



## **TRABAJO FIN DE MASTER EN PSICOPEDAGOGÍA**

**“Revisión y análisis de itinerarios de inserción laboral para personas en situación o riesgo de exclusión social, desde la mirada del perfil psicopedagógico.”**

AUTOR/A: ALBA REDONDO REDONDO

TUTOR/A: JORGE MARRÓN ABASCAL

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y TRABAJO SOCIAL

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

CURSO ACADÉMICO 2023-2024

Fecha de entrega: 08 de Julio de 2024

## Agradecimientos

Quiero agradecer a todas las personas que han formado parte de este último proceso del título de psicopedagogía y que sea posible.

En primer lugar, agradecer a mi tutor del trabajo Jorge Marrón Abascal, por la ayuda, orientación y paciencia que ha tenido conmigo; así como sus mensajes de motivación y empatía que han sido un factor clave para la consecución del trabajo final.

En segundo lugar, a la entidad Salud Mental Aranda donde trabajo actualmente gracias a las prácticas del curso, donde he ido adquiriendo habilidades laborales y puesto en marcha herramientas relacionadas con el Master de psicopedagogía y por contar conmigo cómo técnico de inserción sociolaboral.

En tercer lugar, a la Universidad de Valladolid y todos sus profesores y profesoras que realizan su labor cómo docentes, que nos guían y acompaña en la consecución de un futuro mejor, enseñándonos lo mejor cómo personas.

Por último lugar y clave cómo fuente de motivación personal; es para mi familia y amigos, que siempre han estado apoyándome y animando cuando parecía que no había por donde seguir dentro de la desesperación y agotamiento, han sabido sacar de mí, las ganas y fuerzas para terminar esta última fase del Master de Psicopedagogía.

Gracias por formar parte de una etapa de mi vida.

## **Resumen**

La inserción laboral es un proceso complicado y quizá duradero en el tiempo que puede llegar a afectar a las personas, situémonos si aparte de no tener trabajo te faltan otro tipo de recursos cómo la falta de familia o amistades, entorno vulnerable, desventajas de la sociedad, falta de formación y orientación de la realidad...

Cabe resaltar la dificultad que hay en la sociedad sobre la igualdad y equidad ante ciertas problemáticas sociales, una de ellas es el empleo. Para hacer frente a la vulnerabilidad de las personas ante la situación, juega un papel fundamental la Unión Europea, detallando acciones cómo la construcción de la famosa Agenda 2030.

La Agenda 2030 establece unos objetivos y unas metas a desarrollar, las cuales son clave en el desarrollo del presente trabajo, la creación de políticas activas de empleo. Dichas políticas conllevan una escala gubernamental para su desarrollo, entre ellas entran los gobiernos, servicios públicos, privados y entidades.

Para la realización del presente trabajo nos situamos en la entidad Salud Mental Aranda, facilitadora de la puesta en marcha de las políticas activas de empleo, mediante un itinerario de inserción socio laboral.

Los itinerarios de inserción socio laboral, orientan, apoyan y acompañan a las personas más vulnerables a la consecución y adquisición de herramientas o habilidades personales y laborales.

En el presente trabajo, proyecta y analiza la realización de un itinerario de inserción laboral para personas en riesgo o situación de exclusión laboral. Los procesos, fases y evaluaciones que lo definen para su puesta en marcha desde la perspectiva del perfil psicopedagógico cómo orientador laboral, papel importante para la consecución de lo ODS (Objetivos de Desarrollo Social) marcados en la Agenda 2030.

### **Palabras clave:**

Exclusión social, participantes, políticas activas de empleo, tercer sector de acción social, itinerarios de inserción individualizados.

## **Abstract**

Employability is an intricate process, and perhaps long-lasting that can influence to the users. Let's place the situation in which, apart from being unemployed, you are lacking different basic resources as family and friendships support, vulnerable environments, social disadvantages, limitations in academic background and in general guidelines...

Worth to mention society difficulties regarding equality and equity when speaking about social disadvantages, i.e. employment. To face affected people's vulnerability, European Union plays a fundamental role, detailing actions like the very well known "Agenda 2030".

Mentioned policies are the result of governmental levels work for its evolve, which are governments, public and private services, and entities.

For the development of this study we are speaking about "Salud Mental Aranda" entity, that provides active employment policies throughout a social and employment insertion itinerary. Mentioned itineraries provide orientation and support to vulnerable people in order to achieve and acquire professional and personal skills or abilities.

Current study projects and analyses the development of a labour integration itinerary for people at risk of unemployment, or in unemployment exclusion. As well as processes, phases and evaluations that works it out from a psycho educational profile, as well as a social orienter, key member for the resolution of the ODS (Social Development Objectives) defined in "Agenda 2030".

## **Key words**

Social exclusion, participants, active employment policies, third party of social action, individualised insertion itineraries.

## INDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	7
2.	OBJETIVOS.....	8
2.1	OBJETIVO GENERAL .....	8
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	8
3.	RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS DEL TÍTULO .....	8
4.	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA .....	9
4.1	CONCEPTUALIZACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL.....	9
4.1.1	Tipología.....	11
4.2	EXCLUSIÓN SOCIAL E INCLUSIÓN LABORAL.....	12
5.	ESTADO DE LA CUESTIÓN .....	14
5.1	AGENDA 20-30 .....	14
5.2	POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO .....	17
5.3	ITINERARIOS DE INSERCIÓN LABORAL .....	19
5.3.1	Fases de un itinerario de inserción socio laboral individualizado.....	19
5.4	TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL.....	20
6.	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	22
6.1	INTRODUCCIÓN.....	22
6.2	OBJETIVOS DE LA PROPUESTA.....	23
6.2.1	Objetivo General:.....	23
6.2.2	Objetivos específicos: .....	23
6.3	METODOLOGÍA .....	24
6.4	CONTEXTO .....	25
6.5	ENTIDAD. ....	26
6.7	PARTE DE LA ENTIDAD EN LA CREACIÓN DEL ITINERARIO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL.....	27
6.7.1	Proceso de iniciación del itinerario:.....	27
6.7.2	Ubicación de realización del itinerario:.....	28
6.7.3	Fases del proyecto.....	28
6.7.4	Cronograma.....	29
6.8	FIGURA DEL TECNICO PARA LA CREACIÓN DEL ITINERARIO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL INDIVIDUALIZADO.....	32
6.8.1	Técnico .....	32
6.8.1.1	ACTUACIONES DIRIGIDAS A LOS PARTICIPANTES .....	32
6.8.1.1.1	Captación y acogida .....	32
6.8.1.1.2	Orientación laboral .....	32

<b>6.8.1.1.3 Acciones de acompañamiento en la búsqueda de empleo y gestión de ofertas</b>	33
<b>6.8.1.1.4 Formación</b>	33
<b>6.8.1.2 -ACTUACIONES DIRIGIDAS A LAS EMPRESAS:</b>	34
<b>6.8.1.2.1 Prospección y captación de empresas</b>	34
<b>6.8.1.2.2 Intermediación laboral</b>	34
<b>6.8.1.2.3 Asesoramiento integral</b>	34
<b>6.8.1.2.4 Difusión</b>	34
<b>6.8.1.2.4 Acompañamiento en el proceso de inserción</b>	34
<b>6.8.1.3 PREVISIÓN DE RESULTADOS AL INICIO DEL ITINERARIO</b>	34
<b>6.9 PARTICIPANTES QUE REALIZARON EL INTINERARIO DE INSERCIÓN SOCIO LABORAL PARA PERSONAS EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL.</b>	35
<b>6.9.1 Destinatarios</b>	35
Objetivos propuestos por los participantes	36
Entrevistas a los participantes del itinerario	37
<b>RESULTADOS/ ITEMS IDENTIFICADORES.</b>	38
<b>CONCLUSIONES</b>	45
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	52
<b>I. ENTREVISTA INICIAL</b>	56
<b>II. ENTREVISTAS REALIZADAS A PARTICIPANTES DEL ITINERARIO</b>	64
<b>III. PROYECTO DE VIDA</b>	72
<b>IV. RUEDA DE LA VIDA</b>	73

# 1. INTRODUCCIÓN

La Exclusión Social juega un papel muy importante en nuestra sociedad, siempre ha existido desigualdades sociales, salariales, geopolíticas... pero, ¿se intenta que haya un cambio en la sociedad? ¿realmente se busca una equidad para todas las personas.

El presente trabajo aborda estas cuestiones desde (el ámbito de las políticas activas de) empleo, para ello nos centramos en un primer plano de las personas vulnerables y su accesibilidad laboral. Conociendo las normativas de la Unión Europea para hacer frente a la extinción de esta problemática y su estrategia para combatirla cómo las políticas activas de empleo.

Se menciona la importancia para este trabajo, las políticas activas de empleo, porque son el punto inicial para el procedimiento de puesta en marcha, el peso fuerte del trabajo, siendo la realización de un itinerario de inserción socio laboral para personas en riesgo o exclusión social.

La realización de este itinerario de inserción laboral da lugar al papel importante que tiene en nuestra sociedad el Tercer Sector de Acción Social, siendo uno de los agentes facilitadores para la puesta en marcha de dichas políticas activas de empleo.

El siguiente trabajo lleva a cabo su realización en la entidad Salud Mental Aranda, la cual formo parte desde hace cuatro años como técnico de inserción laboral. Cómo realizadora de itinerarios de inserción laboral para personas en riesgo o exclusión social, es importante poner énfasis en la visibilidad y cambio social que repercute en nuestro entorno.

Por ello analizando las competencias del master de psicopedagogía es oportuno poner enmarca el siguiente trabajo de fin de master, teniendo relación con la vía de especialización de itinerarios personalizados de inserción laboral con la que cuenta la Universidad de Valladolid.

## **2. OBJETIVOS**

Los objetivos que se describen a continuación tienen que ver con la consecución del trabajo final del master.

### **2.1 OBJETIVO GENERAL**

- ❖ Diseñar, elaborar y evaluar un programa específico de orientación laboral en el Tercer Sector de Acción social.

### **2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ❖ Analizar la situación actual de exclusión social en relación con el empleo.
- ❖ Conocer la normativa vigente a la adquisición del empleo en situación de vulnerabilidad
- ❖ Visibilizar el papel influyente del Tercer Sector de Acción Social en la sociedad.
- ❖ Dar a conocer los itinerarios de inserción socio laboral y su ejecución.

## **3. RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS DEL TÍTULO**

En el siguiente apartado se relaciona las competencias del título con la concordancia del TFM, las diferentes competencias que se exponen se han puesto en su práctica en la redacción y realización del mismo.

E 1. Diagnosticar y evaluar las necesidades socioeducativas de las personas, grupos y organizaciones a partir de diferentes metodologías, instrumentos y técnicas, tomando en consideración las singularidades del contexto.

E 2. Asesorar y orientar a los profesionales de la educación y agentes socioeducativos en la organización, el diseño e implementación de procesos y experiencias de enseñanza aprendizaje, facilitando la atención a la diversidad personal y a la igualdad de oportunidades.

E 3. Aplicar los principios y fundamentos de la orientación al diseño de las actuaciones favorecedoras del desarrollo personal y/o profesional de las personas.

E 4. Diseñar, implementar y evaluar prácticas educativas, programas y servicios que den respuesta a las necesidades de las personas, organizaciones y colectivos específicos.

E 5. Planificar, organizar e implementar servicios psicopedagógicos.



E 6. Aplicar los fundamentos y principios básicos de la gestión a la planificación de acciones de coordinación y liderazgo de equipos psicopedagógicos favoreciendo el trabajo en red entre los diferentes agentes e instituciones socioeducativas.

## 4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

### 4.1 CONCEPTUALIZACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL

Desde hace mucho tiempo se usaba el concepto de exclusión entendida como una separación de la unión social, pero, tenemos que situarnos en los años 70 donde comienza a surgir el término “exclusión social” en Francia, para dicho país afectaba en su tradición cómo integración nacional y solidaridad social.

Dicho término surge por el entonces, Secretario de Estado de Acción Social en el gobierno de Chirac<sup>1</sup> René Lenoir, con su libro *Les exclus: un Français sur Dix*. Escribió sobre un pequeño porcentaje de la población francesa, la cual se situaba fuera de la red de seguridad social pública centrada en el empleo. Esta población era muy dispar entre sí, mencionando a de personas sin trabajo, con discapacidad, personas que estaban en guetos, toxicómanos, niños maltratados... No es hasta los años 80 cuando empieza a popularizarse dicho término en el plano académico, político y social; mencionando de esta forma a los sectores desfavorecidos y afectados por problemas sociales.

Durante este tiempo, el término de exclusión social se ha definido de diversas formas teniendo en cuenta las dispersas tradiciones de pensamiento intelectual y político.

Podemos encontrar la definición de exclusión social cómo “Proceso mediante el cual los individuos o grupos son total o parcialmente excluidos de una participación plena en la sociedad en la que viven” (European Foundation, 1995:4).

Castells (1998) conceptualiza exclusión social como un fenómeno social en que “determinadas personas y grupos, ven sistemáticamente bloqueado su acceso a posiciones que les permitirían una subsistencia autónoma, dentro del marco social en el que se desenvuelven” (p.89). Con el tiempo, Castells en 2001, matizó en detalle sobre

---

<sup>1</sup> Jacques Chirac: Ex presidente de la República Francesa.

su propia conceptualización, redefiniéndola como “el proceso por el cual a ciertos individuos y grupos se les impide sistemáticamente el acceso a posiciones que les permitirían una subsistencia autónoma dentro de los niveles sociales determinados por las instituciones y valores en un contexto dado” (p.98). En la segunda definición enfatiza más por la creencia que tiene sobre el marco social distinguiendo en la situación y entorno de la persona para desarrollarse de una forma autónoma.

En el artículo sobre ciudadanía e inclusión social frente a las inseguridades contemporáneas. La significación del empleo encontramos que la exclusión social se entiende como “un proceso de alejamiento progresivo de una situación de una situación de integración social en el que pueden distinguirse diversos estadios en función de la intensidad: desde la precariedad o vulnerabilidad más leve hasta lSituaciones de exclusión más graves” (Subirats, Alfama y Obradors 2004) Donde enmarca poco a poco el distanciamiento de la persona de la sociedad. Dialnet-CiudadaniaEInclusionSocialFrenteALasInseguridadesC-3049450.pdf

Mencionando varias conceptualizaciones de exclusión social se aprecia que enmarca a que es un proceso dinámico, progresivo multidimensional y multifactorial en que hay implicados distintos factores, procesos y dimensiones (Jiménez, 2008; Subirats, 2004; Subirats, Gomà y Brugué, 2005).

Analizando cada una de ellas, nos fijamos a los colectivos en situación de riesgo social, conviven con nuevas y viejas formas de exclusión social. Formando parte de estas nuevas formas la invisibilidad. La incertidumbre de necesidades y problemas en cada uno de los ámbitos (sanitario, social, cultural, económico...) es un ejemplo claro de invisibilidad.

Por último, concepto cabe señalar lo que se entiende cómo exclusión social que recoge en el Informe sobre pobreza en la unión europea en 1988, “la exclusión social se entiende como una ruptura de los lazos que unen al individuo con la sociedad, como una quiebra de la integración social, como un proceso de desintegración social que es consecuencia de la reestructuración económica y la consiguiente pérdida de empleo estable de una parte de la población parte de la población ocupada”

Si bien nos fijamos en cada una de las definiciones, debido a su línea paralela, deja reflejado que una de las causas principales de exclusión social es el índice de situación de pobreza y entorno social.

### 4.1.1 Tipología

Los problemas de exclusión social han ido cambiando en función del contexto social, ya que no han sido siempre los mismos, es decir; la sociedad cada vez es más plural por ello identificamos tres planos clave que pertenecen al ámbito social, económico y político.

Ámbito social: hablamos de este término en exclusión social como un desligamiento de lazos sociales. Contamos que una persona o un grupo se encuentran en una privación de solidaridad comunitaria, presentándose con un aislamiento o acceso limitado a las relaciones sociales y al ocio.

Ámbito político: la exclusión en este ámbito se trata de la falta de participación o pérdida de la condición de la ciudadanía política en las decisiones que afecta a un territorio o grupo determinado, quedando al margen de las estrategias de participación política o por otro lado no quieren llevarlo a cabo, obteniendo un acceso limitado en los sistemas de protección social.

Ámbito económico: en dicho ámbito se puede reflejar la exclusión en dos vertientes; La producción y el consumo. La primera tiene que ver con la relación al empleo, cómo la precariedad de esta, el desempleo, subempleo... mientras que el consumo se ve relacionado a la falta de ingresos y privación material de bienes básicos. Camacho 2014 (p212)

En acción contra el hambre contemplan un ámbito más allá de las tres vertientes que hemos mencionado anteriormente, añadiendo la **limitación personal**, refiriéndola cómo la falta de motivación y limitaciones que tienen las personas a la hora de acceder a servicios de salud.

¿Qué colectivos o personas vulnerables de exclusión social podemos encontrar?

Se entiende cómo sociedad a un conjunto de personas que interaccionan y conviven en un sistema, que crean entre todos unas normas para obtener una organización, formando grupos que comparten características concretas (Park, 2013). Es importante entender bien el concepto que habla Park en su revista, ya que para ello podemos entender mejor a los colectivos de personas vulnerables.

Por lo tanto, se puede entender como persona o grupo vulnerable quien se encuentra en una situación de desigualdad o desventaja, con una dificultad concreta y necesidad específica. No hay una enumeración cerrada de colectivos específicos pero podemos distinguirlas entre los siguientes:

1. Personas con discapacidad, existe una gran dificultad para estas personas a la hora de integrarse y adaptarse a la sociedad, mundo laboral, entorno...
2. Inmigrantes y minorías étnicas, el choque cultural es una realidad que se puede producir, ello conlleva a que ciertas personas de este colectivo terminen en grupos de riesgo en exclusión.
3. Personas sin hogar, mendigos y vagabundos, suelen ser personas con falta de recursos económicos, adicciones, antisistema y problemas de salud mental por lo que les aleja de una participación plena en la sociedad.
4. Mujeres, a día de hoy sigue existiendo desigualdades de oportunidades entre diferentes géneros, en el ámbito laboral, social, educativo y de acceso al poder.
5. Jóvenes y parados de larga duración. El desempleo y falta de oportunidades, es complicado para el acceso a recursos económicos y sociales.
6. Personas en situación de pobreza y con bajos ingresos.

#### **4.2 EXCLUSIÓN SOCIAL E INCLUSIÓN LABORAL**

La Unión Europea prioriza el empleo como medida para prevenir la exclusión social. Toda política y acción relacionada con este tema tiene como objetivo principal que las personas obtengan un trabajo. Los cuatro pilares de la estrategia europea de empleo respaldan esta idea. Sin embargo, debido a la diversidad de situaciones, es necesario proporcionar respuestas y programas diferenciados y específicos.

Para abordar esta situación, es necesario enfocarse en las necesidades de las personas y desarrollar servicios y apoyos en los ámbitos requeridos. La intervención educativa en el ámbito laboral es esencial y se debe crear una amplia gama de opciones educativas y de inserción para que cada persona pueda desarrollar su propio itinerario.

El empleo es fundamental y puede conducir a otras oportunidades formativas y profesionales. Por lo tanto, el diseño de la formación y la inserción laboral debe ser flexible, amplio y participativo.

Las administraciones, instituciones y empresarios deben crear las condiciones necesarias para la formación, orientación e inserción adecuadas. Promover el acceso al empleo de las personas con mayores dificultades es una manera de combatir la exclusión social y fomentar su independencia y dignidad en la vida.

El empleo desempeña un papel importante en la integración y ciudadanía en nuestra sociedad. No solo proporciona recursos económicos, sino también redes sociales, posición y protección social. El acceso a un trabajo productivo influye en la toma de decisiones en los diferentes niveles de responsabilidad. Por lo tanto, el ámbito laboral ha sido un enfoque principal para los sectores políticos, económicos, sociales y educativos.

La inserción sociolaboral es más que solo encontrar trabajo, ya que representa la transición a un estado adulto en el que la independencia económica y personal son importantes. El empleo brinda autonomía y la oportunidad de participar en la comunidad. Además, facilita la adquisición de vivienda y la formación de una familia.

Es esencial considerar la elección y exploración de las personas, así como el desarrollo profesional y la posibilidad de cambios en el tiempo. La calidad de vida debe ser un criterio evaluativo y programático, centrándose en las necesidades de los individuos y utilizando indicadores como la satisfacción de los usuarios.

Sin embargo, el proceso de inserción se ve obstaculizado por elementos individuales y contextuales, como la transformación del mundo laboral, la diversificación de las profesiones, el desarrollo tecnológico, la movilidad social y laboral, y las demandas cambiantes del empleo.

En resumen, el empleo desempeña un papel central en la integración social y ciudadanía, proporcionando recursos económicos y sociales, así como autonomía personal y participación en la comunidad. Sin embargo, existen desafíos en el proceso de inserción debido a los cambios en el entorno laboral.

La crisis laboral y el aumento del desempleo han tenido importantes consecuencias, especialmente para aquellos grupos con dificultades para encontrar trabajo. Se destaca la necesidad de implementar estrategias de intervención dirigidas a las personas en mayor riesgo de exclusión, para evitar los efectos negativos del desempleo. Algunas de las consecuencias destacadas del desempleo son:

- pérdida de recursos económicos y riqueza
- disminución del nivel de vida individual y general
- empeoramiento de los salarios y condiciones laborales
- precariedad laboral que afecta a la salud y seguridad de los trabajadores
- deterioro de las condiciones de vida debido a la contratación precaria
- retrasos en el proceso de independencia y autonomía personal
- consecuencias psicosociales como la baja autoestima y motivación
- deterioro de la cualificación laboral.

Además, el desempleo genera desajustes entre la oferta y la demanda laboral.

## **5. ESTADO DE LA CUESTIÓN**

### **5.1 AGENDA 20-30**

La agenda 2030 es un plan de acción global para el desarrollo sostenible creado en 2015 por 193 países. El objetivo principal que se pretende con su creación es tener una sociedad mejor y más igualitaria.

La agenda está construida por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) cada uno de ellos tiene metas específicas, en total 169, para enmarcar su consecución a los gobiernos, empresas y sociedad civil en la creación de políticas y acciones que favorezcan un futuro sostenible para la sociedad y próximas generaciones.

Estos objetivos se enmarcan dentro del Pilar Europeo de Derechos Sociales, proclamado en 2017, que establece 20 principios esenciales para el funcionamiento adecuado de los mercados laborales y sistemas de protección social en Europa. Específicamente, el Pilar aborda áreas como la asistencia y apoyo a los niños, la protección social, la renta mínima, la inclusión de personas con discapacidad, y el acceso a servicios esenciales.

La raíz con la que se parte para la creación de los nuevos ODS de la agenda 2030 tiene como antecedente los Objetivos de Desarrollo del Milenio creados en el año 2000 acordando su consecución en el 2015. La estructura de estos ODM lo forman 8 objetivos siendo los siguientes:

Objetivos del Desarrollo del Milenio (ODM)	
Objetivo 1	Erradicar la pobreza extrema y el hambre

Objetivo 2	Lograr la enseñanza primaria universal
Objetivo 3	Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de las mujeres
Objetivo 4	Reducir la mortalidad de los niños menores de 5 años
Objetivo 5	Mejorar la salud materna
Objetivo 6	Combatir el VIH/SIDA, la malaria y otras enfermedades
Objetivo 7	Garantizar la sostenibilidad del medioambiente
Objetivo 8	Fomentar una alianza mundial para el desarrollo

Fuente: Elaboración propia.

Estos objetivos fueron de tal importancia porque se ofreció una vía común para alcanzar el acuerdo global. Dichos objetivos eran cuantificables, realistas, entendibles para toda la sociedad y fácil de llevar un seguimiento de futuro.

Se vio la importancia de la creación de los ODM que dio una gran experiencia para la elaboración de los objetivos de la Agenda 2030 asumiendo estas metas por finalizar; también la creación de nuevos objetivos ha dado un punto de vista más evolucionado a la realidad de la sociedad actual.

Los 17 OBS que aparecen en la Agenda 2030, están agrupados los siguientes cinco ámbitos:

### **PERSONAS (ODS 1-5)**

1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo,
2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.
3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.
4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
6. Lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento a todas las mujeres y niñas

### **PLANETA (ODS 6, 12, 13, 14 y 15)**

6.Garantizar la disponibilidad de agua y su ordenación sostenible y el saneamiento para todos.

12.Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.

13.Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos (tomando nota de los acuerdos celebrados en el foro de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático)

14.Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.

15.Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, efectuar una ordenación sostenible de los bosques, luchar contra la desertificación, detener y revertir la degradación de las tierras y poner freno a la pérdida de la diversidad biológica.

#### **PROSPERIDAD (ODS 7-11)**

7.Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.

8.Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

9.Construir infraestructura resiliente, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.

10.Reducir la desigualdad en y entre los países.

11.Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.

#### **PAZ (ODS 16)**

16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.

#### **PARTENARIADO (ODS 17)**



17. Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible.

Estos ODS planteados en 2015 dieron inicio de su implementación en 2016 se prevé que durante estos 15 años hasta el 2030 se introduzcan en los diferentes países diferentes que apoyaron su ejecución, ya que está planteado estratégicamente las diversas necesidades, capacidades y niveles de desarrollo de cada uno de ellos, con el fin de una mejora y sostenibilidad entre estos.

## **5.2 POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO**

Después de haber descrito en qué consiste la Agenda 2030 y haber conocido su importancia en la sociedad actual, vamos a fijarnos dentro de los 17 ODS en el número 8, vital para estar conscientes de la creación de este trabajo junto a otros ODS que no damos por irrelevantes.

El ODS 8 de la Agenda 2030 trata sobre el trabajo decente y crecimiento económico, las metas de este objetivo abarcan a la consecución de otros ODS así como la equidad, crecimiento económico, modernización tecnológica e innovación, programas sobre modalidades sostenibles de consumo y producción efectuando en la mejora del medioambiente, empleos protegidos y de inclusión...

Para que esto se lleve a cabo es necesario la creación de políticas laborales las cuales sean creadas y elaboradas por los gobiernos, para su implementación en las empresas y la sociedad, con el fin de conseguir dicho objetivo.

Las políticas de empleo permiten tener un sistema eficaz de protección en situaciones de desempleo, siendo dinámico resiliente e inclusivo. Para ello se ha creado una ley de empleo, la cual se ha ido regulando siendo la última la Ley 3/2023, de 28 de febrero. Su finalidad es “promover y desarrollar la planificación, coordinación y ejecución de la política de empleo y garantizar el ejercicio de los servicios garantizados y la oferta de una adecuada cartera de servicios a las personas o entidades demandantes de los servicios públicos de empleo, a fin de contribuir a la creación de empleo y reducción del desempleo, mejorar la empleabilidad, reducir las brechas estructurales de

género e impulsar la cohesión social y territorial.” Ley 3/2023 de 28 de febrero de Empleo. Boletín Oficial del Estado. Miércoles 1 de marzo de 2023.

Las políticas de empleo intentan crear un mercado laboral equitativo, eficiente y adaptado a las necesidades de la sociedad. Dichas políticas se hacen a través de unas medidas que fomentan el empleo, protección a los trabajadores y además promueven la competitividad de las empresas.

Las políticas activas de empleo se articulan mediante los siguientes ejes principales desarrollados por los servicios públicos de empleo:

- a) Orientación
- b) Formación
- c) Oportunidades e igualdad para el empleo
- d) Emprendimiento.
- e) Mejora del marco constitucional.

Quien lleva a cabo la consecución de estos ejes marcados en la ley es el Sistema Nacional de Empleo integrado en todas las estructuras administrativas, recursos, estrategia, planes, programas e información para implementar políticas de empleo. Se conforma por la Agencia Española de Empleo y por los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas.

Los instrumentos de planificación y coordinación en la política de empleo son los siguientes:

**La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo**, que es quién estipula cómo debe ser la política de activación del Sistema Nacional de Empleo (SNE) con una duración de cuatro años.

**Los Planes Anuales para el Fomento del Empleo Digno**, es la estructura de la gestión de las políticas de empleo, marcando objetivos, incluyendo programas comunes o de aplicación, los respectivos ámbitos de competencias por Estado y Comunidades Autónomas dirigidos englobe a los ejes principales de las políticas activas de empleo.

**El Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo**, siendo el instrumento técnico de cooperación del SNE, siendo la vía de información común para la estructura pública y privada del empleo. Estructurada a favor de las personas demandantes, empresas y otras entidades de los servicios de empleo.

En coordinación y colaboración con los servicios públicos se sitúan las Corporaciones Locales y otras entidades, públicas o privadas para la participación de implementar dichas políticas de empleo.

La importancia de esta participación por parte de todas las administraciones es relevante para la consecución de estas políticas activas, y lo que se pretende conseguir, paliar o disminuir con la exclusión social en la sociedad mediante la adquisición de un empleo asequible, estable y equitativo para todos.

### **5.3 ITINERARIOS DE INSERCIÓN LABORAL**

Como refleja en el régimen jurídico mencionado anteriormente de la Ley 3/2023 de 28 de febrero de Empleo, las Comunidades Autónomas tienen la competencia de gestión de políticas activas de empleo, esto quiere decir que deberán ejecutar itinerarios de inserción laboral individualizado.

La inserción laboral se tendría que observar desde dos factores, ambientales e individuales. La persona es parte del proceso en todo momento, se reclama por su parte una integración económica y social; por ello es importante iniciar alternativas que vayan dirigidas a la integración de la persona en la sociedad. Por ende, los itinerarios de inserción tienen que estar enfocados, individualizados a una persona en concreto y para ello veremos cómo se realiza un itinerario individualizado.

Es decir que un itinerario de inserción individualizado, es un instrumento, creado para mejorar la situación social u laboral de las personas. Esto conlleva un tiempo establecido por diferentes etapas que se llevan a cabo, el tiempo depende de la persona y en la consecución de sus objetivos.

#### **5.3.1 Fases de un itinerario de inserción socio laboral individualizado.**

##### **1. Acogida, valoración y diseño del itinerario**

Esta primera etapa se realiza mediante un diagnóstico previo, de la situación de la persona; este tiene que tener en cuenta las habilidades, competencias, formación, datos personales, experiencia laboral, motivación... es un primer contacto con la persona en el que hay que recabar mucha información personal para llegar a hacer un diagnóstico adecuado e individualizado para la persona.

##### **2. Establecimiento de objetivos**

Una vez hecho el diagnóstico de empleabilidad de la persona, se orienta que vías de decisión puede realizar, en ese momento se establecen unos objetivos para la consecución de su meta final.

### **3. Prelaboral o formativa.**

En esta etapa se pretende que la persona que participa en el itinerario adquiera nuevas capacidades y habilidades en base a lo establecido en sus objetivos del itinerario. Se oferta las posibilidades que puede haber en el entorno y encontrar las más adecuadas para la situación de la persona. Se trabaja de forma personal (habilidades sociales, motivación, autoestima...) y en el ámbito formativo/ocupacional.

### **4. Mediación laboral**

En esta etapa es cuando se vincula a la persona con una empresa (o emprendimiento) consiguiendo un trabajo estable, mediante acciones realizadas en el itinerario.

### **5. Seguimiento y evaluación.**

Se realiza un seguimiento de la persona empleada detectando o no nuevas necesidades por parte de la persona y evaluando su mejora laboral y social, dando por finalizado el itinerario de inserción laboral.

El itinerario de inserción sociolaboral es un apoyo para la mejora de capacidades y habilidades de la persona, en función de ello, los objetivos establecidos y los recursos adecuados la calidad de vida de la persona en situación en exclusión o riesgo social tiende a mejorar y seguir con su proyecto de vida.

## **5.4 TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL**

Se crea el llamado “tercer sector” refiriéndose a organizaciones privadas, sin ánimo de lucro, que surgen de iniciativa ciudadana, teniendo como objetivo principal atender necesidades sociales.

Para conocer mejor su definición, es importante mencionar el concepto del Tercer Sector, para ello debemos identificarlo del resto de sectores que hay, refiriéndonos al sector primario, público, cómo al sector secundario, privado. De ahí

surge el tercer sector, de una forma remanente ya que no pertenece a los sectores mencionados.

Dejando claro que El tercer Sector de Acción Social, se forma por entidades o grupos privados que no forman parte del primer sector, pero no corresponden con la economía capitalista tradicional cómo conocemos al segundo sector. Ya que el tercer sector es sin ánimo de lucro y sin un fin de beneficio económico.

Por lo que podemos entender como tercer sector a entidades que trabajan para mejorar la sociedad, detectando y atendiendo necesidades de las personas; llevando a cabo proyectos de acción social y defender y velar por los intereses o derechos de algún colectivo particular.

- Ha diferencia de otros sectores, el tercer sector tiene unas características propias que hacen en marcha su funcionamiento, las cuales son las siguientes:
- Están formadas por organizaciones privadas, no gubernamentales y sin ánimo de lucro.
- Tener una organización formal, teniendo así una organización interna.
- Nacen de la iniciativa ciudadana y el interés de la sociedad civil.
- Tienen como objetivo atender a las necesidades sociales y promover el bienestar de la comunidad, teniendo la capacidad institucional de crear actividades mediante instrumentos propios
- Carácter altruista, juegan un papel clave en el desarrollo social y económico, canalizando demandas e iniciativas de la sociedad.

En 2015 se aprueba una ley específica para el sector, conceptualizándolo de la siguiente forma: “Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social. Aquellas organizaciones de carácter privado, surgidas de la iniciativa ciudadano social, bajo diferentes modalidades, que responden a criterios de solidaridad y de participación social, con fines de interés general y ausencia de ánimo de lucro, que impulsan el reconocimiento y el ejercicio de los derechos civiles, así como de los derechos económicos, sociales o culturales de las personas y grupos que sufren condiciones de vulnerabilidad o que se encuentren en riesgo de exclusión social” (Artº 2.1).

Dicha ley, aborda que el tercer sector puede ser otra directriz de acción ciudadana alternativa a las instituciones públicas incluso complementaria de estas. Resaltando su gran importancia en la sociedad ejecutando políticas activas contra la pobreza y exclusión social.

## **6. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

### **6.1 INTRODUCCIÓN.**

El presente trabajo que se presenta esta idealizado a visibilizar la importancia del papel del tercer sector de acción social en la sociedad mediante un itinerario de inserción laboral realizado.

El itinerario de inserción laboral se ha llevado a cabo en la actual entidad en la que trabajo, Salud Mental Aranda; gracias a ello he podido comprender analizar y realizar el desarrollo tan importante que se hace desde el tercer sector.

Por otro lado, dentro de los servicios que puede ofrecer una entidad nos adentraos en el servicio de empleo para poder llevar a cabo un itinerario de inserción socio laboral.

Cómo se redacta en el marco teórico y justificativo del trabajo, esta acción es posible por las políticas activas de empleo, mencionadas en la Agenda 2030 de la Unión Europea. Gracias a ello, el servicio se puede impartir por la financiación de convocatorias sociales que salen a licitación. Hablamos de la Orden FAM/417/2018, de 11 de abril, para la financiación de itinerarios de inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social.

El objetivo que se pretende desde esta orden, es la enmarcada prioridad 2 "Inclusión social y lucha contra la pobreza" que encontramos en el Programa Operativo FSE+ 2021-2027 de Castilla y León la cual indica que su finalidad es "fomentar la inclusión activa al objeto de promover la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la participación activa, y mejorar la empleabilidad, en particular para los grupos desfavorecidos". Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León. (23 de mayo de 2023)

Dicha convocatoria proviene de la gerencia de servicios sociales de Castilla y León, la cual convoca subvenciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo a entidades privadas sin ánimo de lucro mediante la red de protección e inclusión a personas y familias en situación de mayor vulnerabilidad social o económica en Castilla y León.

Durante el trabajo se expondrá las siguientes estrategias de actuación que se han llevado a cabo en el programa, cómo se hace un itinerario individualizado desde su inicio hasta sus resultados finales.

## **6.2 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA**

### **6.2.1 Objetivo General:**

- Mejorar las condiciones y necesidades personales y sociales, necesarias para el acceso laboral de las personas en situación o riesgo de exclusión social mediante un conjunto de apoyos que potencien sus capacidades de empleabilidad.

### **6.2.2 Objetivos específicos:**

- Diseñar y analizar itinerarios personalizados de inserción laboral con cada uno de los participantes del programa, apoyando en acciones que aumente su desarrollo personal y profesional.
- Llevar a cabo acciones de orientación, asesoramiento e intervención que mejoren el autoconocimiento, cuidado personal, motivación...
- Entrenar competencias de habilidades sociales de los participantes con el objetivo de su integración social y laboral.
- Realizar estrategias de captación, visibilidad, colaboración e intermediación laboral con el tejido empresarial y recursos comunitarios que favorezcan las oportunidades de empleo y formación para las personas que participan en el programa.
- Dotar de estrategias y herramientas de búsqueda de empleo a los participantes para que aprendan hacerlo de forma autónoma.
- Apoyar a los participantes que se inserten laboralmente, mediando entre la empresa y el trabajador.

### 6.3 METODOLOGÍA

Durante la intervención del itinerario se han llevado a cabo diferentes metodologías dependiendo de la fase en la que se encuentra la persona, pero ante todo momento ha sido una metodología individualizada y centrada en la persona.

1.- **Mecanismo de diagnóstico:** Se realizan a través de entrevistas tanto personales como grupales para así conseguir el diagnóstico de empleabilidad de cada uno de los beneficiarios y adaptar el itinerario a sus necesidades personales. Durante el proceso se llevan a cabo diferentes evaluaciones de cada fase para así establecer la consecución de objetivos propuestos y plasmados en el proyecto de vida de cada participante.

2.- **Información y acceso:** canal de entrada al proceso de itinerarios sociolaborales. La captación se lleva a cabo a través de la derivación de los centros de Acción social y nuestra entidad Salud Mental Aranda. Se ha mantenido un contacto continuado con los candidatos para así poder realizar su propio estudio de empleabilidad y adaptar su itinerario personal de una forma beneficiosa para su persona.

3.- **Orientación:** Se han mantenido reuniones individuales con los beneficiarios para así trabajar de forma personal los aspectos más relevantes sobre su itinerario personal y así fomentar aquellas cuestiones que se hayan trabajado de forma grupal. A su vez se llevaron a cabo la explicación de diferentes técnicas y herramientas de formación para el empleo, tanto en aspectos sociales, como en prevención de riesgos laborales, medio ambiente, igualdad de oportunidades y asistente personal. Se llevará a cabo la realización de habilidades laborales, a través de la creación de cv, carta de presentación, vías de acceso al empleo y procesos de selección.

4.- **Seguimiento:** Se busca el cumplimiento del calendario fijado y los resultados serán acordes a los objetivos de su itinerario personal. Esto nos permitirá recoger información cualitativa que se usará como medida de control para observar y cuantificar los compromisos que ha adquirido el propio beneficiario con el personal técnico y pudiendo así identificar las dificultades que se puedan producir durante el proceso y reorientar las actividades.



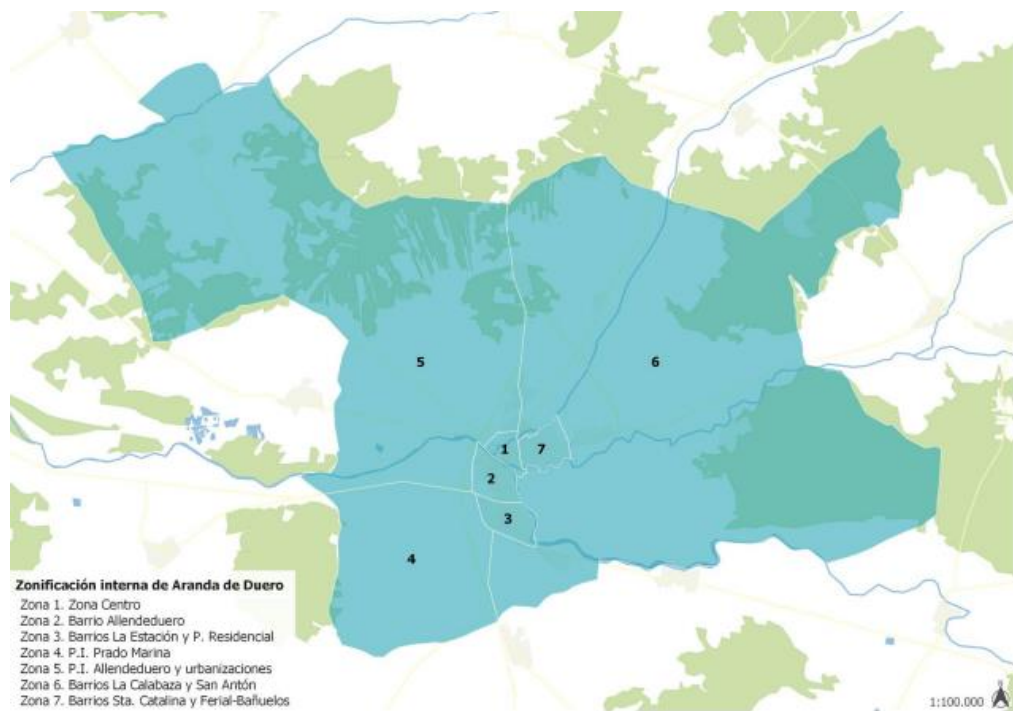
5.- **Coordinación:** Se realizan reuniones de coordinación tanto de personal técnico del proyecto como con los centros de acción social y nuestra entidad, para establecer unas líneas comunes de trabajo con los beneficiarios de los itinerarios personales.

## 6.4 CONTEXTO

Nos situamos en Aranda de Duero, localidad de la provincia de Burgos. Cuenta con aproximadamente unos 33.626 habitantes en el padrón municipal a principios de 2023. Centramos la localización al sur de Burgos en la carretera de la A-1 dirección Madrid, Burgos y dejando al lado la N-122.

Hablamos de una de las localidades más grandes de Burgos y de la zona donde se encuentra situada de la Ribera del Duero, reconocida por su Denominación de Origen del vino.

Aranda de Duero está dividida en 7 zonas según el estudio de Plan de Movilidad Urbana Sostenible, identificando a los barrios más emblemáticos y conocidos de Aranda de Duero:



<sup>2</sup>Fuente: Plan de Movilidad Urbana Sostenibles (PMUS) de Aranda de Duero.

<sup>2</sup> [https://pmus.arandadeduero.es/wp-content/uploads/2023/06/075P\\_TOMO1\\_DIAGNOSTICO.pdf](https://pmus.arandadeduero.es/wp-content/uploads/2023/06/075P_TOMO1_DIAGNOSTICO.pdf) (pág 5)

La siguiente propuesta de intervención realizada se ha llevado a cabo en la entidad Salud Mental Aranda, la cual tiene dos sedes principales en Aranda de Duero la primera la encontramos en Zona 1. Zona Centro; en la plaza San Esteban y la segunda la situamos en la Zona 7. Barrios Sta. Catalina y Ferial-Bañuelos, en la calle Juan Bravo. Ambas zonas son tranquilas y céntricas de la localidad.

### **6.5 ENTIDAD.**

Salud mental Aranda es una Asociación sin Ánimo de lucro de familiares y personas con problemas de salud mental.

Desde el año 2000, en Aranda de Duero, surge la necesidad de recrear esta asociación por familiares y personas con problemas de salud mental, creando un espacio de encuentro. Poco a poco aumenta el volumen de personas que quieren participar en la asociación, creando espacios más específicos de trabajo, por ende, es necesario crear nuevos espacios. Comienza a ser un referente en la sociedad arandina, abre una segunda sede en Aranda de Duero y con el tiempo, se ve la necesidad de acercarse a la zona rural; durante este largo recorrido se abren sedes en Roa de Duero y en Huerta de Rey, detectando necesidades en la comarca.

La misión que se pretende desde Salud Mental Aranda es mejorar la calidad de vida de las personas con problemas con problemas de salud mental y sus familias, así como la defensa de sus derechos.

La entidad en la actualidad cuenta con diversos servicios que se han ido dando forma en función a las necesidades detectadas de los participantes o de la población:

- Información, Orientación y Asesoramiento.
- Promoción y Sensibilización
- Centro Ocupacional
- Servicio de Promoción de la Autonomía Personas (SEPAP)
- Vivienda Supervisada
- Apoyo Psicológico
- Mujer
- Ocio y Tiempo Libre

- Programa de Envejecimiento activo y prevención de la Dependencia
- Apoyo familiar
- Servicio de Atención Integral (SAI)
- Servicio de Asistente Personal (SAP)
- Infante – juvenil
- Voluntariado
- Programa de itinerarios Personalizados de Apoyo al Empleo

Cada uno de estos servicios está destinado a colectivos de personas con diferentes necesidades y apoyos en su vida cotidiana o para mejorar ciertos aspectos de esta.

El presente Trabajo de fin de Máster que se está redactando, tiene un vínculo con el servicio de Programa de Itinerarios Personalizados de Apoyo al Empleo de la asociación Salud Mental Aranda, ya que es aquí donde nace toda la esencia del Trabajo.

La convocatoria por la que realiza este proyecto es para la realización de itinerarios de inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social, mencionada anteriormente. Dicha convocatoria se lleva solicitando y realizando el programa desde hace 4 años, en 2020 inició el primer proyecto destinado a personas en situación o riesgo de exclusión social presentando una necesidad detectada por parte de la entidad en la localidad ribereña; aunque ya venía prestando atención, desde hace años, en convocatorias destinadas para personas con discapacidad.

## **6.7 PARTE DE LA ENTIDAD EN LA CREACIÓN DEL ITINERARIO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL**

### **6.7.1 Proceso de iniciación del itinerario:**

La entidad para comenzar con la realización del proyecto, inicia con muchos meses de antelación a la fecha real de iniciación. Comienza desde que se realiza la presentación de solicitud para la convocatoria publicada en Orden FAM/572/200, de 24 de abril, para la financiación de itinerarios de inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social. Para ello debe tener ya preparado el plan de estrategia e implementación a seguir durante su tramitación.

Una vez aprobada la solicitud llega el funcionamiento inicial del proyecto, comienza la contratación de personal si fuera necesario, solicitud de ubicación, coordinación con gerencia de servicios sociales y planificación interna.

### **6.7.2 Ubicación de realización del itinerario:**

Actualmente la entidad de Salud Mental Aranda cuenta con espacios públicos cedidos por el ayuntamiento para poder dar servicio en todas las áreas en las que trabajan, como es en este proyecto.

La localización a desarrollar durante el tiempo de realización del itinerario de inserción socio laboral es el Centro Cívico Virgen Viñas, situado en el barrio de Santa Catalina mencionado anteriormente, en la calle Fernán González de Aranda de Duero. Es un barrio en el que habita mucha diversidad cultural y niveles adquisitivos más bajos en comparación a otros barrios de Aranda.

El barrio de Santa Catalina está al alcance de muchos recursos como sanitarios, ocio, educativos... la mayoría de su población es inmigrante, con rentas más bajas, alquileres más económicos y viviendas más antiguas.

### **6.7.3 Fases del proyecto**

El proyecto cuenta con tres fases clave para su puesta en marcha:

- Fase 0: es la preparación previa al itinerario, donde se realizan entrevistas de candidatos para la participación de este.
- Fase 1: Inicia en diciembre y dura todo el itinerario, se realizan citas individuales con cada participante y la técnico, donde se elaboran diversas sesiones en beneficio de la persona.
- Fase 2: Formación grupal o adaptada. El itinerario cuenta comuna parte de formación la cual está dirigida principalmente a realizarla en grupo, pero hay ocasiones que no es posible su participación en esta por lo que se intenta adaptar lo mejor posible a la persona.
- Fase 3: Acompañamiento, seguimiento y prospección e intermediación laboral.

FASES	EXPLICACIÓN DE LAS FASES	TEMPORALIZACIÓN
Información , orientación y asesoramiento	A través de sesiones individuales se llevará a cabo el diagnóstico de empleabilidad para conocer la situación socio laboral de los participantes, con el que podremos observar la realidad y problemáticas personales para poder realizar un plan personal adaptado a sus necesidades.	Del 1 de Diciembre de 2023 al 31 de Mayo de 2024  10 Sesiones individuales durante todo el itinerario
Formación	A través de sesiones grupales se trabajarán las temáticas de habilidades sociales, organización del tiempo y la corresponsabilidad, riesgos laborales, sensibilización medioambiental, formación e igualdad de oportunidades.	Del 8 de Enero al 31 de Mayo de 2024  3 Talleres semanales de 3 horas / día
	Formación específica: Operario de almacén y carnet de carretilla elevadora homologada	
Acompañamiento, seguimiento y prospección e intermediación laboral	A través de sesiones grupales e individuales se dotará a los participantes de recursos y herramientas que les posibiliten a llevar a cabo técnicas de presentación, distintas formas de acceso al empleo y afrontar un proceso de selección. También se realizarán tareas de prospección laboral y mediación con las empresas de la zona.	Del 1 de Diciembre al 31 de Mayo de 2024  A través de formación grupal en talleres semanales, sesiones individuales e intermediación con empresas y recursos.

#### 6.7.4 Cronograma

En diciembre comienza el proyecto, empezando por la **fase 1**, esta dura todo el proyecto ya que es paralelo a las demás fases y así llevar un seguimiento individualizado durante todo el proyecto.

En enero da inicio a la **fase 2**, la cual se lleva a cabo la formación grupal.

La **fase 3** da lugar a realización durante los meses de duración, ya que se está en contacto desde un inicio con las empresas, gestión de ofertas, visitas, charlas... pero hay un apartado final en el que se trabaja de forma grupal cómo el conocimiento de procesos

de selección, preparación de entrevistas, herramientas de búsqueda de empleo... esta última parte se hace grupal para poner en práctica los conocimientos durante el proyecto y compartirlos con sus compañeros.

**Fecha inicio: 01/12/2023**

**Fecha fin: 31/05/2024**

**FASE 0: ENTREVISTAS SELECCIÓN**

<b>NOVIEMBRE</b>	Del 5 al 9					Del 12 al 16					Del 19 al 23					Del 26 al 30				
<b>Módulo / días</b>	L	M	X	J	V	L	M	X	J	V	L	M	X	J	V	L	M	X	J	V
Entrevistas candidatos																				

**FASE 1: INFORMACIÓN, ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO**

<b>DICIEMBRE 2023 – MAYO 2024</b>	Organización semanal				
<b>Módulo / días</b>	L	M	X	J	V
Diagnóstico de la empleabilidad					
Plan individual					

**FASE 2: FORMACIÓN GRUPAL**

<b>ENERO</b>	Del 1 al 5					Del 8 al 12					Del 15 al 19					Del 22 al 26					Del 29 al 31		
<b>Módulo / días</b>	L	M	X	J	V	L	M	X	J	V	L	M	X	J	V	L	M	X	J	V	L	M	X
Formación para el empleo																							

<b>FEBRERO</b>	Del 1 al 2		Del 5 al 9					Del 12 al 16					Del 19 al 23					Del 26 al 29				
<b>Módulo / días</b>	J	V	L	M	X	J	V	L	M	X	J	V	L	M	X	J	V	L	M	X	J	V
Formación para el empleo																						
Prevención de riesgos laborales																						

<b>MARZO</b>	1	Del 4 al 8					Del 11 al 15					Del 18 al 22					Del 25 al 29					
<b>Módulo / días</b>	V	L	M	X	J	V	L	M	X	J	V	L	M	X	J	V	L	M	X	J	V	
Sensibilización medioambiental																						
Igualdad de oportunidades																						

<b>ABRIL</b>	Del 1 al 5					Del 8 al 12					Del 15 al 19					Del 22 al 26					Del 29 al 30		
<b>Módulo / días</b>	L	M	X	J	V	L	M	X	J	V	L	M	X	J	V	L	M	X	J	V	L	M	
Igualdad de oportunidades																							
Operario de almacén y carnet de carretillero																							

<b>MAYO</b>	Del 1 al 3			Del 6 al 10					Del 13 al 17					Del 20 al 24					Del 27 al 31				
<b>Módulo / días</b>	X	J	V	L	M	X	J	V	L	M	X	J	V	L	M	X	J	V	L	M	X	J	V
Operario de almacén y carnet de carretillero																							
Herramientas para la búsqueda de empleo																							
Vías de acceso al empleo																							
Procesos de selección																							

**FASE 3: ACOMPAÑAMIENTO, SEGUIMIENTO Y PROSPECCIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL**

<b>DICIEMBRE 2023 – MAYO 2024</b>	Organización semanal				
<b>Módulo / días</b>	L	M	X	J	V
Diagnóstico de la empleabilidad					
Plan individual					

## **6.8 FIGURA DEL TECNICO PARA LA CREACIÓN DEL ITINERARIO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL INDIVIDUALIZADO.**

### **6.8.1 Técnico**

La figura del técnico tiene un papel fundamental en este proceso, esta figura no la puede representar cualquier persona si no una persona experta en orientación laboral, y a parte de ello que tenga unas habilidades, competencias y destrezas propias para la consecución de los objetivos del itinerario cómo la empatía, asertividad, creatividad, unión con los participantes, resolutivo ... y decenas de herramientas más que se suman a la labor de un psicopedagogo.

El plan de intervención llevado a cabo por el técnico durante todo el itinerario de inserción laboral estaría estructurado de la siguiente forma contando con las fases del proyecto:

#### **6.8.1.1-ACTUACIONES DIRIGIDAS A LOS PARTICIPANTES**

##### **6.8.1.1.1 Captación y acogida**

La captación se realiza principalmente a través de las derivaciones que se hacen desde los diferentes recursos sociosanitarios de la zona, especialmente desde los Centros de Acción Social, como de los diferentes programas y servicios de la propia entidad. Una vez que la persona entra en el programa se le da la información básica al usuario acerca de los objetivos del programa, recogida de datos para su perfil personal, formativo y profesional y planificación de la intervención, teniendo en cuenta su formación, experiencia laboral, habilidades, destrezas, aptitudes, motivación, estabilidad emocional etc.

##### **6.8.1.1.2 Orientación laboral**

Se realiza mediante sesiones individuales de atención con el participante, en las que se valora su grado de ocupación y se diseña su itinerario de inserción, formado por una serie de objetivos establecidos por la propia persona en consenso con el orientador laboral. Se marca un tiempo determinado para alcanzar cada objetivo, y se definen los apoyos que se van a prestar y los profesionales que van a intervenir para su consecución.

Con estas sesiones pretendemos: definir un objetivo laboral realista acorde a sus intereses, competencias y actitudes, conocer sus dificultades e inquietudes para la inserción, dotarle de herramientas básicas y mecanismos para que pueda desenvolverse



mejor en el mercado de trabajo, ofrecer una orientación para la realización de formación que le ayude a la capacitación profesional y capacitar a la persona para que pueda llevar a cabo una búsqueda activa y autónoma de empleo trabajando tanto la motivación como las habilidades pre-laborales, creación de un vínculo técnico-participante.

Este Itinerario se revisa periódicamente y de forma constante en las sesiones individuales para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos marcados, o si es necesario modificarlos o replantearse nuevos objetivos; ya que las necesidades pueden cambiar con el tiempo. De esta forma, el participante es consciente en todo momento de cómo evoluciona su proceso de inserción, adquiriendo un papel activo y responsable.

#### **6.8.1.1.3 Acciones de acompañamiento en la búsqueda de empleo y gestión de ofertas**

Selección de aspirantes que se ajusten al perfil del puesto, comunicación de la oferta, preparación de las pruebas y apoyo y seguimiento de la incorporación, en su caso.

Se realizarán acompañamientos con aquellas personas que presenten una necesidad a la hora de realizar acciones específicas para la búsqueda de empleo o la inserción laboral.

Se ofrecerán apoyos para la entrega de currículums en mano, entrevistas y procesos de selección, trámites administrativos relacionados con el ámbito laboral, y en casos excepcionales, inicio de un contrato laboral. Por otro lado, en algunos casos se podrán realizar acompañamientos y apoyo en el puesto de trabajo, y en la organización y secuenciación de tareas si así se requiere.

Estos acompañamientos, responden a una necesidad específica de la participante consensuada con el técnico, y se realizan con el fin de fomentar su autonomía. El acompañamiento permite a la persona realizar un proceso de aprendizaje, y un aumento de confianza en sí mismo. Para que la persona pueda realizar estos procesos de manera autónoma, la intensidad de los apoyos se va reduciendo de manera paulatina, hasta que finalmente no son necesarios para el participante y se retiran.

#### **6.8.1.1.4 Formación**

Además de la atención individual a lo largo del desarrollo del programa se llevará a cabo una acción formativa para mejorar la empleabilidad y las habilidades pre-laborales de los participantes en el Programa. Se hará especial hincapié en la adquisición de competencias digitales, por la actual importancia que a día de hoy tiene la tecnología

tanto para la búsqueda de empleo, como para el propio desempeño de un puesto de trabajo o la vida diaria.

Como complemento a la orientación laboral, se llevará a cabo una formación continuada durante todo el itinerario para apoyar a los participantes en la búsqueda de empleo. Estos apoyos consistirán, entre otras cosas, en formación individual y grupal, elaboración de currículum, redacción de cartas de presentación, preparación de procesos de selección y entrevistas, apoyo para conocer el tejido empresarial de la zona, entrenamiento en test psicotécnicos, apoyo en inscripción en portales de empleo, gestión de trámites administrativos, visitas a empresas, charlas grupales, actividades de ocio y relajación, seguimiento de procesos de selección y en el puesto de trabajo...

### **6.8.1.2 -ACTUACIONES DIRIGIDAS A LAS EMPRESAS:**

#### **6.8.1.2.1 Prospección y captación de empresas**

Creación de vínculos de colaboración con las empresas, aunando intereses en las relaciones laborales entre la oferta y la demanda de empleo, selección de las empresas con mayor probabilidad de realizar ofertas de empleo.

#### **6.8.1.2.2 Intermediación laboral**

Definición de perfiles, bolsa de empleo y preselección de candidatos.

#### **6.8.1.2.3 Asesoramiento integral**

Orientación en legislación laboral, bonificaciones a la contratación, incentivos económicos y tipos de contratos.

#### **6.8.1.2.4 Difusión**

Publicidad de las buenas prácticas en materia de empleo realizadas por las empresas colaboradoras.

#### **6.8.1.2.4Acompañamiento en el proceso de inserción**

Adaptación al puesto, apoyo continuado, seguimiento en el puesto y mediación laboral.

### **6.8.1.3 PREVISIÓN DE RESULTADOS AL INICIO DEL ITINERARIO**

Dentro del papel del técnico, al principio del itinerario se realiza una previsión de acciones para la consecución de resultados finales basándose en los objetivos del proyecto propuestos, y dando énfasis a la inserción laboral, dando un mayor porcentaje de mejora a los participantes. Para ello se pretende trabajar los siguientes resultados.

De manera individualizada se espera que sean capaces de aprovechar los itinerarios de inserción, para así conseguir su empleabilidad y la inserción laboral en un ambiente de aprendizaje y de distensión. Potenciar la formación para mejorar las posibilidades de empleabilidad e inserción laboral. Favorecer el sentimiento de pertenencia y cohesión grupal para evitar abandonos del itinerario establecido.

De manera grupal se espera conseguir tener pertenencia a un grupo y aprovechar todo lo que un grupo te puede ofrecer, mejorando así la seguridad en sí mismo y a la vez dentro del mercado laboral. De las actividades se espera que sean acordes a los objetivos propuestos, con el fin de mejorar la empleabilidad de los usuarios y su inserción laboral.

Durante el itinerario se lleva a cabo unos documentos de seguimiento en los cuales se establece desde la convocatoria y documentos de la propia entidad, para cuantificar la consecución de este. Así como un plan de calidad en el que se incluye todas las fases y actividades de cada fase que se realiza y evalúa.

## **6.9 PARTICIPANTES QUE REALIZARON EL INTINERARIO DE INSERCIÓN SOCIO LABORAL PARA PERSONAS EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL.**

### **6.9.1 Destinatarios**

Se llevaron a cabo entrevistas con todas las personas derivadas desde la sección de inclusión social. En caso de que esta derivación, no fuese suficiente para completar el mínimo exigido, nuestra entidad cuenta con varias personas que se encuentran a la espera de poder participar en un programa de inserción laboral, pendientes de trámites del certificado de discapacidad y que cuentan con un diagnóstico en salud mental u otros motivos de exclusión social, que podrían ser beneficiarios de este programa.

Finalmente, la participación durante el proyecto ha sido de 16 personas en total. Las cuales 6 de ellas son perceptores de la Renta Garantizada de ciudadanía o Ingreso Mínimo Vital y los otros 10 participantes restantes han sido procedentes de la propia asociación o lista de espera para entrar en empleo, he decir que durante la realización del itinerario se incorporaron nuevas altas de estas 10 personas que se enteraron por contactos del proyecto y quisieron participar.

Todas ellas reúnen situación o riesgo de exclusión social, bien sea por bajos ingresos económicos, situación de vulnerabilidad, discapacidad o a la espera de esta y habitabilidad en zonas rurales o de estado irregular en el país.

Las edades de los participantes son muy dispares entre sí, la persona más joven tiene 21 años y la persona más mayor 59. El programa acepta a todas las personas que están en edad laboral.

### **6.9.2 Objetivos propuestos por los participantes**

Durante el itinerario de ha trabajado con las personas en diferentes fases, todas ellas de una forma individualizada, con sus objetivos propios, algunos han coincidido en ellos porque priorizan en la meta laboral, social u ocupacional, sus objetivos a lo largo del itinerario han sido:

- Sociabilizar.
- Hacer el proyecto de Inclusión Social por completo.
- Saber hacer un CV.
- Enfocar mi perfil laboral.
- Pedir cita al psiquiatra.
- Hacer informática.
- Conocer y usar herramientas de búsqueda de empleo.
- Encontrar un trabajo estable.
- Quitarme los miedos y seguir cuidando de mi salud mental.
- Hacerme más fuerte para tomar yo mismo mis decisiones.
- Autocuidarme.
- Sociabilizar con personas.
- Sentirme bien conmigo.
- Estudiar fuera.
- Sentirme bien.
- Trabajar en un puesto adaptado.
- Estar activo.
- Conserguir el permiso de residencia.
- Jugar al fútbol.

De forma individual y grupal se han ido consiguiendo los objetivos planteados en un inicio del itinerario mediante herramientas y orientación hacia las personas.

Durante las fases se ha establecido contacto con las empresas bien por que alguna persona estába interesada en enviar su Cv a dicha empresa o por realizar visitas y conocer el tejido empresarial de la zona, esta acción les ha gustado mucho ya que

algunas de las empresas que se ha ido a visitar desconocían sus perfiles laborales y después de ello se han atrevido a enviar el cv. A parte de acercarnos a las empresas, también hemos podido conocer otros recursos de la zona y saber que es lo que hacen y poder acudir si en algún momento lo necesitan.

Para muchos les ha costado iniciar o retomar una búsqueda activa de empleo. Algunas personas no habían iniciado todavía la búsqueda y otras, hacía tanto tiempo que no trabajaban que la situación actual de búsqueda de empleo ha cambiado que ha sido complicado. Poco a poco dotándoles de herramientas y estrategias y también entre su conexión grupal se ha llegado hacer procesos de selección y entrevistas en empresas.

### **6.9.3 Entrevistas a los participantes del itinerario**

Para conocer un poco más la experiencia que han tenido se ha realizado dos entrevistas al finalizar el itinerario para dar a conocer el punto de vista de los participantes. Las entrevistas están en Anexos finales del trabajo.

Podemos hacer un análisis de las entrevistas, son dos personas diferentes, las dos mujeres. Una X1 es una persona joven, vive en la zona rural y apenas tiene experiencia profesional, sin embargo, la segunda persona X2 es más mayor, 46 años, tiene mucha experiencia laboral; pero no sabe cómo retomar su mundo laboral.

Ambas quieren participar en el itinerario con el mismo objetivo, ser más empleables, para ello el itinerario lleva su proceso por el cual se trabajan diferentes formas, cada una de una forma individualizada.

X1 gracias a una charla que hubo en el itinerario consiguió una red de contacto para emplearse, el trabajo finalmente no resultó lo esperado y no por su parte tubo que cesar el contrato. Siguió con más fuerzas en itinerario para convativir y aprender de lo que le había pasado. Por eso en la entrevista se ríe, ya que no fue agradable para ella, estaba en una situación de irregularidad laboral y al poner solución en ello obtaron por finalizar el contrato.

Se siente muy agradecida por la orientación y asesoramiento que ha recibido, a parte el desahogo y trabajo emocional que ha trabajado. Haciendo una autoevaluación con ella, reconoce estar muy orgullosa de sí misma, no se esperaba que iba a durar y menos terminar el proyecto, le ha gustado mucho y esto supone para ella un punto positivo en su madurez emocional.

Por otro lado tenemos a X2 que desde un inicio, su diagnóstico de empleabilidad era alto, es una persona empleable, pero tenía que trabajar otros aspectos personales antes de ponerse a ello. Quiso empezar en el itinerario laboral, por que llevaba mucho

tiempo parada (como refleja en la entrevista) pero no tenía las herramienta y gestión de cómo hacerlo.

X2 ha trabajado mucho su interior emocional, gestion de emociones, autoconocimiento, habilidades sociales... todas ellas poco a poco ha ido queriendo abanzar más en el proceso de búsqueda de empleo, animandose a ello. Laboralmente cómo menciona en la entrevista una de las fases que más importancia le da es el volver a actualizarse en la búsqueda activa de empleo, ya que llevaba muchos años sin realizarlo y estaba desfasada su forma de buscar empleo.

Ambas coinciden con el beneficio que les ha hecho participar en el itinerario. Cambiando su calidad de vida y sobre todo enfocandose en su proyecto de vida. Me gusta saber que el condicionante de edad, no ha sido un problema para ninguna de las dos durante el proceso de realización ya que había una gran diversidad de etapas de edades y esto puede incidir en algunas personas.

La importancia de realizar estos itinerarios de inserción laboral, el objetivo principal y más importante estadísticamente es alcanzar una inserción laboral, logicamente; pero yo opino que todos los aspectos vitales ( trabajo, economía, ocio, entorno, familia, salud, habilidades...) son como una rueda cuando giras, si hay algo que no se encuentra en perfecto estado, la rueda no gura bien ¡, por lo que hay que pulir o trabajar en algún aspecto. Es una metáfora que uso mucho a la hora de referirme que no solamente hay que trabajar en lo laboral, si no en todos los aspectos de una persona para que no se encuentre en una situación de vulnerabilidad.

Cómo tecnico y refernte de las dos participantes es un placer encontrarse con esta comunicación bidireccional, al haber hecho al entrevistas aumenta mi pensamiento de la importancia de estos proyectos sociales a personas vulnerables. Por eso, gracias a la asociación Salud Mental Aranda y otras entidades que pueden trabajar, apoyar y ayudar a una sociedad que lo necesita.

## **6.10 RESULTADOS/ ITEMS IDENTIFICADORES.**

Desde el inicio del itinerario se han realizado actuaciones para obtener unos resultados finales, así como su seguimiento para la consecución de estos. Desde la convocatoria tienen un formato para realizar estas acciones

En la entidad El sistema de evaluación diseñado responderá a dos cuestiones importantes:

- Cumplimiento de los objetivos propuestos desde la convocatoria
- Mejorar las condiciones y necesidades personales y sociales, necesarias para el acceso laboral de las personas en situación o riesgo de exclusión social mediante un conjunto de apoyos que potencien sus capacidades de empleabilidad.
- Diseñar y analizar itinerarios personalizados de inserción laboral con cada uno de los participantes del programa, apoyando en acciones que aumente su desarrollo personal y profesional.
- Llevar a cabo acciones de orientación, asesoramiento e intervención que mejoren el autoconocimiento, cuidado personal, motivación...
- Entrenar competencias de habilidades sociales de los participantes con el objetivo de su integración social y laboral.
- Realizar estrategias de captación, visibilidad, colaboración e intermediación laboral con el tejido empresarial y recursos comunitarios que favorezcan las oportunidades de empleo y formación para las personas que participan en el programa.
- Dotar de estrategias y herramientas de búsqueda de empleo a los participantes para que aprendan hacerlo de forma autónoma.
- Apoyar a los participantes que se inserten laboralmente, mediando entre la empresa y el trabajador.
- Cumplimiento de actuaciones programadas

En el proceso de itinerario socio laboral, se realiza de forma personal un seguimiento individual para observar y apoyar todo el proceso de inserción, así como proporcionar formación para el empleo e incorporación a un puesto laboral.

Se lleva a cabo contactos personales para la comunicación de ofertas de empleo que se ajusten a su perfil con el objetivo de conseguir su inscripción en ellas. Se realiza un seguimiento personal hacia aquellas personas que hayan conseguido su inserción en el mercado laboral durante el proceso de itinerario o posterior a él y evaluar su grado de satisfacción.

A su vez se realiza una evaluación a través de cuestionarios de cada una de las fases para evaluar los objetivos tanto grupales como individuales en la formación que se les ofrece por parte de los profesionales.

Al finalizar el itinerario sociolaboral se llevará a cabo una evaluación tanto personal como grupal quedará reflejada en sus expedientes protegidos por la entidad, con el siguiente esquema:

- Datos personales
- Seguimientos individuales, grupales, intermediación y gestión de ofertas.
- Formación realizada
- Proyecto de vida (ver ejemplo ANEXO III)

Mediante elementos claves se conseguirá establecer la evaluación a todo el proceso de los itinerarios sociolaborales. Los siguientes indicadores, nos guían durante el itinerario para situación espacio temporal de consecución del itinerario. Estos elementos son los siguientes:

1.- Indicadores. Mediremos a través de datos observables y medibles el grado de consecución de todas aquellas actuaciones que se han llevado a cabo:

- N° personas atendidas
- N° personas atendidas beneficiarios de renta
- N° personas atendidas con diagnóstico en salud mental
- N° de acciones llevadas a cabo
- N° de ofertas gestionadas
- N° de candidatos que han participado en un proceso de selección
- N° de empresas contactadas
- N° de contratos realizados
- N° de participantes con resultado de contratación.

2.- Los resultados previstos y conseguidos.

Los resultados conseguidos se realizan en la finalización del itinerario, marcando cuatro apartados a considerar; en los cuales nos dan un enfoque específico de lo conseguido y por ende de los beneficios que tiene la realización del mismo.

- Mejora de la empleabilidad

La mayoría de las personas participantes del proyecto, acudieron con pocos conocimientos sobre la búsqueda de empleo, bien porque llevaban tiempo sin realizar esta búsqueda o porque no conocían las nuevas herramientas y métodos para ello.

A lo largo del proyecto, se les ha formado de estrategias para la empleabilidad en diversos aspectos:



1. Habilidades sociales, que al principio no le daban importancia, pero poco a poco vieron que son fundamentales para su vida personal y laboral.

2. Riesgos laborales, conociendo los riesgos laborales, incidiendo en la importancia de los EPIS y la ergonomía.

3. Sensibilización medioambiental, conociendo cuán importante es cuidar el planeta tierra y la vida de nosotros mismo, reciclando y aportando el valor personal a este mismo.

4. Igualdad de oportunidades, se ha intentado que conozcan las diferentes normativas, oportunidades y accesos para las personas en riesgo de exclusión social en el ámbito laboral, creando muchos debates de discusión y focalización en la igualdad.

5. A parte de estas formaciones generales, este año el módulo específico es de operario de almacén junto con el carné de carretillero; aportando una profesionalidad para su futuro, influyendo en gran parte de las personas participantes. Es una oportunidad más de aumentar su perfil y motivación laboral.

Durante la fase de formaciones teoricas, hemos realizado charlas y visitas a empresas y entidades, muy interesantes, ya que les han podido dar una perspectiva realista de lo actualmente buscan en las empresas (conociendo su interior y forma de trabajar). Les sirve para saber los diferentes perfiles y empresas de Aranda de Duero.

En el cierre del proyecto, se incide en las herramientas de búsqueda de empleo y su manejo, así cómo la preparación de entrevistas y procesos de selección. Es un final que gusta mucho ya que están en continuo aprendizaje con sus propias experiencias. Además, resuelven dudas sobre a búsqueda de empleo, siendo uno de los temas que más ha costado trabajar. Una de las charlas que tuvimos, se habló sobre los tipos de entrevista grupales, aumentando así la motivación y mejora de la empleabilidad.

La empleabilidad también se ha trabajado de forma individual, haciendo hincapié en ello. Se dota de diversas estrategias y herramientas para su mejora, la realización de CV, proyectos de vida, enfoque de perfil laboral, preparación de entrevistas y procesos de selección, aparte de ello siempre acompaña un acercamiento que se crea en las citas el cual se crea un vínculo de confianza entre el participante y técnico.

- Contrataciones

En la realización del proyecto se ha conseguido un total de 4 contrataciones, una de ellas es un contrato por formación de la administración pública. En orden de realización se ha contratado de diferente manera:

Al empezar con el proyecto se realizaron entrevistas para saber quién iba a entrarse o no en el proyecto, una de estas personas interesadas en el proyecto y participante comenzó a trabajar el día de inicio 1/12/2023, se realizó un seguimiento y apoyo durante un tiempo hasta que prefirió ser baja ya que no podía compatibilizarlo con la consecución del proyecto.

Al poco de empezar la fase B de formación, una persona joven es contratada por una empresa, era su principal objetivo en el proyecto. Se esperó para darle de baja a que tuviera una buena adaptación al puesto, más tarde se dio de baja por incompatibilidad con el mismo; a día de hoy se le sigue haciendo algún seguimiento y mantiene el puesto de trabajo.

Desde el principio del proyecto, una persona tenía un objetivo que era entrar a una formación de Forestales que ofrecían desde el Ayuntamiento de Aranda, después de preparar con el proceso de selección terminó entrando en la selección, comenzó el 01/04/2024 pero vio la oportunidad de poder alternar la formación con el itinerario ya que cabe la posibilidad de adaptarlo. Finaliza el proyecto con sus compañeros y se mantiene en la formación por la administración.

Durante la última parte de la fase B, en la formación específica otra persona es contratada mediante una charla que se realiza en el itinerario. Después de estar varios días las condiciones de trabajo no eran muy acordes ante la ley del trabajador, por lo que se decide hacer un cese del contrato por este motivo. Lo cual le dio experiencia a la persona de lo que puede haber, pero saber cómo y mediante qué medios intentar hacer lo mejor posible.

Haciendo una suma total, se consiguieron realizar 6 entrevistas y una importante búsqueda activa de empleo en la gran mayoría de las personas participantes. Algunas han cambiado su forma de pensar y actuar en relación con el mundo laboral, se han visto más motivadas y han conocido más de cerca la red empresarial de Aranda de Duero y la comarca.

- Objetivos propios de cada participantes

Para poder dar comienzo al proyecto, cada una de las personas participantes establecieron una serie de objetivos individuales, orientados a ser conseguidos a lo largo de este. Cada uno de estos han sido moldeados durante el itinerario, puesto que iban acordes a las necesidades individuales de cada persona; han variado según en la etapa personal, profesional o social en la que se encontraba cada persona.

Todas las personas participantes eran conscientes de que este proyecto no solo iba orientado para la comunmente conocida “búsqueda de empleo”, sino que también les iba a ayudar en su mejora personal, social y emocional, ya que todo influye para poder mantener un empleo o mejorar en tu empleabilidad. Por ello, los siguientes objetivos es los que se han marcado para cumplir y trabajar durante el proyecto individualmente:

- Sociabilizar.
- Hacer el proyecto de Inclusión Social por completo.
- Saber hacer un CV.
- Enfocar mi perfil laboral.
- Pedir cita al psiquiatra.
- Hacer informática.
- Conocer y usar herramientas de búsqueda de empleo.
- Encontrar un trabajo estable.
- Quitarme los miedos y seguir cuidando de mi salud mental.
- Hacerme más fuerte para tomar yo mismo mis decisiones.
- Autocuidarme.
- Sociabilizar con personas.
- Sentirme bien conmigo.
- Estudiar fuera.
- Sentirme bien.
- Trabajar en un puesto adaptado.
- Estar activo.
- Conserguir el permiso de residencia.
- Jugar al fútbol.

La mayoría de las personas participantes marcaron varios objetivos comunes como es terminar el proyecto y sociabilizar. Cuando el proyecto empezó, ellos mismos reconocían que las cosas que solían ser duraderas en el tiempo no solían acabarlas y que pasaban gran parte de su día solas en casa.

Según ha ido avanzando el proyecto, se ha podido ver un cambio muy grande en el grupo: la gran mayoría han sido capaces de terminarle y además han creado un equipo muy bueno, dónde se animan mutuamente, escuchan, interactúan, aconsejan y sociabilizan. Es por ello que este proyecto es tan importante, porque además de obtener diferentes formaciones y mejorar la empleabilidad, se consigue que el grupo vaya alcanzando sus objetivos y mejoren su área social y personal.

- Derivación a otros recursos

Al principio del proyecto nos coordinamos con el equipo del CEAS de Aranda de Duero para tener alguna derivación a parte de la lista que se envió por parte de gerenci, finalmente 5 personas en total que han participado en el proyecto, contando con las bajas, han estado en el equipo de CEAS mientras participaban, las 5 al finalizar han seguido con ellos ya que tienen que tener un seguimiento y otros objetivos a trabajar. Una de las 5 personas es dado de alta en el programa de FSE+ de empleo de nuestra asociación ya que cumple requisitos para poder entrar y quiere continuar con su relación y empleabilidad con la entidad. Otras personas les hubiera gustado seguir pero no cumplían con los requisitos establecidos por el fondo social europeo para esta convocatoria.

Al finalizar el proyecto en total seguirían en el programa de empleo 7 personas participando en la convocatoria FSE+, de las cuales algunas comparten vínculo con otros organismos o entidades de la localidad así como nuestra propia entidad, CEAS o otras asociaciones de la cual ya vienen participando desde antes del inicio del proyecto.

Quedarían tres personas que no reúnen requisitos como se ha mencionado anteriormente para poder seguir en el programa de empleo, pero siguen en otros programas de la asociación como Infantojuvenil, asistente personal o centro de día.

## 7. CONCLUSIONES

En el proceso del itinerario se han ido consiguiendo avances con las personas, pero no es hasta el final donde se ve todo el esfuerzo y desempeño que da sus recompensas.

Trabajo en la Asociación Salud Mental Aranda desde hace 4 años, como ya he comentado, al realizar las prácticas del máster en esta entidad, al poco tiempo de terminarlas fui contratada como técnico de inserción laboral. En la trayectoria de estos años he ido adquiriendo y matizando en dichas capacidades o habilidades que se pretenden conseguir desde el Master poniéndolas en valor a su realización.

Desde entonces es un continuo aprendizaje, pero no es hasta este año, en el que me vuelvo a matricular para la finalización del TFM donde pongo el “ojo en perspectiva” para analizar cada situación, contexto, relación... la puesta en marcha de las competencias mencionadas en el primer apartado del trabajo. Esta planificación y pensamiento me ayuda a poder plasmar toda la experiencia vivida laboral situándome aún más en la transición de este itinerario de inserción laboral 2023/2024 con el objeto de realizar un análisis por todos los procesos y fases que se han ido llevando a cabo.

-Creación del itinerario.

La creación y planificación de un itinerario de inserción socio laboral es bastante completa. Desde un inicio prácticamente al finalizar el itinerario que se ha dado anteriormente, tienes que estar atento si vuelve a salir o no la convocatoria lanzada desde Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León, dando paso a dichas políticas activas de empleo que hemos mencionado durante el trabajo que se enmarcan en los ODS de la Agenda 2030. En concreto el Octavo ODS “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”, donde está la mirada hacia el empleo y su equidad a la hora de conseguir, de promover, igualar condiciones e intentar erradicar de esta forma con la exclusión social. Por lo que antes de finalizar una convocatoria ya desde la entidad se está en coordinación con gerencia para la posible solicitud de la siguiente convocatoria a realizar.

Una vez obtenida la resolución del itinerario es donde realizas la puesta en marcha de todo el proceso, aunque previamente ya has enviado el diseño de la intervención ahora es momento de actuar e ir iniciando en esos parámetros y directrices que se ha marcado en el proyecto. Esto requiere un gran número de acciones, las cuales no “entran” en el tiempo de realización del itinerario previsto por la convocatoria. Estas acciones hay que planificarlas y estructurarlas con una finalidad, y esta es la consecución y preparación del itinerario tales como solicitud de salas o ubicación de impartición del itinerario; ya que la propia entidad tiene limitación espacial y solicita al Ayuntamiento de Aranda de Duero un espacio para realizar diversas actividades, una de ellas es este itinerario. Se intenta hacer reuniones y coordinaciones con los recursos de la zona, principalmente con los EDIS del CEAS (Centros de Acción Social), que son los equipos de inclusión social de acción pública de Castilla y León; con la finalidad de intercambiar información sobre lo planificado para el itinerario y proceder si las hubiera a recibir derivaciones por su parte con el objeto de beneficiar a la persona.

Cara a empezar se contacta con la gente derivada/ propia interesada de la asociación/ lista de espera y las personas beneficiarias de renta garantizada las cuales son quien envían desde gerencia de servicios sociales para la realización del itinerario de inserción laboral.

#### -Primer contacto con los participantes

En las primeras entrevistas de información que se da a los participantes, describiendo las fases y procesos a realizar, así como el tiempo estimado para cada actuación, también se valora los perfiles de las personas, si tienen un interés laboral, de ocupación, cambio de mejora... muestra de interés en este primer contacto. Una vez que ya se entrevista con todas las personas se realiza una selección de las mismas para saber si son idóneo o no para los objetivos del itinerario. Como máximo pueden participar 16 personas y mínimo 12.

Todo ello me llevaba al master de psicopedagogía cuando una profesora, insistía en la importancia que conlleva el inicio de un itinerario, cómo sacar la información relevante y necesaria en una primera entrevista, así como en la acogida.

La acogida, esa primera fase que te hace detectar necesidades de las personas, intereses, experiencia, situación laboral; pero lo más importante y un buen dato cómo técnica de inserción socio laboral es la fuente de motivación cada persona, quiero

menciónala porque para mí sin menos preciar todos los datos recogidos de la persona, es un dato muy importante e interesante, el cual te hace “tirar, luchar, sacar fuerzas y ganas” de la persona. Por otro lado, que ya hablaré más adelante, creo que saber este dato, puede que no se dé en la primera cita, ni en la segunda... pero poco a poco se va consiguiendo y hace que se cree un vínculo de confianza entre participante profesional, que el tiempo y trabajo del itinerario es más fácil su camino.

Por ende, el primer mes del itinerario, este año, ha sido explícito para estas primeras citas con las personas, otros años la fase individual ha sido seguida sin tener formación por medio, se realizó este cambio para tener un apoyo más constante e individual durante todo el itinerario. El cual creo que en ensayo/ error, ha sido todo un acierto para futuros itinerarios, ya que todo lo trabajado se podía compensar paralelamente con la otra modalidad, tanto individual como grupal. Este primer mes de conocimiento de la persona, acogida y acercamiento al itinerario, conocer la forma de trabajar de cada uno... ir creando un acercamiento, es muy bonito.

En esta fase, también aparece cuando una persona es más comprometida o no, que intereses realmente tiene... incluyendo alguna baja antes de comenzar la formación. Por otro lado, en el trascurso de estos cuatro años de experiencia en el mismo sector, he de decir que hay una gran diferencia de compromiso e interés de los participantes que acuden al itinerario voluntariamente o de forma más “obligada” por la gerencia de servicios sociales, porque quizá por la situación en la que estén pasando o fase de su vida, este tipo de itinerarios no es para todas las personas.

- Relación con los participantes

Las personas o participantes como llamamos en la entidad, por cierto, este término me pareció muy inclusivo a la hora de referirse a una persona con la que estás trabajando/ ayudando/ orientando/ apoyando... ya que no es una situación clínica en la que hay un paciente, usuario... la forma de llamar a las personas que forman parte de la entidad llamarlas participantes, por que participan en lo que tú como profesional haces. Me parece una nueva forma de referirse a las personas que participan, estupenda. Sin más dilación en el asunto, uno de los papeles fundamentales para la realización del itinerario son los participantes, cada uno dispar en su forma de ser, edades muy distinguidas con gran diferencia de edad entre unos y otros, diferentes culturas, vivencias, salud, entornos... la creación como grupo es algo fascinante de ver y vivirlo.

Cómo personas, cómo en la entrevista hecha a X2 menciona que no sabía si iba a poder hacer el itinerario por tema de sociabilizar o estar en un grupo de gente que no conoce, han podido, disfrutado, compartido momentos únicos. Por lo que analizar esta parte más social es un placer, pero sobre todo haber sido testigo de ello. Claro está que ha habido enfrentamientos, porque cada uno somos de una forma, pero el sentimiento de pertenencia de grupo que se siente en un punto de inflexión para trabajar, no solamente de forma individualizada; si no buscar las características y veneficios que tiene la parte grupal. El vínculo que crean entre ellos, y la red que se forma sin pensar entre ellos que hubiera algo en común; y es que como personas, y el inicio de unas relaciones es el respeto, educación y asertividad; competencias “blandas” que se trabajan durante todo el itinerario y esto hace en ellos un crecimiento personal.

- Formación blanda del itinerario

En la formación grupal se trabajan diferentes aspectos, más que una formación homologada, se trabaja cómo he mencionado en el párrafo anterior las competencias blandas que hacen referencia a una persona y a su mejora de empleabilidad. Al principio la gente se extraña con una formación de habilidades sociales, sensibilización medio ambiental, igualdad de oportunidades o riesgos laborales, no llegan a entender el significado de ello. Una vez que se avanza en esta fase, comienzan a ver el significado de por qué es importante trabajar estas competencias, sobre todo de habilidades sociales para tu día a día o en tu trabajo laboral, en la parte de Anexos, la entrevista a X1 hace referencia en este cambio de gestión de emociones, comportamiento, pensamientos... y en la entrevista a X2 la importancia que ha tenido para ella en el autoconcepto, habilidades básicas del día a día, pero que en la mayoría de ocasiones las olvidamos o damos por sentadas, cómo el hecho de pedir disculpas o gracias y no es solamente en las entrevistas objeto que he expuesto en el trabajo por añadirle valor, si no a lo largo de estos 4 años de continuo aprendizaje y acercamiento laboral que he tenido con las personas. Por otro lado, también se realiza una formación específica, en el caso de este año ha sido mozo de almacén y la obtención del carnet de carretillero, que sin embargo esta formación, inicialmente llamaba más la atención para una salida laboral, y es cierto por que las empresas aparte de fijarse en el cv blando prima el saber hacer de contenidos y apto para un perfil determinado. En esta situación me vuelve a la cabeza y lo expongo en muchas ocasiones en mis ponencias de formaciones o cuando una persona se frustra por que no tiene tal titulación, lo que en repetidas ocasiones un profesor hacia referencia



a las titulaciones de tal forma “España es el país de la titulitis” y ahora más que nunca trabajando con personas y empresas es cuando entiendo esta frase que tanto nos decía; pero también la importancia de las capacidades y habilidades propias o adquiridas de cada uno.

- Relevancia final

Todo el transcurso del itinerario y sobre todo la última fase del itinerario se ha trabajado la empleabilidad de los participantes, acudiendo a visitas de empresas o charlas organizadas con empresarios de la zona, los cuales llevan un trabajo de prospección durante la trayectoria laboral del técnico, no solamente en el itinerario, que también y es cuando se estrecha más la relación con la entidad y las empresas si no durante todos los días del año ya que se contacta regularmente dependiendo de los perfiles de las personas o como es en el caso del itinerario para que conozcan el tejido empresarial que hay en Aranda de Duero, ya que muchos a pesar de ser Arandinos o llevar mucho tiempo viviendo en la localidad, desconocen muchas empresas que hay, y es muy interesante y enriquecedor conocer los perfiles que existen. Gracias a estas acciones surgen contrataciones o nuevas oportunidades futuras de empleo para los participantes, se crea una red más para ellos, una puerta que en algún momento pueden “abrir” si lo desean. Y las empresas agradecidas de colaborar con el proyecto ya que en muchas ocasiones contactan para demandar perfiles de nuestra bolsa de empleo, la cual están todos los participantes del servicio de empleo.

Como cierre del itinerario, se realizan unas evaluaciones por parte del técnico, dichos documentos se adscriben a la convocatoria resaltando la mejora personal, contextual y laboral de la persona. Estos indicadores han ido cambiando en el tiempo de mi experiencia laboral, ya que el primer año se enfocaba a la mejor o inserción laboral, todos los indicadores resaltaban este objetivo y actualmente se ha modificado a más ámbitos de inclusión de la persona; retomo mi ejemplo mencionado en el trabajo de la rueda; una persona no solamente mejora con una aspecto (laboral) si no con que todos sus apartados que forman y definen a la persona estén en relación unos con otros, muchas veces por conocer la situación de la persona hago esta acción/ dinámica individualmente, lo añadido en el anexo IV . Me parece importante ya que la propia persona plasma y visualiza su pensamiento con la realidad que está viviendo y saber dónde tiene una necesidad para igualar todos los ámbitos; esto mismo se está empezando a valorar desde la Unión Europea, no solo trabajar con una perspectiva si no

la realización de una acción multidisciplinar, que ayude y abarque lo máximo posible todos los entornos tanto personales, sociales como económicos de una persona.

El diseño del itinerario se centra la consecución de los objetivos finales y marcados por la consecución de la Agenda 2030; la entidad Salud Mental Aranda es la realizadora oficial del presente itinerario; pero para que esto sea posible, tiene que obtener unos marcadores oficiales. Estos procesos escalonados de “poder y directrices” son los que se hace referencia durante el trabajo para consecución de los ODS establecidos; nuestra entidad es referente en la zona ribereña por la Acción Social que realizamos, valores y misión que se sigue. Desde el servicio de empleo trabajamos con dos convocatorias, ambas financiadas por el Fondo Social Europeo, una destinada a trabajar la mejora de empleabilidad de personas con discapacidad y otra la expuesta durante todo el trabajo, formo parte de la realización de ambas convocatorias, se diferencian en su diseño, modo de intervención, resultados, documentación, seguimiento y finalización de las personas, pero en ambas se trabaja por la inclusión social de las personas.

Al ser partícipe de realización de ambas convocatorias, me generan diversos choques de evaluación y finalización como profesional, ambos están muy bien estructurados, pero atenuándome al itinerario de inserción socio laboral para personas en situación o riesgo de exclusión, la intervención realización y diseño del proyecto me parece que se realiza a conciencia de esos objetivos mencionados anteriormente; pero después de ello... a la hora de finalizar, ¿Qué ocurre? Sí, se da un seguimiento a las 4 semanas y a los seis meses de terminar la intervención, pero ¿después? Que ocurre. Desde la entidad se intenta derivar a los recursos pertinentes ante las necesidades que se debe seguir trabajando son los participantes, orientarles a otro recurso, establecer redes sociales, seguir con ellos si cumplen requisitos en el programa de empleo... pero hay casos en los que la siguiente pregunta abierta que lanzo me ha incomodado como profesional ¿Dónde acuden las personas que necesitan seguir con un apoyo, pero no hay un recurso establecido para ellas? En muchas ocasiones como profesional, se sigue apoyando/orientando a las personas que precisan de ello, pero esta labor solo puede ser puntual, ya que después del itinerario no hay una línea de actuación ante determinados casos como es el que presento.

Cierro este apartado de conclusión final agradeciendo a todo el sistema formativo recibido durante mi etapa educativa, gracias a los conceptos, habilidades,

apoyos por parte de los profesores, estrategias que he ido adquiriendo, hoy en día puedo ponerlas en práctica laboralmente, y aprender cada día cómo desempeñarlas. Pero lo más importante de todo ello, es el resultado final, poder poner una parte de mí en todas las personas atendidas hasta el día de hoy y el recorrido que queda para seguir añadiendo socialmente mi “granito de arena” ante la equidad social.

## 8. BIBLIOGRAFÍA.

- Acción contra el Hambre. (2024). Riesgo de exclusión social: a quién afecta y situación en España. Accioncontraelhambre. <https://www.accioncontraelhambre.org/es/riesgo-exclusion-social>, visualizado el día 17/05/2024
- Ballester. R, Recio. A, Garriga. A, (2015) Programas de garantía de rentas e inserción laboral: El itinerario de inserción laboral de Cáritas Girona. Estudios de la Economía Aplicada. Vol 33-3 Pags 1011 – 1036.
- Bantaba. (2024). Las capacidades y las titularidades de las personas. Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo.
- Baos, C; García, M; López, L; Martín, I; Saéz, G; Sánchez, S. (2022) Plan de Movilidad Urbana sostenible (PMUS) de Aranda de Duero. UTE Buchanan Consultores y TECH Friendly
- Camacho, J. (2014) Exclusión social. Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad N°7 pp 208-214.
- Castells, M. (1998). La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Vol. 3. Fin de milenio. Madrid: Alianza.
- Castells, M. (2001). La era de la información. Fin de milenio, 3. Madrid: Alianza Editorial.
- De Haan, A. (1998), "'Social Exclusion'. An Alternative Concept for the Study of Deprivation?", en IDS Bulletin, vol. 29, nº 1 (monográfico: Poverty and Social Exclusion in North and South), Institute of Development Studies, University of Sussex, Brighton (Inglaterra), pp. 10-19.
- Definiciones y enfoques del jurídico de las personas extranjeras, con la atención social y sanitaria a quienes ejercen la prostitución y con la persecución de las redes de tráfico de personas. (2024, febrero 6). Recuperado

de <https://ctinobar.webs.ull.es/4actividades/COLECTIVOS.pdf> , visualizado el día 25/05/2024

Domínguez Morales, A. (2023) La orientación profesional mediante los itinerarios o planes personalizados de actuación. Apuntes sobre el caso andaluz. Universidad de Sevilla.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (1995), Public Welfare Services and Social Exclusion: The Development of Consumer Oriented Initiatives in the European Union, Dublín.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, O.A., M.P. (INSST). (2022, septiembre). Tema 23. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030.

Recuperado de:

<https://www.insst.es/documents/94886/3978182/Tema+23.+Los+Objetivos+de+Desarrollo+Sostenible+y+la+Agenda+2030.pdf/cbd60b63-fe0f-78c9-c71b-febf5f64c4e7?t=1663571198457> día 20 de junio de 2024

Jiménez Ramírez, M. (2008). Aproximación teórica de la exclusión social: complejidad e imprecisión del término. Consecuencias para el ámbito educativo. Estudios Pedagógicos XXXIV, 1, 173-186.

Ley 3/2023 de 28 de febrero de Empleo. Boletín Oficial del Estado. Miércoles 1 de marzo de 2023.

Ley 43/2015. De 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social. (2015). Boletín Oficial del Estado, (243). Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10922>. Día 20/06/2024.

Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. (2022). Hacia una Estrategia Española en Agenda 2030: Plan de Acción para la Implementación de la Agenda 2030.

Recuperado de: <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/documentos/plan-accion-implementacion-a2030.pdf> día 15 de junio de 2024

Park, E. (2013) Sociedad, comunidad y sociedad. EMPIRA. Revista de metodología de las ciencias sociales. 25. 195-211. <https://www.redalyc.org/pdf/2971/297125768008.pdf>

Pérez Sáinz, J. P., & Mora Salas, M. (2006). Exclusión social, desigualdades y excedente laboral: Reflexiones analíticas sobre América Latina. *Revista Mexicana de Sociología*, 68(3), 431-465.

Rodríguez Calvo, A (2021). El Tercer Sector de Acción Social en España, Magnitud e Impacto”. Facultad de comercio Valladolid, curso académico 2020/2021.

Romera, C. G. Itinerarios de inserción sociolaboral: una propuesta metodológica para personas en riesgo de exclusión social.

Servicio Público de Empleo Estatal. Políticas de empleo Recuperado de: <https://www.sepe.es/HomeSepe/es/Personas/encontrar-trabajo/politicas-de-empleo-normativa.html> Día 16 de junio de 2024

Subirats, J. (Coord) (2004). Pobreza y exclusión social Un análisis de la realidad española y europea. Barcelona: Fundación La Caixa.

Subirats, J., Gomà, R., y Brugué, J. (2005). Análisis de los factores de exclusión. Documentos de trabajo. Fundación BBVA.

Vidal-Martí, C. (2020). Contribución de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en la defensa de los derechos de las personas mayores. *Servicios Sociales y Política Social* (abril-2020). XXXVII (122), 123-135.

## **ANEXOS**

## I. ENTREVISTA INICIAL

<b>Nombre y apellidos</b>	
<b>Fecha de nacimiento</b>	
<b>DNI</b>	
<b>Dirección</b>	
<b>Código postal</b>	
<b>Teléfono de contacto</b>	
<b>Correo electrónico</b>	
<b>Demandante de empleo Ecycl, Fecha de inscripción</b>	
<b>Osrvaciones</b>	

### Procedencia:

Sercio Público de Empleo

Servicio Sociales

Atención a la Ciudadanía

Familiares, amigos/as, etc

Asociación

Centro de Salud

Iniciaiova propia

Centro de atención socio-sanitaria

Otros:.....

### Sexo:

Hombre

Mujer

### Estado Civil:

Soltero/a

Cadaso/a

Preja de hecho

Viudo/a

Divorciado/da

Separado/a

### Recibe pretacioes/ Subvenciones

Si

Importe:.....

Tipo:.....

Ffecha de finalización:.....

No

### Certificado de Discapacidad

Si:.....%

Tipo:..... Fecha de Ccaducidad:.....

No



**Usa el Certificado de Discapacidad en la búsqueda de empleo**

Si:..... No:..... Motivo:.....

**1.Situación Laboral**

Inactivo:.....

Desempleado:..... Fecha de inscripción en el Ecyl:.....

Empleado:.....

**Tiempo transcurrido desde la finalización del último trabajo:**

.....

**¿Buscas trabajo?**

.....

**2.Formación**

- Sins estudios..... Certificado ESO..... BUP/COU.....
- Estudios Primarios sin finalizar..... Graduado ESO..... Bachillerato.....
- Ciclo formativo Diplomatura.....
- Certificado de Estudios Primarios..... GM/FP1..... Licenciatura.....
- Ciclo formativo Doctorado.....
- Certificado EGB..... GM/FP2..... PCPI...

**Cursos de Formación Realizados:**

Especialidad/ Área	Practicas (Horas)	Finalizado

¿Te interesaría relizar algún tipo de formación que te ayude a encontrar trabajo más facilmenta?

Si..... No.....

¿Cuál?.....

**Idiomas**

Otros idiomas	Entiende	Habla	Lee	Escribe

**Informática**

- Sin conocimientos..... ¿Te interesaría adquirir conocimientos informáticos?.....
- Básicos (chatear, nociones mínimas de ordenador, Internet).....
- Nivel medio (conocimientos de algunos programas a nivel usuario).....
- Nivel alto (Utiliza el ordenador habitualmente con habilidad).....
- Sin manejo de smatphhone.....
- Buen manejo y desempeño de smartphone.....

**3.Experiencia Laboral (Adquirir trabajos de mayor relevancia)**

- Sin experiencia laboral.....
- Con experiencia laboral.....

1.Secto/Empresa
Puesto ocupado:
Descripción de las tareas y funciones realizadas:
Tipo de hornada/horas:
Periodo de contratación:
Motivo de finalización

2.Secto/Empresa
Puesto ocupado:
Descripción de las tareas y funciones realizadas:
Tipo de hornada/horas:
Periodo de contratación:
Motivo de finalización

Otros puestos:

#### 4.Busqueda de empleo

**¿Por qué buscas trabajo? Motivos.**

.....

**¿De qué te gustaría trabajar?**

.....

**¿Tienes un oficio o profesión?**

.....

**¿Qué tipo de trabajo sabes con seguridad que No quieres realizar?**

.....

**Aficiones:**

.....

**Define tu objetivo laboral:**

Sí. “quiero trabajar de.....

No, aún no sé concretamente de qué quiero trabajar.....

**¿Has acudido anteriormente a un servicio de orientación laboral?**

No.....

Si..... ¿Cuál?..... ¿Te ha resultado útil? SI NO

¿Por qué?.....

**¿Qué dificultades tienes o crees que te puedes encontrar en la búsqueda de empleo?**

- Circunstancias personales (edad, sexo, responsabilidades familiares, enfermedades).....
- Falta de información y orientación. Desconocimiento de las técnicas y canales de búsqueda de empleo.....
- Falta de experiencia laboral.....
- Falta de formación y conocimientos específicos.....
- Condiciones laborales: salario, tipo de jornada.....
- Ocupación sin salida.....
- Limitaciones de disponibilidad geográfica y/u horaria.....
- Otras.....

**¿Cuánto tiempo dedicas, o estás dispuesto a dedicar, en la búsqueda de trabajo?**

- El tiempo libre que me dejen otras ocupaciones.....
- Algunos días al mes, pero no de forma continuada.....
- Todos los días.....
- Me resulta difícil tener una constancia en la búsqueda .....
- No busco actualmente.....

**¿Qué disponibilidad tienes para buscar empleo?**

- Unas horas por la mañana o por la tarde.....
- Solo algunas mañanas o tardes a la semana.....
- A lo largo del día.....
- Otros.....

**¿Tienes dificultad para acudir a este servicio de inserción laboral?**

- Queda lejos de mi vivienda o lugar de residencia.....
- Tengo otras gestiones que realizar y no sé cuales serán mis tiempos para venir preódicamente.....
- Tengo dificultades para el transporte.....
- No me supone ningún tipo de problema desplazarme.....

## 5. Futuro trabajo

¿Estarías dispuesto a trabajar en alguna ocupación distinta a tu profesión habitual o experiencia laboral previa?

Si..... ¿En qué?.....

Sólo si en mi profesión resulta muy difícil.....

No.....

Jornada	Proximidad geográfica	Otros
Indiferentes	Población de residencia	Esfuerzo físico:
Mañanas	Poblaciones cercanas	Carnet de conducir:
Tarde	Toda la comarca	Vehículo propio:
Noche	Toda la provincia	Otros carnets:
Partido	Toda la Comunidad	
Fin de semana	Autónoma	
	Resto de España	
	Extranjero	

Salario mínimo deseado:.....

Horas a la semana:.....

¿Estás dispuesto/a a aceptar un trabajo eventual?.....

## 6. Situación social y familiar

¿Vive solo/a? Si..... No..... ¿Con quién/es?

.....

¿Los integrantes de su familia tienen trabajo? Si..... No.....

¿Con qué fuente de ingresos cuenta en su familia?

.....

¿Qué necesidades crees que puedes tener?

.....

¿Cuentas con algún recurso o apoyo social?

.....

## **7.Salud**

### **Trayectoria de la enfermedad y estrategias para afrontarlo (Salud Mental)**

Diagnóstico:

Fecha de aparición:

Efectos:

Cómo lo afronta (estrategias):

**¿Has tenido alguna enfermedad grave o de importancia, en los últimos años, que te impida realizar una profesión u ocupación?**

No.....

Si.....

¿Cuál?.....

**¿Sigues algún tipo de tratamiento?**

No.....

Si.....

¿Cuál?.....

**¿Tienes algún sintoma que dificulte realizar una actividad?**

No.....

Si.....

¿Cuál?.....

**Especialista/ Psiquiatra:.....**

**Centro de Salud/Hospital y teléfono:.....**

**Trabajador Social:.....**

## **8.Rellenar después de la intervención:**

### **Aspecto personas.**

- Presencia/Imágen:
- Higiene corporal.

### **Comunicación.**

- Expresión oral:
- Comprensión oral:
- Argumentación:
- Coherencia del discurso:
- Contacto visual:
- Escucha activa: atención.
- Comunicación no verbal: lenguaje corporal.  
(Movimientos, ritmos, posiciones, actitudes...)

### **Otros aspectos:**

- Colaboración:
- Modales:
- Actitud:
- Puntualidad:

## **II. ENTREVISTAS REALIZADAS A PARTICIPANTES DEL ITINERARIO**

### **Entrevista 1.**

Entrevistamos a un participante que ha realizado el proyecto durante este año 2023/2024. Persona joven de 21 años de edad, mujer, vive en zona rural de la comarca de Aranda de Duero. Hija de tres hermanos, convive con su madre y sus hermanos, en ocasiones acude a la residencia de su padre para visitarle. Es una persona que le cuesta ser constante no suele terminar lo que empieza y se frustra por ello. Ha trabajado esporádicamente en trabajos vacacionales relacionado con la hostelería. Nos comenta cual fue el impulso para comenzar en el itinerario y cuáles han sido los procesos por los que ha pasado.

#### Entrevista X1:

- ¿Cómo te enteraste del proyecto?

Pues por un programa que acudía de infanto-juvenil, me derivó la responsable y acepté, me gustaba lo que me proponía.

- ¿Qué te gustó de él para querer participar? Ya que es voluntario.

Pues no sabía muy bien de qué iba, yo pensaba que era más tipo terapias y bueno acepté por qué al final no tenía una rutina, no tenía nada que hacer y dije pues bueno... ¿por qué no? Y acepté.

- ¿Sabías muy bien que se iba hacer? ¿Qué idea tenías sobre ello? ¿Ha sido de esa forma?

No ha sido como me lo imaginaba por qué yo me imaginaba más tipo terapias, pero creo que es mejor lo que ha sido que la visión que tenía de ello. Pensaba también que iba a ser un poco aburrido y tal... que no me iba a servir para mucho y, todo lo contrario.



Dices que no ha sido como te lo imaginabas, si no mejor entonces, ¿cómo ha sido para ti? Ha sido pues... sí que ha sido también modo terapia, pero he aprendido muchas cosas ha sido como mucho desarrollo personal y eso

➤ ¿Has trabajado alguna vez? ¿Hace cuánto tiempo?

Sí hace un año más o menos de camarera. Empecé en marzo del año pasado y estuve dos meses, en barra y comedor. Más tarde, para verano probé en un restaurante de mi pueblo.

➤ Volviendo a la parte del itinerario, ¿te ha resultado útil? ¿Por qué?

Si, me ha servido mucho a nivel de empleabilidad estoy más puesta, por ejemplo, en el vocabulario, en el tema de cv sé más o menos cómo se hace un cv, lo que piden lo que llama la atención y luego a nivel personal, me ha ayudado mucho pues a llevar una rutina a tener motivación, a controlarme mis impulsos o por ejemplo a tener paciencia, a escuchar.

➤ Me comentas que sí ha mejorado tu empleabilidad, ¿En qué crees que ha mejorado, ósea cómo te veías antes en comparación de ahora?

Pues ahora por ejemplo me veo más segura a la hora de acudir a una entrevista porque ya se más o menos por dónde van los tiros, tengo más motivación para trabajar y lo del currículum, creo que antes tenía un cv fatal y ahora pues que creas que no, tener un cv bien pues te da el primer paso para conseguir un trabajo.

➤ A parte de la relación con el empleo... ¿Crees que has mejorado en otro aspecto? ¿Cuál?

Si, pues eso, por ejemplo, la paciencia, en la impulsividad, pues si tengo una obligación tengo que ir, por que al principio no tenía ganas de venir y ahora me da pena que termine. También a escuchar a las personas, que, aunque no me interese lo que está diciendo pongo atención en escucharla y respetar su pensamiento

➤ ¿Qué consideras cómo más importante durante el itinerario?

Lo más importante yo creo que fue la formación de las habilidades sociales, porque creo que es algo fundamental, tanto para el día a día como para cualquier

trabajo y que al final te crees que tienes todas las habilidades del mundo y tal, pero luego no, siempre se aprenden cosas nuevas y te abren los ojos.

➤ ¿Crees que habido algún cambio en ti gracias a ello?

Si, si si, ahora por ejemplo soy más consciente de cómo me comporto, por ejemplo, mi actitud corporal, de cómo me tengo que comportar en cada situación...

➤ Si pudieras... ¿cambiarías de alguna forma algo del proyecto?

Pues... pff...es que no, no sé no me lo imagino tampoco de otra manera, creo que así está bien. Los días pues tampoco es un agobio de todos los días 9 horas o lo que sea, son tres días, tres horas por día... está bien, el tiempo igual se me ha hecho corto por los meses, pero igual sí pondría como más citas individuales. Sí que me he quedado con más ganas de aprender otras cosas de empleo, pero entiendo que son las que hay.

➤ ¿Crees que el tiempo estimado es el adecuado? (Individual y grupal)

Sí que pondría más citas de individual y añadiría algún mes más incluyendo más temas, yo creo que así sí estaría bien, porque se me ha quedado corto. Luego yo creo que las horas y los días esta súper bien, porque no es agobiante ni súper "light", es normal.

➤ ¿Has trabajado durante el proyecto?

(Se rie) si, pues mi experiencia ha sido mala, pero bueno me ha servido también como para no permitir ciertas injusticias a la hora que te ofrezcan un trabajo, tú tienes tus derechos y me ha servido para tener más seguridad en mí y no permitir ciertas cosas;

Ahora hablando de ello y analizándolo en futuro, sí que es verdad que el resultado final no ha sido lo que esperábamos, pero cómo lo valoraste en ese momento inicial,

Bien, con mucha ilusión y ganas.

➤ Ahora que finalizamos en itinerario, ¿Sabrías buscar empleo de forma autónoma, sin el apoyo del técnico con el que has estado estos meses?

Sí, creo que conozco bien las herramientas y al haberme puesto a ello estos meses con el apoyo que me habéis dado, creo que lo puedo hacer perfectamente.

➤ De cara a una entrevista, ¿te ves preparada? ¿Crees que tienes mayor manejo que desde comenzaste?

Sí, yo creo que he mejorado mucho, ahora atengo más confianza en mí, sé más vocabulario específico y me defiendo mejor en cuanto mis cualidades.

➤ Para finalizar... ¿Crees que es necesario la existencia de estos itinerarios? Si tuvieras que elegir sabiendo ahora mismo en qué consiste y los procesos por los que se pasa... ¿volverías a hacer este itinerario? ¿Por qué?

Sí, creo que a todo el mundo un curso así siempre es bueno, y que muchas veces como que no tenemos motivaciones o no tenemos trabajo, que hago... No sé qué... Por ello esta clase de cursos vienen muy bien para buscar la motivación de nuevo y hacer cosas.

➤ Si tuvieras que elegir sabiendo ahora mismo en qué consiste y los procesos por los que se pasa... ¿volverías a hacer este itinerario? ¿Por qué?

Sí, porque al final me ha servido para mucho y he aprendido mucho en todos los sentidos

➤ ¿Lo recomendarías a personas de tu edad, más mayores, no importa la edad?

Sí, lo recomendaría.

➤ ¿Crees que lo aceptarían bien? Si, si si. Además, creo que cada vez estas cosas como que se les está dando más visibilidad, desde mi punto de vista. Y a mí me parece que esta súper bien.

MUCHAS GRACIAS X1.

### **Entrevista X2:**

Entrevistamos a una segunda persona que ha realizado el itinerario completo desde el inicio. Mujer de 46 años, convive con su madre, tiene tres hermanos a mayores, pero actualmente (y como convive con ella) menciona ser la cuidadora principal de su madre, ello le conlleva tener más cargas/problemas de los que ya tiene. X ha pasado por un problema de salud mental, poco a poco está dotándose de herramientas y estrategias

para hacerle frente y convivir con ello. Es licenciada, nada más terminar la carrera comenzó a trabajar en 2002 cómo comenta en la entrevista y sin dejar de trabajar ha ido enlazando un trabajo con otro hasta que tuvo una baja por salud y al año siguiendo de baja su trabajo tuvo que cerrar. Desde entonces se encuentra en el paro, y quiso realizar el proyecto de inserción laboral por este motivo, volver a encontrar un trabajo.

- ¿Cómo te enteraste del proyecto?

Me informaron porque yo soy usuari@ de la asociación Salud Mental, participaba en el servicio de apoyo psicológico y me encontraba en una situación que quería volver a trabajar, por lo que me derivaron con vosotros, para la búsqueda de empleo.

- ¿Qué te gustó de él para querer participar? Ya que es voluntario.

Me dieron la información de lo que se iba a dar y como tengo interés de buscar empleo y por mí misma, sol@ pues no me veo ahora mismo capacitada, pues me pareció muy interesante que alguien me ayudase a la búsqueda de empleo

- ¿Sabías muy bien que se iba hacer? ¿Qué idea tenías sobre ello? ¿Ha sido de esa forma?

No, no me imaginaba que iba a ser así, yo me había hecho otra idea en la cabeza. Me lo imaginaba como más teórico, más aburrido, porque o ha sido aburrido, no sé me lo imaginaba de una forma más seria, que no iba a ser tan llevadero.

- ¿Has trabajado alguna vez? ¿Hace cuánto tiempo?

Sí he trabajado en mi vida, llevo sin trabajar desde octubre del 2022 que caí en baja por problemas de salud, pero luego a mayores en abril de 2023 se cerró el centro donde estaba trabajando y me quedé sin trabajo, por lo que desde abril de 2023 me quedé sin trabajo.

En el último trabajo estuve 13 años, pero en toda mi vida he trabajado desde el 2002 intermitentemente siempre he estado en un lado o en otro, hasta ahora.

- ¿Te ha resultado útil? ¿Por qué?

Si, yo creo que sí me ha resultado útil el proyecto, porque he adquirido conocimientos, estrategias, he aprendido cosas nuevas... además yo al llevar tanto tiempo trabajando sin tener la necesidad de buscar empleo o actualizar cv o cartas de presentaciones que es lo que hemos dado por ejemplo es como que ya me había quedado no sé si la palabra es desactualizada entonces me ha servido

también para actualizar en ese sentido, para ver otro mundo laboral... si me ha servido bastante.

- ¿En qué crees que ha mejorado tu empleabilidad?

Un poco lo que acabo de decir, pero una parte fundamental para mí es que estaba como encerrada en casa y cómo llevo tantos años trabajando en lo mismo, para mí es muy importante haber sido capaz de estar en otro grupo diferente de gente de personas, no con las que he estado conviviendo durante 13 años, que para mí era imposible pensar que me entregará dentro de otro grupo de personas que no sean tus excompañeras de trabajo. Yo creo que eso me ha ayudado mucho también, salir de mi zona de confort.

- A parte de la relación con el empleo... ¿Crees que has mejorado en otro aspecto? ¿Cuál?

Sí, personalmente y socialmente. Lo que he comentado antes, que al final he sido capaz de integrarme en un grupo, profesionalmente por ejemplo también, hemos sacado la carne de carretillero que yo no tenía y eso me sirve mucho a la hora de buscar empleo en un sector, entonces yo creo que sí, me ha servido para ambas cosas.

- ¿Qué consideras cómo más importante durante el itinerario? O ¿crees que habido algún cambio en ti?

Lo más importante... para mí me ha parecido todo interesante e importante, pero a mí me está ayudando mucho esta última parte, que es la que tenía más olvidada. A la hora de actualizar currículum, dónde lo puedo actualizar, porque no sabía que existían tantas plataformas o páginas, que se podían hacer online, las cartas de presentación, lo que podemos decir lo que no podemos poner, incluso en unas entrevistas cómo podemos expresarnos... entonces a lo mejor es lo que me sentía más oxidada y me ha parecido lo más interesante.

- ¿crees que habido algún cambio en ti?

Sí, yo creo que ha habido un cambio en mí, pero ya no sé si habido un cambio en mí o yo me pensaba que era de una determinada manera y me he dado cuenta que soy de otra forma. En el sentido que, yo al principio me consideraba una persona tímida y cerrada, pensaba que no iba a ser capaz de participar, que iba a estar callada. Entonces me he dado cuenta que me encanta participar y me gusta, cómo es un tema que me interesa, me he dado cuenta que participo más de lo que esperaba y que hablo más en público y delante de gente que no conozco y no

me importa ni expresarme ni dar mi opinión. También es porque me gusta mucho lo que hemos trabajado, pero eso me ha gustado mucho de mí.

- Si pudieras... ¿cambiarías o mejorarías de alguna forma algo del proyecto?

Pues no lo sé... pff, a mí me gusta tener más teoría, pero no que fuese más teórico, porque a mí me ha gustado mucho que fuese dinámico; pero como tener más material o incluso habérselo llevado para leer en casa, o tener más información de sitios para informarnos, porque a mí me gusta. Se que hay gente que hubiese pasado, pero a mí si me hubiera gustado tener más teoría.

Quizá la última fase, más destinada al empleo, quizá algo más amplia, algo más de horas. Porque me parece super importante y por qué la gente no sabemos realmente como lo tenemos que hacer.

- ¿Crees que el tiempo estimado es el adecuado? (Individual y grupal)

A ver, el tiempo en grupal sí, me parece que está bien, suficiente. La manera de darlo me parece bien un día sí un día no, porque así tenemos tiempo para otras cosas o la búsqueda de empleo. A mí me hubiera gustado más sesiones individuales, quizá tendría que ser un curso de más horas, aunque fuera solo de individuales para que estuviera más equilibrado.

- ¿Has trabajado durante el proyecto?... ahora que finalizamos en itinerario, ¿Sabrías buscar empleo de forma autónoma, sin el apoyo del técnico con el que has estado estos meses?

No he trabajado durante el proyecto, tampoco lo he buscado realmente, estaba centrada en venir y aprender. Pero ahora sí, si que quiero buscar trabajo, necesito trabajar. Tanto personal como ya económicamente, sobre todo entrar en rutina “hacer algo con mi vida”...

- De cara a una entrevista, ¿te ves preparada? ¿Crees que tienes mayor manejo que desde comenzaste?

Yo creo que sí, pero ... prefiero teneros alrededor (se ríe). Hombre yo creo que sí que nos habéis enseñado a buscar dónde queremos, cómo afrontarlo, cómo buscarlo actualizar... Por otro lado, al haber hecho las visitas y charlas de empresas, también hemos conocido diferentes perfiles que hay en Aranda.

- ¿Has hecho entrevistas durante el proyecto?

Sí he hecho entrevistas durante el proyecto, aunque no han dado resultado, pero me ha servido a controlar los nervios para futuras entrevistas y a ver cómo realmente son actualmente las entrevistas, ósea actualizarme a la realidad.

➤ ¿Si ahora tuvieras que volver hacer alguna entrevista, ¿te ves preparada?  
Sí, yo creo que sí. Si me veo preparada, porque con la orientación e información que nos habéis dado, me veo más preparada. Ahora por ejemplo me prepararía más la entrevista en base al sitio dónde la voy a realizar y sacar mayor partido con mis competencias y habilidades.

➤ Para finalizar... ¿Crees que es necesario la existencia de estos itinerarios?  
Sí, yo creo que es muy necesario, para personas que estamos en problemas de exclusión social, que llevamos mucho tiempo en el paro, creo que sí es necesario.

➤ Si tuvieras que elegir sabiendo ahora mismo en qué consiste y los procesos por los que se pasa... ¿volverías a hacer este itinerario? ¿Por qué?

Sí, yo sí, porque a mí me ha ayudado mucho tanto en lo laboral, que lo necesitaba. En lo laboral lo necesitaba, aunque creo que a lo mejor hubiera encontrado trabajo por mí misma me hubiera costado mucho más y no sé el tiempo que estaría parada. Tanto en lo personal, y para mí como es muy importante mi campo personal, me ha ayudado muchísimo, pero muchísimo. Yo creo que sí lo volvería a repetir, si me encuentro en la misma situación, sí lo volvería a repetir, totalmente, con los ojos cerrados, sí.

➤ ¿Lo recomendarías?

Sí, lo recomendaría también, totalmente, a gente que está en mí misma situación sí que lo recomendaría. Pero es que es eso, tanto en lo laboral como personal, yo creo, es que al final cómo he mejorado personalmente, solamente por eso lo recomendaría.

MUCHAS GRACIAS X2.

### III. PROYECTO DE VIDA

<b>PROYECTO DE VIDA</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Nombre:</li><li>• Fecha: (fecha de entrada)</li></ul>			<b>Metas</b>		
<b>Competencias</b>	<b>Valores</b>	<b>Mis gustos y aficiones</b>	<b>Objetivos</b>		
			<b>Acciones</b>		
<b>Aspectos importantes de mi historia de vida</b>			<b>Red de apoyos</b>		
			<b>Apoyos naturales</b>	<b>Apoyos profesionales</b>	<b>Apoyos comunitarios</b>



#### IV. RUEDA DE LA VIDA

