



Universidad de Valladolid

Máster en Psicopedagogía 2021-2022

**PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA FACILITAR LA BÚS-
QUEDA DE EMPLEO EN MUJERES MAYORES DE 45 AÑOS A
TRAVÉS DE LAS TIC.**

Alumna: Isabel Romero Fondón

Tutor: Raúl López Benítez

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	8
2.	JUSTIFICACIÓN.....	9
2.1	COMPETENCIAS.....	10
3.	OBJETIVOS.....	11
4.	MARCO TEÓRICO	12
4.1	EMPLEABILIDAD, MERCADO LABORAL Y DESEMPLEO	12
4.1.1	DELIMITACIÓN CONCEPTUAL.....	12
4.2.	COLECTIVO VULNERABLE LABORAL: MUJERES MAYORES DE 45 AÑOS.	18
4.2.1	EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL DE LAS MUJERES EN ESPAÑA A LO LARGO DE LOS AÑOS Y SITUACIÓN ACTUAL.....	19
4.3	CAUSAS Y LIMITACIONES DE LA INCORPORACIÓN/EXCLUSIÓN DE LA MUJER AL TRABAJO.	23
4.3.1	LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL	23
4.3.2	EDAD Y NIVEL DE ESTUDIOS.....	25
4.3.3	USO DEL TIEMPO Y VIDA FAMILIAR.	27
4.4	INTERMEDIARIOS, MÉTODOS Y TÉCNICAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO	32
4.4.1	CONCEPTUALIZACIÓN	32
4.4.2	INTERMEDIARIOS FORMALES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO	34
4.4.3	INTERMEDIARIOS INFORMALES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO	35
4.4.4	USO Y EFICACIA DE LOS DIFERENTES INTERMEDIARIOS LABORALES.....	36
5.	EL USO DE TIC Y EL NUEVO CAMBIO SOCIAL.	40
5.1	COMPETENCIA DIGITAL EN EL DESARROLLO DEL MERCADO LABORAL	40
5.2	BRECHA DIGITAL.....	41

5. ESTUDIOS Y PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN PREVIAS.....	42
5. PROPUESTA DE INTERVENCION	44
5.1 JUSTIFICACIÓN: MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE MUJERES MAYORES DE 45 AÑOS.	44
5.2 POBLACION / DESTINATARIOS.....	45
5.3 OBJETIVOS DE LA INTERVENCIÓN	45
5.4 METODOLOGÍA.....	46
5.5 TEMPORALIZACIÓN	48
5.6 SESIONES.....	50
5.6.1 FASE PRIMERA.....	50
5.6.2 SEGUNDA FASE	58
5.7 RECURSOS.....	67
6. EVALUACIÓN	68
7. ANÁLISIS DEL ALCANCE DEL TRABAJO, FUTURAS LÍNEAS DE TRABAJO Y LIMITACIONES.....	70
8. CONCLUSIONES.....	72
9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
10. ANEXOS.....	79
ANEXO 1	79
ANEXO 2	80
ANEXO 3	82
ANEXO 4	83
ANEXO 5	84
ANEXO 6	87
ANEXO 7	90

ANEXO 8	91
ANEXO 9	92
ANEXO 10	94
ANEXO 11	99
ANEXO 12	101
ANEXO 13	102

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	18
Tabla 2	37
Tabla 3	38
Tabla 4	38
Tabla 5	49
Tabla 6	50
Tabla 7	51
Tabla 8	52
Tabla 9	53
Tabla 10	54
Tabla 11	55
Tabla 12	56
Tabla 13	57
Tabla 14	59
Tabla 15	60
Tabla 16	61
Tabla 17	62

Tabla 18.....	63
Tabla 19.....	64
Tabla 20.....	65
Tabla 21.....	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	15
Figura 2.....	16
Figura 3.....	17
Figura 4.....	20
Figura 5.....	21
Figura 6.....	23
Figura 7.....	26
Figura 8.....	28
Figura 9.....	28
Figura 10.....	29
Figura 11.....	31
Figura 12.....	33

RESUMEN

El trabajo supone un aspecto esencial en las vidas de las personas a nivel económico, pero también social y personal. Sin embargo, actualmente, muchos individuos muestran dificultades para poder encontrar un empleo.

El presente Trabajo Fin de Máster surge de la preocupación por la problemática vinculada con el desempleo femenino, especialmente en mujeres mayores de 45 años, así como por la necesidad de establecer acciones, empleando las TIC, que favorezcan la empleabilidad en dicho colectivo.

En primer lugar, se realiza una revisión bibliográfica sobre los aspectos relacionados con el tema a tratar. Posteriormente, se muestra una propuesta de intervención dividida en 2 fases para mejorar la empleabilidad de mujeres mayores de 45 años desempleadas a través del uso y eficacia de métodos y técnicas diferentes en la búsqueda de empleo. Para finalizar, se lleva a cabo una valoración y reflexión comentando las principales limitaciones, fortalezas y orientaciones futuras del presente trabajo.

Palabras clave: Mujeres, empleabilidad, búsqueda de empleo, nuevas tecnologías, herramientas de búsqueda de empleo, propuesta de intervención.

ABSTRACT

This work is an essential aspect in people's lives economically but also socially and personally. However, currently, many individuals show difficulties in being able to find a job.

This master's thesis arises from the concern for the problems related to female unemployment, especially in women over 45, as well as the need to establish actions using ICT that improves employability in this group.

First, a bibliographic review that is going to be carried out on the aspects related to the topic that is going to be treated later, shows an intervention proposal divided into 2 phases to improve the employability of unemployed women over 45 through the effectiveness of using different methods and techniques in looking for a job. Finally, an assessment and reflection are carried out commenting on the main limitations, strengths, and future orientations of this work.

Keywords: Women, employability, job search, new technologies, job search tools, intervention approach.

1. INTRODUCCIÓN

Las tasas de desempleo de mujeres mayores de 45 años son un problema social al que hay que poner solución, tomando medidas y acciones que ayuden a favorecer la inclusión sociolaboral de dicho colectivo. Según el INE (2021), las tasas muestran que el 48,78% del total de los desempleados en España son personas mayores de 45 años, de los cuales 1.090.813 son mujeres, y 805.652 hombres.

A esta diferencia considerable entre hombres y mujeres desempleados, hay que sumarle que mayoritariamente las mujeres se ven forzadas a mantener trabajos de menor calidad, en los que se sienten menos satisfechas, así como una mayor dificultad para compaginar el trabajo con su vida familiar y social, alcanzando así puestos mal remunerados o incluso en condiciones indignas.

Dado los cambios y reformas que han ido surgiendo a lo largo de la historia en el mercado laboral español, y teniendo en cuenta la problemática expuesta, resulta fundamental mantener una cualificación mínima en competencias digitales, que favorezcan la empleabilidad de las mujeres que no han nacido en la era digital. Para promover dicha mejora y obtener mayores posibilidades de empleo, se realiza una propuesta de intervención diseñada para favorecer los métodos y técnicas digitales de búsqueda de empleo.

Para ello, el Trabajo de Fin de Máster (TFM) se divide en tres partes. En primer lugar, se realiza un análisis sobre el mercado laboral, y se desarrollan los conceptos claves para contextualizar la propuesta de intervención como son: la empleabilidad, los métodos y técnicas de búsqueda de empleo y sus tipos, la importancia de nuevas tecnologías, y la globalización actual (todas las temáticas abordadas también desde la situación de las mujeres). En segundo lugar, se realiza la planificación, desarrollo y evaluación de la propuesta de intervención que se va a llevar a cabo, a través de una serie de actividades descritas, que se realizarán en diferentes sesiones. Por último, se establecen las limitaciones que han surgido a lo largo de la elaboración de la propuesta, así como futuras líneas de trabajo, que finaliza con las conclusiones finales.

2. JUSTIFICACIÓN

El presente Trabajo Fin de Máster está focalizado en el desarrollo de una propuesta de intervención para mejorar la empleabilidad de mujeres mayores de 45 años, así como dotar de estrategias y herramientas necesarias en el proceso de búsqueda y de selección de empleo a éstas, para así favorecer sus capacidades de exposición a la hora de redactar un Curriculum Vitae o conocer los diferentes recursos, entre otros.

Las mujeres mayores de 45 años son un colectivo doblemente vulnerable, por el hecho de ser mujeres -colectivo ya discriminado- y por haber superado una edad que la sociedad ya determina como poco productiva. Además, la situación ocurrida recientemente con la pandemia mundial declarada por la Organización Mundial de la Salud en marzo de 2020 ha contribuido a que la situación empeorase, llegando a ser el colectivo más perjudicado del sistema económico, quedando relegadas al trabajo doméstico y la cura de niños y personas mayores, teniendo una difícil o nula conciliación laboral per se.

Así mismo, la situación vivida junto con los estereotipos de género que ha perpetuado el sistema patriarcal y paternalista ha marcado al colectivo de mujeres mayores de 45 años como analfabetas digitales, excluyéndolas del conocimiento de sistemas y métodos de búsqueda de empleo actuales. Es decir, los prejuicios y estigmas sociales relacionados con su obsolescencia profesional, unidos a la digitalización del mercado laboral, las apartan de los procesos de selección, presuponiendo que sus competencias están desfasadas.

Para evidenciar esta problemática se puede exponer que, en la actualidad, se contabilizan 863.200 desempleadas de larga duración, un 12,1% más que el año pasado. En otras palabras, la crisis de la COVID-19 ha arrastrado al paro de larga duración a 92.800 mujeres, una cifra que en el caso de los hombres desciende a 41.100.

Por otro lado, el 28,6% de la población española está en riesgo de pobreza, siendo 1,4 millones de mujeres las que están en riesgo de exclusión y en edad laboral. Además, un 62% de las mujeres en Madrid (donde se enfocará este trabajo) en situación de vulnerabilidad (mujeres con discapacidad, mayores de 45 años, con responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de violencia de género) se encuentra en paro. Un 50% de ellas lleva en esta situación desde hace más de un año.

Fruto de estas estadísticas y problemáticas surge la idea del presente TFM, proponiendo una intervención psicopedagógica dirigida a conseguir que las mujeres mayores de 45

años tengan perfiles mejor cualificados mejorando así su empleabilidad y, por ende, su calidad de vida y su estabilidad emocional.

2.1 COMPETENCIAS

A través de la elaboración del presente Trabajo de Fin de Máster, se han desarrollado las siguientes competencias generales:

- **Competencia G.2:** “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”. Desarrollada a partir de la elección de un problema social concreto, donde a partir de una revisión bibliográfica se ha elaborado una propuesta de intervención psicopedagógica para hacer frente a la situación de riesgo que se ha elegido como tema principal del TFM.
- **Competencia G.5:** “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”. Mediante la elaboración de la propuesta de intervención, se ha tenido en cuenta el sentido ético y la manera adecuada de actuar en cada una de las actividades propuestas.
- **Competencia G.6:** “Actualizarse de manera permanente en las TIC para utilizarlas como instrumentos para el diseño y desarrollo de la práctica profesional”. A través del proceso de elaboración del TFM, se han analizado numerosas fuentes digitales, además del uso del ordenador. Además, la propuesta de intervención está diseñada para mejorar las competencias digitales de las mujeres participantes.

En referencia con las competencias específicas, se destacan las siguientes implicadas en este TFM:

- **Competencia E.3:** “Aplicar los principios y fundamentos de la orientación al diseño de actuaciones favorecedoras del desarrollo personal y/o profesional de las personas.” A través de una serie de principios y fundamentos previos,

relacionados con el tema a tratar, se ha desarrollado una propuesta de intervención social para mejorar la situación de un colectivo en concreto.

- **Competencia E.5:** “Planificar, organizar e implementar servicios psicopedagógicos.” Mediante la elaboración de la propuesta de intervención, se han planificado y organizados las ideas para realizar una buena estructura de la propuesta y poder conseguir los objetivos marcados.
- **Competencia E.8:** “Formular nuevas propuestas de mejora de la intervención psicopedagógica, fundamentadas en los resultados de la investigación psicopedagógica.” Mediante una revisión bibliográfica previa sobre el problema social a tratar, se establece una propuesta de intervención fundamentada en dicha revisión.

3. OBJETIVOS

El objetivo principal de este TFM es desarrollar una propuesta de intervención que mejore los métodos y técnicas de búsqueda de empleo empleando las TIC, para favorecer la empleabilidad de las mujeres mayores de 45 años en situación de desempleo.

A su vez, los objetivos específicos diseñados son los siguientes:

- o Realizar una revisión bibliográfica que establezca una contextualización de la propuesta de intervención.
- o Conocer los datos sobre el empleo y desempleo de mujeres mayores de 45 años en España.
- o Conocer las herramientas y métodos para realizar una búsqueda de empleo eficaz.
- o Favorecer las competencias digitales de las mujeres desempleadas mayores de 45 años.
- o Favorecer el proceso de selección de las mujeres desempleadas mayores de 45 años.
- o Fomentar la inserción sociolaboral independiente y autónomo de las mujeres desempleadas mayores de 45 años.
- o Comprobar la efectividad de la propuesta de intervención diseñada.

4. MARCO TEÓRICO

Para comenzar el marco teórico, se analizan a continuación los conceptos y aspectos claves en los que se basa el Trabajo de Fin de Máster, con el objetivo de establecer una contextualización previa a la elaboración de la propuesta de intervención.

4.1 EMPLEABILIDAD, MERCADO LABORAL Y DESEMPLEO

4.1.1 DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

Históricamente, el trabajo ha sido definido como el conjunto de operaciones orientadas a la producción de medios materiales para los seres humanos, basando el tiempo dedicado a las acciones que garanticen satisfacer las necesidades (Neffa, 1999). García (2018) denomina el trabajo como el esfuerzo que realizan los seres humanos invirtiendo tiempo en las acciones orientadas a la obtención de recursos fundamentales para la supervivencia, tanto individual como colectiva.

Si se hace referencia al concepto de empleo, Martínez et al, (2011) definen el término como el trabajo que resulta remunerado y regulado políticamente por el estado. El valor del empleo en la vida de las personas es fundamental. Es por esta razón que el empleo se convierte en el eje central de la existencia de las personas en todas sus dimensiones (humana, social, cultural, económica y política), manteniendo diversos efectos en las funciones de la vida personal y sociocultural, puesto que el empleo refuerza los lazos sociales y fomentan la identidad personal y laboral de todas las personas, permitiendo de esta forma, satisfacer necesidades básicas y sociales necesarias para ser y estar integrados en la sociedad (García, 2018).

La empleabilidad y el empleo son concepciones diferentes, las cuales deben ser entendidas en función del conjunto de elementos que las componen. En este sentido, Cole & Tibby (2013) defienden que la empleabilidad es algo más que el empleo. Por otro lado, actualmente no existe una delimitación conceptual sobre lo que se entiende por empleabilidad. De hecho, Williams et al. (2015) afirma que este ha cambiado a lo largo de los años. En cualquier caso, se puede conceptualizar la empleabilidad como el conjunto de

habilidades, conocimientos y logros propios que facilitan la obtención de un empleo, permitiendo más oportunidades a los trabajadores y beneficiándoles con el éxito en la elección de ocupación del puesto (Artess et al., 2017). Adicionalmente, Bargsted (2017) defiende el término de empleabilidad como un factor multidimensional para acomodarse de manera activa y continua al nuevo y cambiante entorno laboral. Sin embargo, aunque el concepto de empleabilidad esté asociado con las habilidades y conocimientos para el empleo, no determina la consecución de este, pues hay que tener en cuenta otros factores relacionados, como son la alta competitividad o los niveles de oferta y demanda que engloba el mercado laboral (Martínez & González, 2021).

Debido al sistema cambiante y globalizado por el que actualmente se rige el mundo, es importante tener en cuenta que las necesidades y problemas a las que se enfrenta el término de empleabilidad son inciertas y deben ser reguladas continuamente. Por ello, resulta necesario preparar a las personas desde un aprendizaje continuo, favoreciendo y creando habilidades nuevas y necesarias para satisfacer los cambios socioculturales, con el fin de fomentar la adaptación de cualquier circunstancia social y/o laboral (Martínez & González, 2021).

Otro concepto vinculado con el presente trabajo es el desempleo, el cual se considera como la situación de ciertas personas que se encuentran en la edad laboral activa (16 años o más) y se hallen en búsqueda de empleo, sin trabajo y disponibles para trabajar. Este hecho se asocia a la diferencia existente entre la demanda de empleo y las mayores cifras de empleos disponibles (Servicio Público de Empleo Estatal, 2021).

Las continuas transformaciones económicas, sociales y tecnológicas, manifiestan una serie de factores que desencadenan en una desigualdad laboral y social, dificultando el acceso y permanencia del empleo. Estos continuos cambios suponen que la mayoría de las personas experimenten alguna alteración en los niveles físicos y psicológicos derivados de la falta de estabilidad (Santamaria & Serrano, 2016). Además, dichas autoras refuerzan dicha afirmación concretando que la falta de empleo de larga duración puede desembocar en un estado de pobreza y, por tanto, de exclusión sociolaboral. A su vez, esto podría desencadenar una serie de factores socioculturales, psicosociales y personales con efectos negativos en la población desempleada (Álvaro, 1992), creando barreras que dificultan la nueva incorporación al mercado laboral. Dichos efectos se acentúan si se hace referencia a desempleados de larga duración o desempleados mayores de 45 años (García, 2018).

Con el fin de disminuir dichos efectos, se realizan acciones regidas por las Políticas Activas de Empleo (PAE), que fomentan la activación y mejora de la empleabilidad de la población que posee problemas referidos al mercado laboral (Santamaría & Serrano, 2016).

Adicionalmente, es relevante subrayar que el mercado laboral está en continuo cambios y regulaciones dependiendo de las necesidades del momento, determinando tanto la suma de empleo, como la calidad de éste. Es importante destacar que el mercado laboral de España ha tenido numerosas reformas en poco tiempo. A continuación, se realiza un breve recorrido explicativo sobre las diferentes reformas del mercado laboral en España en las últimas décadas:

1. Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación. Con el fin de establecer flexibilización de la contratación vigente hasta el momento, admitiendo por primera vez las agencias de colocación y Empresas de Trabajo Temporal (ETT).
2. Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, donde se regularon los contratos temporales, fomentando los contratos indefinidos y se modificaron las condiciones de dichos contratos.
3. Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad. Se establecieron flexibilidades en los contratos de tiempo parcial y se proporcionaron mejoras en las cuotas de la Seguridad Social de las empresas.
4. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la Mejora del Crecimiento y del Empleo. En dicha reforma influye la Estrategia Lisboa, que fomentaba la alta competitividad como estrategia para llegar al pleno empleo, limitando una vez más los contratos temporales. También se tomaron medidas en la eficacia de las PAE.
5. Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo, donde se formó el contrato de fomento del empleo y la ampliación de facilidades a las empresas para producir despidos improcedentes aportando las diferentes dificultades económicas del momento.

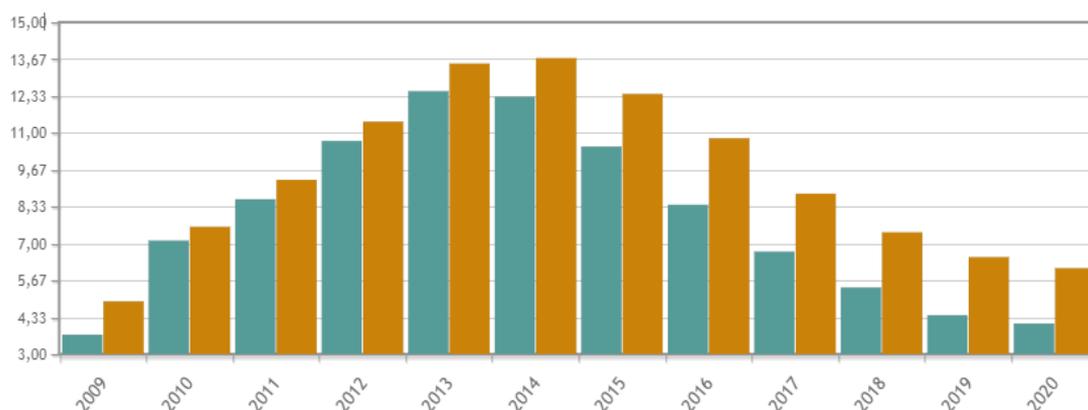
6. Ley 3/2021, de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral. Sus artículos se dirigieron a la mejora de la empleabilidad de los empleados, modificando aspectos referentes a la intermediación laboral y la formación profesional, fomentando la contratación indefinida y realizando medidas para la extinción de contratos de trabajo con el fin de favorecer la eficacia del mercado laboral.
7. Ley 2/2022, de 22 de febrero, por la que se adoptan Medidas Urgentes para la Protección de los Trabajadores Autónomos, para la Transición hacia los Mecanismos Estructurales de Defensa del Empleo, y para la Recuperación Económica y Social de la isla de La Palma, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica. De esta forma, se reducen los trabajos considerados como precarios y se obtienen mejoras en la calidad del empleo y el mercado laboral en general.

En resumen, se puede afirmar que España ha sufrido numerosos cambios en la regulación del mercado laboral, dónde se reflejan diferentes soluciones siempre para la misma problemática: el desempleo, la calidad del empleo y la mejora de la empleabilidad, aplicando medidas en la modalidad de contratos, con el fin de erradicar la precariedad y desigualdad que sufre numerosa parte de la población (Santamaría & Serrano, 2016). En la misma línea, también se han presenciado cuantiosos cambios en referencia al empleo, que pueden ser observados a través de los indicadores que se muestran en el Servicio Público de Empleo (SEPE) y las Encuestas de Población Activa (EPA) pertenecientes al Instituto Nacional de Estadística (INE) (Santamaría & Serrano, 2016).

Las cifras de la actividad en el mercado laboral de España han sido favorables hasta antes de la situación pandémica sanitaria COVID-19. A modo de resumen, a continuación, se muestra: a) en primer lugar, la tasa de paro en los últimos años en España, b) en segundo lugar, la misma tasa de paro y de personas activas diferenciada por sexos y, c) por último, la tasa de actividad haciendo referencia al nivel de estudio y sexo.

Figura 1

Tasa de paro de la población nacional.



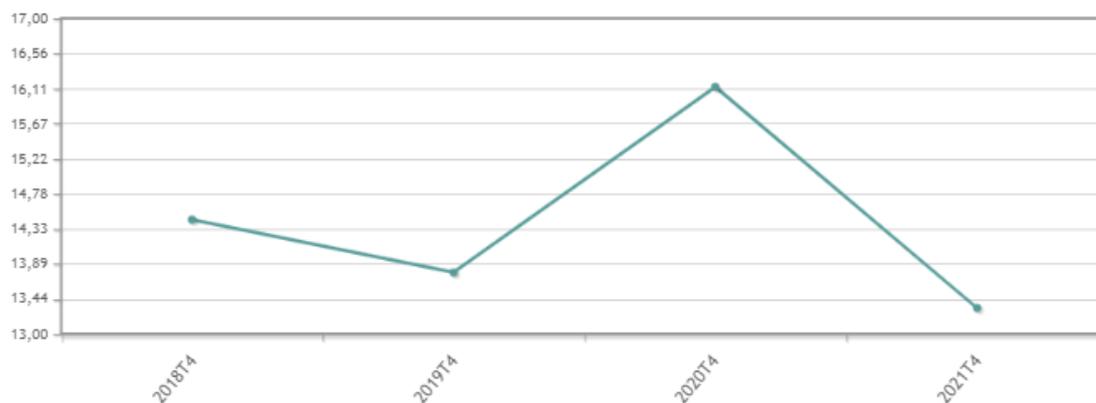
Nota. La figura muestra las cifras de paro desde 2018 hasta la actualidad en España.

Fuente: INE (2022).

Se puede observar que la situación sanitaria ha influido mucho en la tasa de paro de España, aumentando hasta un 16,11% frente a los 14,33% en los que se situaba dicha tasa en 2018, y con mayor descenso a finales de 2021 (13,44%).

Figura 2

Tasa de paro en España en función del sexo



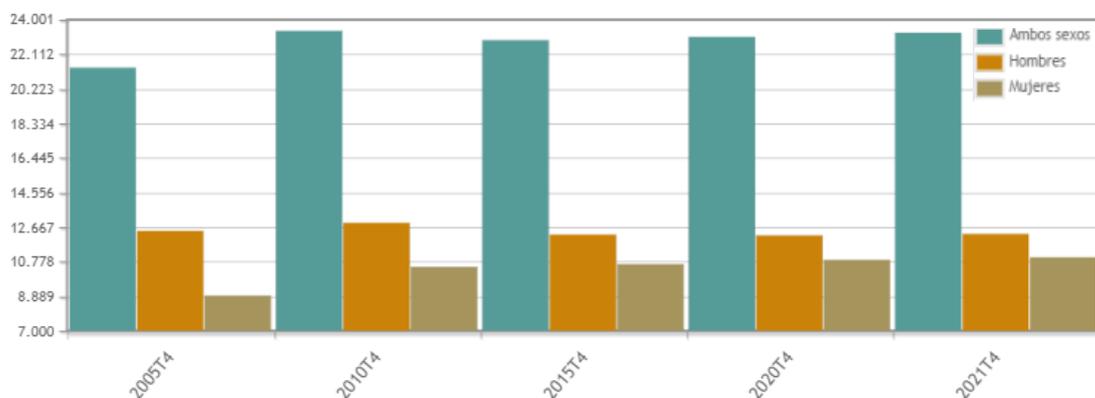
Nota. Tasa de paro desde 2009 hasta 2020 en función del sexo, siendo representado el color azul para el sexo masculino y el naranja para sexo femenino. Fuente: INE (2020).

Es notorio que la tasa de paro en mujeres (naranja) a lo largo de los años siempre es mayor que la tasa de hombres (azul), incluso mayor en los últimos años, manteniéndose constante, por lo que se puede afirmar que existe una división sexual del trabajo. Desde la incorporación de la mujer al trabajo existe una desigualdad sexual, que aún está por

resolver, si bien, estas estadísticas muestran los trabajos que se llevan a cabo dentro del mercado laboral, excluyendo los trabajos externos como por ejemplo el trabajo doméstico, que no refleja dichas estadísticas, puesto que no está regulado como trabajo, aunque si influye en éste (Santamaría & Serrano, 2016). El tiempo dedicado en el hogar, el cuidado de personas dependientes y el trabajo doméstico y familiar ha sido asociada históricamente a la mujer, mientras que el mercado laboral sigue un modelo claramente masculino (Ribas, 2005). A continuación, se muestra la población activa nacional diferenciada por sexos (figura 3).

Figura 3

Personas activas por sexo.



Fuente: INE (2022).

En línea con los datos destacados de la anterior figura, es observable que, dentro de la población activa del mercado laboral, existen mayores cifras de hombres que de mujeres, este hecho no implica que un sexo u otro trabaje con mayor o menor eficacia, sino que, históricamente, ha existido una discriminación laboral por sexos reforzado con prejuicios y estereotipos. Por ello, resulta inminente la eliminación de dicha discriminación con el objetivo de conseguir la igualdad y bienestar de las personas (Ribas, 2005).

Por último, se realiza una observación (véase tabla 1) de los datos de población activa en función de las variables del nivel de estudios y sexo, puesto que, el aumento del nivel de estudio en los últimos años ha mejorado los métodos y procesos para la integración laboral y, por tanto, dicha variable tiene un enorme peso para la consecución del empleo (Cebrián y Moreno, 2018).

Tabla 1*Tasa de actividad por nivel de estudios y sexo en porcentaje (%).*

	Periodo	2020	2018	2016	2014
HOMBRES	Estudios primarios incompletos	17,90	18,80	18,60	19,20
	Educación primaria	30,20	32,50	35,50	37,30
	Primera etapa de educación secundaria y similar	62,60	67,30	69,80	71,40
	Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	60,80	64,10	65,50	67,80
	Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)	78,50	80,90	82,30	83,50
	Educación superior	78,90	80,70	80,80	81,90
	MUJERES	Estudios primarios incompletos	6,80	8,60	8,20
Educación primaria		16,10	17,60	19,10	21,80
Primera etapa de educación secundaria y similar		45,10	50,00	52,50	54,40
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general		52,50	55,40	56,80	59,50
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)		67,60	71,20	74,50	74,30
Educación superior		78,20	79,60	80,90	81,20

Nota. Datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística (2022).

En síntesis, se puede afirmar que a mayor nivel de estudio mayor tasa de actividad en ambos sexos, aunque la tasa de actividad de la mujer es menor frente a la de los hombres, se considera que tener estudios favorece a la empleabilidad de las personas.

4.2. COLECTIVO VULNERABLE LABORAL: MUJERES MAYORES DE 45 AÑOS.

4.2.1 EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL DE LAS MUJERES EN ESPAÑA A LO LARGO DE LOS AÑOS Y SITUACIÓN ACTUAL.

A modo de resumen, la incorporación de la mujer en el mercado laboral a finales del Siglo XX fue un suceso histórico. Tradicionalmente, el modelo de organización familiar ha mantenido a la mujer fuera del mercado laboral, aunque es cierto que ha cambiado favorablemente, ayudando a fomentar el desarrollo laboral de las mujeres pudiendo, de esta forma, conciliar la vida familiar y laboral (Ribas, 2005).

En este sentido, desde 1987, el mercado laboral para las mujeres se ha ido incrementando, creciendo hasta día de hoy, reduciendo así la brecha de género, aunque todavía siguen existiendo numerosas desigualdades económicas, sociales y laborales. (Cebrián y Moreno, 2018).

De manera un poco más específica, para analizar la evolución de las mujeres en el mercado laboral, Frau (1998) distingue tres épocas marcadas, las cuales han influido en la incorporación de la mujer al mercado laboral en España: franquista, desarrollista y de crisis.

En relación con la primera, es destacar que los años franquistas fomentaron que las mujeres persistieran en el hogar, de tal forma que solo fueran encargadas de la reproducción y el cuidado de la familia, en estos años se restablece El Código Civil de 1889, que defendía que la mujer debía de obedecer al marido, aunque ya muchas mujeres pretendían encontrar un trabajo externo para aumentar el nivel socioeconómico familiar, y en ocasiones se veían obligadas a trabajar para sustentar la familia, en ámbitos como la agricultura la lavandería o el trabajo doméstico externo (De la Rosa et. al., 2011).

En cuanto a la segunda, entre los años 50 y 60 (época desarrollista), se regulan las leyes vigentes hasta entonces del mercado laboral y se hace oficial la incorporación de la mujer, permitiendo realizar trabajos externos al hogar, pero sin descuidar “su marco natural”, lo que determina un antes y un después en la historia. Fue entonces cuando, la tasa de actividad de la mujer creció de forma muy favorable. El desarrollo de grandes ciudades supuso un factor positivo de la incorporación de las mujeres más jóvenes al mundo laboral, pues a partir de los 24 años se observa que la tasa de actividad de las mujeres de dicha época disminuye progresivamente a medida que tienen más edad, es decir, las mujeres

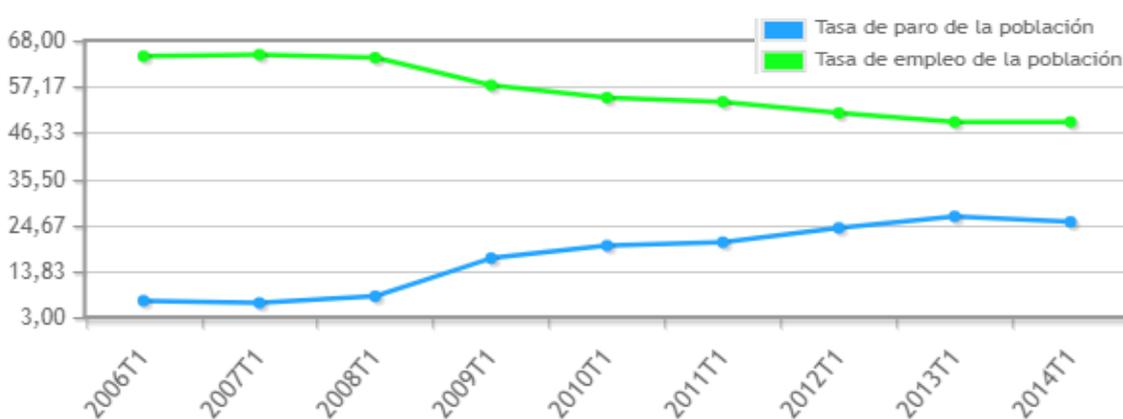
aún no casadas, mantenían una tasa de actividad más alta que después del matrimonio, dado que la estructura del capitalismo concibe a las mujeres como mano de obra barata y las mantiene como papel predominante en la reproducción de la fuerza del trabajo (De la Rosa et. al., 2011).

Por último, en los años de crisis (1975-1985), concretamente en 1975 la reforma del código Civil, permite a la mujer trabajar sin el permiso del marido, contratar... se elimina, en cierta forma las restricciones en la capacidad de obrar de los cónyuges, y ahora sí, las mujeres poseen la libertad de elección, aunque fue entonces, cuando se produce una baja demanda de empleo, provocando bajas posibilidades de incorporación al mercado, siendo una época que daño a las empresas y sobre todo a las mujeres, quienes fueron desplazadas del mercado laboral una vez más, volviendo a los hogares y manteniendo algunos, trabajos sumergidos¹ mayoritariamente el trabajo doméstico externo y la costura de prendas.

Sin embargo, pasado este trance, la tasa de mujeres en el mercado laboral crece desmesuradamente hasta la crisis de 2008, dónde la economía y el mercado laboral vuelven a verse afectados y como consecuente, las mujeres sufren de nuevo mayores consecuencias laborales que los hombres. A continuación, se muestra la variación de las tasas de paro y actividad, en primer lugar, de hombres y, posteriormente de mujeres, para este período de crisis (véase Figuras 4 y 5).

Figura 4

Tasa de paro y empleo de hombres (2006-2014)



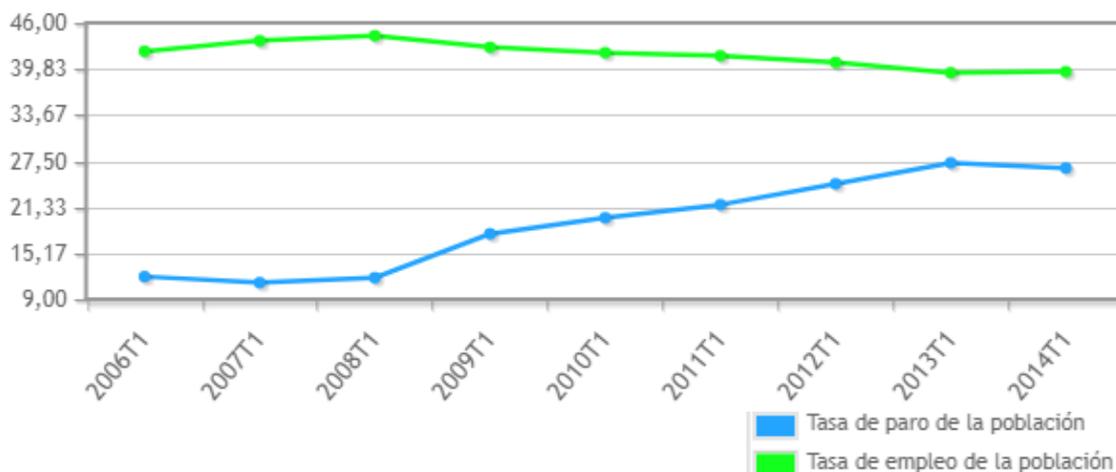
¹ Según De la Rosa et. al. (2011) definen el trabajo sumergido como las acciones no reguladas y remuneradas, normalmente con sobreexplotación de mano de obra.

Nota. La figura muestra las cifras de paro y empleo de los hombres en los años durante la crisis de 2008. Fuente: INE (2022).

Se puede observar que a partir del 2008 las tasas de actividad decrecen, debido a la crisis económica que sufrió España, y por tanto aumenta las cifras de paro, manteniendo el pico más elevado en el año 2013. De forma más drástica a continuación se observa (figura 5) las repercusiones laborales de la crisis en las mujeres, dónde se refleja que tuvo mayores consecuencias negativas, y por lo tanto un nuevo desplazamiento laboral de dicho colectivo.

Figura 5

Tasa de paro y empleo de mujeres (2006-2014)



Nota. La figura muestra las cifras en porcentajes de paro y empleo de las mujeres en los años durante la crisis de 2008. Fuente: INE (2022).

La crisis económica de 2008 supuso el aumento de la tasa de desempleo en España. No obstante, la inserción de las mujeres en el mundo laboral se ha incrementado y evolucionado gratamente. Es cierto que las mujeres representan un gran porcentaje de las tasas de personas activas del mercado laboral, sin embargo, las desigualdades entre ambos sexos son visibles en los datos mostrados por fuentes como el Instituto Nacional de Estadística (INE), dónde se reflejan menor número de mujeres que de hombres en la tasa de actividad y, por tanto, mayor número de mujeres desempleadas (Santamaría y Serrano, 2016).

Durante la primera fase de la crisis (2007-2010), es notorio que el paro masculino es ligeramente más alto que el femenino (véase en las figuras 4 y 5). A partir del 2010, el adelgazamiento del sector público refuerza el desempleo femenino. Estos hechos producen una serie de efectos:

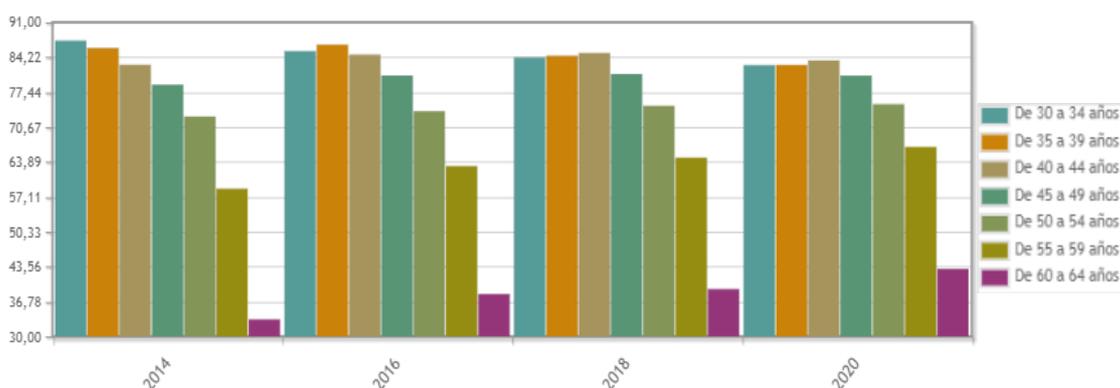
- El empleo masculino se recupera antes que el femenino. Tendencia a que este acabe más precarizado que antes de la crisis.
- Las crisis económicas provocan una intensificación del trabajo de las mujeres, fundamentalmente del trabajo no remunerado.
- Las crisis económicas justifican el retroceso en las conquistas en igualdad conseguidas en épocas de bonanza.

En general, las mujeres mantienen peores *tipos de contrato* y obtienen una remuneración más baja que los hombres. Adicionalmente, existe una segregación de género laboral, que influye en las diferencias y desigualdades en los trabajos llevados por las mujeres en comparación con los hombres. De esta forma, se manifiesta una infravaloración de los trabajos más desempeñados por las mujeres y, a menudo, dichos trabajos coinciden con los más precarios a nivel salarial, así como con una infravaloración social de los mismos (Ribas, 2005).

En los últimos años, es relevante hacer referencia a las variables y factores que muestran los datos en las encuestas de población activa, dónde se refleja que la edad es determinante para la consecución de empleo para las mujeres en edad activa. Según Cebrián y Moreno (2018), a mayor edad, mayor tasa de paro femenino (ver Figura 6). A la suma, Rubio (2015) afirma que a partir de los 45 años la dificultad para encontrar un empleo se incrementa considerablemente, creando un punto de inflexión en dicha edad.

Figura 6

Tasa de actividad de mujeres en función de la edad.



Nota. La figura muestra la tasa de actividad de las mujeres por grupos de edad en el periodo de 2014 a 2020. Fuente: INE (2020).

Como se puede observar, a medida que las mujeres aumentan de edad la tasa de actividad es más baja. Por tanto, el colectivo de la mujer tiene muchas limitaciones y barreras de cara al mercado laboral, que se acentúa a medida que aumentan la edad, considerando a las mujeres mayores de 45 como un colectivo laboral vulnerable. En una línea similar, Rubio (2013), afirma que las personas mayores de 45 años, a la hora de buscar trabajo y teniendo en cuenta su desempeño/habilidad, se encuentran con una dificultad en la inserción al mercado de trabajo.

A modo de resumen, el incremento de las tasas de actividad de la mujer desde sus inicios ha sido próspero, a pesar de diversas dificultades, las cuales se comentan a continuación.

4.3 CAUSAS Y LIMITACIONES DE LA INCORPORACIÓN/EXCLUSIÓN DE LA MUJER AL TRABAJO.

4.3.1 LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

Uno de los factores que ha afectado a la incorporación de la mujer al mercado laboral ha sido la *segregación ocupacional*, entendida como las desigualdades sexuales en diferentes sectores de trabajo dónde predomina tradicionalmente un sexo u otro. Un claro

ejemplo es el trabajo de la construcción (altamente masculinizado) en contraposición al trabajo educativo (altamente feminizado) (Ribas, 2005). Esta desigualdad no solo tiene repercusiones en el mundo laboral, sino que también condiciona los niveles sociales y económicos de ambos sexos.

Dentro de la segregación ocupacional, Ribas (2005) diferencia dos subtipos de segregación laboral, los cuales afectan directamente a la incorporación de la mujer al mercado laboral:

1. *Segregación horizontal*: hace referencia a la discrepancia que existe en los sectores de trabajo, bien feminizados o masculinizados, cerrando puertas a determinados trabajos y/o estudios, por el simple hecho de pertenecer a un sexo u otro.
2. *Segregación vertical*: se refiere a la baja representación de mujeres en la jerarquía piramidal, es decir, existe mayor cantidad de hombres con altos cargos laborales que de mujeres, aunque ambos mantienen los mismos perfiles laborales y profesionales. De esta forma, las mujeres sufren una infrarrepresentación en las altas direcciones o puestos de alto estatus.

Las estadísticas del mercado laboral, tanto la tasa de empleo como la de desempleo no reflejan los trabajos externos y domésticos de las familias, por lo que no se da a conocer la doble jornada laboral que sufren muchas mujeres. Este hecho se refiere a la participación en un empleo remunerado y a su vez, al empleo doméstico, manteniendo, así, una carga global de trabajo que, en la mayoría de las ocasiones, dicha carga es superior para el sexo femenino.

Se hace necesario, por tanto, hablar de la economía no monetaria, que se puede entender como tareas de cuidados desarrolladas en el ámbito de lo privado. Es decir, todas aquellas acciones que se desarrollan dentro del hogar, dirigidas al mantenimiento, el cuidado de hijos o personas dependientes. Estas tareas no reciben ningún tipo de remuneración económica y, en la mayoría de las ocasiones tampoco reciben ningún tipo de gratificación por parte de familiares o de las personas a las que se destina este cuidado. La economía doméstica es una economía de autoconsumo dirigida al interior de las familias. Sus características hacen que sea difícilmente mensurable a pesar de su inmensa contribución al bienestar de la familia y de la sociedad (Ruiz, 2011).

Un dato interesante es que más del 50% del trabajo humano no es remunerado y, por lo tanto, no se registra en el PIB. Si se contabilizara se vería que cerca de los 2/3 de la riqueza es creada por mujeres. En España, si a las “tareas de casa” se les reconociera el mismo valor económico que al trabajo remunerado, el PIB aumentaría en un 123,6% (Ruiz, 2011).

El concepto de segregación laboral arrastra una serie de conceptos y percepciones no solo laborales sino también sociales. Así pues, este hecho fomenta la infravaloración del trabajo desempeñado por las mujeres, desarrollando estereotipos de género que influyen en la elección de un determinado trabajo u otro, manteniendo de esta forma las tradiciones y desigualdades. A la suma, otra consecuencia ligada a dicho término es el efecto que provoca el difícil acceso a mujeres en trabajos más masculinizados, los problemas para ocupar altos cargos en dichos sectores y la pérdida de autoridad hacia compañeros masculinos (Santamaría y Serrano, 2018).

4.3.2 EDAD Y NIVEL DE ESTUDIOS.

Como se apuntó anteriormente (ver Figura 6), un factor que influye con la tasa de actividad y desempleo del sexo femenino es la edad. De manera más concreta, este aspecto condiciona la distribución de la tasa de actividad, de forma que dicha cifra, mantiene los picos más altos en las edades anteriores al matrimonio y la maternidad, creándose una especie de tasa de actividad en forma de U invertida, es decir, que las mujeres comprendidas entre los 20 y los 30 años tienen una tasa de actividad alta, aunque no igual que los hombres. Pasados los 30, la tasa de actividad disminuye considerablemente hasta después de la etapa de reproducción y crianza de los hijos (Salvá y Nicolau, 2000).

De hecho, por esta razón, y tal como comentan Salvá y Nicolau (2000), la incorporación de la mujer al mundo laboral ha fomentado el cambio social de los últimos años, en relación con los nuevos modelos de familia y el número de hijos. Tradicionalmente, la mujer se ocupaba del trabajo doméstico y la crianza de los niños, mientras que, ahora, tras la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, se hace imposible mantener ambas responsabilidades sin ayuda de los progenitores.

Según Santamaría y Serrano (2016), este factor provoca repercusiones a la hora de la reincorporación al empleo de las mujeres. En la mayoría de los casos, éstas se encuentran con numerosas barreras y limitaciones, que impiden la igualdad de condiciones y la pérdida de algunos derechos, incluso un déficit en la calidad del nuevo empleo.

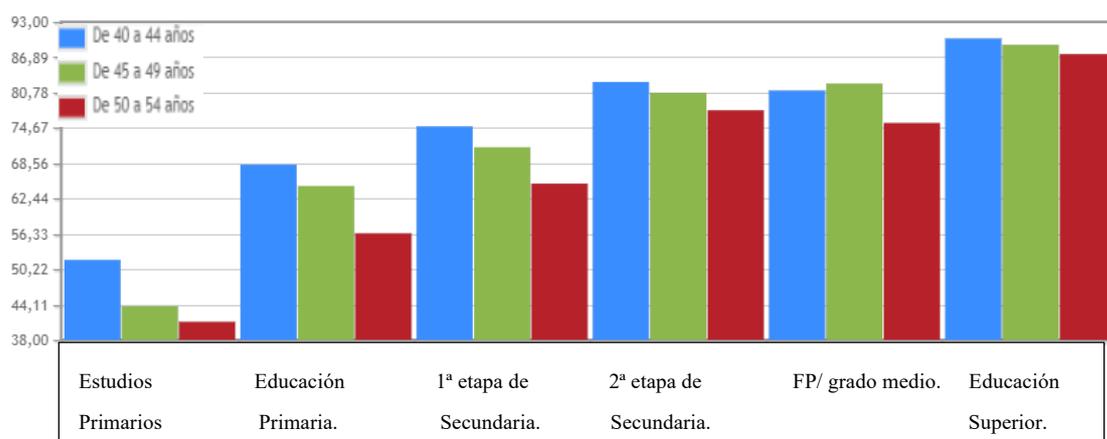
El grado de dificultad de inserción al mercado de trabajo se incrementa a partir de los 45 años, considerándose como un punto crítico a nivel social y laboral y, por lo tanto, un grupo sociolaboral vulnerable. Así mismo, las mujeres tienen una serie de problemáticas derivadas de la maternidad y crianza y, como consecuencia, una sobrecarga que impide conciliar la vida laboral y familiar (Rubio, 2013).

Por otro lado, otro factor que ha influido en la incorporación de la mujer al mercado laboral ha sido el nivel de estudios académicos. Tradicionalmente, las mujeres permanecían en casa satisfaciendo las necesidades familiares y domésticas, por lo que abandonaban los estudios muy jóvenes para convertirse en amas de casa o aprendiendo oficios mediante la educación no formal -costureras, matronas, cocineras...-. Actualmente esta condición sigue teniendo repercusiones negativas en el proceso de búsqueda de empleo de las mujeres, limitando a este colectivo de mayor edad y creando barreras y desigualdades laborales.

A continuación, se muestra una relación de tasas de actividad de las mujeres en función de la edad (véase Figura 7).

Figura 7

Tasa de actividad de mujeres de diferentes edades en función del nivel de estudios.



Nota. La figura muestra la tasa de empleo de mujeres comprendida entre los 40 y 54 años en función de los estudios alcanzados. Fuente: INE (2020)

Se puede observar en la figura 7 que, a mayores estudios alcanzados, mayor es la tasa de actividad de las mujeres. Si es cierto que, si se habla en función de la edad, se percibe una diferencia entre los datos de actividad mostrados, siendo más altos los referidos al colectivo entre los 40 y 44 y menores los del grupo de 50 a 54 años, independientemente de los estudios. Asimismo, es necesario evidenciar que en las últimas décadas el nivel de estudios y ocupaciones cualificadas ha alcanzado un nivel similar de ocupación para ambos sexos, suprimiendo algunos de los estereotipos y juicios laborales, si se trata de un nivel de estudios superior a los primarios (Río & Alonso, 2013).

Se puede concluir que, a mayor edad, mayor riesgo laboral y dificultad para encontrar un empleo, aunque dicha acción se ve menos afectada en función de los estudios adquiridos.

4.3.3 USO DEL TIEMPO Y VIDA FAMILIAR.

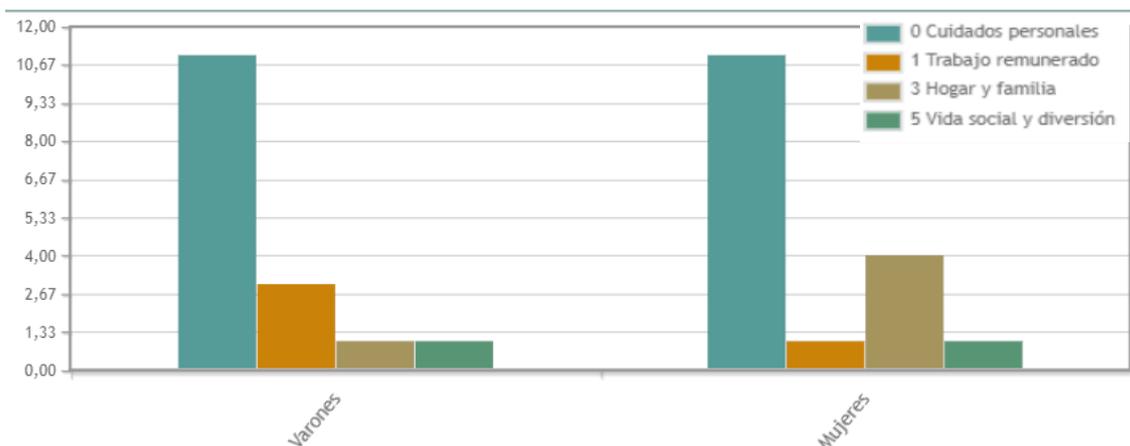
Desde hace unas décadas, se ha originado un cambio de roles que se asignaban a los diferentes sexos. Si bien, este hecho actualmente se sigue manifestando a causa de la crianza, el mantenimiento del hogar o el cuidado de personas dependientes que se llevan a cabo mayoritariamente por las mujeres (Ribas, 2005). Adicionalmente, es de gran interés, tener presente las tareas asociadas a la reproducción social y el empleo doméstico, acciones a las cuales los hombres y las mujeres no dedican el mismo tiempo, lo que fomenta esta desigualdad en el uso de tiempo diario (Santamaría & Serrano, 2018).

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha causado variaciones en la dedicación de las tareas domésticas y familiar, y es por este motivo que las estructuras familiares están cambiando. Son muchas las ocasiones que la mujer realiza lo que se entiende como una “doble jornada laboral” (trabajo doméstico y trabajo remunerado), lo que dificulta el mantenimiento de los empleos o el tipo de jornada y contrato laboral (Santamaría y Serrano, 2016). En la figura 8, se muestra el tiempo que dedica cada sexo a las actividades

diarias, y posteriormente el tipo de contrato predominante en cada sexo (véase figura 9 y 10).

Figura 8

Distribución de actividades en un día promedio diferenciado por sexos.

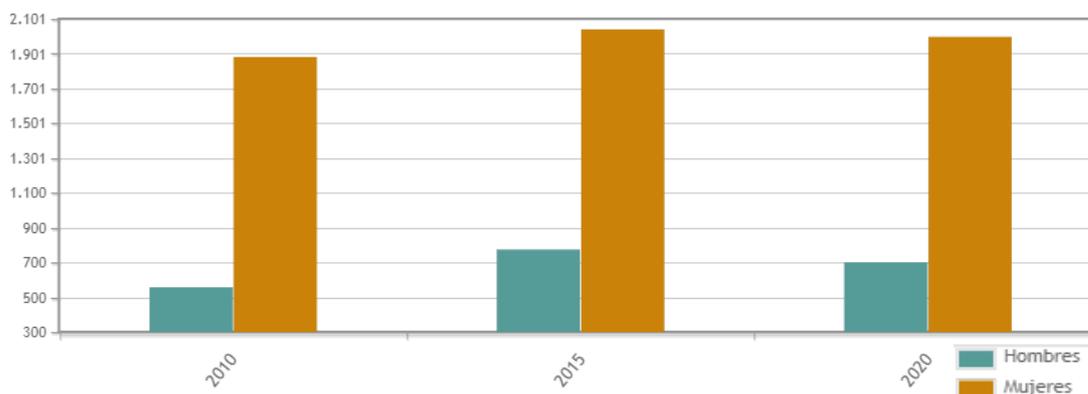


Nota. Los datos muestran el tiempo aproximado que dedican hombres y mujeres a las diferentes actividades (en horas). Fuente: INE (2022).

Como se puede observar, ambos sexos dedican el mismo tiempo a los cuidados personales, mientras que, en otros aspectos como el trabajo remunerado, el dato del sexo femenino disminuye frente al masculino. A la suma, y con mayor discrepancia, la mujer dedica más tiempo en el hogar y la familia (4 horas diarias), que los hombres (1 hora diaria). Este hecho tiene consecuencias en los diferentes tipos de jornadas laborales, creando diferencias entre ambos sexos (ver Figura 9 y 10).

Figura 9

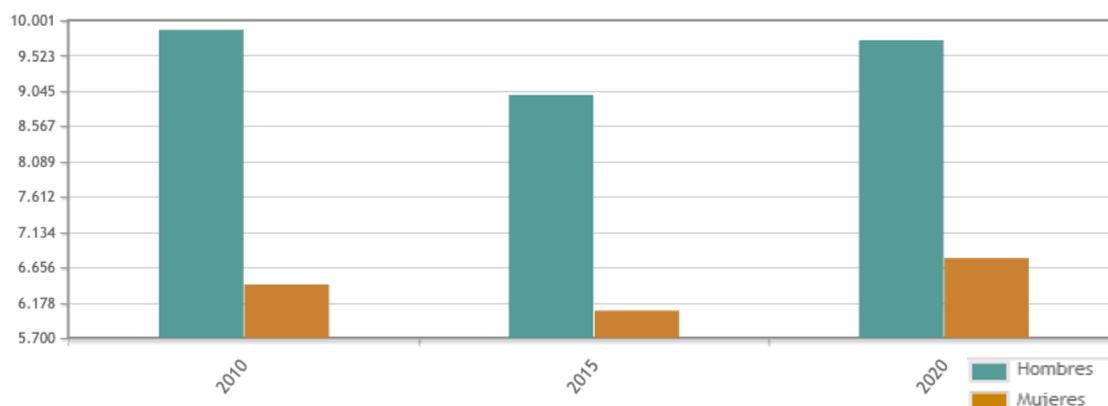
Tipo de jornada a tiempo parcial según el sexo.



Nota. Los datos muestran la diferencia existente entre hombres y mujeres activos mediante una jornada a tiempo parcial entre los años 2010 y 2020. Fuente: INE (2020).

Figura 10

Tipo de jornada a tiempo completo según el sexo.



Nota. Los datos muestran la diferencia existente entre hombres y mujeres activos mediante una jornada a tiempo parcial entre los años 2010 y 2020. Fuente: INE (2020).

Como se puede apreciar, el rol dentro de las familias y el uso de tiempo dedicado a las acciones familiares y domésticas condiciona en la mayoría de las ocasiones la empleabilidad de las mujeres, fomentando las desigualdades laborales entre ambos sexos. La carga del trabajo doméstico y el empleo o, como se ha dicho anteriormente *“la doble jornada laboral”* condiciona el tipo de contrato y la incorporación de la mujer al mercado laboral. Es este uno de los motivos por el que el funcionamiento del mercado laboral sigue modelos masculinos mientras que las mujeres dedican mayor tiempo al hogar y familia (Ribas, 2005). En este sentido, pasar de un contrato a media jornada a un contrato indefinido y con estabilidad resulta más difícil que si se mantiene un trabajo a jornada completa (Anghel et. al., 2018).

En resumen, a pesar de la evolución positiva que ha sufrido el mercado laboral femenino, el tiempo dedicado a la familia y el hogar sigue realizándose por mujeres, que muchas ocasiones sufren la doble jornada laboral, repercutiendo en una desigualdad laboral que conlleva un descenso en la calidad de vida de este colectivo (Arcos, 2019).

2.2.4 Brecha salarial.

Otro factor que afecta a las limitaciones laborales hacia las mujeres es la brecha salarial. Se entiende este concepto como la diferencia en la remuneración en función del sexo y no por el trabajo realizado (Organización Internacional del Trabajo, 2015). El derecho a la misma remuneración económica por un puesto del mismo valor entre hombres y mujeres está regido por La Constitución Española (artículo 25), así como en el Estatuto de los Trabajadores, dónde se especifica claramente que la empresa debe pagar el mismo salario de un trabajo de igual valor, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo (artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores).

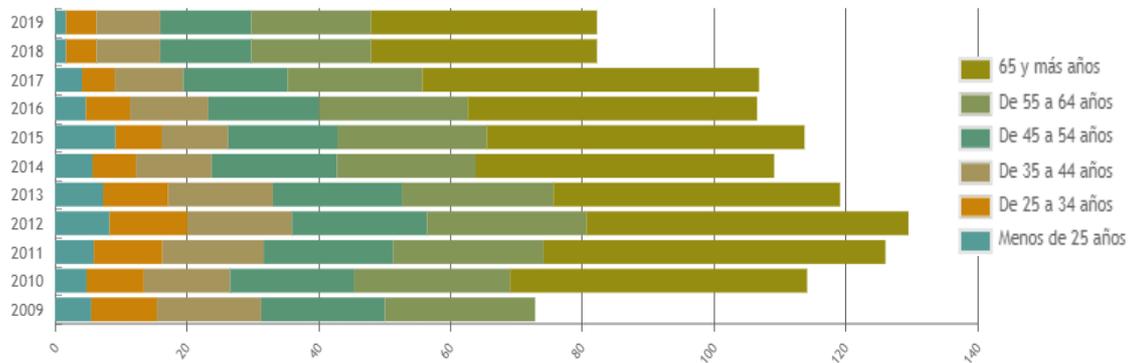
La brecha salarial, que ha existido y hoy en día sigue existiendo en la mayoría de los países, puede explicarse en base a una serie de acontecimientos sociales que han marcado las diferencias entre ambos sexos:

- ◇ La forma de valorar las habilidades de los diferentes sexos puede ser la causa principal de que las mujeres sean infravaloradas en el trabajo y, por tanto, su retribución sea menor.
- ◇ La baja existencia de mujeres que representan altos cargos laborales, pues tan solo un 16% de las mujeres consiguen llegar a estos puestos. Los roles de géneros y tradiciones que se han marcado socialmente determinan si una persona puede desempeñar un trabajo u otro en función del sexo, en este sentido, se fomenta la brecha salarial, puesto que a mayores cargos mayor salario a los cuales, las mujeres tienen mayores dificultades para acceder
- ◇ El cuidado familiar y del hogar todavía es llevado a cabo por las mujeres, de tal manera que es imposible sostener un empleo de las mismas características que los hombres, puesto que la conciliación de la vida laboral y familiar se hace muy difícil (Arcos, 2019).

Según el Informe Mundial sobre Salarios elaborado por la OIT (2015), se determina que el sueldo de las mujeres es entre 4 y 36% inferiores al de los hombres, siendo más notorio en los colectivos con más edad. En referente con los datos anteriores, se ha extraído (figura 10) las cifras que muestran un ejemplo de la brecha salarial en los últimos años, concretamente de 2009 a 2019.

Figura 11

Brecha salarial entre hombres y mujeres en función de la edad.



Nota. Los datos muestran las diferencias que existe en la brecha salarial de mujeres de España en función de la edad. Fuente: INE (2019).

Como se puede observar en la figura anterior, todas las mujeres en diferencia del grupo de edad mantienen brecha salarial, aunque es notorio que dicha brecha aumenta en función de la edad, teniendo valores muy bajos entre el colectivo de menos de 25 años, mientras que los más altos una vez pasado los 65 (personas pensionistas con diferentes retribuciones dado la experiencia a la que se han visto sometidas). Por lo que se puede concluir, que las mujeres más mayores sufren una doble discriminación, por el hecho de ser mujer y por ser mayor en una sociedad que venera la juventud.

En resumen (y una vez expuestas algunas de las limitaciones y estadísticas más representativas), se puede concluir planteando que es necesario no solo que se iguale el salario, sino que se eliminen los estereotipos de género que influyen en la elección de los trabajos y tipos de jornada socialmente feminizados, fomentando la corresponsabilidad² de hombres y mujeres en las tareas domésticas y el cuidado de las personas dependientes concienciando y sensibilizando a toda la sociedad en referencia con la igualdad, no solo a nivel laboral, sino también personal y social (Peinado et al., 2021). Por otro lado, es

² Según Arcos (2019), la corresponsabilidad hace referencia al reparto igualitario de las tareas domésticas, así como, del cuidado de las personas dependientes familiares, tomando las mismas cargas que las mujeres y borrando estereotipos marcados por la sociedad.

necesario que se realicen numerosas operaciones regidas por la ley que favorezcan la inserción sociolaboral de las mujeres y, por tanto, la igualdad laboral³ (Salvá y Nicolau, 2000). De hecho, aunque en España se recogen derechos para afrontar las limitaciones y necesidades del mercado laboral femenino, las mujeres siguen sufriendo desigualdades tanto económicas como sociales, por lo que resulta necesario considerar nuevos enfoques para satisfacer las necesidades de estas.

En el siguiente apartado se realiza un análisis de los diferentes métodos e intermediarios para la búsqueda de empleo, con el fin de facilitar el proceso de obtención de un empleo digno.

4.4 INTERMEDIARIOS, MÉTODOS Y TÉCNICAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

4.4.1 CONCEPTUALIZACIÓN

Las numerosas reformas del mercado laboral existente y la evolución y globalización de la sociedad, en particular la incorporación de las tecnologías en el día a día, ha promovido numerosos cambios, pues la disposición de acceso a la información se ha incrementado, lo que facilita el proceso de búsqueda de empleo y, como consecuente, una mayor posibilidad de ocupación (Vela, 2015).

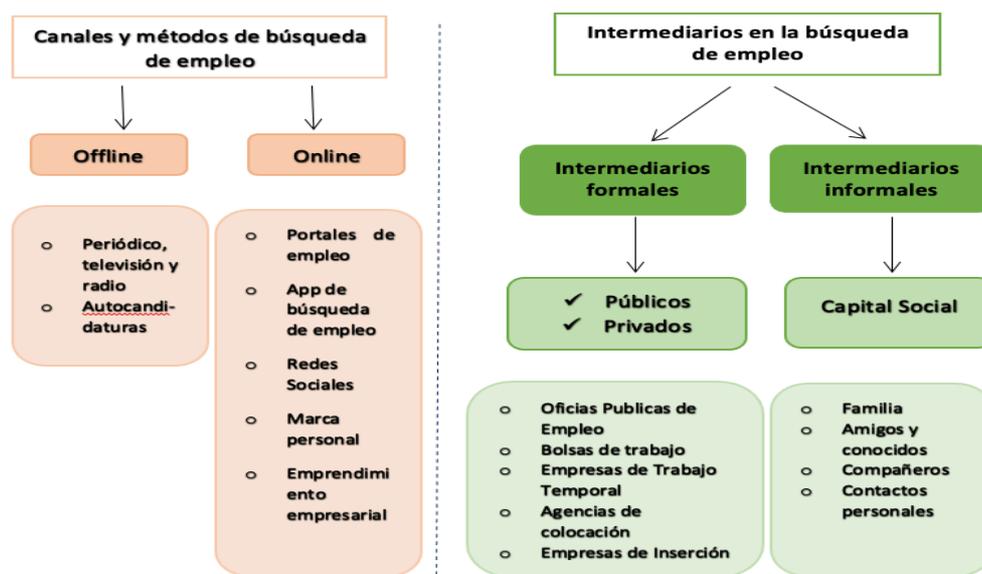
Existen numerosos métodos, intermediarios, canales y medios a través de los cuales las personas pueden realizar una búsqueda de empleo. Es importante destacar el significado de *intermediario laboral*, el cual se considera como el personal o agente que interviene en la búsqueda de personal y valoración de las ofertas y la demanda de trabajo, mientras que los *canales* hacen referencia a la forma de acceso a la información sobre las diferentes vacantes (Alva et al., 2017). Según la procedencia y la forma de accionar los intermediarios se pueden dividir en formales e informales. Una vez aclarado estos términos, a continuación, se describen los tipos de intermediarios que encontramos en España.

³ Para consultar más datos y la normativa estatal entre hombres y mujeres en el ámbito laboral consultar Arcos (2020).

El cambio social y laboral ha determinado la discriminación sociolaboral de los colectivos más mayores (Moran, 2002). Dentro de este proceso existen diferentes factores que determinan la mayor o menor desigualdad de la búsqueda de empleo. Por un lado, los *factores macroeconómicos* son los referidos al volumen de ofertas frente a las posibilidades de encontrar un empleo. Por otro lado, los *factores de oferta del trabajador*, referidos a las habilidades, competencias, aptitudes que determina el perfil de la oferta de empleo, y, por último, los *factores institucionales*, que engloba la intensidad de la búsqueda de empleo de cada persona (Alva et al., 2017). A continuación, se realiza una explicación sobre los diferentes métodos y técnicas de búsqueda de empleo, así como su eficacia dentro de los diferentes grupos de edad.

Figura 12

Tipos de canales e intermediarios en la búsqueda de empleo.



Nota. Se muestra un esquema de los diferentes canales y métodos de búsqueda de empleo.

Fuente: elaboración propia, a partir de Alva et al. (2017).

Como se puede apreciar en la Figura 11, existen dos canales principales en el proceso de búsqueda de empleo. Por un lado, *offline*, procesos realizados, mediante la visualización de anuncios periodísticos, por radio o televisión, o aportando los servicios a la empresa de forma presencial (autocandidaturas). Por otro lado, *online*, a través de redes, plataformas o aplicaciones informáticas diseñadas para la búsqueda de empleo. A su vez, los

intermediarios laborales se dividen en dos grupos: *formales e informales*. A continuación, se detallan las características de ambos intermediarios, así como su eficacia.

4.4.2 INTERMEDIARIOS FORMALES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Los intermediarios formales son los organismos, instituciones y empresas dedicadas a la intermediación dentro del mercado laboral, entre la demanda y la oferta de empleo. Dentro de los intermediarios formales se puede diferenciar dos subgrupos, públicos y privados (Alva et al., 2017).

Por un lado, los intermediarios públicos hacen referencia tanto al SEPE como a los diferentes servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas o agencias públicas dedicadas a la intermediación laboral. Por otro lado, los intermediarios privados se agrupan en agencias de colocación autorizadas⁴, consultoras privadas, bolsas de trabajo y Empresas de Trabajo Temporal (ETT). Ambos subgrupos cooperan y mantienen una coexistencia de intermediación pública y privada con el fin de ayudar a satisfacer las necesidades del mercado laboral y de cada persona que requiera un empleo (Alva, 2021).

Adicionalmente, se añaden a los intermediarios formales los anuncios en los medios de comunicación, tanto en la televisión como en la radio o periódicos, puesto que son métodos tradicionalmente utilizados por los demandantes de empleo, aunque cabe destacar que estos métodos no realizan ningún tipo de orientación y asesoramiento laboral, a diferencia del resto de intermediarios. Adicionalmente, en los últimos años se han agregado diferentes intermediarios tecnológicos, dada la globalización y el uso de las tecnologías en el día a día de la sociedad. Son los conocidos como portales de empleo de internet, que supone una facilitación de la información y las ofertas de empleo complementarias a los métodos referidos por los medios de comunicación (Alva, 2021). Por este motivo, la mayoría de los intermediarios formales utilizan hoy en día medios y canales online (portales de empleo, App de búsqueda de empleo, redes sociales...), con el fin de facilitar los anuncios y ofertas de cada intermediario (Alva et al., 2017).

⁴ Las agencias de colocación autorizadas, según el Real decreto 1796/2010 se definen como aquellas entidades sin ánimo de lucro y en coordinación con los servicios públicos de empleo que realizan actividades de intermediación laboral entre la oferta y la demanda.

La eficacia de los intermediarios formales ha ido cambiada a lo largo de los años a través de diversos factores como, por ejemplo, la crisis de 2008. La digitalización y el uso de internet han fomentado que los intermediarios formales hayan hecho uso de estos canales, con el fin de mejorar la eficacia y la calidad en el proceso de búsqueda de empleo.

Posiblemente, muchas personas no tengan acceso a los diferentes intermediarios formales mencionados anteriormente por diferentes razones (sexo, edad, competencias digitales...) generando una brecha ocupacional, tecnológica y social, pues resulta evidente según algunos autores que, a mayor edad, menor uso de los portales de internet, es decir, que las personas entre 16 a 29 años realizan un uso mayor de los portales online mientras que, progresivamente, se reducen estas cifras en grupos con mayor edad (Alva et al., 2017). En una línea similar, Montagnier y Vickery (2007), el factor de la edad determina el grado de uso de internet focalizando su búsqueda en canales y métodos offline, como pueden ser los anuncios mediante los medios de comunicación (periódico, radio, televisión, contacto presencial...), al contrario que los grupos de menor edad.

4.4.3 INTERMEDIARIOS INFORMALES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Según Coleman (1990), son el conjunto de recursos socio estructurales que constituyen un activo de capital para la persona y facilitan ciertas acciones que están dentro de esta estructura. Por tanto, los intermediarios informales hacen referencia al capital social del que disponen los demandantes de empleo, entendiendo dicho término como el conjunto de redes, normas y valores que facilitan la cooperación en el interior de grupos y entre grupos (OCDE, 2001). Es decir, los intermediarios informales hacen referencia a los amigos, compañeros, familiares y toda persona o contacto que se crean en la vida personal, estudiantil y profesional, a la que se puede recurrir para buscar un empleo.

Cuando se inicia el proceso de búsqueda de empleo, son precisamente estas redes sociales y profesionales a las que se recurre en primer lugar, puesto que resultan muy eficaces y con resultados positivos. En la contratación por los intermediarios informales no solo se tiene en cuenta las capacidades y conocimientos de la persona que se muestran en un currículum vitae, sino que también participan las habilidades y aptitudes personales, tales como la confianza, lealtad, etc. que el conocido aporta a la persona o empresa que

mantiene una vacante (Alva et al., 2017). Sin embargo, resulta un método finito, pues no siempre se puede recurrir al capital social y profesional, ya que, en algunas ocasiones, no se obtendrá el resultado esperado. Según algunos estudios, se confirma que los métodos informales son los más importantes, puesto que resultan los más eficaces en el proceso de búsqueda de empleo (Vela, 2015).

Según Amber y Domingo (2017), el factor de la edad determina el mayor o menor uso de estos intermediarios. El colectivo de mayor edad recurre a los intermediarios informales con mayor facilidad, debido a que el capital social de las personas con mayor edad es mucho más amplio que en los jóvenes, quienes mantienen una experiencia laboral y contactos más reducidos, exponiendo a este colectivo a una desventaja en las oportunidades laborales.

Por tanto, desde esta perspectiva, el mantenimiento de los contactos a lo largo de la vida es primordial para el proceso de búsqueda de empleo. Actualmente, este hecho es mucho más simple y fácil, puesto que las redes sociales son canales que ayudan a mantener relaciones sociales y profesionales a través de una alta red geográfica, ofreciendo más oportunidades en la intermediación laboral informal (Vela, 2015). En este sentido, se pone de manifiesto el uso de las nuevas tecnologías dentro de los intermediarios informales, enfatizando la importancia de los recursos tecnológicos en el día a día y, por lo tanto, en el proceso de búsqueda de empleo.

4.4.4 USO Y EFICACIA DE LOS DIFERENTES INTERMEDIARIOS LABORALES.

A continuación, se realiza un análisis de las diferentes formas de búsqueda de empleo a los que recurren las personas desempleadas por orden de preferencia y su eficacia, según los apartados explicados anteriormente, entendiendo la eficacia como el éxito del proceso de búsqueda de empleo en la consecución de un trabajo (Méndez et al., 2018).

Como cualquier otra acción profesional, la búsqueda de empleo requiere de competencias y habilidades que alcancen el éxito. En la actualidad, la mayoría de las personas en busca de empleo disponen de muchas herramientas y técnicas que se deben seguir para obtener una vacante -internet, aplicaciones de búsqueda de empleo, webs de empleo, redes sociales, entre otras- (Ordoñez-Jimenez, 2021). No obstante, la forma en la que se usa o el

interés personal favorece o desfavorece el éxito de la búsqueda y la consecución de un puesto de trabajo, lo que determina el grado de eficacia (Vela, 2015).

Según el Informe-Adecco (2019) la mayoría de las personas en búsqueda de empleo (97,2%) utilizan portales virtuales de empleo. Sin embargo, se puede apreciar que a medida que los usuarios que utilizan las tecnologías son más mayores, desciende los datos del uso y manejo de estas, lo que influye en la limitación de oportunidades de los colectivos más mayores (véase tabla 3).

Tabla 2

Uso de las nuevas tecnologías por sexo y edad

	Usuarios de internet en los tres últimos meses	Usuarios diarios de internet (al menos 5 días a la semana)	Personas que han comprado por internet en los tres últimos meses
TOTAL	93,2	83,1	53,8
Por sexo			
Hombres	93,2	82,4	54,3
Mujeres	93,2	83,8	53,4
Por edad			
De 16 a 24 años	99,8	97,0	61,8
De 25 a 34 años	99,7	97,0	73,2
De 35 a 44 años	99,0	92,2	69,2
De 45 a 54 años	97,1	85,4	55,6
De 55 a 64 años	89,5	72,7	37,2
De 65 a 74 años	69,7	50,7	20,5

Nota. Los datos muestran el uso de internet por edad y sexo durante el año 2020 en España. Fuente: INE (2020).

Como se puede observar (tabla 2), a medida que el grupo de edad es más alto, disminuyen las cifras de uso de internet manifestándose con mayor exactitud desde el colectivo de los 45 años hacia arriba (aunque los porcentajes de uso son altos en la mayoría de los grupos de edad, el uso varía en función de esta). Estos datos han sido apoyados por otros estudios.

Tabla 3

Métodos de búsqueda de empleo más utilizados según la edad.

Iniciativas de búsqueda de empleo seguidas en el último año					
	TOTAL	Edad del entrevistado			
		16-29 años	30-44 años	45-54 años	55-64 años
Consulta en portales de empleo, buscadores y Apps de empleo	69.5%	77.8%	78.1%	69.3%	53.8%
Visitar las Oficinas de empleo de la Comunidad de Madrid	67.1%	54.8%	71.3%	72.0%	65.7%
A través de contactos personales	60.3%	64.1%	64.6%	61.2%	51.2%
Responder a anuncios de ofertas de empleo	59.1%	68.7%	68.8%	56.9%	43.7%
Inscripción en bolsas de trabajo o web de empresas	48.9%	53.7%	57.0%	49.3%	35.7%
Presentar autocandidatura o candidatura espontánea	44.5%	55.0%	51.5%	41.6%	32.6%
Contactando a través de redes sociales	39.7%	48.7%	45.6%	37.5%	28.8%
Inscripción en ETT's, agencias de colocación, etc.	37.9%	39.1%	45.9%	39.7%	25.6%
Realizar trámites para el autoempleo o empleo por cuenta propia	14.7%	14.1%	17.2%	14.2%	13.0%
Estudiar oposiciones.	10.9%	9.1%	15.6%	12.0%	5.5%

Nota. La tabla muestra los datos de los diferentes métodos de búsqueda de empleo según la edad en la Comunidad de Madrid. Fuente: Consejería de economía, empleo y hacienda (2018).

Atendiendo a los métodos de búsqueda de empleo, como se puede corroborar según la tabla 4, la cifra de la *consulta en portales de empleo, buscadores y Apps de empleo* desciende considerablemente con la edad, siendo el método más usado por este colectivo *Visitar las Oficinas de empleo de la Comunidad de Madrid*, y el menor *estudiar unas oposiciones*.

Si analizamos los métodos de búsqueda de empleo distinguiendo entre sexo, se puede observar que cada colectivo hace uso de unos más que otros (ver tabla 4).

Tabla 4

Métodos de búsqueda de empleo según el sexo.

Métodos	Hombres	Mujeres
Se ha puesto en contacto con una oficina privada de empleo o se ha apuntado a una bolsa de trabajo	31,1	32,1
Solicitud directa a un empresario o presentando su currículum	67,2	63,7

A través de amigos, parientes o un sindicato	77,4	77,8
Ha puesto o ha contestado algún anuncio u oferta de empleo (incluido Internet)	45,6	47,1
Ha mirado o ha escuchado algún anuncio u oferta de empleo (incluido Internet)	71,5	76,3
Ha buscado terrenos, locales o material para establecerse por su cuenta	0,7	0,8
Ha buscado financiación o ha realizado gestiones para obtener permisos o licencias para establecerse por su cuenta	0,8	0,8
Ha realizado un examen o una entrevista de trabajo	12,5	11,6
Espera los resultados de una solicitud de trabajo	25,4	24,9
Espera los resultados de una oposición	0,6	0,6
Espera la llamada de una Oficina Pública de empleo	26,5	27,8

Nota. Los datos muestran el uso de métodos de búsqueda de empleo según el sexo (%).

Fuente: elaboración propia, a partir de INE (2020)

En la tabla 5, se observa la diferencia que existe entre el uso de los diferentes métodos de búsqueda de empleo en ambos sexos. Resulta relevante que los hombres hacen un mayor uso de la *solicitud directa a un empresario o presentando su currículum*, mientras que las mujeres hacen *mayor uso de anuncios u ofertas de empleo (incluido Internet)*. Este hecho es confirmado por el estudio de Carrol y Tani (2014), quienes corroboran que el contacto con las empresas y la entregar del currículum resulta más efectivo para el sexo masculino que para el femenino.

En conclusión, se confirma el uso y, como consecuente, la importancia de las nuevas tecnologías en la mayoría de las acciones llevadas a cabo diariamente por la sociedad. La búsqueda de empleo hace uso de estas tecnologías, favoreciendo el proceso, aunque se manifiestan desigualdades en el uso y eficacia de la informática, privando de oportunidades a los colectivos con menor competencia digital, mayoritariamente el colectivo de mayor edad.

5. EL USO DE TIC Y EL NUEVO CAMBIO SOCIAL.

5.1 COMPETENCIA DIGITAL EN EL DESARROLLO DEL MERCADO LABORAL

Con respecto a la importancia de la competencia digital dentro del mercado laboral, resulta evidente destacar el uso y presencia de los dispositivos tecnológicos en cualquier actividad humana., lo cual promueve el comienzo de una nueva era social, económica y cultural, la era del conocimiento o de la información (Juárez y Marques, 2019).

Fue en los años 90 cuando se comenzaron a utilizar las nuevas tecnologías en el ámbito laboral y social, siendo ésta la herramienta que actualmente predomina en la facilitación de información, agilizando el proceso de intermediación laboral, como se ha apuntado previamente (Diaz et al., 2017).

La incorporación de las tecnologías ha marcado un antes y un después en la sociedad, creando muchos beneficios, pero también ha creado diferentes grupos sociales: los que hacen uso de estas tecnologías, quienes reconocen los beneficios que aportan a su vida, y, los que mantienen una conducta cautelosa incitada en la mayoría de las ocasiones por el miedo o la ignorancia frente a las tecnologías (mayoritariamente el colectivo de mayor edad). Este hecho es debido al cambio tan brusco del entorno global (patrones de economía, cultura y formas de vida) que ha sufrido en tan solo unas décadas esta parte de la población. De hecho, gran parte de las personas adultas de España se encuentran al margen de las nuevas tecnologías, provocando una separación y desigualdad en la sociedad (Area, 2002).

Es de importancia destacar que la competencia digital en el mercado laboral español es una noción básica que deben de mantener dentro de sus conocimientos y competencias, al menos, con un nivel básico. Lo que repercute en un gran colectivo, los de mayor edad, considerados como *inmigrantes tecnológicos* el cual no tiene conocimientos ni recursos tecnológicos dadas sus circunstancias personales o sociales (Martin, 2021).

Como se ha mencionado anteriormente, las TIC provocan tanto beneficios, como efectos negativos, El beneficio más destacado, es el impacto que ha generar en la accesibilidad del cualquier dato, logrando la difusión rápida y global de la información. A la suma, otro

beneficio que aportan dichas tecnologías es la fácil socialización entre las personas, ofreciendo una mayor red de contacto, que ayuda a favorecer el capital social de la sociedad (Clemente y Ponce de León, 2018).

5.2 BRECHA DIGITAL

El efecto negativo más destacado de la incorporación de las TIC en la sociedad es la *brecha digital*. Actualmente, la OCDE (2021) define dicho término como la división entre la sociedad en áreas laborales, económicas y personales en referencia a las oportunidades de acceso y uso de las nuevas tecnologías. Según Castaño (2008), y asociado específicamente con el presente TFM, esta brecha también aparece en función del género, entendiéndola como la relación social que determina una inferioridad de la mujer, dada la masculinización del sector tecnológico y todo lo respectivo con la educación, investigación y profesión de las TIC. Concretamente, el INE (2022) lo conceptualiza como la discrepancia entre los datos de uso de indicadores TIC entre hombres y mujeres, expresada en porcentaje.

Hoy en día, todas las personas deben de estar capacitadas para vivir, recrearse y trabajar en torno a las nuevas tecnologías. Actualmente, se llevan a cabo numerosas estrategias nacionales y europeas para fomentar y promover la alfabetización digital y su accesibilidad, puesto que resulta necesario satisfacer las desigualdades sociales a las que se exponen las personas con bajas competencias digitales. Resulta inevitable destacar los factores que originan y condicionan la brecha digital existente:

1. *El sexo*, que determina la brecha digital de *género*⁵, entendida como la diferencia tecnológica existente entre ambos sexos en cualquier ámbito y contexto provocada por una construcción social (Velázquez y Amador, 2020).

⁵ La brecha digital de género, en España, se encuentra regulada por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, concretamente en el artículo 18, asegura el derecho de acceso a internet de todas las personas por igual, libremente de pertenecer a cualquier condición personal, social o económica, garantizando el acceso universal y superando la brecha de género, tanto personal como laboral (artículo 81).

2. *La edad* provoca la brecha digital *generacional*, entendida según Martín (2021), como la diferencia digital que existe entre las personas con mayor edad, quienes considera inmigrantes digitales, y los más jóvenes nacidos en la era del conocimiento, nativos digitales.

Por todo ello, en numerosas ocasiones, las mujeres mayores de 45 años se ven afectadas, una vez más, por una doble discriminación tecnológica. A continuación, se comenta algunos estudios e intervenciones previos, que han abordado la empleabilidad de mujeres mayores de 45 años.

5. ESTUDIOS Y PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN PREVIAS.

Existen diversas propuestas y estrategias con el fin de favorecer la empleabilidad de mujeres mayores de 45 años. Concretamente, el gobierno de España establece varios programas:

- ◇ Programa CLARA⁶: dirigido a mejorar la calidad de vida de las mujeres, en especial a las que se encuentran en una situación de vulnerabilidad (incluye mayores de 45 años), fomentando una mayor cualificación asociada al empleo. Este programa se lleva a cabo por instituciones como El Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades, además es cofinanciado por el Fondo Social Europeo
- ◇ Programa SARA⁷: diseñado para mejorar la inserción sociolaboral de mujeres. Entre los colectivos dirigidos, se encuentran las mujeres mayores de 45 años (además de gitanas e inmigrantes). Se pretende fomentar las habilidades y competencias, así como el desarrollo de otras nuevas que favorezcan la empleabilidad y calidad de vida de dicho colectivo. Este programa focaliza el *empoderamiento* como clave del itinerario personalizado de intervención (entendiendo este concepto como la estrategia que aumenta el poder personal,

⁶ Para acceder a más información sobre el programa CLARA. Consultar: <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaProgInsercionSociolaboral/docs/ProgClara/InfoClara.pdf>

⁷ Para acceder a mas información sobre el programa SARA. Consultar: <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaProgInsercionSociolaboral/docs/Materiales/GuiaMarcoTeorico.pdf>

social y laboral, reduciendo el carácter vulnerable de las mujeres en riesgo de exclusión social).

- ◇ Programa “EMPLÉATE DESDE LA IGUALDAD”⁸: con el fin de mejorar y apoyar a las mujeres en el proceso de acceso a todos y cada uno de los derechos sociales, laborales y económicos de mujeres en situación de riesgo de exclusión o vulnerabilidad (incluye mujeres mayores de 45 años). Concretamente, e este programa, se llevan a cabo acciones para incrementar la cualificación, competencias y habilidades para el empleo, promoviendo una inclusión social y laboral de las mujeres vulnerables.

Por otro lado, diversos autores han realizado un esfuerzo por ofrecer programas en esta línea. Por ejemplo, Ordoñez-Jiménez (2012), elabora una propuesta de formación dirigido a mujeres mayores de 45 años, dónde se imparten conocimientos, estrategias destinadas tanto al proceso de búsqueda de empleo, como a los diferentes procesos de selección, conocimientos básicos sobre informática y el uso de las nuevas tecnologías. Blasco (2021), realiza un proyecto “Que nadie se quede atrás” con el fin de mejorar las competencias digitales y aumentar sus oportunidades laborales. Se busca, por tanto, favorecer la inserción de las mujeres mayores de 45 años, puesto que es un colectivo con escasa cualificación digital. En general, son bastantes las estrategias que se llevan a cabo para fomentar la igualdad de oportunidades del colectivo en el que se basa dicho TFM, dónde la psicopedagogía juega un papel muy importante, que ayuda y favorece el proceso de búsqueda de empleo, aportando el acompañamiento y la formación requerida para la causa.

⁸ Para acceder a más información sobre el programa “empleate desde la igualdad”. Consultar: https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaProgInsercionSociolaboral/docs/EmpleateDesdeLaIgualdad/INFORMACION_PROGRAMA.pdf

5. PROPUESTA DE INTERVENCION

5.1 JUSTIFICACIÓN: MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE MUJERES MAYORES DE 45 AÑOS.

La preocupación social por la baja cualificación digital que mantienen las personas de mayor edad incrementa las barreras laborales tanto, para la búsqueda de empleo, el acceso a las ofertas y los trámites a seguir, como para el mantenimiento de un puesto laboral, dónde el eje fundamental hoy en día son las tecnologías. Por otro lado, se ha observado una desigualdad del mercado laboral femenino en contraposición al masculino. Por ejemplo, según El Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años (2021), el 48,78 % de los mayores de 45 años se encuentran desempleados, de los cuales 805.652 son hombres y 1.090.813 mujeres. Se aprecia, por tanto, la diferencia significativa entre ambos sexos, así como el problema del desempleo a mayor edad. Por ello, se corrobora la necesidad de establecer propuestas que favorezcan la empleabilidad de las mujeres que se encuentran en un punto crítico laboral (más de 45 años).

En los siguientes apartados, se lleva a cabo la elaboración de la propuesta de intervención para mejorar la empleabilidad de las mujeres desempleadas mayores de 45 años. Esta propuesta consta de los siguientes apartados.

En primer lugar, se realiza una descripción de la población a la que dicha propuesta va dirigida. Posteriormente se establecen los objetivos tanto el principal como los específicos determinantes. A continuación, se desarrolla la metodología con la que se va a actuar durante el desarrollo de las actividades. Por último, se establecen la temporalización de las sesiones diseñadas con al menos, dos actividades cada una, además, se añade la evaluación que se llevara a cabo: inicial, procesual, final y de seguimiento.

5.2 POBLACION / DESTINATARIOS

La propuesta de intervención se va a llevar a cabo con mujeres desempleadas mayores de 45 años del barrio de San Blas-Canillejas (Comunidad de Madrid). Es uno de los barrios con mayor densidad demográfica (cuenta con 158.166 habitantes) estando el colectivo más numeroso en 2021 entre edades comprendidas de 50 a 54 años (14.584), seguidamente del rango entre 45 a 49 años (13.444) de los cuales 14.696 son mujeres mayores de 45 (Ayuntamiento de Madrid, 2021).

El barrio mantiene un nivel socioeconómico medio-bajo. Según las estadísticas registradas, 11.006 personas se encuentran en situación de desempleo, manteniendo las tasas más altas entre el colectivo de 45 años y más (total 5834 desempleados), de los cuales 3296 son mujeres mayores de 45 años desempleadas (Ayuntamiento de Madrid, 2021). Por estos datos, se ha valorado la iniciativa de realizar la propuesta de intervención en este barrio concretamente, ya que se ajusta a los criterios de actuación y mantiene altos datos de desempleo femenino.

Los criterios de inclusión para la participación en la propuesta, requiere que las participantes estén en posesión de los siguientes documentos y formación previa:

- Certificado que acredite el desempleo.
- Documento de Identificación Nacional (DNI) o Numero de Identidad Extranjero (NIE), para verificar la edad requerida para la participación.
- Nivel avanzado en el idioma español, puesto que las actividades se impartirán en dicho idioma
- Un diagnóstico negativo en COVID-19 durante todas las actividades, para garantizar el estado de salud de todas y cada una de las participantes.

5.3 OBJETIVOS DE LA INTERVENCIÓN

La propuesta de intervención gira en torno a un objetivo principal, a partir del cual, se desarrolla la propuesta de intervención, se describe a continuación:

- 1) Promover y mejorar la inserción sociolaboral de las mujeres desempleadas mayores de 45 años a través del conocimiento de métodos y búsqueda de empleo, así como el desarrollo de habilidades tecnológicas, sociales y asociadas al empleo.

Los objetivos específicos de la presente propuesta de intervención son los siguientes:

- a) Favorecer el proceso de selección de las mujeres desempleadas mayores de 45 años.
- b) Descubrir y saber utilizar adecuadamente métodos y técnicas de búsqueda de empleo actuales.
- c) Desarrollar conocimientos y habilidades tecnológicas asociadas al empleo.
- d) Mejorar las herramientas eficaces para la búsqueda de empleo.
- e) Favorecer el proceso de búsqueda de empleo a través de la mejora de autoestima y autoconocimiento.
- f) Conocerse a sí misma y establecer a las participantes la capacidad de mejorarse.
- g) Fomentar la inserción sociolaboral independiente de las mujeres.
- h) Desarrollar competencias digitales básicas en mujeres desempleadas mayores de 45 años.
- i) Favorecer el capital social de las participantes.

5.4 METODOLOGÍA

La propuesta de intervención desarrolla conocimientos para el fomento de una búsqueda activa de empleo eficaz, con el fin de perseguir la mejora de la empleabilidad de las mujeres mayores de 45 años, que, por motivos explicados anteriormente, mantiene mayores dificultades y menor oportunidades de inserción sociolaboral.

A lo largo de la propuesta, se establece la misma metodología: *dinámica*, a través del desarrollo de las actividades propuestas con el fin de mejorar métodos y técnicas individuales y grupales; *participativa*, en todo momento, las integrantes, de forma activa, intervienen, creando su propio conocimiento mediante el soporte del psicopedagogo/a; y

flexible, dónde el eje principal es cada una de las participantes y la planificación y desarrollo de cada actividad puede ser modificada para atender a las necesidades individuales.

En los diferentes talleres se imparten conocimientos necesarios para satisfacer los objetivos marcados, dónde el psicopedagogo/a será el encargado de facilitar y tutelar las diferentes sesiones, guiando el proceso de enseñanza-aprendizaje en todo momento. Adicionalmente, se describen los pasos que se llevan a cabo en las diferentes fases de la propuesta de intervención para mostrar la planificación de esta:

- ◇ **Fase 1:** dirigida al conocimiento y creación del primer contacto entre las participantes de la propuesta. Además, aprovechando este hecho, se aportan conocimientos y desarrollo de habilidades tanto sociales como comunicativas para fomentar la mejora de la empleabilidad futura de las participantes, a través de actividades que ayuden a gestionar la autoestima, el autoconocimiento o la gestión de la vida cotidiana de estas.
- ◇ **Fase 2:** Se establece el primer contacto con las TIC, se aportan conocimientos sobre la elaboración de un CV y Carta de Presentación (Europas) estructurado y organizado en base a los contenidos personales de cada una de las participantes. Se hace uso de los programas, plataformas, páginas web más utilizadas para realizar el proceso de búsqueda de empleo, aportando los conocimientos tecnológicos necesarios para realizar un buen uso de los sistemas informáticos, y, por tanto, crear una base de competencia tecnológicas en los participantes de la intervención. Por último, se realiza una puesta en práctica sobre cómo enfrentarse a los procesos de selección.

La inscripción se llevará a cabo mediante un formulario⁹ diseñado exclusivamente para determinar los datos de la persona interesada.

Previamente al comienzo, se realizará un proceso de captación, que se realizará a través de redes sociales mediante un cartel informativo (véase en anexo 1), dónde se detallan las características principales de la formación, además de la publicación en los diferentes

⁹ <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdeOus1Vzn6ARDxXC5Zm6YfQhLzC2ovUMbwgEACKd7GN39Efg/viewform>

Servicios Públicos de Empleo y asociaciones dirigidas a la inserción sociolaboral del barrio de San Blas-Canillejas.

Las pruebas de evaluación iniciales, procesuales, finales y de seguimiento serán realizadas de manera individual, mientras que todas las actividades propuestas se llevan a cabo a través de pequeños grupos entre 15- 20 personas, para poder atender a las necesidades individuales y perseguir los objetivos de las participantes. Los grupos se efectuarán de forma homogénea teniendo en cuenta los criterios de inclusión determinados anteriormente y una evaluación inicial que se efectuará en la primera sesión.

Además, se tendrán en cuenta la situación sanitaria (COVID-19), y se tomarán las medidas necesarias según la normativa vigente en ese momento.

5.5 TEMPORALIZACIÓN

A continuación, se realiza la temporalización de las acciones que se llevan a cabo dentro de la intervención (véase tabla 6). Cada fase se realiza en 4 semanas consecutivas (un mes de duración), con un total de 10 horas cada una (formación completa 20 horas).

Se distribuyen en formación de dos horas y medias, todos los martes de la semana, de turno de mañana, para facilitar la participación de mujeres mayores de 45 años que tengan alguna persona dependiente y/o responsabilidad, y puedan compaginar con el horario escolar si fuera necesario.

En total, la formación abarca 2 meses (8 semanas). En el primer mes, se lleva a cabo las fases 1 y, en el segundo mes, la fase 2.

Se ha realizado una distribución de las actividades por los temas y contenidos a tratar en cada una de ellas. Además, dichas actividades tienen una duración similar (60 y 90 minutos) en la mayoría de los casos, con el fin de fomentar una participación activa en todo momento de las participantes.

Como se puede observar en la tabla 6, en el primer mes se desarrollan la primera fase, con un total de ocho actividades, con contenidos y objetivos similares en cada caso. En este mes se estimula el primer contacto y desarrollo de confianza, conocimiento y

desarrollo de habilidades sociales y comunicativa individuales y entre el grupo de participantes, que ayudará a desarrollar el resto de las actividades con un proceso de enseñanza-aprendizaje más efectivo, con mejores resultados.

De forma similar, en el segundo mes se lleva a cabo la segunda fase, con una distribución igual al primer mes, pero centradas en la mejora de empleo a través de las nuevas tecnologías.

Tabla 5

Temporalización de la propuesta de intervención

Actividades	Primer mes (4 semanas)				Segundo mes (4 semanas)			
	Fase 1				Fase 2			
	Se- ma- na 1	Se- mana 2	Se- mana 3	Se- man a 4	Se- man a 5	Se- man a 6	Se- man a 7	Se- man a 8
<i>Y tú... ¿quién eres?</i>								
<i>Hasta dónde soy capaz de llegar</i>								
<i>Yo también me siento así</i>								
<i>La gestión de mi vida</i>								
<i>El arma de la comunicación</i>								
<i>Habilidades que pueden mejorar mi empleabilidad</i>								
<i>Mi red social, mi capital del futuro</i>								
<i>Buscando mi futuro</i>								
<i>Tecnologías para el empleo</i>								
<i>Tecnologías para el empleo 2.0</i>								
<i>El elemento fundamental en la búsqueda de empleo</i>								
<i>CV Europas</i>								
<i>Carta de presentación personal (Europas)</i>								
<i>Inscripciones en diferentes plataformas</i>								
<i>Las entrevistas (role-playing)</i>								
<i>Los procesos de selección</i>								

Nota. La tabla 6 muestra la temporalización de las actividades que se llevarán a cabo en la propuesta de intervención distribuidas en 2 fases. Fuente: elaboración propia.

5.6 SESIONES

5.6.1 Fase primera

En la primera fase, se desarrollan actividades relacionadas en primer lugar, con la creación de un primer contacto y conocimiento de las participantes, con el objetivo de establecer una confianza entre ellas que ayude a favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Posteriormente, se llevan a cabo actividades que favorecen la autoestima y autoconocimiento de las integrantes, puesto que dichos aspectos juegan un papel muy importante en la mejora de la empleabilidad. Se promueve una inserción sociolaboral independiente, dónde las protagonistas de la inserción sean ellas mismas.

Por último, se hace referencia a la importancia de mantener y crear nuevas habilidades sociales y comunicativas asociadas al empleo, para incrementar las oportunidades de obtener un trabajo y mantenerlo.

Tabla 6

Primera actividad de la primera fase. (primera semana)

Actividad	<i>Y tú... ¿quién eres?</i>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none">○ Conocer la identidad de las integrantes del grupo.○ Establecer el primer contacto entre las integrantes.
Desarrollo	<p>En primer lugar, se reúne en el aula a todas las participantes de la actividad, las cuales se organizarán en forma circular, donde todo el mundo pueda observar la cara de sus compañeras.</p> <p>Comienza la persona encargada de la realización de la actividad explicando cómo será el proceso de la formación y se resolverán todas las dudas posibles. Posteriormente, se realizará una presentación oral de ejemplo por parte del psicopedagogo/a, donde se detallan los datos personales (edad, lugar de procedencia, estado civil, cultura...), académicos (nivel de estudios), laborales (experiencia laboral previa a la realización del taller si es que existe), sociales (ocio, familiares, amigos...), así como las expectativas de futuro o los intereses profesionales que cada persona puede tener.</p> <p>Se ofrece un tiempo de cortesía (aproximadamente 10 minutos), para recaudar toda la información para realizar una breve presentación personal e individual que quieran aportar al resto de</p>

	<p>compañeras. Posteriormente, se dará paso a la presentación seguida por orden que establezca la persona encargada.</p> <p>La elaboración de esta actividad puede ofrecer datos sobre las habilidades comunicativas, sociales e intereses que facilitará las posteriores actividades a llevar a cabo.</p> <p>Adicionalmente, para fortalecer esa obtención de información sobre habilidades y conocimientos previos sobre los contenidos a tratar en la propuesta en su conjunto, como parte de la evaluación inicial, cada participante rellenará un cuestionario anteriormente elaborado (anexo 2).</p>	
Recursos	Personales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Personal encargado de realizar la actividad. ○ Participantes.
	Materiales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Bolígrafos. ○ Tantas copias de anexo 2 como participantes sean.
Temporalización	60 minutos	

Tabla 7

Segunda actividad primera fase (primera semana)

Actividad	<i>Hasta dónde soy capaz de llegar</i>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ○ Conocer los límites personales en situaciones complejas. ○ Establecer estrategias para el manejo de las emociones. ○ Conocerse a sí misma y establecer a las participantes la capacidad de mejorarse.
Desarrollo	<p>Para comenzar, se entrega a la participante un listado de emociones (véase en el anexo 3) comunes en el día a día, con una escala del 1 al 5, siendo 1 nada y 5 demasiado, con el fin de autoevaluarse la intensidad con la que cada emoción, le afecta negativa o positivamente a cada una de las integrantes.</p> <p>A continuación, se rellena la ficha de modelo anexo 3. Cada participante debe señalar las emociones que le resultan más complejas y que peor saben manejar en su vida cotidiana, o que le afectan con mayor grado.</p> <p>Una vez pasado el tiempo, se expone a todas las integrantes del grupo las elecciones de cada una. Entre todas se irán aportando sugerencias de mejora para que la participante que haya expuesto las emociones más complejas pueda mejorar en la medida de lo posible</p>

	<p>el enfrentamiento de dicha emoción en las situaciones más complejas. Se aportan tanto opiniones como ejemplos de situaciones que utilicen el resto de las participantes cuando sufren una situación similar y, pueda facilitar la vida de la participante que expone sus resultados (marcados en el anexo 3). Si no aportaran ideas el resto de las compañeras, el psicopedagogo/a a través de preguntas, fomentará la participación activa de las alumnas.</p> <p>Terminada la exposición de todas las integrantes, se realizará un feedback sobre las ideas que se han ido aportando. Además, la persona encargada de realizar la actividad fomentará la idea de que todas las personas mantienen puntos débiles, y es necesaria saber cuáles son, para establecer herramientas que ayuden a favorecer esos puntos.</p> <p>Posteriormente, se resuelven las sugerencias o dudas posibles de las participantes.</p>	
Recursos	Personales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Participantes de la actividad. ○ Personal encargado de realizar la actividad.
	Materiales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Bolígrafo ○ Copias de anexo 3.
Temporalización	90 minutos	

Tabla 8

Tercera actividad primera fase (segunda semana)

Actividad	<i>Yo también me siento así</i>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mejorar la autoestima de las mujeres participantes. ○ Favorecer la iniciativa personal para realizar su propia inserción sociolaboral.
Desarrollo	<p>Para comenzar, cada participante, debe autoanalizarse de forma tanto positiva como negativa. De esta forma, se obtiene la visión que cada una tiene de sí misma, que se intentará mejorar al finalizar la actividad, si fuera necesario.</p> <p>se agrupa a las participantes en pareja, e intercambiarán diferentes aspectos y cualidades (personales, físicos, psicológicos, familiares, sociales...) sobre ellas, tanto positivas como negativas. Cada pareja, de forma asertiva, se escuchan y realizan un ejercicio de empatía por su compañera (15 minutos aproximadamente).</p>

	<p>A continuación, se reúnen de nuevo todas las participantes, dónde de forma organizada, cada pareja cuenta la forma de ser, cualidades, aspectos... en común que siente con su respectiva pareja. Cualquiera persona puede intervenir para dar su opinión u ofrecer una recomendación o ayuda ante la necesidad de alguna de sus compañeras. De esta forma, se profundiza en el conocimiento entre las compañeras, además se establece una empatía sobre las diferentes circunstancias que aporte cada participante.</p> <p>Posteriormente, la persona encargada de realizar la actividad abre un debate para profundizar aspectos tratados, así como realizar un feedback, haciéndole sentir a cada una de ellas que todo el mundo comparte aspectos negativos, fomentando la crítica constructiva desde el crecimiento personal.</p>	
Recursos	Personales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Participantes de la actividad. ○ Personal encargado de realizar la actividad
	Materiales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Bolígrafo ○ Pizarra
Temporalización	60 minutos	

Tabla 9

Cuarta actividad primera fase (segunda semana)

Actividad	<i>La gestión de mi vida</i>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ○ Conocer estrategias y saber gestionar los tiempos de la vida cotidiana mejorando las condiciones vitales de las participantes. ○ Fomentar la inserción sociolaboral independiente de las mujeres.
Desarrollo	<p>En primer lugar, se abre un debate con la siguiente pregunta: ¿Qué tiempo os dedicáis a vosotras en vuestro día a día? De forma organizada, las participantes irán respondiendo con respuestas cortas lo que valoren.</p> <p>Posteriormente, se aporta a la usuaria una ficha de un calendario diario establecido por horas (véase anexo 4), donde de forma individual cada una de ellas irá rellenando lo que suele hacer en un día cotidiano. Pasado el tiempo para rellenar la ficha (15 minutos aproximadamente), cada una de ellas comentará su situación personal.</p>

	<p>A partir de la escucha de cada una de las participantes, el psicopedagogo/a emitirá la siguiente pregunta: ¿Cómo podéis mejorar vuestro horario diario, y dedicarle tiempo a la búsqueda y obtención de un empleo? (se le aporta otra ficha igual, para que establezcan el horario que llevarán a cabo, teniendo en cuenta la búsqueda y consecución del empleo).</p> <p>A partir de entonces, la persona encargada de realizar la actividad establece una serie de estrategias y consejos, que puedan favorecer la gestión de tiempos de las participantes, trasladando la motivación de “querer es poder” y que todas tienen derecho a mantener un trabajo y relaciones sociales y familiares.</p>	
Recursos	Personales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Participantes de la actividad (aproximadamente 10 personas). ○ Personal encargado de realizar la actividad
	Materiales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Bolígrafos. ○ Anexo 4.
Temporalización	80 minutos.	

Tabla 10

Quinta actividad primera fase (tercera semana)

Actividad	El arma de la comunicación
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ○ Incrementar las habilidades comunicativas para favorecer la empleabilidad y la vida cotidiana de las participantes. ○ Favorecer la comunicación asertiva. ○ Desarrollar la empatía.
Desarrollo	<p>En primer lugar, sin explicación y contextualización previa sobre las habilidades comunicativas, se piden dos voluntarias a las que se les aporta una situación (en papel) diferente en cada caso. A una participante se le dará el papel A y B a la otra.</p> <p>Situación A: quieres ir al cine esta tarde, y de forma autoritaria debes informar que esta tarde vais a ir al cine ambas. No hay más opciones ni posibilidades, no quieres hacer otro plan nada más que ese, si no te enfadarás y no asistirás a ningún otro plan.</p> <p>Situación B: no quieres ni te apetece absolutamente el plan que te propone tu compañera, además, no cederás por nada del mundo en esta ocasión, ya lo has hecho muchas veces. Es ella la que siempre elige y estás cansada de hacer lo que ella prefiere siempre.</p>

	<p>El resto de las participantes no son informadas de las situaciones que se ha aportado a las participantes que realizan el role-playing, y por tanto escuchan los argumentos que están aportando las alumnas que realizan la acción (pueden tomar alguna nota sobre comportamientos y actitudes).</p> <p>Una vez finalizado el role-playing, la persona encargada de realizar la actividad comienza una lluvia de ideas sobre lo que han observado el resto de las participantes (participante A y B no intervienen).</p> <p>Sin cerrar ni aclarar conceptos e ideas, se da paso a la representación de PowerPoint (véase anexo 5), donde se realiza una explicación detallada sobre las habilidades comunicativas, el lenguaje verbal y no verbal y la asertividad.</p> <p>Posteriormente, se visualiza un vídeo “Qué es la asertividad y para qué sirve” (https://www.youtube.com/watch?v=AX10ZkuY_VU) donde se muestra la necesidad de transmitir lo que se desea de forma adecuada.</p> <p>Para finalizar, se retrocede a la situación de role-playing que las compañeras han realizado. Ahora, intentando ser más asertivas, entre todas las participantes se aportan ideas para ver cómo se podría mejorar dicha situación. Una vez finalizado el debate, se realiza un feedback general sobre los temas tratados en la actividad.</p>	
Recursos	Personales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Participantes de la actividad ○ Personal encargado de realizar la actividad
	Materiales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Pizarra. ○ Bolígrafos. ○ Proyector. ○ Copias de las situaciones. ○ Presentación PowerPoint (anexo 5).
Temporalización	90 minutos	

Tabla 11

Sexta actividad de la primera fase (tercera semana)

Actividad	Habilidades sociales que pueden mejorar mi empleabilidad
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ○ Favorecer las habilidades sociales asociadas al empleo que ayuden a mejorar la vida cotidiana y laboral de las mujeres.

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Descubrir y conocer nuevas habilidades asociadas al empleo. 	
Desarrollo	<p>En primer lugar, se da paso a conocer las habilidades (sociales), que favorecen no solo el proceso de empleabilidad, si no que refuerzan las acciones diarias de las participantes.</p> <p>En primer lugar, mediante una pregunta abierta por parte de la persona encargada de realizar la actividad, se da comienzo a un debate donde se extraerán las ideas (se escriben en la pizarra), que las participantes vayan añadiendo de forma organizada.</p> <p>En el caso de que las ideas hayan sido mínimas, la persona encargada deberá guiar mediante una serie de preguntas establecidas previamente que favorezcan el listado de ideas.</p> <p>Posteriormente, el psicopedagogo/a dará una explicación sobre qué son las habilidades sociales y comunicativas, y la importancia de fomentarlas, tanto para la búsqueda de empleo, como para la vida cotidiana.</p> <p>A continuación, se pide a cada participante que exprese al menos una de las habilidades sociales (como por ejemplo la empatía, capacidad de disculparse, trabajo en equipo, negociación...) más complejas para ella, y de forma grupal se le aportan recomendaciones y estrategias que favorezcan dicha o dichas habilidades. De esta forma, se realiza un feedback sobre las ideas principales y se aportan estrategias para incrementar habilidades que le ayuden a favorecer su empleabilidad.</p> <p>Si fuera necesario, el psicopedagogo/a añadirá información sobre habilidades que no se hayan nombrado anteriormente, creando conocimientos nuevos en las participantes.</p>	
Recursos	Personales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Participantes de la actividad ○ Personal encargado de realizar la actividad
	Materiales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Pizarra ○ Bolígrafos
Temporalización	90 minutos	

Tabla 12

Séptima actividad primera fase (cuarta semana)

Actividad	<i>Mi red social, mi capital del futuro</i>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ○ Favorecer el capital social de las participantes

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Conocer las herramientas y los métodos informales que están al alcance de las participantes ○ Favorecer el buen uso de las redes sociales. 	
Desarrollo	<p>En primer lugar, se tratan los conocimientos necesarios para entender el capital social, así como su importancia y los beneficios que tiene para favorecer la empleabilidad de cada una de las usuarias (se realiza a través de una presentación PowerPoint, véase anexo 6)</p> <p>A través de un modelo de esquema (anexo 7), cada una de las usuarias deberá rellenar el capital social del que disponen actualmente, y cómo pueden aumentarlo.</p> <p>La persona encargada de realizar la actividad añadirá ideas para que las mujeres participantes las vayan añadiendo dentro de su esquema personal puesto que, en ocasiones, se mantienen más contactos de los que parece.</p> <p>Una vez que finalicen cada una de ellas, pensarán qué actividades o acciones pueden realizar para que dicho capital aumente.</p> <p>Para finalizar, se realizará un feedback grupal sobre la importancia de mantener y cuidar a los contactos frente a la búsqueda de empleo, así como la facilidad existente de poseer una mayor red de contactos gracias a las redes sociales.</p>	
Recursos	Personales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Participantes de la actividad. ○ Personal encargado de realizar la actividad.
	Materiales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Copias del anexo 7 ○ Bolígrafos. ○ Proyector. ○ Presentación modelo anexo 6.
Temporalización	60 minutos	

Tabla 13

Octava actividad primera fase (cuarta semana)

Actividad	<i>Buscando mi futuro</i>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ○ Descubrir y saber utilizar adecuadamente métodos y técnicas de búsqueda de empleo actuales. ○ Mejorar las herramientas eficaces para la búsqueda de empleo. ○ Incrementar los métodos y técnicas de búsqueda de empleo.

Desarrollo	<p>Para comenzar, se pide a las alumnas de la actividad que elaboren una lista de los recursos y métodos que utilicen normalmente para realizar la búsqueda de empleo, y si es posible, que describan el funcionamiento de cada una de ellas (si fuera el caso, con cuál de todas consiguieron un empleo a lo largo de su vida laboral).</p> <p>Pasado alrededor de 10 minutos, se pide de forma organizada que cada alumna comparta cada uno de los métodos que ha añadido en su lista. Mientras tanto, la persona encargada de realizar la actividad, ira haciendo una lista común en la pizarra. De esta forma, cada alumna podrá incrementar las que no conocía hasta ahora, pero que sus compañeras sí, agregando nuevas desconocidas para ellas.</p> <p>Posteriormente, la persona encarga de realizar la actividad añadirá unos conocimientos sobre diferentes canales, intermediarios y métodos para la búsqueda de empleo, mostrando como ejemplo un esquema que engloba dichos aspectos de la búsqueda de empleo (véase anexo 8).</p> <p>Por último, se irá englobando cada método de la lista común en cada apartado explicado de forma participativa, añadiendo datos necesarios para resolver las dudas tanto de uso como eficacia de cada una de ellas, incidiendo en la importancia del uso de las TIC en la actualidad (contenido transversal que se desarrolla en las siguientes actividades y que, en esta actividad, ya se introduce).</p>	
Recursos	Personales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Participantes de la actividad. ○ Personal encargado de realizar la actividad.
	Materiales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Folios en blanco. ○ Bolígrafos. ○ Pizarra (preferiblemente digital). ○ Copias de anexo 8.
Temporalización	60 minutos	

5.6.2 Segunda fase

En la segunda fase, se llevan a cabo los conocimientos necesarios, para realizar un buen uso de las herramientas digitales.

En primer lugar, se realizan concretamente dos actividades, dirigidas a mejorar las competencias digitales básicas, aportando conocimientos sobre los diferentes programas, herramientas y buscadores más comunes.

Posteriormente, a través del ordenador, se desarrollan las herramientas básicas para la búsqueda de empleo, como son el CV y la carta de presentación. De esta forma, se profundizan los conocimientos aportados en las anteriores actividades, además, las participantes con la ayuda del psicopedagogo/a, realiza un CV y carta de calidad, que favorezca su inserción laboral.

Seguidamente, se ofrece la inscripción a diferentes plataformas de búsqueda de empleo, con el fin de incrementar las posibilidades de consecución de un trabajo

Por último, a través de una puesta en práctica (últimas dos actividades), las participantes manifiestan una simulación de proceso de intervención y entrevistas, que les ayudará a enfrentar mejor la situación real dentro de su futuro laboral. Además, se lleva a cabo la evaluación final de la propuesta, que determinará el impacto que ha tenido en las usuarias que han formado parte de esta.

Tabla 14

Primera actividad segunda fase (primera semana)

Actividad	<i>Tecnologías para el empleo</i>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ○ Desarrollar competencias digitales básicas en mujeres desempleadas mayores de 45 años. ○ Conocer las diferentes herramientas con las que cuenta Google Drive. ○ Aumentar los conocimientos digitales de las participantes para favorecer su empleabilidad.
Desarrollo	<p>En primer lugar, se trasladan conocimientos básicos tecnológicos (conexiones, sistemas de almacenamiento, diferentes puertos, elementos necesarios para hacer uso de los dispositivos tecnológicos).</p> <p>Como primera toma de contacto, con los navegadores y buscadores, se debe aportar la información necesaria sobre los diferentes existentes hoy en día (Google Chrome, Firefox, Safari, Edge...)</p> <p>A continuación, si fuera necesario, se abriría una cuenta Gmail a cada participante, explicando su importancia y el gran valor que tiene hoy en día (en el caso que todas las participantes dispongan de cuenta Gmail, se omitiría este paso). Dentro de Gmail, y de la cuenta Google, se establecerían los conocimientos y manejo de los diferentes servicios que ofrece (Drive, Fotos, Calendario, Formularios, Gmail, Meet...) haciendo hincapié en los funcionamientos básicos.</p>

	<p>Para asentar los conocimientos sobre Google Drive (y sus herramientas), se solicita a las participantes realizar una actividad a elegir de forma individual o en parejas, no muy compleja, sobre el uso de al menos uno de ellos. Con la información que deseen, por ejemplo, se realizará una breve presentación de su familia o entorno más cercano social, laboral... (con la herramienta Google). Una vez terminado el ejercicio, deberán de enviarlo vía e-mail a la persona encargada de realizar la actividad, quien ofrecerá feedback y dará paso a la realización de presentaciones.</p>	
Recursos	Personales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Participantes de la actividad. ○ Personal encargado de realizar la actividad. ○ Persona externa con conocimientos informáticos (si fuera necesario).
	Materiales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aula informática ○ Ordenadores ○ Proyector
Temporalización	90 minutos	

Tabla 15

Segunda actividad segunda fase (primera semana)

Actividad	<i>Tecnologías para el empleo 2.0</i>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ○ Desarrollar competencias digitales básicas en mujeres desempleadas mayores de 45 años. ○ Conocer las diferentes herramientas con las que cuenta el Paquete Office. ○ Aumentar las competencias digitales de las participantes para favorecer su empleabilidad.
Desarrollo	<p>Para comenzar, se resolverán las posibles dudas o complicaciones de forma grupal, que hayan ido surgiendo a lo largo de la elaboración de la presentación concreta de cada participante o hayan podido surgir durante la semana.</p> <p>Una vez finalizado con el equipo Google, se dará paso a una breve explicación sobre los conocimientos básicos del Paquete Office, y, de la misma forma que la anterior, fortaleciendo el proceso de enseñanza-aprendizaje se aportarán conocimientos básicos sobre el uso y manejo de Word, Excel, PowerPoint...</p> <p>En esta ocasión, entre las participantes deben ponerse de acuerdo para realizar una búsqueda de información sobre algún tema en concreto previamente elegido por ellas, y de forma organizada harán un</p>

	<p>trabajo. Se realiza el reparto de un índice (ejemplo de temas, el mercado laboral en España desde los 70, la evolución de los tipos de trabajo, la política española...) y, mediante una herramienta del paquete Microsoft Office, deberán reunir toda la información conectada. Posteriormente, se ofrecerá feedback.</p> <p>Se pide a las integrantes del grupo que para la próxima sesión envíen vía e-mail su Curriculum Vitae (CV) actualizado.</p>	
Recursos	Personales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Participantes de la actividad. ○ Personal encargado de realizar la actividad. ○ Persona externa con conocimientos informáticos (si fuera necesario).
	Materiales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aula informática ○ Ordenadores ○ Proyector
Temporalización	60 minutos	

Tabla 16

Tercera actividad segunda fase (segunda semana)

Actividad	El elemento fundamental en la búsqueda de empleo
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ○ Favorecer la empleabilidad de las mujeres participantes del programa a través de la mejora del CV, mediante la detección de errores en la elaboración de las herramientas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.
Desarrollo	<p>Como se les pidió a las participantes en la sesión anterior, se trabajarán aspectos de mejora del CV personal.</p> <p>En primer lugar, la persona encargada de llevar a cabo la actividad aporta conocimientos sobre cómo debería ser un CV (datos que debe llevar, estructura y organización, diseño, foto...) y muestra un CV de ejemplo.</p> <p>En base a estos conocimientos, las participantes deberán detectar debilidades dentro de su Curriculum Vitae de forma individual (aproximadamente 15 minutos). Posteriormente, cada una de ellas expondrá su CV (de forma digital, siempre y cuando sea posible), dónde dará la información que tenía hasta ahora, y los posibles cambios de mejora que podrían sufrir su CV para facilitar su empleabilidad.</p>

	<p>A su vez, el resto de las compañeras actuarán como “jueces” y valorarán los cambios y debilidades que la participante ha detectado de forma individual, aportando alguna recomendación si fuera necesario (en caso de que exista una recomendación no dicha, será la persona encargada de realizar la actividad quien la aporte).</p> <p>Para finalizar, se realiza un feedback sobre los aspectos y conocimientos tratados en la actividad.</p>	
Recursos	Personales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Participantes de la actividad ○ Personal encargado de realizar la actividad.
	Materiales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Pizarra (digital preferiblemente) ○ CV personal (de cada una de las alumnas) ○ Papel ○ Bolígrafo
Temporalización	90 minutos	

Tabla 17

Cuarta actividad segunda fase (segunda semana)

Actividad	<i>CV Europass</i>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mejorar las herramientas de búsqueda de empleo a través de la mejora del CV personal Europass. ○ Fomentar el uso de las competencias digitales mediante la elaboración del CV digital.
Desarrollo	<p>Partiendo de la sesión anterior, se llevará a cabo la elaboración de un CV Europass de forma individual.</p> <p>En primer lugar, la persona encargada de realizar la actividad presentará la página web de Europass, detallando la información relevante y los beneficios que tiene dicha página (https://europa.eu/europass/es).</p> <p>El aula deberá estar adaptada, garantizando un ordenador por persona (en el caso que no fuera posible, un ordenador por pareja). La persona encargada de realizar la actividad se creará un perfil (desde el inicio) en dicha página, y posteriormente, creará un CV de ejemplo (personal o inventado), para que las participantes de la actividad puedan observar cómo se realiza el procedimiento, así como la conversión a PDF, documento Word o JPG.</p> <p>Una vez resueltas las posibles dudas, se dará paso a la elaboración de un CV personal de cada una de las participantes, siempre bajo el</p>

	<p>asesoramiento y acompañamiento de la persona encargada de realizar la actividad, ante cualquier duda o dificultad.</p> <p>Por último, se pedirán al menos dos voluntarias (si no la persona encargada de dirigir la actividad selecciona a dos candidatas), que muestren y presenten su CV Europass, en formato PDF. Una vez finalizada la exposición, de forma grupal, se realiza un feedback de posibles mejoras o errores que se hayan podido cometer, bajo la coordinación y valoración de la persona encargada de realizar la actividad.</p> <p>Además, si alguna de las participantes desea la corrección de su CV, podrá enviar vía e-mail a la persona encargada de realizar la actividad el suyo, obteniendo un feedback en la siguiente sesión.</p>	
Recursos	Personales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Participantes de la actividad. ○ Personal encargado de realizar la actividad.
	Materiales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aula informática ○ Proyector ○ CV base (anterior) ○ Bolígrafos
Temporalización	90 minutos	

Tabla 18

Quinta actividad segunda fase (tercera semana)

Actividad	<i>Carta de presentación personal</i>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ○ Realizar una carta de presentación personal Europass para favorecer futuros proceso de selección ○ Mejorar las técnicas de búsqueda de empleo.
Desarrollo	<p>Se comienza realizando un feedback de la sesión anterior, en cuanto a contenidos y corrección de CV de las participantes que hayan hecho uso del envío vía e-mail.</p> <p>De la misma forma que la actividad anterior, se presenta una carta de presentación ejemplo.</p> <p>En primer lugar, se pregunta si alguna de las participantes ha empleado una carta de este tipo alguna vez (si fuera el caso, se presenta). Posteriormente, se aportan conocimientos sobre qué es, su importancia y lo necesario para su elaboración.</p>

	<p>Una vez más, se lleva a cabo una carta de presentación ejemplo (realizada por la persona encargada de realizar la actividad) desde la página web, Europass (https://europa.eu/europass/es).</p> <p>Cada una de las participantes de forma individual, realizará una carta de presentación genérica en su ordenador asignado del aula de informática, siendo la persona encargada de realizar la actividad la que ayude y resuelva las dudas y dificultades que puedan presentarse.</p> <p>Por último, se pide al menos dos voluntarias que presenten la carta realizada, de tal manera que si fuera necesario las compañeras puedan corregir algún aspecto de mejora.</p> <p>Además, se mencionarán otras herramientas para la realización de dicha carta (ejemplo, Word).</p>	
Recursos	Personales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Participantes de la actividad. ○ Personal encargado de realizar la actividad.
	Materiales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aula informática ○ Proyector ○ Cartas de presentación previas (si es que las hubiera)
Temporalización	40 minutos	

Tabla 19

Sexta actividad segunda fase (tercera semana).

Actividad	<i>Inscripciones en diferentes plataformas</i>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ○ Conocer nuevos métodos de búsqueda de empleo y mejorar los conocidos previamente. ○ Fomentar una búsqueda de empleo eficaz.
Desarrollo	<p>Como en las anteriores sesiones se han trabajado las diferentes plataformas y métodos de búsqueda de empleo (además, en este momento, las participantes disponen de conocimientos digitales básicos, así como un CV y una carta de presentación), se da paso a la actividad de inscripción en todas las plataformas de búsqueda de empleo (imprescindible haber participado en las anteriores sesiones formativas), dónde deberán crearse un perfil personal y profesional.</p> <p>Si fuera necesario, la persona encargada de realizar la actividad resolvería cualquier duda o necesidad del momento, además, irá realizando un seguimiento individual a cada una de las alumnas.</p>

	<p>Una vez finalizado el perfil profesional en cada página, deben de realizar un rastreo sobre los diferentes puestos de empleo que han observado en dichas plataformas, de las cuales, deben inscribirse en tres similares a su puesto de trabajo o en base a sus intereses profesionales.</p> <p>Para finalizar, se realiza un feedback grupal, dónde cada una de las alumnas expone cuáles han sido sus resultados y qué plataformas ha utilizado, así como si ha tenido alguna complicación en la inscripción de alguna de ellas.</p>	
Recursos	Personales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Participantes de la actividad (aproximadamente 10 personas). ○ Personal encargado de realizar la actividad. ○ Persona externa con conocimientos informáticos (si fuera necesario).
	Materiales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aula informática ○ Proyector ○ Ordenadores
Temporalización	90 minutos.	

Tabla 20

Séptima actividad segunda fase (cuarta semana)

Actividad	<i>Los procesos de selección</i>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ○ Conocer nuevas estrategias para enfrentarse a los procesos de selección. ○ Potenciar las habilidades sociales y comunicativas asociadas al empleo mediante la puesta en práctica de la actividad.
Desarrollo	<p>En primer lugar, se abre un debate sobre las diferentes experiencias que han tenido las participantes dentro de los procesos de selección que han realizado a lo largo de su vida laboral.</p> <p>Posteriormente, se añaden los conocimientos necesarios, para preparar un proceso de selección (qué hay que hacer el día de antes, informarse sobre la empresa en la que está interesada, revisar el CV, añadir una carta de presentación, preparación de posibles preguntas...).</p> <p>Por último, se realizará una dinámica, de un posible ejemplo de proceso de selección grupal.</p>

	<p>Concretamente en esta actividad, se llevará a cabo la dinámica “<i>El avión de emergencia</i>” (véase en el anexo 9), donde se pone en contexto una situación de riesgo y las participantes deben tomar decisiones importantes para determinar el salvamento de algunos de los pasajeros. Una vez explicado el funcionamiento de la dinámica, se dejará aproximadamente 15 minutos para la lectura de la ficha.</p> <p>Posteriormente, comenzará el debate y discusión sobre el “problema” de la dinámica. Mientras tanto, el psicopedagogo/a analizará las posturas y roles que las participantes han ido tomando a lo largo del debate, así como el uso de las habilidades sociales y comunicativas.</p> <p>Para finalizar, se realiza una valoración dirigida por la persona encargada de realizar la actividad, enfocada a la actitud que ha demostrado en la ejecución de las intervenciones cada una de las participantes, aportando, para cada alumna, posibles recomendaciones ante una situación similar dentro del proceso de selección.</p>	
Recursos	Personal	<ul style="list-style-type: none"> ○ Participantes de la actividad. ○ Personal encargado de realizar la actividad.
	Materiales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Tantas fichas de anexo X como participantes de la actividad
Temporalización	50 minutos	

Tabla 21

Octava actividad segunda fase (cuarta semana)

Actividad	<i>Las entrevistas (role-playing)</i>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ○ Favorecer el proceso de selección a través de realizar situaciones similares (role-playing). ○ Mejorar los futuros procesos de selección de las participantes en la búsqueda de empleo. ○ Poner en práctica las habilidades sociales y comunicativas personales a través de la actividad (role-playing).
Desarrollo	<p>En primer lugar, se aportan conocimientos sobre qué son las entrevistas, los tipos, la estructura... mediante una presentación Power-Point (véase anexo 10).</p> <p>Posteriormente, se aporta a cada alumna una ficha (anexo 11) con una serie de preguntas más frecuentes que suelen realizar el personal de selección en las entrevistas, además, con huecos, para que,</p>

	<p>de forma grupal, se añadan posibles preguntas que no estén plasmadas en dicho anexo. Se deja el tiempo necesario para que, de forma individual, rellenen las preguntas aportadas de la mejor forma posible (aproximadamente 15 minutos).</p> <p>Una vez pasado el tiempo, de forma aleatoria la persona encargada de realizar la actividad forma parejas. A continuación, se establece dentro de la pareja a una persona con el rol de entrevistador/a y a la restante como entrevistado/a. Mediante los conocimientos ya aportados y las preguntas que han resultado previamente, deberán realizar una simulación de entrevista.</p> <p>Una vez finalizado cada role-playing (tantos como parejas haya, 7 u 8 aproximadamente), se realiza un feedback de la estructura y seguimiento que ha tenido cada pareja profundizando e incidiendo en las futuras situaciones que se presenten.</p> <p>La realización del role-playing mejorará las habilidades de empleabilidad de las participantes, puesto que desarrollan una situación similar a la que vivirán a lo largo de su vida laboral, realizando procesos de selección.</p> <p>Para finalizar, se realiza la evaluación final. Se reparten de nuevo el modelo de evaluación inicial (anexo 2), y, posteriormente, una encuesta de satisfacción (anexo 13). Ambas se realizan de forma individual.</p>	
Recursos	Personales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Participantes de la actividad (aproximadamente 10 personas). ○ Personal encargado de realizar la actividad.
	Materiales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Copias del anexo 2 ○ Copias del anexo 13 ○ Copias del anexo 10 ○ Presentación anexo 10 ○ Bolígrafos
Temporalización	60 minutos	

5.7 RECURSOS

Para la elaboración de la propuesta diseñada, se establecen los recursos necesarios tanto espaciales como materiales y personales, que se describen a continuación.

En primer lugar, en cuanto a los recursos espaciales, el Centro Sociocultural Antonio Machado, se sitúa en el barrio San Blas- Canillejas, concretamente, en la calle San Román Del Valle, 8. Es una instalación accesible para personas con movilidad reducida. Dispone de 21 aulas, de las cuales, 4 de ellas, son aulas informáticas y homologadas para impartir las sesiones formativas de competencias digitales.

En segundo lugar, los recursos personales oportunos son:

- La persona encargada de realizar la actividad (psicopedagogo/a), que llevará a cabo la coordinación y supervisión de las actividades, así como, el seguimiento grupal e individual de las alumnas.
- La persona con conocimientos informáticos externa y con los requisitos para poder impartir formación (formador de formadores).
- Todas las participantes que compongan el desarrollo de las actividades.

Por último, en referencia a los recursos materiales, para garantizar el buen desarrollo de las actividades y conseguir los objetivos marcados en todo momento, será necesario disponer de los siguientes elementos: ordenadores, folios en blanco, fotocopias de las fichas necesarias en cada actividad, bolígrafos, pizarra y proyecto.

6. EVALUACIÓN

A lo largo de la propuesta de intervención se realizarán varios tipos de evaluación: inicial, procesual, final y de seguimiento, con el fin de establecer el impacto que ha marcado la formación en las participantes, así como de plantear posibles mejoras para futuras líneas de intervención y, además, aumentar su calidad si fuera preciso. A continuación, se desarrollan los tipos de evaluación que se van a llevar a cabo dentro de la propuesta.

1. Evaluación inicial: de forma individual, se rellena un cuestionario tipo test (pretest) (anexo 2), para concretar el nivel de conocimientos con los que comienza cada participante, lo que nos revelará los contenidos y conocimientos previos que tiene cada participante y, por tanto, la forma de actuar en el resto de las actividades para obtener los beneficios del proceso de enseñanza-aprendizaje.

2. Evaluación procesual: a lo largo del desarrollo de las actividades, el psicopedagogo/a, mediante una observación participante, registrará a través de una hoja de registro con escala Likert del 1 al 5, siendo 1 muy en desacuerdo y 5 muy de acuerdo, además de un apartado de observaciones (anexo 12), la valoración diaria de cada participante, donde se podrán ir añadiendo notas concretas sobre la actuación y participación más relevantes de cada una de ellas.
3. Evaluación final: en la última sesión se administra nuevamente el cuestionario utilizado en la evaluación inicial (postest), con el fin de determinar el impacto que ha causado la consecución de las actividades en las participantes. Además, se realiza una encuesta de satisfacción para valorar el grado de complacencia de las participantes con la planificación y desarrollo de la propuesta, así como del personal y los recursos que han utilizado (véase anexo 13).
4. Evaluación de seguimiento: una vez finalizado la propuesta de intervención, pasado un periodo medio plazo de la finalización de la propuesta, se lleva a cabo una entrevista (telefónica o presencial), para determinar el nivel de impacto que ha tenido la propuesta en las alumnas, mediante las mismas hojas de registros utilizadas en la evaluación procesual, además se incluyen varias preguntas de seguimientos, para comprobar el mantenimiento de los contenidos y habilidades desarrolladas a lo largo de la propuesta.

7. ANÁLISIS DEL ALCANCE DEL TRABAJO, FUTURAS LÍNEAS DE TRABAJO Y LIMITACIONES.

Una vez finalizado el estudio y desarrollo de la propuesta de intervención, se exponen las futuras líneas de trabajo y limitaciones que han ido surgiendo a lo largo del desarrollo del TFM, así como se realiza un análisis del alcance del trabajo.

En primer lugar, se destacan como fortalezas del TFM, el diseño de la propuesta orientado a mujeres mayores de 45 años, puesto que podría ser adaptada a edades más tempranas de ser necesario, incluso a otros colectivos también vulnerables, evidenciando la capacidad de expansión de la propuesta.

En segundo lugar, dependiendo de las necesidades detectadas previamente en las participantes de la propuesta, es posible modificar tanto los contenidos como la duración de las actividades. Paralelamente, si fuera necesario, añadir contenidos y actividades específicas a tratar según las necesidades del momento, lo que pone de manifiesto la gran flexibilidad y versatilidad de la propuesta.

Adicionalmente, la heterogeneidad del grupo que se pueden dar con el colectivo de mujeres mayores de 45 años y desempleadas puede causar diferencias y necesidades diferentes para cada persona, por lo que se propuso una evaluación inicial que determine el nivel previo de conocimientos con los que cada participante inicia la propuesta, con el fin de establecer grupos con mayor homogeneidad, convirtiendo de esta manera una limitación en fortaleza.

Por último, cabe destacar que las actividades programadas para la propuesta de intervención no requieren un coste elevado y el material es de fácil acceso, pudiendo planificarlas con un presupuesto bajo, lo que facilita el desarrollo de estas.

En relación con las limitaciones, a lo largo del desarrollo de la propuesta se destacan las siguientes; en primer lugar, realizar una propuesta de intervención dirigida a un colectivo concreto con unos determinados requisitos (ser mujer, tener más de 45 años y estar desempleada), puede dificultar la captación, diseño y desarrollo de la propuesta de intervención, puesto que la población a la que se quiere llegar es muy acotada.

En segundo lugar y dada las circunstancias y el ajuste de tiempos, la propuesta de intervención no se ha podido llevar a cabo de forma práctica, lo que habría revelado la eficacia de la propuesta desarrollada, así como el impacto que hubiera tenido a medio plazo y posibles mejoras reales y efectivas.

Es evidente que es una propuesta muy amplia y que cuenta con poco margen de desarrollo, que puede convertirse en otra limitación a la hora de desarrollar las actividades propuestas, están muy condensadas y es un taller con una duración muy determinada. Esto puede tener la ventaja de que los conocimientos están muy cohesionados, pero pueden quedar cuestiones poco interiorizadas.

Por último, la situación sanitaria provocada por el COVID-19 ha dificultado la puesta en práctica de dicha propuesta, ya que la dificultad de establecer un contacto físico con las participantes y con la accesibilidad al centro elegido es mayor.

En cuanto a las futuras líneas de trabajo, la presente propuesta podría aplicarse a otro colectivo o en otras zonas, dependiendo de las necesidades del momento. Así mismo, para concretar y detectar el grado de impacto que mantiene este tipo de intervenciones, se podría realizar un análisis una vez desarrollada la propuesta, que determine si se cumplen los objetivos a largo plazo y, por tanto, su eficacia en las participantes de este tipo de propuestas. Un estudio dónde se valore el grado de beneficio e impacto que tienen esta clase de intervenciones en el ámbito de la orientación laboral a colectivos igualmente vulnerables, como personas en riesgo de exclusión social o áreas urbanas segregadas. Otro colectivo que puede ser sujeto de estudio para las futuras líneas de trabajo son las personas racializadas y los/las inmigrantes.

8. CONCLUSIONES

Para finalizar el Trabajo de Fin de Máster, se establecen a continuación una serie de conclusiones.

Tras haber realizado una revisión bibliográfica sobre diferentes estudios y programas existentes, se corrobora la necesidad de establecer medidas frente a los datos que se aportan y la necesidad de ayudar a las mujeres mayores de 45 años desempleadas a facilitar su inserción sociolaboral.

La globalización ha creado un vínculo diario con las nuevas tecnologías, convirtiéndose en una necesidad de mantener conocimientos y competencias digitales, al menos de nivel básico, para amparar una buena calidad de vida personal, social y laboral. Este hecho ha creado una discriminación que dificulta la inserción de un colectivo concreto, las mujeres mayores de 45 años, que se encuentran en situación de desempleo. Este colectivo tiene mayores dificultades para encontrar un puesto de trabajo de calidad que otros, puesto que no han recibido una formación específica digital en comparación a los más jóvenes. Según los datos mostrados, se confirma la existencia de una segunda discriminación, por sexo, dado que se muestran peores condiciones en el ámbito laboral para mujeres que para hombres. Ambas discriminaciones dificultan la inserción sociolaboral del grupo con el que se trabaja en el presente TFM -mujeres desempleadas mayores de 45 años-.

El proceso de búsqueda de empleo, actualmente, también se suma a la globalización laboral. La mayoría de las entidades, empresas u organizaciones dedicadas a la intermediación laboral, utilizan plataformas digitales para encontrar candidatos que se ajusten a los requisitos necesarios. El buen uso de las nuevas tecnologías y manejo de las herramientas mediante canales on-line facilita la inclusión sociolaboral y empleabilidad de las personas.

Adicionalmente, se hace referencia a la importancia de manejar habilidades (sociales y comunicativas) asociadas al empleo, puesto que facilitan la inserción sociolaboral. En la actualidad, no solo se valora la formación y experiencia previa, sino que el grado de habilidades determina, en la mayoría de las ocasiones, el éxito o fracaso para obtener y mantener un empleo. Por ello, aquí se ha trabajado el conocimiento y mejora de habilidades sociales y comunicativas asociadas al empleo.

Tras la elaboración del TFM se ha observado que existe una necesidad social sobre la empleabilidad de este colectivo, dónde el papel que juega el psicopedagogo/a como orientador laboral resulta fundamental en este tipo de propuestas y otras interacciones sociolaborales. Esto es debido a que el principal objetivo de la Psicopedagogía es la mejora del proceso de aprendizaje y el desarrollo integral de los individuos y, para garantizar una óptima realización personal es necesario fomentar la inserción sociolaboral de todos los colectivos vulnerables o en riesgo de exclusión social.

Se puede destacar también, que la figura del psicopedagogo/a acompaña y ayuda a colectivos desfavorecidos en la búsqueda de empleo, proceso de selección y adaptación a los nuevos puestos de ocupación, así como al desarrollo de las habilidades personales y en la estabilidad de un clima laboral que permita a las personas desempeñarse con tranquilidad, fomentando la autoestima, seguridad personal y la igualdad, mediante la detección de las diferentes necesidades individuales de las personas o colectivo que necesiten satisfacerlas.

En conclusión, resulta evidente la necesidad de establecer medidas para favorecer la empleabilidad de las mujeres mayores de 45 años, puesto que se encuentran en un punto crítico laboral, que puede conllevar a su exclusión sociolaboral.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alva, K., Escot, L., Fernandez, J.A. & Cáceres, J.,I. (2017) Intermediarios del mercado de trabajo y la eficacia de los métodos de búsqueda de empleo durante la crisis económica. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 35(2), 415-442. <http://dx.doi.org/10.5209/CRLA.56770>
- Alva, K.P. (2021). Eficacia de los métodos de búsqueda de empleo, duración del desempleo y determinantes de los salarios de aceptación en la Comunidad de Madrid 2008-2013. [Tesis de doctorado, Universidad Complutense de Madrid]. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/65964/>
- Álvaro, J.L. (1992). *Desempleo y bienestar psicológico*. Siglo XXI de España editores.
- Amber, D., & Domingo, J. (2017). Desempleo y precariedad laboral en mayores de 45 años: retos de la formación e implicaciones educativas. *Revista Iberoamericana de Educación*.
- Anghel, B., Conde-Ruiz, J.I. & Marra, I. (2018) Brechas Salariales de Genero en España. *Hacienda Pública Española*, 229- (2/2019), 87-119. <https://doi.org/10.7866/hpe-rpe.19.2.4>
- Arcos, M.I. (2019). Promoción del empleo femenino. *Síntesis*.
- Area, M. (2002). Igualdad de oportunidades y nuevas tecnologías: Un modelo educativo para la alfabetización tecnológica. *Educar*.
- Arnal, M., Finkel, L., & Parra, P. (2013). Crisis, desempleo y pobreza: análisis de trayectorias de vida y estrategias en el mercado laboral. *Cuadernos de Relaciones laborales*, 31 (2), 281-311. http://dx.doi.org/10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n2.43221
- Artess, J., Hooley, T. and Mellors-Bourne, R. (2017). *Employability: A Review of the Literature 2012-2016*. York: Higher Education Academy
- Bargsted, M. (2017). Impact of personal competencies and market value of type of occupation over objective employability and perceived career opportunities of young professionals.

Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 33, 115-123.

<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.003>

Blasco, L. A. (2021). " Que nadie se quede atrás": Herramientas digitales para el empleo de las personas mayores de 45 años. *Tiempo de paz*, (141), 33-41.

Carroll, D., and Tani, M. (2014). "Job search as a determinant of graduate over-education: evidence from Australia". *Education Economics*, 0: 1–14.

Castaño, C. (2008). La segunda brecha digital y las mujeres jóvenes. *Quaderns de la Mediterrània*, 11, 218-224.

Castro, C., & Ponce de León, L. (2018). Educación y medios de comunicación. Beneficios y riesgos que proporcionan las Tecnologías de Información y Comunicación en los adolescentes español

Cebrián, I. & Moreno, G. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama SOCIAL*, 27, 47-63.

Cole, D. & Tibby, M. (2013). Defining and developing your approach to employability. *The Higher Education Academy*.

Coleman, J. S. (1990). Commentary: Social institutions and social theory. *American sociological review*, 55(3), 333-339.

De La Rosa, C. I., Hernández-Fernaud, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F. & Hernández, B. (2011). Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 131-142.

Díaz, S., Prado, A. y Paz, I. (2017). Nuevas formas de búsqueda de empleo en redes sociales. *Revista de Estudios de Juventud*, 118, 33-48.

- Escot, L. & Fernandez, J.A. (2013). Encuesta sobre métodos de búsqueda de empleo en la Comunidad de Madrid. Panorama laboral de la Comunidad de Madrid. DOI: 10.13140/RG.2.2.24657.79204.
- Frau, M.J. (1998). *EL TRABAJO DE LAS MUJERES. El caso valenciano*. Universidad de Valencia.
- García, J. D. (2018). *Intervención sociolaboral con colectivos en riesgos de exclusión social*. Formación Alcalá.
- González, A.M., Vergés, N. y Martínez, J. (2017). «Las mujeres en el mercado de trabajo de las tecnologías». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 159: 73-90. (<http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.159.73>)
- <https://www.boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-16673-consolidado.pdf> ley de brecha
- Juarez, J. y Marques, L. (2019). Aspectos de la competencia digital para la empleabilidad. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, 30 (2), 67-68. <http://hdl.handle.net/11162/192088>
- Martínez, M. Á., Gutiérrez, M. Á. y Sánchez, H. (2011). *Guía Aptiva-t. Orientación por competencias desde una perspectiva de género*. Madrid: Dinamia.
- Martínez, P. y González, C. (2021). *Orientación profesional en la incertidumbre. Un programa de inserción sociolaboral*. Pirámide.
- Montagnier, P. y Vickery, G. (2007). “Broadband and ICT access and use by households and individuals”. Organization for Economic Co-operation and Development (OCDE). Paper prepared for the May 2007 meeting of the Working Party on the Information Economy. Science, Innovation and Electronic Information Division Connectedness Series. 2007.

- Moran, C. (2002). La formación en técnicas de búsqueda de empleo. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 3, 625-640.
- Neffa, J. C. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Orientación y Sociedad*, 1, 127-162. http://www.fuentesmemoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2956/pr.2956.pdf
- Ordoñez-Jimenez, M.A. (2021). Education and Guidance for employment: means of adapting to the labor market demands for women over 45 Formación... *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 139, 321 – 328. doi:10.1016/j.sbspro.2014.08.006
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2015). *Informe mundial sobre salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos*. Ginebra:OIT.
- Peinado, A., Soler, M.I., Gonzalez, M. y Meseguer, M. (2021). Género y Trabajo Aplicaciones en las organizaciones. *Diego Marín*.
- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 36, de 11 de febrero de 2012. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-2076
- Ribas, M.A. (2005). *Mujer y Trabajo en la economía social*. Colección estudios.
- Río, C. & Alonso, O. (2013). Mujeres ante el empleo (y el desempleo) en el mercado laboral español, 1996-2013. *Áreas. Revista Internacional de Ciencias Sociales*, (33), 87–103. Recuperado a partir de <https://revistas.um.es/areas/article/view/216061>
- Rubio, F. J. (2013). Tengo 50 años ¿y qué? Dificultades y estrategias en el retorno al mercado de trabajo. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 40(4), 93-109. https://doi.org/10.5209/rev_NOMA.2013.v40.n4.48338.
- Ruiz, J. J. (2011). EL FEMINISMO Y LA ECONOMÍA NO MONETARIA.

- Salva, F. & Nicolau, I. (2000). *Formación e inserción laboral*. Psicología pirámide.
- Santamaria, E. & Serrano, A. (2016). *Precarización e individualización del trabajo y claves para entender y transformar la realidad laboral*. Editorial UOC.
- Vela, A. (2015). Cómo buscar trabajo con redes sociales (y sin ellas). *Alcalá la Real Jaén: Formación Alcalá*
- Velázquez, S., & Amador, P. (2020). La brecha digital de género como factor limitante del desarrollo femenino. *Boletín Científico INVESTIGIUM de la Escuela Superior de Tizayuca*, 5(10), 22-27.
- Williams, S., Dodd, L.J., Steele, C. and Randall, R. (2015) A systematic review of current understandings of employability. *Journal of Education and Work*, 29 (8) 877-901. <https://doi.org/10.1080/13639080.2015.1102210>.

10. ANEXOS

ANEXO 1

Cartel informativo sobre la propuesta de intervención:

¡MEJORA TU BÚSQUEDA DE EMPLEO!

Inscríbete en el Taller y facilitar tu búsqueda de empleo.
¡Mejora tus conocimientos, mejora tu futuro empleo!

Contenidos

- Aprende nuevos métodos y técnicas de búsqueda de empleo.
- Realizar CV, carta de presentación...
- Desarrolla nuevas habilidades.
- Aprende a usar las Nuevas Tecnologías.

Dirigido a:

- Mujeres desempleadas
- Tener 45 años o más

Objetivos

- Favorecer el proceso de selección de las mujeres desempleadas mayores de 45 años.
- Descubrir y saber utilizar adecuadamente métodos y técnicas de búsqueda de empleo actuales.
- Desarrollar conocimientos y habilidades tecnológicas asociadas al empleo.
- Mejorar las herramientas eficaces para la búsqueda de empleo.

Para más información...

Contacta con nosotros:

- Instagram
- Facebook
- Tlf: 65756857
- E-mail: ayudaalempo@gmail.com

LUGAR:
Centro Sociocultural Antonio Machado, se sitúa en el barrio San Blas- Canillejas

ANEXO 2

Evaluación inicial (primera actividad de la primera sesión)

EVALUACIÓN INICIAL

NOMBRE: _____

DNI: _____

Responde a las preguntas siendo; 1, muy en desacuerdo; 2, en desacuerdo; 3, de acuerdo; 4 muy de acuerdo.

Primera parte: habilidades sociales y comunicativas.

	1	2	3	4
Tengo dificultades por conocer/socializar con gente nueva.				
Si necesito un favor, pido ayuda a las personas que puedan ayudarme (familia, amigos, compañeros...)				
Facilito la ayuda a quien la necesite en cada momento.				
Me gusta trabajar en equipo.				
Dedico el tiempo libre a disfrutar de mis aficiones.				
Si me encuentro en una situación incómoda, no comunico mi estado al resto de personas.				
Me considero una persona abierta a las críticas				
Se qué es la comunicación asertiva				
Me explico con claridad sobre una cierta decisión u opinión.				
Cuando me he equivocado, se pedir disculpas.				
Ante una situación de miedo o pánico, prefiero huir.				
Defiende sus derechos con argumentos.				
Pienso las cosas/decisiones antes de decirlo, para intentar no herir a nadie.				
Se organizar mi tiempo de trabajo.				
Se organizar mi tiempo familiar.				
Se organizar mi tiempo de ocio.				
Negocio las decisiones con el resto de las personas.				
Cedo en las decisiones del resto para no interponer problemas.				
Se controlar el carácter y la ira en situaciones extremas.				

Segunda parte: competencias digitales básicas asociadas al empleo.

Responde a las preguntas SI o NO.

	SI	NO
Hago uso del ordenador con frecuencia.		
Conozco el paquete Office y todas sus herramientas.		
Conozco el paquete Google y todas sus herramientas.		
Conozco los elementos básicos del ordenador.		
Conozco más de un buscador de información on-line.		
Se buscar los datos precisos que me interesan mediante los buscadores.		
Se identificar la fiabilidad de las fuentes donde extraigo la información.		
He realizado búsqueda de empleo mediante canales on-line.		
He elaborado el Curriculum Vitae mediante el ordenador		
Conozco la página web <i>Europass</i> y lo que ofrece		
Hago uso de las redes sociales y mantengo contactos virtuales.		
Me he inscrito en al menos dos plataformas diferentes de búsqueda de empleo.		
Dispongo de una carta de presentación.		

ANEXO 3

Listado de emociones y en qué grado afectan en el día a día de las participantes.

Señala la opción más acertada siendo; 1, nada; 2, casi nada; 3, algo; 4, bastante; 5, mucho.

Las emociones que más me cuestan gestionar son...	1	2	3	4	5
Alegría					
Soledad					
Ira					
Miedo					
Sorpresa					
Asco					
Confianza					
Interés					
Frustración					
Decepción					
Ilusión					

ANEXO 4

Cronograma para establecer la actividad de la gestión de tiempos en el día a día.

HOY ES...	
9:00 A 10:00	
10:00 A 11:00	
11:00 A 12:00	
12:00 A 13:00	
13:00 A 14:00	
14:00 A 15:00	
15:00 A 16:00	
16:00 A 17:00	
17:00 A 18:00	
18:00 A 19:00	
19:00 A 20:00	
20:00 A 21:00	
21:00 A 22:00	
22:00 A 23:00	
23:00 A 24:00	
24:00 A 01:00	
...	
...	

ANEXO 5

Presentación PowerPoint de las habilidades comunicativas.



¿QUÉ SON LAS HABILIDADES COMUNICATIVAS?



- **TODAS AQUELLAS QUE NOS PERMITEN COMUNICARNOS CON OTRAS PERSONAS CON EXACTITUD, EFICACIA Y MOSTRANDO NUESTRO NIVEL DE COMPETENCIAS Y DESTREZAS CON RESPECTO A UN DETERMINADO ASUNTO**



EJEMPLOS DE HABILIDADES COMUNICATIVAS



- ESCUCHA ACTIVA
- EMPATÍA
- LENGUAJE VERBAL Y NO VERBAL
- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y NEGOCIACIÓN
- RESPETO
- ASERTIVIDAD
- PERSUASIÓN



BENEFICIOS DE LAS HHCC



- FACILITAN EL ENTENDIMIENTO Y LA CONVIVENCIA ENTRE LAS PERSONAS. TANTO EN LA INTERACCIÓN SOCIAL, COMO EN LAS RELACIONES LABORALES Y EL ÁMBITO PERSONAL, SABER TRANSMITIR Y CAPTAR IDEAS ES FUNDAMENTAL PARA EL LOGRO DE UNA CONVIVENCIA ESTABLE Y ARMÓNICA.



LA COMUNICACIÓN ASERTIVA

- HABILIDAD PARA EXPONER OPINIONES O COMENTARIOS DE FORMA RESPETUOSA, SIN QUE NADIE SE SIENTA OFENDIDO Y EVITANDO LA POSIBILIDAD DE QUE SE GENEREN CONFLICTOS. LA **COMUNICACIÓN ASERTIVA** ES UNA FORMA DE COMUNICAR ALGO A ALGUIEN DE MANERA HONESTA, SIN HERIRLE, NI PERJUDICAR SU PERSONA



Y AHORA, ¿TU QUE PIENSAS?



ANEXO 6

Presentación PowerPoint sobre los conocimientos relacionados con el capital social.



¿QUÉ ES EL CAPITAL SOCIAL?

- OCDE (2001): son redes, normas y valores compartidos y comprendidos que facilitan la cooperación en el interior de grupos y entre grupos.
- Coleman (1990) define el capital social como el conjunto de recursos socioestructurales que constituyen un activo de capital para la persona y facilitan ciertas acciones que están dentro de esta estructura.



A photograph showing several hands of different people pointing to various symbols on a table. The symbols include a dollar sign, a Euro sign, a pound sign, and a pie chart. The hands are reaching from the left and right sides of the frame towards the center of the table.

At the bottom left of the slide, there are small navigation icons: a left arrow, a triangle, a square, a circle, and a right arrow.

CARACTERÍSTICAS

- Es un recurso que permite lograr beneficios comunes, a partir de las relaciones sociales individuales y colectivas.
- Se aplica en el campo sociológico y económico desde la década de los noventa del siglo pasado.
- Permite explicar el empoderamiento social que se genera a raíz de la interrelación y la asociatividad entre individuos y grupos, en momentos y espacios determinados.



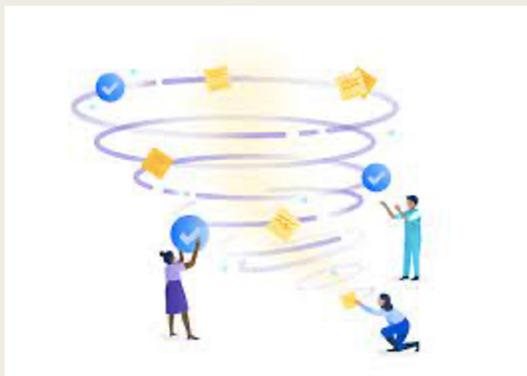
TIPOS DE CAPITAL SOCIAL

- Políticas (políticas públicas)
- Familiares y de apoyo
- Sociales
- Mercado
- Comunicación (sociedad de la información)



REDES SOCIALES

- FAMILIARES
- EDUCATIVOS
- COMUNITARIOS
- TRABAJO
- AFICIONES
- CREENCIAS
- OCIO

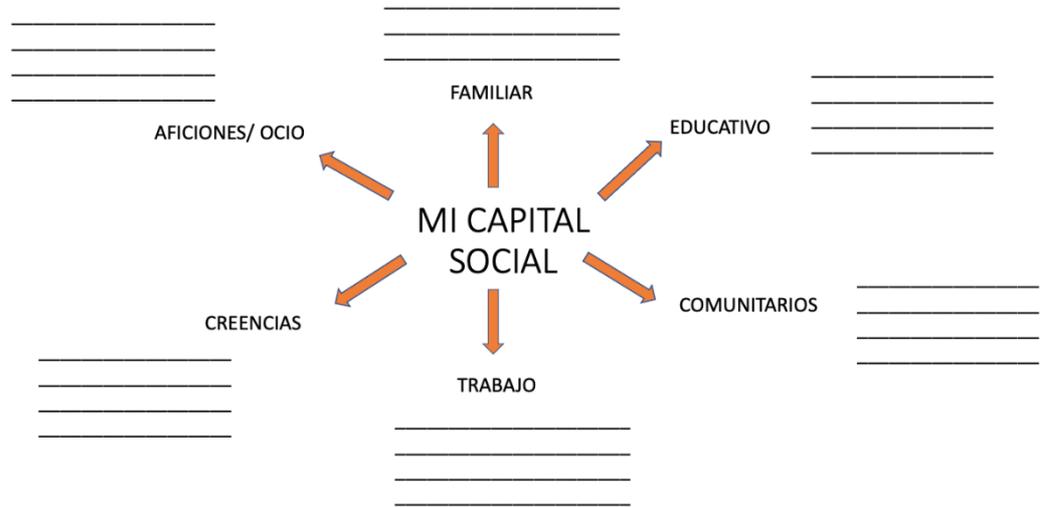


¿CUÁLES SON TUS REDES?



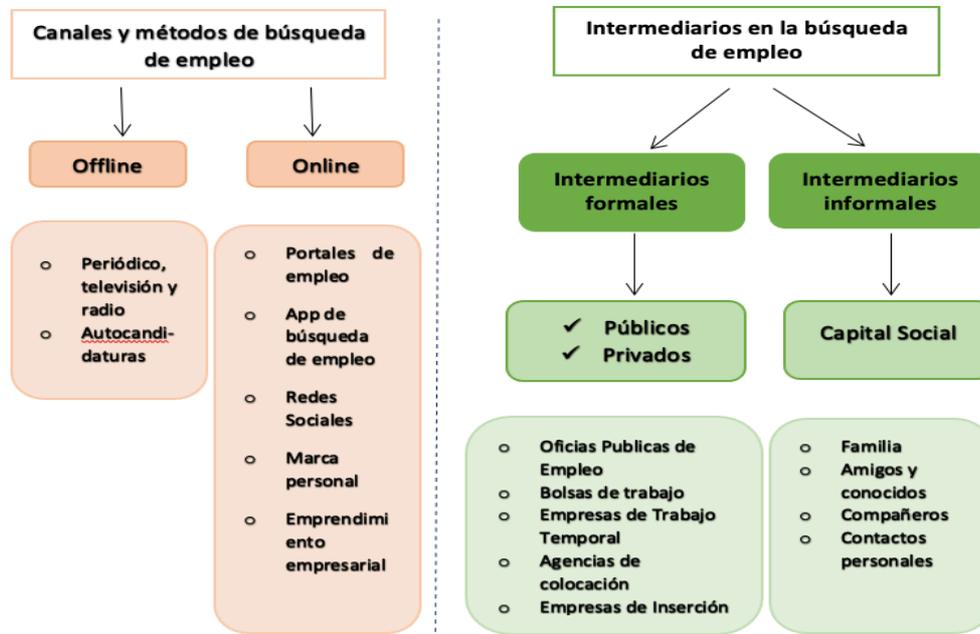
ANEXO 7

Esquema para rellenar el capital social de cada una de las participantes.



ANEXO 8

Esquema para reforzar los conocimientos sobre los canales e intermediarios de la búsqueda de empleo



ANEXO 9

Dinámica del “avión de emergencia”

12.- DINÁMICA DEL AVIÓN EN EMERGENCIA	Toma de decisiones- Rol
--	--------------------------------

"Ustedes son pasajeros del vuelo con destino a la ciudad de Huniongrupal. El vuelo se desarrollaba con total normalidad, hasta que falla una de las turbinas del avión, y dan la señal de emergencia de que se debe saltar. La azafata, entregará los correspondientes paracaídas a los pasajeros. Surge otro problema, el número de paracaídas no es suficiente, y se plantea que " tres de las personas que hay en el avión, no podrían saltar".

A continuación, se describen algunas características personales y de situación de cada uno de los pasajeros y de la tripulación.

- 1) Azafata 1: Tiene 18 años, convive con padres y un hermano menor. Desde hace un año, su padre se encuentra aquejado de una enfermedad, que le impide desenvolverse laboralmente. Ha recaído sobre ella, la casi total manutención del hogar.
- 2) Azafata 2: Tiene 30 años, está cursando un embarazo de 4 meses, después de varios intentos fallidos.
- 3) Azafata 3: Tiene 28 años, va a contraer enlace el mes próximo. Ya está planificando sus vacaciones. Es hija única.
- 4) Piloto 1: Tiene 37 años, es soltero, es una persona muy querida y reconocida por su alto nivel de solidaridad con los demás. Se encuentra realizando los trámites de adopción de un niño de 2 años.
- 5) Piloto 2: Tiene 58 años, le queda menos para llegar a la tan ansiada jubilación. Espera poder compensar en los años venideros, la mala fortuna que ha tenido hasta el momento: fue hijo natural, su madre fallece cuando el tiene 13 años, pasa su adolescencia en un orfanato, se " hace solo". Pero, nunca " deja de luchar". Actualmente, tiene un hijo que lucha contra la drogadicción.
- 6) Copiloto: Cumple su sueño de toda la vida, dedicarse a esta actividad, fue su pasión. Ahora, fue seleccionado, y desde hace tres meses, solo agradece "a la vida" la generosidad que ha tenido con él.
Tiene 28 años, y tiene novia desde los 18, anhelan casarse cuanto antes, y formar su propia familia; el haber conseguido este trabajo, es una posibilidad de concretar esto.
- 7) Pasajero 1 - Un empresario, cuyo objetivo es realizar un contacto "clave" que le permitirá abrir puertas y brindar nuevas posibilidades laborales a sus empleados. Se trata de una empresa familiar, que nace gracias a su bisabuelo, hace ya muchos años. El ha venido desarrollando una muy buena gestión, de participación y consideración a sus trabajadores. En el está puestas muchas expectativas.
- 8) Pasajero 2 - Mujer joven de 24 años, que, debido a avatares del destino, fue separada de su madre al nacer. Pesquisas e investigaciones realizadas, localizan el paradero de la madre (ciudad destino de este viaje).
A partir de este hecho, esta persona, solo ha pensado en el día en que la conocerá. Su madre, cursa un cuadro terminal, y su último deseo es conocer a esta hija.

9) Pasajero 3 - Niña de 10 años. Hija de padres separados. Ya que está de vacaciones, las va a disfrutar con su padre y su nueva esposa. Está a cargo de la tripulación.

10) Pasajero 4 - Misionera de 48 años. Su motivo de viaje, pasar a trabajar y brindar apoyo en un ámbito de gente muy enferma, que viven en condiciones infrahumanas. Su clara vocación y su capacidad de escucha, contención y ayuda al prójimo, hicieron que fuera elegida, para tan noble acción.

11) Pasajero 5 - Hombre mayor de 65 años de edad. Se traslada a esta ciudad, para el reencuentro con la única familia que le queda, su hija, yerno y 2 nietos (uno de los cuales tiene 9 meses y una grave enfermedad).

Tiene una posición social muy holgada y uno de los motivos de su viaje es ayudar económicamente a su familia.

12) Pasajera 6 - Mujer de 42 años que en su juventud fue prostituta; razón por la cual fue discriminada siempre que buscaba trabajo, lo que la llevó a tener grandes pozos depresivos. Conoce al Pasajero 7, se casa con él y siente que comienza a tener fe en la vida. Se ha enamorado perdidamente de esta persona.

13) Pasajero 7 - Hombre de 62 años, hijo de víctimas del holocausto. Aún sigue padeciendo las secuelas que esta situación límite dejó en su familia (la cual quedó desmembrada), sus padres fueron asesinados.

Intenta rehacer su vida, se casa, tiene 2 hijos - de los cuáles uno muere en la adolescencia de una enfermedad - este hecho aniquila también su relación matrimonial (que ya venía deteriorada).

Hace un año conoce a la pasajera 6; y por primera vez, siente que la vida le da la revancha.

El aclara que no saltará si no es con su mujer.

14) Pasajero 8 - Mujer de 42 años. Viaja con su bebé de 3 meses de vida, pues van a realizarle una intervención para salvar su vida. Logra después de un año, y gracias a la solidaridad de mucha gente, reunir los fondos para esto. Queda esperando su marido, a cargo de 2 hijos más: niña de 4 años, y varón de 6.

15) Pasajero 9 - Bebé de 3 meses de vida. Hijo de pasajero 8.

16) Pasajero 10 - Hombre de 38 años. Viudo. En búsqueda de oportunidad laboral, que le permita ofrecer mejor calidad de vida a su familia. Tiene 3 hijos: varón de 13 años, niña de 8 y varón de 5, que quedaron a cargo de su madre, o sea la abuela de los chicos.

ADVERTENCIA I: Se debe tomar en cuenta, en cuanto a la cantidad de paracaídas, a todos y cada uno de los tripulantes: 3 azafatas, 2 pilotos, 1 copiloto.

ADVERTENCIA 2: Desde la detección de un número menor de paracaídas que el necesario, y la posterior comunicación al grupo de esto, transcurren unos cuantos minutos. Van quedando solamente " 20 minutos" antes de que la situación se descontrola de manera total.

ADVERTENCIA 3: Usted debe dejar afuera irremediamente 3 de las personas mencionadas con anterioridad.

ANEXO 10

Presentación PowerPoint sobre las entrevistas.



Slide 1: LAS ENTREVISTAS

Un slide de presentación con un fondo dividido en cuadrantes. El cuadrante superior izquierdo es gris oscuro. El cuadrante inferior izquierdo contiene un patrón de líneas azules que se entrelazan. El cuadrante superior derecho es gris claro. El cuadrante inferior derecho contiene el título "LAS ENTREVISTAS" en letras grandes y negras. En la parte inferior izquierda del slide hay una barra de navegación con iconos de retroceso, avance y otros.



Slide 2: QUÉ SON LAS ENTREVISTAS

Un slide de presentación con un fondo dividido en cuadrantes. El cuadrante superior izquierdo es gris oscuro. El cuadrante inferior izquierdo contiene una ilustración de una mujer y un hombre sentados a una mesa, hablando. El cuadrante superior derecho es gris claro. El cuadrante inferior derecho contiene el título "QUÉ SON LAS ENTREVISTAS" en letras grandes y negras, seguido de un párrafo de definición y un apartado "OBJETIVO" con su descripción. En la parte inferior izquierda del slide hay una barra de navegación con iconos de retroceso, avance y otros.

QUÉ SON LAS ENTREVISTAS

Un intercambio de ideas u opiniones mediante una **conversación** que se da entre dos o más personas. Todos las personas presentes en una entrevista dialogan sobre una cuestión determinada o un determinado puesto de trabajo.

OBJETIVO

Recabar información u opinión sobre un tema concreto.

ENTREVISTAS LABORALES

Antes de acceder a un puesto de trabajo suelen hacerse entrevistas para conocer al solicitante y saber si posee las aptitudes requeridas para el puesto.

PREVIAMENTE, son solicitados algunos pasos, como la entrega de cartas de recomendación o el curriculum vitae. En este tipo de entrevistas suele intervenir la persona que solicita el puesto de trabajo y algún representante de la empresa o institución a la que se desea acceder.



ROLES DE LAS ENTREVISTAS

ENTREVISTADOR/A: Cumple la función de dirigir la entrevista y plantea el tema a tratar haciendo preguntas. A su vez, da inicio y cierre a la entrevista.

ENTREVISTADO/A: Es aquel que se expone de manera voluntaria al interrogatorio del entrevistador.



TIPOS DE ENTREVISTAS

1. ESTRUCTURADAS

Una entrevista formal y estructurada se caracteriza por estar planteada de una manera estandarizada; en ella se hacen preguntas que previamente fueron pensadas y que se dirigen a un entrevistado en particular que responde concretamente lo que se le está preguntando.

Por esta razón, el entrevistador tiene una libertad limitada a la hora de formular las preguntas, ya que estas no pueden nacer de la entrevista en sí misma, sino de un cuestionario realizado de ante mano.

TIPOS DE ENTREVISTAS

2. SEMIESTRUCTURADAS

Ofrecen al investigador un margen de maniobra considerable para sondear a los encuestados, además de mantener la estructura básica de la entrevista. Incluso si se trata de una conversación guiada entre investigadores y entrevistados, existe flexibilidad.

Teniendo en cuenta la estructura, el investigador puede seguir cualquier idea o aprovechar creativamente toda la entrevista.

TIPOS DE ENTREVISTAS

3. NO ESTRUCTURADAS

El entrevistador es el encargado de elaborar preguntas pero (a diferencia de la entrevista formal) **no debe seguir un cronograma** sobre la forma de llevar las preguntas y su formulación.



SEGÚN EL NUMERO DE PERSONAS IMPLICADAS

INDIVIDUALES: solo están presentes el entrevistador/a y entrevistado/a

GRUPALES O COLECTIVAS:
un/a entrevistador/a y varios/as entrevistados/as o varios entrevistadores y un único entrevistado.



FASES DE LAS ENTREVISTAS

Fase inicial: Hablamos del saludo y la presentación. Te explican los motivos y objetivos de la entrevista. Generalmente utilizan preguntas abiertas y poco trascendentes a fin de crear un clima de confianza y comunicación. A veces, la persona que entrevista realiza una descripción del puesto al que optas.

Cuerpo central de la entrevista: En esta parte se profundiza en tu formación, historial profesional, competencias, motivaciones y lo que el/la entrevistador/a crea necesario para conocerte mejor.

Fase de cierre: Es conveniente que realices alguna pregunta que denote interés por el trabajo y la empresa, motivación, iniciativa y seguridad. El/la entrevistador/a puede hacerte una descripción más detallada de las condiciones que se ofrecen.



¿ Y TÚ?,
¿COMO TE PREPARAS
UNA ENTREVISTA ?



ANEXO 11

Preguntas frecuentes en las entrevistas

PREGUNTAS FRECUENTES DE UNA ENTREVISTA LABORAL.

1. FASE DE INICIO

- ¿Qué tal? ¿Cómo está?
- Cuéntame un poco sobre ti
- ¿Cuál es tu formación?
- ¿Qué experiencia tienes en el sector?
-
-
-

2. FASE CUERPO CENTRAL DE LA ENTREVISTA

- ¿Por qué le interesa este puesto de trabajo?
- ¿Por qué quiere trabajar en esta empresa o institución?
- Ante un problema o conflicto laboral, ¿Cómo lo solucionaría?
- ¿Cuáles son tus puntos fuertes?, ¿y débiles?
- ¿Cuáles son tus expectativas salariales?
- ¿Qué puedes aportar a la empresa?

- ¿Qué habilidades destacarías de tu persona?

- ¿Por qué finalizó su anterior trabajo?

-

-

-

3. FASE FINAL

- ¿Por qué tenemos que contratarte a ti, y no a otro?

- Descríbete en un minuto explicando por qué debería de ser usted el elegido

- ¿Cómo te ves de aquí a 1 año?

- ¿Tiene alguna pregunta para mí?

-

-

-

ANEXO 12

Evaluación procesual.

NOMBRE DE LA PARTICIPANTE _____

DNI _____

NOMBRE DEL PSICOPEDAGOGO/A _____

FECHA DE LA SESIÓN _____

	1	2	3	4	5
La participante a interactuado a lo largo de la sesión.					
La participante ha mostrado interés en los conocimientos aportados.					
Ha realizado las actividades correctamente.					
Ha sabido ejecutar la actividad sin dificultades.					
Ha preguntado dudas.					
Se ha comunicado de forma correcta con el resto de las compañeras.					
Se ha desenvuelto correctamente a lo largo de la sesión.					

OBSERVACIONES:

FIRMA:

ANEXO 13

Encuesta de satisfacción sobre los conocimientos y personal que se han llevado a cabo en la propuesta de intervención.

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Responde las preguntas siendo; 1, muy en desacuerdo; 2, desacuerdo; 3; ni de acuerdo ni desacuerdo; 4, de acuerdo y 5, muy de acuerdo.

FECHA DE REALIZACIÓN _____

	1	2	3	4	5
Las instalaciones donde se han realizado las actividades han sido adecuadas.					
La organización y planificación de las actividades ha sido buena (información, objetivos, fechas, entrega de materiales...)					
La persona encarga de realizar la actividad ha aportado los contenidos adecuados					
La persona encargada de realizar la actividad ha estado al alcance de las posibles dudas que han ido surgiendo.					
Los contenidos se han ajustado y eran comprensibles.					
La duración de las sesiones se ha ajustado correctamente.					
He adquirido nuevas habilidades asociadas al empleo					
He desarrollado nuevas competencias digitales.					
He ampliado mis conocimientos en la búsqueda de empleo (intermediarios, canales, plataformas...)					
Ha favorecido mi empleabilidad					
Puedo enfrentarme a una entrevista de trabajo.					
Grado de satisfacción general sobre la intervención.					

OBSERVACIONES O SUGERENCIAS DE MEJORA:
