

La Educación Social en la inserción laboral en un ámbito rural

Edesio Díaz González, Educador Social

152

RESUMEN

El presente artículo analiza, desde la perspectiva de la Educación Social y animación sociolaboral, los principales perfiles laborales demandados por el tejido empresarial de la Comarca de A Limia –en el sudeste de la Provincia de Ourense- para conocer los requisitos de formación y competencias demandados por los mismos, así como las principales barreras para el acceso al empleo por parte de determinados colectivos sociales. La metodología mixta empleada supone una mejora de la praxis profesional del autor, técnico de inserción sociolaboral con personas en riesgo de exclusión en el Centro de Desarrollo Rural “O Viso” –entidad de iniciativa social con más de 25 años de historia-. Para terminar se sostendrá la necesidad de vertebrar desde la Educación y orientación sociolaboral estrategias de conexión de las personas demandantes con el tejido empresarial para poder permitir la participación de personas en riesgo de exclusión en el ámbito del empleo.

PALABRAS CLAVE: educación social, orientación sociolaboral, inserción laboral, exclusión social, itinerario, perfil profesional.

Fecha de recepción: 10/12/2017

Fecha de aceptación: 14/07/2018



1. Instauración de la precariedad y origen de la de exclusión-inclusión.

La progresiva instauración del neoliberalismo en los años 80 trajo consigo el auge de los conceptos de economía de mercado, especulación, etc. de la pérdida de peso del valor del trabajo en favor del capital que viene a traducirse en el aumento de las desigualdades sociales y, como consecuencia, de la precariedad de las condiciones laborales donde los estados no readaptan a las personas –independientemente de sus condiciones- a las necesidades del mercado laboral y de la competitividad y donde la capacidad de agencia viene en buena medida determinada por la idea darwiniana de la selección natural.

“La problemática del desempleo se consideraría, en este caso, como la falta de adaptación (ocupabilidad) de las competencias del trabajador o de la trabajadora a las nuevas demandas del sistema económico. Este no requiere sólo competencias técnicas sino también procedimentales (gestión del proyecto de inserción) y éticas (actitud ante el trabajo) [...] La empleabilidad implica un cambio de paradigma: el paso de un análisis de los procesos a focalizarse sobre el comportamiento de las personas y de sus actitudes. Supone la extensión de unas nuevas “reglas en la carrera profesional” que faciliten la comprensión de las dificultades profesionales como carencias en el trabajo de gestión y marketing del yo.” (Serrano, 2016, p. 118)

A día de hoy está comúnmente aceptado que el concepto de pobreza no refleja la realidad con la que nos encontramos las y los profesionales de servicios sociales, pues siempre estuvo fundamentado en criterios de tipo económico, aunque progresivamente fue dando cabida a otras dimensiones implicadas. La exclusión social es un término más integrador en la medida en que supone la existencia de un conjunto de factores no económicos presentes en nuestra sociedad que presentan mejor la compleja y multidimensional naturaleza del fenómeno (Vázquez, 2013).

En lo que a políticas para la inclusión se refiere, en primer lugar y desde el ámbito comunitario, cabe destacar que fue en el *Consejo de Ámsterdam* de 1997 cuando se dio un fuerte impulso a las Políticas activas de empleo. A nivel nacional se aprobó en el 2000 el *Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España* (2000-2003).

En el ámbito autonómico cabe destacar el *I Plan Galego de Inclusión Social 2000-2006* (I PGIS), al que siguió el *II Plan Galego de Inclusión Social 2007-2013* (II PGIS). Recientemente, fue inaugurada la *Estratexia de Inclusión Social de Galicia 2014-2020* (EISG), constituyéndose como un nuevo y reforzado marco integrado de intervenciones orientadas a responder de modo efectivo y coordinado a situaciones personales y familiares de vulnerabilidad, pobreza y exclusión social, y a procurar los apoyos precisos para que las personas destinatarias alcancen su inclusión social y laboral.

2. Educación social y orientación/animación sociolaboral.

Ceniceros (2003) concibe la orientación sociolaboral como “un proceso de ayuda y acompañamiento en el desarrollo de competencias personales, sociales y laborales que sitúen

a la persona en una posición favorable ante el empleo y posibiliten el acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo” (p. 67). La finalidad pues de las acciones de orientación y animación sociolaboral no solamente se reduce al período previo de preparación para el acceso al empleo, sino que también se refiere a la adquisición de competencias para el mantenimiento del mismo.

En esta línea de acompañamiento y asunción de autonomía por parte de la persona orientada, se pronuncia Calvo (2011):

“El/a orientador/a percibe a la persona como un elemento activo y participativo de su propio proceso orientador, ya que pretende que realice una autorreflexión y autoconocimiento, con la finalidad de que sea, ella misma, capaz de auto-orientarse en un futuro, consiguiendo un funcionamiento autónomo. El papel del/a orientador/a será de acompañamiento en la toma de decisiones y en la planificación de actividades y tareas, mediante procesos de aprendizaje, siendo las personas las que planifiquen su propio desarrollo de forma integral.” (p. 172)

Según la ANECA (2005, p. 128) en el *Libro Blanco del Título de Grado en Pedagogía y Educación Social*, desde una perspectiva más amplia, define tres ámbitos característicos: educación social especializada, animación sociocultural y educación de personas adultas.

De los tres ámbitos característicos de intervención de la Educación social, podemos considerar que la educación y animación sociolaboral se nutre de las características de los tres. La animación sociolaboral pretende dar sentido al trabajo que ha de realizarse con colectivos desfavorecidos en el mercado laboral, promoviendo actitudes positivas y activas para poder dar respuesta a los interrogantes del complejo panorama laboral.

La acción orientadora que se centra en proveer recursos sólo requiere gestionar información de recursos y administrarlos a través de derivaciones; no obstante, el/la orientador/a como facilitador de procesos, focaliza el protagonismo en las personas a atender y estimula mecanismos para producir un cambio, acompañando a la persona durante todo el proceso (Ceniceros, 2003).

La Animación Sociolaboral se puede conceptualizar como una manera de intervención socioeducativa y psicosocial que se concreta en la elaboración y desarrollo de un proyecto, implementado por profesionales que, en el marco de una institución y un territorio y para una comunidad (o un sector de la misma), trabajan para estimular la participación de los individuos en su propio desarrollo, concienciándolos de sus posibilidades de inserción, y así favorecer su integración sociolaboral. Esto supone fomentar: a) la motivación de cara a la inserción social y la búsqueda activa de empleo; b) la adquisición de habilidades que no sólo mejoren el conocimiento del proceso de búsqueda, sino también hagan posible la participación sociocultural; c) la construcción de objetivos personales y profesionales

alcanzables; y d) la formación laboral y el entrenamiento en las técnicas de búsqueda activa de empleo (Calvo, 2011).

Calvo (2011) concibe el itinerario como,

“... la determinación de cuáles son las acciones y las actividades que se van a desarrollar conjuntamente con la persona usuaria, describirlas y ejecutarlas para alcanzar la meta final que es la incorporación de la persona usuaria al mercado laboral de forma estable y mantenerla del mismo modo y de forma estable”. (p. 240).

La última de las fases de un itinerario es la intermediación laboral que, como afirma Sánchez (2011), se refiere a la relación de la persona (la desempleada y/o la técnica) con la empleadora con el objetivo de obtener un puesto de trabajo cuya finalidad va en función de las diferentes necesidades. Las fases se centran en la prospección, contacto con las empresas, gestión de ofertas, seguimientos, características del mercado de trabajo y mantenimiento del empleo. (p. 433)

El objetivo de la intermediación es ajustar la oferta y la demanda, promoviendo el contacto entre la empresa y las personas usuarias, entendidas como oferta y demanda de empleo, respectivamente. La intermediación es un proceso en el que participan tanto el empresariado como la persona a la que se quiere emplear. Y debe de haber un/una técnico/a como persona encargada de mediar entre ambas.

3. Marco territorial e institucional.

El origen de la presente investigación parte del actual empleo del autor de este trabajo como técnico de inserción sociolaboral en el *Programa Ruralemprega-T, orientación sociolaboral a personas en riesgo de exclusión social*, en el Centro de Desenvolvimento Rural “O Viso”. Se trata de una entidad sin ánimo de lucro, constituida en el año 1990 y declarada de Utilidad Pública, que trabaja principalmente en la Comarca de A Limia, situada al sudeste de la Provincia de Ourense, y cuya misión es “acompañar a la gente del medio rural de A Limia en procesos de desarrollo que asuman el desafío de hacer crecer a toda persona y a todas las personas”. En sus orígenes en la década de los ochenta, nació como un auténtico proyecto de desarrollo comunitario de ahí que en el 1990, fruto de la observación de las necesidades de su entorno más próximo y de la voluntad de tratar de darles solución a las mismas, nació esta entidad, bajo un lema que sirve de faro para todas sus actuaciones: “Lo que es necesario es posible, y además, realizable”.

4. Objetivos generales y específicos.

El objetivo general de esta investigación es *“analizar los perfiles laborales más demandados en la Comarca de A Limia y sus requisitos para el diseño de estrategias que conecten la oferta y la demanda laboral desde los principios de la Educación y Animación sociolaboral”*.



Más concretamente podemos definir los siguientes objetivos específicos:

- Identificar los sectores empresariales presentes en la Comarca de A Limia.
- Determinar y describir los perfiles profesionales más demandados en la Comarca de A Limia.
- Identificar los trazos identificativos de las empresas y conocer cuáles son las barreras que el empresariado considera para el acceso al empleo.

Como hipótesis de partida se esperaba una elevada incidencia del sector primario en el ámbito empresarial de la zona, así como una alta demanda de los perfiles profesionales asociados a dicho sector.

5. Metodología de investigación.

A lo largo del presente apartado se expondrá el desarrollo de dicha investigación, clarificando de modo detallado cómo y con qué recursos fue posible su realización.

5.1. Participantes.

Por una parte y, a modo de participantes indirectos, se han obtenido a través de diversas publicaciones del *Instituto Galego das Cualificacións* editadas en el año 2016, las *Salidas profesionales comarcales*,¹ la *Ficha comarcal do Mercado laboral Galego*,² y el *Catálogo de perfís profesionais*,³ lo que permitió extraer datos relevantes que guiarían el desarrollo de la investigación. La consulta de estas publicaciones posibilitó acceder a identificar los 10 perfiles laborales más contratados en la Comarca de A Limia, tal y como puede comprobarse en la tabla 1.

Tabla 1. Ocupaciones con mayor número de contrataciones en la Comarca de A Limia

OCUPACIÓN	TOTAL	%
Camareros/as asalariados/as	708	24,6%
Vendedores/as en tiendas y almacenes	237	8,23%
Peones/peonas forestales y de la caza	125	4,34%
Compositores/as, músicos/as y cantantes	115	4,00%
Conductores/as asalariados/as de camiones	113	3,93%
Peones/peonas agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	68	2,36%
Auxiliares de enfermería hospitalaria	62	2,15%
Albañiles	62	2,15%
Peones/peonas de las industrias manufactureras	61	2,12%
Peones/peonas ganaderos/as	57	1,98%

Fuente: *Instituto Galego das Cualificacións* (2016)

¹ http://emprego.ceei.xunta.gal/export/sites/default/Biblioteca/Documentos/Publicacions/saidas_profesionais_comarcais_2016.pdf

² http://emprego.ceei.xunta.gal/export/sites/default/Biblioteca/Documentos/Publicacions/fichas_mercado_laboral_comarcas_2017.pdf

³ http://emprego.ceei.xunta.gal/publicacionsrecursos?content=/Traballo/Contidos/Publicacions/publicacion_0065.html



Por otra parte y, a modo de resultados directos, cabe destacar las 15 personas empresarias entrevistadas y que fueron seleccionadas en base a los perfiles más demandados anteriormente, es decir, que entre sus perfiles laborales se encontraban los más demandados de la comarca.

5.2. Instrumentos de recogida de datos:

En primer lugar, para la identificación de los sectores empresariales presentes en la Comarca de A Limia se emplearon las publicaciones indicadas y para determinar y definir los perfiles laborales más demandados así como los requerimientos por parte de las empresas se elaboró una ficha de identificación del perfil profesional (anexo I) que contenía: la denominación del puesto, el objetivo del mismo, las funciones adheridas a esa ocupación, los requisitos (formación/estudios, conocimientos, experiencia y/u otros) y las competencias básicas y transversales requeridas según la ocupación o el perfil laboral. Todas las preguntas eran abiertas, menos las de competencias en las que deberían seleccionar de un listado.

En segundo lugar, el instrumento de recogida de datos seleccionado para describir las principales barreras y/o limitaciones que el empresariado considerase para la incorporación laboral de determinados colectivos en riesgo de exclusión fue una entrevista semiestructurada (anexo II) diseñada ad hoc, con un total de 10 preguntas. La entrevista se estructuró en subapartados que pretendían medir distintas variables que podían condicionar la incorporación de determinadas personas al mercado laboral.

5.3. Procedimiento:

El primer contacto establecido con las empresas fue para concertar cita con el personal de gerencia y/o de recursos humanos de la empresa. En el lugar, día y hora acordados se procedió a cumplimentar los instrumentos descritos (ficha de identificación del perfil profesional y análisis de las principales barreras y/o limitaciones) vía entrevista siendo registradas por escrito todas las entrevistas, previa conformidad de la persona entrevistada. En total se desarrollaron un total de 15 entrevistas.

5.4. Diseño de la investigación.

Para dar respuesta a los objetivos enunciados hemos optado por un diseño de investigación no experimental, ya que ni la manipulación ni la aleatorización están presentes y lo que se pretende es aproximarse a un fenómeno tal y como ocurre de forma natural, siendo por tanto, una investigación de tipo descriptiva. Para acercarnos a esta realidad elegimos un enfoque metodológico mixto, dando cabida tanto a cuantificaciones como a descripción de categorías, que hemos aplicado atendiendo a la tipología de los ítems analizados.



La orientación cualitativa tradicionalmente ha optado por el lado de la comprensión. Esta perspectiva conlleva y se apoya en la capacidad intuitiva de la persona investigadora y en su empatía e interpretación situacional. Supone también el desarrollo de síntesis progresivas y articuladas, y la traducción del fenómeno estudiado a hechos significativos. Requiere, pues, un grado de integración dialógica tanto práctica como interpretativa entre la persona investigadora y la investigada, así como sensibilidad para sintetizar y captar coherencias y contradicciones (Verd y Lozares, 2016).

Por su parte Tójar (2006, citado en Fernández, 2016) en relación a la investigación cualitativa en tanto que su propósito es transformar una realidad social concreta y los individuos que viven en ella, con la intención de emanciparlos y propiciar cambios tanto a nivel personal como de todo el colectivo.

Para Herrera (2008, p. 4) es *“una categoría de diseños de investigación que extraen descripciones a partir de observaciones que adoptan la forma de entrevistas, narraciones, notas de campo, grabaciones de audio y vídeo, registros escritos de todo tipo”*.

5.5. Análisis de datos.

Una vez que se contó con toda la información recogida, se procedió a la codificación y análisis de los datos teniendo en cuenta en todo momento los objetivos del estudio. Se empleó el software F4 para llevar a cabo las transcripciones de las entrevistas realizadas y, posteriormente para su codificación, se empleó el software QDA Miner Lite.

Desde un enfoque cualitativo, se presentó un doble análisis; por un lado, en las cuestiones cerradas se hizo un recuento de las respuestas incluyendo cálculos de porcentajes, para conocer tendencias; para una mejor representación se incluyeron tablas y gráficos. Por otra parte, en las respuestas abiertas, se siguió un procedimiento inductivo; varias lecturas de las respuestas llevaron a la identificación de categorías que fueron agrupando la información recogida. Estas categorías para su mejor ilustración se presentaron acompañadas de fragmentos de las entrevistas, que son identificadas con códigos numerales y no por empresas consultadas (E1, E2,...).

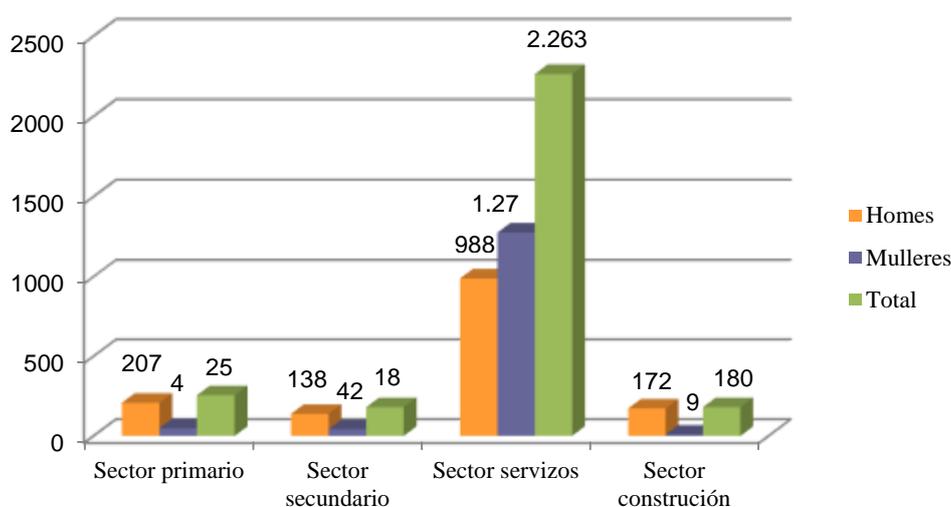
6. Resultados.

En este apartado se expondrán los resultados obtenidos en la presente investigación partiendo de la información recogida y en base a los objetivos formulados.

6.1. Identificación de los sectores empresariales presentes en la Comarca da Limia.

El análisis de los sectores empresariales presentes en dicha comarca se asienta, primeramente, en el gráfico 1 que refleja una buena muestra de los grandes sectores de actividad y sexo.



Gráfico 1. Contratación en los grandes sectores de actividad y sexo

Fuente: *Instituto Galego das Cualificacións* (2016).

Una primera mirada del gráfico atendiendo a los sectores pone de manifiesto lo poco diversificado que se encuentra el mercado laboral en la zona, donde cabría apuntar mayores contrataciones en el sector primario debido a la importancia que tiene en este territorio, si bien es cierto que la mecanización de los trabajos del campo ahorraron mucha mano de obra desde hace años. El empresariado dedicado al sector primario en el caso de que precise personal, en alguna época del año como es la recogida de las patatas, suelen ofrecer trabajo en régimen de economía sumergida a personas que trabajan al jornal, por lo que no aparecen en las cifras reflejadas por el gráfico.

Otra lectura desde la perspectiva de género, revela que existen determinadas profesiones masculinizadas adheridas al sector primario y secundario, donde las mujeres están infrarrepresentadas y, por contra, en el sector servicios están mayormente (sub)empleadas.

6.2. Descripción de los perfiles profesionales más demandados.

En este apartado, a través del cual se pretende dar respuesta al segundo de los objetivos de la investigación, se presentará una exposición de los 10 perfiles laborales más demandados en la Comarca de A Limia (tabla 2).

Tabla 2. Requisitos y competencias que demandan los principales perfiles laborales de la comarca (elaboración propia).

Nombre del perfil	Requisitos	Competencias
Camareros/as asalariados/as	<ul style="list-style-type: none"> ■ Estudios primarios. ■ Curso de manipulador/a de alimentos. ■ Experiencia mínima 6 meses. 	<p><u>Básicas:</u> autoconfianza, autocontrol, comunicación, cumplimiento de normas y tareas, razonamiento matemático.</p> <p><u>Transversales:</u> flexibilidad, interés por aprender, capacidad de relación, trabajo en equipo, orientación a la clientela, calidad del trabajo, iniciativa y toma de decisiones, análisis y resolución de problemas.</p>
Vendedores/as en tiendas y almacenes	<ul style="list-style-type: none"> ■ FP Comercio y Marketing. ■ Informática básica ■ Experiencia laboral mínima. 	<p><u>Básicas:</u> comunicación, cumplimiento de normas e tareas.</p> <p><u>Transversales:</u> interés por aprender, orientación a la tecnología, capacidad de relación, trabajo en equipo, orientación a la clientela, calidad del trabajo, organización propia, orientación al logro y análisis y resolución de problemas.</p>
Peone/peonas forestales	<ul style="list-style-type: none"> ■ Graduado escolar. ■ Curso de prevención de riesgos laborales. ■ Experiencia laboral mínima. 	<p><u>Básicas:</u> autoconfianza, autocontrol y cumplimiento de normas y tareas,</p> <p><u>Transversales:</u> flexibilidad, interés por aprender, orientación a la tecnología, trabajo en equipo, calidad del trabajo, iniciativa y toma de decisiones, orientación al logro, organización propia, análisis y resolución de problemas, creatividad e innovación.</p>
Músicos/as	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nivel profesional de conservatorio. ■ Valorable experiencia en animación de eventos. 	<p><u>Básicas:</u> autoconfianza, cumplimiento de normas y tareas.</p> <p><u>Transversales:</u> flexibilidad, interés por aprender, trabajo en equipo, orientación al logro y análisis y resolución de problemas.</p>
Conductores/as de camiones	<ul style="list-style-type: none"> ■ Carnés CAP camión, C1, C1+E, C, C+E, ADR. ■ Manejo de tacógrafo. ■ Experiencia mínima. 	<p><u>Básicas:</u> autoconfianza, autocontrol, cumplimiento de normas y tareas,</p> <p><u>Transversales:</u> flexibilidad, interés por aprender, orientación a la tecnología, capacidad de relación, orientación a la clientela, calidad del trabajo, organización propia, orientación al logro, análisis y resolución de problemas y creatividad e innovación.</p>
Peones/peonas agrícolas	<ul style="list-style-type: none"> ■ Graduado escolar ■ Curso de carretillero/a. ■ Curso de manipulador/a de alimentos. ■ Curso de PRL básico. ■ Valorable experiencia previa. ■ Relación con el mundo agrario. 	<p><u>Básicas:</u> autocontrol, comunicación, cumplimiento de normas y tareas.</p> <p><u>Transversales:</u> flexibilidad, interés por aprender, capacidad de relación, trabajo en equipo, calidad del trabajo, organización propia, orientación al logro y análisis y resolución de problemas.</p>
Auxiliares de enfermería hospitalaria	<ul style="list-style-type: none"> ■ FP Auxiliar de enfermería. ■ CP TASS a PDD en IISS ■ Curso de Manipulador/a de alimentos 	<p><u>Básicas:</u> autoconfianza, autocontrol, comunicación, cumplimiento de normas y tareas.</p> <p><u>Transversales:</u> flexibilidad, interés por aprender, capacidad de relación, trabajo en equipo, calidad del trabajo, tolerancia a la frustración, iniciativa y toma de decisiones, organización propia, orientación al logro, análisis y resolución de problemas, creatividad e innovación, negociación.</p>
Albañiles	<ul style="list-style-type: none"> ■ Graduado escolar. ■ PRL Básico y específico en albañilería 	<p><u>Básicas:</u> autocontrol, comunicación y cumplimiento de normas y tareas.</p> <p><u>Transversales:</u> interés por aprender, trabajo en equipo, orientación a la clientela, calidad del trabajo, organización propia, orientación al logro, análisis y resolución de problemas, creatividad e innovación.</p>
Peones/peonas de la industria manufacturera	<ul style="list-style-type: none"> ■ Graduado escolar. ■ Curso de carretillero/a. ■ Curso de manipulador/a de alimentos. ■ No se requiere experiencia. 	<p><u>Básicas:</u> autoconfianza, autocontrol, comunicación, cumplimiento de normas y tareas.</p> <p><u>Transversales:</u> flexibilidad, interés por aprender, orientación a la tecnología, capacidad de relación, trabajo en equipo, orientación a la clientela, calidad del trabajo, tolerancia a la frustración, organización propia, orientación al logro, análisis y resolución de problemas.</p>
Peones/peonas ganaderos/as	<ul style="list-style-type: none"> ■ Graduado escolar. ■ Curso de Bienestar animal. ■ Curso de PRL Básico. ■ Proceder del mundo rural. ■ Preferiblemente gente de mediana edad. 	<p><u>Básicas:</u> comunicación, cumplimiento de normas y tareas.</p> <p><u>Transversales:</u> flexibilidad, interés por aprender, trabajo en equipo, calidad del trabajo, iniciativa y toma de decisiones, organización propia y creatividad e innovación.</p>



En la investigación que se llevó a cabo para la aproximación práctica se puede apreciar lo siguiente: existe un elevado peso de contrataciones en el sector servicios –destacan camarero/a asalariado/a, vendedores/as en tiendas y almacenes, conductores/as de camiones y auxiliares de enfermería hospitalaria-, al que le sigue el sector primario mucho menos representativo en cuanto a contrataciones –es de destacar el perfil de peón/peona forestal y de la caza, teniendo menor repercusión el de peón/peona agrícola y el de peón/peona ganadero/a- y, por último, prácticamente ínfimas las contrataciones en el sector secundario –albañiles y peones/peonas de la industria manufacturera-.

Estos datos podían resultar paradójicos teniendo en cuenta que la idiosincrasia de la zona es el sector primario, pero en la práctica lo que más contrataciones genera es el terciario.

Presentada la vinculación perfiles laborales y sectores en los que se enmarcan, se pasará a los requisitos que demandan los mismos, estructurando la exposición en tres bloques: formación, experiencia y competencias.

6.2.1. Formación.

Tal y como puede apreciarse en la tabla 2 los perfiles laborales más demandados no requieren un nivel de cualificación y especialización muy elevado, si bien es cierto que existen determinados cursos que demanda el sector empresarial.

Destaca el de higiene alimentaria para manipuladores/as de alimentos, necesario para los perfiles de camarero/a asalariado/a, peones/peonas agrícolas, forestales, de la industria manufacturera y auxiliares de enfermería hospitalaria. Por otra parte, también sobresale el de manejo de carretilla elevadora necesario para los perfiles de peón/peona agrícola y de la industria manufacturera.

La formación en prevención de riesgos laborales también es transversal a todas las ocupaciones nombradas, si bien esta se subdivide en los cursos de formación básica y especializada según el sector. Se relacionó como necesaria para los perfiles de peón/peona forestal, agrícola y ganadero/a y para el de albañilería.

Uno de los perfiles que requiere una formación más elevada es el de vendedores/as en tiendas y almacenes donde se requiere la Formación profesional en Comercio y Marketing, pero sobre todo y aún que siendo carnés de capacitación para las personas conductoras de vehículos por carretera, los que se requieren para trabajar como conductores/as de camiones: Certificado de Aptitud Profesional (CAP) de camión, Permiso de mercancías peligrosas (ADR), Permiso C1 (conducir camión hasta 7.500 kg), Permiso C1+E (para conducir camión con remolque),



Permiso de conducir C (para camión) y Permiso C+E (para conducir camión con remolque - carné de tráiler).

Otra de las ocupaciones que requieren formación es la de auxiliar de enfermería hospitalaria, a la que puede accederse mediante la Formación profesional de Técnico/a en cuidados auxiliares de enfermería o el Certificado de profesionalidad de atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales.

6.2.2. Requisitos.

Si bien es cierto que se tiene avanzado de cara a la profesionalización de los puestos a través de convocatorias como la de reconocimiento de la experiencia profesional, o la convocatoria desde las oficinas del *Servizo Público de Emprego de Galicia* de los certificados de profesionalidad que permiten desde el ámbito de la educación no formal una cualificación, lo cierto es que donde aun solamente son obligatorios es en los equipamientos residenciales y diurnos para la atención de personas mayores y/o dependientes.

En lo que se refiere a la inserción laboral, buena parte de los perfiles laborales analizados requieren una mínima experiencia laboral para acceder a los puestos. Pocos perfiles laborales no requieren una mínima experiencia previa (el caso por ejemplo del/a peón/peona de la industria manufacturera). Algunos de los perfiles incluso valoran el hecho de que las personas candidatas procedan del mundo rural y sean preferiblemente gente de edad (tal como el de peones/peonas agrícolas o ganaderos/as).

6.2.3. Competencias.

En cuanto a las competencias básicas y transversales demandadas para los puestos, fueron seleccionadas aquellas puntuadas igual o por encima de 5:

- El 80% de los perfiles analizados contemplan la flexibilidad como una competencia clave, concebida en dos sentidos: por una parte, el empresariado desea contar con trabajadores/as que sepan realizar diferentes funciones, aunque no sean las propias de su ámbito, debido a que es una manera de ahorrar costes y, por otra parte, podría concebirse como disponibilidad horaria amplia en perfiles como los de conductor/a de camión, camarero/a asalariado, auxiliar de enfermería hospitalaria donde los márgenes de inicio y fin no suelen estar bien delimitados. Si nos fijamos en las auxiliares de enfermería, cabe destacar que en muchos centros de atención residencial o diurna asumen funciones de limpieza o de cocina, además de las de su ámbito sociosanitario.



- El 80% de los perfiles analizados sitúan al trabajo en equipo como una competencia transversal relevante, lo que puede encontrar su origen en el trabajo con personas que precisan de un abordaje multidisciplinar. No obstante, esto parece algo contradictorio, si tenemos en cuenta que la onda capitalista conlleva la competitividad entre las y los trabajadores para que rindan más en su puesto, considerándose una amenaza o trabajo en red para algunos o algunas de ellas.
- Más de la mitad de los perfiles laborales mayormente demandados incorporan la competencia básica de la comunicación y la transversal de la capacidad de relación como muy importantes para los puestos, pudiendo entenderse como necesarias para el mantenimiento de un buen clima laboral, la fluidez del trabajo en equipo, la aceptación de las jerarquías o el trato con la clientela.
- Otra de las competencias transversales que ocupan su lugar como necesarias en la mayoría de los perfiles más demandados son la iniciativa y la toma de decisiones junto con el análisis y la resolución de problemas. Más allá de la especialización, los puestos laborales requieren una diversificación de saberes donde aquellas personas que sepan un poco de todo serán bienvenidas en diferentes ocupaciones rotatorias donde la gerencia no siempre estará presente y pueda precisar de la capacidad de delegar en personas de su confianza que sepan tomar decisiones in situ para el buen funcionamiento de la empresa.
- Una de las competencias que el empresariado valora más para los puestos son el interés por aprender y la orientación al logro (motivación). De esto se puede extraer que las actitudes son una de las capacidades más demandadas.
- La orientación a la tecnología fue incluida en menos de la mitad de los perfiles laborales más demandados como necesaria y, no obstante algunos de estos puestos, cada vez tiene mayor importancia en las transacciones laborales debido a la mecanización de los procesos productivos.

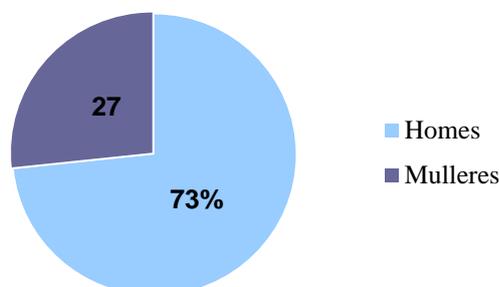
6.3. Características de las empresas e identificación de las barreras y/o limitaciones que el empresariado considera para el acceso al empleo.

En el gráfico 2 se presentan, primeramente, el sexo de las personas entrevistadas donde podemos ver como el 73% de las mismas son hombres que ocupan cargos de gerencia frente al 27% que son mujeres, confirmando la discriminación laboral por sexo, lo que atenúa y perpetúa la infrarrepresentación de las mujeres en posiciones de mando. Además, se confirma la tendencia a la feminización de las profesiones de los cuidados debido a que dos de ellas



ejercen como coordinadoras en dos equipamientos residenciales de atención a personas mayores y/o dependientes.

Gráfico 2. Sexo del empresariado entrevistado

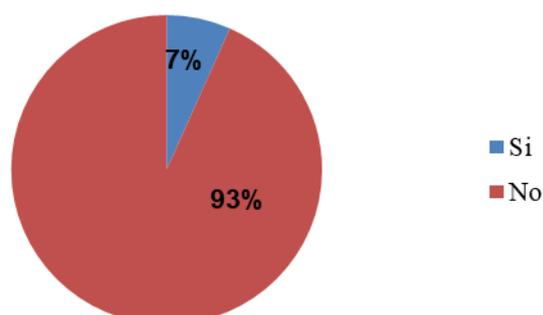


Fuente: *Elaboración propia*. (2017)

De las mismas, cabe destacar que la tipología jurídica mayormente representada es la de sociedad limitada (7 de las mismas), a la que siguen las cooperativas, empresariado autónomo, dos equipamientos residenciales públicos con gestión privada, una sociedad anónima y una asociación musical.

En lo que al conocimiento de los servicios de la *Estratexia para a inclusión social de Galicia* se refiere (gráfico 3), existe un desconocimiento generalizado de la cartera de servicios de la misma por parte del empresariado.

Gráfico 3. Nivel de conocimiento del empresariado de la EISG 2014-2020

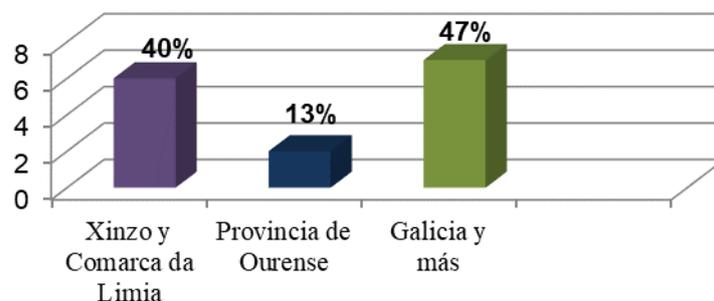


Fuente: *Elaboración propia* (2017).

En lo que respecta a los ámbitos de prestación y comercialización de los servicios por parte de las empresas entrevistadas, puede concluirse –tal y como refleja el gráfico 4- que casi la mitad actúa a nivel nacional lo que confirma una competencia transversal como es la de la

flexibilidad, por lo que la disponibilidad geográfica se antoja como un requisito clave en la nueva era.

Gráfico 4. Ámbito de prestación de servicios

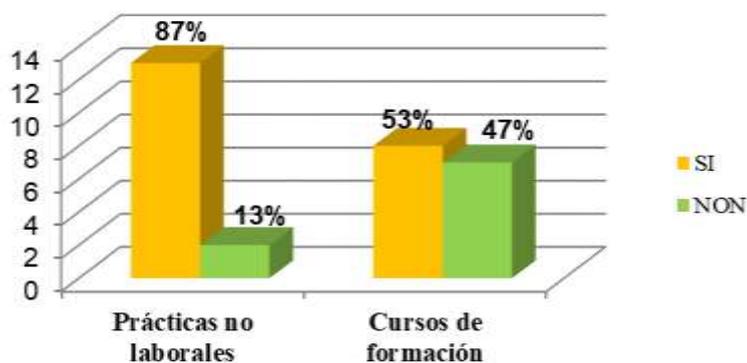


Fuente: *Elaboración propia* (2017).

En el apartado de los servicios que incorpora la *Estratexia para a inclusión social de Galicia*, el 87% del empresariado manifiesta su buena disposición a la acogida de personas en prácticas no laborales; no obstante, su predisposición de cara a la realización de cursos de formación en sus sedes es mucho menor tal y como puede verse en el Gráfico 5, donde tan sólo el 53% de las personas entrevistadas manifiesta su predisposición a la puesta en marcha de acciones formativas. Alguna de las personas entrevistada manifestó abiertamente su colaboración de cara al acogimiento y tutorización de alumnado en prácticas no laborales:

Sí, hay mucho desempleo y, por lo menos, que tengan la oportunidad de coger experiencia en el trabajo (E1)

Gráfico 5. Predisposición del empresariado de cara a la realización de prácticas no laborales y cursos de formación en su empresa

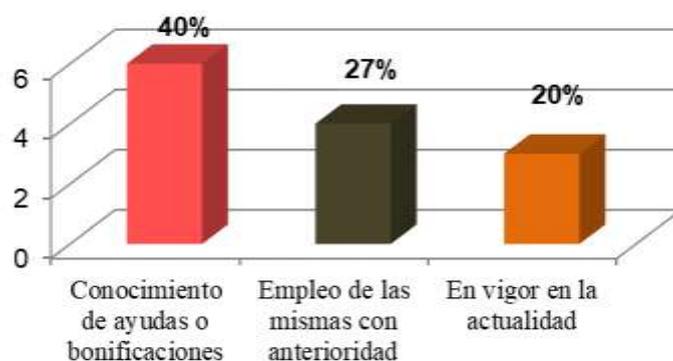


Fuente: *Elaboración propia* (2017).

También y, en la misma línea (ver gráfico 6), se observa el desconocimiento por parte del empresariado de las ayudas y bonificaciones en las contrataciones de determinadas personas, pues sólo el 40% manifiesta su conocimiento de las mismas y un 20% está beneficiándose de ellas por tener a una persona empleada en la actualidad. Uno de los gerentes de una empresa afirmaba beneficiarse de alguna de estas ayudas vigentes y reconocer que estaban funcionando bien las personas contratadas a las que se le aplicaban las mismas:

Sí. Tenemos alguna bonificación con un par de trabajadores que tienen discapacidad y desarrollan perfectamente su puesto... (E14)

Gráfico 6. Conocimiento y uso del empresariado de las ayudas o bonificaciones en las contrataciones



Fuente: *Elaboración propia (2017).*

Otro también, en la misma línea, afirmaba lo siguiente:

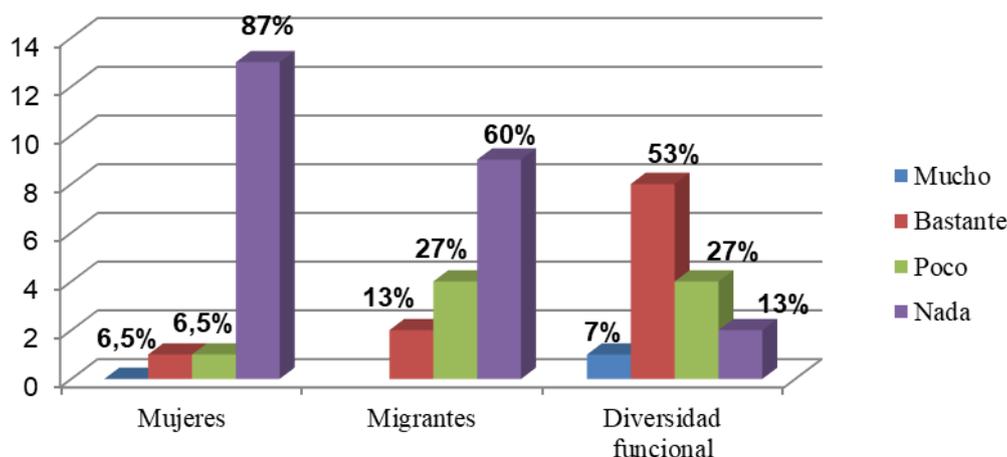
En este momento, tenemos a una camarera contratada a la que se le aplicó el Fondo de Garantía Juvenil, y me descuentan 300€ en el seguro de la trabajadora durante 6 meses. Lo fundamental es que cumpla con sus funciones, pero el descuento es bienvenido... (E1)

No obstante, una de las empresarias entrevistada manifestaba abiertamente el conocimiento de las mismas y su oposición a hacer uso de ellas:

Si, sé que existen, pero no contratamos pensando en las ayudas que nos puedan dar... (E4)

En lo referente a las variables de sexo, migración y diversidad funcional (recogidas en el artículo 3 de la Lei 10/2013), tal y como puede apreciarse en el gráfico 7, sigue perpetuándose la discriminación de estas personas, más si cabe cuando las distintas variables pueden entrelazarse dificultando su incorporación laboral.

Gráfico 7. Grado de influencia en las contrataciones de personas de los siguientes colectivos



Fuente: Elaboración propia (2017).

Como puede apreciarse en el gráfico 7 el 87% del empresariado entrevistado reconoció que las mujeres pueden desarrollar los perfiles laborales igual o mejor que un hombre y que, en buena medida, no afecta su sexo a la hora de una contratación.

Un par de ellos señalaron que preferían a mujeres para el puesto de camarera:

Muy de acuerdo, creo que lo pueden desarrollar mejor que suelen ser más preocupadas y detallistas... (E1)

Hay trabajos que son específicos para mujeres, tienen mejor predisposición que un hombre. Esto no quiere decir que quiera tener empleadas para que la clientela acuda porque hay una mujer detrás de la barra, sino porque lo hacen mejor... (E2)

En cuanto a las personas migrantes las cifras manifiestan que esta variable sigue dificultando su incorporación, si bien es cierto que el 60% reconoció no afectarles esta condición, siempre y cuando, cumplieren con sus funciones.

Alguno de ellos apuntaba a que las reticencias no eran tanto suyas, sino por parte de su clientela, que le manifestaba su disconformidad con la prestación de los servicios por parte de una persona migrante.

Sinceramente y, no me considero racista, me influye bastante, debido a que la clientela no se fía cuando me dejan las llaves de su recinto o casa para ir a hacerle un mantenimiento a un jardín y si son inmigrantes ponen pegas... (E5)

En la misma línea otra de las empresarias entrevistada manifestaba sus reticencias de cara a la incorporación de personas migrantes a sus actividades laborales:

Me influye bastante. Solemos tener un ambiente muy familiar en la empresa, y unos trabajadores vienen por otros que nos dan buenas referencias y, de entrada, si son inmigrantes nos da algo de desconfianza, aunque podría haberlos y buenos (E4).

En cuanto a las personas con diversidad funcional, y aunque la muestra utilizada podría considerarse poco representativa, sigue siendo el colectivo mayormente excluido en el acceso al empleo, reconociendo un 53% que le influía bastante, si bien es cierto que dependería en cada caso como afectaría la discapacidad al desarrollo del puesto y las funciones asignadas, algo en lo que coincidió buena parte del empresariado:

Mucho, aunque depende de la discapacidad. Si es para un trabajo de oficina aún podría ser, pero en el camión muchas discapacidades no... (E4).

Ya, por último, la predisposición por parte del tejido empresarial objeto de la investigación podría considerarse que no es todo lo positiva que cabría esperar, teniendo en cuenta que menos de la mitad reconoció abiertamente que le interesaba abrir un hilo de colaboración para la mediación laboral en el futuro pues sólo un 47% manifestó su interés en llevarla a cabo.

En principio poco. Por colaborar, se puede colaborar por ejemplo si alguien con interés quiere hacer prácticas... (E15).

7. CONCLUSIONES.

Las principales conclusiones que se pueden extraer de este estudio son las siguientes:

- Tal y como sostenía Millán (2004) existe un compromiso político y técnico por parte de las administraciones públicas con la implementación de la Estratexia de inclusión social de Galicia 2014-2020, dotando de dispositivos técnico-comarcales dispersos por la geografía gallega y con la convocatoria plurianual de subvenciones a entidades de iniciativa social. No obstante y, como contrapunto, tiene sufrido recortes presupuestarios en los últimos años que tienen afectado a la praxis profesional del personal técnico que interviene con las personas en riesgo de exclusión teniendo menores recursos para las intervenciones, con lo que se deteriora la atención prestada.

- En lo que respecta a la empleabilidad de la zona estudiada, se perpetúa la primacía de un perfil de “hombre blanco, joven, con capacitación y actitud, conocido...”; preponderante en las contrataciones frente a las mujeres, las personas migrantes y/o con diversidad funcional mayormente alejadas del mercado laboral. Sigue teniendo una notable aceptación la idea de contratar a personas conocidas, lo que perpetúa la primacía de la cultura –con el agravio que supone para las personas migrantes-, la perpetuación del caciquismo –en tanto que estamos a hablar de un territorio rural con una generalizada carencia de derechos adquiridos-, y el nepotismo –prolongando hasta la actualidad la injusta incorporación laboral de personas por lazos familiares -.
- En cuanto a los requisitos de formación y competencias que requieren los principales perfiles laborales analizados, cabe destacar que no requieren una sobrecualificación, si bien es cierto que existen cursos enmarcados en la formación no formal que son “conditio sine qua non” como el de carretillero/a, o el de manipulación de alimentos, o los carnés de conducción de camión... para optar a según qué puesto de los más demandados. En cuanto a las competencias, los recientes cambios acaecidos en el mercado laboral, supone que existan determinadas competencias que exigen los puestos como la flexibilidad, el trabajo en equipo, la actitud y la responsabilidad que sobresalen con respecto a otras menos relevantes.
- Escaso conocimiento por parte del empresariado de las ayudas y/o bonificaciones para el acceso al empleo de determinados colectivos, lo que pone de manifiesto la necesidad de la incorporación de cláusulas sociales en la contratación tanto en el empleo público como privado para compensar las desigualdades en función del sexo, de la etnia y/o procedencia y de la condición de personas con diversidad funcional.
- Existen enormes potencialidades para que desde la Educación y animación sociolaboral se diseñen estrategias de intervención en los ámbitos de la intervención con casos, de grupos y comunitaria:
 - A nivel de casos, se considera precisa el inicio y acogida de las personas al servicio de orientación laboral, realizando itinerarios personalizados de orientación sociolaboral a través de sus distintas fases para que las personas participantes experimenten su cambio teniendo el apoyo de una persona que las acompaña y les ayuda a descubrir sus potencialidades y recursos personales para el acceso al empleo.



- El abordaje grupal puede dar respuesta a distintas necesidades personales y formativas. A través de los grupos las personas demandantes adquieren redes de proximidad combatiendo el aislamiento, adquieren mayor activación para seguirse capacitando y retomando la búsqueda de empleo... Desde la animación sociolaboral se debe poner el acento en las técnicas que promuevan la autonomía como los “role-playing” y las simulaciones a través de las cuales las personas entrenen las competencias básicas y/o transversales que requieren los puestos para los cuales se están preparando. Es una oportunidad para observar la adquisición o no de sus competencias, a según qué perfil al que se están preparando, para una futura mediación laboral -en este sentido también se ofrece información valiosa al tejido empresarial-.
- A nivel comunitario se considera importante partir de los presupuestos del desarrollo comunitario para tejer redes de colaboración comunitarias entre la vecindad que se unan para dar respuesta a sus necesidades compartidas y defiendan sus derechos laborales, promuevan el pequeño comercio, sensibilización de la participación y el acceso al empleo de determinados colectivos sociales, etc.
- Es fundamental diseñar estrategias inclusivas e integrales que contemplen la participación real y efectiva de todos los agentes implicados convirtiéndolos en socialmente responsables y la economía al servicio de las personas: desde las administraciones públicas y desde sus distintos niveles y áreas –educativa, municipal-, tejido empresarial, sindical, asociativo y de participación ciudadana, entidades de iniciativa social, etc. recabando los apoyos necesarios para facilitar la incorporación laboral de determinadas personas que por diferentes circunstancias el mercado laboral las va convirtiendo en “inempleables”. La intervención para la igualdad y la inclusión sociolaboral necesita facilitar espacios para que el individuo caído pueda volverse a apropiarse de las condiciones para pensar en su futuro. La inscripción social que permitía el empleo hoy corre el riesgo de convertirse en un puro ajuste al mercado, también llamado precariedad (Orteu, 2016).
- Al mismo tiempo y, a colación de lo anterior, se considera oportuno apostar por una inversión en la infraestructura (sin barreras arquitectónicas, hardware y software informático, etc.) y en perfiles profesionales que acompañen al de la Educación y orientación sociolaboral que confluyan en un equipo multidisciplinar que genere un trabajo intra e interdisciplinar dirigido a la incorporación social y laboral de personas en



riesgo de exclusión. Así mismo, y como se puso de manifiesto en la investigación, es preciso disponer de actuaciones formativas y prácticas no laborales en empresas debido a que dar la oportunidad a las personas en riesgo de demostrar su valía es una de las mejores iniciativas para que alcancen su inserción laboral.

Esta estrategia interdisciplinar permitirían unas reglas más justas en el contrato social entre empresariado, clase política y ciudadanía lo que, sin duda, contribuiría a los derechos humanos y a una convivencia más justa y pacífica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- ANECA (2005). *Libro Blanco del Título de Grado en Pedagogía y Educación Social*. Volumen I. Madrid: Ornán impresores.
- Calvo, M. (2011). *Técnico en orientación e intervención sociolaboral*. Sevilla: Eduforma.
- Ceniceros, J.C. e Oteo, E. (2003). *Orientación sociolaboral basada en itinerarios. Unha proposta metodolóxica para a intervención con persoas en risco de exclusión*. Madrid: Fundación Tomillo
- Centro de Desenvolvemento Rural O Viso (2017). Recuperado de <http://www.cdoviso.org/>
- Fernández-Simo, J.D. (2014). *Intervención socioeducativa con menores en protección. Itinerarios personales, académicos y laborales*. (Tesis doctoral). Universidad de Vigo, Ourense. Recuperado de: <http://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/450/Intervenci%c3%b3n%20socioeducativa%20con%20menores%20en%20protecci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Herrera, J. (2008). *Investigación cualitativa*. Recuperado de <https://juanherrera.files.wordpress.com/2008/05/investigacion-cualitativa.pdf>
- Instituto Galego das Cualificacións (2006). *Catálogo de perfís profesionais. Consellería de Traballo*. Dirección Xeral de Formación e Colocación. Recuperado de: http://emprego.ceei.xunta.gal/publicacions-recursos?content=/Traballo/Contidos/Publicacions/publicacion_0065.html
- Instituto Galego das Cualificacións (2016). *Ficha comarcal do mercado laboral galego*. Recuperado de: http://emprego.ceei.xunta.gal/export/sites/default/Biblioteca/Documentos/Publicacions/ficha_mercado_laboral_galego_2016.pdf
- Instituto Galego das Cualificacións (2016). *Saídas profesionais comarcais 2016*. Consellería de Economía, Emprego e Industria. Dirección Xeral de Orientación e Promoción Laboral. Recuperado de: http://emprego.ceei.xunta.gal/export/sites/default/Biblioteca/Documentos/Publicacions/saidas_profesionais_comarcais_2016.pdf



- Lei 10/2013, de 27 de novembro, de inclusión social de Galicia. DOG, de 31 de decembro de 2013, Núm. 249, pp. 52521 a 52585. Recuperado de http://politicassocial.xunta.gal/export/sites/default/Benestar/Biblioteca/Documentos/Lexislacions/Ley_10-2013_RISGA_GAL.pdf
- Millán, J.C. (2004). *Exclusión social y políticas activas para la inclusión*. A Coruña: Gráficas Garabal.
- Orteu, X. (2016). *Intervención para la igualdad y la inclusión sociolaboral*. Barcelona: Material docente de la UOC.
- Sánchez, M.L. (Coord.) (2011). *Guía práctica do asesor e orientador profesional*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Serrano, A. (2016). Colonización política dos imaxinarios do traballo: A invención paradóxica do emprendedor. En E. Gil, (Coord.). *Sociólogos contra o economicismo* (112-130). Madrid: Los Libros de la Catarata.
- Vázquez, J. (2013). En la búsqueda de una inclusión social compartida. Perspectivas del Trabajo social con grupos. *Revista Galega de Traballo Social Fervenzas*, (15), 23-38. Recuperado de: http://traballsocial.org/web/images/stories/Fervenzas/2_15_Na_busca_dunha_inclusion_social_compartida.pdf
- Verd, J.M. y Lozares, C. (2016). *Introducción a la investigación cualitativa. Fases, métodos y técnicas*. Madrid: Editorial Síntesis, S.A.
- Xunta de Galicia (2001). *I Plan Galego de Inclusión Social 2001-2006*. Santiago de Compostela: Consellería de Sanidade e Servizos Sociais.
- Xunta de Galicia (2007). *II Plan Galego de Inclusión Social 2007-2013*. Recuperado de: https://politicassocial.xunta.gal/export/sites/default/Benestar/Biblioteca/Documentos/Plans_e_programas/II_Plan_Galego_Inclusion_Social.pdf
- Xunta de Galicia (2014). *Estratexia para a inclusión social de Galicia 2014-2020*. Recuperado de: http://politicassocial.xunta.gal/export/sites/default/Benestar/Biblioteca/Documentos/Plans_e_programas/estratexia_inclusion_social_galicia_2014_2020.pdf

Para contactar con el autor:

Edesio Díaz González: edediagon@gmail.com



ANEXOS

Anexo I. Ficha de identificación de un perfil profesional

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:	
OBJETIVO DEL PUESTO:	
PRINCIPALES FUNCIONES:	REQUISITOS:
	• Formación/Estudios
	• Conocimientos
	• Experiencia
	• Otros
COMPETENCIAS:	
Básicas	Transversales

173

COMPETENCIAS BÁSICAS:	Bajo		Medio		Alto	
	1	2	3	4	5	6
Autoconfianza Seguridad en si mismo/a						
Autocontrol						
Comunicación Comprensión (oral) Expresión (oral)						
Cumplimiento de Normas y tareas Cumplimiento de normas Aceptación de la jerarquía Cumplimiento de tareas						
Razonamiento matemático						

COMPETENCIAS TRANSVERSALES:	Bajo		Medio		Alto	
	1	2	3	4	5	6
Flexibilidad						
Interés por aprender						
Orientación a la tecnología						
Capacidad de relación						
Trabajo en equipo Cooperación						
Orientación al cliente						
Calidad del Trabajo Eficacia / Eficiencia						
Tolerancia a la frustración						
Iniciativa y toma de decisiones						
Organización propia Priorización Gestión del tiempo						
Orientación al logro Motivación						
Análisis y resolución de problemas						
Creatividad e innovación						
Gestión de personas						
Negociación						



Anexo II. Cuestionario de evaluación del tejido empresarial de la Comarca de A Limia

I.- Identificación de empresas.

1.- Cuál es el sector profesional al que se dedica?, y su epígrafe CNAE?

- a) Sector primario.
- b) Sector secundario.
- c) Sector terciario/servicios.

Señale cuál es su epígrafe CNAE: _____

2.- Cuál es la forma jurídica de su empresa o entidad?

- a) Sociedad Limitada (S.L.).
- b) Sociedad Anónima (S.A.).
- c) Sociedad Limitada Unipersonal (S.L.U.).
- d) Unión Temporal de Empresas (UTE).
- e) Cooperativa.
- f) Iniciativa privada sin ánimo de lucro.
- g) Otra. Señale cual: _____

3.- En qué zona actúa o presta servicios?

- a) Xinzo de Limia.
- b) Xinzo de Limia y Comarca da Limia.
- c) Provincia de Ourense.
- d) Galicia y más.

4.- Cuántos trabajadores o trabajadoras están en activo en su empresa?

- a) 5 o menos.
- b) Más de 5 hasta 15.
- c) Más de 15 hasta 25.
- d) 25 o más.

5.- Qué grupo/s ocupacionales contempla su empresa? Señale 1 o varios.

- a) Ocupaciones militares.
- b) Directores y gerentes.
- c) Personal técnico; profesionales de apoyo.
- d) Profesionales contables, de la administración y otras personas empleadas de oficina.
- e) Trabajadoras y trabajadores de restauración, personales, protección y personas vendedoras.
- f) Trabajadoras y trabajadores cualificados en el sector agrícola, forestal y pesquero.
- g) Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (salvo operadores de instalaciones y maquinaria).
- h) Operadores/as de instalaciones y maquinaria, y montadores.
- i) Ocupaciones elementales.

II.- Identificación de barreras y/o limitaciones en el acceso al empleo.

6.- Escuchó hablar de los servicios que incluye la *Estratexia para a inclusión social de Galicia 2014-2020*?

- a) Sí.
- b) No.

Estaría dispuesto/a a aceptar personal en prácticas no laborales?

- a) Sí.
- b) No.

Por qué?

7.- Y a colaborar en la realización de cursos de formación en su empresa?

- a) Sí.
- b) No.



8.- Conoce las ayudas que existen para distintos colectivos y que contemplan bonificaciones o descuentos en la contratación?

- a) Sí.
- b) No.

a) Si la respuesta es sí, está usándolas o las usó alguna vez?

- a.1. Sí.
- a.2. No.

b) Tiene alguna en vigor con sus empleados y con sus empleadas?

- b.1. Sí.
- b.2. No.

9.- En lo referente a contrataciones:

a) Considera que una mujer puede desarrollar el puesto en su empresa igual o mejor que un hombre?

- a.1. Muy de acuerdo.
- a.2. Bastante de acuerdo.
- a.3. Poco de acuerdo.
- a.4. Nada de acuerdo.

Por qué?

b) Considera que un hombre puede desarrollar el puesto en su empresa igual o mejor que una mujer?

- a.1. Muy de acuerdo.
- a.2. Bastante de acuerdo.
- a.3. Poco de acuerdo.
- a.4. Nada de acuerdo.

Por qué?

c) Hasta qué punto le influye que una persona a contratar sea migrante?

- b.1. Mucho (en negativo).
- b.2. Bastante.
- b.3. Poco.
- b.4. Muy poco (lo contrataría igual que cualquier otra persona).

d) Hasta qué punto le influye que una persona a contratar posea diversidad funcional (que tenga alguna discapacidad)?

- b.1. Mucho (en negativo).
- b.2. Bastante.
- b.3. Poco.
- b.4. Muy poco (lo contrataría igual que cualquier otra persona).

10.- Estaría dispuesto/a a colaborar con nuestro servicio de mediación laboral?

- a) Le interesa mucho.
- b) Bastante.
- c) Poco.
- e) Nada.

Por qué?

Le interesaría mantener una colaboración en los procesos de selección de recursos humanos de su empresa?

- c.1) Le interesa mucho.
- c.2) Bastante.
- c.3) Poco.
- c.4) Nada.

Otras? Señale cuales:

