
ÁVILA	2.231	904	1.328
BURGOS	4.475	2.016	2.459
LEÓN	3.625	1.522	2.103
PALENCIA	1.142	462	680
SALAMANCA	2.623	1.099	1.524
SEGOVIA	2.837	1.211	1.627
SORIA	1.377	602	774
VALLADOLID	4.886	2.141	2.746
ZAMORA	1.226	461	765

Nota: Adaptada de: “Anuario Demandantes de Empleo Extranjeros”, 2020, *Servicio Público de Empleo Estatal 2021*.

Como se puede apreciar en la *figura 4*, se destacan varios sectores en el mercado laboral que mayores niveles de población inmigrante demandante de empleo presentan, con lo se puede deducir, que de igual modo, son los sectores que mayor nivel de ocupación presentan tanto a nivel de la Comunidad de Castilla y León como particularmente de Valladolid.

Figura 4

Demandantes de empleo extranjeros según sector de actividad



Nota: Elaboración propia a partir de Demandantes de empleo extranjeros. Avance anuario estadísticas 2020. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

4.3 Características de la mujer inmigrante en España

Uno de los cambios sociales más notables que se han producido en España en las últimas décadas, es la feminización de los flujos migratorios acontecidos. Desde mediados de los años 90, destacamos la figura de la mujer inmigrante trabajadora que en muchas ocasiones presenta ciertas desventajas para integrarse de forma óptima en el mercado de trabajo (Estudio sobre la Situación Laboral de la Mujer Inmigrante en España, 2015). Además, se trata de un escenario, en el que las mujeres se desligan de la postura tradicional de acompañantes de la parte masculina en su proceso de migración, convirtiéndose en muchas ocasiones en las protagonistas de dicho proceso (Martín et. al., 2017).

En lo que a la procedencia de estas mujeres se refiere, como se puede observar en la *tabla 2*, predomina la presencia femenina procedente de la Unión Europea junto las del Continente Africano y América del Sur, siendo las que mayor porcentaje presentan en el padrón continuo a 1 de enero de 2021.

Tabla 2

Mujeres extranjeras inscritas en el padrón continuo a 1 de enero de 2021 por grupo de países

MUJERES EXTRANJERAS 2021	
TOTAL	2.697.476
UE-27	792.146
Resto de Europa	304.731
África	481.849
América del Norte	41.091
América Central y Caribe	226.075
América del Sur	627.280
Asia	221.365
Resto	2.939

Nota: Elaboración propia a partir del Padrón Continuo a 1 de enero de 2021.

La situación laboral de las mujeres inmigrantes se caracteriza por varios elementos, y uno de ellos hace referencia a la concentración en determinadas ocupaciones que este colectivo desempeña en el mercado laboral nacional. Se trata de mujeres, que en la mayoría de los casos, se van a integrar y concentrar en los sectores laborales más precarios, destacando las ocupaciones elementales, el sector servicios de restauración, cuidadoras de hogar, sectores que también comparten con las mujeres españolas, pero a mayor escala. Entre los demandantes de empleo parados, las mujeres representan el 57.81 % del total del colectivo extranjero. En cuanto al tramo de edad, la franja comprendida entre los 25-44 años representa mayores niveles de desempleo

(Informe Mercado de Trabajo de los Extranjeros Estatal, 2020). Según Sallé et al., (2009) como se cita en Molpeceres (2011), a la tendencia de una ocupación en determinados sectores, se unen condiciones precarias relacionadas a unas retribuciones inferiores a las del resto de los ciudadanos, una mayor temporalidad en los puestos de trabajo unidas a jornadas laborales poco factibles, y una mayor irregularidad laboral, que experimentan las mujeres inmigrantes. Además, según esta autora, la situación ocupacional de este grupo de personas no suele mejorar a largo plazo con su estancia en España.

En este sentido, se destaca el papel de la etnicidad y la discriminación étnica como fuente de carácter social que forma un papel clave en la existencia de condiciones de precariedad en la situación socio-laboral de las mujeres inmigrantes. De acuerdo con ello, se puede destacar que en España, alrededor del 40% de las mujeres inmigrantes trabajan en empresas cuyas plantillas en su gran mayoría están formadas por trabajadores inmigrantes. Es decir, esto explica que las mujeres inmigrantes no sólo se centran en desempeñar determinadas ocupaciones caracterizadas por cualificaciones básicas, sino que al mismo tiempo se encuentran trabajando en empresas con un elevado porcentaje de concentración en cuanto a género y etnia se refiere. Por otro lado, si se presta atención al ingreso salarial de las trabajadoras inmigrantes, se pueden destacar dos rasgos claves; en primer lugar una gran precariedad salarial, pues el 50% de ellas desempeñan trabajos recibiendo un salario inferior al Salario Mínimo Interprofesional, es decir, la mayoría de ellas reciben menos de mil euros mensuales y en segundo lugar que sólo alrededor del 3% de las mujeres se sitúan en una banda salarial superior a los 1500 euros. (Estudio sobre la Situación Laboral de la Mujer Inmigrante en España, 2015). Como bien mencionan Oso y Parella (2012), la sucesiva incorporación de este colectivo en determinados sectores, muestra una triple diferenciación laboral en la sociedad, caracterizada por la articulación entre las variables de clase social, etnia y género. En la *figura 5* que se muestra a continuación, se pueden contrastar los datos anteriormente mencionados.

Figura 5

Salario medio y asalariados por ocupaciones y nacionalidad en 2017

Ocupaciones	Salario medio*		Asalariados (en % sobre el total de cada grupo)		
	Total ocupaciones =100	Extranjeros		Españoles	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ocupaciones elementales	57	28,9	45,6	9,4	15,5
Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores	71	17,8	31,1	15,7	27,1
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	72	3,9	0,3	1,8	0,2
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	93	11,1	1,9	13,5	2,6
Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras y construcción	93	23,4	2,6	17,9	1,8
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	95	2,4	5,7	8,1	17,1
Ocupaciones militares	118	0,1	0,0	1,0	0,1
Técnicos; profesionales de apoyo	121	4,8	4,1	13,8	9,6
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	151	6,1	7,4	15,5	24,1
Directores y gerentes	220	1,5	1,2	3,5	1,9
% de asalariados en ocupaciones con salario medio inferior a 100	--	87,6	87,2	66,3	64,3

Nota: Tomado de: La inmigración en España. Efectos y Oportunidades, por Consejo Económico y Social, 2019, p. 124.

Sin embargo, cabe destacar que el colectivo de mujeres inmigrantes no conforma un conjunto homogéneo, puesto que, intervienen diversos factores, como el nivel de estudios, lugar de procedencia o del tiempo de permanencia y experiencia en el mercado laboral, que modulan el diseño de sus itinerarios laborales. (Moreno-Colom y López-Roldán, 2016). En este sentido, en cuanto al nivel de estudios que presenta el colectivo femenino, según datos del Estudio Sobre la Situación Laboral de la Mujer Inmigrante en España (2015), se pueden observar datos positivos, que muestran considerables porcentajes de mujeres con estudios superiores universitarios 28%, siendo por el contrario el de mujeres sin estudios un 2.4%. Teniendo en cuenta estos datos, se trata de un colectivo que se encuentra ocupando puestos de trabajo en sectores por debajo de su cualificación profesional. Siguiendo esta idea, según Sallé et. al., (2009) como se cita en Molpeceres (2011), dicha concentración en trabajos poco cualificados, muestra otro

signo de la situación laboral de las mujeres inmigrantes, siendo este la sobre-cualificación o subempleo, si se presta atención a su nivel educativo en relación con el puesto de trabajo que ocupan.

4.4 Concepto de Inserción socio-laboral

A lo largo del tiempo, se ha observado que se produce un aumento en el estudio de los procesos de inserción laboral de las personas, sobre todo, desde el momento en el que la orientación se ha reconocido como estrategia tanto para la inclusión social como laboral (Donoso y Figuera, 2007).

En numerosas ocasiones, el concepto de inserción laboral se asocia directamente a la ocupación de un empleo, sin embargo, autores como Vicens (1999) citado en Donoso y Figuera (2007), afirman que “para que podamos hablar de inserción hace falta una situación relativamente estable de permanencia en la ocupación por cuenta propia o ajena, de manera que se consiga una autonomía económica, con una probabilidad alta de poder mantenerla” (pp.105-106). Es decir, las medidas que se toman para el acceso de las personas al mercado laboral, no tienen que buscar sólo la ocupación, sino la calidad de una inserción que se mantenga a lo largo del tiempo y que incremente la competitividad de los estados.

Siguiendo a Bisquerra (1992) citado en Pelayo y Meza (2012):

La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad. (p. 244)

Según Muñoz y Riquelme (2016), la creación del proyecto de vida es una dificultad cuando las personas se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad o riesgo de exclusión social, lo que produce una cierta desventaja en comparación con el resto de la sociedad a la hora de insertarse laboralmente. Por su parte, Olmos (2011), como se cita en Muñoz y Riquelme (2016), se establecen cinco dimensiones con indicadores de exclusión social que influyen en la inserción socio-laboral de las personas, entre ellas se pueden destacar, la dimensión institucional, educativa, económica, familiar y la de salud.

Cuando se habla de inserción socio-laboral no se está aludiendo al proceso que distingue y separa la decisión de una persona de iniciarse en la vida activa y el primer empleo, sino a la construcción de un proyecto, es decir, se trata de un proceso paulatino. (Fournet et. al., 1993 como se cita en Echeverría, 1979)

Tomando en consideración la definición anterior, Echeverría (1979) define la inserción socio-laboral como:

La inserción es la entrada en la vida activa (marca el cambio de utilización del tiempo por parte del individuo) y la definición correlativa de un proyecto de vida (entendido como un conjunto de actos racionales, finalizados y ordenados en unos plazos). Este proyecto de vida engloba el proyecto profesional, la profesión a ejercer que contribuya al desarrollo completo de la persona. (p. 87)

De acuerdo con Rubio et.al., (2008) citado en Hilarión y Koatz (2014), el proceso de inserción laboral implica:

- El reconocimiento de las necesidades personales y demandas del mercado de trabajo.
- Valoración del grado de empleabilidad que presenta la persona, es decir, sus puntos fuertes y débiles a la hora de optar a un puesto de trabajo.
- El diseño de itinerarios de inserción laboral de acuerdo con el perfil personal del usuario.
- Delinear un plan de trabajo.
- Trabajar sobre las competencias transversales de la persona.
- Desarrollar estrategias que potencien el mantenimiento del empleo conseguido a largo plazo.

El proceso de inserción laboral, no es una tarea fácil de llevar a cabo, ya que requiere de una serie de destrezas, que las personas no siempre dominan de forma autónoma, y en este sentido, requieren de una ayuda profesional que les dote de los recursos necesarios.

Para que se produzca una inserción laboral, hay que tener en cuenta la búsqueda activa de empleo, que supone la activación de una serie de habilidades en las que intervienen el conocimiento del mercado de trabajo, así como de la realidad y exigencia de los sectores productivos y al mismo tiempo conocimiento de los diversos canales y técnicas de búsqueda de empleo. Para que esta búsqueda sea exitosa, se requiere la

puesta en marcha de una serie de características personales, como son la iniciativa, la capacidad de espera a obtener los resultados finales y la tolerancia a la frustración. Además, la búsqueda activa de empleo supone una serie de actuaciones, que abarcan la creación de un Currículum Vitae y Carta de Presentación, siempre y cuando estén adaptadas a las exigencias del puesto de trabajo al que se opta. Una de las fases de gran importancia, no deja de ser el proceso de selección caracterizado por entrevistas que el usuario deberá de realizar y diversas pruebas de carácter grupal o reconocimiento de competencias personales (Hilarión y Koatz, 2014).

Por otro lado, es importante destacar, que para la inserción laboral de una persona en el mercado socio-laboral, es imprescindible que ésta desarrolle ciertas competencias básicas, necesarias para el adecuado desarrollo de la persona en diferentes ámbitos (Muñoz y Riquelme, 2016).

4.5 Formación para el empleo

En la actualidad, cobra especial relevancia no sólo el encontrar un puesto de trabajo, sino que la sociedad se enfrenta ante un reto aún más grande, y este es el de mantener su empleo. Según González et.al., (2016) en una sociedad globalizada que se nutre cada vez más de los conocimientos y saberes de las personas, es imprescindible invertir en formación que se actualice acorde a la constante evolución de los requisitos y exigencias de los mercados laborales. Siguiendo esta idea, y según Ordóñez y Ballesteros (2017), el mercado de trabajo experimenta una evolución que provoca cambios en los objetivos de la formación para el empleo, es decir, ya no es suficiente una formación determinada, sino que se exige que la sociedad sea competente y tenga un dominio determinado tanto a nivel cognitivo como en las habilidades que se consideran necesarias para la ejecución favorable de un puesto de trabajo. Es imposible llevar a cabo una formación para el empleo que no esté en contacto directo con el trabajo y la educación (Gonzalo, 2005, citado en Ordóñez y Ballesteros, 2017).

El empleo en el s. XXI supone que las personas deban de adaptarse de manera constante a un entorno dinámico y cambiante y que tengan que reinventarse continuamente. No hacerlo así podría producir situaciones de exclusión laboral en el mercado de trabajo vigente. Es por ello, que la formación debe de ser entendida como un proceso permanente, que se da a lo largo de la vida, en el que la sociedad puede

formarse y actualizar sus competencias siempre que lo desee y necesite. Es decir, la formación permanente, al igual que la orientación, desempeñan un papel clave en los procesos de inserción socio-laboral (González et.al., 2016).

En este sentido, se toma como referencia el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, cuyo objetivo es la regulación de las iniciativas y programas de formación profesional para el empleo, los requisitos y límites de las acciones formativas, sus destinatarios y la forma de acreditación de las competencias adquiridas por los trabajadores, así como los instrumentos del sistema integrado de información y el régimen de funcionamiento del sistema de formación profesional para el empleo.

Es importante destacar que la formación tiene una incidencia determinante en el empleo de las personas, y que la escasa formación presenta un impacto negativo en las oportunidades de acceso al mercado de trabajo. Al efecto, la población que acredita un nivel inferior de competencias básicas está expuesta a una mayor probabilidad de quedarse desempleada (Informe PIACC, 2010, citado en González et. al., 2016). Según Ordóñez y Ballesteros (2017), “la formación para el empleo demanda conocimientos técnicos, capacidad de comunicación, de resolución de problemas, de trabajo colaborativo y cooperativo, de autoaprendizaje, de organización y adaptación a los cambios” (p. 229).

De acuerdo con lo anterior, la formación puede producirse por dos vías diferentes, por un lado se destaca la formación reglada, cuando se produce dentro del Sistema Educativo, y por otro, la formación no reglada, cuando se da fuera del Sistema Educativo, siendo a su vez gestionada por otros sistemas, organizaciones o agencias.

4.6 Aprendizaje permanente, a lo largo de la vida y Competencias Clave

El aprendizaje a lo largo de la vida se considera como una de las principales finalidades de los organismos supranacionales y de las administraciones educativas. Este concepto no sólo es fundamental para hacer frente a los problemas del marco mundial de la educación, sino que el conjunto de aspectos positivos y beneficios van más allá, comprendiendo el ámbito laboral y personal de la ciudadanía. Del mismo modo, se considera fundamental para conseguir un empleo de mayor calidad, y tiene que tomarse como un principio fundamental que sostiene todo el marco que comprende el aprendizaje en todos los contextos y niveles. (Belando-Montoro, 2017).

La Comisión de las Comunidades Europeas (2001), define el aprendizaje permanente, como toda aquella actividad de carácter formativo que se realiza a lo largo de la vida, con la finalidad de mejorar los saberes, competencias y el conjunto de las aptitudes empleando una perspectiva personal, cívica, de carácter social o relacionado con el empleo.

Belando- Montoro (2017) definen el aprendizaje a lo largo de la vida como:

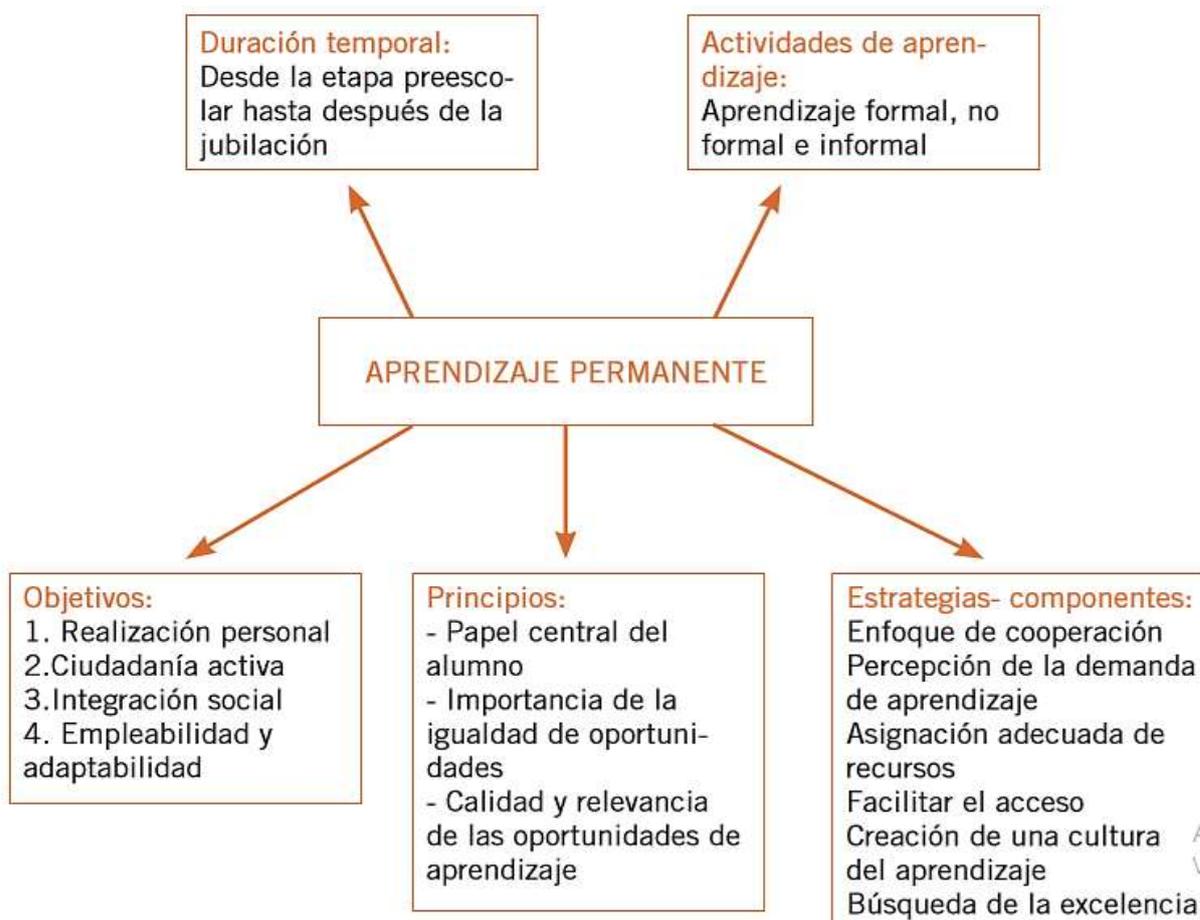
Una forma global de entender el aprendizaje, un principio en el que se basa la organización de una estructura y unos contenidos de aprendizaje y supone un proyecto que comprende todas las posibilidades de formación sobre cualquier ámbito de conocimiento y en cualquier momento de la vida de una. (pp. 232-233)

Además según Belando-Montoro (2017) dentro de este concepto, se pueden destacar ciertos elementos y características esenciales:

- Modo de aprendizaje reflexivo y asimilativo experimentando un aprendizaje autónomo.
- La integración del aprendizaje formal, no formal e informal.
- Objetivos enfocados a la realización personal, de forma paralela con su desarrollo cívico, social, cultural y laboral.

Figura 6

Elementos que caracterizan el aprendizaje permanente



Nota: Tomado de: Aprendizaje a lo largo de la vida: Concepto y componentes, por M., Belando-Montoro, 2017, *Revista Iberoamericana de Educación*, 75, p. 223.

Como se puede observar, este concepto engloba todas las experiencias de aprendizaje tanto de carácter formal como no formal e informal, que se llevan a cabo a lo largo de la vida de las personas. Además, todas ellas, se sustentan en tres principios fundamentales, siendo estos, el papel fundamental del alumno, la igualdad de oportunidades y la alta calidad y pertinencia.

Por otro lado, uno de los principales pasos que se tienen que dar antes de iniciar una intervención educativa, es el análisis y estudio de las necesidades de aprendizaje de la persona o personas con las que se va a trabajar, y para ello, se atenderá a diversas cuestiones. Algunas de ellas son, el estudio de las competencias básicas que se presentan, los mediadores que se van a necesitar para poder desenvolverse adecuadamente, y entre ellos destacamos, en este caso, los orientadores profesionales, además de los profesores y educadores. Es por ello, que los servicios de información,

orientación y asesoramiento colaboran facilitando el acceso al aprendizaje y fomentando la igualdad de oportunidades (Belando-Montoro, 2017).

Aludiendo a la necesidad de realizar un estudio sobre las competencias básicas de la persona, según Hilarión y Koatz (2014), el modelo de competencias se basa en el conjunto de habilidades y recursos con los que el usuario cuenta, para poder enfrentarse con mayor facilidad a las adversidades que se le presentan en su trayectoria profesional. Según Colomer (2009) citado en Hilarión y Koatz (2014), las competencias en el ámbito laboral “integran una combinación de recursos personales, están orientadas a la acción y son observables a través de los resultados de la propia acción” (p. 39). En función de todo ello, se puede considerar que, existe una necesidad de adquisición de competencias clave por parte de los ciudadanos para poder alcanzar su desarrollo personal, profesional y social, ajustándose de este modo a las demandas del mercado laboral globalizado.

Para Sandoval, Montaña y Vanessa (2010) como se cita en Sandoval y Pernalet (2014), la competencia es una capacidad para lograr un objetivo o resultado en un determinado contexto, es decir, se refiere a la capacidad que poseen las personas para dominar tareas de carácter específico que permitan dar solución a problemas que se dan en la vida cotidiana dentro de su entorno laboral.

Sandoval et. al., (2010) definen la competencia desde el punto de vista laboral como:

...el desarrollo de una capacidad para el logro de un objetivo o resultado en un contexto dado, esto refiere a la capacidad de la persona para dominar tareas específicas que le permitan solucionar las problemáticas que le plantea la vida cotidiana dentro de su entorno laboral. (p.10)

La formación tiene que desenvolverse en términos de competencias clave, se trata de todas aquellas competencias que las personas necesitan para su desarrollo y éxito individual, así como para la ciudadanía activa, la inclusión social y el empleo. Por su parte, la Recomendación del Consejo Europeo, de 22 de mayo de 2018, relativo a las competencias clave para el aprendizaje permanente define dichas competencias como todas aquellas que las personas necesitan para su prosperidad y desarrollo personal, su empleabilidad, integración social, estilo de vida sostenible etc... Todas ellas se desarrollan en base a un aprendizaje permanente que comprende desde la infancia hasta

la vida adulta, a través del aprendizaje formal, no formal e informal en todos los contextos.

La recomendación del Consejo Europeo relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente (2018) considera que:

El pilar europeo de derechos sociales establece como primer principio que toda persona tiene derecho a una educación, una formación y un aprendizaje permanente inclusivos y de calidad, a fin de mantener y adquirir capacidades que les permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral. También establece el derecho de toda persona a recibir asistencia personalizada y oportuna a fin de mejorar sus perspectivas de empleo o de trabajar por cuenta propia, a la formación y el reciclaje, a la educación continua y la ayuda para la búsqueda de empleo.

Además, sostiene que *las personas necesitan un conjunto adecuado de capacidades y competencias para mantener su actual nivel de vida, sostener unas tasas de empleo elevadas y fomentar la cohesión social teniendo presente la sociedad y el mundo del trabajo del mañana.*

En este marco referencial, se destacan ocho competencias clave:

- Competencia en lectoescritura
- Competencia multilingüe
- Competencia matemática y Competencia en ciencia, tecnología e ingeniería
- Competencia digital
- Competencia personal, social y de aprender a aprender
- Competencia ciudadana
- Competencia emprendedora
- Competencia en conciencia y expresión culturales

4.7 Políticas Activas de Empleo

En España, actualmente está en vigor el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, del 23 de octubre. La Política de Empleo es la totalidad de decisiones que se adoptan por el Estado y las Comunidades Autónomas, que tienen como finalidad el desarrollo de programas y medidas que tiendan a la consecución del pleno empleo. Esta política persigue diferentes objetivos, entre los cuales se pueden destacar los siguientes:

- Fomentar el empleo.
- Apoyar la construcción de puestos de trabajo que especialmente se dirigen a la población que presenta mayores dificultades para insertarse laboralmente.
- Facilitar a los desempleados información que les permita encontrar un trabajo.
- Mejorar sus posibilidades de ocupación

Asimismo, se consideran como instrumentos de la política de empleo, la intermediación laboral, las políticas activas de empleo y la coordinación entre las políticas activas y la protección económica frente al desempleo.

Según el Artículo 36 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, las políticas activas de empleo son:

el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.

Las políticas activas de empleo, forman un conjunto de acciones enfocadas a mejorar y potenciar las posibilidades de conseguir empleo de las personas desempleadas, a la vez que evitan la pérdida de trabajo de aquellas que se encuentran en riesgo de sufrirlo. Para ello, estas políticas incluyen diversas medidas de actuación, y entre ellas, se pueden destacar, los servicios de asesoramiento y orientación, programas de formación para desempleados y diversos incentivos para la contratación de determinados perfiles. De igual forma, destacan las políticas pasivas de empleo enfocadas en prestaciones por desempleo de origen contributivo y no contributivo,

siendo imprescindibles para dotar a las personas desempleadas de un periodo de tiempo en el que puedan buscar empleo sin desvincularse de su perfil profesional con ocupaciones en otros sectores de actividad. (Verd et. al., 2021)

En primer lugar, se destaca el Plan Anual de Política de Empleo (PAPE) que abarca una serie de servicios (acciones) y programas (medidas) de políticas activas de empleo, que se plantean llevar a cabo las Comunidades Autónomas, tanto las financiadas a través de fondos estatales, distribuidos de acuerdo con los criterios objetivos acordados por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, como mediante recursos económicos propios, así como las medidas y acciones que se van a realizar, en su ámbito de competencia, desde el Servicio Público Estatal (Servicio Público de Empleo Estatal, 2021).

Según Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, en su Artículo 10 sobre la Estrategia Española de Activación del Empleo, esta se articulará en torno a varios ejes, entre los que podemos encontrar la orientación, la formación, oportunidades de empleo, igualdad de oportunidades de acceso al empleo, emprendimiento y mejora del marco constitucional. En lo referente al eje de la orientación, se recoge lo siguiente:

Comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias.

Dentro de las medidas que forman parte de las Políticas Activas de Empleo, cada vez van cobrando mayor relevancia los servicios de orientación socio-laboral, y en este sentido, se destaca el Plan Anual de Política de Empleo de Castilla y León (2020) que tiene como objetivo emprender acciones de orientación profesional dirigidas hacia el empleo y ayuda para el autoempleo. Estas se organizan en itinerarios de orientación profesional que proporcionan la oportunidad de la mejora de la empleabilidad de la población desempleada, con el objetivo de conseguir su incorporación en el mercado laboral. A través de la orientación profesional para el empleo se llevan a cabo acciones que, mediante información, orientación, acompañamiento y otros procedimientos, facilitan la inserción laboral de los desempleados y su búsqueda autónoma de empleo.

4.8 La Orientación y su importancia en el proceso de inserción laboral

4.8.1 El papel de la orientación

Desde el campo del que se aborda esta temática, cabe destacar el papel de la orientación y la intervención psicopedagógica en todo el proceso de inserción socio-laboral por el que pasa una persona, que necesita un apoyo, acompañamiento y asesoramiento.

Por ello, la orientación e intervención psicopedagógicas, se pueden entender como un continuo proceso de ayuda a una persona o conjunto de personas, en diversos aspectos, cuyo objetivo principal es el de desarrollar su potencial a lo largo del transcurso de su vida. La orientación interviene y se aplica en diferentes aspectos, tanto educativos, como vocacionales, personales o sociales. Teniendo en cuenta todo lo anteriormente citado, de la orientación psicopedagógica se derivan una serie de áreas de intervención, entre las que destacan, la orientación para la carrera, orientación en los procesos de enseñanza y aprendizaje, atención a las Necesidades Educativas Especiales (NEE), prevención y desarrollo personal, siendo la conexión entre todas ellas lo que forma y da unidad al concepto (Bisquerra y Álvarez 2008).

Hernández (2009) afirmó lo siguiente:

Orientar supone establecer una dirección, encaminar. En este sentido, la orientación es un componente implícito no sólo en todo el proceso de enseñanza, sino en cualquier situación en la que una persona influye sobre las decisiones de otra, formándole, informándole, ofreciéndole patrones de actuación y ejemplos, valorando o interpretando algún aspecto significativo relacionado con sus posteriores decisiones y comportamiento. (pp. 16-17)

4.8.2 Modelos, principios y enfoques de la orientación

Cuando se habla de un proceso de orientación, hay que definir cuál es su estructura o método de intervención, para marcar las líneas de actuación que se van a implementar. Dependiendo del contexto y de la necesidad que se requiere, existirán unos modelos de actuación u otros. Teniendo en cuenta los diferentes modelos de

orientación psicopedagógica, los autores Bisquerra y Álvarez (2008) delimitan los modelos de orientación básica en:

- **Modelo de orientación Clínico (counseling de atención individualizada):** se centra principalmente en la relación personal entre el orientador y el usuario interesado, concibiendo de este modo la solución para afrontar el proceso de orientación. Presenta como finalidad la satisfacción de las necesidades individuales, educativas y socio profesionales de la persona. Este modelo utiliza como herramienta clave la entrevista con el usuario, y el círculo de personas más próximas a él, para llevar a cabo la atención individualizada y directa que se requiere. En este caso, desempeña una labor muy relevante, la preparación y características del profesional en comparación con el resto de agentes que intervienen. Además, se considera que este modelo se ha de concebir como un complemento necesario a la acción orientadora grupal. Para poder desarrollarse consta de una secuencia de fases en las que en un primer momento es el usuario interesado el que debe de solicitar la ayuda al profesional, para que seguidamente este realice un diagnóstico de la situación y determine el tratamiento y la intervención necesaria. Finalmente se ejecuta un seguimiento para conocer cómo evoluciona la persona después de la intervención orientadora.

- **Modelo de Programas:** se trata de un acto premeditado que surge a través del reconocimiento de necesidades, orientado hacia unas finalidades que se fundamentan en planteamientos teóricos que den sentido y rigor a la acción. En estos programas se da cabida a dos tipos de modelos de orientación, como lo son, los programas de orientación para la inserción académica y los de orientación para la inserción laboral.

- **Modelo de Consulta:** en este modelo es de gran importancia la acción indirecta con todos los agentes que rodean al usuario, ya que, la intervención personal con él y el orientador, no es suficiente. Por ello, se puede definir como el planteamiento de ciertas actividades que ayuden a la persona, fruto de la relación entre varias personas del mismo estatus.

Como se ha ido viendo, a lo largo de los últimos años se ha observado un cambio relevante en la forma de concebir la orientación. En la actualidad, no sólo se le atribuye un carácter terapéutico, sino que se aborda un campo de actuación más amplio

en el que se actúa desde diferentes perspectivas, como lo pueden ser, los cambios sociales, culturales y económicos.

Siguiendo esta afirmación, Parras et.al., (2009) toman en consideración las aportaciones de Hervás (2006), en las que se realiza una revisión de los principios que tradicionalmente se han propuesto en la orientación psicopedagógica, a partir de las afirmaciones de Álvarez Rojo (1994), Rodríguez Espinar et. al., (1993), Repetto et. al., (1994) y Martínez Clares (2002), siendo estos los siguientes:

- **Principio de prevención:** tiene la función de preparar a las personas para la superación de las diversas crisis de desarrollo que pueden experimentar. Presenta como finalidad la promoción de conductas saludables y competencias personales, con el objetivo de evitar la aparición de problemas. Es decir, se trata de una postura de carácter proactivo que la orientación adopta, para anticiparse a la aparición de todos aquellos obstáculos que impidan el desarrollo de las personas.

- **Principio de desarrollo:** proceso en el cual se realiza un acompañamiento a la persona durante todo su proceso de desarrollo, con la finalidad de conseguir el máximo potencial personal, convirtiéndose de este modo el acompañamiento en uno de los pilares básicos de la orientación.

- **Principio de intervención social:** se realiza desde una visión en la que la orientación presenta una perspectiva holística-sistemática, según la cual, las condiciones ambientales y contextuales del individuo se deben de incluir en cualquier intervención orientativa.

- **El powerment como principio de intervención:** proceso a través del cual los individuos, organizaciones o las comunidades adquieren un dominio sobre los asuntos de interés de carácter personal.

Del mismo modo, dentro de la práctica orientadora se pueden encontrar diferentes enfoques, siendo estos los más significativos dentro de la orientación académico-profesional, que según Parras et. al., (2009) son:

- **Enfoque de rasgos y factores:** este enfoque pone especial atención en el diagnóstico de los rasgos y factores de las personas. Intenta determinar las características personales a través de sus rasgos, para poder ajustarlas con determinados puestos de trabajo, o exigencias de determinadas profesiones.

- **Enfoque basado en la estructura de la personalidad (enfoque psicodinámico):** trata de estudiar de manera más profunda la estructura de la personalidad, para tomar conciencia de los motivos que les impulsan a presentar determinados comportamientos.

- **Enfoque evolutivo:** presenta como particularidad la afirmación de que la elección vocacional de una persona no es un hecho puntual en su vida, sino un proceso que está marcado por su desarrollo, maduración y evolución. En este sentido, recibe gran relevancia el estudio longitudinal de las etapas del desarrollo de la personalidad.

- **Enfoque conductual-cognitivo:** se encarga de analizar el proceso de decisión y desarrollo vocacional y profesional mediante dos teorías; las teorías psicológicas cognitiva y conductista. Dentro de este enfoque, el modelo más significativo es el de “aprendizaje social de Krumboltz”.

- *Modelo de Krumboltz:* analiza la toma de decisiones desde puntos de vista conductistas y constructivistas. Admite que en la elección de una profesión intervienen factores contextuales, pero concede gran importancia a los aprendizajes. Según Krumboltz, intervienen cuatro influencias básicas que las personas reciben que al mismo tiempo les sirven para tomar decisiones, siendo estas, los factores genéticos y las aptitudes especiales, los factores relacionados con las condiciones medioambientales, las experiencias de aprendizaje y las aptitudes o destrezas de aproximación a una tarea.

- **Enfoque de la toma de decisiones:** este enfoque considera que un conjunto de buenas decisiones pueden facilitar el desarrollo y la satisfacción en el ámbito profesional. En este enfoque se destacan dos modelos:

- *Modelo Conductista de Gelatt:* utiliza la toma de datos para el inicio del proceso que implica toma de decisiones. En el proceso se predice el posible éxito de cada opción, además, se analiza la conveniencia de las consecuencias de acuerdo con los valores personales y se selecciona la opción teniendo en cuenta los criterios individuales.

4.8.3 La Orientación socio-laboral

Como bien afirma Chisvert-Tarazona (2014), en España actualmente se desarrollan tres subsistemas de orientación de carácter independiente que son:

- Orientación escolar
- Orientación en las Universidades
- Orientación Socio-laboral

Teniendo en cuenta el ámbito de la orientación socio-laboral, una de las mayores problemáticas de las personas desempleadas, es que en la mayoría de los casos necesitan una ayuda profesional que les sirva como guía en su futura inserción laboral. Por ello, y tomando en consideración la orientación socio-laboral, en muchas ocasiones, las personas desempleadas no poseen los conocimientos y las herramientas necesarias para realizar búsquedas autónomas de empleo de forma exitosa y satisfactoria. Esto se debe, a que, puede existir un desconocimiento de las exigencias y las ofertas del mercado laboral vigente, además de una inadecuada preparación y escasa formación en el campo. En este sentido, dependiendo del contexto en el que se intervenga y del tipo de vida social y personal de la persona, todo ello influirá en el proceso de acompañamiento y búsqueda activa de empleo así como la construcción de su perfil profesional, superando al mismo tiempo distintos factores favorables o viceversa en dicha etapa de inserción laboral.

Sin embargo, el proceso de orientación laboral realizada por parte de un profesional en el campo, debe de permitir al demandante de empleo realizar procesos de auto-orientación con el mayor grado de autonomía personal, responsabilidad y perspectiva de futuro (Hernández, 2009). Además, el orientador no debe de adoptar la figura que dirija los pasos del usuario, sino dotarle de las herramientas y recursos necesarios para que éste sea el protagonista de su propio proceso de inserción laboral.

Es por ello, que el papel de la orientación laboral es de gran importancia en la inserción laboral, y además se puede considerar como una rama específica de los procesos humanos de orientación de carácter general, ya que según González (2018) “es un proceso de ayuda y acompañamiento en el desarrollo de competencias personales, sociales y laborales que sitúan a la persona en una posición favorable ante el empleo y le hacen posible el acceso y mantenimiento al puesto de trabajo” (p. 21). En

este sentido, se puede hacer referencia que, el papel del orientador laboral no sólo ejecuta una orientación según el perfil personal de cada persona, sino que le dota de los conocimientos y actitudes necesarias para poder mantener su futuro puesto de trabajo. Teniendo en cuenta las aportaciones de Jiménez (2017), la orientación laboral forma parte de un proceso sistemático de carácter formativo enfocado a las personas, cuyo objetivo principal es potenciar sus competencias que ayuden a su desarrollo y bienestar laboral, a través de una intervención continuada de los procesos de inserción socio-laboral que conectan entre el usuario y su entorno. Por otro lado, la orientación laboral se considera una especialización de la orientación psicopedagógica que se encarga de promover los procesos socio-laborales que interactúan en la vida laboral de las personas y su entorno. Con todo ello, se puede deducir que, la orientación laboral consta de un proceso, ya sea a largo, medio o a corto plazo, formado por una serie de acciones paulatinas destinadas a favorecer la inserción laboral del usuario demandante de empleo.

El contexto en el que se desenvuelve la orientación laboral, trata de todo lo que se relaciona con la inserción socio-laboral de las personas, la precariedad laboral, la desocupación, la empleabilidad, el desarrollo de habilidades sociales transversales al campo laboral etc... El objetivo de la orientación socio-laboral no sólo se limita al periodo de preparación antes de acceso al empleo, sino que además, se centra en la adquisición de competencias clave para mantener su puesto de trabajo. Se trata de un proceso mediante el cual se adquieren las capacidades necesarias para aprender a trabajar y de aprender a emprender (Gavilán y Labourdette, 2006).

Por otro lado, las acciones que se emprenden a través la orientación y el acompañamiento socio-laboral, en grandes rasgos, persiguen ciertos objetivos que se pueden resumir en conseguir cierto grado de autonomía en los participantes, lograr un uso y aprovechamiento adecuado y pleno de los recursos personales y comunitarios, y promover la creación de empleo (Fernández y Sánchez, 2012).

Y como bien afirma Blancas y Jurado (2011), el objetivo que persigue toda orientación laboral es el de aumentar la empleabilidad de las personas que soliciten estos servicios laborales. Aludiendo al término de empleabilidad, este ha sido empleado en una diversidad de contextos, adoptando de este modo una gran jerarquía de significados. Sin embargo, Suárez (2016) define el concepto de empleabilidad, desde un punto de vista general como:

...el conjunto de variables que explican la situación de empleo o de desempleo de una persona, destacando que al decir empleo incluimos también el autoempleo. Pero desde una perspectiva individual, la empleabilidad hace referencia al conjunto de competencias que una persona posee, que le permiten acceder a un empleo y mantenerlo, satisfaciendo sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo. (p. 71)

Haciendo referencia a este término, en la mayoría de las ocasiones las definiciones dadas se remiten a tres aspectos clave, entre los cuales, se destaca el reajuste entre la formación recibida y la que se requiere en el mercado laboral, la inserción laboral y las condiciones de empleo y la adquisición de competencias para la búsqueda de trabajo (Suárez, 2016).

4.8.4 Servicios de orientación socio-laboral en España

Los servicios de orientación socio-laboral en el Estado español tienen sus orígenes desde la creación del Servicio Público de Empleo (INEM) en el año 1978 que se aprobó en el Real Decreto-Ley 36/1978. Fue a partir de este momento, en el cual, se ofreció la intermediación en el mercado de trabajo y de la gestión de política de empleo. Años posteriores, en 1988, el INEM sufre una modificación en la que las políticas activas de empleo son las que dirigen e impulsan actividades y medidas relacionadas con la orientación profesional, la formación de las personas para el empleo, así como la selección y colocación de demandantes de trabajo. Sin embargo, desde la reforma del mercado de trabajo en 1994, existen otros servicios y agencias de colocación, tanto de carácter público como privado, destacando en este sentido las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs), y las Agencias de Colocación sin Ánimo de Lucro. La principal finalidad era potenciar los servicios de orientación profesional y la búsqueda de empleo que ofrecía el Servicio Público de Empleo, ya que se consideraba que este no podía gestionar en su totalidad todas las ofertas laborales, requiriendo de este modo una mayor profesionalización y atención en el campo (Chisvert-Tarazona, 2014).

En 1995 surgen las Políticas Activas de Empleo gestionadas a través de los Servicios Integrados para el Empleo (SIPes) cuya financiación se gestionaba a través del Fondo Social Europeo, dirigidas por parte de las entidades sin ánimo de lucro. El

objetivo de las SIPEs, consistía en coordinar las Políticas Activas de Empleo durante todas las fases de acompañamiento y búsqueda de empleo en el proceso de inserción laboral de los usuarios. Según Chisvert-Tarazona (2014), “Las actuaciones aludían a cuatro áreas esenciales: acciones de orientación, formación profesional ocupacional, programas esenciales y el asesoramiento para el autoempleo” (p. 13).

En 1998 el programa Orientación Profesional para el Empleo y de Asistencia al Autoempleo (OPEA) dirigía los procesos de orientación laboral impulsados por el INEM. Sin embargo, en el año 2003 el INEM fue sustituido por el Sistema Nacional de Empleo (SNE) que abarcaba el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y los Servicios de las Comunidades Autónomas (Chisvert-Tarazona, 2014). Se trata de una serie de servicios, que todavía son vigentes y se utilizan por la sociedad española, para actuar con personas que se encuentran desempleadas, y ayudar a los grupos sociales con mayor riesgo de exclusión laboral, como lo pueden ser los inmigrantes, jóvenes sin experiencia laboral, mujeres, o personas desempleadas a largo plazo.

En la actualidad, la sociedad se encuentra ante un mercado de trabajo con elevados niveles competitivos, caracterizado por la globalización, cuyos demandantes de empleo son cada vez más especializados en sus respectivas áreas de profesión. Ante esta situación, se requiere de profesionales que estén formados en el sector, de modo que analicen el dinamismo, las estrategias existentes y competencias de búsqueda de empleo, así como información referida al proceso formativo, para poder dar respuesta y servir de guía a los ciudadanos/as. Del mismo modo, el Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, que tiene como finalidad ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo adecuado a sus características y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a sus necesidades, los servicios que se ofrecen son los siguientes:

- **Servicio de orientación profesional:** Presenta como finalidad la información, el diagnóstico de la situación personal de la persona, así como su adecuado asesoramiento y acompañamiento durante su proceso de inserción laboral. Ayuda a los usuarios a mejorar su empleabilidad.
- **Servicio de colocación y de asesoramiento de empresas:** Identifica y gestiona las ofertas de empleo, incluyendo las que proceden del resto de los países del Espacio Económico Europeo y otros países. También localiza y potencia nuevas oportunidades de empleo.

- **Servicio de formación y cualificación para el empleo:** Promueve la cualificación, recualificación, la formación, y actualiza de manera constante las competencias personales, permitiendo de este modo acceso al empleo.

- **Servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento:** Tiene como finalidad una orientación y asesoramiento enfocada hacia el autoempleo y el emprendimiento personal. Promueve iniciativas de empleo y autoempleo.

Es aquí, donde se puede introducir la necesidad, de que los procesos de orientación se realicen de manera individualizada, para atender de modo más específico a las necesidades, intereses y objetivos profesionales que presentan las personas, y acorde a ellos, diseñar un proceso de inserción socio-laboral que se adapte a todas las características destacables.

4.9 Itinerarios Individualizados de Inserción Socio-Laboral

Los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades brindan un enfoque de carácter personalizado de sus servicios. Por su parte, los ciudadanos desempleados acuden a los Servicios Públicos de Empleo a través de una inscripción y toma de datos mediante una entrevista de acogida de carácter inicial, para que de este modo se valoren los posibles servicios que el demandante de empleo necesita para su inserción socio-laboral. Teniendo en cuenta todo ello, dependiendo del perfil del demandante de empleo, se especificará si se requiere el diseño de un itinerario personalizado de inserción. Según el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo *la articulación del itinerario individual y personalizado de empleo se configura como un derecho para las personas desempleadas y como una obligación para los Servicios Públicos de Empleo.*

En el Artículo 29 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, se especifica lo siguiente sobre esta metodología individualizada de inserción socio-laboral y su puesta en marcha por parte de los Servicios Públicos de Empleo:

- *El itinerario individual y personalizado de empleo contemplará, a partir de una entrevista de diagnóstico individualizada, las acciones de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y servicios específicos, que ofrece el*

Servicio Público de Empleo a la persona demandante de empleo, acordes a sus necesidades, sus requerimientos y al objetivo a conseguir. La elaboración de estos itinerarios se extenderá a toda la población desempleada.

- *Para el diseño del itinerario personalizado de empleo será necesaria la inscripción y aceptación de un acuerdo personal de empleo. A través de este acuerdo, la parte beneficiaria del itinerario, se comprometerá a participar de manera activa en las acciones para la mejora de su empleabilidad y búsqueda de empleo, o la iniciación de una iniciativa empresarial, y por otra parte, el Servicio Público de Empleo se comprometerá al nombramiento y planificación de las acciones y medidas necesarias. En el caso de personas beneficiarias de prestaciones y subsidios por desempleo, este acuerdo personal de empleo formará parte del compromiso de actividad establecido en el Artículo 41.*

- *Por su parte los Servicios Públicos de Empleo se responsabilizarán del diseño, seguimiento, evaluación y posible reconducción de los itinerarios personalizados de inserción socio-laboral, y si fuera necesario, derivarán a las personas beneficiarias a otras entidades para llevar a cabo las acciones que se han propuesto. En todo caso, se fijarán las actuaciones propias de los servicios públicos de empleo y las que podrán ser concertadas.*

El diseño de itinerarios individualizados que tienen en cuenta las necesidades de las personas, pueden mejorar la situación en el mercado de trabajo, tanto de los demandantes de empleo como de los trabajadores activos. Mediante estos itinerarios, se podrán observar las carencias y rasgos específicos de los trabajadores, para que, en función de dicho análisis, se les pueda derivar hacia aquellas acciones que mejor se ajusten a sus necesidades, siendo a la vez de gran utilidad para la inserción laboral. Los Planes Anuales de Empleo, en el marco de la II Estrategia Integral de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Trabajo 2016/2020, incentivan medidas para potenciar la autonomía de las personas desempleadas y las competencias que posean a la hora de realizar búsquedas de empleo, a través de itinerarios personalizados, que comprendan acciones de orientación personalizada y directa sobre los trabajadores promoviendo su inserción laboral, mejorando su empleabilidad. Dentro del Plan Anual de Política de Empleo de Castilla y León 2020 se consolida el Programa Orientación, Formación e Inserción (OFI), que se basa en una orientación profesional y acompañamiento en la búsqueda activa de empleo

después de un proceso de formación en un certificado de profesionalidad. (Plan Anual de Política de Empleo Castilla y León, 2020)

Aunque el trabajo se considera un derecho universal de las personas, en la sociedad del siglo XXI debido a la globalización, pueden existir ciertos grupos o colectivos, que presentan dificultades para acceder al mercado laboral y encontrar empleo, debido a que no tienen las mismas oportunidades. Es por ello que el proceso de inserción laboral basado en itinerarios, puede ser efectiva con todo tipo de usuarios, pero sí que cobra especial atención con aquellos grupos que se encuentren en peligro de exclusión o en situaciones de vulnerabilidad. (Hilarión y Koatz, 2014). En muchas ocasiones, los Servicios Públicos de Empleo enfocan su atención en aspectos de carácter laboral, sin atender los rasgos personales, sociales y necesidades de los usuarios, que en la mayoría de las ocasiones pueden ser puntos de inflexión para su futura y exitosa carrera laboral.

Según Ceniceros y Oteo (2003), se han ido diseñando una serie de herramientas y acciones de carácter innovador, que intentan dar cabida a las necesidades de estos colectivos en riesgo de exclusión laboral, y en este caso, se trata de los Itinerarios Individualizados de Inserción Socio-laboral.

El Artículo 3 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción, recoge que:

Las empresas de inserción aplicarán itinerarios de inserción socio-laboral en función de los criterios que establezcan los Servicios Sociales Públicos competentes y los Servicios Públicos de Empleo, de acuerdo con las propias empresas de inserción, teniendo que ser aceptados dichos itinerarios por la persona en situación de exclusión social contratada, con el objetivo de promover su integración en el mercado laboral ordinario, definiendo las medidas de intervención y acompañamiento que sean necesarias.

Ceniceros y Oteo (2003) afirman que “un itinerario de inserción socio-laboral es un conjunto de actividades secuenciadas que las personas atendidas deben recorrer con el fin de facilitarles recursos para que gestionen con autonomía su propio proceso de inserción socio-laboral” (p.86). Con ello, hay que destacar que los orientadores laborales deben de mediar con el demandante de empleo para que este pase por varias etapas que le sirvan como reconducción en su inserción laboral.

Por otro lado, el término de itinerario de inserción laboral hace referencia a una metodología específica de actuación, presentando la capacidad de ofrecer una respuesta integradora a los diversos recursos y servicios, que se centran en la persona interesada, cuyo objetivo principal es que el usuario formule sus propios planes y metas, pudiendo mejorar de este modo su futuro laboral (Riaño-Galán, 2016).

Hilarión y Koatz (2014) definen al itinerario de inserción sociolaboral como:

Un plan de trabajo a desarrollar por la persona durante el proceso de inserción, en el cual se establecen una serie de medidas a llevar a cabo y está orientado a la consecución de objetivos para la mejora de la empleabilidad. (p.65)

Y es que el orientador actúa en este proceso diseñando programas formativos y mejorando las expectativas de empleabilidad de cada usuario. Al mismo tiempo estas acciones van dirigidas a la promoción personal y al desarrollo social de las personas, centrándose en el fortalecimiento y desarrollo del yo y fomentando la autonomía y responsabilidad. También, se valorarán las relaciones con el entorno social, adecuando las expectativas a los programas formativos centrados en los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes.

Para el diseño óptimo de un itinerario de inserción laboral, se han de establecer inicialmente unos objetivos, a corto, medio y largo plazo, para lograr satisfacer las necesidades del usuario. En todo este proceso, intervienen diversos agentes, destacando en este sentido, al usuario que necesita apoyo y su entorno más próximo, así como los profesionales y orientadores que van a trabajar con él. (Riaño-Galán, 2016)

Por otro lado, tomando en consideración las aportaciones del proyecto PANGEA recogidos en La Guía para la Aplicación del Itinerario Integrado y Personalizado de Inserción Sociolaboral (2007), se puede entender por itinerario individualizado como un conjunto de actuaciones acordadas entre el profesional y el usuario, cuya finalidad principal es potenciar la empleabilidad de la persona demandante de empleo y de este modo conseguir una futura inserción social y laboral.

De acuerdo con Ceniceros (2003), en la orientación laboral mediante la construcción de itinerarios individualizados intervienen ciertos elementos:

 El itinerario se puede considerar como un proceso, y el objetivo principal no es el resultado obtenido sino la evolución que ha experimentado el usuario.

- El itinerario tiene un carácter pedagógico, y esto se debe a que, durante todo el transcurso la persona es objeto de aprendizaje y adquisición de valores y habilidades.

- El itinerario individualizado supone cambios, que durante y al finalizar el proceso, se pueden observar en el autoconocimiento, autoestima y expectativas que haya adquirido la propia persona.

Además, esta metodología de trabajo presenta una serie de características que según Hilarión y Koatz (2014) son:

- Se adecúa a las necesidades personales de los usuarios.
- Está estructurado en objetivos y acciones.
- Se orienta hacia un fin determinado.
- Consta de una temporalización y duración limitada.
- Se pueden producir cambios, para que las acciones sean lo más actualizadas posible.
- Existe un consenso y acuerdo mutuo entre el profesional y el usuario.
- Se trata de un proceso flexible y dinámico.
- No es un proceso lineal.
- Consta de una evaluación continua.

Los itinerarios individualizados de inserción laboral constan de varias fases claramente diferenciadas, que a su vez se complementan para poder culminar con el proceso inserción laboral. Según Hilarión y Koatz (2012), las fases de un itinerario de inserción laboral son las siguientes:

 *Fase de captación, acogida y diagnóstico* que se inicia con el objetivo de atraer la participación de los usuarios, realizar un diagnóstico de su nivel de empleabilidad, y finaliza con la firma de acuerdo mutuo entre el profesional y el usuario. La finalidad de esta fase, es conocer a la persona, identificar sus características y necesidades personales, competencias, habilidades, motivaciones y metas profesionales que posea. Para poder recoger todos estos datos, se procede con la realización de una entrevista inicial, que ayude en la elaboración de una primera valoración de su perfil personal. Posteriormente al desarrollo de la entrevista, se realiza con mayor profundidad un análisis de los datos obtenidos, para que se pueda ejecutar un plan de actuación con posibles opciones y diseño del itinerario.

✚ *Fase de diseño del itinerario* se inicia cuando todos los datos obtenidos a través de la fase previa se estudian y analizan, teniendo en cuenta las necesidades y demandas de la persona interesada. En este caso, se diseñan una serie de objetivos y un conjunto de acciones para poder cumplirlos. El diseño de un itinerario implica una elaboración personalizada según cada contexto que se ofrecido, que se adapta a las necesidades de su usuario.

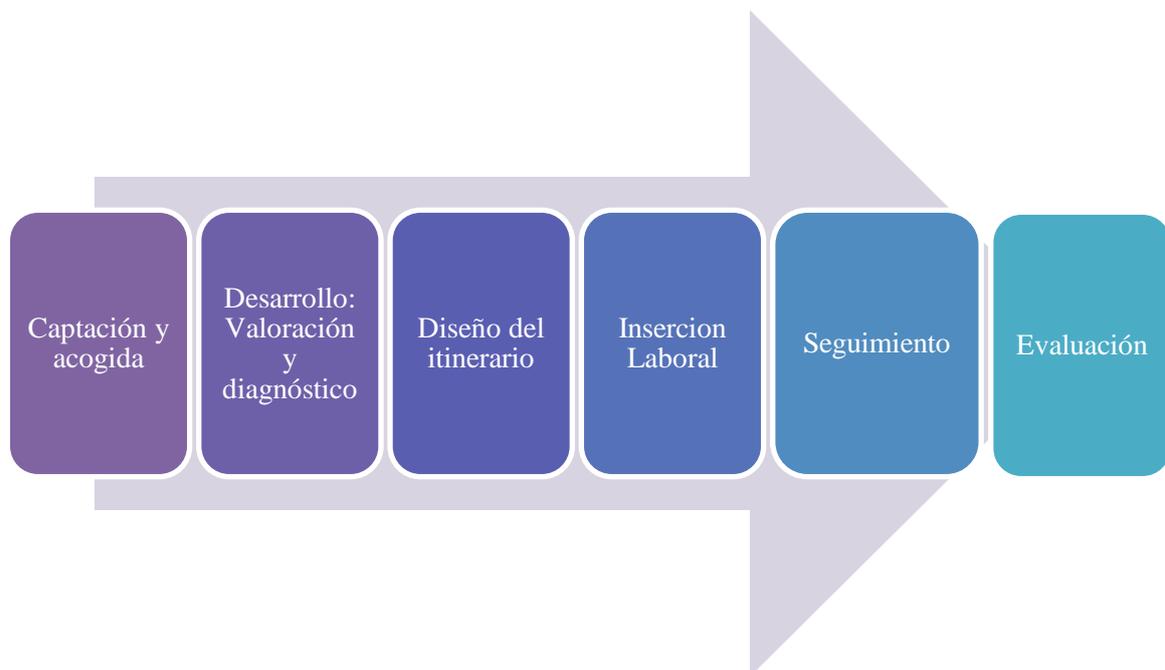
✚ *Fase de desarrollo* en la que se pone en marcha el itinerario con todas las acciones establecidas para el interesado teniendo en cuenta los objetivos planteados anteriormente, para poder culminar con el proceso de inserción laboral deseado.

✚ *Fase seguimiento y evaluación* que consistirá en realizar un seguimiento de la evolución del participante durante y una vez terminado el itinerario. El seguimiento permitirá la recogida de datos e impresiones por parte del profesional, para realizar mediante ello, posibles cambios de mejora que se adapten a las exigencias del usuario, además de permitir una evaluación continua sobre la evolución de la persona.

A partir de estas ideas, se podría presentar un esquema que clarifique las fases anteriormente desarrolladas.

Figura 7

Fases de un itinerario individualizado de inserción socio-laboral



Nota: Elaboración propia a partir de Hilarión y Koatz (2012)

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Como se ha venido mencionando hasta el momento, en muchas ocasiones, existen ciertos grupos de la población, como lo es el colectivo de mujeres inmigrantes, que ante una situación de desempleo, presentan mayor vulnerabilidad en el mercado laboral, por ello, necesitan la ayuda de profesionales que les ofrezcan unos adecuados servicios de orientación socio-laboral. De este modo, se les dotará de las herramientas necesarias, para poder mejorar su empleabilidad, al igual que programar su futuro profesional y mantener su puesto de trabajo. Este proceso de actuación, facilitará su inserción laboral, ofreciéndoles diversas opciones que el entorno y su propio contexto les proporcionan, todo ello adecuándolo a sus necesidades individuales.

5.1 Contextualización

La propuesta de intervención se llevará a cabo desde una entidad sin ánimo de lucro que se encarga de realizar intervenciones con colectivos inmigrantes, para ayudarles a insertarse social y laboralmente en la sociedad. En este caso, se contará con un proceso abierto, en el que podrán inscribirse y participar de forma voluntaria, todas aquellas mujeres inmigrantes que se encuentren desempleadas, y tengan como objetivo el mejorar su empleabilidad e insertarse en el mercado laboral en la provincia de Valladolid

El rango de edad del grupo estará comprendido entre los 30 y 45 años, disponiendo con participantes que ya han tenido un recorrido laboral en diversos ámbitos. Se contará a su vez, con perfiles heterogéneos, tanto a nivel de experiencia laboral, como a nivel educativo, y también se valorará el grado de dominio y desenvoltura del lenguaje español.

En este sentido, haciendo referencia a su experiencia laboral durante su estancia en España, su trayectoria ha estado marcada por desempeñar puestos de trabajo ligados con la hostelería, servicios de limpieza y cuidados del hogar. En muchas de las ocasiones, se ha trabajado sin contrato, y algunas de ellas, presentan competencias profesionales poco definidas, ya que, se encuentran desempleadas durante un largo

periodo de tiempo, además de haber tenido un solo trabajo en España. Por otro lado, existe un desconocimiento de las características y demandas del mercado laboral, así como técnicas de búsqueda de empleo.

En cuanto a su nivel educativo y formativo, el rango de titulación académica abarcará una variedad en la que se incluirán usuarias con titulación básica, titulación en bachillerato, titulación universitaria y otras que no han acreditado ningún tipo de certificación académica.

Algunas de ellas conforman un núcleo familiar y tienen hijos a su cargo, recibiendo a su vez prestaciones por desempleo y diversas ayudas económicas.

5.2 Metodología

Para poder dar solución y satisfacer las necesidades individuales del colectivo destinatario, se ha propuesto la elaboración de itinerarios individualizados, como herramienta fundamental para la inserción socio-laboral. Esta metodología, presenta a su vez, la finalidad de ejecutar acciones que faciliten el acceso al mercado laboral de las personas con mayores dificultades, trabajando el desarrollo de competencias personales, formativas, sociales y laborales, que les brindan la oportunidad de situarse en mejores condiciones a la hora de acceder y mantener un empleo. Por otro lado, se trata de un método de carácter sistemático y procesual, ya que para conseguir el fin propuesto, consta de un conjunto de fases que están interconectadas entre sí, siguiendo un orden lógico, con la finalidad de satisfacer las necesidades socio-laborales de las usuarias participantes. Además, también se caracteriza por presentar un enfoque individualizado y personalizado, puesto que centra y parte su actuación a través de las características y necesidades personales de las usuarias. Para conseguir todo ello, en cada una de las fases, se establecen unos objetivos a perseguir y para ello, se utilizan distintas técnicas y herramientas de actuación.

Las entrevistas van a formar un papel clave en el proceso de orientación que se va a desempeñar a lo largo de la elaboración de los itinerarios, ya que, mediante ellas se puede establecer un vínculo más profundo entre el orientador y el orientado. De este modo, se podrá conseguir la atención individualizada y específica que se ajuste a las necesidades e intereses que manifiesta cada participante, para poder culminar con el

proceso de orientación socio-laboral. Se emplearán entrevistas semiestructuradas durante la fase de acogida y diagnóstico, puesto que, se considera que presentan ciertas ventajas a la hora de interactuar con el participante, aunque también dispondremos de algunas de carácter cerrado. Las entrevistas semiestructuradas estarán formadas por preguntas abiertas en las que el usuario puede desenvolverse en mayor grado y de este modo conseguir información más detallada sobre su situación personal. Empleando esta técnica, el orientador podrá conocer en mayor medida cuáles son las aspiraciones, motivaciones e intereses de la persona, para poder diseñar un itinerario lo más ajustado posible a su perfil.

Aunque para la presente intervención, se emplea un método basado en la orientación socio-laboral, durante el diseño de los itinerarios individualizados se plantearán a las usuarias distintas opciones tanto de formación como de acreditación de competencias, ya que estas dos cuestiones son fundamentales para poder mejorar la empleabilidad de las personas. Para ello, se contará con la colaboración y la derivación de estas a distintas entidades y organizaciones, que faciliten tanto a nivel formativo como social su inserción en el mercado laboral.

Por otro lado, se trabajará con las participantes desde un punto de vista individual, mediante el diseño de itinerarios personalizados, como a nivel grupal a través de diversos talleres enfocados a potenciar ciertos ámbitos de sus habilidades personales y sociales.

Por último, destacar que en este método de orientación socio-laboral, la figura del orientador servirá de apoyo y acompañamiento a las usuarias durante todo el desarrollo de los itinerarios. Por su parte, las participantes se convertirán en las protagonistas de su propio proceso de inserción socio-laboral, teniendo la oportunidad de tomar sus propias elecciones, siempre y cuando tomen en consideración los consejos de los profesionales que trabajan con ellas.

5.3 Objetivos

A continuación, se detallarán los objetivos que se persiguen con el servicio de orientación socio-laboral dirigido al colectivo de mujeres inmigrantes, que está basado en el diseño de itinerarios individualizados, teniendo en cuenta las características y necesidades de cada demandante de empleo.

Objetivo General:

- Potenciar la inserción socio-laboral de las mujeres inmigrantes, proporcionando recursos y herramientas que faciliten su acceso al mercado laboral.
- Mejorar la calidad de vida de las mujeres participantes en el itinerario a través de una de una buena preparación para la participación social y para el empleo.

Objetivos Específicos:

- Trabajar sobre su proyecto profesional, convirtiéndolas en las principales protagonistas activas de su propio proceso de inserción socio-laboral en el país de acogida.
- Analizar la trayectoria laboral del grupo de mujeres inmigrantes, sus intereses, gustos, aspiraciones, limitaciones y proyecto de vida.
- Promover el autoconocimiento y la autonomía de las usuarias con el objetivo de que conozcan realmente sus posibilidades y que sean capaces de dirigir por sí mismas su propio proceso personal y laboral.
- Adecuar las características personales de las participantes a la demanda actual del mercado laboral.
- Diseñar un itinerario individualizado en base a las características y necesidades de cada usuaria de forma coherente, para que pueda alcanzar su objetivo profesional.

5.4 Diseño de itinerario individualizado de inserción socio-laboral

5.4.1 Fase de Captación

Se trata de la fase inicial de los itinerarios de inserción socio-laboral, y para que el programa tenga coherencia y se pueda desempeñar, se deberá de llevar a cabo un proceso que implique estrategias de captación. Dicho proceso, servirá como método de selección de un grupo de personas que compartan las características necesarias que les otorguen la posibilidad de formar parte de los servicios de orientación socio-laboral que se van a proponer posteriormente. En este sentido, se va a establecer como objetivo principal utilizar diversas técnicas de captación que permitan la selección pertinente de la población diana del servicio de orientación.

Como se ha mencionado en apartados anteriores, la participación de las mujeres inmigrantes en situación de desempleo será de carácter voluntario, y para que este se lleve a cabo se abrirá un proceso de inscripción en el programa.

Para ello, se emplearán diversas técnicas de captación que atraigan y llamen la atención a la población que se desea involucrar. Entre dichas técnicas, se pueden mencionar la distribución de *folletos informativos* y *carteles* que anuncien nuestro programa de intervención. Además, en la actualidad, las personas utilizan de forma constante todas las herramientas de comunicación que Internet nos proporciona, y por ello, se harán *campanas publicitarias* a través de diversas *redes sociales*, y desde la propia página de la entidad.

Además, otra vía que posibilite el acceso al servicio de orientación que se propone, es a través de un acuerdo o convenio de colaboración con los Servicios Públicos de Empleo Estatal de la Comunidad de Valladolid, para que informen a sus demandantes de empleo sobre las acciones de inserción socio-laboral que se llevan a cabo desde nuestra entidad. Por otro lado, también podrá existir una coordinación con otras entidades privadas sin ánimo de lucro, que faciliten información sobre nuestros servicios a personas con necesidades y situaciones que se ajusten a la propuesta de itinerarios individualizados dirigidos a la inserción socio-laboral de mujeres inmigrantes.

5.4.2 Fase de Acogida

Esta fase constituye uno de los momentos más importantes en el desarrollo del itinerario, ya que se produce la primera toma de contacto entre el profesional y los interesados que acudan al servicio de orientación. Además, está formado por una serie de acciones que sirven para obtener una primera valoración de la situación personal de los usuarios, y de este modo dar respuesta a sus necesidades. Para ello, se establecerán una serie de objetivos a seguir así como los compromisos que se adquieren al participar en el servicio. La labor de los profesionales, consistirá en recabar toda la información relevante sobre las personas que participan, tanto a nivel personal como familiar y laboral, y ejecutar un acompañamiento en su proceso de desarrollo profesional. Del mismo modo, se tendrá en consideración su actitud, comportamiento y predisposición ante el proceso de orientación que se les ofrezca.

Los objetivos que se persiguen en esta fase son:

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

En este momento del proceso de orientación, es cuando se va a llevar a cabo la entrevista de acogida con la usuaria interesada en nuestros servicios. En este sentido, como profesionales en la psicopedagogía, sería de gran importancia conocer las estrategias que nos ayuden a realizar un buen guion para la entrevista. Por ello, podemos destacar entre los criterios orientativos básicos e imprescindibles para desarrollar una entrevista:

- ✚ Saber escuchar prestando especial atención, no sólo a lo que el usuario nos expresa en ese momento, sino a sus gestos y expresiones dándole la oportunidad de expresarse con total libertad.

- ✚ Evitar emitir juicios de valor.
- ✚ Usar la técnica del parafraseo intentando contrastar lo que la persona nos ha transmitido anteriormente.

Cuando las participantes lleguen a nuestros servicios de orientación, se tendrá en cuenta el modo en el que lo han hecho, es decir, si se ha producido por voluntad propia o mediante otros servicios con un informe de derivación personal. Teniendo en cuenta que, en este caso se propone un proceso abierto de inscripción, en muchas ocasiones el acceso no va constar de un informe previo, y por ello se les hará cumplimentar un *formulario de acogida* (Véase Anexo 1), mediante el cual se recogerán los datos personales más importantes, destacando el motivo por el cual han elegido participar en nuestros servicios de orientación y asesoramiento socio-laboral.

Una vez haber recabado la información básica sobre las usuarias, se va a concretar una primera reunión denominada como *entrevista de acogida* (Véase Anexo 2), a través de la que se plantearán una serie de cuestiones, con el objetivo de conocer la necesidad de orientación por parte del equipo profesional, que presenta cada una de las mujeres que participan. La finalidad de esta entrevista es empezar a conocer poco a poco a las usuarias y ajustar el método de actuación con cada una de ellas, atendiendo a sus necesidades y características personales.

Para ello, y como profesionales, es de gran importancia aclarar a las destinatarias que toda la información que se proporcione es de carácter confidencial y será exclusivamente utilizada para el diseño de su itinerario de inserción socio-laboral. Teniendo en cuenta este aspecto, y lo que se recoge en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, las usuarias firmarán previamente un *contrato de confidencialidad* mediante el cual, van a autorizar a los profesionales el tratamiento de sus datos (Véase Anexo 3).

Una vez realizada la entrevista de acogida, se procederá a explicar y clarificar cuál es la labor que se desempeña en los servicios que se prestan, para que su percepción se ajuste a la realidad y no se crean visiones erróneas. Además, es el momento en el que se especificará que se trata de un proceso continuo de inserción, que tiene una prolongación en el tiempo con acciones a corto, medio y largo plazo. Cuando se aclaren las pautas y fases que se van a seguir en el proceso de orientación durante el desarrollo del itinerario, serán cada una de las usuarias las que decidirán si quieren permanecer y continuar con su proceso de inserción socio-laboral. Para ello, se les

entregará el *compromiso de participación en los servicios de orientación* que deberán de firmar en el caso de que deseen continuar (Véase anexo 4).

5.4.3 Fase de Valoración y Diagnóstico

La finalidad de esta fase es elaborar un diagnóstico y conseguir una participación y compromiso con el itinerario que se está desarrollando. Es decir, se va a proceder a realizar acciones más específicas, para analizar el grado de empleabilidad de las usuarias. Se trata de un estudio sobre aspectos de mayor profundidad, desde el punto de vista personal, formativo y profesional. Además, en esta fase, se intentará ajustar el perfil de las demandantes a las características del mercado de trabajo vigente en la zona que se está llevando a cabo. Por ello, los objetivos de esta etapa son los siguientes:

- ✚ Determinar las necesidades personales, formativas y laborales que presentan las usuarias, para mejorar su situación profesional.
- ✚ Analizar el grado de empleabilidad de las usuarias con las que se está trabajando.
- ✚ Establecer estrategias para diseñar el perfil profesional de las participantes.

Entrevista de empleabilidad

A través de la entrevista de acogida realizada en un primer momento de encuentro con las participantes, se recabaron datos personales e información relevante, pero para conocer de manera más específica el grado de empleabilidad que presentan, se realizará una *entrevista de empleabilidad* (Véase anexo 5). La entrevista va a permitir a los profesionales de la orientación conocer cuál es la situación en un primer momento de cada usuaria al inicio del proceso. Para poder analizar la empleabilidad, se realizará un estudio preciso de diferentes aspectos de carácter personal, formativo y social de las usuarias. Para ello, las entrevistas estarán diseñadas en base a una batería específica de preguntas subdivididas en distintos bloques de interés, que están relacionados con las actitudes, capacidades, competencias, aptitudes, inquietudes, limitaciones o dificultades que presentan las personas. Tendrá la finalidad de determinar, en relación a sus

respuestas, el grado de motivación que presentan ante el trabajo para el posterior diseño del itinerario de inserción.

En este caso, el tipo de entrevista que se va a utilizar para medir la empleabilidad, será de carácter objetivo y cerrado. Para llevarla a cabo, se emplearán ciertas técnicas por parte del profesional, como lo puede ser la *escucha activa*, *el parafraseo* y *el contacto visual*, utilizando siempre un lenguaje cuidadoso y prestando especial atención e interés en lo que se relata por parte de las usuarias. Tal y como se realizó en la entrevista de acogida, se hará un análisis exhaustivo de las respuestas que nos ha proporcionado la persona, para valorar el grado de empleabilidad que presenta.

Para completar la entrevista de empleabilidad, se procederá a realizar un análisis DAFO, analizando sus características internas y su situación externa, destacando a la vez sus puntos débiles y sus puntos fuertes, relacionados tanto con su contexto como con su persona. Mediante este análisis se podrá conocer qué factores podrían estar influyendo en nuestras participantes, tanto a nivel positivo como en su contra, para poder mantenerlas, modificarlas o tenerlas en cuenta a la hora de buscar empleo e insertarse en el mercado laboral.

Después de finalizar la entrevista, el profesional de la orientación podrá definir una relación entre las necesidades de cada una de las usuarias y sus dificultades socio-laborales. Con esta información, se podrá especificar el perfil profesional y personal de cada una de las mujeres, y del mismo modo, se conocerá sobre qué tipo de aspectos se habrá que incidir con mayor profundidad, para diseñar su itinerario de inserción socio-laboral, y de este modo facilitar su acceso óptimo al mercado laboral vigente. Para ello, será primordial que establezcamos una prioridad a las necesidades presentadas por parte de las usuarias, y en base a ellas ajustar la construcción de los itinerarios.

Figura 8

Análisis DAFO de las usuarias



Nota: Elaboración propia

Cuando los profesionales hayan determinado el grado de empleabilidad de cada una de las participantes, se seleccionará la información más relevante que se quiera comunicar para emitir un feedback con los resultados obtenidos a través de sus primeras entrevistas.

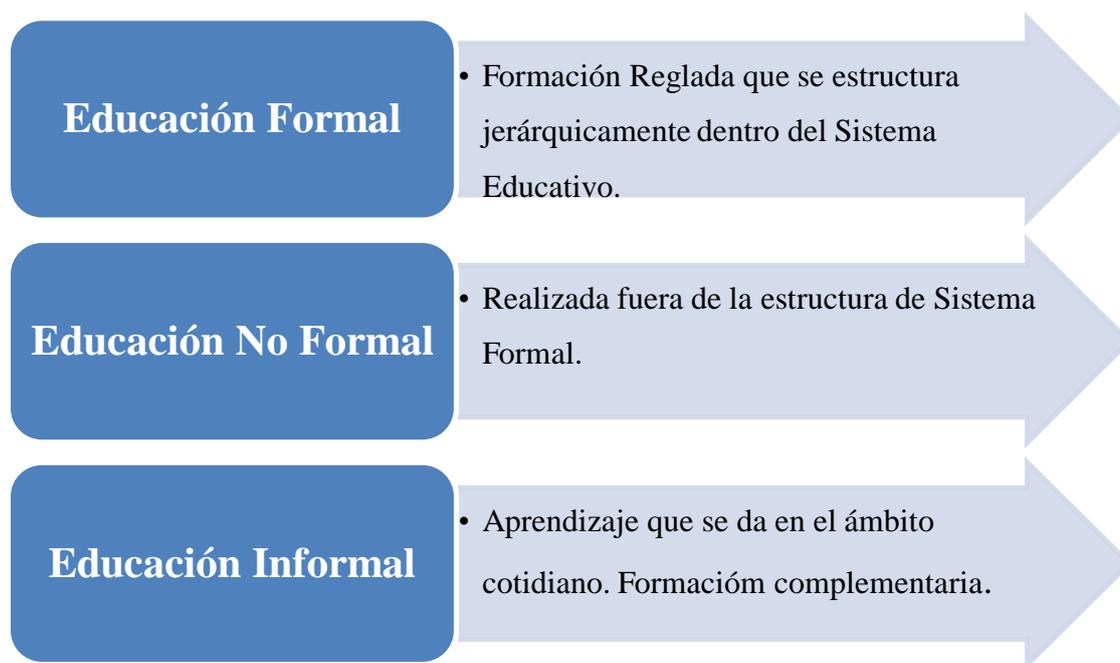
Análisis del nivel formativo

Una vez concluidas las entrevistas de empleabilidad y el análisis DAFO, se procederá a ejecutar distintas acciones que completen la información recabada. En esta parte de la fase de valoración y diagnóstico, se prestará especial atención al nivel formativo que posee cada una de las usuarias. Es decir, se llevarán a cabo ciertas acciones, para conocer y analizar su nivel formativo, hasta el punto de saber de qué modo se han obtenido dichas titulaciones, si se han regulado por vía formal, no formal o informal.

Como bien se ha detallado en la contextualización de nuestras destinatarias, contamos dentro del grupo, con diferentes perfiles en cuanto a nivel formativo se refiere. Con ello, se puede deducir que, existirá una gran variedad educativa, contando con personas con estudios básicos, bachillerato o incluso títulos universitarios, muchos de los cuales se han podido reconocer y en otros casos no. Para ello, a continuación se expondrá un esquema de los tres tipos de formación que se tendrá en cuenta, para poder valorar sus competencias formativas.

Figura 9

Tipos de Formación



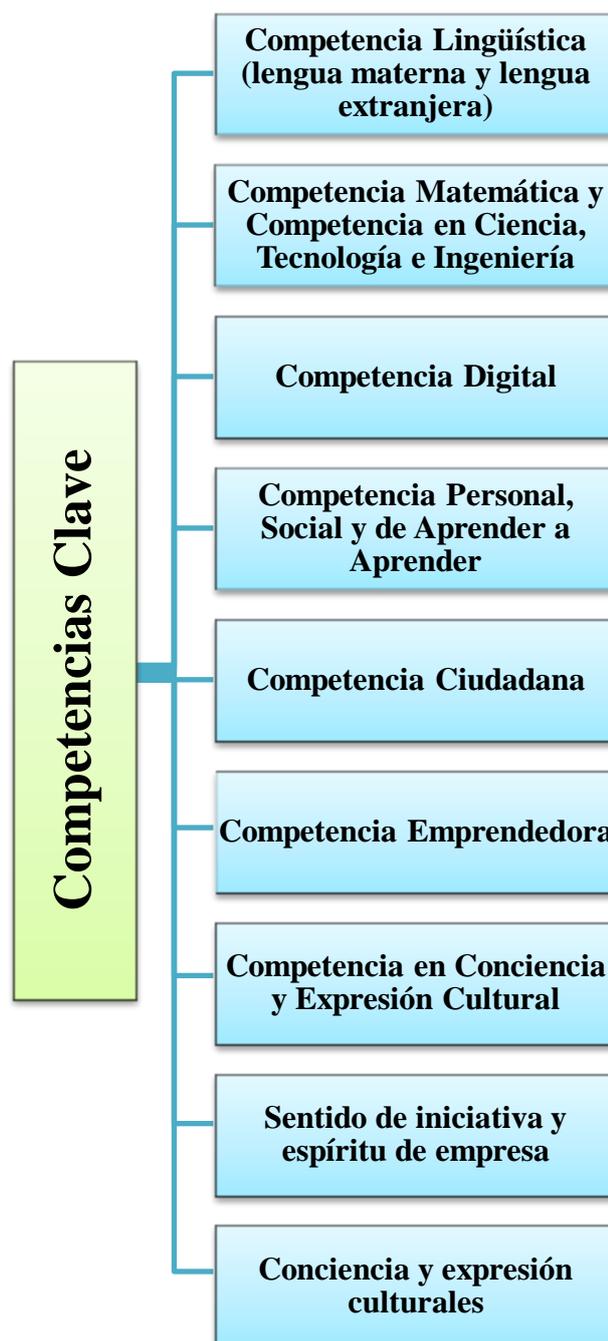
Nota: Elaboración propia

Análisis de las Competencias Clave

Al igual que la valoración que se ha realizado sobre el nivel formativo, del mismo modo se emprenderá un análisis de sus competencias clave. Para ello, nos apoyaremos en la Ley Orgánica 8/2013, empleando la herramienta adaptada de OCDE y la Unión Europea llamada *Program for International Assessment of Adult Competencies* (PIAAC). Dicho análisis se hará en base a tres elementos principales que son la actitud, los conocimientos y las destrezas.

Figura 10

Competencias Clave



Nota: Elaboración propia a partir del Informe PIAAC

Para valorar las competencias clave de cada usuaria, el profesional deberá de cumplimentar un informe, en base a una serie de instrucciones, que definan el grado de adquisición o posesión de cada una de ellas (Véase Anexo 6).

Análisis de las Competencias Adquiridas por la Experiencia

Teniendo en cuenta las características de las usuarias hacia las que va dirigida la propuesta, la mayoría de ellas pueden presentar una trayectoria laboral en España relacionada con los trabajos de mayor ocupación entre la población femenina inmigrante, y en este caso se destacan los empleos del sector de servicios y hostelería, cuidados de hogar y servicios de limpieza. Pero no nos vamos a centrar únicamente en los puestos desempeñados con mayor frecuencia, ya que en muchas de las ocasiones, tanto en sus países de origen como en el de acogida, esta parte de la población ha ido desempeñando ocupaciones en una variedad de sectores, que del mismo modo pueden requerir de una convalidación de competencias, que se han ido adquiriendo por la experiencia ejercida. En este sentido, las competencias profesionales de una persona pueden adquirirse mediante la formación que tenga en determinados campos, o por el contrario, a través de la experiencia laboral obtenida de manera informal. Según el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Reconocimiento de las Competencias Profesionales adquiridas por la experiencia trata de un proceso por el cual se otorga a una persona una acreditación oficial previa a demostración de sus competencias.

Para todo ello, hay que tener en cuenta el Real Decreto 143/2021, de 9 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1224/2009 de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, que determina el procedimiento único, tanto para el ámbito educativo como para el laboral, para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, del que trata el artículo 8.2 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

El procedimiento constará de un análisis del historial de la vida laboral de la persona, y a partir de él se verificarán y contrastarán las coincidencias con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), y en base a ellas se podrá promover un proceso de acreditación de competencias (Véase Anexo 7). Se realizará un estudio, como se ha dicho antes, de los sectores en los que se ha trabajado y las condiciones de contrato y ocupación que se ha tenido.

De acuerdo con las normas establecidas, para poder ejecutar dicho trámite, las usuarias deberán de realizar una autoevaluación que se basa en un cuestionario, cuyo

objetivo es reconocer las competencias que ha adquirido durante su trayectoria laboral. La evaluación servirá para ejecutar un análisis posterior en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) en el que se incluyen las competencias profesionales que pueden ser reconocidas bien por experiencia laboral o por formación recibida.

Situación del Mercado Laboral

Dentro del mercado laboral español, cada Comunidad Autónoma y provincia presentan características diferentes, en cuanto a su situación económica, demanda-oferta de empleo y sectores de trabajo más activos. En el presente caso, se va a proceder a realizar un análisis más preciso y actualizado sobre las condiciones y el mercado de trabajo en Castilla y León, y de manera más específica en la provincia de Valladolid, para que el profesional de la orientación se adecúe a las competencias que estos presentan, y de este modo diseñar con mayor vigor los itinerarios individualizados de las usuarias que participan en el servicio.

Según datos de EURES (2021), la Comunidad de Castilla y León está situada en el noroeste de la península ibérica siendo a la vez la región más extensa en España, con una superficie de 94.224 km². En cuanto al número de población a 1 de enero de 2019, contaba con 2.398.214 habitantes, encontrándose a la vez muy envejecida, con un 25.37% de personas mayores de 65 años. La población extranjera, representaba un 5.38%, destacando los ciudadanos con procedencia de Rumanía, Marruecos y Bulgaria.

A continuación, se van a especificar datos de carácter general sobre la población activa, parada y ocupada durante los últimos meses del año 2021. Haciendo referencia a la población activa, en el primer trimestre del 2021 esta se sitúa en 1.093.294 personas. En cuanto a la población ocupada, en el primer trimestre del 2021 representa a 955.085 ciudadanos. Y por último, la población en paro se muestra con 138.209 personas durante el primer trimestre del año 2021. En los primeros dos casos, la población activa y ocupada disminuyen con alrededor de un 2% respecto al año anterior, haciendo a su vez que la población en paro aumente. (Encuesta de Población Activa en Castilla y León, 2021)

Entre los sectores más representativos se pueden mencionar, el *sector servicios* que destaca con un 65.95 % seguido del *sector de industria* 21.54%, *la construcción* 7.02% y *la agricultura* con el 5.48%. Además, Castilla y León cuenta con varias empresas que ofrecen mano de obra a gran parte de las provincias y municipios de la comunidad, y entre ellas, se pueden destacar, *Renault España, Grupo Antolín, Michelin España Portugal, Iveco España, Campofrío Alimentación, Calidad Pascual y Grupo Europac.*

Para poder conocer las características del mercado laboral vigente en la Provincia de Valladolid, se van a tomar como referencia los datos recogidos del *Informe de Mercado de Trabajo de Valladolid. Datos 2019 (2020).*

Perfil de las personas contratadas

El número de personas paradas durante el año 2019 respecto al anterior se redujo en 2.163 siendo un 6.91%. Haciendo referencia al sexo, la población femenina en paro se registró en 16.958 personas, y la masculina en 12.165 ciudadanos.

En cuanto al perfil de las personas contratadas, en el año 2019, la cantidad de contratos realizados a la población masculina es mayor que el de la población femenina. Haciendo referencia a la franja de edad, los contratos realizados a personas mayores de 55 años ha aumentado en un 9.79%, y el de los jóvenes entre 16 y 24 años ha crecido con un 6.65%, sin embargo, durante el mismo periodo del año 2019, se ha observado una disminución entre las contrataciones entre las franjas de edad 25 a 44 años, siendo la edad promedia de contrato 36 años en ambos sexos.

Por otro lado, si se hace una relación entre el nivel educativo y formativo de las personas contratadas, se observó que una de cada cuatro personas disponía de estudios de rango secundario, un 10.83% de ciudadanos tenían el Bachillerato, el 17% poseía algún título de Formación Profesional, ya sea de grado medio o superior, y un 10.99% con títulos universitarios, existiendo la falta de Educación Secundaria Obligatoria en un 35.83% de los contratados.

Al diferenciar por sexos, se encuentra un mayor nivel formativo entre las mujeres contratadas que entre los hombres, es decir, existen más contratos dirigidos a la

población femenina con títulos universitarios que a la población masculina, y lo mismo ocurre entre los que disponen de títulos de Formación Profesional o Bachillerato.

En la mayoría de los casos, las contrataciones fueron dirigidas a los ciudadanos inscritos anteriormente como demandantes de empleo en los Servicios Públicos de Empleo. Haciendo referencia a ciertos colectivos, destacamos al extranjero cuya contratación subió con un 10.54%, superando los treinta mil contratos.

Contratación en relación a la actividad económica

En relación a la actividad económica, la mayor parte de los contratos fueron destinados al sector servicios con un 70%, por otro lado, la sección económica que más contratos realizó en el año 2019 fue la industria manufacturera con 46.451 puestos con un 19.13% del total. Entre los sectores en los que más puestos de trabajo se ofrecieron, además de la destacada anteriormente, se puede mencionar: la hostelería, actividades administrativas y servicios auxiliares, comercio al por mayor y menor, agricultura, transportes y almacenamiento y actividades artísticas y recreativas, presentando estas ocho secciones ocho de cada diez contratos realizados en la Provincia de Valladolid.

Ocupaciones y contratación

Se observa que existe una clara diferenciación entre las tendencias de ocupaciones femeninas y masculinas. Entre las ocupaciones femeninas, en mayor grado destaca el sector de servicios con contrataciones en: Empleados domésticos, Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos, Auxiliares de enfermería hospitalaria, Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud, Cajeros y taquilleros (excepto bancos), Empleados administrativos con tareas de atención al público, Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares, Vendedores en tiendas y almacenes, Azafatos de tierra y Ayudantes de cocina. En estas ocupaciones el setenta por ciento o más de los contratos se hicieron a mujeres.

Entre los puestos de trabajo y sectores que más destacan en la provincia de Valladolid se mencionan:

- ✚ La automoción
- ✚ La industria agroalimentaria
- ✚ Industria manufacturera
- ✚ Construcción
- ✚ Comercio al por mayor y al por menor
- ✚ Turismo y Hostelería
- ✚ Transporte y Logística
- ✚ Telecomunicaciones
- ✚ Servicios profesionales
- ✚ Servicios Sanitarios
- ✚ Actividad Agraria

Por otro lado, entre las ocupaciones con mejores perspectivas de empleo y necesidades formativas destacan:

- ✚ Los programadores y desarrolladores de software
- ✚ Profesionales de la salud y asistenciales
- ✚ Personal docente
- ✚ Monitores de actividades recreativas
- ✚ Transportistas y operarios logísticos
- ✚ Profesionales de venta y marketing
- ✚ Analistas de datos
- ✚ Personal de mantenimiento
- ✚ Personal de construcción
- ✚ Personal relacionado con el fomento de actividades turísticas
- ✚ Personal de hostelería

Para todas las ocupaciones anteriormente mencionadas, la formación sigue siendo una de las herramientas clave para mejorar la empleabilidad de las personas, sobre todo en los diferentes sectores, actividades y ocupaciones que están siendo más afectadas por la innovación. En muchas de las ocasiones, se requiere formación en prevención de riesgos y formación digital.

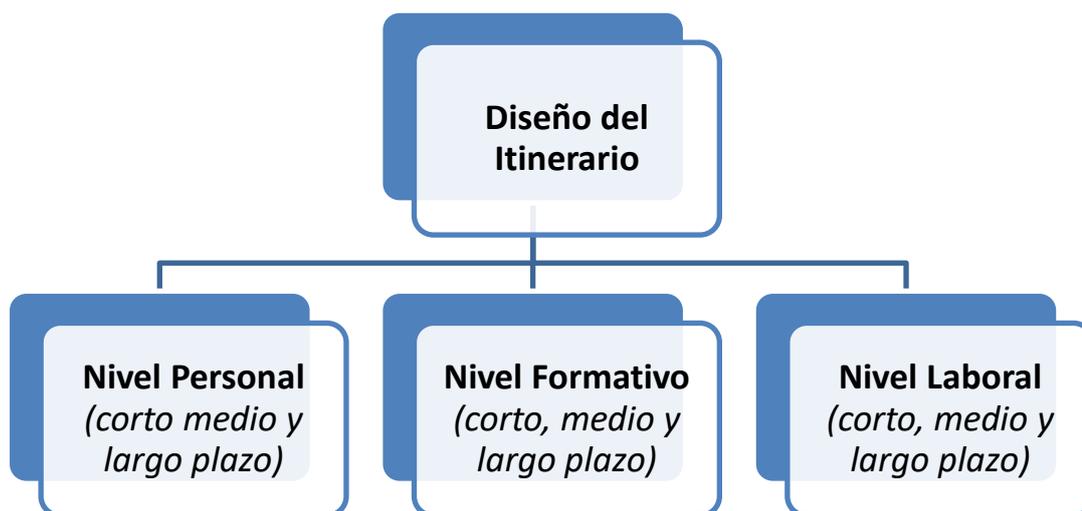
Finalmente, después de todo el proceso de análisis llevado a cabo durante esta fase, tendríamos un perfil de empleabilidad de las personas donde se detectan sus necesidades tanto a nivel formativo como laboral, personal y social, que van a fundamentar el diseño posterior de las diferentes opciones que se le van a ofrecer en el itinerario de inserción socio-laboral. Por otro lado, también se podrán definir todas aquellas cuestiones que pueden facilitar o dificultar la empleabilidad de las usuarias, contribuyendo a definir cuáles son sus necesidades socio-laborales. Con todo ello, se puede deducir que, se podrán presentar distintas opciones, como la posibilidad de ampliar su formación, adquirir otro tipo de competencias o competencias básicas, según las necesidades y el diagnóstico que se ha realizado a cada persona.

5.4.4 Fase de Diseño del Itinerario

En esta fase, se procederá a la planificación y diseño de las posibles opciones formativas, orientativas además de vías de desarrollo en el mercado laboral de nuestras participantes, que estarán enfocadas en acciones a corto, medio y largo plazo. Con ello, ayudaremos a fijar el objetivo profesional de cada participante en base al análisis de empleabilidad elaborado en la fase anterior. Esta etapa, supone la elaboración de un itinerario de inserción socio-laboral de carácter individualizado, específicamente dirigido a la situación de cada usuaria, que se va a ejercer en un futuro próximo contando con los apoyos adecuados para ello. Del mismo modo, se tratará de un itinerario con carácter flexible y dinámico, en el cual, se pueden producir cambios durante su realización, que se adapten a los sucesos inmediatos que experimenten nuestras participantes y su entorno más próximo. La programación de dichas acciones en el tiempo, estarán enfocadas tanto en el ámbito personal, formativo como laboral.

Figura 11

Acciones en el tiempo para el diseño del itinerario



Nota: Elaboración propia

Se plantearán varias opciones a cada una de las partes interesadas que participan en los itinerarios de inserción socio-laboral, ya que, como se ha mencionado anteriormente, contamos con distintos perfiles, aunque todos compartan ciertas características en común. Además se debe de clarificar que las opciones formativas pueden pertenecer a diferentes ámbitos, tanto a competencias básicas, profesionales, personales como sociales o transversales. Cada itinerario presentará múltiples opciones a sus usuarias y cada una de ellas deberá de acoplarse o acomodarse a las diferentes opciones, siempre empezando desde las más factibles o acordes a sus necesidades, intereses o ambiciones.

Es importante recordar que cuando hacemos referencia al itinerario de inserción, nos referimos a un conjunto de procesos y actuaciones consensuadas con la persona demandante de empleo que presentan como finalidad la mejora de su empleabilidad consiguiendo así su inserción social y laboral. Por lo tanto, en esta fase se decidirá el objetivo profesional de nuestras participantes mediante un mutuo acuerdo, además de los aspectos que se van a trabajar durante el desarrollo del itinerario. El itinerario, formará parte de un proceso que se va a adaptar a las necesidades de nuestras participantes con una duración determinada, sistematizado en acciones - objetivos y de forma flexible y dinámica, puesto que puede sufrir modificaciones en medida que pase

el tiempo y adaptarlo de manera constante a los cambios que se pueden experimentar tanto a nivel personal como a las exigencias y competencias del mercado laboral.

Por otro lado, durante su diseño será imprescindible analizar todas las alternativas posibles y valorar cuál de ellas se ajusta mejor a sus necesidades. Además, como ya se ha mencionado, se tendrán en cuenta las competencias, sus habilidades, actitudes, aptitudes, intereses y preferencias a la hora de emprender su inserción laboral.

En todo momento el participante será el protagonista de su propia inserción, y por ello deberá de tomar decisiones que influirán y determinarán el desarrollo del itinerario. Para ello, las orientadoras ayudarán a las usuarias en su toma de elecciones siempre que sean coherentes teniendo en cuenta sus intereses, necesidades y demandas. Además, en esta fase es muy importante que desde nuestro servicio de empleo mantengamos una comunicación continua con las participantes, estableciendo un feedback, compartiendo en todo momento cualquier decisión o cuestión relacionada con sus itinerarios.

Las decisiones deberán de ser consensuadas por ambas partes, tanto desde el punto de vista del profesional como desde el propio protagonista, por ello, se hará firmar a todas las usuarias un compromiso con el itinerario de inserción, por el cual se comprometerán a ejecutar todas las acciones que hemos programado en el itinerario manifestando su conformidad con este.

Por otro lado, la formación de la que disponen las personas, presenta un papel clave tanto en su proceso de inserción laboral, como también en el mantenimiento de su puesto de trabajo. Si desde nuestra entidad no podemos atender algunas de las necesidades u opciones socio-laborales y formativas que se han propuesto en el itinerario, cuando se necesite y se considere pertinente, se derivará a todas las usuarias a los centros de formación específicos, para que se lleven a cabo todos los cursos y opciones formativas que se han propuesto a lo largo del itinerario.

A continuación, se especificarán las distintas opciones que forman parte del itinerario de inserción socio-laboral dirigido al colectivo de mujeres inmigrantes.

Para ello, se ofrecerán diversas vías:

A Nivel Personal se realizarán diferentes sesiones de carácter común a todas las mujeres que participan en los itinerarios. Todas ellas están enfocadas *en talleres pre-laborales* en los que se fomenten aspectos de desarrollo personal y social como lo es el

autoconocimiento, la autoestima, la autonomía, la confianza en sí mismo, la motivación y la promoción personal. Entre ellos podemos destacar:

- *Talleres de autoestima*
- *Taller de habilidades sociales*
- *Taller de Motivación y empleo*

Figura 12

Diseño Itinerario Nivel Personal



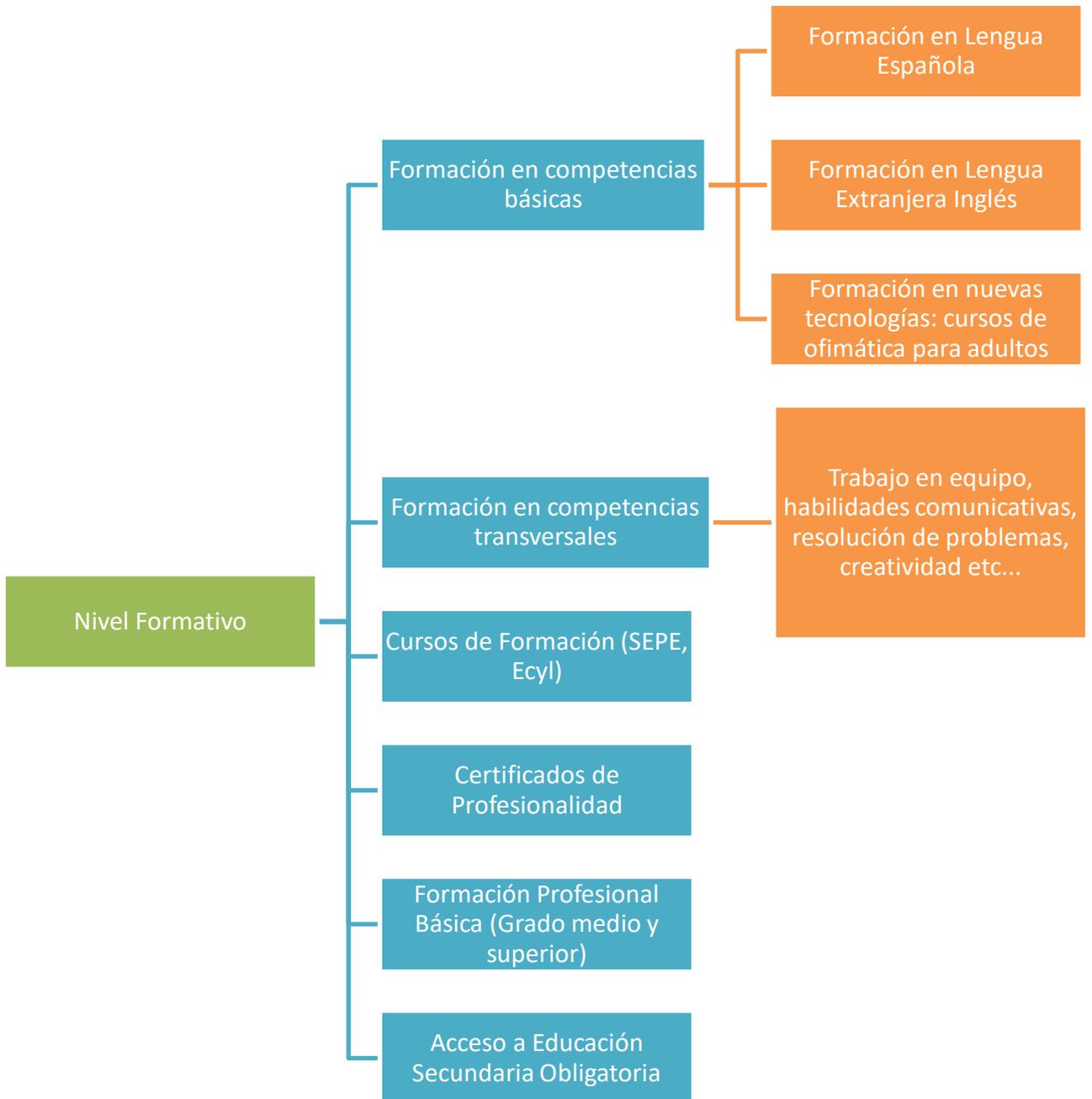
Nota: Elaboración propia

A Nivel Formativo se ofrecerá orientación y asesoramiento sobre las diferentes opciones de formación a las que pueden acceder y de las que disponen nuestras usuarias. Para ello, se plantearán diversas opciones, según las características de cada participante, es decir, como bien se ha hecho referencia durante el análisis del mercado laboral, la formación forma un papel clave a la hora de mejorar la empleabilidad de las personas, además de ser una herramienta fundamental para mantener su puesto de trabajo. Todo ello, se debe a que, en la actualidad la sociedad avanza y se renueva constantemente convirtiéndose en un mundo de alta competencia. En todo momento, se tendrá en cuenta las características formativas de cada una, ya que se trata de un grupo con diversas necesidades formativas, puesto que, por un lado vamos trabajar con

mujeres que deberán de potenciar su formación para insertarse en el mercado laboral, y por otro, usuarias que no lo van a necesitar porque dispondrán de titulaciones superiores. Por ello se definirán distintas opciones que se pueden adecuar a cada una de ellas.

Figura 13

Diseño Itinerario Nivel Formativo



Nota: Elaboración propia

A Nivel Laboral se impartirán varias sesiones en las que se enseñará a nuestras usuarias diversas *técnicas de búsqueda de empleo*, ya que se considera, que en los últimos años los portales de empleo disponibles en Internet, han formado parte de los principales recursos que las personas han utilizado para ejercer su inserción en el mercado laboral y encontrar un trabajo. Es decir, el objetivo de los profesionales con estas sesiones consistirá, en que las personas interesadas conozcan y utilicen de forma competente diversas herramientas de búsqueda de empleo, ya que la gran mayoría resultan desconocidas y de difícil acceso para los ciudadanos. Entre dichas herramientas, se pueden encontrar los portales de empleo de las Comunidades Autónomas, y diversas plataformas como Linkelin o Infojobs etc... Pero para ello, antes de comenzar el taller, previamente se llevará a cabo una entrevista con cada usuaria, ya que se considera necesario conocer sus intereses y aptitudes, y en base a ellas efectuar recomendaciones sobre la utilización de unas técnicas u otras. La ejecución de dicha entrevista constará de un esquema que abarcará ciertas áreas en las que se recogerán datos puntuales de cada una de las participantes.

En este caso, se va a centrar la atención en los *factores institucionales*, puesto que a través de ellos, se puede potenciar la fuerza con la que una persona busca empleo. De manera más concreta, se hará uso *de los intermediarios formales*, como lo son los servicios de la propia entidad desde la que se lleva a cabo el itinerario, la inscripción en el Servicio Público de Empleo Estatal y por último Internet y todos los portales de empleo con los que cuenta y sobre los que se informará a nuestras usuarias. También en el mismo sentido vamos a destacar los *canales formales*, como lo es el uso del correo electrónico y los tablones de anuncios. Por otro lado, cabe destacar, que en el caso de las participantes, el uso de los *intermediarios no formales*, no será la vía de búsqueda más recomendada, ya que, en muchos de los casos la búsqueda de empleo mediante las redes que pueden establecer con sus amigos o familiares son escasas e insuficientes debido a su breve estancia en España, o limitadas, ya que cuentan con redes sociales que no son capaces de proporcionar la información necesaria para insertarse en el mercado laboral.

De modo complementario al conocimiento y la utilización de diversas técnicas de búsqueda de empleo, se llevarán a cabo talleres en los cuales se enseñará como diseñar de manera más óptima y adecuada un currículum vitae, una carta de

presentación, además de realizar simulacros sobre cómo afrontar posibles entrevistas de trabajo.

Por otro lado, como bien se ha descrito en la fase de valoración y diagnóstico, se ofrecerá la oportunidad, en base al historial de competencias que se ha obtenido, optar por el reconocimiento de algunas de ellas que se han ido adquiriendo con la experiencia laboral, o por el contrario, del mismo modo, se podría dar la oportunidad de que las usuarias curse las competencias clave que aún no tiene dominadas para completar la obtención de dicho certificado.

Como se ha podido observar hasta el momento, el itinerario establecido es de carácter flexible, permitiendo de este modo a las usuarias escoger las opciones que más se adecúen a sus necesidades, con la intención de que se ajusten en todo momento a sus circunstancias y teniendo en cuenta su proyecto profesional de inserción socio-laboral.

Por último, se procederá a inscribir a todas la usuarias en las distintas Bolsas de Empleo y Servicios Públicos de Empleo que existen en la zona, y al mismo tiempo se ofrecerá orientación y asesoramiento por parte del equipo profesional sobre las distintas opciones laborales a las que las usuarias pueden optar, según su nivel formativo y características e intereses personales.

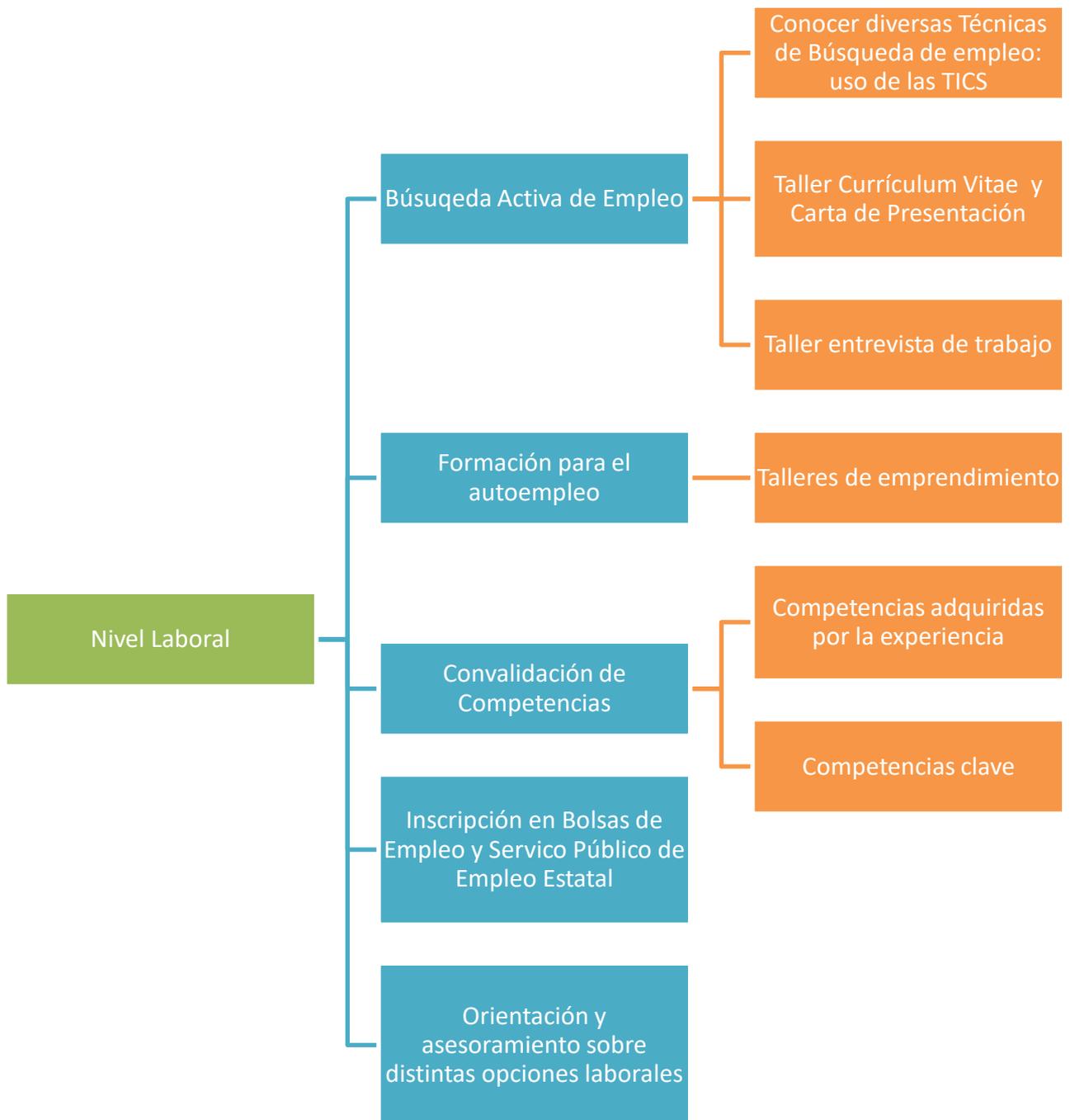
Por lo tanto, el plan de actuación para la búsqueda de empleo se basará en las siguientes fuentes de ayuda y acciones:

- ✚ Profesionales con los que se trabaja que ofrecen acompañamiento y asesoramiento personal para la búsqueda activa de empleo.
- ✚ La utilización de técnicas de búsqueda de empleo como lo son los portales específicos de empleo disponibles en internet.
- ✚ Oficinas Públicas de Empleo de la Región.
- ✚ Bolsas de trabajo.

Por otro lado, también se ofrecerá la posibilidad de recibir formación en el sector del autoempleo, ya que se pueden dar casos que presenten especial potencial a la hora de desenvolverse en el mercado laboral de manera autónoma. Por ello, se permitirá una formación específica en acciones de iniciativa emprendedora, que les permitirá insertarse laboralmente a través de procesos de autoempleo, al mismo tiempo que se les brindará la oportunidad de crear su propio negocio según sus competencias personales y profesionales.

Figura 14

Diseño Itinerario Nivel Laboral



Nota: Elaboración propia

5.4.5 Fase de Desarrollo del Itinerario

Una vez concluida la fase de diseño, se iniciará la fase de desarrollo en la que se establecerán los siguientes objetivos:

- ✚ Poner en marcha los planes personales, formativos y laborales de las usuarias planteados en la fase de diseño.
- ✚ Derivar a las usuarias a otros servicios de la zona, si fuese necesario, para llevar a cabo las acciones propuestas.
- ✚ Mostrar al participante la realidad socio-laboral existente en el mercado laboral.
- ✚ Hacer partícipe a las usuarias de su propio proceso de inserción socio-laboral.

En función de las necesidades formativas, orientativas y objetivos profesionales que presenta cada participante, una vez haber diseñado las acciones consensuadas en el itinerario, los servicios de orientación valorarán las variantes que existen para derivar a las usuarias a otras entidades o centros que impartan dichas cursos o enseñanzas, y de este modo poner en marcha el itinerario. Del mismo modo, se les podrá redirigir a distintas Organizaciones Sociales, Sindicatos y Confederaciones, Asociaciones gremiales y Asociaciones empresariales, que estén enfocadas en ayudar a nuestras usuarias no sólo para la inserción mediante el empleo sino también a través del autoempleo.

Sin embargo, cabe destacar que, el itinerario finalizará cuando se haya producido la inserción laboral. No obstante, puede ser interrumpido cuando la persona manifieste alto desinterés o desmotivación en la participación en el mismo.

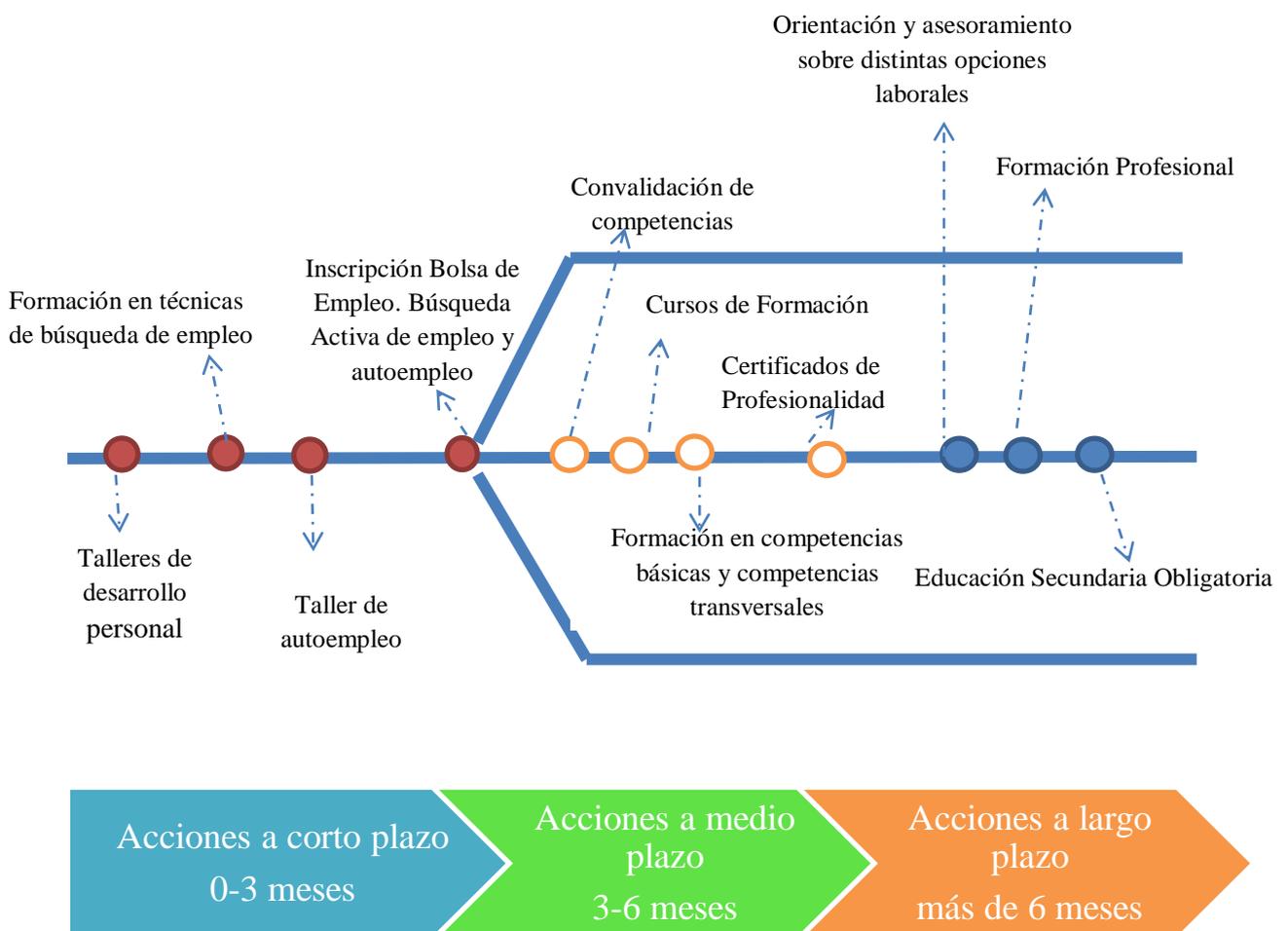
A continuación, se presentará de forma esquemática las posibles opciones y ofertas que van a recibir las usuarias durante el proceso de desarrollo del itinerario individualizado de inserción socio-laboral. Dichas opciones, como se ha mencionado antes, estarán enfocadas desde tres vertientes, personal, formativa y laboral, que a su vez se van a distribuir en acciones a corto, medio y largo plazo en el tiempo. Se trata de posibles vías que faciliten el acceso al mercado laboral de nuestras usuarias, y que van a tener la posibilidad de elegir de manera personal en función de sus gustos, intereses, preferencias y proyectos de vida profesional.

Mediante el siguiente gráfico podremos observar la duración aproximada de los itinerarios de inserción socio-laboral. Dependiendo de las opciones que las usuarias escojan, su periodo variará. En este sentido, en la mayoría de los casos podrá concluir a los seis meses de su comienzo, no obstante, si se requiere una formación más prolongada en el tiempo, podrá alargarse hasta más de un año.

En esta fase, se propondrán todas las opciones posibles que faciliten la inserción de las personas interesadas, como lo puede ser, contratos en prácticas o contratos de aprendizaje en diversas empresas, y como se ha mencionado antes, se mantendrá un contacto estrecho con diversas entidades, incluso con las empresas en las que ya se ha producido una inserción.

Figura 15

Posibles opciones de los itinerarios de inserción socio-laboral



Nota: Elaboración Propia

5.4.6 Fase de Inserción Socio-laboral

Esta fase comenzará cuando las usuarias hayan concluido con todas las opciones formativas y orientativas adquiriendo la formación y competencias necesarias para insertarse social y laboralmente. Se trata, de todas aquellas acciones que los profesionales les han ofrecido durante el diseño del itinerario, a través del mutuo acuerdo atendiendo a sus necesidades e intereses, para mejorar su empleabilidad y facilitar su acceso al mercado laboral.

Es en este momento, cuando el servicio de orientación ayudará y acompañará a las usuarias en su búsqueda de empleo e incorporación mediante el autoempleo, además de facilitarles el proceso que conlleva la ampliación de sus redes de contacto para la inserción socio-laboral, teniendo en cuenta su perfil profesional.

Todas estas acciones estarán orientadas a su inserción, y cuando se dé el paso de desenvolverse en nuevo contexto laboral, y se haya encontrado un empleo, los profesionales de la orientación acompañarán a las personas con el objetivo de facilitar una buena y exitosa incorporación laboral. Por lo tanto, los objetivos que nos planteamos en esta fase son los siguientes:

- ✚ Localizar ofertas de empleo y autoempleo desde diferentes fuentes.
- ✚ Ampliar la red de contactos de nuestras usuarias para su inserción laboral.
- ✚ Ofrecer acompañamiento y asesoramiento a nuestras participantes durante su búsqueda e incorporación al nuevo puesto de trabajo.

El método que se va a utilizar durante el itinerario para la inserción laboral de las partes interesadas, se efectuará mediante la búsqueda de oportunidades de empleo y autoempleo. Para ello, se considera oportuno, que nuestros servicios estén en pleno contacto con las diferentes bolsas de empleo existentes en la zona, para ofrecer a nuestras participantes un mayor grado de oportunidad de encontrar trabajo, que se adapte a su perfil profesional diseñado durante el itinerario. Del mismo modo, ofreceremos a disposición de las usuarias contacto con diversos recursos que les sirvan como ayuda en la creación de sus posibles nuevas empresas. Cuando la inserción se produzca mediante autoempleo, se apoyará el diseño y puesta en marcha de proyectos de emprendimiento y la gestión de los negocios autónomos.

Además, se seguirá trabajando la búsqueda autónoma de empleo, creando nuevas redes de contacto mediante su inscripción en el SEPE y diferentes Empresas de Trabajo Temporal etc..., que ayuden en su inserción laboral presentando ofertas de trabajo en relación con sus intereses y necesidades. Es decir, se van a llevar a cabo múltiples acciones para la inserción laboral de las participantes, y todas las ofertas laborales destinadas al colectivo con el que se va a trabajar, serán analizadas y estudiadas por parte de los profesionales de nuestra entidad, con el fin de averiguar si se adecúan a sus perfiles personales y profesionales.

Aunque nuestra entidad derive a sus participantes a otros servicios y colabore con ellos para facilitar su formación e inserción laboral, en ningún momento se perderá el contacto con ellas, ni se dará por concluido el itinerario. Es decir, los profesionales encargados de cada una de las usuarias, seguirán realizando un seguimiento constante ofreciendo al mismo tiempo servicios de acompañamiento y asesoramiento sobre su desarrollo y progreso a lo largo del proceso de inserción socio-laboral que se ha emprendido.

Para finalizar esta fase, hay que destacar que, para la inserción laboral por parte de las demandantes, se tendrán que llevar a cabo varias acciones que colaboren y ayuden en su proceso de inserción. Estas acciones, se pueden definir, en su inscripción en la bolsa de empleo existente en la ciudad, inscripción en el SEPE y en distintas agencias de colocación, así como la utilización de todas las técnicas de búsqueda de empleo que les han sido enseñadas durante el itinerario, como lo pueden ser las redes sociales o plataformas de búsqueda laboral.

5.4.7 Fase de Seguimiento y Evaluación del Itinerario

Según la Guía para la Aplicación del Itinerario Integrado y Personalizado de Inserción Socio-laboral, la fase de seguimiento, se define como una especie de examen continuo o periódico para valorar el modo en el que se está ejecutando el trabajo. Es decir, se trata de la verificación de que el usuario ha realizado las actividades propuestas durante el itinerario de inserción socio-laboral para adquirir ciertas competencias y habilidades que permitan mejorar su grado de empleabilidad y con ello su situación socio-laboral.

Acciones para el seguimiento del caso

Durante el desarrollo de todo el itinerario, el profesional de la orientación llevará a cabo un seguimiento de manera constante sobre la evolución de las participantes, incluso lo se hará una vez terminada la fase de inserción socio-laboral. Por lo tanto, los objetivos que se persiguen con el proceso de seguimiento tanto durante su desarrollo como el post- resultado, son los siguientes:

- ✚ Conocer la situación de las usuarias durante y después del desarrollo del itinerario de inserción socio-laboral.
- ✚ Intentar no perder el contacto a nivel orientadora-participante.
- ✚ Asegurarse de que la persona sigue cumpliendo con los requisitos establecidos para seguir participando en el proceso.
- ✚ Confirmar su asistencia y realización de las actividades propuestas tanto de orientación como de formación.

Este proceso, consistirá en el uso de distintas técnicas de seguimiento, tanto desde el punto de vista formal como del informal, si fuera preciso. Desde el punto de vista formal, semanalmente se establecerán citas o tutorías con una duración de aproximadamente una hora. En estas tutorías de seguimiento, se habrá organizado un plan para saber qué puntos hay que tratar semanalmente. En dicho plan, se hará referencia y se repasará con el usuario los contenidos de los talleres o cursos de formación que se estén realizando, para conocer su situación de evolución y punto de vista que tiene, así como sus impresiones y sugerencias acerca del itinerario de inserción socio-laboral. Además, se irán analizando las dificultades que presentan nuestras usuarias y los logros que se van cumpliendo en medida que se va avanzando en el itinerario. Para todo ello, se utilizarán determinadas fichas de seguimiento (Véase Anexo 8) con el fin de tener constancia sobre su evolución.

Las tutorías o citas semanales, pueden suponer una buena técnica, ya que, presentan gran importancia debido a que brindan la posibilidad de identificar nuevas necesidades de las participantes, e incluso ubicar posibles incoherencias o pautas incorrectas que las hemos dado, y mediante ello, poder reconducir nuevamente el itinerario. En otras palabras, una de las finalidades que se persigue es ajustar con la máxima exactitud el itinerario a las necesidades, capacidades e intereses que muestran las mujeres participantes.

Además, nuestras usuarias, siempre tendrán la posibilidad de contactar con el equipo profesional, si la situación lo requiere, pudiendo establecer una cita presencial a su elección. Por otro lado, nuestro teléfono siempre estará disponible, y se podrá hacer uso de él, para cualquier tipo de consulta, tanto por parte de la persona como por la del equipo de orientación que dirige su itinerario de inserción. Para cualquier contacto espontáneo, tanto por parte del usuario como por nuestra parte, se tomará nota en una hoja de registro con el usuario (Véase Anexo 9).

Por otro lado, se realizará una fase de post-seguimiento, es decir, una vez finalizada la fase de inserción socio-laboral, se continuará con el seguimiento del itinerario de inserción para poder conocer su recorrido en su búsqueda autónoma de empleo o en su posible nuevo puesto de trabajo. En este último caso, cuando se haya producido una incorporación al empleo, el objetivo del seguimiento, o la entrevista de seguimiento, constaría en dar soporte a las necesidades de nuestras usuarias una vez se hayan incorporado al trabajo.

Para esta nueva fase de seguimiento, las citas o llamadas telefónicas tendrán menor nivel de frecuencia en el tiempo, es decir, los contactos que establezcamos con ellas, serán menos frecuentes, teniendo lugar en momentos puntuales y no tan continuos. Por ello, el acompañamiento que se seguirá realizando tendrá el fin de reducirse para conseguir que la usuaria alcance ser más autónoma y autosuficiente para sí misma, tanto en su nuevo contexto socio-laboral, si existe, como en su búsqueda personal y activa de empleo. El primer encuentro de esta fase de seguimiento tendrá lugar un mes después de haber finalizado el itinerario laboral.

Acciones para la Evaluación del Itinerario

La fase de evaluación es la última fase del itinerario de inserción socio-laboral, y constará de tres partes diferentes, que a la vez se van a complementar para conseguir una evaluación más enriquecedora, en la que quede constancia cómo de efectivo ha resultado el proceso recorrido durante el desarrollo del itinerario. Por ello, esta se dividirá en tres partes diferentes:

- ✚ Inicialmente, se llevará a cabo una primera evaluación en la que el usuario realizará una reflexión personal sobre el proceso de inserción socio-laboral

diseñado, de modo que los orientadores conozcan cómo de eficaz y satisfactorio ha sido el desarrollo del itinerario y las intervenciones realizadas.

- ✚ En segundo lugar, será el equipo profesional el que evalúe su propio recorrido en el trabajo realizado con las usuarias.
- ✚ Por último, las usuarias realizarán una autoevaluación sobre cómo ha sido su actitud y proceso durante el itinerario.

De este modo, se trata de una fase de despedida y evaluación que va orientada tanto al participante beneficiario del itinerario como al equipo orientativo que ha trabajado con él. Todo ello se evaluará con el fin de poder comprobar el impacto y la eficacia del itinerario de inserción socio-laboral, saber si se ha podido cumplir con los objetivos que inicialmente se habían planteado, así como tener en cuenta las posibles mejoras que podemos llevar a cabo como equipo orientativo de cara al futuro, además de comprobar los logros de nuestro usuario.

Por lo tanto, en estas fases de evaluación van a participar por un lado las usuarias del servicio de orientación que se ha ofrecido, y por otro, los profesionales que han colaborado en todo momento en el acompañamiento y asesoramiento de las participantes y han elaborado el diseño de los itinerarios. A continuación se va a especificar de manera más detallada, cómo se van a realizar dichas evaluaciones.

Evaluación del personal usuario sobre el proceso de inserción socio-laboral

En esta fase de la evaluación, la usuaria emitirá un feedback para comprobar cómo ha sido nuestro trabajo profesional, es decir, debe de rellenar un cuestionario de satisfacción (Véase Anexo 10) con la elaboración del itinerario de inserción, para que de este modo conozcamos su opinión al respecto. En dicho cuestionario, se atenderán aspectos relacionados con la comunicación establecida con el personal de orientación, las respuestas por parte del equipo ante las inquietudes del usuario, el horario y disponibilidad del servicio, el grado de utilidad de la información durante el proceso de orientación o el cumplimiento de las expectativas iniciales entre otros.

Por último, le haremos llegar a las usuarias una hoja de sugerencias (Ver Anexo 11) que nos servirá para poder mejorar ciertas acciones durante nuestro diseño de itinerarios de inserción socio-laboral de cara al futuro.

Evaluación de la acción orientadora y autoevaluación del profesional sobre los objetivos específicos del proceso de inserción socio-laboral

En este segundo proceso, se realizará una autoevaluación por parte del personal profesional, sobre cómo ha sido su trabajo en el proceso y si se han conseguido los objetivos específicos planteados en un principio sobre el itinerario de inserción socio-laboral de nuestro usuario. (Véase Anexo 12)

Autoevaluación del personal usuario sobre su actitud durante el proceso de orientación socio-laboral

En la tercera y última parte de la evaluación del itinerario, será el usuario el que realizará una autoevaluación personal según su desarrollo durante el tiempo que ha durado todo el proceso, acentuándose sobre algunos aspectos como la actitud, seriedad, participación y constancia en todo lo que se ha programado por parte del personal orientador que ha trabajado con él. (Véase Anexo 13)

6. CONCLUSIONES

En primer lugar, destacar que la formación en el Máster de Psicopedagogía en el Itinerario de Inserción Socio-laboral, ha sido una distinta y enriquecedora experiencia para mí, que me ha enseñado y dotado de nuevos conocimientos, muchos de los cuales han sido ajenos de mi titulación previa. En este sentido, me he tenido que enfrentar en campos de la educación que anteriormente no había conocido, y por ello, he descubierto la capacidad de resolución de problemas ante nuevos retos que he experimentado como alumna.

En segundo lugar, aunque la propuesta de itinerarios individualizados dirigido al colectivo de mujeres inmigrantes no se haya podido desenvolver en un contexto real, se considera que, uno de los aspectos más relevantes como profesionales en la psicopedagogía, es que los planteamientos que diseñemos en este ámbito cobren importancia y sean realmente útiles a la sociedad sobre la que se va a intervenir. Por ello, se ha intentado poner en práctica todos los conocimientos adquiridos durante las asignaturas del Máster, que principalmente me han servido para elaborar la propuesta de intervención basada en itinerarios individualizados de inserción socio-laboral, que anteriormente desconocía.

Adentrándonos específicamente en el tema del Trabajo Fin de Máster, sobre la situación e inserción socio-laboral de las mujeres inmigrantes, cabe destacar, que muchos de los datos teóricos no me han sorprendido, ya que conocía con antelación esta temática, y su desempeño en puestos de trabajo con una menor cualificación. Sin embargo, realmente se desconoce lo que estas personas pueden experimentar cuando deciden emprender un nuevo camino hacia otros países con una mayor perspectiva de futuro tanto laboral como social. En este caso, como ya se ha mencionado durante la parte teórica del trabajo, se pueden juntar diversos factores que perjudiquen su inserción tanto social como laboral en la sociedad de acogida. En este sentido, destacamos el desconocimiento del idioma, que puede ocasionar ciertas barreras de comunicación, así como la falta de redes sociales sólidas que presten la información adecuada para que se desenvuelvan de manera óptima en la sociedad, o rasgos culturales que presentan. Todos estos factores pueden hacer que ciertos grupos de la población inmigrantes, tanto femeninos como masculinos, presenten mayor grado de vulnerabilidad durante su integración socio-laboral.

En cuanto a la parte práctica de la intervención, cabe destacar que, conseguir un buen empleo o una mejora laboral, genera varias funciones entre las que se destacan el reconocimiento social, el desarrollo personal y el acceso a ciertos servicios que ayudan al mismo tiempo a ampliar las redes sociales y personales de cada uno de los individuos.

En la elaboración del presente trabajo, se ha llevado a cabo un análisis de distintos factores con el objetivo de conseguir acceder al mundo laboral y, por consiguiente, a una mejora de la empleabilidad de las usuarias destinatarias. Para ello, he tomado como base aquellos conocimientos adquiridos durante el Máster para el desarrollo de este itinerario de Intervención en el Entorno Social y Laboral.

A partir del diseño del presente trabajo, se ha podido observar de la existencia de diversos grupos de población en situación de desempleo, o con trabajos precarios siendo sus salarios muy bajos o incluso con falta de ingresos, teniendo a cargo personas o familiares a quienes mantener, es decir, existe gran variedad de colectivos en especial vulnerabilidad o en riesgo de exclusión social a la hora de insertarse laboralmente. Por ello, en muchas ocasiones estas personas necesitan apoyo y ayuda profesional, ya que no poseen las herramientas necesarias para integrarse en el mercado laboral y hacer frente a la competencia y a las exigencias que esta tiene.

En esta cuestión, teniendo en cuenta la contextualización de nuestra intervención, se ha planteado un itinerario individualizado de inserción socio-laboral para poder potenciar y fomentar la inclusión de las mujeres inmigrantes y mejorar su empleabilidad, ya que el empleo no sólo ayuda a las personas a integrarse en la sociedad, sino que contribuye a su bienestar, autoestima, seguridad e independencia económica y favorece las relaciones sociales.

Mediante el diseño del itinerario, se puede observar un claro ejemplo de proceso de inserción socio-laboral donde se adecuan las necesidades de las participantes para poder llevarlo a cabo. En esta metodología de inserción, las usuarias han sido protagonistas durante todo el proceso, y se ha intentado ofrecer distintas opciones que estén acorde a las posibles necesidades que presentan, puesto que, en muchas ocasiones para reconducirse en el mundo laboral las personas necesitan procesos de orientación, y no únicamente de formación.

En este caso, se ha decidido realizar un itinerario de inserción que esté enfocado sobre todo en que la persona beneficiaria opte por una culminación y un desarrollo evolutivo de su formación educativa, ya que esto es un elemento fundamental para poder mejorar la empleabilidad de cualquier persona. Todo ello me ha servido para conocer e investigar las diferentes opciones existentes en la actualidad, adaptándonos al contexto, para poder ofrecer un itinerario adecuado según sus intereses, necesidades y perfil profesional. Además, se ha conocido la existencia de numerosos recursos tecnológicos de gran utilidad para la orientación e inserción laborales, así como realizar un análisis exhaustivo del mercado laboral vigente y estudiar y diagnosticar las necesidades sociales del colectivo destinatario.

En definitiva, saber aplicar los principios y fundamentos de la orientación al diseño de actuaciones favorecedoras del desarrollo personal y/o profesional de las personas, implementando los servicios psicopedagógicos, es el objetivo principal buscado en la realización de este proceso.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aparicio, J. y Delgado, M.A. (2011). *La Educación Intercultural en el Espacio Europeo de Educación Superior*. ITAMUD-FIFIED.
- Ayuntamiento de Valladolid. *IV Plan Estratégico de Cohesión Social y Convivencia Intercultural 2018-2023*.
- Belando-Montoro, M. (2017). Aprendizaje a lo largo de la vida. Concepto y componentes. *Revista Iberoamericana de Educación*, 75, 219-234.
<https://doi.org/10.35362/rie7501255>
- Bisquerra, R. (Ed.). (2008). *Modelos de Orientación e Intervención Psicopedagógica*. Wolters Kluwer España S.A.
- Blancas, J. y Jurado, G. B. (2011). El rol de la Orientación Laboral en el ámbito del Trabajo Social. *Documentos de Trabajo Social*, (50), 280-293.
- Ceniceros, J. C. y Oteo, E. (2003). *Orientación Sociolaboral Basada en Itinerarios. Una propuesta metodológica para la intervención con personas en riesgo de exclusión*. Madrid. Fundación Tomillo.
- Chisvert-Tarazona, M. J. (2014). Revisión del desarrollo de la orientación profesional como política activa de empleo. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía (REOP)*, 25(1), 8-24.
<https://doi.org/10.5944/reop.vol.25.num.1.2014.12010>
- Comisión de las Comunidades Europeas. (2001). *Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente*. <https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:ES:PDF>
- Comisión Europea. (2020). Comunicación de la Comisión Europea 2020. *Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*.
<https://eurlex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex:52010DC2020>
- Comisiones Obreras de Castilla y León. (2020). *Observatorio Sindical de las Migraciones en Castilla y León*.
<https://castillayleon.ccoo.es/48b90aef5221fe2908ad762eaf0bc697000054.pdf>
- Consejo Económico y Social. España. (2019). *La inmigración en España. Efectos y Oportunidades*. <http://www.ces.es/documents/10180/5209150/Inf0219.pdf>

- Conserjería de Transparencia, Ordenación del Territorio y Acción Exterior. (2020). *Datos informativos de la población inmigrante en Castilla y León*.
- Consejo del Diálogo Social de Castilla y León. (2020). *Plan Anual de Políticas de Empleo de Castilla y León 2020*. <https://dialogosocial.jcyl.es/web/jcyl/DialogoSocial/es/Plantilla100Detalle/1284593632261/Programa/1284935700043/Comunicacion>
- Donoso, T. y Figuera, M.P. (2007). Niveles de diagnóstico en los procesos de inserción y orientación profesional. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 5(11), 103-124. <http://dx.doi.org/10.25115/ejrep.v5i11.1224>
- Echeverría, B. (1997). Inserción Socio Laboral. *Revista de Investigación Educativa*, 15(2), 85-115.
- EUROpean Employment Services (EURES). (2021). *Información sobre el mercado laboral de Castilla y León*. <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?countryId=ES&acro=Imi&showRegion=true&lang=es&mode=text®ionId=ES4&nuts2Code=%20&nuts3Code=null&catId=440>
- Fernández, S. y Sánchez, J. M. (2012). La Orientación laboral como instrumento político-social en contextos de crisis. La respuesta ante la incertidumbre del empleo. La razón histórica. *Revista hispanoamericana de Historia de las Ideas*. (18), 20-38.
- Gavilán, M. y Labourdette, S. (2006). La orientación y la educación: investigación en áreas de alta vulnerabilidad psicosocial. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(2), 103-114.
- González, M. (2018). *Orientación laboral y promoción de la calidad en la formación para el empleo.MF1446*. Tutor Formación.
- González, M., García, F. y González, M.P. (2016). La nueva reforma del sistema de formación profesional para el empleo. *Revista digital de empleo, formación y orientación laboral. Análisis del Empleo en la Actividad Turística de las Islas Canarias*, 6, 66-84.

- Guía para la aplicación del Itinerario Integrado y Personalizado de Inserción Socio Laboral, Castilla La Mancha. (2007). *Red EQUAL*. Servicio de empleo de Castilla La Mancha. SEPECAM.
- Hernández, A. (2009). Definiciones, principios, objetivos, áreas y funciones de la orientación. En A. Hernández (Ed.), *Fundamentos de Intervención Psicopedagógica* (pp. 13-40). Ediciones de la Universidad de Cantabria.
- Hernández, M. y López, D.P. (2015). Hacia un nuevo modelo de inserción laboral de los inmigrantes. *Revista Internacional de Estudios Migratorios*, 5(2), 201-226. <http://dx.doi.org/10.25115/riem.v5i2.411>
- Hilarión, P. y Koatz, D. (2012). Guía para la integración laboral de personas con trastorno mental. Barcelona, España. Fundación “La Caixa”.
- Información Estadística de Castilla y León. (2021). *Encuesta de población activa en Castilla y León primer trimestre 2021*. <https://estadistica.jcyl.es/web/jcyl/Estadistica/es/Plantilla100Detalle/1284159001327/Noticia/1285050247437/Comunicacion>
- Instituto Nacional de Estadística. (2021). *Avance de la Estadística del Padrón Continuo a 1 de enero de 2021*. https://www.ine.es/prensa/pad_2021_p.pdf
- Jiménez, J. (2017). Orientación laboral: Una revisión bibliográfica de su conceptualización y su aporte a la persona trabajadora y a las organizaciones laborales. *Revista Electrónica Educare*, 21, 1-17. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.21-2.19>
- Junta de Castilla y León. (2020). *Estadística del padrón continuo a 1 de enero de 2020. Principales resultados. Castilla y León*. <https://estadistica.jcyl.es/web/es/estadisticas-temas/enero-2020.html>
- Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción. (2007). *Boletín Oficial del Estado*, 299, 14 de diciembre de 2007.
- Ley 3/2013, de 28 de mayo, de integración de los inmigrantes en la sociedad de Castilla y León. (2013). *Boletín Oficial del Estado*, 144, sec I, de 17 de junio de 2013, 45479 a 45492.

- Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. (2000). *Boletín Oficial del Estado*, 298, de 14 de diciembre de 1999, 1-22.
- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. (2000). *Boletín Oficial del Estado*, 10, de 12 de enero de 2000.
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. (2002). *Boletín Oficial del Estado*, 147, de 21 de junio de 2002.
- Martín, M.J., Fouassier, M. y Moreno, G. (2017). El impacto de la recesión económica sobre la situación y la discriminación de la mujer inmigrante trabajadora en España. Estudio de caso de la región del País Vasco. *Revista Interdisciplinaria da Mobilidade Humana*, 24(49), 153-174. <https://doi.org/10.1590/1980-85852503880004909>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2020). *Anuario Demandantes de Empleo Extranjeros*.
<https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/estadisticas/anuarios/2017/DEX/DEX.pdf>
- Molpeceres, L. (2011). 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-Colom, S. y López-Roldán, P. (2016). El impacto de la crisis en las trayectorias laborales de las mujeres inmigrantes en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(1), 65-87. <http://dx.doi.org/10.5209/CRLA.59557>
- Muñoz, E. y Riquelme A.B. (2016). La inserción sociolaboral con jóvenes en situación de riesgo de exclusión social: el papel del educador social. *Revista de Educación Social*, (23), 243-259.
- Observatorio de las Ocupaciones. (2020). *Informe del mercado de trabajo de los extranjeros. Estatal. Datos 2019*. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-extranjeros.html>

- Observatorio de las Ocupaciones. (2020). *Informe del Mercado de Trabajo de Valladolid. Datos 2019*. <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-provincial.html>
- Ordóñez, M. A. y Ballesteros, M.A. (8, 9 y 10 de noviembre de 2017)). Formación para el empleo: Estudio de la motivación de un colectivo vulnerable ante la reinserción laboral. En, *XXX Seminario Interuniversitario de Pedagogía Social*. Congreso Internacional de Pedagogía Social, Sevilla.
- Organización Internacional para las Migraciones (2015). *Estudio sobre la situación laboral de la mujer inmigrante en España*.
- Oso, L. y Parella, S. (2012). Inmigración, género y Mercado de trabajo: una panorámica de la investigación sobre la inserción laboral de las mujeres inmigrantes en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30(1), 11-44.
- Parras, A., Madrigal, A.M., Redondo, S., Vale, P. y Navarro, E. (2009). *Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas*. Secretaría General Técnica. <https://redined.mecd.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/61923/00820082000250.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pelayo, M. y Meza, E. (2012). *Capital social y competencias profesionales: factores condicionantes para la inserción laboral*. https://www.academia.edu/10063431/Capital_social_y_competencias_profesionales_factores_condicionantes_en_la_inserci%C3%B3n_laboral
- Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. (2015). *Boletín Oficial del Estado*, 31, sec. I, de 5 de febrero de 2015, 9422 a 9435.
- Real Decreto Ley 36/1978, de 16 de noviembre, sobre gestión institucional de la Seguridad Social, la salud y el empleo. (1978). *Boletín Oficial del Estado*, 276, sec. I, de 18 de noviembre de 1978, 26246 a 26249.
- Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. (2015). *Boletín Oficial del Estado*, 255, sec. I, de 24 de octubre de 2015, 100309 a 100336.

- Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito Laboral. (2017). *Boletín Oficial del Estado*, 159, sec. I, de 5 de julio de 2017, 56864 a 56899.
- Real Decreto 143/2021, de 9 de marzo de, por el que se modifica el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral. (2021). *Boletín Oficial del Estado*, 59, sec. I, de 10 de marzo de 2021, 27628 a 27632.
- Recomendación del Consejo, de 22 de mayo de 2018, relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente. (2018). *Diario Oficial de la Unión Europea*.
- Riaño-Galán, A., García-Ruiz, R., Rodríguez, A. y Álvarez- Arregui, E. (2016). Calidad de vida e inserción socio-laboral de jóvenes con discapacidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 18(1), 112-117.
- Sandoval, F., Miguel, V y Montaña, N. (2010). Evolución del concepto de competencia laboral. *Conferencia: VIII Reunión Nacional de Currículo y II Congreso Internacional de Calidad e Innovación en la Educación Superior*. Universidad central de Venezuela, Caracas. Venezuela.
- Sandoval, F. y Pernalet, D. (2014). Marco de trabajo para gestionar las competencias laborales. *Enl@ce: Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento*, 11(3), 11-32.
- Servicio Público de Empleo Estatal. (2021). *Políticas Activas de Empleo*. <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/politicas-de-empleo-normativa/politicas-activas-empleo.html>
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84.
- Universidad de Valladolid. (2019). *Guía Docente de la Asignatura*.
- Villanueva, C. (2013). La orientación laboral de las personas migrantes. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, (10), 159-180.
- Verd, J.M., Rodríguez, J. y González, A. (2021). El papel de las políticas activas de empleo en las trayectorias laborales inestables de la población joven. *Anuario iet de trabajo y relaciones laborales*, 7, 123-152. <https://doi.org/10.5565/rev/alet.97>

8. ANEXOS

Anexo 1: Formulario de Acogida

FORMULARIO DE ACOGIDA

1. DATOS PERSONALES

- Nombre:.....
- Apellidos:
- DNI/NIE:.....
- País de origen:
- Nacionalidad:
- Sexo/Género:
- Fecha de Nacimiento/...../.....
- Teléfono de contacto:
- Correo electrónico:
- Dirección:
- Municipio: Provincia:
- Estado Civil:
- Permiso de Conducir: Si:... No:..... Tipo:..... Válido en España: Si:.... No:.....
- Discapacidad: Calificación: Grado:
- Nivel de estudios:
- Situación Laboral: Activo:... Desempleado/a:..... Inactivo:.....

➤ ¿CÓMO HA CONOCIDO NUESTROS SERVICIOS?

.....
.....
.....

➤ SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

.....
.....
.....

➤ INTERÉS POR LOS SERVICIOS DE ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL
(CAUSAS, MOTIVOS Y NECESIDADES)

.....
.....
.....

➤ OTRAS OBSERVACIONES

.....
.....
.....
.....

Anexo 2: Entrevista de Acogida

ENTREVISTA DE ACOGIDA

❖ *Datos personales del participante:*

Fecha de entrevista:

Nombre:

Apellidos:

Edad:

DNI:

(Este apartado se rellena con los datos obtenidos de la ficha de acogida realizada previamente)

❖ *SITUACIÓN PERSONAL Y FAMILIAR*

1.Cuál es tu situación sentimental (Selecciona la opción que corresponda)

Soltero	Casado	Divorciado	En convivencia	Viudo

2. ¿Con quién vives actualmente? (Contesta brevemente)

.....
.....

3. ¿En qué tipo de vivienda vives? (Selecciona con una “X” lo que corresponda)

Hipoteca Alquiler Vivienda pagada Otros

4. ¿Tienes hijos? (Marca con una “X” lo que corresponda)

SI NO

¿Cuántos hijos tienes? ¿Cuál es su edad?

.....
.....

5. **¿Cuál es tu persona más cercana? ¿A quién recurres cuando necesitas ayuda?** (Responde de manera clara y breve a las preguntas anteriores)

.....
.....
.....

6. **Cuéntanos de forma breve cómo eres ¿Qué crees que te caracteriza? Destaca adjetivos positivos y negativos de ti.**

.....
.....
.....
.....

❖ **SITUACIÓN LABORAL Y ECONÓMICA**

7. **Motivo al que acude a nuestros servicio de orientación** (Marca con una “X” lo que corresponda)

<input type="checkbox"/>	Iniciativa Propia
<input type="checkbox"/>	Derivación de otro servicio
<input type="checkbox"/>	Informado por una persona cercana
<input type="checkbox"/>	Obligación

8. **¿Qué es lo que más te motiva de comenzar este proceso con nosotros?** (Pregunta de respuesta obligatoria)

.....
.....

9. **¿Actualmente está trabajando?** (Marca con una “X” lo que corresponda)

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO
<input type="checkbox"/>	SIN CONTRATO
<input type="checkbox"/>	TRABAJO PRECARIO

10. En el caso de que no estés trabajando, ¿Cuánto tiempo llevas desocupado?
(Selecciona con una “X” opción que corresponda)

Seis meses	Un año	Más de un año	Más de dos años

¿Cuál fue tu último trabajo? (Describe brevemente tu puesto de ocupación)

.....

11. Motivos por los cuáles no ha vuelto a trabajar o no ha encontrado un trabajo diferente.

<input type="checkbox"/>	No se cómo y dónde buscar
<input type="checkbox"/>	No he recibido ofertas
<input type="checkbox"/>	No tengo estudios
<input type="checkbox"/>	No he buscado
<input type="checkbox"/>	Me conformo así
<input type="checkbox"/>	Por enfermedad

12. ¿Cobra algún tipo de prestación o ayuda? SI NO

Tipo de prestación.....

 Cantidad económica que se percibe.....
 Duración de la prestación o ayuda.....

13. ¿Con qué recursos económicos cuentas en la actualidad?.....

.....

❖ **PERSPECTIVAS LABORALES Y MOTIVACIONES**

14. ¿Qué es el trabajo para ti?

.....
.....
15. ¿De qué te gustaría trabajar?

.....
.....
16. ¿Cuáles son tus expectativas laborales? ¿Y económicas?

.....
.....
17. ¿Estás dispuesto a formarte?

SI NO ¿Por qué?.....

❖ *OCIO Y TIMEPO LIBRE*

18. ¿Qué te gusta hacer en tu tiempo libre?

.....
.....
19. ¿Qué intereses tienes?

❖ *Otras Observaciones del participante*

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Anexo 3: Contrato de Confidencialidad y Protección de Datos

LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS

Autorizo al Servicio de Empleo ubicada en Valladolid al procesamiento de la información referente a mis datos personales, exclusivamente para poder alcanzar los objetivos propuestos en el Programa de Empleo Orientación y Asesoramiento Por lo que deniego la utilización y difusión de mis datos para cualquier otro fin.

De este modo, el Servicio de Orientación se responsabiliza del tratamiento de los datos en los términos escogidos por la Ley Orgánica de Protección de Dato de Carácter Personal.

En Valladolid _____ de _____ de _____

Firma Participante

Forma Profesional

Anexo 4: Compromiso de participación en los servicios de orientación socio-laboral

ACUERDO DE COMPROMISO DEL PARTICIPANTE CON EL PROGRAMA

D/ D^a..... con DNI.....
manifiesta libremente el deseo en participar en el programa para la inserción socio laboral impartido por el Servicio de Empleo ubicado en la provincia de Valladolid en el que se elaborará un itinerario individualizado y personalizado a la situación de el/la participante, por lo que afirma que se compromete a cumplir con todas las acciones y requisitos que su participación en este Programa conlleve.

En Valladolid, a _____ de _____ de _____

Firma participante

Firma profesional

Anexo 5: Entrevista de Empleabilidad

BLOQUE 1: DETERMINAR SI TIENE UN OBJETIVO PROFESIONAL	
1. ¿Te gusta tu profesión actual?	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2. ¿Quieres profesionalizarte en algún tipo de sector determinado? ¿Cuál?	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3. ¿Es importante trabajar para ti? ¿Por qué?	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4. ¿Qué tipo de trabajo quieres encontrar?
5. ¿Qué formación tienes?
BLOQUE 2: CONDUCTA DE BÚSQUEDA DE EMPLEO	
6. ¿Sabes cómo y dónde localizar ofertas de empleo que se ajusten a lo que buscas?	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
7. ¿Buscas trabajo diariamente?	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
8. ¿Cuántas horas diarias dedicas a buscar empleo?	Más de 2 horas <input type="checkbox"/> Menos de 2 horas <input type="checkbox"/>
9. ¿Cuánto tiempo llevas buscando un trabajo estable?
10. ¿Hace cuánto tiempo tuviste un trabajo estable?
11. ¿Aceptaría un trabajo para el que tenga que desplazarme diariamente más de una hora?	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
12. Estás dispuesto aceptar un trabajo que tenga una jornada laboral: <i>(Puedes marcar una o varias)</i>	Completa <input type="checkbox"/> A tiempo parcial <input type="checkbox"/> Por horas <input type="checkbox"/> Sábados y festivos <input type="checkbox"/> Turnos Indiferente <input type="checkbox"/>
13. ¿Tienes claro cómo debes de realizar tu Currículum Vitae?	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
BLOQUE 3: NECESIDADES E INTERESES ECONÓMICOS	
14. ¿Necesitas trabajar por razones económicas?	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15. ¿Estás cobrando algún tipo de ayuda o subsidio? ¿En caso de que así sea cuál?	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

<p>16. ¿Cuántos miembros tiene tu núcleo familiar?</p> <p>17. ¿Cuál es tu vivienda habitual?</p> <p>18. ¿Qué tipo de pagos tienes que realizar mensualmente, y a qué cantidad ascienden?</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
--	--

BLOQUE 4: ACTITUD HACIA EL TRABAJO

<p>19. ¿Es importante el trabajo para ti? ¿Por qué?</p> <p>20. ¿El trabajo es un derecho o una obligación para ti?</p> <p>21. Para lo que está demandando en este momento el mercado en mi profesión (conocimientos específicos, idiomas, informática, etc.), ¿crees que estás suficientemente preparado/a para trabajar?</p> <p>22. ¿Crees que la formación es muy importante para conseguir y mantener un puesto de trabajo?</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/></p> <p>SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/></p>
--	---

BLOQUE 5: VERBALIZACIONES RESPECTO AL EMPLEO

<p>23. ¿Te supone mucho esfuerzo la búsqueda de empleo?</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
---	--

Anexo 6: Informe de Competencias Clave

Nombre del usuario	
Análisis de las Competencias del usuario	
Descripción de la Competencia	Nivel de Adquisición
- Competencia Lingüística en su lengua materna	
- Competencia lingüística en lengua extranjera	
- Competencia matemática, de ciencia y tecnología	
- Competencia Digital	
- Competencia de aprender a aprender	
- Competencia de sentido de iniciativa y espíritu de empresa	
- Competencia de conciencia y expresión culturales	

Nota: Análisis de las competencias según el informe PIAAC. Elaboración propia.

Anexo 7: Informe de Competencias Adquiridas por la Experiencia

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	
FAMILIA PROFESIONAL	
NIVEL	
CÓDIGO	
ESTADO	
PUBLICACIÓN	
REFERENCIA NORMATIVA	
UNIDADES DE COMPETENCIA ADQUIRIDAS POR LA EXPERIENCIA	

Nota. Informe sobre contraste de competencias adquiridas por la experiencia. Elaboración propia

Anexo 8: Ficha de Seguimiento

CUESTIONES DE SEGUIMIENTO

Cuestiones que se pueden plantear al participante durante las tutorías de seguimiento:

¿Qué tal estás?

¿Qué opinas sobre los talleres y cursos de formación a los que has acudido durante esta semana?

¿Consideras que estos cursos o talleres de pueden servir para tu futura inserción laboral?

¿Crees que te pueden resultar útiles? ¿Con qué dificultades te has encontrado?

¿Cuál es el curso o taller que más te ha gustado, y por qué?

¿Te ha surgido alguna dificultad o inquietud durante esta semana que quieras compartir con nosotros?

¿Crees que está aprendiendo algo?

¿Te gusta lo que estás haciendo? Y si no es así, ¿qué te gustaría cambiar en cuanto a tu formación presente?

FICHA DE SEGUIMIENTO DE LAS TUTORÍAS REALIZADAS

Antes de la tutoría:

Fecha:

Nombre y Apellidos:

Número de la tutoría:

Semana del itinerario en la que nos encontramos:

Objetivo establecido para la tutoría:

Aspectos que se desean tratar:

Después de la tutoría:

CUESTIONES	OBSERVACIONES
¿Se han cumplido los objetivos establecidos para la tutoría?	
¿Qué temas se han tratado?	
¿En qué situación se encuentra nuestra usuaria?	
¿Cuál ha sido su	

evolución?	
¿Qué ha compartido nuestro participante con nosotros? ¿Preocupaciones o inquietudes?	
OTRAS OBSERVACIONES	

Anexo 9: Hoja de registro del usuario

HOJA DE REGISTRO DEL CONTACTO CON EL PARTICIPANTE

Fecha:

Motivo de la cita:

Acciones que se tomaron:

Observaciones:

Anexo 10: Cuestionario de satisfacción

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN DEL PARTICIPANTE CON EL SERVICIO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL

Nombre:

Fecha de realización:

Marcar con una "X" donde corresponda:

Cuestiones	Insatisfactorio	Poco satisfactorio	Satisfactorio	Muy satisfactorio
Comunicación con los orientadores				
Respuesta por parte del equipo a las inquietudes del usuario				
Horario de atención y disponibilidad del servicio de orientación				
Trato de los profesionales				

Anexo 12: Evaluación de la acción orientadora y autoevaluación del profesional sobre los objetivos específicos del proceso de inserción socio-laboral

Objetivos Específicos	Indicadores	Si	No	Observaciones
Trabajar sobre su proyecto profesional, convirtiéndolas en las principales protagonistas activas de su propio proceso de inserción socio-laboral en el país de acogida	<ul style="list-style-type: none"> • Se ha conseguido que las usuarias tomen decisiones individuales que se adapten de manera coherente a sus necesidades de inserción socio-laboral. • Las usuarias han conseguido marcar sus objetivos y perfil profesional. 			
Analizar la trayectoria laboral del grupo de mujeres inmigrantes, sus intereses, gustos, aspiraciones, limitaciones y proyecto de vida.	<ul style="list-style-type: none"> • Se ha conseguido conocer a las usuarias y trabajar con ellas teniendo en cuenta su situación personal así como sus posibles limitaciones o gustos. • Se han presentado opciones profesionales teniendo en cuenta los intereses, gustos y preferencias de las usuarias. 			
Promover el autoconocimiento y la autonomía de las usuarias con el objetivo de que conozcan realmente sus posibilidades y que sean capaces de dirigir por sí mismas su propio proceso personal y laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Nuestras usuarias ha conseguido ser más autónomas durante y después del itinerario de inserción socio-laboral a la hora de buscar empleo y seguir con su formación. • Las usuarias han sido capaces de tomar decisiones autónomas que favorezcan su 			

	inserción socio-laboral.			
Adecuar las características personales de las participantes a la demanda actual del mercado laboral	<ul style="list-style-type: none"> • En todo momento se ha tenido en cuenta la oferta del mercado laboral para realizar un adecuado itinerario de inserción para nuestras usuarias y teniendo en cuenta su perfil personal y profesional. • Se han propuesto opciones formativas de acuerdo con la demanda del mercado laboral. 			
Diseñar un itinerario individualizado en base a las características y necesidades de cada usuaria de forma coherente, para que pueda alcanzar su objetivo profesional.	<ul style="list-style-type: none"> • El itinerario establecido estaba adaptado al perfil del demandante y todas las opciones formativas y orientativas han sido útiles. • Las usuarias han conseguido insertarse laboralmente una vez finalizado el itinerario. 			

Nota: Tabla de elaboración propia acerca de la hoja de autoevaluación del personal orientador sobre el proceso del itinerario de inserción socio-laboral.

Anexo 13:

CUESTIONES	NADA	POCO	BASTANTE	MUCHO
He contribuido en todo momento con el equipo de orientación dando información personal relevante para el proceso de inserción socio laboral.				
He mostrado interés sobre las opciones que el equipo de orientación me presentaba con el objetivo de mejorar mi empleabilidad.				
El equipo de orientación que trabajaba en mi caso siempre ha tenido un acceso fácil a mi persona para tratar cuestiones de urgencia.				
He acudido a las tutorías y citas establecidas con el equipo de orientación.				
He participado con gran interés en todos los talleres programados.				
Nunca he faltado a clase de un taller o curso al que estaba apuntado.				
Mi actitud durante el itinerario de inserción socio laboral ha sido positiva.				

He sido capaz de mediar y ponerme de acuerdo con los orientadores para expresar mi opinión sobre ciertos aspectos durante el proceso del itinerario por mi propio bien.				
He conseguido ser más autónomo a la hora de tomar mis decisiones y buscar empleo				
No me he opuesto al itinerario y lo he podido finalizar con satisfacción				
No he interrumpido el itinerario de inserción socio laboral por mi propia cuenta.				

Nota: Tabla de elaboración propia acerca de la autoevaluación del participante sobre su actitud en el itinerario de inserción socio-laboral.