



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

GRADO EN PSICOLOGÍA
TRABAJO DE FIN DE GRADO
CURSO 2025/2026
CONVOCATORIA DE JUNIO



Modalidad: Propuesta de Intervención

Título: Propuesta de intervención psicológica para la Inserción Socio-Laboral de personas migrantes en España

Autora: Valeria Alejandra Vera Naranjo

Tutor: Carlos Candela Agulló

COIR: TFG.GPS.CCA.VAVN.260315

Elche, 2 de junio de 2026

Índice

Resumen	4
1. Introducción.....	5
Inserción Socio-Laboral.....	6
Proyectos de inserción socio laboral en el marco del Programa del Fondo Social Europeo 2014-2020 de la Comunitat Valenciana	7
Empleabilidad.....	8
Revisión de programas	8
Planteamiento del TFG	9
2. Método.....	11
Descripción de la intervención.....	11
Objetivo general	12
Objetivos específicos	12
Población objetivo	13
Contenidos.....	13
Materiales	15
Temporalización sesiones.....	16
Método de evaluación de la intervención.....	17
3. Conclusiones	18
4. Referencias	21
5. Anexos	24
Anexo 1. Sesión 1 Evaluación PRE.....	24
Anexo 2. Sesión 2 Taller de motivación.....	25
Anexo 3. Sesión 3 Taller grupal CV y carta de presentación	26
Anexo 4. Sesión 4 Taller de entrenamiento para entrevistas (Individual).....	27
Anexo 5. Sesión 5 Taller de uso de las TICS en el trabajo	28
Anexo 6. Sesión 6 Entrenamiento en HHSS	29
Anexo 7. Sesión 7 Taller de Resiliencia	30
Anexo 8. Sesión 8 Taller de Autoestima.....	31
Anexo 9. Sesión 9 Taller de Gestión emocional	32

Anexo 10. Sesión 10 Revisión del IPI.....	33
Anexo 11. Sesión 11 Evaluación POST	34
Anexo 12. Plantilla de entrevista de diagnóstico (LABORA)	35
Anexo 13. Escala de autoestima de Rosenberg	38
Anexo 14. Escala de Autoeficacia General (Baessler y Schwarcer, 1996)	39
Anexo 15. Escala Reducida de Resiliencia de Connor-Davidson (CD-RISC)	40
Anexo 16. Plantilla para el Análisis DAFO	41



Resumen

Este trabajo presenta una propuesta de Programa de Inserción Socio-Laboral dirigida a la población migrante en España. El objetivo es mejorar la empleabilidad a través de la implementación de un Itinerario Personalizado de Inserción (IPI) con un enfoque psicológico integral. El estudio se basa en el supuesto de que el empleo es un pilar fundamental para el desarrollo de la autonomía y la integración social de las personas. El programa se dirige a migrantes con barreras significativas en su búsqueda de empleo. La intervención se estructura en once sesiones (grupales e individuales) a lo largo de siete semanas, divididas en tres fases: diagnóstico, formación en competencias y tutorización final. Durante el proceso, se emplean herramientas de evaluación psicológica para evaluar variables como la autoestima, la autoeficacia y la resiliencia. Los talleres prácticos incluyen desde la elaboración de currículums y manejo de TICs hasta el entrenamiento en habilidades sociales y gestión emocional. En conclusión, el programa tiene como propósito comprender el difícil proceso de inserción al que se enfrentan las personas migrantes, para dotarlas de herramientas psicológicas que las empoderen, convirtiéndolas en agentes activos de su propio cambio y facilitando su acceso digno al mercado laboral español.

Palabras clave: Inserción Socio-Laboral, Empleabilidad, Intervención, Inmigración, Itinerario Personalizado de Inserción (IPI), Autoestima, Resiliencia.

1. Introducción

Los seres humanos funcionamos en base a estructuras y necesidades que deben ser cubiertas para garantizar nuestro bienestar, desarrollo personal y supervivencia. Estas necesidades se organizan según su grado de importancia e impacto en la vida de las personas. En este sentido, el empleo y el trabajo representan uno de los pilares fundamentales en el desarrollo de la vida cotidiana, ya que no sólo permiten cubrir necesidades económicas básicas, sino que a la vez favorecen la autonomía, la identidad personal y la integración social.

Diversos autores han destacado la importancia del trabajo en el desarrollo humano. Abraham Maslow (Echeverría, 1997), menciona en su jerarquía de necesidades, que las personas buscan satisfacer necesidades básicas como la seguridad y estabilidad, aspectos estrechamente relacionados con el acceso a un empleo digno, cada una va clasificada según la importancia vital que tenga en el desempeño y en el desarrollo de la supervivencia.

La concepción que se tiene del trabajo ha evolucionado a través del tiempo, abarcando cada vez más ámbitos de la vida cotidiana. Al ser una parte esencial de la vida, más allá de su función económica, cumple un papel social y psicológico, ya que aporta estructura, rutina, sentido y propósito.

El empleo es un aspecto indispensable en la vida de prácticamente todas las personas en el mundo, debido a que supone la principal fuente de ingresos económicos. Según ha avanzado la sociedad, el concepto de trabajo también ha ido en continua evolución; siendo actualmente uno de los aspectos más importantes como base en la vida y pilar fundamental al momento de integrarse en la sociedad.

Actualmente, se podría definir el concepto de trabajo como el conjunto de actividades, que pueden ser recompensadas o no, de carácter productivo y creativo que, mediante el uso de instrumentos o herramientas, posibilita alcanzar, elaborar o suministrar ciertos servicios. El individuo proporciona energía, aptitudes y conocimientos (entre otras cosas), y consigue a cambio alguna recompensa, bien sea tangible, psicológica o social (Alcover, C. M. et al, 2015).

La migración es el movimiento de personas de su lugar de residencia habitual a un nuevo lugar de residencia, ya sea a través de una frontera internacional o dentro de un país según la Organización Internacional para las Migraciones (OIM, 2019).

En el caso de las personas migrantes, el trabajo se vuelve un pilar aún más importante ya que, de este va a depender su desarrollo económico, social y personal en el nuevo territorio, por lo que las condiciones de este deben ser adecuadas. “La ocupación laboral permite el desarrollo personal y la autonomía de los inmigrantes en el país de acogida” (Comisión Europea, 2020). Ligado a esto está la inserción laboral, la cual se centra en integrar a la persona dentro del mercado laboral, ya que el empleo será el facilitador de acceso a la esfera económica, política, social y cultural (Porras, 2013).

Inserción Socio-Laboral

Desde el abordaje de la Psicología del Trabajo, se menciona la existencia de organizaciones con “funciones de mantenimiento” las cuales van dedicadas a la inserción y socialización de las personas, para que ocupen puestos en la sociedad y en otras organizaciones, incluyendo funciones restaurativas en instituciones de reforma, rehabilitación, y recreación (Alcover, C. M. et al, 2015).

La inserción sociolaboral se define, por tanto, como un proceso de acompañamiento en el desarrollo de competencias personales y sociales que sitúan al individuo en una posición favorable para acceder y mantener un puesto de trabajo. Sin embargo, para que esta integración sea efectiva, las condiciones laborales deben ser adecuadas y dignas, permitiendo al trabajador alcanzar una calidad de vida que trascienda la mera supervivencia.

La literatura actual destaca que, la inserción no debe limitarse únicamente al factor de conseguir empleo. Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, 2022), “Es necesario, por tanto, identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial con el objetivo de eliminarlos, reducirlos y/o controlarlos para evitar o minimizar su impacto negativo en la seguridad y en la salud de las personas” (p.14). Atendiendo a esto es que se hace énfasis y se le da el enfoque a lo psicosocial, siendo el trabajo la base para fomentar la inclusión y participación e integración social.

En los últimos años, la población migrante ha ido en aumento. Según los datos del Instituto Nacional de Estadística, en el 2025, la población nacida en el extranjero ascendió a 9.825.266 personas (INE, 2026). Siguiendo en esta línea, destacan las recientes modificaciones en las leyes y regulaciones en la legislación, lo cual ha abierto oportunidades para la regularización de documentos y de sus situaciones migratorias. Asimismo, el mercado laboral español se ha transformado a lo largo de los años tras las crisis económicas, tendiendo a acrecentarse el impacto en la población empleable, en este caso aún más en la población migrante.

En cuanto aspectos cuantitativos, según los datos de la Encuesta de Población Activa (INE, 2007, 2012) y de Esteban, García y Manzanares (2013, p. 75), muestran que la tasa de paro de los extranjeros ha llegado a superar el 35% en etapas de crisis, estando 10 puntos por encima de la tasa de los trabajadores españoles. Según la Teoría del Mercado Dual de Trabajo (Doeringer y Piore, 1971), esta vulnerabilidad, es debida a factores como la segmentación del mercado de trabajo.

Por un lado, está el sector primario, el cual se caracteriza por las buenas condiciones laborales y un buen salario, mientras que el sector secundario se caracteriza, por el contrario, niveles salariales bajos e inestabilidad y alta rotación (Gimeno y Wabgou, 2000; citado en Agrupación de Desarrollo NEXOS, 2007). En el mercado de trabajo español, la mano de obra inmigrante está concentrada en puestos de trabajo pertenecientes al llamado sector secundario, en los nichos laborales en los que suelen ser contratados/as, independientemente de la cualificación que posean.

Proyectos de inserción socio laboral en el marco del Programa del Fondo Social Europeo 2014-2020 de la Comunitat Valenciana

Es clave mencionar las políticas comunitarias y el marco institucional, así como las leyes, protocolos y programas que se implementan para el respaldo y la inserción sociolaboral de las personas migrantes (colectivos vulnerables).

El desarrollo y financiación de programas de inserción sociolaboral dentro de España se sustentan en base a una red de normativas articuladas en tres niveles:

En el ámbito europeo, las normas proceden de la Estrategia Europa 2020, la cual promueve el crecimiento y mejora de la empleabilidad (European Commission, 2010). Además, está apoyada económicamente por el Fondo Social Europeo y por programas novedosos como la Iniciativa Comunitaria EQUAL, la cual está diseñada específicamente para combatir la desigualdad y discriminación dentro del mercado laboral (Agrupación de Desarrollo NEXOS, 2007).

A nivel estatal, el marco legal referente es la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros (Ley Orgánica 4/2000/2025). Y como se menciona en la Resolución de 10 de noviembre de 2025, se complementa con la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo la regulación de las políticas activas de empleo para los colectivos vulnerables, y la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, la cual demuestra el régimen de concesión de ayudas para estos proyectos (DOGV, Resolución de 10 de noviembre de 2025).

Por último, dentro del ámbito de la Comunitat Valenciana, se ejerce a través de la Llei 3/2000, de 17 d'abril, creada por el organismo LABORA para el impulso de la intermediación y formación profesional. En este marco, se resaltan resoluciones específicas como la Resolución de 10 de noviembre de 2025, que compone el programa «Orienta plus 2025», el cual es un programa destinado al desarrollo de proyectos de inserción para colectivos de atención prioritaria y personas en riesgo de exclusión social, compuestos por acciones de orientación laboral, formación en competencias laborales y la obtención de experiencia en entornos laborales (DOGV, 2025).

Empleabilidad

Seguido a esto, el desarrollo de las habilidades (skills) y actitudes de una persona va relacionado con su capacidad para entrar y desarrollarse dentro del mercado laboral, estando en distintos niveles de empleabilidad. Siendo más o menos empleable. En la actualidad, se define la empleabilidad como “la capacidad de cada trabajador para encontrar y, eventualmente, mantener un empleo y que sustituye a la solidaridad y la socialización de la responsabilidad frente al desempleo” (Alcover et al, 2015, p. 70).

Estar empleado no es solo una cuestión económica, por el contrario, es una prioridad para la estabilidad emocional y personal. El hecho de conservar el puesto de trabajo y crecer profesionalmente es lo que permite al ser humano tener una base sólida sobre la cual construir vida y sentirse realizado, aspecto clave en los procesos de migración.

Desde la psicología, se entiende que cada individuo tiene un funcionamiento específico y que los seres humanos son seres sociales, por lo que no se puede ignorar cómo su entorno o su historia personal influyen en su conducta actual. La inserción sociolaboral debe abordar los sesgos, las creencias limitantes y el apoyo social. Al intervenir en su red de apoyo y en su autopercepción, se transforma en parte del entorno de la persona en un lugar seguro para crecer, garantizando que esa 'calidad de vida' sea tanto material como emocional.

Revisión de programas

La revisión de programas llevados a cabo previamente, permite identificar diversas barreras que limitan el acceso de la población migrante al empleo en igualdad de condiciones, entre los cuales se destacan: Barreras legales, Lingüísticas, Culturales y Barreras Psicosociales (Agrupación de Desarrollo NEXOS, 2007).

En un principio, se han explorado programas realizados dentro del territorio español destacando ejemplos como, el organismo LABORA, el cual ha llevado a cabo jornadas, tiene planes estructurados, protocolos, entre otros, para atajar las problemáticas que

pueden suponer el encontrar trabajo. En este caso, se ha prestado especial atención a los programas y proyectos enfocados a la Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Adicionalmente, desde la Administración local, es elemental considerar que:

Los servicios de empleo se concretan en centros aprobados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, como lo son el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y el LABORA en la Comunidad Valenciana, como organismos encargados de la realización de proyectos integrales de inserción laboral. En cuanto a un programa que destaca es el Orienta plus 2025 establecido por LABORA (DOGV, Resolución de 10 de noviembre de 2025), con la aprobación para llevar a cabo el programa con personas pertenecientes a colectivos de atención prioritaria.

Por otro lado, se han revisado programas de inserción socio-laboral y orientación llevados a cabo por organismos privados, pero sin fines de lucro, encontrando ejemplos a nivel de España como: Cáritas y Cruz Roja Española con la implementación del Programa Operativo de Empleo, enfocado en jóvenes y colectivos vulnerables. Además, de mencionar que ambas entidades han sido participes y colaboradoras del Proyecto Bembea (Agrupación de Desarrollo NEXOS, 2007), siendo uno de los programas de innovación parte de la Iniciativa Comunitaria EQUAL, y como ya se ha mencionado, una propuesta diseñada para combatir la discriminación y desigualdad en el mercado laboral.

Con esto, se evidencia que, no sólo a nivel estatal, sino que en la Comunidad Valenciana se cuenta con protocolos y estrategias desde el sector público y privado, los cuales favorecen la inserción socio-laboral para personas migrantes y colectivos vulnerables.

Planteamiento del TFG

El diseño del presente Trabajo de Fin de Grado, se realiza con la intención de investigar y proponer un plan de mejora acerca de la problemática de conseguir empleo. Sin embargo, también surge de una vivencia personal como migrante en territorio español.

Como se menciona en la literatura, en varias ocasiones, la barrera para acceder al empleo y adaptarse al nuevo país, no es la falta de cualificación, sino la falta de orientación precisa. La orientación y apoyo es clave tanto al momento de aplicar a ofertas, como en las tramitaciones y generar redes de apoyo que estén accesibles para asistir en el proceso.

Este Trabajo de Fin de Grado busca, por tanto, transformar esa experiencia de limitación en una propuesta técnica que proporcione a otros las herramientas adecuadas y necesarias al iniciar el proceso de integración.

A diferencia de modelos tradicionales centrados únicamente en la inserción rápida, este programa apuesta por la diversificación de recursos personales y profesionales, permitiendo que la persona se adapte de forma óptima y pueda ejercer un trabajo digno y satisfactorio. El programa está destinado a personas desempleadas, u ocupadas para mantener el empleo e inactivas para convertirlos en personas activas.

Para ello, el programa se estructurará en fases que incluyen la acogida, el diagnóstico de empleabilidad a través de herramientas psicológicas y sociolaborales (como el análisis DAFO y escala de autoeficacia), la formación pre-laboral y evaluación posterior.

El fin es garantizar que el usuario del programa no solo consiga un empleo, en este caso personas de colectivos vulnerables, sino que obtenga la autonomía necesaria para desarrollar su proyecto de vida con dignidad en España.



2. Método

Descripción de la intervención

En la correspondiente sección se presenta el Programa de Inserción Socio-Laboral desde la Psicología, destinado a población migrante. Para esto, se empleará la metodología del Itinerario Personalizado de Inserción (IPI), como el proceso individualizado centrado en atender a las personas participantes, de forma coherente y ajustada a cada perfil, considerando la empleabilidad y necesidades de cada participante. (DOGV, Resolución de 10 de noviembre de 2025).

Al estar dentro del marco de la psicología en el apartado de intervención y procedimientos para conseguir la inserción socio-laboral se incidirá en las prácticas psicológicas para que, luego consiga ser ejecutado de forma individual considerando las características personales acorde con la orientación socio-laboral. Se establece un enfoque dual, manteniendo un diseño con una combinación de empleabilidad y mejora de competencias personales, junto con la posibilidad real de conseguir empleo según el contexto del colectivo.

Se plantea el programa como una estrategia de prevención secundaria, que actúa sobre una población con indicadores de riesgo (desempleo, migración) para detectar déficits de forma temprana y dotar de herramientas que frenen la situación de exclusión.

Como se ha contextualizado a lo largo del presente trabajo, la inclusión socio-laboral es fundamental, particularmente en colectivos más vulnerables. Resulta crucial que las personas con menos recursos o herramientas sociales consigan acceder al mercado laboral y, además, mejorar en su evolución personal y social. Para ello, están disponibles herramientas que, desde la Psicología hacen que la inserción socio-laboral sea asequible y abarque aspectos relacionados con el comportamiento y desarrollo de las personas.

Por consiguiente, se toma como referencia al programa “Orienta plus 2025” (DOGV. Resolución de 10 de noviembre de 2025), en el cual se crea un IPI, debido a que es una herramienta clave desde la psicología al permitir abarcar aspectos sociales, profesionales, personales, académicos y de la conducta de la persona. Asimismo, junto con la Orientación Socio-Laboral como agente mediador, en programas anteriores ha demostrado generar un cambio y favorecer a las personas en situación de desempleo. Dotándolas de herramientas, recursos, etc., y aumentando su empleabilidad.

Se atiende al modelo del “Nuevo Pacto” Laboral dentro de la psicología y dentro de la inserción socio-laboral. Dentro del tema de inserción, es clave mencionar que se

presentan posibles problemas en colectivos vulnerables, como los estereotipos y prejuicios de la sociedad, y otro haciendo referencia “a las dificultades propias de las personas que se encuentran en esta situación de vulnerabilidad (falta de formación, de experiencia, de habilidades sociales; carencia de hábitos laborales, baja autoestima, desconocimiento del mercado de trabajo)” (Cruz Roja Española, 2000, p.12 como se citó en Sixto Lobo, 2016, p. 63).

Por lo tanto, se evidencia que favorecer el acceso al trabajo de las personas en situación de vulnerabilidad es imprescindible para conseguir superar aspectos de exclusión y precariedad, y así alcanzar un escalón más en la integración social.

Objetivo general

Implementar un modelo de intervención centrado en la optimización del perfil de empleabilidad y el bienestar social de la población migrante demandante de empleo, a través de un Itinerario Personalizado de Inserción (IPI), que desde el abordaje psicológico dote a los participantes de competencias y herramientas sociolaborales para acceder con éxito al mercado laboral español.

Objetivos específicos

Son 5 objetivos específicos que abarca el programa:

- Analizar y determinar las distintas necesidades de la población demandante de empleo desde la Psicología.
- Diseñar un Itinerario Personalizado de Inserción Sociolaboral que plantee un abordaje de diagnóstico, orientación, formación, intervención y seguimiento por parte del profesional de la Psicología.
- Promover la empleabilidad de las personas en situaciones de vulnerabilidad a través de talleres y formaciones específicas.
- Diseñar una orientación de calidad y personalizada facilitando herramientas académicas, sociales y psicológicas orientadas a la obtención de empleo de los colectivos vulnerables.
- Fomentar la psicología como respuesta a la transición de las personas migrantes en situación de desempleo.

El Psicólogo/a desarrollaría los siguientes deberes, desde el ámbito de la psicología del trabajo, de las organizaciones y recursos humanos:

- Diseñar, ejecutar y evaluar los proyectos de intervención, a partir del feedback recibido por medio de la evaluación, intervención y otros recursos.

- Diseñar y ejecutar procesos de selección, seguimiento y evaluación de la acción formativa.
- Acompañar a los participantes durante todo el proceso de formación.
- Informar y orientar al resto de profesionales que imparten parte del programa.
- Realizar el seguimiento de los usuarios/as.

Población objetivo

En cuanto a la población a la cual va dirigida el programa, se establece como población objetivo a todas las personas que se encuentren en situación de exclusión social, por factores como: ausencia de trabajo, no estabilidad económica, ausencia de recursos o escasez de habilidades sociales, las cuales necesiten una inserción en el mercado laboral y así aumentar su condición socio-laboral.

Contenidos

El programa se plantea de la siguiente manera atendiendo a la revisión literaria de programas de inserción sociolaboral, haciendo énfasis en el Programa “Orienta plus 2025” (DOGV, 2025), como referente principal y a los criterios de la Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios de Sistema Nacional de Empleo.

Se conforma un programa de tres fases, siendo la Fase 1 de diagnóstico de la empleabilidad y planificación del Itinerario Personalidad Individual (IPI). Seguido a esto la Fase 2 de intervención y orientación; y finalmente, la Fase 3 como la fase de búsqueda efectiva de empleo, más la evaluación final del programa.

- Evaluación inicial (PRE): Criterios de población objetivo.
- Fase 1: Diagnóstico de la empleabilidad y planificación del IPI.
- Fase 2: Formación de competencias personales, coaching y competencias digitales en la búsqueda de empleo.
- Fase 3: Tutorización y actuaciones individualizadas.
- Evaluación final (POST): Inserción y acompañamiento. Evaluación POST del programa.

El programa va dirigido principalmente para participantes con los siguientes criterios:

- Personas demandantes de empleo
- Personas con documentación para trabajar en territorio español
- Dirigido tanto a hombres como a mujeres

El programa estará formado por un total de 11 sesiones; 7 en formato grupal, 2 en formato individual y 2 de evaluación, una inicial, llamada de ahora en adelante Evaluación PRE y una al final, llamada a partir de ahora Evaluación POST. Las sesiones individuales tendrán una duración de 90 minutos y las grupales serán de 120 minutos aproximadamente. Las personas acudirán dos veces a la semana durante el primer mes, y un día a la semana durante el segundo. La intervención tendrá una duración total de 7 semanas. Para finalizar el diseño del programa, es posible visualizar un esquema de la temporalización de las sesiones ([Tabla 1](#)), donde se ve reflejada la duración y estructura del programa.

Fase 1: Fase de diagnóstico

- Sesión 1: Evaluación PRE. Análisis DAFO.

Se realiza la entrevista individual de diagnóstico haciendo uso de la plantilla de entrevista semiestructurada ([Anexo 12](#)) para hacer el análisis del perfil de la persona. Se definen los objetivos, competencias personales y profesionales, junto con la evaluación de su empleabilidad tomando en consideración factores internos y externos del participante.

Durante la sesión 1 se desarrolla el diseño del Itinerario personalizado de inserción (IPI), y se facilita el calendario. Asimismo, se establece la planificación y acciones a desarrollar dentro del programa, junto con el Análisis DAFO ([Anexo 16](#)) y administración de la escala de Autoestima de Rosenberg ([Anexo 13](#)), la escala general de Autoeficacia de Baessler y Schwarzer (1996) ([Anexo 14](#)) y la escala de Resiliencia de Connor-Davidson (CD-RISC) ([Anexo 15](#)).

Fase 2: Formación en competencias

- Sesión 2. Taller de Motivación.
- Sesión 3. Taller grupal para la realización de CVs y cartas de presentación.
- Sesión 4. Taller de entrenamiento para entrevistas (Individual)
- Sesión 5. Taller de uso de las TICS en el trabajo.
- Sesión 6. Entrenamiento en habilidades sociales, en el trabajo y comunicación asertiva en el ámbito laboral.
- Sesión 7. Taller de Resiliencia en el campo laboral.
- Sesión 8. Taller de Autoestima.
- Sesión 9. Taller de Gestión emocional.
- Sesión 10. Revisión del IPI (Individual).

Fase 3: Tutorización y actuaciones individualizadas.

- Sesión 11. Evaluación POST

Materiales

A continuación, se evaluará, por medio de instrumentos y escalas, aptitudes o habilidades sociales en la primera entrevista haciendo uso de la entrevista semiestructurada y de la plantilla de entrevista de diagnóstico (ver [Anexo 12](#)). Además, para recabar/obtener datos cuantitativos clave acerca de sus conocimientos, habilidades, capacidad de comunicación, gestión, y la forma en la cual se relacionan los participantes. Para ello, se analizará lo siguiente:

- Autoestima: Escala de Autoestima de Rosenberg ([Anexo 13](#)).
- Autoeficacia: Escala General de Autoeficacia de Baessler y Schwarzer (1996) ([Anexo 14](#)).
- Resiliencia: Escala Reducida de Resiliencia de Connor-Davidson (CD-RISC) ([Anexo 15](#)).
- Comunicación y escucha activa.
- Asertividad: dinámicas.
- Ficha para el análisis DAFO personal ([Anexo 16](#)).

Las presentes variables interactúan de la siguiente manera: La autoestima consciente que una persona se sienta segura para llevar a cabo una acción, la autoeficacia permite que se siente competente para realizar esa acción; siendo estas fundamentales para que la persona pueda plantearse objetivos realistas y específicos, con un margen de seguridad y mantenerse resiliente en la búsqueda activa de empleo y determinado a que en un plazo específico podrá conseguirlo.

Para impartir los talleres y realizar el seguimiento de las sesiones, al igual que para llevar el registro y actualizar el seguimiento de cada usuario del programa, se requerirán los siguientes materiales:

- Lugar para la impartición de talleres: Aula con medidas necesarias de accesibilidad y adecuados para el número de participantes, se debe disponer de equipos informáticos con conexión a WIFI, medios audiovisuales y materiales que deriven de la ejecución del Programa.
- Guías y documentación: Modelos de compromiso de participación, guías de recursos municipales actualizadas.

- Psicólogos/as: En específico del ámbito organizacional y recursos humanos, centrándose en ser orientadores con perfil de mediación empresarial importantes.

Temporalización sesiones

ACTIVIDADES/ SEMANA	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 5	Semana 6	Semana 7
Evaluación inicial (PRE).	X						
Taller de Motivación.	X						
Taller para la realización de CVs y cartas de presentación.		X					
Taller de entrenamiento para entrevistas (individual).		X					
Taller de uso de las TICS en el trabajo.			X				
Entrenamiento en Habilidades sociales y comunicación asertiva.			X				
Taller de Resiliencia.				X			
Taller de Autoestima.				X			
Taller de gestión emocional.					X		
Revisión del IPI (Individual)						X	
Evaluación POST							X

Tabla 1. Cronograma orientativo del programa. Elaboración propia

Método de evaluación de la intervención

En referencia a la evaluación PRE y POST, para garantizar el rigor científico de la propuesta y medir el impacto de la intervención en los participantes, se decide adoptar un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo). Se estructura en dos fases: Evaluación PRE (inicial) y una Evaluación POST (final).

En referencia a la evaluación PRE (Inicial), se realiza en la primera sesión mediante una entrevista semiestructurada de diagnóstico. El propósito es explorar antecedentes formativos, situación administrativa, historial migratorio y expectativas laborales soñadas frente a realistas. En esta evaluación PRE, se establecerá el punto de partida mediante la administración del Análisis DAFO ([Anexo 16](#)) y las tres escalas fundamentales del programa: la Escala de Autoestima de Rosenberg ([Anexo 13](#)), la Escala de Autoeficacia General de Baessler y Schwarzer ([Anexo 14](#)) y la Escala de Resiliencia de Connor-Davidson (CD-RISC) ([Anexo 15](#)).

En cuanto a la evaluación POST (final), es una de las fases más importantes, ya que permite medir la eficacia del programa y el grado en el que se han cumplido los objetivos planteados. Esta fase no se limita a constatar la inserción laboral y social únicamente, además, desde el departamento de psicología se busca evaluar el crecimiento personal y profesional de cada participante, tras haber pasado por el programa. Por ello, se propone el diseño mixto de evaluación, replicando la administración de los instrumentos utilizados en la evaluación PRE (inicial), para obtener una comparativa de la evolución de cada participante.

Se procederá a realizar la entrevista semiestructurada individual de cierre por parte del psicólogo/a, con el propósito de recoger datos sobre la cumplimentación del Itinerario Personalizado de Inserción (IPI), replicar la administración de los instrumentos de la evaluación PRE y además obtener feedback acerca del programa.

Por un lado, como herramienta cualitativa, se realizará una reevaluación del Análisis DAFO ([Anexo 16](#)). Por otro lado, para la validez cuantitativa, se administran nuevamente las escalas de Autoestima de Rosenberg ([Anexo 13](#)), la escala general de Autoeficacia de Baessler y Schwarzer ([Anexo 14](#)), y la escala de Resiliencia de Connor-Davidson (CD-RISC) ([Anexo 15](#)).

Se espera que las puntuaciones muestren una tendencia positiva. Esto indicaría que el componente psicológico del participante se ha fortalecido tras el programa, permitiéndole afrontar mejor su inserción al mercado laboral.

3. Conclusiones

El presente Trabajo de Fin de Grado ha tenido como propósito el diseño de una propuesta de intervención con un enfoque desde la psicología, centrada principalmente en la inserción sociolaboral de la población migrante en España. A lo largo del desarrollo de la propuesta, se ha evidenciado que el trabajo no es únicamente un elemento para la subsistencia económica, sino que trasciende a ser un pilar de la estructura social que abarca aspectos de la identidad, la autonomía y el bienestar emocional de las personas.

Desde la psicología, la transición hacia el empleo de una persona que forma parte de un colectivo vulnerable, en este caso una persona inmigrante, no puede entenderse como un trámite administrativo únicamente, sino que va mucho más allá, entendiéndose como un proceso complejo en el cual se hace un replanteamiento del proyecto vital.

A través de la revisión de la literatura se confirma una realidad alarmante en relación al mercado laboral español y es una aparente segmentación dual. Siguiendo la Teoría del Mercado Dual de Trabajo, la mano de obra extranjera ha quedado atrapada en el sector secundario, caracterizado por ser precario, tener bajos salarios y alta rotación; independientemente de la especialización que posean (Doeringer y Piore, 1971). Tras la revisión de la literatura y con la legislación vigente, se han extraído los antecedentes relevantes para así elaborar un programa que encaje con el requerimiento de los colectivos más vulnerables. Se ha buscado que la propuesta sea realista, y con un enfoque en la persona, para que los miembros de estos colectivos no acepten trabajos únicamente por un tema de necesidad o del sector secundario.

En este sentido, el programa delimita su acción hacia perfiles que ya dispongan de habilitación legal para trabajar, a pesar de que esta condición constituya una limitación de acceso; de este modo se enfoca el abordaje psicológico en reparar el desgaste emocional derivado de los trámites migratorios y en orientar la posterior inserción al mercado laboral.

Fenómenos como este, siguen generando repercusiones en lo que es la satisfacción laboral y satisfacción con la calidad de vida, por lo que este programa se plantea intentando mitigar esta brecha y facilitar herramientas y familiarizarse con trámites administrativos españoles que conecten a los participantes con mejores oportunidades de trabajo. Al plantear el programa se ha tenido en cuenta que algunos participantes podrían haber caído en el fenómeno de la indefensión aprendida (Agrupación de Desarrollo NEXOS, 2007; Echeverría, 1997) por lo que se ha buscado atajar esta problemática mediante la inclusión de talleres de motivación, relacionados con la

autoestima, resiliencia y los factores psicosociales que influyen en la búsqueda activa de empleo de los participantes.

La elección del IPI como elemento central, está inspirado en el programa Orienta plus 2025 de la Generalitat Valenciana, y se justifica por la capacidad de brindar una atención completa, biopsicosocial y flexible (DOGV, Resolución de 10 de noviembre de 2025). A diferencia de modelos de inserción rápida, el IPI propuesto en el presente TFG centra al participante como un agente activo de su propio cambio y lo dota de herramientas y destrezas para facilitar el conseguir empleo.

En la fase 1 (diagnóstico), se ha demostrado que herramientas como el análisis DAFO y la entrevista semiestructurada son esenciales, ya que gracias a estos se identifican barreras técnicas y además amenazas del tipo psicosocial. Teniendo en cuenta que en la fase de diagnóstico es clave estar al tanto del estado emocional de la persona participante, ya que, si esto se ignora y se pone el foco únicamente en el empleo, la tasa de fracaso del programa se vería en riesgo de aumentar. Por ello, en el presente programa se incluyen escalas validadas como la de Autoestima de Rosenberg ([Anexo 13](#)) y la de Autoeficacia de Baessler y Schwarzer ([Anexo 14](#)), las cuales dotan a esta propuesta del rigor científico necesario para un profesional de la psicología.

El éxito del programa y la mayor parte del contenido reside en la Fase 2 (intervención y orientación). En esta fase las sesiones de la rama de psicología se entrelazan con la formación en el ámbito laboral. Los resultados que se esperarían al terminar esta fase, estarían orientados a la mejora en el nivel de empleabilidad de los participantes, junto con el fortalecimiento en competencias transversales relacionadas con lo socio-laboral.

A pesar del respaldo teórico, el diseño del programa presenta limitaciones que se tienen que tener en consideración y deben ser reconocidas en caso de quererlo implementar en el futuro:

- Dependencia de estructura: la intervención psicológica es necesaria, pero llega a verse limitada si es que no hay un cambio en las barreras legales, como puede suceder en casos de homologación de títulos o consecución de permisos de trabajo (Agrupación de Desarrollo NEXOS, 2007). Es clave que el marco legal y legislativo sea un factor de continua cooperación con este tipo de programas
- Coordinación con instituciones: Se requiere una amplia red de contactos empresariales, la cual sea sólida y con mediación directa a los directivos y altos mandos para generar sensibilización y dar valor a la diversidad en las organizaciones.

- Contexto: El diseño está desarrollado en el contexto español y sobre todo está fundamentado en la normativa de la Comunitat Valenciana (DOGV, 2025), sin embargo, su aplicabilidad en otros países se vería limitada. Requeriría de una adaptación de los recursos municipales y la legislación tomando en consideración aspectos relevantes sociales, psicológicos, culturales, entre otros.

A raíz de las limitaciones expuestas, se consideran a la par nuevas vías para el desarrollo de la psicología dentro del ámbito socio-laboral y la migración como lo son la perspectiva de género. En futuras líneas de diseño, sería conveniente replicar y adaptar el modelo del programa, aunque orientado con especial énfasis hacia mujeres migrantes o pertenecientes a colectivos vulnerables; tomando en cuenta que es un colectivo que enfrenta discriminación de género. Diseñar un programas o módulos específicos para atajar esta cuestión permitiría abordarlo y disminuir barreras que impiden accesos a altos mandos, generando oportunidades reales y visibilizando su potencial.

Si se incrementa la empleabilidad, entendida como las competencias y capacidad que hacen a una persona idónea para encontrar y mantener un empleo (Alcover et al, 2015). Se aumentará también, de forma dinámica y progresiva, la capacidad de inserción sociolaboral real. El incremento al acceso de empleo digno se traduce, en este caso, a un incremento de autonomía del participante y a consecuencia, el aumento de su autoconfianza para tomar decisiones que sean mantenidas en el tiempo.

Como resultado final del programa, en la evaluación POST (final), se esperaría obtener indicadores cualitativos y cuantitativos que permitan analizar el nivel de satisfacción de los participantes en relación al contenido programa. Finalmente, el éxito de la propuesta reside en demostrar empíricamente que la combinación de recursos técnicos y estrategias psicológicas se pueden traducir en un aumento real de la tasa de empleabilidad de los participantes del programa.

4. Referencias

- ACCEM. (2023). *Memoria anual de programas de integración*. Proyectos prácticos implementados en Alicante y otras provincias.
- Alcover, C. M., Domínguez, R., Martínez, D., & Rodríguez, F. (2015). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. McGraw Hill. España.
- Becoña, E. (2008). Terapia de solución de problemas. En Labrador, F.J (Ed.), *Técnicas de modificación de conducta*. (pp. 571-596) Pirámide.
- Boletín Oficial del Estado (BOE) para la normativa vigente sobre inmigración y empleo.
- Broche-Pérez, Y., Rodríguez-Martín, B., Santaella, S., Díaz, G., Carballo, A., y Blanco, Y. (2012). *Escala de Resiliencia de Connor-Davidson (CD-RISC)*. En B. C. Rodríguez-Martín y O. Molerio Pérez (Eds.), *Validación de instrumentos psicológicos. Criterios básicos* (pp. 71-75). Editorial Feijóo.
- Comisión Española de Ayuda al Refugiado [CEAR]. (2000). *Libro Blanco de la Inserción Laboral de refugiados e inmigrantes*. Área Sociolaboral, Empleo y Formación.
- Cruz Roja Española. (2016). *Boletín Informativo Digital: Apoyo al empleo de personas vulnerables*. <https://www.cruzroja.es/boletines/113/pagina-5.html>
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1971). *Internal labour markets and manpower analysis*. Heath and Company.
- Echeverría Samanes, B. (1997). Inserción Sociolaboral. *Revista de Investigación Educativa*, 15(2), 85-115. <https://revistas.um.es/rie/article/view/122601>
- European Union. (2010, 3 marzo). *EUROPA 2020 Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*. Publications Office of the EU. <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/6a915e39-0aab-491c-8881-147ec91fe88a/language-es>
- Cruz Roja Española, (s.f). Guía para la Orientación Laboral de colectivos vulnerables. https://ibdigital.uib.es/greenstone/sites/localsite/collect/portal_social/index/assoc/cr_euroja/0018.dir/creuroja0018.pdf

- Instituto Nacional de Estadística. (2025, 11 de noviembre). *Estadística Continua de Población (ECP) a 1 de octubre de 2025*. Datos provisionales [Nota de prensa]. <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/ECP3T25.htm>
- Instituto Nacional de Estadística. (2016, 28 de enero). *Encuesta de Población Activa (EPA)*. <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0415.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística (2026). *Población extranjera residente en España y tasa de empleo por provincias*.
- LABORA. Servei Valencià d'Ocupació i Formació. (21 de abril de 2020). *INS0180E. Entrevista de diagnòstic / Entrevista de diagnóstico [Formulario]*. Generalitat Valenciana. <https://labora.gva.es/documents/166000883/166175650/INS0180E.pdf/ca92e9aa-514d-4f8b-bc23-e4d35a19f35d>
- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. *Boletín Oficial del Estado*, 10, de 12/01/200. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2000/01/11/4>
- Luna Acoge. (2023). *Programas de inserción sociolaboral y acompañamiento psicosocial*.
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. *Guía de itinerarios de inserción sociolaboral para personas inmigrantes*. (2023). Programas oficiales, barreras y estrategias de integración laboral en España.
- Olivares Rodríguez, J., Macià Antón, D., Rosa Alcázar, M. I. y Olivares Olivares, P. J.(2014). *Intervención psicológica*. Estrategias, técnicas y tratamientos. Pirámide.
- Porras, N. R. (2013). Inserción laboral y salud mental: una reflexión desde la psicología del trabajo. *Revista Tesis Psicológica*, 8(2), 98-117.
- Resolución 10240 (2025, 10 de noviembre). Resolució de 10 de novembre de 2025, per la qual s'aproven les bases reguladores i es convoquen subvencions per a realitzar projectes integrals d'inserció a persones pertanyents a col·lectius d'atenció prioritària, «Orienta plus 2025». *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*. CVE: DOGV-C-2025-45941. <https://dogv.gva.es/va/resultat-dogv?signatura=2025/45941>

Sanjuán Suárez, P., Pérez García, A. M., y Bermúdez Moreno, J. (2000). Escala de autoeficacia general: datos psicométricos de la adaptación para población española. *Psicothema*, 12(Supl. 2), 509-513.

SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal). *Datos sobre empleo y programas de inserción laboral*.

Sixto Lobo, S. (2016). *Inserción socio-laboral en población inmigrante* [Trabajo de Fin de Máster]. Universidad de Valladolid. UVaDoc. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/27267/1/TFM-G733.pdf>

Universitat de València. (s. f.). *Escala de Autoestima de Rosenberg (RSE)*. Unidad de Investigación Psicofisiológica y de la Discriminación (UIPD). <http://www.uv.es/uipd/cuestionarios/accesolibre/EAR>



5. Anexos

Anexo 1. Sesión 1 Evaluación PRE

Nº de sesión y título.			Primera sesión: Evaluación PRE
Objetivos	específicos	del programa.	Analizar y determinar las distintas necesidades de la población demandante de empleo desde la Psicología.
Objetivos	específicos	de la sesión.	1. Realizar la entrevista de diagnóstico. 2. Analizar el perfil de cada participante y evaluar su nivel inicial de empleabilidad.
Contenidos.			- Entrevista semiestructurada de diagnóstico (antecedentes, situación administrativa, historial migratorio). - Aplicación de la Escala de Autoestima de Rosenberg (Anexo 13). - Aplicación de escala de Autoeficacia de Baessler y Schwarzer (1996) (Anexo 14). - Aplicación de escala de Resiliencia de Connor Davidson (CD-RISC) (Anexo 15). - Desarrollo del Análisis DAFO personal (Anexo 16).
Materiales	y	recursos necesarios.	Sala para entrevista individual. Plantilla de entrevista (Anexo 12). Escala de Autoestima de Rosenberg (Anexo 13). Escala de Autoeficacia de Baessler y Schwarzer (1996) (Anexo 14). Escala de Resiliencia de Connor Davidson (CD-RISC) (Anexo 15). Fichas para DAFO (Anexo 16).
Tareas encomendadas.			Reflexionar sobre la proyección laboral a corto y largo plazo para la próxima fase del IPI.

Anexo 2. Sesión 2 Taller de motivación

Nº de sesión y título.			Segunda sesión: Taller de Motivación
Objetivos	específicos	del programa.	Fomentar la psicología como solución a la transición de las personas migrantes en situación de desempleo.
Objetivos	específicos	de la sesión.	1. Identificar factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos, tanto del proyecto migratorio como de la inserción laboral. 2. Aprender a establecer metas realistas que mantengan el compromiso con el IPI.
Contenidos.			- El empleo como pilar en el proceso migratorio, al ser un pilar de identidad y autonomía. - Estrategias psicológicas para mantener la motivación. - Vinculación de las fortalezas detectadas en el DAFO personal.
Materiales	y	recursos necesarios.	Presentación de Canva, acceso a internet, proyector, ordenador y equipo de sonido. Para las actividades: papeles y bolígrafos.
Tareas encomendadas.			Redactar una lista de “cosas que me mantienen motivado/a” personales y definir una meta laboral realista a alcanzar al finalizar el programa.

Anexo 3. Sesión 3 Taller grupal CV y carta de presentación

Nº de sesión y título.	Tercera sesión: Taller grupal para la realización de CVs y cartas de presentación
Objetivos específicos del programa.	Diseñar una orientación de calidad y personalizada facilitando herramientas académicas, sociales y psicológicas orientadas a la obtención de empleo de los colectivos vulnerables.
Objetivos específicos de la sesión.	1. Elaborar un currículum vitae profesional que sea preciso y atractivo. 2. Aprender a redactar cartas de presentación adaptadas a las ofertas específicas de interés.
Contenidos.	- Estructura y tipos de CV. - Herramientas de diseño (Canva). - Redacción de la carta de presentación y estrategias para destacar formación y/o experiencia previa.
Materiales y recursos necesarios.	Presentación de Canva, acceso a internet, proyector, ordenador y equipo de sonido. Para las actividades: Dispositivo electrónico (portátil o Tablet) papeles y bolígrafos.
Tareas encomendadas.	Revisar el borrador del CV y buscar una oferta de empleo real para redactar una carta de presentación.

Anexo 4. Sesión 4 Taller de entrenamiento para entrevistas (Individual)

Nº de sesión y título.			Cuarta sesión: Taller de entrenamiento para entrevistas (Individual)
Objetivos específicos del programa.			Diseñar una orientación de calidad y personalizada facilitando herramientas académicas, sociales y psicológicas orientadas a la obtención de empleo de los colectivos vulnerables.
Objetivos específicos de la sesión.			1. Entrenar habilidades prácticas para realizar con éxito una entrevista de trabajo y reducir la ansiedad asociada a esta.
Contenidos.			- Preparación de la entrevista. - Comunicación no verbal, gestión de preguntas difíciles y role-playing.
Materiales y recursos necesarios.			Sala privada. Guion de preguntas frecuentes en entrevistas.
Tareas encomendadas.			Practicar el discurso de presentación en casa.

Anexo 5. Sesión 5 Taller de uso de las TICS en el trabajo

Nº de sesión y título.			Quinta sesión: Taller de uso de las TICS en el trabajo.
Objetivos específicos del programa.			Promover la empleabilidad de las personas en situaciones de vulnerabilidad a través de talleres y formaciones específicas.
Objetivos específicos de la sesión.			1. Adquirir competencias digitales para la búsqueda activa de empleo.
Contenidos.			- Manejo de portales de empleo (LinkedIn e InfoJobs). - Correo electrónico profesional y herramientas básicas de ofimática en el trabajo.
Materiales y recursos necesarios.			Presentación de Canva, acceso a internet, proyector, ordenador y equipo de sonido. Para las actividades: Dispositivo electrónico (portátil o tablet) papeles y bolígrafos.
Tareas encomendadas.			Crear o actualizar la información del perfil profesional en portales digitales de empleo.

Anexo 6. Sesión 6 Entrenamiento en HHSS

Nº de sesión y título.	Sexta sesión: Entrenamiento en HHSS, en el trabajo y comunicación asertiva en el ámbito laboral.
Objetivos específicos del programa.	Promover la empleabilidad de las personas en situaciones de vulnerabilidad a través de talleres y formaciones específicas.
Objetivos específicos de la sesión.	1. Desarrollar Habilidades Sociales y estrategias de comunicación asertiva para resolver conflictos en el entorno laboral.
Contenidos.	- Estilos de comunicación. - Escucha activa. - Técnicas para la negociación. - Trabajo en equipo. - Estrategias de afrontamiento ante posible discriminación interseccional (por género y origen) en entorno laboral.
Materiales y recursos necesarios.	Presentación de Canva, acceso a internet, proyector, ordenador y equipo de sonido. Para las actividades: papeles y bolígrafos.
Tareas encomendadas.	Redactar una respuesta asertiva para la una situación laboral pasada en la que hubo conflicto.

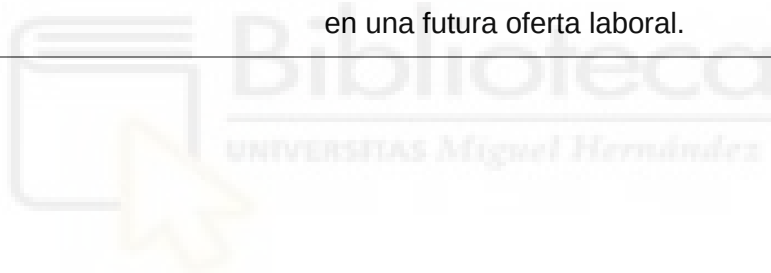
Anexo 7. Sesión 7 Taller de Resiliencia

Nº de sesión y título.			Séptima sesión: Taller de Resiliencia.
Objetivos específicos del programa.			Promover la empleabilidad de las personas en situaciones de vulnerabilidad a través de talleres y formaciones específicas.
Objetivos específicos de la sesión.			1. Fortalecer la capacidad de afrontar situaciones de estrés y/o exclusión de forma positiva.
Contenidos.			- Concepto de resiliencia. - Gestión de expectativas. - Mantenimiento de la motivación e importancia de la red de apoyo.
Materiales y recursos necesarios.			Presentación de Canva, acceso a internet, proyector, ordenador y equipo de sonido. Para las actividades: papeles y bolígrafos.
Tareas encomendadas.			Lista de logros semanales para registrar avances en el proceso de inserción.



Anexo 8. Sesión 8 Taller de Autoestima

Nº de sesión y título.			Octava sesión: Taller de Autoestima.
Objetivos específicos del programa.			Promover la empleabilidad de las personas en situaciones de vulnerabilidad a través de talleres y formaciones específicas.
Objetivos específicos de la sesión.			1. Potenciar la seguridad personal como pilar para mejorar la empleabilidad.
Contenidos.			- Reconocimiento de fortalezas personales. - Toma de decisiones y superación de creencias limitantes.
Materiales y recursos necesarios.			Presentación de Canva, acceso a internet, proyector, ordenador y equipo de sonido. Para las actividades: papeles y bolígrafos.
Tareas encomendadas.			Elaborar una lista de dos o tres cualidades profesionales/personales y cómo comentarlas en una futura oferta laboral.



Anexo 9. Sesión 9 Taller de Gestión emocional

Nº de sesión y título.	Novena sesión: Taller de Gestión emocional.
Objetivos específicos del programa.	Promover la empleabilidad de las personas en situaciones de vulnerabilidad a través de talleres y formaciones específicas.
Objetivos específicos de la sesión.	1. Fomentar la inteligencia emocional aplicada al ámbito laboral, para la regulación de emociones y mejorar la capacidad de adaptación.
Contenidos.	- Identificar las emociones básicas. - Técnicas de regulación emocional. - Técnica de solución de problemas. - Manejo de la frustración en la búsqueda activa de empleo.
Materiales y recursos necesarios.	Presentación de Canva, acceso a internet, proyector, ordenador y equipo de sonido. Para las actividades: papeles y bolígrafos.
Tareas encomendadas.	Realizar un registro de las soluciones generadas en la técnica de solución de problemas (TSP).

Anexo 10. Sesión 10 Revisión del IPI

Nº de sesión y título.			Décima sesión: Revisión del IPI.
Objetivos	específicos	del programa.	Diseñar un Itinerario Personalizado de Inserción Sociolaboral que plantee un abordaje de diagnóstico, orientación, formación, intervención y seguimiento por parte del profesional de la Psicología.
Objetivos	específicos	de la sesión.	1. Revisar y dar seguimiento al IPI planteado y considerar factores faltantes de la orientación, formación, intervención y seguimiento por parte del Psicólogo/a.
Contenidos.			- Revisión del IPI - Seguimiento con el participante del programa
Materiales	y	recursos necesarios.	Sala privada para analizar los alcances que ha tenido la persona, analizar su situación socio-laboral y el cumplimiento de las metas/objetivos del itinerario individual.
Tareas encomendadas.			Realizar una reflexión sobre las competencias adquiridas en el programa y organizar la documentación final (CV y cartas de presentación) para la siguiente sesión.

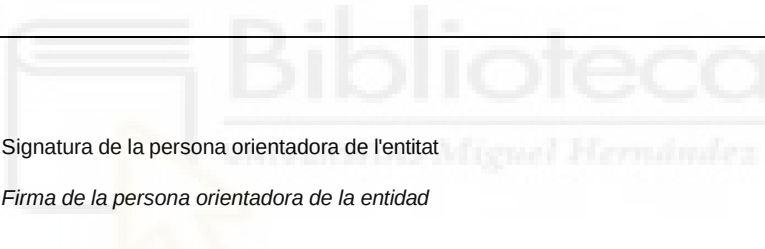
Anexo 11. Sesión 11 Evaluación POST

Nº de sesión y título.		Onceava sesión: Evaluación POST
Objetivos específicos del programa.		- Analizar y determinar las distintas necesidades de la población demandante de empleo desde la Psicología. - Diseñar un Itinerario Personalizado de Inserción Sociolaboral que plantee un abordaje de diagnóstico, orientación, formación, intervención y seguimiento por parte del profesional de la Psicología.
Objetivos específicos de la sesión.		- Valorar la eficacia del programa. - Medir el grado de cumplimiento de los objetivos planteados. - Comparar la evolución de empleabilidad y ver evolución de variables psicológicas de cada participante.
Contenidos.		- Entrevista individual de cierre. - Revisión de CV y manejo de entrevistas. - Reevaluación Análisis DAFO (Anexo 16) y la Escala de Autoestima de Rosenberg (Anexo 13), la Escala de Autoeficacia General de Baessler y Schwarzer (Anexo 14) y la Escala de Resiliencia de Connor-Davidson (CD-RISC) (Anexo 15).
Materiales y recursos necesarios.		Sala privada. Guía de entrevista semiestructurada de evaluación POST. Escalas psicológicas utilizadas en la sesión 1 (Anexo 13, 14, 15 y 16).
Tareas encomendadas.		Mantener el compromiso de búsqueda activa, utilizar la red de apoyo generada.

Anexo 12. Plantilla de entrevista de diagnóstico (LABORA)

 GENERALITAT VALENCIANA		LABORA Servei Valencià d'Ocupació i Formació		 GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL		ENTREVISTA DE DIAGNÒSTIC ENTREVISTA DE DIAGNÓSTICO	
A DADES DE LA PERSONA USUARIA / DATOS DE LA PERSONA USUARIA							
NOM I COGNOMS / NOMBRE Y APELLIDOS						DNI	
ADREÇA / DOMICILIO						TELÈFON / TELÉFONO	
Està inscrit/a en LABORA? ¿Está inscrito/a en LABORA?		Data d'inscripció Fecha de inscripción		Data de naiximent Fecha de nacimiento		Sexo Sexo	
Diversitat funcional igual o major de 33%? ¿Diversidad funcional igual o mayor de 33%?		COL·LECTIUS DE PERTINENÇA / COLECTIVOS DE PERTENENCIA					
B DADES DE LA PERSONA ORIENTADORA / DATOS DE LA PERSONA ORIENTADORA							
NOM I COGNOMS / NOMBRE Y APELLIDOS						DNI	
C RESUM DE L'HISTORIAL PROFESSIONAL / RESUMEN DEL HISTORIAL PROFESIONAL							
FORMACIÓ (Coherència, adequació, predisposició, disponibilitat, manques, motivació, etc.) / FORMACIÓN (Coherencia, adecuación, predisposición, disponibilidad, carencias, motivación, etc.)							
EXPERIÈNCIA (Competències i habilitats adquirides, coherència, adequació, dificultats i problemes) / EXPERIENCIA (Competencias y habilidades adquiridas, coherencia, adecuación, dificultades y problemas)							
DISPONIBILITAT (Limitacions personals, familiars i/ o socials davant l'ocupació i davant la cerca d'ocupació) / DISPONIBILIDAD (Limitaciones personales, familiares y/o sociales ante el empleo y ante la búsqueda de empleo)							

 GENERALITAT VALENCIANA	LABORA Servei Valencià d'Ocupació i Formació	 GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL	ENTREVISTA DE DIAGNÒSTIC ENTREVISTA DE DIAGNÓSTICO
D EXPLORACIÓ INICIAL DE LES ÀREES DE TREBALL / EXPLORACIÓN INICIAL DE LAS ÁREAS DE TRABAJO			
PLANIFICACIÓ (Establiment d'objectius assolibles, programació, etc.) / PLANIFICACIÓN (Establecimiento de objetivos alcanzables, programación, etc.)			
INFORMACIÓ (Coneixements d'ofertes, cursos, convocatòries, empreses, etc.) / INFORMACIÓN (Conocimientos, de ofertas, cursos, convocatorias, empresas etc.)			
HABILITATS (Currículums, cartes, entrevistes, premsa, borses d'ocupació, habilitats socials, comunicació, etc.) / HABILIDADES (Curriculum, cartas, entrevistas, prensa, bolsas de empleo, habilidades sociales, comunicación, etc.)			
MOTIVACIÓ (Actituds, expectatives, ànim, atribucions, etc.) / MOTIVACIÓN (Actitudes, expectativas, ánimo, atribuciones, etc.)			
 GENERALITAT VALENCIANA	LABORA Servei Valencià d'Ocupació i Formació	 GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL	ENTREVISTA DE DIAGNÒSTIC ENTREVISTA DE DIAGNÓSTICO
E IDENTIFICACIÓ DE PUNTS FORTS I PUNTS FEBLES / IDENTIFICACIÓN DE PUNTOS FUERTES Y PUNTOS DÉBILES			
PUNTOS FORTS / PUNTOS FUERTES FORMACIÓ / FORMACIÓN		PUNTOS FEBLES / PUNTOS DÉBILES FORMACIÓ / FORMACIÓN	
EXPERIÈNCIA / EXPERIENCIA		EXPRIÈNCIA / EXPERIENCIA	
DISPONIBILITAT / DISPONIBILIDAD		DISPONIBILITAT / DISPONIBILIDAD	
PLANIFICACIÓ / PLANIFICACIÓN		PLANIFICACIÓ / PLANIFICACIÓN	

 GENERALITAT VALENCIANA	LABORA Servei Valencià d'Ocupació i Formació	 GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL	ENTREVISTA DE DIAGNÒSTIC ENTREVISTA DE DIAGNÓSTICO
INFORMACIÓ / INFORMACIÓN		INFORMACIÓ / INFORMACIÓN	
HABILITATS / HABILIDADES		HABILITATS / HABILIDADES	
MOTIVACIÓ / MOTIVACIÓN		MOTIVACIÓ / MOTIVACIÓN	
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
 Signatura de la persona orientadora de l'entitat <i>Firma de la persona orientadora de la entidad</i>			

De conformitat amb la legislació, europea, i espanyola en protecció de dades de caràcter personal, les dades que ens proporcione seran tractades, en qualitat de Responsable i en l'exercici de les competències atribuïdes, per LABORA Servei Valencià d'Ocupació i Formació, amb la finalitat de gestionar l'objecte d'aquest formulari. Vosté podrà exercitar els drets d'accés, rectificació supressió i potabilitat de les seues dades de caràcter personal, limitació i oposició dels tractaments i del fet de no ser objecte de decisions individuals automatitzada respecte a les seues dades personals, registrades en aquest organisme, presentant escrit en el registre d'entrada de LABORA. Així mateix, podrà reclamar davant el Delegat de Protecció de Dades dpd@gva.es o, en el seu cas, davant l'Agència Espanyola de Protecció de Dades, en el supòsit d'entendre vulnerat el dret en protecció de dades. Més informació sobre el tractament de les dades en la pàgina web de LABORA

<http://www.labora.gva.es/va/proteccio-de-dades>

De conformidad con la legislación, europea, y española en protección de datos de carácter personal, los datos que nos proporcione serán tratados, en calidad de Responsable y en el ejercicio de las competencias atribuidas, por LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación, con la finalidad de gestionar el objeto de este formulario. Ud. podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación supresión y potabilidad de sus datos de carácter personal, limitación y oposición de los tratamientos y del hecho de no ser objeto de decisiones individuales automatizada respecto a sus datos personales, registrados en este organismo, presentando escrito en el registro de entrada de LABORA. Así mismo, podrá reclamar ante el Delegado de Protección de Datos dpd@gva.es o, en su caso, ante la Agencia Española de Protección de Datos, en el supuesto de entender vulnerado el derecho en protección de datos. Más información sobre el tratamiento de los datos en la página web de LABORA <http://www.labora.gva.es/es/proteccio-de-dades>

Nota: Plantilla extraída del organismo LABORA. Los espacios en blanco del modelo original han sido reducidos para su ajuste en este documento. El texto se mantiene fiel a la resolución que regula el programa Orienta Plus 2025 (DOGV. Resolución de 10 de noviembre de 2025).

Anexo 13. Escala de autoestima de Rosenberg

Consta de 10 ítems, cinco positivos y cinco negativos, con lo que se intenta equilibrar el fenómeno de la aquiescencia. Los pocos ítems de los que consta hacen que a sus ventajas estadísticas se sume el ahorro de tiempo y energía en su realización. La escala se valora de muy en desacuerdo a muy de acuerdo, puntuándose los positivos de 1 a 4 y los negativos invertidos -en las investigaciones de Rosenberg la puntuación resultaba algo complicada por lo que hemos experimentado ampliamente con este estilo de puntuación y obtenido buenos resultados-. La puntuación total varía de una escala de 1 a 4 donde el 1 sería una autoestima baja y el 4 una autoestima alta. En las escalas de autoestima se ha de tener siempre presente el fenómeno de la deseabilidad social por el cual el sujeto tiende a producir un sesgo de respuesta hacia aquellas contestaciones más aceptadas socialmente, este elemento ha de ser tenido en cuenta para su interpretación por la tendencia de las respuestas hacia un autoconcepto positivo.

ESCALA DE AUTOESTIMA DE ROSENBERG (RSE)

(Rosenberg, 1965; Atienza, Balaguer, & Moreno, 2000)

Por favor, lee las frases que figuran a continuación y señala el nivel de acuerdo o desacuerdo que tienes con cada una de ellas, marcando con un aspa la alternativa elegida.

		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	Me siento una persona tan valiosa como las otras	1	2	3	4
2	Generalmente me inclino a pensar que soy un fracaso	1	2	3	4
3	Creo que tengo algunas cualidades buenas	1	2	3	4
4	Soy capaz de hacer las cosas tan bien como los demás	1	2	3	4
5	Creo que no tengo mucho de lo que estar orgulloso	1	2	3	4
6	Tengo una actitud positiva hacia mí mismo	1	2	3	4
7	En general me siento satisfecho conmigo mismo	1	2	3	4
8	Me gustaría tener más respeto por mí mismo	1	2	3	4
9	Realmente me siento inútil en algunas ocasiones	1	2	3	4
10	A veces pienso que no sirvo para nada	1	2	3	4

Fuente: extraído de: <http://www.uv.es/uipd/cuestionarios/accesolibre/EAR>

Anexo 14. Escala de Autoeficacia General (Baessler y Schwarzer, 1996)

“La autoeficacia general es un constructo global que hace referencia a la creencia estable de la gente sobre su capacidad para manejar adecuadamente una amplia gama de estresores de la vida cotidiana”

<i>Tabla 1</i>	
N° de Item	Contenido
1	Puedo encontrar la forma de obtener lo que quiero aunque alguien se me oponga.
2	Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente.
3	Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas.
4	Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados.
5	Gracias a mis cualidades y recursos puedo superar situaciones imprevistas.
6	Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo/a porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.
7	Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo.
8	Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario
9	Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre qué debo hacer.
10	Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.

(Sanjuán Suárez et al., 2000).

Anexo 15. Escala Reducida de Resiliencia de Connor-Davidson (CD-RISC)

Escala de Resiliencia de Connor-Davidson. Esta prueba fue creada en el año 2003 y consta de dos versiones fundamentales, una de 25 ítems y la otra de 10 (Connor & Davidson, 2003).

Esta es una escala que consta de 25 ítems que se responden en una escala desde 0= “en absoluto” hasta 4= “siempre”. El constructo se compone de cinco factores (Connor & Davidson, 2003): persistencia-tenacidad-autoeficacia (ítems: 10-12, 16, 17, 23-25); control bajo presión (6, 7, 14, 15, 18, 19, 20); adaptabilidad y redes de apoyo (1, 2, 4, 5, 8); control y propósito (13, 21, 22) y espiritualidad (3, 9). Las puntuaciones de cada ítem se suman y se interpreta que, a mayor puntuación en cada dimensión, más indicadores de resiliencia muestra el individuo.

La variante reducida (CD-RISC10) solamente mide la resiliencia de forma global y contiene los ítems 1, 4, 6-8, 11, 14, 16, 17 y 19 (Campbell-Sills & Stein, 2007). De igual forma se interpreta que la sumatoria de los ítems brinda la medida global de resiliencia, la cual se incrementa en proporción directa con las puntuaciones.



Escala Reducida de Resiliencia

Instrucciones

VER EXPLORACIÓN

Por favor, indique cuál es su grado de acuerdo con las siguientes frases o caso durante el último mes. Si alguna en particular no le ha ocurrido, responda según crea que se hubiera sentido. Utilice para ello la siguiente escala:

0=“En absoluto”, 1=“Rara vez”, 2=“A veces”, 3=“A menudo”, 4=“Casi siempre”.

1. Soy capaz de adaptarme cuando surgen cambios:
2. Puedo enfrentarme a cualquier cosa:
3. Cuando me enfrento a los problemas intento ver su lado cómico:
4. Enfrentarme a las dificultades puede hacerme más fuerte:
5. Tengo tendencia a recuperarme pronto luego de enfermedades, heridas u otras dificultades:
6. Creo que puedo lograr mis objetivos, incluso si hay obstáculos:
7. Bajo presión, me mantengo enfocado/a y pienso claramente:
8. No me desanimo fácilmente ante el fracaso:
9. Creo que soy una persona fuerte cuando me enfrento a los desafíos y dificultades vitales:
10. Soy capaz de manejar sentimientos desagradables/dolorosos: Ej. tristeza, temor y enfado:

Calificación:

Resiliencia:

Suma de ítems 1-10

Interpretación:

N= 1 400, Edad 18-80 años.

Puntuación Baja ≤ 27 y Puntuación Alta ≥ 36

(Broche-Pérez et al., 2012)

Anexo 16. Plantilla para el Análisis DAFO

NOMBRE DEL USUARIO/A

FECHA Y LUGAR

NOMBRE DE LA PERSONA QUE LO REALIZA

DEBILIDADES	AMENAZAS	FORTALEZAS	OPORTUNIDADES

Plantilla Análisis D.A.F.O. Elaboración propia.