



PROGRAMA SKILLS + INTERVENCIÓN PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD EN JÓVENES DE ETNIA GITANA

Tutora: Maria Lidon Nebot Gresa

Autora: Berta Gregorio Fabregat

Trabajo Final de Máster (SBE013)

Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.

Curso 2018/2019

RESUMEN

Los jóvenes gitanos sufren de manera estructural un situación de desigualdad y desventaja en el empleo. La brecha está marcada por la baja empleabilidad, la gran descualificación inicial y la escasa experiencia en el mercado por cuenta ajena; a lo que cabe añadir el componente de rechazo y discriminación que sufren las personas de etnia gitanas por el arraigo de los estereotipos y prejuicios. (Fundación Secretariado Gitano, s.f.).

En este sentido, el presente programa propone una intervención para la FSG de Castellón, estructurada en cuatro ejes: la creación de itinerarios orientativos de inserción sociolaboral, la formación en competencias digitales, el estudio de idiomas y el desarrollo de un programa de prácticas de empresas de inserción; con el objetivo principal de dotar a los participantes de una formación profesional y laboral que rompa barreras, estigmas sociales y mejore la empleabilidad de los jóvenes de etnia gitana.

PALABRAS CLAVE: empleabilidad, inserción sociolaboral, etnia gitana, competencias, empresas de inserción.

ABSTRACT

Young ethnic gypsy population suffers from structural inequality and employment disadvantages. The gap is marked by low employability, the initial great decentralisation and the limited experience in the paid market can be added to the component of rejection and discrimination suffered by ethnic gypsies due to the entrenchment of stereotypes and prejudices. (Fundación Secretariado Gitano, s.f.).

In this sense, this programme proposes an intervention for the FSG of Castellón, structured in four axes: the creation of indicative pathways of social and occupational insertion, training in digital skills, the study of languages and the development of a programme for the training of insertion firms; social stigma and improve the employability of ethnic gypsy youth.

KEY WORDS: employability, social and occupational insertion, gypsy ethnic group, skills, insertion firms.

ÍNDICE

1. Introducción	5
1.1. Descripción de la empresa y definición del tema a trabajar	6
1.2. Revisión de la literatura	10
2. Objetivos	11
2.1. Objetivo General	11
2.2. Objetivos Específicos.....	11
3. Metodología	12
3.1. Método	12
3.1.1. Participantes	12
3.1.2.-Instrumentación	13
3.2. Procedimiento	13
3.2.1.- Difusión del Programa	13
3.2.2.- Procedimiento	10
3.3. Temporalización	28
4. Resultados esperados	29
5. Presupuesto	32
6. Conclusiones finales	32
6.1. Competencias adquiridas durante el cursado de las asignaturas del máster	34
6.2. Análisis de las posibles transferencias de los conocimientos al ámbito profesional y en concreto al caso del TFM.....	36
7. Referencias y webgrafía	40
8. Anexos	41
Anexo I- Diagnostico de empleabilidad.....	50
Anexo II- Formación en competencias digitales: Curso de microinformática.....	52

Anexo III: Formación en marca personal	55
--	----

1. Introducción

1.1. Descripción de la empresa y definición del tema a trabajar

En el año 1982 se creó la Asociación Secretariado General Gitano (ASGG) como entidad civil sin ánimo de lucro, que nació con la vocación de ofrecer asistencia social de forma específica e independiente a la ya otorgada por los Secretariados Gitanos que provenían de la institución católica Concilio Vaticano II. Años más tarde, en 2001, la asociación se transforma en fundación, adoptando un nuevo modelo jurídico. (Fundación Secretariado Gitano, s.f.).

A día de hoy, La Fundación Secretariado Gitano (FSG) es una entidad sin ánimo de lucro que se encarga de promocionar la igualdad de oportunidades de la población gitana en todo el territorio Español y Europeo.

Es considerada una entidad social intercultural con más de 35 años de experiencia con sede en diversas ciudades del territorio español tales como Castellón, Valencia, Barcelona o Madrid y con una plantilla de unos 750 trabajadores que luchan por la promoción integral de la comunidad gitana, llevando a cabo una gran variedad de actuaciones y contribuyendo a mejorar las condiciones de vida, la promoción de la igualdad y el reconocimiento de la entidad cultural de la etnia gitana. (Fundación Secretariado Gitano, s.f.).

La actividad de la fundación se estructura en base a 4 ejes de acción: La promoción social, la defensa de los derechos, la sostenibilidad y la participación. Esto 4 ejes son propuestos con el objetivo de crear una entidad que garantice la lucha contra la discriminación, la gestión eficiente, la promoción de la empleabilidad y la existencia de personal comprometido con la comunidad gitana y la visión de la organización.

Además de estos 4 ejes de acción, el trabajo de la fundación está encuadrado en 12 áreas: Empleo, Educación, Vivienda, Inclusión Social, Salud, Juventud, Igualdad de Trato, Igualdad de Género, Comunicación, Acción Internacional, Promoción de la Cultura y Gestión de Calidad. (Fundación Secretariado Gitano, s.f.).

La estructura organizativa de la entidad consta de una dirección general y cuatro subdirecciones, de las cuales dependen los distintos departamentos territoriales.



Fundación Secretariado Gitano s.f. (Elaboración Propia).

En el área de empleo de la fundación se atienden cientos de casos de jóvenes con dificultades para encontrar trabajo debido a la falta de experiencia laboral, causada por el inexistente reconocimiento de la identidad cultural gitana y la gran brecha educativa y formativa existente en ámbitos tales como competencias digitales o los idiomas. Con el objetivo de reducir esa brecha educativa y formativa, y proporcionar a los jóvenes gitanos una mejora en las posibilidades de inserción laboral nace el programa Skills+.

Dicho programa pretende ofrecer una solución por medio de la definición de itinerarios personalizados y formación en marca personal, el desarrollo de competencias digitales, la concesión de becas de estudios de idiomas en colaboración con la EOI y la realización de prácticas en una empresa de inserción.

Estas iniciativas mejorarían la empleabilidad de los jóvenes gitanos y al mismo tiempo impulsarían la inclusión social reduciendo la discriminación existente.

1.2. Revisión de la literatura

En la presente revisión literaria se analiza el concepto de empleabilidad y sus dimensiones. Posteriormente, se realiza una breve descripción de la realidad gitana existente y cómo esta afecta a la exclusión social y la empleabilidad de los jóvenes gitanos.

En primera instancia, se considera el concepto de empleabilidad como un término dinámico (Renteria y Malvezzi, 2008) y polisémico; dado que ha sido usado en un sin fin de contextos y en diversas disciplinas de estudio (Gamboa et al., 2007). No obstante, se ha acrecentado el interés de profundizar en el conocimiento del concepto en las últimas décadas debido a los cambios en el entorno laboral, sobre todo en las economías de los países occidentales, dando lugar a una extensa literatura sobre el tema. (Peiro et al., 2017).

Aunque el auge del término empleabilidad se ha producido recientemente, cabe matizar que no se trata precisamente de un concepto novedoso. Las primeras publicaciones datan de los años cincuenta donde autores como Feintuch (1955), en un contexto de prosperidad económica y mercado laboral ajustado, entendían el estudio de la empleabilidad como el propósito económico de lograr empleo para todos.

Hoy día, el concepto de empleabilidad ha evolucionado hasta entenderlo como una concepción multidimensional remarcando la existencia de tres grandes perspectivas o áreas de estudio de la empleabilidad: el área contextual, relacionada con las políticas gubernamentales y la perspectiva de la empleabilidad entendida a nivel macro; el área organizacional, que abarca la gestión de recursos humanos y la psicología del trabajo, en la cual, la empleabilidad es entendida como habilidad de las personas para adquirir y mantener un empleo; y la perspectiva individual donde se entiende el concepto de empleabilidad como los conocimientos, habilidades y competencias que posee el individuo para emplearse y que ha ido adquiriendo a lo largo de su aprendizaje. (Rothwell et al., 2009).

Según otros autores como Gan y Tringuiné (2006), la capacidad de empleabilidad de un individuo es fruto de unas características de comportamiento que combinan diversos elementos como la agilidad mental, los conocimientos, los elementos racionales, los elementos de naturaleza emocional y la capacidad de relación o la inteligencia emocional.

En lo relacionado con las dimensiones de la empleabilidad, Fugate et al., (2004) consideran la existencia de cuatro dimensiones que están directamente relacionadas y se consideran colectivamente para darle sentido al concepto. Estas dimensiones son las siguientes:

- **Identidad de Carrera:**

La identidad de carrera se considera como la autodefinición del individuo en el contexto profesional proporcionando una representación más o menos coherente de expectativas y aspiraciones profesionales. (González et al., 2018).

La construcción de la identidad de carrera proporciona una base cognitiva y afectiva fuerte para la empleabilidad, por tanto, un estilo orientado a la información de identidad puede mejorar la capacidad para identificar y desarrollar oportunidades de carrera y por ende, mejorar la empleabilidad. (Fugate et al., 2004).

- **Adaptabilidad Personal:**

Se considera como la disposición y capacidad del individuo a adoptar conductas y factores personales como respuesta a demandas ambientales cambiantes. (González et al., 2018). La adaptabilidad personal contribuye tanto al rendimiento organizativo como al profesional dado que permite al individuo mantener su capacidad productiva y atractivo hacia los empleadores en ámbitos de trabajo cambiantes. (Chan, 2000).

Fugate et al., (2004), consideran 5 diferencias individuales relacionadas directamente con la adaptabilidad del individuo: optimismo personal, propensión al aprendizaje, apertura, locus de control interno, autoeficacia generalizada. Cuando se manifiestan individuos con alta empleabilidad, poseen un alta puntuación en dichos elementos que ayudan a producir una poderosa influencia en la identificación y creación de oportunidades de trabajo.

- **Capital Humano:**

Se considera capital humano a los recursos y factores relacionados con el desarrollo de carrera tales como la educación (González et al., 2018), la inteligencia emocional (Wong y Ley, 2002) y las KSAOs (Knowledge, Skills, Ability and Other characteristics) (Malos y Campio, 1995).

De los muchos factores que componen el capital humano, la educación y la experiencia son los más valorados como predictores de progresión de la carrera (Kirchmeyer, 1998). La inversión en capital humano, especialmente en estos aspectos, supone una orientación adaptativa y un compromiso con el aprendizaje continuo que refuerza la empleabilidad del individuo. (London y Smither, 1999).

- **Capital Social:**

Se considera como un conjunto de redes de contacto que proveen de oportunidades e información al individuo. (González et al., 2018). En el contexto del empleo, la información y la influencia proporcionan oportunidades de acceso laboral y alcanzar así aspiraciones profesionales.

Los beneficios del capital social y su influencia en la empleabilidad se ven reflejados en el comportamiento de búsqueda de empleo en los individuos además de en la importancia de la relaciones inherentes que extienden la capacidad del individuo para identificar y desarrollar oportunidades entre las organizaciones, a través de industrias, en la totalidad de las carreras. (Higgins y Kramm, 2001). Los individuos con alta empleabilidad tienden a usar el capital social para identificar proactivamente las oportunidades por adelantado. (Fugate et al., 2004).

La empleabilidad genera una gran influencia sobre los comportamientos de búsqueda de empleo, así como la elección de trabajo y los resultados de la búsqueda. Además, los objetivos de empleo de las personas con alta empleabilidad son consistentes con la identidad de carrera, lo que resulta una búsqueda de empleo con resultados más satisfactorios. (Fugate et al., 2004).

Otro aspecto fundamental es la descripción de la realidad gitana y cómo afecta a la exclusión social y la empleabilidad de los jóvenes gitanos.

La gran distancia existente entre los cauces normales de acceso a la formación profesional y al empleo es causada, en gran parte, por los prejuicios y estereotipos con los que se les estigmatiza socialmente. Sucede de manera similar en el ámbito educativo: gran parte de los niños y niñas gitanos no finalizan la etapa de educación obligatoria y abandonan prematuramente la escuela debido a la pobreza, la exclusión social, la falta de referentes y las medidas de refuerzo educativo inexistentes. Además, la carencia de un nivel de adaptación académica supone un factor determinante para la escasa adaptación al mercado laboral. (Gil, J.M. s.f.).

No obstante, hoy en día, nos encontramos ante un contexto de transformación social donde las nuevas tecnologías y los cambios en el mercado laboral juegan un papel crucial ante una sociedad cada vez más abierta interculturalmente. En este sentido, la juventud gitana vive ante el reto de posicionarse sobre estas nuevas situaciones, intentando lograr una redefinición de su identidad cultural, derribando estereotipos y conquistando espacios de incorporación activa en la sociedad. (Fundación Secretariado Gitano.s.f).

Avanzar hacia una transformación requiere tener en cuenta, por una parte, esa diversidad de los gitanos y gitanas y los propios cambios inherentes en el contexto de transformación social que también está implantando en ellos, como las condiciones y expectativas de vida o los patrones culturales y, por otra, reflexionar sobre las causas que están motivando la falta de efectividad entre la población gitana española de las políticas de formación profesional y el empleo. (Conejo, E. s.f.).

Para la fundación, la incorporación al empleo es clave en la lucha contra la exclusión social y la discriminación, por tanto, proponer iniciativas que mejoren la empleabilidad de lo jóvenes gitanos impulsará al mismo tiempo la inclusión social.

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

- Desarrollar el programa de intervención Skills + como herramienta para favorecer la empleabilidad de los jóvenes gitanos.

2.2. Objetivos Específicos

- Definir itinerarios personalizados de inserción sociolaboral y construcción de identidad de carrera.
- Otorgar formación en competencias digitales.
- Implementar un programa de becas de estudios en idiomas #YoungLangues.
- Proveer al programa de una formación en creación de marca personal.
- Desarrollar un programa de prácticas en empresas de inserción.

3. Metodología

3.1.- Método:

3.1.1.-Participantes:

El programa de intervención Skills + prevé la participación de 20 jóvenes gitanos de entre 18 y 30 años, de ambos sexos, que deberán estar previamente inscritos y registrados en la base de datos de la FSG. La distribución de los participantes se encuentra especificada en cada uno de los ejes de actuación que se expondrán a continuación en el procedimiento.

Además de los propios participantes, también se integrarán en el programa los voluntarios corporativos que llevarán a cabo los talleres de marca personal, así como los especialistas que realizarán las sesiones de desarrollo de competencias digitales y los dos mediadores encargados de los itinerarios personalizados de empleo e inserción sociolaboral.

El coordinador del programa, función que se atribuye al empleado de la fundación que se encarga de los programas de empleo, llevará a cabo, junto con un equipo de mediadores, la configuración de los itinerarios personalizados, la selección de los veinte participantes y el proceso de desarrollo de las prácticas en empresas de inserción, así como del resto de las funciones de gestión y administración que implique dicho programa.

3.1.2.-Instrumentación:

Antes de iniciar la descripción del procedimiento del programa se proponen una serie de herramientas de instrumentación en competencias digitales, orientación laboral y diagnóstico de empleabilidad con el objetivo de evaluar cuantitativamente el nivel de los participantes y las necesidades de orientación laboral y empleabilidad previas al inicio del programa. Del mismo modo, se realizará una evaluación post-test con la misma instrumentación y una evaluación final para comprobar la satisfacción general del programa.

Instrumentación:

- Cuestionario de competencias digitales “The Digital Competency Wheel” (Center of Digital Dannels, 2009), para medir las competencias digitales.
- Cuestionario Explora (Martínez-Vicente, J.M y Santamaría P. 2013), para la evaluación de la orientación vocacional y profesional para evaluar las necesidades orientativas de los participantes.
- Herramienta equipo Ercova (Gil, J.M. s.f), para evaluar la situación actual y emitir un diagnóstico de la empleabilidad. Se desarrolla en el Anexo I.
- Cuestionario de autoinforme autoconstruido para medir el nivel de satisfacción del programa.

3.2. Procedimiento:

3.2.1.- Difusión del Programa.

Con el propósito de dar a conocer el programa Skills + y propiciar su difusión entre el público objetivo se utilizarán diversas iniciativas y acciones comunicativas:

En primer lugar, con el fin de completar las 20 plazas previstas, se procederá a la realización de llamadas telefónicas a los usuarios registrados en la base de datos de la FSG que comprendan el rango de edad requerido para entrar en el programa. Posteriormente, se crearán y redactarán folletos informativos que serán distribuidos de forma física en los barrios con más afluencia de población gitana con el objetivo de incrementar el alcance de la difusión del programa. También se llevará a cabo un convenio con la prensa local de Castellón para difundir los folletos informativos como obsequio con la compra del periódico local.

Se procederá al lanzamiento del programa en las redes sociales incluyendo una sección exclusiva en la página web de la FSG y creando el hashtag #programaskills+ para promocionarlo en twitter y Facebook.

Por último, y una vez terminado el proceso de selección, se diseñará una web del programa en la cual se especificarán los objetivos, los perfiles de los integrantes, las principales actividades y las noticias de interés que vayan surgiendo a lo largo de su desarrollo.

3.2.3.- Procedimiento:

La propuesta de intervención se desarrollará durante ocho meses, desde septiembre de 2019 hasta abril de 2020. Dará comienzo la primera semana de septiembre con el proceso de selección de los candidatos y tendrá fin la última semana de abril con el fin de las prácticas en las empresas de inserción.

Previo al desarrollo del programa, se realizará una reunión con el coordinador del proyecto, el equipo de voluntarios corporativos, los mentores y los especialistas que llevarán cabo los talleres con el fin de revisar la organización y planificar en conjunto la organización de las sesiones, así como clarificar cuáles serán las tareas a realizar y en qué espacio de tiempo se realizarán tratando que todos los miembros conozcan el planteamiento y la temporalidad del conjunto del programa y no únicamente los talleres que van a impartir.

Ulteriormente, se procederá a la selección de los participantes del programa. Una vez realizadas las llamadas a los candidatos registrados en la base de datos de la fundación se realizarán unas charlas informativas en la sede de la fundación secretariado gitano la primera semana de Septiembre, en las cuales el coordinador explicará a los candidatos cuál sería la dinámica y el desarrollo del programa.

Posteriormente, los candidatos pasarán una entrevista individual y un pequeño test relacionado con el interés, motivación y disponibilidad para poder participar en el programa. En base a dicho test y la información aportada por el candidato en la entrevista, el comité de programa, conformado por el coordinador del programa y los mediadores, procederá a selección de los veinte candidatos.

Una vez realizada la selección se citará telefónicamente a los seleccionados para otra sesión informativa que se llevará a cabo el día 12 de septiembre, esta vez más específica, en la cual se explicará el desarrollo completo del programa y se informará a los seleccionados de los trámites burocráticos a realizar antes de comenzar. Además, se procederá a la asignación de la mediadora que acompañará en el proceso a cada uno de los participantes.

Al final de dicha sesión se otorgará a cada uno de los participantes un bono transporte público mensual, que cargará automáticamente la fundación, para que los participantes puedan desplazarse hasta las instalaciones de forma gratuita.

En lo referido a la estructura, el programa Skills + se basa en cuatro ejes de actuación fundamentales:

1. La creación de itinerarios orientativos personalizados de inserción sociolaboral y construcción de identidad de carrera.
 - Creación de marca personal.
2. Formación en competencias digitales.
3. La ayuda para estudios de idiomas mediante becas #YoungLangues.
4. Desarrollo de un programa de prácticas en empresas de inserción.

1. Itinerarios orientativos de inserción sociolaboral:

En primera instancia, se llevarán a cabo una serie de itinerarios integrados y personalizados de inserción sociolaboral con el objetivo de orientar a los participantes hacia la constitución de una identidad de carrera. En dichos itinerarios se trabajarán, de forma individualizada, las capacidades, técnicas y recursos para el empleo con asesoramiento desde la mentarías y acompañamiento personalizados; excepto el taller de marca personal que se realizará en grupo.

El desarrollo de dichos itinerarios tienen como base algunas de las etapas de la estructura expuesta en los itinerarios personalizados de empleo ERCOVA, no obstante, adaptándolas a las necesidades específicas de los participantes del programa Skills+.

El itinerario se compondrá de tres fases: la entrevista en profundidad (diagnóstico de empleabilidad), y dos centros de actuación: las tutorías y la formación. Una mediadora acompañará a los participantes en el proceso. Realizará las entrevistas durante la tercera semana de octubre.

Fases del Itinerario:

1. Entrevista en profundidad, diagnóstico de empleabilidad:

Los mediadores realizarán a cada uno de los participantes una entrevista estructurada en la cual se pretende obtener información sobre cómo proporcionar feedback a cada uno de ellos para que conozcan su situación y posicionamiento ante el mundo laboral. Se analizarán mediante preguntas estructuradas aspectos tales como necesidades de orientación al objetivo profesional y búsqueda de empleo, intervención socio-familiar, formación, habilidades sociolaborales y situaciones conflictivas susceptibles de mediación.

Con toda la información recogida en la entrevista se procederá a la realización del diagnóstico de empleabilidad. La estructura de dicho diagnóstico se especifica en el Anexo I.

2. Tutorías:

Una vez efectuado el diagnóstico de empleabilidad, se procederá a la realización de tres tutorías individuales. Las tutorías se llevarán a cabo la última semana de septiembre y las dos primeras de octubre a razón de dos tutorías diarias cada uno de los dos mediadores con lo que cuenta el programa.

- **Tutoría 1. Análisis de los resultados del diagnóstico.**

Se comentarán con cada uno de los participantes los resultados de los cuestionarios, comparándolas con las expectativas iniciales. Realización del cuestionario de competencias digitales.

- **Tutoría 2. Orientación profesional y construcción de identidad de carrera.**

En esta tutoría los participantes realizarán el cuestionario Explora para identificar los campos profesionales que más se adapten a sus intereses, habilidades y características personales y otro de identidad.

- **Tutoría 3. Inserción sociolaboral.**

En esta última sesión se especificará a qué campo profesional quiere dirigirse cada uno de los participantes con el objetivo de buscar las prácticas adecuadas en las empresas de inserción.

3. Formación:

En la formación de los itinerarios orientativos se trabajará con los participantes la preparación para enfrentarse con éxito a las entrevistas de trabajo, los aspectos personales y concepciones básicas sobre el empleo. Para ello, se procederá a la realización de tres talleres de formación para el desarrollo de los cuales se lanzará un programa de voluntariado corporativo. Esta formación se llevará a cabo las tres últimas semanas de octubre a razón de dos tutorías diarias cada uno de los dos mediadores con lo que cuenta el programa.

- **Taller 1. Creación de CV y marketing personal: cómo vender mi CV.**

En este taller se llevará cabo la realización de un CV creativo y se darán herramientas para adecuar el CV a las características más demandadas por las organizaciones hoy en día.

- **Taller 2. Taller de Entrevista.**

Las entrevistas son un aspecto fundamental previo a la contratación y es necesario conocer cómo funciona el proceso de una entrevista y qué es lo que las organizaciones esperan de candidatos. Por tanto, en este taller se dará diversas herramientas y se realizarán simulacros de entrevista.

- **Taller 3. Creación de marca personal.**

El desarrollo de la formación en marca personal, taller grupal, se llevará a cabo en cinco sesiones a lo largo de la última semana de octubre. La primera sesión se centrará en el conocimiento y el desarrollo del concepto de marca personal, así como la explicación y el desarrollo de los pilares fundamentales a la hora de crear una marca personal. En esta

sesión se llevarán cabo una breve exposición teórica, así como dos actividades de creación de marca personal. Posteriormente se llevarán a cabo 3 talleres en tres sesiones distintas sobre autoconocimiento, taller mi sueño, mi mensaje y un tercero de imagen personal. Por último, se realizará una sesión de recopilación y exposición de la marca personal creada. En el Anexo IV se detalla la formación en marca personal.

2. Formación en competencias digitales:

La incorporación de las nuevas tecnologías a la gran mayoría de procesos sociales ha conferido un gran protagonismo a la comunicación, que ha requerido la adaptación de las estructuras y los individuos a los nuevos escenarios propuestos por los cambios tecnológicos. (Equipo programa Talentum, s.f.).

Según Travieso y Rivers (2008), los programas de formación en competencias digitales tienden a centrarse en el desarrollo instrumental en lugar de tener en cuenta las necesidades de los individuos. En este sentido, las actividades de formación del programa Skills + son específicas para que los participantes puedan desarrollar habilidades inherentes a la transformación digital de modo que dicha formación no se centre únicamente al aprendizaje del uso de herramientas tecnológicas, sino que tenga en cuenta las necesidades de los participantes, y al mismo tiempo, fomente uso de las tecnologías de información y de la comunicación para generar conocimiento compartido, desarrollo de trabajo colaborativo y resolución de problemas con el objetivo de crear escenarios y sinergias que favorezcan la creación de redes sociales y la empleabilidad de los participantes. (Travieso y Rivera, 2008).

La dinámica de trabajo para el desarrollo y la formación en competencias digitales se basa en la realización de un curso de microinformática y la creación de un blog.

El curso de microinformática se impartirá en la sede de la fundación secretariado gitano, en el cuál se llevarán a cabo diversas sesiones de aprendizaje teórico-práctico impartidas por un especialista en la materia. En el Anexo II se detalla el desarrollo de dichas sesiones.

Se realizarán dos grupos de trabajo en base a las capacidades y competencias digitales iniciales descritas en el cuestionario “The Digital Competency Wheel”. El desarrollo de las sesiones será similar en los dos grupos; seguirán la misma estructura, no obstante, variará la profundidad en la que se estudiarán las diversas herramientas.

En segunda instancia, se procederá a la creación del blog. Aprovechando la formación en competencias digitales la propuesta radica en el aprovechamiento de la era digital para dar a conocer la realidad gitana mediante la creación, desarrollo y promoción de un blog de sensibilización, el cual será gestionado por los mismos participantes del programa. En él, se publicarán post de actividades que ellos mismos irán realizando con el objetivo de generar esa sensibilización tales como charlas y conferencias que las cuales se expondrá la iniciativa o post publicados sobre cultura e historia sobre el pueblo gitano.

3. Concesión de Becas:

Las becas #YoungLangues están enfocadas a proporcionar el material y presupuesto necesario para que los participantes en el programa puedan aprender idiomas tanto mediante los cursos que se imparten en la escuela oficial de idiomas de Castellón, así como de forma autodidacta en el aula CAL.

Los veinte participantes en el programa dispondrán de una beca de 200 euros para estudiar el idioma que necesiten mejorar o quieran aprender. El importe íntegro se abonará directamente a la escuela oficial de idiomas de Castellón para cubrir gastos tales como el montante de la matrícula, el material necesario para los cursos (libros de texto, papelería...) y al pago de las tasas para la prueba de certificación de nivel que los participantes realizarán a final del curso lectivo.

Por otro lado, se destinarán 100 euros al acondicionamiento de un aula CAL para el autoaprendizaje de idiomas en el espacio lúdico y socioeducativo que posee la fundación en el barrio San Lorenzo de Castellón. Con el fin de dotar al aula con el material necesario como libros de texto adicionales, diccionarios o material para el estudio de idiomas como un cassette o una grabadora, se pondrá en marcha un programa de recogida y donación de libros y material de segunda mano.

El aula CAL permanecerá abierta en el mismo horario que el espacio lúdico y socioeducativo de lunes a viernes de 10h a 14h y de 16h a 19h. A petición previa, se podrá reservar los viernes por la tarde como meetingpoint para practicar la expresión oral.

4. Desarrollo de un programa de prácticas en empresas de inserción:

El programa de prácticas en empresas de inserción pretende dar la oportunidad a los participantes de llevar a cabo formación sociolaboral como tránsito al empleo ordinario. Los integrantes realizarán la actividad laboral en prácticas durante seis meses en empresas de inserción de Castellón teniendo en cuenta el campo profesional al que quieren dirigirse cada uno de ellos. Al mismo tiempo, se desarrollará en el itinerario de inserción sociolaboral, el programa #YoungLangues y la formación en competencias digitales consiguiendo de este modo una formación integral para el empleo.

El desarrollo del programa de prácticas en empresas de inserción está compuesto por dos etapas:

1. Talleres de especialización laboral : perfección de conocimientos y habilidades:

Las empresas de inserción ofrecerán a los participantes talleres de especialización laboral en los cuales se otorgarán a los integrantes diversas herramientas de perfeccionamiento de conocimientos y habilidades en el trabajo. Estos talleres se llevarán a cabo durante dos meses.

2. Empresa de inserción:

El resto de periodo de prácticas, cuatro meses, los participantes se incorporarán a la plantilla de las empresas en condición de personal en prácticas.

3.3. Temporalización:

Las prácticas en empresas de inserción se llevarán a cabo por la mañana de 9 a 14h durante los cinco últimos meses del programa y la formación en competencias digitales, idiomas y la orientación sociolaboral se intercalan por la tarde. A continuación se expone el cronograma de las actividades del programa Skills +.

Septiembre 2019				
Lun	Mar	Mié	Jue	Vie
<u>2</u> Reunión coordinación del programa	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u> Charla informativa y entrevista individual	<u>6</u>
<u>9</u> Selección participantes	<u>10</u> Citación telefónica y reunión inicial con los participantes	<u>11</u> Reunión inicio del programa	<u>12</u> Entrevistas en profundidad, realización de diagnóstico de empleabilidad	<u>13</u> Entrevistas en profundidad, realización de diagnóstico de empleabilidad
<u>16</u> Tutoría 1 Resultados y realización test de competencias digitales	<u>17</u> Tutoría 1 Resultados y realización test de competencias digitales	<u>18</u> Tutoría 1 Resultados y realización test de competencias digitales	<u>19</u> Tutoría 1 Resultados y realización test de competencias digitales	<u>20</u> Tutoría 1 Resultados y realización test de competencias digitales
<u>23</u> Tutoría 2 Realización cuestionario de evaluación de la	<u>24</u> Tutoría 2 Realización cuestionario de evaluación de la	<u>25</u> Tutoría 2 Realización cuestionario de evaluación de la	<u>26</u> Tutoría 2 Realización cuestionario de evaluación de la	<u>27</u> Tutoría 2 Realización cuestionario de evaluación de la

orientación vocacional y profesional.	orientación vocacional y profesional.	orientación vocacional y profesional.	orientación vocacional y profesional.	orientación vocacional y profesional.
<u>30</u> Tutoría 3				

Octubre 2019				
Lun	Mar	Mié	Jue	Vie
	<u>1</u> Tutoría 3 Tutoría inserción sociolaboral	<u>2</u> Tutoría 3 Tutoría inserción sociolaboral	<u>3</u> Tutoría 3 Tutoría inserción sociolaboral	<u>4</u> Tutoría 3 Tutoría inserción sociolaboral
<u>7</u> Inicio Curso Académico EOI	<u>8</u> Formación EOI	<u>9</u>	<u>10</u> Formación EOI	<u>11</u>
<u>14</u> Taller 1 Taller CV y Marketing personal Formación EOI	<u>15</u> Taller 1 Taller CV y Marketing personal Formación EOI	<u>16</u> Taller 1 Taller CV y Marketing personal	<u>17</u> Taller 1 Taller CV y Marketing personal Formación EOI	<u>18</u> Taller 1 Taller CV y Marketing personal
<u>21</u> Taller 2 Taller de Entrevista Formación EOI	<u>22</u> Taller 2 Taller de Entrevista Formación EOI	<u>23</u> Taller 2 Taller de Entrevista	<u>24</u> Taller 2 Taller de Entrevista Formación EOI	<u>25</u> Taller 2 Taller de Entrevista
<u>28</u> Taller 3- Sesión Formación EOI	<u>29</u> Taller 3-Sesión II Formación EOI	<u>30</u> Taller 3- Sesión III	<u>31</u> Taller 3- Sesión IV Formación EOI	

Noviembre 2019

Lun	Mar	Mié	Jue	Vie
				<u>1</u> Taller 3- Sesión V
<u>4</u> Formación EOI	<u>5</u> Formación EOI Talleres de especialización laboral	<u>6</u> Formación en competencias digitales (G1 y G2) Sesión I	<u>7</u> Formación EOI Talleres de especialización laboral	<u>8</u> Formación en competencias digitales (G1 y G2) Sesión II
<u>11</u> Formación EOI Talleres de especialización laboral	<u>12</u> Formación EOI	<u>13</u> Formación en competencias digitales (G1 y G2) Sesión III	<u>14</u> Formación EOI Talleres de especialización laboral	<u>15</u> Formación en competencias digitales (G1 y G2) Sesión IV
<u>18</u> Formación EOI	<u>19</u> Formación EOI Talleres de especialización laboral	<u>20</u> Formación en competencias digitales (G1 y G2) Sesión V	<u>21</u> Formación EOI Talleres de especialización laboral	<u>22</u> Formación en competencias digitales (G1 y G2) Sesión VI
<u>25</u> Formación EOI Talleres de especialización laboral	<u>26</u> Formación EOI	<u>27</u> Creación Blog Sesión I	<u>28</u> Formación EOI Talleres de especialización laboral	<u>29</u> Creación Blog Sesión II

Diciembre 2019

<u>Lun</u>	<u>Mar</u>	<u>Mié</u>	<u>Jue</u>	<u>Vie</u>
<u>2</u> Formación EOI	<u>3</u> Formación EOI Talleres de especialización laboral	<u>4</u> Creación Blog Sesión III	<u>5</u> Formación EOI Talleres de especialización laboral	<u>6</u> Creación Blog Sesión IV
<u>9</u> Formación EOI Talleres de especialización laboral	<u>10</u> Formación EOI	<u>11</u> Creación Blog Sesión V	<u>12</u> Formación EOI Talleres de especialización laboral	<u>13</u> Creación Blog Sesión VI
<u>16</u> Formación EOI	<u>17</u> Formación EOI Talleres de especialización laboral	<u>18</u> Creación Blog Sesión VII	<u>19</u> Formación EOI Talleres de especialización laboral	<u>20</u> Creación Blog Sesión VIII
<u>23</u> Vacaciones de Navidad	<u>24</u> Vacaciones de Navidad	<u>25</u> Vacaciones de Navidad	<u>26</u> Vacaciones de Navidad	<u>27</u> Vacaciones de Navidad
<u>30</u> Vacaciones de Navidad	<u>31</u> Vacaciones de Navidad			

Enero 2020

<u>Lun</u>	<u>Mar</u>	<u>Mié</u>	<u>Jue</u>	<u>Vie</u>
		<u>1</u> Vacaciones de Navidad	<u>2</u> Vacaciones de Navidad	<u>3</u> Vacaciones de Navidad
<u>6</u> Vacaciones de Navidad	<u>7</u> Formación EOI Prácticas en empresa de inserción	<u>8</u> Prácticas en empresa de inserción Creación de Blog Sesión IX	<u>9</u> Formación EOI Prácticas en empresa de inserción	<u>10</u> Prácticas en empresa de inserción Creación de Blog Sesión X
<u>13</u> Formación EOI Prácticas en empresa de inserción	<u>14</u> Formación EOI Prácticas en empresa de inserción	<u>15</u> Prácticas en empresa de inserción Creación de Blog Sesión XI	<u>16</u> Formación EOI Prácticas en empresa de inserción	<u>17</u> Prácticas en empresa de inserción Creación de Blog Sesión XII
<u>20</u> Formación EOI Prácticas en empresa de inserción	<u>21</u> Formación EOI Prácticas en empresa de inserción	<u>22</u> Prácticas en empresa de inserción Creación de Blog Sesión XII	<u>23</u> Formación EOI Prácticas en empresa de inserción	<u>24</u> Prácticas en empresa de inserción Creación de Blog Sesión XIV
<u>27</u> Formación EOI Prácticas en empresa de inserción	<u>28</u> Formación EOI Prácticas en empresa de inserción	<u>29</u> Prácticas en empresa de inserción Creación de Blog Sesión XV	<u>30</u> Formación EOI Prácticas en empresa de inserción	<u>31</u> Prácticas en empresa de inserción Creación de Blog Sesión XVI

Febrero 2020

<u>Lun</u>	<u>Mar</u>	<u>Mié</u>	<u>Jue</u>	<u>Vie</u>
<u>3</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI	<u>4</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI	<u>5</u> Prácticas en empresa de inserción	<u>6</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI	<u>7</u> Prácticas en empresa de inserción
<u>10</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI	<u>11</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI	<u>12</u> Prácticas en empresa de inserción	<u>13</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI	<u>14</u> Prácticas en empresa de inserción
<u>17</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI	<u>18</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI	<u>19</u> Prácticas en empresa de inserción	<u>20</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI	<u>21</u> Prácticas en empresa de inserción
<u>24</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI	<u>25</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI	<u>26</u> Prácticas en empresa de inserción	<u>27</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI	<u>28</u> Prácticas en empresa de inserción

Marzo 2020

<u>Lun</u>	<u>Mar</u>	<u>Mié</u>	<u>Jue</u>	<u>Vie</u>
<u>2</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI	<u>3</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI	<u>4</u> Prácticas en empresa de inserción	<u>5</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI	<u>6</u> Prácticas en empresa de inserción
<u>9</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI	<u>10</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI	<u>11</u> Prácticas en empresa de inserción	<u>12</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI	<u>13</u> Prácticas en empresa de inserción
<u>16</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI	<u>17</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI	<u>18</u> Prácticas en empresa de inserción	<u>19</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI	<u>20</u> Prácticas en empresa de inserción
<u>23</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI	<u>24</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI	<u>25</u> Prácticas en empresa de inserción	<u>26</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI	<u>27</u> Prácticas en empresa de inserción

Abril 2020

Lun	Mar	Mié	Jue	Vie
		<u>1</u> Prácticas en empresa de inserción	<u>2</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI	<u>3</u> Prácticas en empresa de inserción
<u>6</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI	<u>7</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI	<u>8</u> Prácticas en empresa de inserción	<u>9</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI	<u>10</u> Prácticas en empresa de inserción
<u>13</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI	<u>14</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI	<u>15</u> Prácticas en empresa de inserción	<u>16</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI	<u>17</u> Prácticas en empresa de inserción
<u>20</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI	<u>21</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI	<u>22</u> Prácticas en empresa de inserción	<u>23</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI	<u>24</u> Prácticas en empresa de inserción
<u>27</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI Realización de post-test y cuestionario de satisfacción	<u>28</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI Realización de post- test y cuestionario de satisfacción	<u>29</u> Prácticas en empresa de inserción Realización de post- test y cuestionario de satisfacción	<u>30</u> Prácticas en empresa de inserción Formación EOI Realización de post- test y cuestionario de satisfacción	

4. Resultados esperados

Los resultados que se esperan obtener mediante la implantación del programa Skills + se consideran acorde con los objetivos generales y específicos establecidos en el proyecto, así como con la realidad diaria de la fundación; teniendo en cuenta todas las complicaciones o adversidades que podrían surgir a lo largo del desarrollo de dicho programa.

En este sentido, se lleva a cabo un análisis de expectativas en base a los diferentes ejes fundamentales del programa:

- Con la creación de itinerarios orientativos personalizados de inserción sociolaboral y construcción de identidad de carrera se pretende mejorar la empleabilidad de los participantes mediante la realización de un proceso personalizado de orientación, formación e inserción.
- Mediante el programa #YoungLangues se espera favorecer las habilidades comunicativa, escrita, de escucha y comprensión lectora del estudio de idiomas.
- Por medio de los talleres de creación de marca personal se espera dotar a los participantes de una marca personal como recurso y herramienta para mejorar su empleabilidad.
- Gracias a la formación en competencias digitales se espera desarrollar y mejorar diversas competencias digitales así como la sensibilización en materia de inclusión sociolaboral gracias al desarrollo del blog del programa.
- Con el desarrollo de un programa de prácticas en empresas de inserción se espera dotar a los participantes de una primera experiencia laboral mejorando su empleabilidad futura.
- Finalmente, de forma generalizada, se espera facilitar el desarrollo de competencias que permita participar a los jóvenes gitanos en el mercado laboral y mejorar su inserción sociolaboral.

5. Presupuesto:

El programa Skills + está cofinanciado por el FSE en el marco del programa operativo de Inclusión y Economía Social 2014-2020 (programa POISES), así como por el marco del Programa Operativo de Empleo Juvenil (POEJ). Mediante esta cofinanciación se espera obtener un presupuesto total de 35.000 euros que se destinarán a cubrir los gastos del programa en cada una de las actividades realizadas. El importe restante de los 35.000, una vez cubiertos todos los gastos se reserva para gastos extraordinarios.

Gastos de personal

Profesional	Honorarios hora	Total Horas	Presupuesto
Coordinador del programa (Encargado de la fundación del programa de empleo durante 8 meses) (+ a la nómina por coordinación)	20€	20	400€/mes x 8 meses= 3200€
Mediador 1 (Interventor Psicosocial a tiempo parcial durante 8 meses).	30€	40	1200€/mes x 8 meses= 9600 €
Mediador 2 (Interventor Psicosocial a tiempo parcial durante 8 meses).	30€	40	1200€/mes x 8 meses= 9600€
Experto Informático (Experto para curso de mejorar de competencias digitales)	20€	24	480€
Tutor empresa de inserción	20€	20	400€/mes por 5 meses=2000€

(Tutorización de un participante durante 5 meses) (+ a la nómina por tutorización).			
TOTAL			22080€

Tanto los mediadores como el experto informático son autónomos contratados por la fundación.

Gastos de transporte

Medio de Transporte	€/Unidad	Unidades Previstas	Presupuesto
Bono bus participantes	30€	20	600€
Total			600€

Recursos Materiales e Infraestructuras

Se ha presupuestado un gasto en materiales diversos, inclusive el material para la difusión del programa, de unos 1000 euros. Por otro lado, se estima una inversión en acondicionamiento de instalaciones para los cursos y talleres de unos 1000 euros, además de los 100 euros que se utilizarán para habilitar el aula CAL en el barrio San Lorenzo.

Gastos becas #YoungLangues

Se distribuyen un total de 20 becas para el curso 2019/2020 de 200 euros por beca, destinando un total de 4000 euros. Se abonará directamente a la EOI el montante de la matrícula de los alumnos. El resto del presupuesto de la subvención se destinará a la compra de material (libros de texto y papelería) y al pago de las tasas para la prueba de certificación de nivel. Adicionalmente, se destinarán 500 euros al acondicionamiento e instalación del aula CAL en la sede de la Fundación Secretariado Gitano.

Resumen gastos programa

<u>Gastos de personal</u>	<u>22080 €</u>
<u>Gastos de transporte</u>	<u>600€</u>
<u>Gastos en Becas #YoungLangues</u>	<u>4500€</u>
<u>Gastos en Material Diverso</u>	<u>3000€</u>
<u>Gastos en Infraestructuras</u>	<u>2100€</u>
<u>Gastos extraordinarios</u>	<u>2720€</u>
<u>TOTAL</u>	<u>35000€</u>

6. Conclusiones finales:

6.1. Competencias adquiridas durante el cursado de las asignaturas del máster:

A continuación se procede a la evaluación de la competencias adquiridas durante el cursado de las asignaturas impartidas. Para ello se utilizará la escala de evaluación propuesta en la siguiente tabla.

<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>
Se constata de la existencia del conocimiento y las habilidades básicas pero la competencia está insuficientemente desarrollada	Se constata la competencia para desempeñar tareas, pero su desempeño requiere guía y supervisión	Se constata la competencia para desempeñar tareas básicas de dicha competencia sin guía ni supervisión	Se constata la competencia para realizar tareas complejas sin guía ni supervisión

CE	Descripción	Puntuación	Comentarios
CE1	Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía	Antes: 1 Después: 3	Mis conocimientos iniciales en lo referido a esta competencia eran inexistentes, así bien, en el cursado del máster se ha profundizado en la patologías por estrés laboral y los diferentes modelos de salud ocupacional, además de mostrarnos la metodología WONT para la evaluación de riesgos psicosociales: modelo RED. Por tanto, considero que podría interpretar las diferentes teorías y procesos sin guía ni supervisión.
CE2	Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos	Antes: 1 Después: 2	En este aspecto he de anotar que nunca me había tenido que enfrentar al desarrollo de una investigación en este ámbito, no obstante, considero que con los conocimientos adquiridos en el máster podría realizar una investigación con una guía y un poco de supervisión.
CE3	Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos	Antes: 2 Después: 3	Esta es una de las competencia con la que estaba más familiarizada antes de comenzar el máster, dado que en el grado había visto ya la herramienta de people analytics, no obstante, es cierto que no conocía la perspectiva de la psicología en los RRHH.
CE4	Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva.	Antes: 1 Después: 3	En lo referido a esta competencia considero que mi evolución ha sido bastante favorable. Destacar el cuestionario VIA que detecta las fortalezas individuales y emplear esta herramienta en el contexto laboral con el objetivo aprovechar al máximo las fortalezas de cada uno de los empleados en el contexto laboral,
CE5	Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.	Antes 2 Después: 3	En el grado de ADE se habla de conceptos tales como el clima y la cultura organizacional y sus características, no obstante, no conocía el modelo focus y tampoco era consciente quizá de la importancia de estos conceptos y cómo modificar la cultura organizacional e intervenir en clima.

CE6	Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.	Antes: 2 Después: 3	En lo relacionado con esta competencia cabe afirmar que ya conocía la existencia de algunas técnicas de gestión de RRHH como la STAR o el outdoor training, no obstante, era complicado para mí ver la relación con estos aspectos y la salud psicosocial. Ahora veo clara la necesidad de utilizar técnicas de gestión de RRHH y su relación con el conjunto de condiciones propias del ser humano y de su estilo de vida, del medio laboral y del entorno extra-laboral; dado que influyen en la salud, en el desempeño, la satisfacción y la productividad de los trabajadores.
CE7	Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	Antes: 1 Después: 3	Desde mi punto de vista, creo que esta ha sido una de las competencias en las que más he notado la mejora de mis conocimientos. La realización del proyecto de intervención en 5s para una pequeña organización conocida, hizo que viese de primera mano cómo funcionaba el proceso. Creo que fue muy útil y enriquecedor.
CE8	Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.	Antes: 1 Después: 1	No me siento muy capacitada para realizar intervenciones de este tipo. Ahora conozco que cuando comencé el máster, no obstante, más técnicas que cuando comencé el máster creo que me queda mucho por aprender en ese sentido.
CE9	Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.	Antes: 1 Después: 3	Considero que mi base en ciertas competencias que hemos estado trabajando era prácticamente nula, no obstante, creo que he podido retener al menos, las bases de todas o casi todas las competencias aunque es cierto que no me veo capacitada para aplicar técnicas de intervención de salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional. Desde mi punto de vista,

6.2. Análisis de las posibles transferencias de los conocimientos al ámbito profesional y en concreto al caso del TFM.

A grandes rasgos, el máster ha supuesto un gran reto. Mi base formativa se encuadra en el ámbito de la administración y la dirección de empresas, no obstante, siempre he tenido una especial predilección por la psicología y por parte más humana de las organizaciones. Desde pequeña quise estudiar psicología, si bien, diversas circunstancias acabaron enfocando mi desarrollo educativo y profesional al ámbito empresarial. Posteriormente, ya en el grado, mi inquietud sobre cómo aplicar técnicas de intervención psicológicas en entornos organizacionales, la promoción de la salud organizacional y sobretodos, la aplicación de la psicología positiva a todos estos ámbitos, me llevaron a buscar una formación de postgrado que pudiese satisfacer mi curiosidad y enriquecer mis conocimientos al respecto.

En este sentido, la realización de este máster ha supuesto un desafío desde el principio, dado que mis conocimientos sobre psicología positiva y intervenciones psicológicas era prácticamente inexistentes, así bien, a lo largo del desarrollo del máster he aprendido como dándole el protagonismo que se merece al factor humano mediante la utilización de la psicología organizacional positiva podemos llegar a ser esos agentes de cambio que mediante una gestión humanista, logren crear organizaciones saludables y lugares de trabajo únicos en los cuales el desarrollo personal y profesional fomente a los miembros a contribuir a algo más grande que ellos mismos.

Por ello, el presente programa pretende llevar a cabo unas prácticas e itinerarios de inserción sociolaboral que contribuyan a fomentar la incorporación de los jóvenes gitanos al mercado laboral, fomentando su empleabilidad y contribuyendo a la creación de equipos de trabajo multiculturales. Gracia a la realización de este programa se espera, como línea de trabajo futura, poder implantar otros programas con el objetivo de fomentar el autoempleo.

En lo referido a la organización, la diversidad étnica y cultural incrementa la heterogeneidad en la organización, beneficiando la resolución de problemas en las diversas tareas que requieren cooperación y otorgando calidad a las alternativas de resolución de problemas en equipos que buscan innovación. Al mismo tiempo, ampliar el

aspecto de la perspectiva ante una situación o problema puede aumentar la competitividad de la empresa y potenciar su crecimiento. (Weaver y Freeman, 2008).

A nivel personal, la realización de este programa ha supuesto un primer enfrentamiento a la realización de un programa de intervención en una organización. He conseguido comprender la estructura e incluir alguno de los aspectos estudiados en la asignatura de igualdad de oportunidades. De cara a un futuro, estoy segura que tanto la elaboración del TFM como el cursado del master van a serme útiles a lo largo de mi carrera profesional.

7. Referencias:

Altamirano Sánchez, P. F. (2014). *Análisis de la empleabilidad de los graduados de la carrera de Psicología del Trabajo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca desde julio 2003 a abril 2014* (Bachelor's thesis). Recuperado de: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7121/1/UPS-CT003902.pdf>

Bendit, R., & Stokes, D. (2004). Jóvenes en situación de desventaja social: políticas de transición entre la construcción social y las necesidades de una juventud vulnerable. *Revista de Estudios de Juventud*, 65, 11-29. Recuperado de : https://www.researchgate.net/profile/Rene_Bendit3/publication/45428136_Jovenes_en_situacion_de_desventaja_social_politicas_de_transicion_entre_la_construccion_social_y_las_necesidades_de_una_juventud_vulnerable/links/5694e24308ae820ff0745134.pdf

Casquete de Prado Montero de Espinosa, C. (2014). *La personalidad como factor clave en la empleabilidad de los individuos*.

Chan, D. (2000). *La comprensión de la adaptación a los cambios en el ambiente de trabajo: Integración individuo diferencia y aprendizaje perspectivas*. En GR Ferris (Ed.), *La investigación en el personal y gestión de recursos humanos* (Vol. 18, pp.1-42). Stamford, CT: JAI Press.

Conejo, E. *Empleo y comunidad gitana: claves de actuación*. *Educación Social*, núm 24.pp. 57-70.

Feintuch, A. (1955). Improving the employability of “difficult to place“ persons, *Psychological Monographs*, 69, 392-397. Recuperado de : <https://repositorio.comillas.edu/jspui/handle/11531/266>

Freire Seoane, M. J., Teijeiro Alvarez, M., & Pais Montes, C. (2011). Políticas educativas y empleabilidad: ¿cuáles son las competencias más influyentes?. *Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 19. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/html/2750/275019735028/>

Fugate, M., Kinicki, A., y Ashforth, E. (2004). Employability: *A psycho-social construct, its dimensions, and applications*. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14 –38.

Gamboa, J. P. (2014). *La empleabilidad de los jóvenes como facilitadora de la obtención de empleos de calidad* (Doctoral dissertation, Universitat de València). Recuperado de: <https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=6OpWnfR5rCE%3D>

Gamboa, J.P., Gracia, F.J., Ripoll, P. y Peiró, J.M. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa*.

Gan, F. y Triguiné, J. (2006). *Manual de instrumentos y gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. Madrid: Díaz de Santos.

Gil, J.M. (s.f). *Itinerarios personalizados para el acceso al empleo*. Equipo ERCOVA. Recuperado de: http://www.ivas.es/docs/docs_publica/formacion/1A%20ITINERARIOS%20PERSONALIZADOS%20PARA%20EL%20ACCESO%20AL%20EMPLEO.pdf

González-Romá, V., Gamboa, J. P., & Peiró, J. M. (2018). *University graduates' employability, employment status, and job quality*. *Journal of Career Development*, 45(2), 132-149.

Lantarón, B. S. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84. Recuperado de: <http://reined.webs4.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225/247>

London, M., y Smither, JW (1999). *Relacionado con la carrera de aprendizaje continuo: Definición de la construcción y mapear el proceso*. En GR Ferris (Ed.), *La investigación en gestión de recursos humanos* (Vol. 17, pp. 81-121). Stamford, CT: JAI Press.

Malos, SB, y Campion, MA (1995). *Un modelo basado en las opciones de movilidad de carrera en el servicio profesional firmas*. *Academia de Management Review*, 20, 611-644.

Martínez-Vicente J.M. y Santamaria P. (2013). *Explora. Cuestionario para la orientación vocacional y profesional*. TEA ediciones. Recuperado de : [http://www.web.teaediciones.com/Ejemplos/EXPLORA Caso ilustrativo Informe profesional.pdf](http://www.web.teaediciones.com/Ejemplos/EXPLORA_Caso_illustrativo_Informe_profesional.pdf)

Moreno-Jimenez, Bernardo & Blanco Donoso, Luis & Aguirre Camacho, Aldo & de Rivas, Sara & Herrero, Marta. (2014). *Habilidades Sociales para las Nuevas Organizaciones*. *Behavioral Psychology/Psicología Conductual*. 22. 585-602.

Nunsys Infomación (s.f.). *Curso de Microinformatica*. Recuperado de: <http://www.nunsysformacion.com/courses/curso-sistemas-microinformaticos-ifct0209/>

Página web Fundación Secretariado Gitano. Sitio Web: <https://www.gitanos.org/>

Peiro, Jose & Yeves, Jesus. (2017). *Análisis de la empleabilidad, sus antecedentes y consecuencias*. 10.1285/9788883051289 p23.

Recolons, G. (2011). *Los programas SOYMIMARCA de formación en marca personal*. Blog soymimarca corporate and personal branding. Recuperado de: <https://www.soyimmarca.com/los-programas-soymimarca-de-formacion-en-marca-personal/>

Renteria, E. y Malvezzi, S. (2008). *Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales del trabajo*. *Universitas Psychologica*, 7 (2), 319-334.

Rothwell, A., Jewell, S. y Hardie, M. (2009). *Self-perceived employability: investigating the responses of post graduate students*. Journal of Vocational Behavior, 75, 152-161.

Telefónica, E. P. T. *Programa Talentum Telefónica: empresas que apuestan por el talento joven digital. Jóvenes, oportunidades y talentos*, 53. Recuperado de: http://xuventude.xunta.es/images/Observatorio_Galego_da_Xuventude/ano_2018/Mozos_oportunidades_e_talento_revista_117.pdf#page=5

Test de Competencias Digitales (2009). Center of Digital Dannels. Recuperado de: <https://digital-competence.eu/result/?uri=f26cc9684178e4732bbbc13472e7ddd6>

Travieso, J. L., & Ribera, J. P. (2008). La alfabetización digital como factor de inclusión social: una mirada crítica. *UOC Papers: revista sobre la sociedad del conocimiento*, (6), 7.

Wong, CS, y derecho, KS (2002). *El ECTS e ff de líder y seguidor de la inteligencia emocional en el desempeño y la actitud: un estudio exploratorio*. Liderazgo Quarterly, 13, 243-274.

8. Anexos:

Anexo I: Diagnóstico de Empleabilidad.

<u>O MOTIVACIÓN LABORAL</u>	
<p>¿Por qué quiere trabajar? ¿Qué le aporta el empleo?</p> <p>Necesidad económica</p> <p>Necesidad estabilidad en el empleo</p> <p>Necesidad sentirse activo/a</p> <p>Necesidad de desarrollo personal</p> <p>Necesidad desarrollo profesional</p> <p>Necesidad de relaciones personales</p> <p>Atribución al desempleo</p> <ul style="list-style-type: none">- Variables internas: formación, experiencia profesional, influencia exterior, propia personalidad, discapacidad.- Variables externas: núcleo familiar, disponibilidad, nivel de formación, conocimientos recursos empleo.- Propias al itinerario: becas/ayudas de asistencia, seguimiento mediadora, duración, efectividad del servicio, experiencias previas, candidatura espontánea al servicio.	<p><u>Aspectos positivos</u></p>
	<p><u>Aspectos negativos</u></p>
	<p><u>Intervención planteada</u> <u>o Acción formativa</u></p>

<p>- Expectativas laborales acorde a su perfil profesional: adecuadas, sobreestimadas o infravaloradas.</p> <p>OTRAS:</p>	
<p><u>AUTONOMÍA PERSONAL</u></p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Facilidad y seguridad en la utilización de los medios de transporte. Manejo adecuado del dinero. Uso adecuado del tiempo. - Solicita un empleo porque le proporciona autonomía personal. - Facilidad para ordenar, estructurar, planificar las actividades que ha de realizar para alcanzar un objetivo- encontrar un empleo, presentarse a empresas. - Capacidad para aportar ideas, soluciones o realizar actividades, tareas sin espera a que se lo soliciten. 	<p><u>Aspectos positivos</u></p>
	<p><u>Aspectos negativos</u></p>

<ul style="list-style-type: none"> - Planificar de forma secuenciada la acción de la vida personal, familiar y laboral en función de la información recibida, para resolver tareas sencillas de la vida cotidiana y constatar sus efectos. - Asunción de compromiso por si mismo/a, con respecto a lo que hace, para llevarlo a buen término. <p>OTRAS:</p>	<p><u>Intervención planteada</u> <u>o Acción formativa</u></p>
<p><u>O AUTOESTIMA</u></p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Descripción de características positivas y negativas - Manifiesta confianza en sus propias capacidades - Identificación de aspectos positivos y negativos para encontrar empleo - Predisposición positiva hacia el futuro - Comparación equitativa con otras personas trabajadoras en el mismo empleo 	<p style="text-align: center;"><u>Aspectos positivos</u></p> <hr/> <p style="text-align: center;"><u>Aspectos negativos</u></p>

<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad para mantener un empleo - Relata su trayectoria profesional, académica y personal indicando los logros obtenidos. <p>OTRAS</p>	<p><u>Intervención planteada</u> <u>O Acción formativa</u></p>
<p><u>O SOCIABILIDAD</u></p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Facilidad para establecer nuevas relaciones personales. Agrado de las relaciones interpersonales. - Facilidad para atraer la atención de otras personas, con facilidad para establecer un buen clima de interacción, con capacidad para desenvolverse con habilidad con las otras personas. - Facilidad para trabajar o realizar cualquier actividad con otras personas sin dificultad. - Capacidad de convencer o influenciar a otra persona para realizar cualquier tipo de actividad. 	<p><u>Aspectos positivos</u></p>
	<p><u>Aspectos negativos</u></p>
	<p><u>Intervención planteada</u> <u>O Acción formativa</u></p>

<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de convencer o influenciar a otra persona para que modifique su punto de vista sobre algún hecho o idea. <p>OTRAS</p>	
---	--

<u>O COMUNICACIÓN</u>	
<ul style="list-style-type: none"> - Manifiesta seguridad en el modo de comportarse y expresarse. - Manifiesta necesidad de mejorar su forma expresión y comunicación para causar una imagen positiva personal. - Facilidad para mantener conversaciones. - Facilidad formular preguntas. - Aceptación de las críticas de los demás. - Facilidad de expresión en su opinión, deseos, necesidades. - Facilidad para formular y responder una queja. 	<p><u>Aspectos positivos</u></p>
	<p><u>Aspectos negativos</u></p>
	<p><u>Intervención planteada</u> <u>O Acción formativa</u></p>

<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación la comunicación verbal y la comunicación no verbal. <p>OTRAS</p>	
<p><u>O RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS</u></p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Facilidad para definir los problemas que tiene en el ámbito personal, familiar y laboral - Facilidad de resolver los problemas en la vida personal, familiar y laboral - Facilidad para buscar empleo - Facilidad para definir varias alternativas en la resolución de problemas personales, familiares y laborales - Manifestar formas útiles de resolver problemas personales, familiares y laborales. - Manifiesta resolver problemas ocasionados por el mismo/a: fallos, errores, equivocaciones. <p>OTRAS</p>	<p><u>Aspectos positivos</u></p>

<u>o TOMA DECISIONES</u>	
<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de establecer un plan personalizado de empleo u objetivo profesional - Capacidad para iniciarse en nuevos aprendizajes - Capacidad para aceptar o rechazar la participación en el itinerario - Decisión para aceptar y /o rechazar un empleo Decisión definida de su objetivo profesional - Facilidad en la decisión de variar o modificar su objetivo profesional - Búsqueda de información antes de tomar una decisión importante - Asume las consecuencias de las decisiones tomadas previamente en el ámbito laboral, personal y familiar. <p>OTRAS</p>	<u>Aspectos positivos</u>
	<u>Aspectos negativos</u>
	<u>Intervención planteada</u> <u>O Acción formativa</u>
<u>o CAMBIO DE ACTITUDES</u>	

<ul style="list-style-type: none"> - Predisposición: Actitud positiva hacia el empleo; Manifiesta estado de ánimo positivo para realizar cualquier actividad que le encamine a su inserción laboral. 	<p><u>Aspectos positivos</u></p>
<ul style="list-style-type: none"> - Disponibilidad para trabajar: No presenta ningún impedimento de tipo geográfico, económico y horario para acceder a un empleo. - Dinamicidad: Búsqueda activa de empleo - Aspecto físico: Imagen cuidada respecto a la higiene y presentación personal (indumentaria adecuada) - Tolerancia: Colaboración, sabe escuchar a las demás personas, valoración positiva de los consensos. - Disciplina en las normas laborales: Asume las condiciones en que se desarrolla un trabajo, relacionadas con el horario, presencia en el lugar de trabajo, cumplimiento de tareas, responsabilidad. 	<p><u>Aspectos negativos</u></p>

--	--

<p>- Aprendizaje: Predisposición positiva por aprender nuevos conocimientos, técnicas respecto a la vida personal y vida laboral. Participación en acciones formativas</p> <p>OTRAS</p>	<p><u>Intervención planteada</u> <u>o Acción formativa</u></p>
---	--

<p>O <u>HABILIDADES LABORALES</u></p>	
--	--

<p>- Conocimiento del mercado laboral</p>	<p><u>Aspectos positivos</u></p>
---	---

<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de mercado laboral con relación a su trayectoria profesional - Utilización de los recursos de empleo Experiencia previa en entrevistas de trabajo 	<p><u>Aspectos negativos</u></p>
<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de documentos básicos: currículum, carta de presentación - Utilización previa de servicios de orientación - Planificación de búsqueda sistemática y organizada <p>OTRAS</p>	<p><u>Intervención planteada</u> <u>o Acción formativa</u></p>

Tabla N°1. Diagnóstico de Empleabilidad. Recuperado de:

http://www.ivas.es/docs/docs_publica/formacion/1A%20ITINERARIOS%20PERSONALIZADOS%20PARA%20EL%20ACCESO%20AL%20EMPLEO.pdf

Anexo II: Formación en Competencias Digitales: Curso de microinformática.

Nº DE SESIÓN	TEMPORALIZACIÓN	CONTENIDO	ACTIVIDADES Y HERRAMIENTAS
Sesión 1	Miércoles 6 de noviembre (G1 Mañanas y G2 Tardes).	<p style="text-align: center;">Módulo 1: Toma de contacto con la microinformática</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación del curso e introducción teórica sobre el concepto de microinformática y aplicaciones microinformáticas. - Parte Práctica: Asistencia en el uso de aplicaciones ofimáticas y de correo electrónicos.
Sesión 2	Viernes 8 de noviembre (G1 Mañanas y G2 Tardes).	<p style="text-align: center;">Módulo 2: Instalación y actualización de sistemas operativos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Breve exposición teórica sobre instalación y actualización de sistemas operativos. - <u>Parte práctica 1:</u> Aplicar procesos de instalación y configuración de sistemas operativos para activar las funcionalidades del equipo informático. - <u>Parte Práctica 2:</u> Actualizar el sistema operativo de un equipo informático para incluir nuevas funcionalidades y solucionar problemas.

Sesión 3	Miércoles 13 de noviembre (G1 Mañanas y G2 Tardes).	Módulo 2: Instalación y configuración de aplicaciones informáticas.	<ul style="list-style-type: none"> - Instalación de aplicaciones informáticas. - Instalación y configuración de software antivirus.
Sesión 4	Viernes 15 de noviembre (G1 Mañanas y G2 Tardes).	Módulo 3: Aplicaciones microinformáticas: Elaboración de documentos de texto.	<ul style="list-style-type: none"> - Breve exposición teórica. ¿Qué es un documento de texto y para qué puede utilizarse? - Parte Práctica: Elaboración de un documento de texto.
Sesión 5	Miércoles 20 de noviembre (G1 Mañanas y G2 Tardes).	Módulo 3: Aplicaciones microinformáticas: Elaboración de hojas de cálculo.	<ul style="list-style-type: none"> - Breve exposición teórica. ¿Qué es una hoja de cálculo y para qué puede utilizarse? - Parte Práctica: Elaboración de una hoja de cálculo.
Sesión 6	Viernes 22 de noviembre (G1 Mañanas y G2 Tardes).	Módulo 3: Aplicaciones microinformáticas: Elaboración de presentaciones.	<ul style="list-style-type: none"> - Breve exposición teórica. ¿Qué es una presentación y para qué puede utilizarse? - Parte Práctica: Elaboración de una presentación.

Tabla N°2. Formación en microinformática. Elaboración Propia.

Anexo IV: Formación en creación de marca personal:

Nº DE SESIÓN	TEMPORALIZACIÓN	CONTENIDO	ACTIVIDADES Y HERRAMIENTAS
Sesión 1	Lunes 28 de octubre	Toma de contacto con el concepto de marca personal y dar a conocer los pilares de la marca personal	<p><u>Herramienta:</u> Modelo Iceberg.</p> <p><u>Actividades:</u></p> <p>-¿Qué se de marca personal? Redactar que es la marca personal y cuál es mi marca personal según mis conocimientos actuales. (Duración: 10 minutos).</p> <p>-Breve explicación teórica sobre el concepto y los pilares de la marca personal. Duración: 50 minutos).</p> <p>-Puesta en Práctica: Con lo aprendido durante la exposición y los conocimientos, mejorar la primera actividad. (Duración: 30 minutos).</p>
Sesión 2	Martes 29 de octubre	Taller de autoconocimiento.	<p><u>Herramienta:</u> Ventana de Johari.</p> <p><u>Actividades:</u></p> <p>-¿Quién soy y que conozco de mí mismo? Redacción. (Duración: 15 minutos).</p> <p>-Breve exposición teórica donde se incluye la venta de Johari.</p> <p>-Puesta en práctica:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hacer una lista incluyendo entre 5 y 10 rasgos que cada uno de los participantes considere que le definen como persona. 2. Realizar la misma lista pero esta vez de un compañero.

			3. Reunirte con el compañero, compartir lo que se ha redactado y elaborar la propia ventana de Johari.
Sesión 3	Miércoles 30 de octubre	Taller mi sueño, mi mensaje, cómo vender mi marca personal	<p><u>Herramienta:</u> Venta de marca personal.</p> <p><u>Actividades:</u></p> <p>-Breve exposición teórica: ¿Cómo vender mi marca personal? Consejos. (Duración: 30 minutos).</p> <p>- ¿Qué es lo que quiero transmitir y cómo lo quiero transmitir? Redacción y Exposición. (Duración: 30 minutos).</p> <p>-¿Cómo venderías tú marca personal? Redacción y exposición (Duración: 30 minutos).</p>
Sesión 4	Jueves 31 de octubre	Taller de Imagen Personal	<p><u>Herramienta:</u> Asesoría de Imagen.</p> <p><u>Actividades:</u></p> <p>-Presentación teórica sobre consejos de imagen personal. Eres lo que proyectas en las redes sociales. (Duración: 45 minutos).</p> <p>-Puesta en Práctica: ¿Cómo iría vestido a una entrevista de trabajo? ¿Maquillado/a? ¿Cuál podría ser mi look ideal para ir al trabajo diariamente? Redacción y Exposición (Duración: 20 minutos).</p>

			-¿Cómo proyectar tu imagen personal en las redes sociales? Consejos. (Duración : 25 minutos).
Sesión 5	Viernes 1 de noviembre	Taller de Marca Personal	Herramientas: Recopilación y práctica instantánea. Actividades: -Puesta en Práctica: Se llevará a cabo una recopilación de todas los talleres realizados y cada uno de los participantes realizará una breve exposición sobre su marca personal.

Tabla N°3. Formación en Marca Personal. Elaboración Propia.