



Universidad Internacional de La Rioja  
Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades

Máster Universitario en Cooperación Internacional al  
Desarrollo: Gestión y Dirección de Proyectos

**PUENTES ENTRELAZADOS. PROYECTO  
PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD E  
INSERCIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN  
MIGRANTE DE LATINOAMÉRICA EN  
SEVILLA**

Trabajo fin de estudio presentado por:	María José Delgado Bueno
Tipo de trabajo:	Proyecto
Director/a:	Johana Elizabeth Vargas López
Fecha:	10/09/2025

## Resumen

El proyecto trata de exponer la problemática a la que se enfrentan las personas migrantes de América Latina y Caribe, en adelante LATAM y los retos a los que se enfrentan en su proceso migratorio. Se centra en la mejora de la empleabilidad e inserción laboral de manera que se favorezca su integración total en el país de destino, enfocándose en la persona como protagonista de su proceso, con la finalidad de detectar y cubrir las necesidades que contribuyan a mejorar su empleabilidad e inserción sociolaboral.

Partiendo de una metodología holística e integral, se trabajan los ejes de empleo, jurídico y psicológico. Siendo el eje de empleo el central, con actuaciones individuales y grupales de orientación, formación específica, prospección e inserción laboral; y los ejes de asesoramiento jurídico y psicológico, transversales a lo largo del proyecto, entando disponibles en todo momento según las necesidades de las personas participantes. En cuanto a los/as participantes, se aplica una metodología activa y participativa, siendo los protagonistas del proceso.

Se espera que, tras la implantación del proyecto, mejore la empleabilidad e inserción laboral, consiguiendo al menos que un 40% de participantes consigan un empleo relacionado con el itinerario formativo del proyecto.

### **Palabras clave:**

Migración, intervención integral, empleabilidad, orientación e inserción laboral, formación.

## Abstract

The project aims to highlight the challenges faced by migrants from Latin America and the Caribbean (hereinafter LATAM) throughout their migration process. It focuses on improving employability and labor market integration in a way that promotes their full inclusion in the host country, emphasizing the individual as the central actor in their own process. The objective is to identify and address the needs that contribute to enhancing their employability and socio-labor integration.

Based on a holistic and comprehensive methodology, the project is structured around three main components: employment, legal, and psychological support. The employment axis is the core of the intervention, with individual and group actions such as career guidance, targeted training, job placement, and labor market integration. The legal and psychological support components are transversal and remain available throughout the entire project according to the needs of the participants. An active and participatory methodology is applied, where participants are the main protagonists of the process.

The expected outcome is an improvement in employability and labor market integration, with the goal of at least 40% of participants obtaining employment related to the training pathway offered by the project.

### **Keywords:**

Migration, comprehensive intervention, employability, career guidance and job placement, training.

## Índice de contenidos

1.	Introducción .....	9
1.1.	Justificación .....	11
1.2.	Objetivos del trabajo de fin de máster .....	16
1.2.1.	Objetivo General: .....	16
1.2.2.	Objetivos Específicos: .....	16
2.	Marco Teórico o Estado del Arte .....	17
2.1.	Teorías y conceptos de Empleabilidad .....	17
2.2.	Población Migrante .....	19
2.2.1.	Concepto y tipos de Migración.....	19
2.2.2.	Aspectos sociodemográficos de la población migrante de LATAM en España	22
2.2.3.	Aspectos psicológicos y consecuencias de la migración .....	24
2.3.	Normativa, marco legislativo.....	27
2.3.1.	Normativa internacional.....	27
2.3.2.	Normativa española .....	27
2.3.3.	Normativa andaluza.....	28
2.3.4.	Normativa local.....	28
2.4.	Procedimientos y permisos en España.....	28
2.4.1.	Procedimientos de entrada a España.....	28
2.4.2.	Tipos de permisos otorgados .....	30
2.5.	Conceptos sobre orientación laboral y empleo .....	31
2.6.	Programas de Formación y Empleo en Andalucía.....	32
2.7.	Proyectos Exitosos Sobre Empleabilidad y/o Migración .....	33
2.7.1.	Lanzaderas de Empleo.....	33
2.7.2.	Programa Incorpora de la Fundación “la Caixa” .....	34

2.7.3.	Programa SARA.....	34
2.7.4.	Programa Ítaca Emplea de CEPALM en Sevilla.....	36
2.8.	La Agenda 2023 y los ODS .....	36
2.9.	Relevancia del proyecto .....	37
3.	Diseño metodológico .....	39
3.1.	Objetivos.....	41
3.1.1.	Objetivo general: .....	41
3.1.2.	Objetivos específicos: .....	41
3.2.	Personas beneficiarias .....	41
3.3.	Actividades y tareas.....	42
3.4.	Organigrama .....	53
3.5.	Cronograma .....	54
3.6.	Recursos.....	56
3.7.	Presupuesto.....	59
3.8.	Enfoques transversales.....	60
3.9.	Evaluación.....	62
4.	Conclusiones.....	64
5.	Limitaciones y prospectiva .....	67
5.1.	Limitaciones.....	67
5.2.	Prospectiva .....	68
	Referencias bibliográficas.....	69

## Índice de figuras

Figura 1. <i>Distribución de empleo de migrantes por género y sectores.</i> .....	13
Figura 2: <i>ODS directamente relacionados con el proyecto</i> .....	37
Figura 3: <i>ODS del proyecto.</i> .....	38
Figura 4: <i>Árbol de problemas</i> .....	40
Figura 5: <i>(COMT0211) ACTIVIDADES AUXILIARES DE COMERCIO (R.D. 1694/2011, de 18 de noviembre)</i> .....	52

## Índice de tablas

Tabla 1: <i>Nuevas Llegadas de migrantes de LATAM a España (primer trimestre 2025)</i> .....	22
Tabla 2: <i>Medio de transporte utilizado para llegar a España.</i> .....	28
Tabla 3: <i>Tipos de permisos y autorizaciones administrativas en España</i> .....	30
Tabla 4: <i>Matriz de Planificación y Evaluación 1</i> .....	43
Tabla 5: <i>Matriz de Planificación y Evaluación 2</i> .....	44
Tabla 6: <i>Matriz de Planificación y Evaluación 3</i> .....	47
Tabla 7: <i>Actividad formativa Certificado de Profesionalidad (COMT0211) ACTIVIDADES AUXILIARES DE COMERCIO (R.D. 1694/2011, de 18 de noviembre)</i> .....	50
Tabla 8: <i>Cronograma, Diagrama de Gantt.</i> .....	55
Tabla 9: <i>Presupuesto</i> .....	60

## 1. Introducción

Este proyecto pretende visualizar el proceso migratorio, la situación actual de las personas migrantes y las dificultades a las que se enfrentan tanto desde la salida de su país de origen como en el momento de llegada al país de destino y su proceso de integración. Nace de la experiencia vivida a lo largo de mi trayectoria profesional asistiendo y orientando a migrantes de América Latina (LATAM) y las particularidades administrativas según el país de procedencia.

El propósito de este proyecto, además de dar visibilidad a este colectivo, es establecer una metodología de trabajo para fomentar y mejorar su empleabilidad en un mercado y entorno laboral completamente desconocido, en el que la trayectoria formativa de su país de origen no es reconocida como tal. Respecto a los títulos no universitarios, el tiempo de resolución de homologación o convalidación, una vez esté el expediente completo es de 3 meses<sup>1</sup>. Sin embargo, en el caso de homologación de títulos universitarios el procedimiento puede tardar entre 9 y 24 meses.

España es un país con una larga trayectoria histórica en flujos migratorios. Desde emigrantes españoles que han tenido que salir a otros países a buscar una vida mejor como ser un país receptor de personas que buscan igualmente mejorar su calidad de vida e incluso en muchos casos protección debido a la situación de conflicto en su país de origen.

En el año 2023, el número total de personas inmigrantes en España ascendió a 1.250.991 (Instituto Nacional de Estadística, 2024). Como se ha mencionado anteriormente, España es un país que históricamente ha sufrido flujo emigración de sus ciudadanos/as a otros países. En este sentido, el número de españoles emigrantes al extranjero ascendió a 608.695 personas, por lo que España cuenta con un saldo migratorio positivo total de inmigración de 642.296 en 2023. Es el segundo mayor saldo en los 10 últimos años, por detrás del registrado en 2022. (Estadística de Migraciones y Cambios de Residencia (EMCR) Año 2023).

Asimismo, Andalucía históricamente ha sido una comunidad autónoma con gran flujo migrante. Desde nuestros antepasados que migraban tanto fuera de España como a otra

---

<sup>1</sup> Homologación y convalidación de títulos y estudios extranjeros no universitarios. Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. Gobierno de España.

comunidad autónoma, por ejemplo, Cataluña.

Actualmente la Comunidad Autónoma de Andalucía, es una gran receptora del flujo migratorio. Concretamente y según los datos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) publicados en la Estadística de Migraciones y Cambios de Residencia (EMCR), durante el año 2023 se registraron 219.045 movimientos de entrada en la comunidad autónoma de Andalucía y 158.660 de salida, resultando un saldo migratorio (diferencia entre las entradas y las salidas) positivo, de 60.385 personas.

En España existen multitud de organizaciones y entidades que trabajan por y para el colectivo migrante, en Andalucía y más concretamente en Sevilla, entre las que destacan Cruz Roja, Codenaf, ACCEM, Sevilla Acoge, CEAR, entre otras. Estas entidades realizan labores muy importantes y fundamentales en la acogida de personas migrantes en su llegada a nuestro país, algunas se centran en el asesoramiento jurídico como Sevilla Acoge, y otras con labores asistenciales de vivienda y alimentación como CEAR (Comisión Española de Ayuda al Refugiado).

En la actualidad, y de forma positiva, nuestra sociedad globalizada muestra un notable interés por el bienestar de las personas migrantes, así como un firme compromiso en garantizar la atención de sus necesidades esenciales y en promover plenamente su integración e inclusión en la comunidad receptora. Cualquier persona que decide emigrar, dejar atrás su cultura, gastronomía e incluso familia, experimenta situaciones de estrés que desembocan en una serie de cambios emocionales, sentimientos de desamparo, abandono, ansiedad, angustia, depresión, rabia, confusión e incluso aislamiento social (Solòrzano, 2023).

A partir de estos datos sobre flujos migratorios y situación actual a la que se enfrenta este colectivo, se plantea el proyecto, dirigido a la población migrante de América Latina en Andalucía, más concretamente en la ciudad de Sevilla, con lo que se realizará un itinerario personalizado de orientación, formación e Inserción.

En resumen, se presenta el marco teórico que guía el desarrollo del proyecto, para posteriormente analizar la normativa existente en el abordaje de la problemática de este colectivo. Seguidamente se expondrán los objetivos del proyecto y las actuaciones a llevar a cabo para conseguir dichos objetivos. Entre estas actuaciones se detallan aquellas dirigidas al área de empleo (orientación e inserción sociolaboral y formación), jurídica y psicológica, estas

dos últimas como apoyo y de forma transversal, aportando un enfoque de intervención integral al migrante en su proceso de integración sociolaboral.

Finalmente, se abordará las conclusiones más relevantes en la intervención con este colectivo, con la finalidad de lograr su plena inclusión social y laboral.

### 1.1. Justificación

Tal y como aparece en el artículo 13 de la Constitución Española, en su punto 1, los extranjeros gozarán en España de las libertades públicas que garantiza el presente Título en los términos que establezcan los tratados y la ley<sup>2</sup>.

Cuando las personas migrantes toman la decisión de partir de su país de origen son por motivos tan importantes y urgentes como conflictos políticos, delincuencia, pobreza, ausencia de oportunidades laborales, entre otras. Esta decisión no se toma de forma precipitada, ya que implica dejar atrás su familia, en muchos casos hasta sus propios hijos/as pequeños/as, en aras de un futuro mejor para ellos/as. Es una decisión muy meditada, por una situación desesperada, que provoca tanto en la persona que migra como en su entorno familiar situaciones emocionales adversas y sentimientos encontrados.

Cuando llegan al país de destino en este caso España, se encuentra con que la realidad supera con creces sus expectativas, en sentido muy negativo. Se encuentran con muchas dificultades para poder trabajar, ya que su situación administrativa se regulariza meses después. Si tienen la suerte de entrar en el circuito de protección, se le asigna un lugar donde poder vivir, normalmente un centro de acogida, en el que le proporcionan alojamiento y manutención. Sin embargo, sus urgencias van más allá de las de cubrir sus necesidades básicas, ya que tienen familia en su país de origen que necesitan de la contribución económica que esta persona pueda conseguir, por lo que muchas de ellas se ven obligadas al empleo en economía sumergida, para poder enviar aportaciones económicas a su familia.

Otra cuestión y no menos importante, versa sobre la cualificación académica y profesional de estas personas. La gran mayoría de ellas están cualificadas académicamente, es decir, son personas tituladas tanto a nivel de formación profesional como universitaria y que al llegar a

---

<sup>2</sup> Constitución Española 1978.

España se encuentran con un sistema de homologación de títulos arduo y extenso en el tiempo.

Existe una vía de homologación directa, que el Ministerio de Universidades de España a través de acuerdos bilaterales, sólo acepta con algunos países, tres de los cuales se encuentra en LATAM, siendo Argentina, Chile y Colombia, este último país cuenta con el acuerdo más antiguo datándose de 2010. En estos casos, se lleva a cabo el reconocimiento mutuo de títulos y grados académicos de bachiller y educación superior universitaria.

Este reconocimiento más o menos rápido en poco tiempo, 2 o 3 meses, les facilita acceder a, Formación Profesional de Grado Superior, Certificados de Profesionalidad de nivel 3, estudios universitarios o incluso trabajar en empleos que exijan nivel universitario en general, sin especificar especialidad.

Sin embargo, y como se ha comentado anteriormente, son los casos procedentes de estos países, los que tienen esta ventaja. El resto de personas de otros países latinoamericanos, se ven abocados a un proceso extenso y costoso, con todos los procesos que implican en la homologación: apostilla de sus títulos en el país de origen, certificados de estudios, contenidos y titulaciones, que en muchos casos dado la casuística social y política del país es muy complicado y costoso de obtener.

Independientemente de las dificultades formativas y administrativas comentadas, las personas migrantes de LATAM, se enfrentan a barreras estructurales significativas que dificultan su integración social y laboral en España, especialmente en ciudades como Sevilla. La discriminación estructural se manifiesta en diversas áreas, como el acceso al mercado laboral, la vulnerabilidad legal, la segregación educativa y las actitudes de racismo y xenofobia, con prejuicios y actitudes negativas hacia las personas migrantes, no siendo fácilmente visibles en la mayoría de las ocasiones.

Estos factores contribuyen a que los migrantes de LATAM se concentren en sectores de empleo precarios, con bajas remuneraciones y condiciones laborales desfavorables. Además, la falta de reconocimiento de sus titulaciones de origen, junto con la precariedad de su estatus migratorio, perpetúa la exclusión social y limita sus oportunidades de progreso sociolaboral.

En Sevilla, barrios como La Macarena, El Cerro-Amate y en menor medida El Polígono Sur concentran la mayor parte de la población de migrantes latinoamericanos/as, (ICMPD, 2021),

evidenciando altos niveles de pobreza, desempleo y escasa integración en redes sociales y comunitarias. Esta situación de aislamiento se ve agravada por la falta de servicios accesibles y el escaso apoyo institucional. Las dificultades para acceder a servicios de salud, educación y vivienda adecuada, junto con la discriminación cultural, incrementan la vulnerabilidad de estos colectivos.

Por estos motivos, cuando llegan a España, se ven obligados a trabajar en puestos muy básicos: cuidado de personas, construcción, hostelería y actividad agrícola. La gran mayoría de ellos en economía sumergida, hasta que se le activa el permiso de trabajo, y en condiciones económicas y laborales penosas.

En España y más concretamente en Andalucía entre el 60% y 70% de las mujeres migrantes trabajan en cuidado de personas y limpieza doméstica (INE, 2022; Observatorio Permanente de la Inmigración, 2023).

En el caso de los hombres migrantes, nos encontramos con puestos de trabajo relacionados con hostelería, construcción y agricultura. Según el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2023), alrededor del 50% de los hombres migrantes se encuentran trabajando en estos sectores ocupando puestos relacionados con estos, cómo pueden ser, ayudante de cocina, camarero, peón de la construcción y/o peón agrícola.

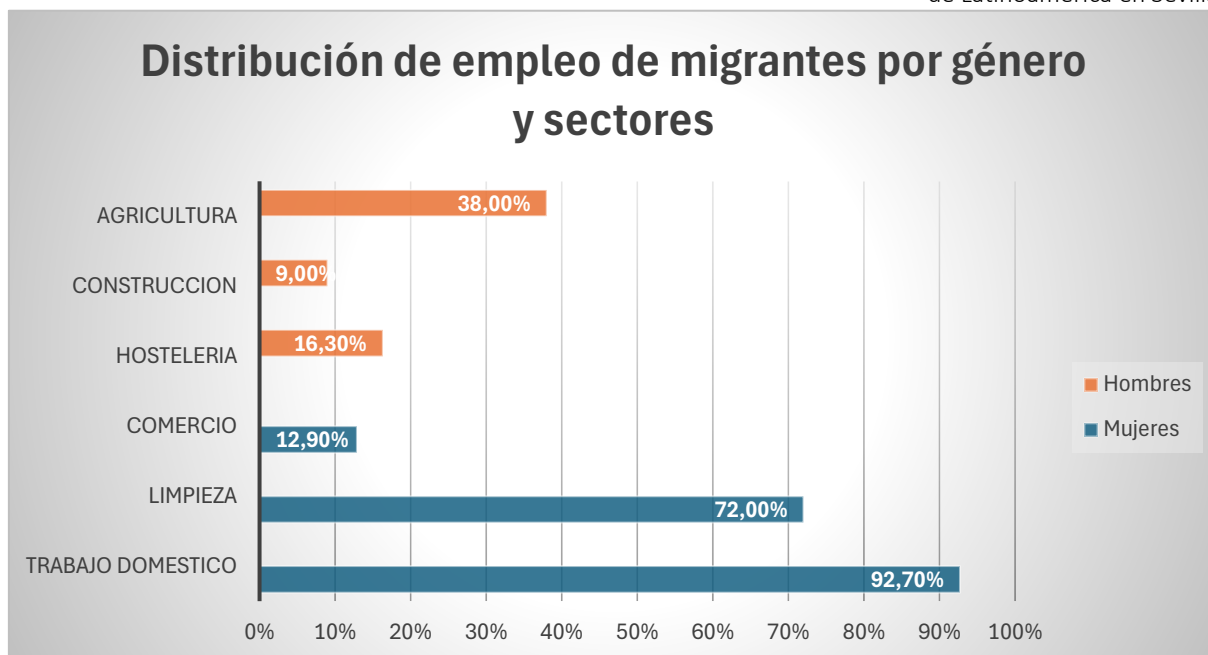
Según artículo publicado por Andalucía Información<sup>3</sup> los puestos de trabajo en el sector doméstico en Andalucía están integrados por mujeres en un 99,9%, siendo el 92,7% de estas mujeres migrantes. Asimismo, este artículo destaca que el 75% de las mujeres migrantes, que están en búsqueda activa de empleo, sienten rechazo o se encuentran con barreras en el acceso a un empleo, culpando de esto a los prejuicios relacionados con su nacionalidad y cultura de origen.

A continuación, en el Figura 1, se exponen los datos de ocupaciones desempeñadas por hombre y mujeres migrantes

**Figura 1.** *Distribución de empleo de migrantes por género y sectores.*

---

<sup>3</sup> <https://andaluciainformacion.es/andalucia/960848/el-empleo-domestico-esta-compuesto-por-mujeres-en-un-999-en-andalucia/>



Fuente: Elaboración propia.

Según estos datos, es necesario un proyecto de intervención a nivel formativo y laboral que evite la cosificación y abra el abanico de posibilidades en el empleo de personas migrantes, máxime cuando estas personas ya están cualificadas en su nación de origen. Es un valor humano, conocimientos y experiencias que no debe perderse, y que acabe revirtiendo en el país de destino como valor añadido y en las propias personas migrantes, pudiendo labrarse un futuro mejor para ellos y sus familias.

De igual manera, y a la luz de estos datos, se vislumbra una fuerte segmentación de los mismos tanto por género como por diversidad sectorial, hecho que justifica que el proyecto tenga una perspectiva de género en el sentido de descosificar a la mujer en ocupaciones relacionadas con el trabajo doméstico y limpieza; y abrirles un nuevo campo cualificado en el que haya equidad entre ambos géneros.

Este proyecto nace con la finalidad de abordar y dar respuesta de forma integral, a las necesidades económicas, de empleo y formación, jurídicas y psicológicas de las personas migrantes de LATAM en España, concretamente en Sevilla. Para ello, se hace fundamental y se justifica la importancia de intervenir con los enfoques transversales multisectorial y de desarrollo humano.

El presente proyecto no solo responde a una necesidad sociolaboral y económica específica del colectivo de migrantes de LATAM en Sevilla, sino que también está encuadrado en los

marcos teóricos y metodológicos de la cooperación internacional al desarrollo. Desde la perspectiva académica, el proyecto es pertinente porque:

- Se aplican los marcos conceptuales del desarrollo humano y la cooperación internacional: el proyecto se fundamenta en los enfoques transversales multisectorial y de desarrollo humano. Se reconoce ampliamente en la literatura académica la influencia e interdependencia de las dimensiones económicas, sociales, jurídicas y psicológicas en los procesos de inserción e inclusión sociolaboral. De igual manera, se concibe al ser humano en general y por ende a las personas migrantes en particular, como protagonistas del proyecto con capacidades, competencias y potencialidades, más allá de su situación de vulnerabilidad.
- Se conecta directamente con la investigación académica sobre migración y cooperación internacional, ya que se vincula con estudios sobre migración y cooperación Sur-Sur.
- Este proyecto contribuye a la innovación en la práctica de la cooperación, ya que adapta las estrategias de cooperación internacional al contexto local de la ciudad de Sevilla y a colectivos específicos, como los migrantes de LATAM. Este proyecto ofrece un ejemplo de cómo trasladar marcos globales, como los ODS y la Agenda 2030, a un contexto local concreto, aportando un valor añadido tanto a la investigación como a la práctica en cooperación.
- La pertinencia a nivel formativo se centra en la aplicación de todos los conocimientos adquiridos en el Máster, consolidando mi formación, competencias profesionales y generando un aprendizaje de gran valor en el desarrollo de mi trayectoria laboral, a la vez que promueve la transferencia de conocimientos a futuras intervenciones e investigaciones en el ámbito de la cooperación internacional.

En resumen, este proyecto es pertinente académicamente porque se aplican teorías, se analizan investigaciones previas, se crea un proyecto innovador de intervención holística e integral, además de reflejar los aprendizajes adquiridos en el máster.

## 1.2. Objetivos del trabajo de fin de máster

### 1.2.1. Objetivo General:

Desarrollar una propuesta de intervención integral con la población migrante de América Latina en Sevilla para la mejora de su empleabilidad, que favorezca su inserción laboral y su integración favorable en la sociedad sevillana, considerando la realidad y características de esta población, al igual que programas y proyectos que han tenido éxito en esta temática.

### 1.2.2. Objetivos Específicos:

- Analizar la situación actual de la Inmigración en España.
- Identificar las barreras de la población migrante
- Analizar los programas existentes dirigidos a este colectivo y las estrategias de intervención que hayan sido efectivos.
- Diseñar un modelo integral de intervención específico, para el colectivo inmigrante procedente de LATAM en Sevilla.

## 2. Marco Teórico o Estado del Arte

Para poder entender el proceso migratorio de la población de LATAM en España, sus circunstancias y vivencias, es fundamental, delimitar y definir diferentes conceptos claves, así como, describir todos los factores que repercuten en esta población.

En primer lugar, es necesario partir de la definición y concepto de empleabilidad con la finalidad de entender todos los aspectos que intervienen en ésta y cómo, a través de este proyecto, conseguir mejorar dicha empleabilidad como vía de consecución de un empleo de calidad que repercuta en las diferentes áreas del individuo mejorando su calidad de vida y la de su familia.

De igual manera, se analizará el concepto de migración, los movimientos migratorios y más concretamente los aspectos sociodemográficos de la población de LATAM y los aspectos psicológicos como consecuencias del proceso de migración.

Igualmente es importante conocer la normativa migratoria y los tipos de permisos en España, antes de profundizar en los conceptos relacionados con formación, empleo y orientación laboral, reseñando proyectos exitosos llevado a cabo y relacionados con población migrante y empleabilidad.

Por último, se plantea la relevancia del proyecto y su relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y su relación con la Agenda 2030.

### 2.1. Teorías y conceptos de Empleabilidad

No existe un concepto único ni universal sobre la Empleabilidad, ya que depende del enfoque desde el que se contextualice. Es decir, podemos definirla como el ajuste entre la persona y el mercado laboral; la probabilidad de que la persona se mantenga activa en el mercado laboral; el grado de adaptación entre su perfil profesional y competencial y las necesidades del mercado de trabajo; en definitiva, en función de los parámetros y variables que se quieran valorar, el concepto de empleabilidad toma en consideración unos aspectos u otros.

A partir de esta situación, se analizan diferentes conceptos y definiciones de Empleabilidad:

Según La Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, define Empleabilidad como un “conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras

a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar profesionalmente y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.” (Gobierno de España, 2023).

En este caso, podemos decir que las competencias están marcadas por tres aspectos: Saber o Competencias Teóricas, Saber Hacer o Competencias Técnicas y Saber Estar o Competencias Personales.

- a) El Saber o Competencias Teóricas, hacen referencia a los conocimientos teóricos y técnicos de una profesión, conocimientos sobre procesos, procedimientos y técnicas a utilizar en el puesto de trabajo de una ocupación determinada.
- b) El Saber Hacer o Competencias Técnicas, son las habilidades técnicas que posee el/la trabajador/a adquiridas a través de la experiencia o el proceso formativo.
- c) Por último, y no menos importante, el Saber Estar o Competencias Personales, como aquellas actitudes, comportamientos, motivaciones adecuadas al puesto a desempeñar.

Según los autores Groot y Maassen van den Brink (2000), un/a profesional debe estar actualizado/a, en un mercado laboral cambiante, por lo que es fundamental no sólo para acceder a mercado laboral, sino para mantener en él a través del reciclaje formativo, la actualización profesional y el aprendizaje continuo de competencias personales relacionadas con la ocupación. Estos autores concluyen que es necesaria y fundamental la intervención del gobierno en el fomento de la formación continua de los/as trabajadores/as. Manifiestan que sería necesario incluir medidas relacionadas con incentivos a empresas, políticas activas de empleo que garanticen el acceso a la formación y medidas para facilitar el acceso de los colectivos más vulnerables a estas políticas activas de empleo y acciones de formación.

Según la OIT (2000), la empleabilidad es “la capacidad de una persona para acceder, mantenerse y progresar en el empleo, a lo largo de su vida laboral”. Según esta definición, la persona trabajadora debe tener las competencias (conocimientos, habilidades y aptitudes), necesarias y acordes al puesto de trabajo a desempeñar. No obstante, de igual manera dicha persona debe mantenerse actualizada en dichas competencias para permanecer de forma activa en el mercado laboral, promocionar en la misma empresa o incluso poder acceder a otros puestos de trabajo en empresas diferentes.

En concepto de Empleabilidad ha generado a lo largo de los años múltiples y multitud de interpretaciones y concepciones, de las que podemos concluir que todas hacen referencia a los siguientes aspectos:

- a) Formación: tanto formación inicial como formación continua para mantener actualizadas sus competencias profesionales.
- b) Habilidades técnicas y profesionales, que permita la realización efectiva del trabajo. Estas pueden ser adquiridas en un proceso de formación y aprendizaje, como de la propia experiencia de la persona trabajadora.
- c) Aptitudes y habilidades personales. En este caso se hace referencia a tanto competencias personales tanto innatas como adquiridas y relacionadas con el puesto: comunicación, liderazgo, resolución de problemas, análisis crítico, resiliencia, etc.
- d) Políticas públicas de empleo y formación, necesarias para facilitar el acceso de las personas demandantes de empleo, colectivos vulnerables y trabajadoras a programas de formación y empleo que mejoren su nivel de empleabilidad y su posicionamiento en el actual mercado laboral.

## 2.2. Población Migrante

### 2.2.1. Concepto y tipos de Migración

Para poder analizar y profundizar en la población migrante, objeto y protagonista de este programa de intervención, es fundamental entender los siguientes conceptos claves:

En cuanto a los conceptos básicos relacionados con la migración, según la fuente consultada existen diferentes conceptos de migración, se destacan los siguientes:

- a) Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), define la migración como “el cambio de residencia que implica el traspaso de algún límite geográfico u administrativo debidamente definido” (CEPAL, s. f., como se cita en Biblioguías CEPAL, 2024)
- b) Real Academia Española (RAE), según esta fuente y refiriéndose a las personas, considera migración al “desplazamiento de una persona o de un grupo de personas, bien a través de una frontera internacional (migración internacional), bien dentro del territorio de un Estado (migración interna)” (RAE, s. f.)
- c) Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, considera extranjero a toda aquella persona que

no posea la nacionalidad española.

- d) La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) define migrante como aquella persona que ha desplazado su lugar de residencia, tanto de forma temporal como permanentemente, dentro fuera de su país de origen. En este sentido, no realiza distinción alguna en referencia a su situación legal, duración o motivos del desplazamiento (Organización Internacional para las Migraciones, s. f.).

Según estas definiciones, se puede concluir que una persona migrante es aquella que traslada temporal o definitivamente su residencia habitual a otro lugar diferente al de origen, sea dentro o fuera de la frontera, concretándose además en España, que la persona extranjera es la que no tiene la nacionalidad española.

Respecto a los tipos de migraciones y atendiendo a la forma y tipología se pueden clasificar en función de:

a) **Ámbito geográfico**

En función de si hay traspaso de frontera del país de origen o no, podemos distinguir entre la migración interna y externa.

La migración interna es más común de lo que a priori parece, son personas que trasladan su residencia habitual dentro de su país, normalmente motivado por cuestiones laborales, por ejemplo, los/as trabajadores/as agrícolas temporeros/as. En estos casos y debido al tipo de cultivo y su estacionalidad, estas personas se trasladan al lugar geográfico de trabajo.

La migración externa o internacional es la que se determina por el traspaso de la frontera de su país de origen y está sujeta tanto a la legislación de su país como a la del país de destino.

b) **Causas**

Según las causas se pueden diferenciar entre las siguientes:

- Ambientales: normalmente relacionadas con catástrofes naturales (ciclones, terremotos, etc.) que les obligan a trasladarse y dejar a tras sus hogares. Entre estas causas ambientales es importante destacar las consecuencias del cambio climático, que provoca entre otras consecuencias, sequías que hace imposible la agricultura y

subsistencia.

- Económicas: buscar una mejor calidad de vida o incluso poder mantener a la familia. Se produce tanto en países con crisis económicas como en aquellos en vías de desarrollo.

c) Políticas

Países que se encuentran en conflictos armados y que su población se ve obligada a escapar del mismo. En estas circunstancias se encuentran a aquellas personas que son perseguidas o amenazadas por motivos político e ideológicos.

d) Grado de libertad

Las personas que migran libremente normalmente son por motivos de desarrollo profesional o mejora de las condiciones de vida. A diferencia de las personas que se ven forzadas y/u obligadas a migrar, que sus motivos están relacionados con la subsistencia propia o de su familia, conflictos, desastres, entre otros motivos, estas personas no se verían forzadas a trasladarse si no existieran estas causas.

e) Temporalidad

Podemos diferenciar entre migración temporal, pudiéndose ser estacional, por motivos laborales o incluso más extendida en el tiempo, abarcando varios años, pero siempre con la idea de regresar a su país de forma definitiva. En cambio, la migración permanente es aquella en la que la persona migrante descarta regresar a su país de origen, buscando su residencia habitual de manera definitiva en el país de destino.

f) Edad

La mayoría de las personas migrantes son adultas, ya que son las que tienen la responsabilidad de la familia a sus espaldas. Sin embargo, no puede obviarse la migración infantil, en el caso de que éstos migren con sus progenitores o incluso que lo lleven a cabo posteriormente, ya asentado el responsable adulto de la familia en el país de destino, y lo realicen por reagrupación familiar. Por último y aunque es en menor medida, la población anciana que normalmente emigra por motivos de conflicto, catástrofes, etc., buscando un espacio más tranquilo para vivir.

g) Motivos

Aunque los motivos que le llevan a una persona a tomar la decisión de dejar su país, familia y residencia de origen pueden llegar a ser tan variados como las propias personas, podemos agruparlos en los siguientes:

- Laborales: por motivos de trabajo, por la escasez de oportunidades en su lugar de origen y la necesidad de mantener a su familia.
- Estudios: por mejora de su cualificación profesional, toman esta decisión para cursar estudios en el extranjero que aporten valor añadido a su perfil académico y/o laboral.
- Refugio o asilo: en los casos de conflictos armados, políticos o guerras en su país de origen
- Reagrupación familiar: en el caso de que ya ha emigrado anteriormente un miembro adulto de la familia, se ha asentado e integrado en la sociedad de destino y busca la unión familiar y el traslado definitivo de la misma.

#### h) Legalidad

En función si el migrante cumple o no la ley. Un migrante legal llega al país de destino por las vías y cauces legales establecidos para ello. En cambio, el migrante ilegal es aquel que entra en el país de destino por causas y vías ilegales, poniendo en riesgo constante su integridad física y su supervivencia.

### 2.2.2. Aspectos sociodemográficos de la población migrante de LATAM en España

La población migrante de América Latina y Caribe en España, constituye un grupo de población muy numeroso e importante en nuestro país. A continuación, se detallan las características propias de esta población en función de los siguiente parámetros y fuentes consultadas:

#### Nacionalidad

Según los datos de nueva población migrante llegada de LATAM y publicados por el INE (Instituto Nacional de Estadística, 2024) a fecha del 1 de abril de 2025, referidas al primer trimestre de 2025, la población migrante nueva proveniente de esta región asciende a 96.700 personas. Los datos se detallan en la tabla 1.

**Tabla 1:** Nuevas llegadas de migrantes de LATAM a España (primer trimestre 2025).

PAÍS	CIFRAS	PORCENTAJE
Honduras	7.100	7,34%
Argentina	6.500	6,72%
Colombia	39.800	41,16%
Perú	18.300	18,92%
Venezuela	25.000	25,85%

Fuente: Elaboración propia

A la luz de estos datos, se puede afirmar que se mantiene la tendencia predominante de Colombia y Venezuela como los dos países con mayor flujo de migrantes llegados a España.

### Edad y sexo

Los migrantes procedentes de LATAM son en su gran mayoría jóvenes pertenecientes a la población activa, esto es, en edad de trabajar. Más del 50% se encuentran entre los 20 y 39 años.

En cuanto a la distribución por sexo, no se hayan grandes diferencias, existiendo un equilibrio generalizado, siendo el 51,32% hombre y el 48,68% de mujeres migrantes (INE, 2023).

### Nivel educativo

El nivel educativo de los migrantes procedentes de LATAM en España es diverso. Según datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2023), prácticamente el 31% se encuentra en posesión de la educación secundaria obligatoria, igualmente el 31% ha finalizado estudios de secundaria postobligatoria (bachillerato o formación profesional) y un 24% cuenta con estudios universitarios finalizados. Esto refleja que la formación, por lo general, de la población migrante procedente de América Latina es media, destacando la notable presencia de población con estudios universitarios.

### Situación laboral

Independientemente y a pesar de los datos reflejados en el nivel educativo, la población migrante procedente de LATAM, se encuentra trabajando actualmente en España en puestos de baja cualificación. Estos puestos están relacionados con los sectores: agrícola, construcción, hostelería, cuidado de personas y servicios domésticos básicos.

Cifras superiores a 429.000 personas migrantes de América Latina (INE, 2025), trabajaban en estas ocupaciones básicas. Aunque la tasa de actividad es alta, este colectivo se enfrenta tasas de desempleo superiores a la media nacional, así como a empleos de cualificación inferior a la propia de origen.

### Estatus

En 2023, casi un 83 % de los migrantes latinoamericanos en España se encuentran en situación administrativa regular. Sin embargo, un 17 % estaría en situación irregular (FUNCAS, 2023).

Según estos datos publicados por la Fundación de las Cajas de Ahorros (FUNCAS) del total de 686.000 inmigrantes irregulares estimados en España en 2023, alrededor de 600.000 eran de origen latinoamericano, lo que representa más del 87 % del total de extranjeros en situación irregular.

#### Distribución geográfica

Las regiones españolas que concentran mayor concentración de migrantes procedentes de América Latina y Caribe son la Comunidad de Madrid, Cataluña, Comunidad Valenciana y Andalucía.

En cifras de porcentajes del total de población migrante en España que residen en Andalucía en función de su país de origen, datos disponibles obtenidos por el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2021), se vislumbra que:

- El 8,13% son hondureños
- 15,46% son argentinos
- 8,73% son colombianos
- 7,81% son peruanos
- 7,47% son venezolanos

#### 2.2.3. Aspectos psicológicos y consecuencias de la migración

No debemos entender la migración como un hecho negativo, ya que en muchos casos es una vía positiva de escape ante una situación delicada e incluso un momento de oportunidades sociales y laborales que en los países de origen se carece.

En función del momento, motivo y circunstancias de la persona que migra, podríamos considerar que la migración presenta tanto los aspectos a favor como en contra.

Sin embargo, no debemos obviar que el hecho en sí mismo de migrar produce en la persona unos cambios significativos. Estos cambios vienen determinados por factores diferenciadores entre país de origen y el país de destino: clima, cultura, idioma, red de apoyo, entre otros.

Las consecuencias negativas para la salud física y psicológica de la persona migrante dependen en gran manera del estado de salud previo de la misma. En el sentido de que los cambios y consecuencias que el proceso migratorio conlleva para cualquier persona, si la misma se encuentra en situación de vulnerabilidad, por enfermedad, situación económica precaria y/o

red de apoyo insuficiente o inexistente y los factores de estrés que rodean a este proceso se perciben como sobredimensionados, hostiles y dañinos, existen muchas posibilidades de que se produzcan trastornos psicológicos en la persona migrante.

Como indica Achotegui (2009), el proceso migratorio lleva implícito “situaciones de estrés sostenido y pérdidas significativas”, si estas situaciones de estrés sostenido no se manejan de forma adecuada o no se tienen los recursos necesarios para afrontarlas, se transforman en estrés sostenido y/ crónico con los graves perjuicios que conlleva tanto a la salud física (somatizaciones) como a la salud mental (ansiedad y depresión, como ejemplo).

A continuación se desarrollan algunos conceptos relacionados:

#### 2.2.1.1. Estrés aculturativo o estrés migratorio

Graves (1967) fue el primer autor en hablar del término “aculturación”, refiriéndose éste a los aspectos y cambios tanto internos como externos que sufre una persona cuando entra en contacto con una cultura diferente a la suya.

Berry (1990) hacía referencia al término “estrés aculturativo” para referirse a la tensión emocional que aparece en una persona cuando se enfrenta al proceso de adaptación a una cultura diferente a la suya. Es fundamental tener en cuenta que en el proceso migratorio se produce un choque cultural con el país de destino. Este choque implica nuevos retos y cambios referidos a la forma y estilos de vida, formas de interacción social, costumbres, alimentación, clima e incluso siendo el mismo idioma como en el caso de los migrantes de LATAM, las expresiones y significados de este son diferentes. Todos estos retos elevan el nivel de estrés de la persona migrante que, en el caso de no manejarlo adecuadamente, le lleva a sufrir serias dificultades de adaptación con consecuencias negativas en su salud física y emocional.

#### 2.2.1.2. El duelo migratorio

Como cualquier duelo, el duelo migratorio hace referencia al proceso psicológico y emocional que experimentan y viven aquellas que, por diversas circunstancias, se han visto obligadas a abandonar su país de origen. En este sentido, no sólo se hace referencia a la pérdida de su hogar habitual, sino a su familia, entorno social y económico, cultural, costumbres e incluso en algunos casos pérdida de su propia identidad.

El duelo migratorio tiene una serie de características concretas que lo diferencia del resto de duelos Achotegui (2009), de entre las que se destacan las siguientes:

- Parcial: en el sentido que no se trata de una pérdida total, como la de un ser querido que no se vuelve a ver, ya que los seres queridos siguen en el país de origen.
- Recurrente: se continúa el contacto con los seres queridos del país de origen y se mantiene y revive de forma constante el duelo.
- Múltiple: no sólo se sufre el duelo por la pérdida de contacto con los seres queridos, sino con las costumbres, cultura, formas y estilos de vida, gastronomía, estatus social, entre otros.

Todos estos aspectos hacen que el duelo migratorio conlleve componentes y características diferentes al concepto de duelo en general, por lo que su abordaje igualmente es específico.

#### 2.2.1.3. Síndrome de Ulises

Término acuñado por Achotegui (2000) tras la investigación llevada a cabo con migrantes del Servicio de Atención Psicopatológica y Psicosocial a Inmigrantes y Refugiados (SAPPIR) en Barcelona. Según este autor este síndrome aparece cuando la persona sufre estrés crónico y múltiple, haciendo mención a las vicisitudes, peligros y dificultades que enfrentaba el héroe griego Ulises, lejos de sus seres queridos en la obra de Homero.

Achotegui (2004), describe y enumera cuatro estresores fundamentales que definen el Síndrome de Ulises

- El duelo provocado por la separación de su familia y seres queridos.
- Sentimiento de pérdida de esperanza o posibilidad de fracasar en su proceso migratorio y no conseguir oportunidades.
- La propia lucha por la supervivencia en el proceso de migración: alimentación, alojamiento, manutención, e incluso conseguir el aporte económico necesario para su familia.
- El miedo del viaje, peligros a los que se enfrentan, posibilidad de expulsión del país de destino o indefensión por carecer de derechos.

Todos estos aspectos hacen de la persona migrante un ser muy vulnerable a nivel físico, emocional y psicológico, necesitando de un abordaje específico y profesional.

## 2.3. Normativa, marco legislativo

### 2.3.1. Normativa internacional

A nivel internacional, entre la normativa a destacar se encuentra:

Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (ONU, 1990). Este tratado reconoce y salvaguarda los derechos humanos de los empleados migrantes y sus familias, sin importar su condición migratoria. Incorpora derechos de los trabajadores, acceso a servicios y resguardo contra la explotación y la expulsión injustificada.

Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular (ONU, 2018). Documento no vinculante que fomenta la colaboración internacional para optimizar la gobernanza en materia de migración. Define 23 metas para salvaguardar los derechos de los migrantes, tratar las razones de la migración no legal y fortalecer rutas legales.

### 2.3.2. Normativa española

Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, regula los derechos, libertades y régimen jurídico de los extranjeros en España; ha sido modificada por reformas posteriores (Ley 8/2000, 14/2003, 2/2009). constituye el pilar del marco normativo español en materia de extranjería, regulando la entrada, estancia, capacitación para trabajar, reagrupación familiar, derechos y obligaciones, así como infracciones y sanciones.

Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000. Este Real Decreto sustituye al antiguo RD 557/2011 y modifica de manera significativa el reglamento de extranjería, ajustándolo a los estándares de la Unión Europea. Desde el 20 de mayo de 2025, establece una estructura más consistente (15 títulos, 265 artículos), implementa la digitalización, consolida tiempos y procedimientos, y reinterpreta las formas de arraigo, visados laborales y reagrupación familiar.

Instrucciones SEM 1/2025 y SEM 2/2025 (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2025). Emitidas el 28 de mayo de 2025, proporcionan directrices interpretativas para las nuevas figuras del reglamento: arraigo de segunda oportunidad, sociolaboral, socioformativo, social y familiar para nacionales españoles.

### 2.3.3. Normativa andaluza

Acuerdo del Consejo de Gobierno de 20 de julio de 2021 – Estrategia Andaluza para la Inmigración 2021-2025: Inclusión y convivencia. Marco estratégico diseñado para impulsar la integración social, cultural y económica de los migrantes en Andalucía, coordinando todas las consejerías y con participación pública, y alineado con el Estatuto de Autonomía (art. 62) y directrices europeas.

### 2.3.4. Normativa local

A nivel local, de la provincia de Sevilla, cabe destacar:

Reglamento del “Consejo para la Integración Social y Participación de Personas Migrantes” (Ayuntamiento de Sevilla, 2018). El Ayuntamiento de Sevilla aprobó en mayo de 2018 el reglamento que establece un organismo de consulta municipal para promover la integración social y cultural de los individuos migrantes. Este consejo agrupa a más de 50 organizaciones (partidos, sindicatos, ONG) y tiene como objetivo promover propuestas políticas inclusivas.

## 2.4. Procedimientos y permisos en España

### 2.4.1. Procedimientos de entrada a España

La entrada de migrantes a España y los medios de transportes utilizados para ello, dependen básicamente y en gran medida del país de origen y del nivel económico de la persona migrante. Según estudio realizado por el INE, desde el año 1991 hasta 2007, el medio de transporte mayormente utilizado en los flujos migratorios es el avión con un 62,7%, seguido del automóvil y el barco. Los datos se detallan en la siguiente tabla (INE, 2007)

**Tabla 2:** Medio de transporte utilizado para llegar a España.

	Porcentaje
Automóvil	10,1
Autocar de línea regular	11,9
Autocar particular	3,2
Avión	62,7
Barco	9,2
Tren	1,4
Patera, cayuco y similares	1,0
A pie	0,2
Otros	0,3
<b>Total</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta Nacional de Inmigrantes 2007

Dado que el grupo protagonista de este proyecto son migrantes procedentes de LATAM, el medio de transporte utilizado por este colectivo son el avión en un 99,90% y el barco 0,10% (INE, 2025).

Los migrantes de LATAM que quiera realizar su entrada España, debe acogerse a las siguientes razones o motivos: turismo, prácticas no laborales o voluntariado, visita familiar, tratamiento médico, negocios o para realizar estudios y siempre con una duración inferior a 90 días.

Los requisitos a cumplir son<sup>4</sup>:

- a) Llevar a cabo la entrada por algunos de los puestos fronterizos habilitados.
- b) Acreditar la identidad con un documento de viaje válido y en vigor.
- c) Estar en posesión de un visado cuando sea necesario en función de la nacionalidad.
- d) Probar las condiciones de la estancia prevista y la disponibilidad de medios económicos.
- e) No estar sujeto a prohibiciones de entrada.

Respecto al apartado c), sólo los nacionales de los siguientes países están obligadas a presentar dicho visado: Bolivia, Cuba, República Dominicana, Ecuador y Guinea Ecuatorial, cuyo trámite deben realizarlo en la embajada o consulado del país de procedencia.

Por todo ello, la documentación exigida para la entrada en España de personas provenientes de países de América Latina son los que se detallan a continuación:

- Pasaporte en vigor
- Visado válido y en vigor, para aquellos países obligados al mismo.
- Documentación que justifique su estancia en España, en función del motivo de su entrada en el mismo
- Acreditar medios económicos suficientes de subsistencia en España durante el período de estancia. Actualmente se fija en 118€ por persona y día.

Existen casos, en la actualidad se ha incrementado considerablemente su número, que, en el momento de la llegada al país de destino, en este caso España, estas personas solicitan protección internacional y/o asilo. Esta situación se produce cuando la persona que lo solicita

---

<sup>4</sup> Reglamento (UE) 2016/399, de 9 de marzo de 2016.

se considera, según la Oficina de Asilo y Refugio (OAR), en su folleto informativo<sup>5</sup>, persona refugiada. Este término incluye a toda aquella persona, que tiene el temor fundado de ser perseguidos en su país de origen por diferentes motivos: discriminación por raza, sexo, ideología política, entre otros y que no puedan o no quieran acogerse a la protección de su país de origen.

En estos casos pueden solicitar dicha protección ante las autoridades pertinentes, si es el momento de entrada en el país en el puesto fronterizo; y si ya estuvieran en España, en las comisarías de policía y en los centros de internamiento de extranjeros (CIE).

#### 2.4.2. Tipos de permisos otorgados

Por todo ello, se determinan una serie de permisos en función de todo lo expuesto en el apartado anterior. Estos permisos se detallan en la siguiente tabla:

**Tabla 3:** *Tipos de permisos y autorizaciones administrativas en España*

Tipo de permiso/autorización administrativa	Personas estancatarias	Requisitos generales	Duración inicial / Renovación	Observaciones
Arraigo sociolaboral	Residencia irregular + contrato 20 h/sem	2 años en España + contrato laboral	1 año (renovable)	permite trabajar como asalariado o autónomo
Arraigo social	Residencia irregular + integración	2 años + integración social (familia o informe autonómico de SSCC) y medios económicos suficientes	1 año (renovable)	
Arraigo socioformativo	Formación oficial + estancia irregular	2 años + matrícula en formación oficial	1 año (se puede prorrogar)	permite trabajar, una vez concluida la formación, en el sector de la misma
Arraigo segunda oportunidad	Persona que perdió permiso reciente	Residencia mínima 2 años desde pérdida	1 año	
Arraigo familiar	Familiares de españoles o UE	Vínculo familiar (hijo hasta 26 años, etc.)	5 años	
Residencia y trabajo (visa inicial)	Personas con oferta empleo o autónomos	Contrato laboral o plan de negocio	1 año → renovable hasta 4 años	
Visado búsqueda de empleo	Buscadores empleo en España	Viviendo en España o sector estratégico	12 meses	
Residencia no lucrativa	Personas con renta y sin empleo	Ingresos suficientes, seguro médico privado	1 año → renovable 2+2 años	
Estudiante de educación superior	Estudiantes internacionales	Matrícula en estudios regulados	Duración de estudios, renovaciones según duración	

Fuente: Elaboración propia

<sup>5</sup> Información para los Solicitantes de Protección Internacional en España: Derecho de Asilo y Protección Subsidiaria, OAR, Ministerio del Interior, Gobierno de España

## 2.5. Conceptos sobre orientación laboral y empleo

Para enmarcar este proyecto destinado a la mejora de la empleabilidad de la población migrante de América Latina, es necesario delimitar y concretar conceptos relacionados con el empleo y la formación

**Perfil profesional:** es el conjunto de competencias (profesionales, técnicas y personales) de la persona que busca empleo y que definen la identidad laboral de la misma.

**Orientación laboral:** es el proceso por el cual un profesional cualificado de la orientación acompaña y asesora a la persona en búsqueda activa de empleo.

**Diagnóstico de empleabilidad:** es una herramienta básica para determinar la situación actual de la persona que busca empleo en relación con su objetivo profesional. Se analiza su situación formativa, laboral, socioeconómica y familiar, para determinar su posicionamiento frente al mercado de trabajo. Su finalidad es analizar las posibilidades reales de inserción y los aspectos que son fundamentales trabajar para mejorar su empleabilidad en el mercado laboral.

**Búsqueda activa de empleo:** son todas aquellas acciones que realiza la persona para encontrar un empleo: elaboración de CV, cartas de presentación o motivación, autocandidaturas, inscripción en ofertas de empleo, entrevistas, entre otras.

**Prospección laboral:** es la actividad que lleva a cabo un profesional de la orientación e inserción laboral, en la que realiza un análisis del mercado laboral, contacta con empresas y capta necesidades de personal y ofertas de empleo.

**Intermediación laboral:** es el proceso de casación entre ofertas de empleo y personas candidatas. Este proceso lo llevan a cabo tanto las oficinas públicas de empleo (en el caso de Andalucía el Servicio Andaluz de Empleo), consultoras, Empresas de Trabajo Temporal y profesionales adscritos a programas de empleo dentro de las políticas públicas de empleo.

**Itinerario personalizado de inserción laboral:** es el proceso que aúna todas las acciones anteriores. En él, confluyen en la mayoría de los casos, varios profesionales especializados. En este itinerario confluyen varios procedimientos:

1. Orientación laboral y profesional. Esta actuación comienza con el diagnóstico de empleabilidad, determinando las áreas de mejora (formativas, técnicas y/o personales) para la elaboración del itinerario de inserción, que es consensuado con

la persona participante y en donde se marcan las actuaciones a seguir para alcanzar su objetivo profesional a la vez que su empleabilidad.

2. Formación: Llegado el caso que la formación sea una de las acciones a seguir para conseguir su inserción laboral.
3. Intermediación laboral: en este caso entra en acción el/la técnico/a en prospección e intermediación laboral, que analizando el perfil de la persona participante y conociendo el mercado laboral, se encarga de la captación de ofertas de empleo y empresas para poner en contacto a ambos y generar oportunidades reales de inserción en el/la participante.

## 2.6. Programas de Formación y Empleo en Andalucía

La Comunidad Autónoma de Andalucía cuenta con varios programas y proyectos de orientación, formación y empleo, de entre los que destacamos:

- a) Andalucía Orienta: programa de orientación laboral que ofrece un itinerario personalizado de inserción (IPI) a las personas demandantes de empleo no ocupadas inscritas en la oficina de empleo del Servicio Andaluz de Empleo (en adelante SAE). Este programa está integrado por orientadores/as laborales que llevan a cabo sesiones individuales y/o grupales de asesoramiento y acompañamiento, tanto en la delimitación de su objetivo profesional (si no está definido) como en su búsqueda de empleo.
- b) Formación Profesional para el Empleo (FPE): son acciones de formación gratuitas, tanto cursos de formación, programas formativos como certificados de profesionalidad, impartidos por entidades autorizadas por el SAE.
- c) Experiencias Profesionales para el Empleo (EPES): programa de prácticas no laborales en empresas con la finalidad de adquirir esas competencias técnicas y experiencia necesarias para la persona candidata y fundamentales para su inserción laboral.
- d) Programa T-Acompañamos, Proyectos Integrales para la Inserción Laboral: es un proyecto novedoso del SAE, el cual combina las acciones de orientación, formación e inserción laboral. Actualmente está dando buenos resultados, aunque los datos aún no están disponibles ya que la primera edición ha finalizado el 25 de junio de 2025.

## 2.7. Proyectos Exitosos Sobre Empleabilidad y/o Migración

Para poder enmarcar este proyecto, a la vez que diseñar y llevarlo a cabo, es fundamental estudiar y examinar estrategias y programas que han tenido éxito en la mejora de la empleabilidad en general y concretamente con la población migrante. Este apartado recoge diferentes estudios y proyectos llevados a cabo, que se analizan a continuación:

### 2.7.1. Lanzaderas de Empleo.

Es un programa de orientación laboral que inició y creó la Fundación Santa María la Real en colaboración con la Fundación Telefónica, en muchos casos cofinanciado por fondos europeos y las administraciones públicas. Son iniciativas de orientación laboral que unen a un/a profesional de la orientación y a un grupo de personas demandantes de empleo (entre 15 y 20 normalmente), que se reúnen y llevan a cabo acciones para la mejora de su empleabilidad. La riqueza de este programa está en el compartir experiencias, trabajo en equipo, mejora de habilidades personales, entre otras, para buscar empleo con nuevas técnicas, acordes al mercado laboral (José María Pérez *“Peridis”*, 2013).

Concretamente cabe nombrar a la Lanzadera de Empleo de la Fundación Santa María la Real en Extremadura, unió a 20 personas, demandantes de empleo, de diferentes edades (en este caso jóvenes hasta 35 años), perfiles profesionales e intereses, con la finalidad de que llevaran una dinámica de trabajo cooperativa y colaborativa y no competitiva.

Según el informe de evaluación del impacto social de las lanzaderas de empleo (REDCREA, 2016):

- El 60,1% de los participantes consiguieron un empleo mínimo de dos meses de duración.
- El grupo entre 18 y 23 años fue el que mayor y mejores tasas de empleo obtuvieron.
- El 58,9% consiguieron empleo de más de 4 horas de jornada diaria.
- Alrededor de un 34% de participantes que consiguieron empleo, lo hicieron en el sector y/o puesto de trabajo relacionado con sus estudios o con su objetivo profesional.
- En relación al género, aunque se aproximan en cifras, siguen siendo los hombres los que alcanzan mayor porcentaje de inserción (55%), respecto a las mujeres (47,3%).

En resumen, las lanzaderas de empleo han sido un espacio común para personas demandantes de empleo de diversas edades, profesiones, inquietudes e intereses, que, a través de un trabajo colaborativo, voluntario y enriquecedor, ha conseguido mejorar la empleabilidad de sus participantes, fortaleciendo vínculos comunitarios y la autoconfianza de sus participantes (Fundación Santa María la Real, 2022). Prueba de ello, es que a raíz de esta primera experiencia se crearon multitud de lanzaderas de empleo en toda España.

### 2.7.2. Programa Incorpora de la Fundación “la Caixa”

Es un programa integral de inserción laboral, creado por la Fundación la Caixa en 2006, dirigido a colectivos vulnerables y/o en riesgo de exclusión social, entre los que se encuentran las personas migrantes.

En colaboración con entidades y empresas, llegan a cabo itinerarios de inserción, con actuaciones de orientación laboral, acompañamiento, asesoramiento y acciones de inserción laboral. Asimismo, se complementa con microcréditos y guía a las personas participantes que quieran emprender y asistencia a empresas en cuanto a la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) e incentivos fiscales a la contratación de participantes.

El impacto de este programa en 2024, lanza los siguientes resultados, estos resultados son obtenidos a nivel nacional y en el conjunto de todas las entidades colaboradoras:

“En la primera mitad de 2024, se atendió a más de 65.000 personas y se facilitaron 22.637 contrataciones, involucrando a más de 10.000 empresas, incluidas muchas nuevas empresas colaborando por primera vez” (MediaHub Fundación La Caixa, 2024).

“En 2024, se lograron ayudas para 42.555 contrataciones, con 307 formaciones activas en colaboración con 1.793 empresas, beneficiando a 5.607 personas” (Cadena SER, 2024).

A la luz de estos datos, se puede considerar este programa como una experiencia exitosa, ya que reúne y reúne a las dos partes fundamentales del mercado laboral, las personas demandantes de empleo y las empresas. Además de promocionar el emprendimiento no sólo con el asesoramiento personalizado sino con ayudas económicas para llegarlas a cabo.

### 2.7.3. Programa SARA

Impulsado por el Instituto de las Mujeres y ejecutado por entidades como CONVIVE Fundación Cepaim, Cruz Roja o Fundación Secretariado Gitano.

Se trata de un programa de orientación, formación (incluyendo el manejo de recursos digitales) e inserción laboral, dirigido a mujeres vulnerables y/e de riesgo de exclusión con especial atención a las mujeres migrantes. Sus objetivos principales es mejorar la empleabilidad de este colectivo, la inserción e integración sociolaboral, la autonomía personal y la mejora de la calidad de vida de sus integrantes.

Entre el 2022 y 2023 se llevó a cabo en múltiples provincias españolas entre las que se incluye Sevilla.

#### 2.7.3.1. Fases

Sus actuaciones se llevan a cabo en tres fases (Instituto de las Mujeres, s.f):

- Fase I Motivación: en esta primera fase se trabaja con las mujeres el empoderamiento, autonomía, autoestima, habilidades sociales, entre otras cuestiones.
- Fase II Capacitación Profesional: es la fase dedicada a la formación, una formación específica en función del mercado laboral de la zona, incluyendo actuaciones formativas en habilidades y recursos digitales.
- Fase II Orientación: asesoramiento individualizado y/o grupal en la búsqueda de empleo y emprendimiento.

#### 2.7.3.2. Resultados

Según artículo publicado en enero de 2023 (Fundación CEPAIM, 2023), la edición de 2022 del Programa SARA llegó a atender a 92 mujeres en itinerarios de inserción (entre ellas migrantes), realizándose 6 acciones formativas con prácticas no laborales en empresas.

Entre los resultados del informe destacamos:

- 25 % de las participantes consiguió un empleo tras completar el itinerario.
- 96,6 % manifestaron que sus capacidades para encontrar empleo habían mejorado.
- 94 % experimentaron una mejora en su autoestima, sintiéndose más reforzadas y empoderadas.
- 90 % valoró positivamente el apoyo y redes personales que se generaron entre las integrantes del programa.

A la finalización de las ediciones se habían establecido alianzas corporativas con 191 empresas, administraciones y entidades en distintos territorios.

#### 2.7.4. Programa Ítaca Emplea de CEPAIM en Sevilla

Este programa, desarrollado por CEAPIM en el marco de las ayudas con cargo a la asignación tributaria del 0,7%, se está ejecutando durante el año 2025 en varias provincias incluida Sevilla.

Dirigido directa y exclusivamente a la población migrante que reside en las provincias del programa, tiene como principal objetivo la mejora de la empleabilidad de sus participantes, a través de itinerarios integrados y personalizados de inserción social.

Al igual que otros programas reseñados anteriormente y que han tenido éxito, este programa contempla actuaciones de orientación, asesoramiento personalizado, formación y acciones de inserción laboral.

Al estar actualmente en ejecución, no se disponen de datos de evaluación del impacto, aunque por su metodología, actuaciones y población destinataria se prevén prometedores.







#### 2.8. La Agenda 2030 y los ODS

La Agenda 2030 nace en 2015, tras la Cumbre del Desarrollo Sostenible de la ONU en que, reunidos los jefes de estado y gobierno, establecen un plan de acción global con la finalidad de construir un futuro mejor y sostenible para todos/as.

En esta agenda se incluye los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, en adelante ODS, aprobados en 2015 por la Asamblea General de la ONU, interconectados entre sí para dar respuesta y abordar los desafíos globales relacionados con la economía, social y medioambiental, teniendo como finalidad la erradicación de la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad y la paz para 2030 (ONU, 2015).

A continuación, en la siguiente figura se detallan, de entre todos los ODS pertenecientes a la Agenda 2030, aquellos que están directamente relacionados con el proyecto.

**Figura 2:** ODS directamente relacionados con el proyecto

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN
	<b>Objetivo 1</b>	Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo
	<b>Objetivo 3</b>	Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades
	<b>Objetivo 4</b>	Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos
	<b>Objetivo 8</b>	Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos
	<b>Objetivo 10</b>	Reducir la desigualdad en los países y entre ellos
	<b>Objetivo 11</b>	Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles

Fuente: Elaboración propia.

## 2.9. Relevancia del proyecto

La relevancia del proyecto viene determinada tanto por la mejora de la empleabilidad e inserción laboral que este persigue, como por la metodología de la intervención. Al ser una intervención integral, aborda factores y áreas de trabajo diferentes y necesarias para lograr la plena autonomía socioeconómica, bienestar físico y psicológico, en el proceso de integración de la población migrante en el país de destino.

Es por ello que, debido a la situación actual de la población migrante procedente de LATAM, y en relación con sus aspectos sociodemográficos, económicos, psicológicos, legales y familiares, se hace relevante y beneficioso llevar a cabo un proyecto integral que aúna las áreas de empleo, formación, inserción laboral, apoyo psicológico y asesoramiento legal.

De igual manera, este proyecto tiene relevancia para la Agenda 2030 ya que su ejecución e intervención se basa en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que se especifican en la siguiente figura, interactuando todos ellos entre sí. El proyecto tiene como finalidad la erradicación de la pobreza de la población migrante de LATAM en España, concretamente en Sevilla, a la vez que trabaja en su salud y bienestar mental. Para conseguir mejorar su empleabilidad e inserción laboral utiliza tanto la cualificación profesional y la formación como las actividades relacionadas con orientación e inserción laboral, como vehículos para conseguir una educación de calidad y trabajo decente que permita el crecimiento económico

de la persona y su familia. Una vez conseguido este empleo de calidad, que le permite sostenerse económicamente, repercute simultáneamente y de manera positiva en su comunidad y en la sociedad en general, reduciendo así las desigualdades y promoviendo una integración más justa en la sociedad sevillana.

**Figura 3:** ODS del proyecto.



Fuente: Elaboración propia.

### 3. Diseño metodológico

En este capítulo se aborda tanto el objetivo general del proyecto como los objetivos específicos. Con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos específicos se plantean una serie de actividades y acciones a llevar a cabo, que se verán reflejadas en la matriz de planificación y evaluación, en la que se detallan los indicadores y mecanismos de evaluación, tanto del proceso de desarrollo del proyecto como de las metas alcanzadas.

El proyecto tendrá una duración de 15 meses en total, de los cuales 12 meses de ellos están destinados a la intervención directa con una población destinataria de 25 participantes, con una paridad equilibrada entre mujeres y hombres. El motivo principal para elegir un grupo de 25 personas, viene dado por el límite de asistentes al certificado de profesionalidad que se detalla más adelante.

Para conseguir mejorar la empleabilidad de las personas participantes se van a llevar a cabo varias líneas de actuación y actividades relacionadas con la orientación laboral, formación, atención jurídica, psicológica y acciones de inserción laboral.

En relación con el actual mercado laboral en Sevilla, una de las mayores demandas se encuentra en el sector servicios, hipermercados, supermercados, logística y almacén. Es por ello que, para la formación, se llevará a cabo la impartición completa del Certificado de Profesionalidad (COMT0211) ACTIVIDADES AUXILIARES DE COMERCIO (R.D. 1694/2011, de 18 de noviembre). El motivo principal de elegir concretamente esta acción formativa son las siguientes: es de nivel 1, es decir, pueden acceder las personas sin titulación acreditada, es un certificado de profesionalidad habilitante para trabajar en un sector que existe paridad razonable entre mujeres y hombres, ya que no es un sector ni masculinizado ni feminizado.

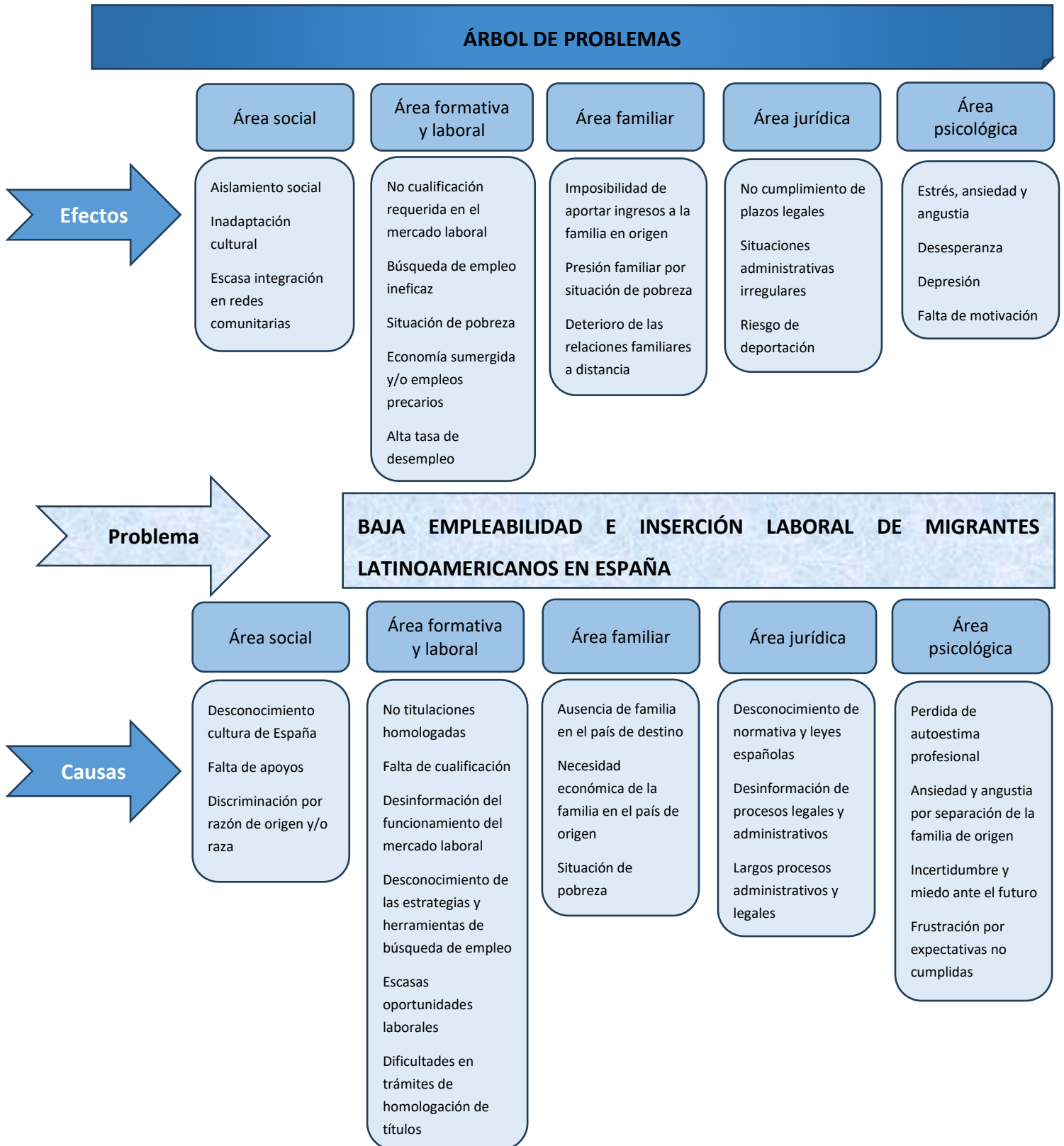
Respecto a la metodología, será activa, colaborativa y participativa, integrando a todas las personas y profesionales implicados/as en el proyecto y promoviendo sinergias entre ellos y alianzas estratégicas con el tejido empresarial de Sevilla.

A lo largo del proyecto se irán entrelazando las actividades y acciones, tal y como se describe en el cronograma más adelante.

La problemática que aborda este proyecto es la escasa empleabilidad y las dificultades de inserción laboral del colectivo migrante de LATAM en España, expuestos en el estado del arte.

Para dar visibilidad y claridad a esta problemática, se presenta el siguiente árbol de problemas, donde se vislumbran las causas y las consecuencias.

**Figura 4: Árbol de problemas.**



Fuente: Elaboración propia.

### 3.1. Objetivos

Para llevar a cabo este proyecto, se plantean una serie de objetivos:

#### 3.1.1. Objetivo general:

Contribuir a la mejora la empleabilidad y facilitar la inserción laboral de las personas migrantes de Latinoamérica en España, concretamente en Sevilla, a través de un programa integral que aborde de forma holística las necesidades de las personas participantes, en las áreas de orientación, formación, jurídica, psicológica y de inserción laboral.

#### 3.1.2. Objetivos específicos:

- 3.1.2.1. Establecer sinergias y alianzas estratégicas a través de convenios de colaboración entre los Servicios Sociales Comunitarios (en adelante SSCC) del Ayuntamiento de Sevilla, como de las empresas del sector comercio, logística y transporte de la provincia, que faciliten la implementación del proyecto.
- 3.1.2.2. Desarrollar e implementar itinerarios personalizados de inserción que incluyan orientación laboral, formación, asesoramiento jurídico y acompañamiento psicológico.
- 3.1.2.3. Incrementar las posibilidades de inserción laboral mediante la ejecución de acciones de prospección, intermediación y seguimiento del proceso de inserción de los/as participantes.

### 3.2. Personas beneficiarias

Las personas beneficiarias directas serán aquellas que se encuentren en situación legal administrativa y con permiso de trabajo activo, empadronados en la provincia de Sevilla. Se realizará una campaña de publicidad y difusión; a la vez que, a través de un convenio de colaboración con los Servicios Sociales del Ayuntamiento de Sevilla, nos deriven personas de su servicio que cumplan los requisitos de participación. De todas las personas que manifiesten estar interesados/as se hará una selección de 25 personas, siendo el resultado lo más paritario posible entre mujeres y hombres, en caso de empate en la selección se les dará más prioridad a las mujeres al tener menor tasa de empleo que las de los hombres (INE,2024). Esta selección se hará en función de la motivación e intereses y de las mayores posibilidades de inserción laboral. La edad estará comprendida entre 18 y 45 años, ambos inclusive.

Respecto a los/as beneficiarios indirectos/as, consideramos a:

- a) Las familias de las personas participante.
- b) El entorno cercano y comunidad de los/as participantes, administración pública, los servicios sociales del Ayuntamiento de Sevilla.
- c) Las empresas con las cuales estableceremos sinergias y convenio de colaboración en materia de empleo e inserción laboral.
- d) La sociedad en su conjunto, al mejorar la tasa de empleo e inserción social de las personas migrantes

### 3.3. Actividades y tareas

Las actividades y tareas del proyecto se detallan en la Matriz de Marco Lógico, donde se presenta y detalla tanto la planificación como la evaluación. Respecto a la evaluación se desglosa los indicadores y medios de verificación. En cuanto a los resultados obtenidos, éstos se irán incorporando una vez implementado el proyecto y durante el transcurso de este.

Finalmente se desglosan aquellos supuestos que pueden o pudieran dificultar la implementación y/o los resultados del proyecto.

Para facilitar su lectura y comprensión, la Matriz de Marco Lógico se desglosa y detalla a continuación por cada uno de los objetivos, en los siguientes apartados:

- a) Objetivo General.
- b) Objetivo Específico.
- c) Actividad/des a llevar a cabo en cada uno de los objetivos específicos.
- d) Indicadores de medición y/o evaluación.
- e) Medios de verificación.
- f) Meta prevista.
- g) Resultado, que se irá cumplimentando a lo largo de la implantación el proyecto.
- h) Supuestos que puedan llegar a dificultar la consecución de las metas propuestas en cada actividad.

**Tabla 4: Matriz de Planificación y Evaluación 1**

MATRIZ DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN					
3.1.1. OBJETIVO GENERAL	Mejorar la empleabilidad y facilitar la inserción laboral de las personas migrantes de Latinoamérica en España, concretamente en Sevilla, a través de un programa integral que aborde de forma holística, las necesidades de las personas participantes, en las áreas de orientación, formación, jurídica, psicológica y de inserción laboral.				
3.1.1.1. OBJETIVO ESPECÍFICO	Establecer sinergias y alianzas estratégicas a través de convenios de colaboración entre los Servicios Sociales Comunitarios (en adelante SSCC) del Ayuntamiento de Sevilla, como de las empresas del sector comercio, logística y transporte de la provincia, que faciliten la implementación del proyecto.				
ACTIVIDAD	INDICADOR/ES	MEDIO DE VERIFICACIÓN	META PREVISTA	RESULTADO	SUPUESTOS
1.1. Se formalizará convenio de colaboración con el Ayuntamiento de Sevilla, concretamente con el área de Servicios Sociales Comunitarios, para la derivación de participantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Número de personas derivadas al proyecto.</li> <li>✓ Número de reuniones de coordinación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Convenio de colaboración suscrito.</li> <li>✓ Ficha de derivación del participante.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Al menos el 50% de los participantes son derivados por los SSCC</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Poca implicación del personal de los SSCC en la derivación de participantes.</li> <li>✓ Escasez de participantes que cumplan los requisitos en los SSCC.</li> </ul>
1.2. Reuniones desde coordinación con grupos de empresas, asociaciones y organizaciones empresariales, para dar difusión al proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Números contactados agentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Hoja de registro de empresas contactadas y reuniones realizadas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Al menos contactar con la Confederación de Empresarios de Sevilla (CES), la Cámara de Comercio de Sevilla, la Federación de Empresarios de Industria y Comercio de Alimentación, Droguería, Perfumería y Afines de Sevilla (FEICASE)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ No disponibilidad de estas organizaciones.</li> <li>✓ Desinterés e implicación en el proyecto.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 5: Matriz de Planificación y Evaluación 2**

MATRIZ DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN					
3.1.1. OBJETIVO GENERAL	Mejorar la empleabilidad y facilitar la inserción laboral de las personas migrantes de Latinoamérica en España, concretamente en Sevilla, a través de un programa integral que aborde de forma holística, las necesidades de las personas participantes, en las áreas de orientación, formación, jurídica, psicológica y de inserción laboral.				
3.1.1.2. OBJETIVO ESPECÍFICO	Desarrollar e implementar itinerarios personalizados de inserción que incluyan orientación laboral, formación, asesoramiento jurídico y acompañamiento psicológico.				
ACTIVIDAD	INDICADOR/ES	MEDIO DE VERIFICACIÓN	META PREVISTA	RESULTADO	SUPUESTOS
2.1. Se realizará entrevista individualizada, previa al inicio del resto de actividades, de diagnóstico de empleabilidad y análisis de su situación personal, profesional, socioeconómica y familiar.	✓ Se ha realizado la entrevista de diagnóstico de empleabilidad: SI/NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Hoja de firmas de asistencia a entrevista.</li> <li>✓ Documentos de la entrevista</li> </ul>	✓ Al menos 1 hora de atención a todas las personas participantes del programa (100%).		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Falta de compromiso</li> <li>✓ No asistencia a las citas</li> <li>✓ Desconfianza</li> </ul>
2.2. Diseñar el itinerario u hoja de ruta consensuada por ambas partes	✓ Documento de itinerario elaborado: SI/NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Hoja de firmas de asistencia</li> <li>✓ Documento elaborado del itinerario u hoja de ruta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Al menos 1 hora para la realización el itinerario (100%).</li> <li>✓ Hoja de ruta formalizada en el 100% de los casos</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Abandono del proceso</li> <li>✓ No compromiso</li> </ul>

ACTIVIDAD	INDICADOR/ES	MEDIO DE VERIFICACIÓN	META PREVISTA	RESULTADO	SUPUESTOS
2.3 Se realizará talleres grupales de máximo 15 personas sobre autoconocimiento personal, profesional, motivación y autoestima aplicada al empleo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se ha impartido el taller: SI/NO</li> <li>✓ Número de participantes asistentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Hoja de firmas de asistencia al taller.</li> <li>✓ Fotos de la sesión como evidencia gráfica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Al menos 3 horas taller.</li> <li>✓ 100% de los participantes</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Falta de compromiso</li> <li>✓ No asistencia al taller</li> <li>✓ Abandono</li> </ul>
2.4 Se realizarán talleres grupales de máximo 15 persona sobre herramientas y técnicas de búsqueda de empleo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se ha impartido el taller: SI/NO</li> <li>✓ Número de participantes asistentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Hoja de firmas de asistencia al taller.</li> <li>✓ Fotos de la sesión como evidencia gráfica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Al menos 3 horas taller.</li> <li>✓ 100% de los participantes</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Abandono del proceso</li> <li>✓ No manejo de nuevas tecnologías</li> </ul>
2.5 Impartición de talleres de entrenamiento en entrevistas de trabajo máximo 15 participantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se ha impartido el taller: SI/NO</li> <li>✓ Número de participantes asistentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Hoja de firmas de asistencia al taller.</li> <li>✓ Fotos de la sesión como evidencia gráfica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Al menos 3 horas taller.</li> <li>✓ 100% de los participantes</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Abandono del proceso</li> <li>✓ Desconfianza</li> <li>✓ Timidez</li> </ul>
2.6 Se realizará la tercera cita individual con la finalidad de elaborar el Currículum Vitae.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Número de Currícula Vitae realizados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Hoja de firmas de asistencia a cita.</li> <li>✓ Documento de Currículum Vitae elaborado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Todos/as los/as participantes tienen su Currículum Vitae elaborado.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ No implicación de la persona participante.</li> </ul>
2.7 Se llevarán a cabo citas individuales de seguimiento y/o refuerzo de aspectos necesarios (herramientas de manejo de nuevas tecnologías, habilidades de búsqueda de empleo y entrenamiento de habilidades personales), mínimo 1 vez al mes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Asiste a la cita mensual: SI/NO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Hoja de firmas de asistencia a seguimiento mensual.</li> <li>✓ Documento de seguimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cumplimiento de al menos mínimo una cita de seguimiento mensual de cada participante.</li> <li>✓ 100% de los participantes</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Abandono del proceso</li> <li>✓ Desmotivación</li> </ul>

ACTIVIDAD	INDICADOR/ES	MEDIO DE VERIFICACIÓN	META PREVISTA	RESULTADO	SUPUESTOS
2.8 Citas de orientación para la inserción y seguimiento en el proceso de intermediación. Envío de candidaturas, preparación de entrevistas y seguimiento del proceso de selección.	✓ Asiste a la cita: SI/NO	✓ Hoja de firmas de cita ✓ Documento de seguimiento	✓ Asistencia cuando se le convoque en proceso de selección.		✓ Informalidad de la persona participante. ✓ Rechazo de la oferta propuesta.
2.9 La impartición completa del Certificado de Profesionalidad (COMT0211) ACTIVIDADES AUXILIARES DE COMERCIO (R.D. 1694/2011, de 18 de noviembre), incluida horas de prácticas no laborales en empresas.	✓ Días de asistencia a la formación. ✓ Número de personas formadas.	✓ Hoja de firmas de asistencia diaria a formación. ✓ Fotos de las sesiones de formación como evidencia gráfica.	✓ Todos/as los/as participantes completan al menos el 75% de asistencia exigido. ✓ Todos/as las personas participantes obtienen el Certificado de Profesionalidad.		✓ Abandono de la formación. ✓ No cumplimiento con el mínimo de asistencia exigido.
2.10 Se realizarán tutorías individuales con el/la asesor/a jurídico/a para asesoramiento, acompañamiento y guía en trámites relacionados con su situación administrativa y/o familiar, (actividad transversal).	✓ Números de sesiones realizadas. ✓ Número de personas atendidas.	✓ Hoja de firmas de asistencia.	✓ Al menos 1 cita realizada por cada participante		✓ Abandono del programa. ✓ Falta de confianza.

ACTIVIDAD	INDICADOR/ES	MEDIO DE VERIFICACIÓN	META PREVISTA	RESULTADO	SUPUESTOS
2.11 Se realizarán sesiones individuales con el/la psicólogo/a sanitario para asesoramiento, acompañamiento y terapia individual y/o familiar, en caso necesario, (actividad transversal).	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Números de sesiones realizadas.</li> <li>✓ Número de personas atendidas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Hoja de firmas de asistencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Al menos 1 cita realizada por cada participante</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Abandono del programa.</li> <li>✓ Falta de confianza.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 6: Matriz de Planificación y Evaluación 3**

MATRIZ DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN					
3.1.1. OBJETIVO GENERAL	Mejorar la empleabilidad y facilitar la inserción laboral de las personas migrantes de Latinoamérica en España, concretamente en Sevilla, a través de un programa integral que aborde de forma holística, las necesidades de las personas participantes, en las áreas de orientación, formación, jurídica, psicológica y de inserción laboral.				
3.1.1.3. OBJETIVO ESPECÍFICO	Incrementar las posibilidades de inserción laboral mediante la ejecución de acciones de prospección, intermediación y seguimiento del proceso de inserción de los/as participantes.				
ACTIVIDAD	INDICADOR/ES	MEDIO DE VERIFICACIÓN	META PREVISTA	RESULTADO	SUPUESTOS
3.1 Se realizarán actividades de prospección laboral en el territorio y estudio del mercado de trabajo del sector de la formación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Número de ofertas de empleo relacionadas con el sector de la formación.</li> <li>✓ Número de empresas del sector.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Informe de análisis del mercado laboral.</li> <li>✓ Listado empresas del sector.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Al menos 50 empresas registradas del sector en Sevilla y su área metropolitana.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dificultades de contactar con empresas.</li> </ul>

ACTIVIDAD	INDICADOR/ES	MEDIO DE VERIFICACIÓN	META PREVISTA	RESULTADO	SUPUESTOS
3.2 Contactos con empresas del sector y establecimiento de alianzas estratégicas y convenios de colaboración.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Números de empresas contactadas.</li> <li>✓ Número de convenios de colaboración realizados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Documento de recogida de datos de empresas contactadas</li> <li>✓ Convenios firmados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Al menos 30 empresas contactadas.</li> <li>✓ Al menos 15 convenios firmados.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reticencias de las empresas a colaborar.</li> <li>✓ Falta de compromiso de las empresas.</li> </ul>
3.3 Intermediación de cada participante en el tejido empresarial, aprovechando las sinergias creadas, convenios de colaboración establecidos y analizando ofertas de empleos publicadas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Número de candidaturas enviadas a ofertas de empleo publicadas por empresas.</li> <li>✓ Número de candidaturas enviadas a empresas con convenios de colaboración.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Registro de candidaturas enviadas a ofertas de empleo.</li> <li>✓ Registro de candidaturas enviadas a empresas con convenios de colaboración firmados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Al menos el 40% de las personas participantes consiguen un empleo en el sector.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Poca implicación de las personas participantes.</li> <li>✓ Ausencia a citas a entrevistas</li> <li>✓ Faltas al trabajo una vez contratado/a.</li> <li>✓ Rechazo del/la candidata/a por parte de la empresa.</li> <li>✓ Ausencia de compromiso de las empresas colaboradoras.</li> </ul>
3.4 Se realizarán seguimiento de la inserción de cada participante en la empresa contratada.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Número de visitas de seguimiento a la empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Hoja de visitas firmadas por la empresa y participante</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Al menos 1 visita de seguimiento quincenal, durante el primer mes.</li> <li>✓ Al menos 1 visita de seguimiento mensual a partir del segundo mes de inserción y hasta el sexto mes.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reticencias a las visitas por parte de las empresas.</li> <li>✓ Falta de cumplimiento del compromiso de las empresas.</li> </ul>
3.5 Citas individualizadas de seguimiento presencial del/la participante en la sede del proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Números de citas individuales realizadas por participante contratado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Hoja de firma de citas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Al menos 1 cita semanal durante el primer mes.</li> <li>✓ Al menos 1 cita mensual a partir del segundo mes de inserción y hasta el sexto mes.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Falta de asistencia a las citas.</li> <li>✓ No implicación en el proyecto al conseguir su inserción.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

En lo referente a la actividad de formación, se ha seleccionado la impartición en un Certificado de Profesionalidad de Nivel 1, el cual no exigen titulación alguna para su realización. Debido a las características de la población objetivo de este proyecto, este nivel de cualificación es el más idóneo ya que estas personas carecen de titulación en España, tal y como se ha descrito en el marco teórico.

Esta formación viene determinada por las necesidades del mercado laboral de Sevilla, donde existen gran número de empresas dedicadas al sector comercio, hipermercados, supermercados, logística y almacén, siendo este sector un pilar fundamental en el tejido productivo de Sevilla.

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE) y la Encuesta de Población Activa (EPA), el 21,7% de la población ocupada en Sevilla se encuadra en el sector comercio (INE-EPA, 2023), siendo un sector que encabeza el tejido empresarial con más de 27.000 empresas registradas en este sector (INE – DIRCE, 2023). Estos datos demuestran el gran peso que ostenta este sector en el tejido productivo sevillano, siendo una buena opción de salida profesional a nuestra población beneficiaria.

A continuación, se muestra en la siguiente tabla de planificación de la acción formativa (COMT0211) ACTIVIDADES AUXILIARES DE COMERCIO (R.D. 1694/2011, de 18 de noviembre), correspondiente a un Certificado de Profesional de Nivel 1. Su impartición será completa incluido el módulo de prácticas profesionales no laborales en empresas del sector, llevándose a cabo por una empresa de formación especializada y que a su vez se encuentra homologada por la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo de la Junta de Andalucía, quien ostenta las competencias en esta materia. Asimismo, esta empresa de formación cuenta con las instalaciones necesarias para su impartición, en función de los requisitos de este certificado de profesionalidad, las cuales son:

- Aula polivalente de al menos 50 metros cuadrados para 25 participantes.
- Taller de comercio de al menos 90 metros cuadrados para 25 participantes.

**Tabla 7:** *Actividad formativa Certificado de Profesionalidad (COMT0211) ACTIVIDADES AUXILIARES DE COMERCIO (R.D. 1694/2011, de 18 de noviembre)*

<b>Denominación</b>	Certificado de Profesionalidad (COMT0211) ACTIVIDADES AUXILIARES DE COMERCIO (R.D. 1694/2011, de 18 de noviembre)
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar operaciones auxiliares de reposición, disposición y acondicionamiento de productos en el punto de venta.</li> <li>▪ Preparar pedidos de forma eficaz y eficiente, siguiendo procedimientos establecidos.</li> <li>▪ Manipular y trasladar productos en la superficie comercial y en el reparto de proximidad, utilizando traspalés y carretillas de mano.</li> <li>▪ Proporcionar atención e información operativa, estructurada y protocolarizada al cliente.</li> </ul>
<b>Metodología</b>	<p>La metodología será presencial, activa y participativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Horario se mañana para facilitar la conciliación familiar en el caso de menores escolarizados y/o guarderías.</li> <li>- Flexible y adaptada al nivel de las personas participantes</li> <li>- Nivel de dificultad irá creciendo progresivamente para conseguir los estándares exigidos en el certificado de profesionalidad.</li> <li>- Orientada a la práctica real del puesto de trabajo.</li> <li>- Desarrollo de habilidades, destrezas y hábitos laborales del sector.</li> <li>- Casos prácticos, role-play y dinámicas grupales, que permitan la experimentación y aprendizaje de situaciones reales.</li> <li>- Desarrollo de contenidos prácticos en cada módulo en aula taller.</li> <li>- Tutorías individualizadas del docente para seguimiento del aprendizaje</li> <li>- Tutorías de seguimiento por el equipo de orientación y reuniones periódicas con el equipo docente.</li> <li>- Tutorías colectivas con el docente al principio de cada módulo para posicionar contenidos.</li> <li>- Tutorías colectivas al finalizar cada módulo para resumir contenido, aclarar dudas y preparación el examen del módulo.</li> </ul> <p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Operaciones auxiliares en el punto de venta.</li> <li>- Preparación de pedidos.</li> <li>- Reposición de mercancía.</li> <li>- Manipulación y movimientos con traspalés y carretillas de mano.</li> <li>- Atención básica al cliente.</li> </ul>
<b>Calendario</b>	De febrero a mayo (270 horas)

Docente	<p>El docente será un profesional perteneciente a la empresa de formación, el cual tendrá mínimo 1 año mínimo de experiencia docente en la materia a impartir y 3 años mínimos de experiencia profesional en el sector. Este profesional estará acreditado por la Junta de Andalucía para impartir este certificado de profesionalidad.</p> <p>La titulación requerida podrá ser alguna de las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes.</li> <li>- Diplomado, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes.</li> <li>- Técnico y Técnico Superior en la Familia Profesional de Comercio y Marketing.</li> <li>- Certificados de Profesionalidad niveles 2 y 3 en el área de Comercio y Marketing.</li> </ul>
Medidas de apoyo	<p>Se le concederá a cada participante una beca de asistencia en concepto de transporte y conciliación familiar de 10€ diarios por cada día de asistencia tanto a la formación como a las prácticas.</p>
Materiales	<p>EPIS por alumno/a, seguro de responsabilidad civil y específico de accidentes, manuales de cada módulo, tanto del docente como del/la alumno/a, material de clase compuesto por cuaderno, bolígrafo, bolsa portadora y aquel material necesario para las actividades en el aula.</p> <p>Materiales específicos del contenido a realizar en el aula taller: traspalés, carretilla manual, estanterías, ordenador y material necesario.</p>
Prácticas	<p>Una vez finalizados todos los módulos teóricos, el último corresponde a las prácticas no laborales en empresas del sector. Estas prácticas serán gestionadas por la empresa encargada de la formación, en colaboración con el profesional del proyecto encargado de la prospección e intermediación laboral.</p> <p>Estas prácticas, que serán de 40 horas de duración, se realizarán en empresas del sector con las que previamente se hayan contactado y detectado necesidades de personal, con la finalidad de crear más oportunidades de inserción al finalizar la formación.</p>
Evaluación	<p>Al ser un certificado de profesional, tiene muy estructurada la evaluación del aprendizaje, siendo ésta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Examen al finalizar cada módulo.</li> <li>- Examen final de todo el contenido del certificado de profesionalidad.</li> </ul> <p>A su vez, estos exámenes se compondrán de parte teórica y parte práctica o supuestos prácticos, que todo el alumnado debe aprobar para poder acreditar dicha formación.</p> <p>Además de las evaluaciones anteriores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El/la docente hará seguimiento continuo, a través de fichas de seguimiento creadas para tal fin.</li> <li>- Evaluación continua, a lo largo de todo el proceso, con la finalidad de detectar necesidades específicas o apoyo en el aprendizaje.</li> <li>- Reuniones de seguimiento entre el equipo docente y el/la coordinadora del proyecto, para la evaluación continua de la formación.</li> <li>- Evaluación de la satisfacción de los participantes en la formación, a través de encuesta anónima de satisfacción.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se muestra en la figura 5, el certificado de profesionalidad al completo.

**Figura 5:** (COMT0211) ACTIVIDADES AUXILIARES DE COMERCIO (R.D. 1694/2011, de 18 de noviembre)

Servicio Público de Empleo Estatal

**Familia profesional: COMERCIO Y MARKETING**  
**Área profesional: Compraventa**

FICHA DE CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD				
(COMT0211) ACTIVIDADES AUXILIARES DE COMERCIO (R.D. 1694/2011, de 18 de noviembre)				
COMPETENCIA GENERAL: Realizar actividades auxiliares de reposición y acondicionamiento en el punto de venta y reparto de proximidad, siguiendo instrucciones y criterios establecidos, utilizando el equipo necesario, respetando las normas de seguridad y salud, y prestando, en caso necesario, atención e información protocolarizada y estructurada, al cliente en el punto de venta o en el servicio de reparto de proximidad.				
Nivel	Cualificación profesional de referencia	Unidades de competencia		Ocupaciones o puestos de trabajo relacionados
1	COM412_1 ACTIVIDADES AUXILIARES DE COMERCIO (R.D. 1179/2008, de 11 de julio).	UC1327_1	Realizar operaciones auxiliares de reposición, disposición y acondicionamiento de productos en el punto de venta.	- 9820.1011 Reponedores/as de hipermercado. - 9820.1011 Reponedor/a. - 9433.1026 Repartidores/as de proximidad, a pie. - 9700.1010 Embaladores/as-empaquetadores/as-etiquetadores/as, a mano. - Preparador/a de pedidos. - Auxiliar de dependiente de comercio.
		UC1326_1	Preparar pedidos de forma eficaz y eficiente, siguiendo procedimientos establecidos.	
		UC1328_1	Manipular y trasladar productos en la superficie comercial y en el reparto de proximidad, utilizando traspalés y carretillas de mano.	
		UC1329_1	Proporcionar atención e información operativa, estructurada y protocolarizada al cliente.	

Correspondencia con el Catálogo Modular de Formación Profesional				
H. Q	Módulos certificado	H. CP	Unidades formativas	Horas
90	MF1327_1: Operaciones auxiliares en el punto de venta.	90		90
60	MF1326_1: Preparación de pedidos.	40		40
60	MF1328_1: Manipulación y movimientos con traspalés y carretillas de mano.	50		50
60	MF1329_1: Atención básica al cliente.	50		50
	MPM06: Módulo de prácticas profesionales no laborales.	40		
270	Duración certificado de profesionalidad.	270	Duración horas módulos formativos.	230

Criterios de Acceso	Prescripciones de los Formadores			
	Acreditación requerida		Experiencia Profesional requerida	
			Con acreditación	Sin acreditación
MF1327_1	- Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. - Diplomado, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. - Técnico y Técnico Superior en la Familia Profesional de Comercio y Marketing. - Certificados de Profesionalidad niveles 2 y 3 en el área de Compraventa.		1 año	3 años
MF1326_1	- Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. - Diplomado, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. - Técnico y Técnico Superior en cualquier especialidad industrial o comercial. - Certificados de Profesionalidad niveles 2 y 3 en cualquier especialidad industrial o comercial.		1 año	3 años
MF1328_1	- Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. - Diplomado, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. - Técnico y Técnico Superior en cualquier especialidad industrial. - Certificados de Profesionalidad niveles 2 y 3 en cualquier especialidad industrial o comercial.		1 año	3 años
MF1329_1	- Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. - Diplomado, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. - Técnico y Técnico Superior en la Familia Profesional de Comercio y Marketing. - Certificados de Profesionalidad niveles 2 y 3 en el área de Compraventa.		1 año	3 años

Espacio Formativo	Superficie m <sup>2</sup> 15 Alumnos	Superficie m <sup>2</sup> 25 Alumnos	Certificado de profesionalidad que deroga
Aula polivalente	30	50	
Taller de comercio	90	90	

### 3.4. Organigrama

El personal asignado al proyecto se organiza de forma jerárquica y se compondrá de un/a coordinador/a, y de tres áreas diferenciadas. El área de orientación y empleo que la formarán el/la orientador/a laboral y el técnico/a de prospección e intermediación laboral, el área de intervención transversal compuesta por el psicólogo/a sanitario/a y el asesor/a jurídico/a y el colaborador externo designado como empresa especializada en formación y que será la que ejecute el certificado de profesionalidad al completo.

Las funciones de cada uno de los profesionales que intervienen en el proyecto se detallan en el apartado 3.6 (recursos humanos).

En la siguiente figura se detalla gráficamente la jerarquía del proyecto.

**Figura 3:** Organigrama



Fuente: Elaboración propia.

### 3.5. Cronograma

Aunque la intervención tiene 12 meses de duración en su intervención, se hace necesario comenzar antes con la preparación de este y finalizar después para su evaluación y memoria final., por lo que la planificación se realiza en base a los 15 meses de duración total del proyecto. A este respecto, el/a coordinador/a del proyecto se encargaría de la búsqueda del local, primando siempre colaboración público-privada con el Ayuntamiento de Sevilla, preparación del local, suministros, mobiliario, material informático y de oficina y selección del personal técnico del proyecto.

Asimismo, el/la coordinador/a sería la persona encargada de realizar y dar a conocer la campaña de difusión del programa, tanto a agentes sociales como al público objetivo, para reunir el mayor número de personas interesadas, para la posterior selección del grupo de intervención de 25 personas.

Por otro lado, esta figura finalizaría un mes tras la implementación del proyecto para realizar la evaluación y memoria del mismo.

Por estos motivos, esta figura estaría contratada y así se reflejará en el presupuesto 2 meses antes del inicio y 1 mes tras la finalización de las actividades del proyecto.

A continuación, se detalla gráficamente, a través del Diagrama de Gantt, el cronograma del proyecto.

**Tabla 8: Cronograma, Diagrama de Gantt.**

ACTIVIDADES	202X				202X+1										
	Sept	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov
Actividades del/la coordinador/a: local, materiales, difusión, selección del equipo y participantes, evaluación y memoria															
Actividad 1.1															
Actividad 1.2															
Actividad 2.1															
Actividad 2.2															
Actividad 2.3															
Actividad 2.4															
Actividad 2.5															
Actividad 2.6															
Actividad 2.7															
Actividad 2.8															
Actividad 2.9															
Actividad 2.10															
Actividad 2.11															
Actividad 3.1															
Actividad 3.2															
Actividad 3.3															
Actividad 3.4															
Actividad 3.5															

Fuente: Elaboración propia.

### 3.6. Recursos

Los recursos necesarios para la implementación del proyecto se componen tanto de recursos humanos como materiales.

#### 3.6.1. Recursos Humanos

En el proyecto intervienen tanto personal directo del mismo como el colaborador externo encargado de la formación.

##### 3.6.1.1. Personal directo

- Coordinador/a del proyecto: será la persona responsable del proyecto, con titulación universitaria y experiencia en coordinación y gestión de proyectos. Asimismo, deberá tener experiencia y formación en orientación, prospección e intermediación laboral. Estará encargada de toda la gestión del proyecto, desde su implementación, búsqueda de local, mobiliario, infraestructura y materiales, coordinación y colaboración con agentes sociales, difusión y captación de participantes. Será la persona encargada de contactar y establecer vías de colaboración tanto con los Servicios Sociales Comunitarios del Ayuntamiento de Sevilla, como de las entidades y grupos empresariales de Sevilla y del sector comercio, para dar a conocer el proyecto, derivación de participantes desde los SSCC y facilitar la entrada del prospector/a-intermediador/a laboral en su fase del proyecto. De igual manera, será la persona responsable de la selección de las personas participantes y del personal técnico de intervención. Realizará el seguimiento del proyecto y la coordinación de todo el equipo asignado al mismo y del colaborador externo. Supervisará los acuerdos de colaboración y convenios realizados por el/la prospector/a-técnico/a de intermediación, con la finalidad de conseguir sinergias y alianzas estratégicas con empresas del sector que aseguren un empleo de calidad a los/as participantes. Estará asignado/a al proyecto a jornada completa durante 15 meses, ya que realizará la evaluación final y memoria.
- Orientador/a laboral: profesional con titulación universitaria, formación y experiencia en orientación laboral, diagnósticos de empleabilidad e itinerarios de inserción laboral. Será el/la profesional de referencia de cada participante, siendo el responsable de su itinerario en colaboración y coordinación con el/la prospector/a e intermediador/a

laboral. Impartirá los talleres grupales y llevará el seguimiento del itinerario de cada persona. Estará contratado/a a jornada completa durante los 12 meses de duración del mismo.

- Prospector/a e Intermediador/a laboral: profesional con titulación universitaria y experiencia en prospección de empresas e intermediación laboral. Será la persona encargada de buscar, seleccionar y elaborar los convenios de colaboración con las empresas, en coordinación con el/la responsable del proyecto (coordinador/a). Asimismo, realizará la criba y proceso de selección, de entre los participantes, de las ofertas y puestos vacantes comunicados por las empresas, con el fin de asegurar la óptima adecuación entre participante y empresa. Estará contratado/a a jornada completa durante los 12 meses de duración del mismo.
- Asesor/a jurídico/a: profesional con titulación universitaria de Derecho, con formación especializada y experiencia en normativa y gestión de migraciones. Será la persona referente para cualquier gestión que demanden los/as participantes relacionadas con su situación administrativa, renovación de permisos, recursos, reagrupación familiar y todas aquellas gestiones relacionadas que sean necesarias durante el transcurso del proyecto. Estará contratado/a a jornada completa durante los 12 meses de duración del mismo.
- Psicólogo/a sanitario/a: profesional con titulación de Psicología Sanitaria o Clínica, formación especializada y experiencia en asesoramiento, acompañamiento psicológico y terapia individual y/o familiar que necesiten las personas participantes del proyecto en cualquier momento de la ejecución. Estará contratado/a a jornada completa durante los 12 meses de duración del mismo.

#### 3.6.1.2. Colaborador externo

Este colaborador será la empresa encargada de impartir en su totalidad el Certificado de Profesionalidad (COMT0211) ACTIVIDADES AUXILIARES DE COMERCIO (R.D. 1694/2011, de 18 de noviembre).

Aunque es un agente externo se considera parte del personal directo ya que ejecuta e interviene directamente en una fase del proyecto en sí.

Esta empresa deberá acreditar estar homologada por la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo de la Junta de Andalucía para la impartición de dicho certificado

de profesional, prácticas incluidas, por lo que tanto sus instalaciones como el docente deben estar igualmente acreditados por dicho organismo.

De igual forma, tendrá experiencia en la impartición de esta especialidad concreta y contar con acuerdos de colaboración existentes entre empresas y dicha entidad para la realización de las prácticas no laborales en empresas. Estará subcontratada por el proyecto durante los meses de febrero a mayo, ambos inclusive, y deberá entregar una memoria completa al finalizar la formación (incluyendo el periodo de prácticas).

En este proyecto no es necesaria la incorporación del personal indirecto, ya que todas las tareas estarán distribuidas entre todo el personal directo.

### 3.6.2. Recursos Materiales

Local para la implementación de todo el proyecto exceptuando la formación que se llevará a cabo en la empresa subcontratada. Aunque el coste del local, mobiliario y suministros se contemplará en el presupuesto, primará ante todo la colaboración público-privada con el Ayuntamiento de Sevilla, para la cesión de sus instalaciones, con la finalidad de poder reducir económicamente el coste final del mismo. Estas instalaciones pueden ser: locales sin uso que se cedan al proyecto temporalmente, parte de las instalaciones de centros cívicos de la ciudad. El espacio de este local se distribuiría de la siguiente manera:

- a) Aula para talleres grupales, de al menos 40 metros cuadrados.
- b) Zona de coworking, para el profesional técnico, facilitando así el conocimiento, coordinación y seguimiento de los/as participantes.
- c) 1 despacho para la coordinación del proyecto.
- d) 2 despachos de atención individual.

Material informático para todo el personal asignado al proyecto (coordinación y personal técnico). Este material informático estará compuesto de una impresora/escáner, portátiles para cada trabajador/a (facilitando la movilidad del propio equipo informático en las atenciones individuales en despachos y talleres grupales), proyector, teléfono fijo con internet y dos teléfonos móviles (para coordinación y prospector laboral).

El material de la formación estará asignado a la empresa colaboradora, por lo que todo lo necesario para la ejecución de esta fase se verá reflejado en el presupuesto de formación.

Material de oficina: folios, tinta de impresora, material fungible y papelógrafo para el aula.

Becas de asistencia en concepto de transporte y conciliación familiar de 10€ diarios por cada día de asistencia tanto a la formación como a las prácticas.

Dieta de desplazamiento de prospector/a e intermediador/a laboral, en sus salidas a la captación de empresas y seguimiento de los participantes en las mismas.

### 3.7. Presupuesto

El coste total del proyecto asciende a un total de 259.790,29€, teniendo en cuenta que, por todos los medios posibles, se procurará llegar a un acuerdo de cesión de instalaciones por parte de la administración municipal.

Este presupuesto recoge todo lo necesario y explicitado en el apartado anterior de recursos, con la finalidad de llevarlo a término de forma exitosa. Respecto al personal y sus costes, se ha tenido en cuenta el Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social 2022-2024, de Resolución de 18 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo (BOE, 2022) y las tablas salariales del año 2025, de Resolución de 4 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de subida salarial para 2025 del Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024, (BOE, 2024).

Asimismo, se recogen en este presupuesto, los gastos destinados al local, suministros, equipamientos informáticos, materiales (tanto de oficina como de intervención individual y grupal), becas de asistencia a participantes y costes de dietas de desplazamiento de prospector/a e intermediador/a laboral.

Por último, y respecto a la formación, se detallada en el presupuesto el coste global de la misma, siendo la empresa subcontratada de impartir y suministrar todo lo necesario tal y como aparece en la tabla 12, incluidos los materiales, manuales, Epis y seguros de responsabilidad civil y accidentes.

**Tabla 9: Presupuesto**

CONCEPTO	OBJETIVO/S ESPECIFICOS	ACTIVIDAD/ES	COSTE UNITARIO	CANTIDAD	MESES	COSTE TOTAL
<b>Coordinador/a</b> (incluye salario y costes salariales)	A repartir entre todos los objetivos específicos	A repartir entre todas las actividades	3.718,99 €	1	15	55.784,79 €
<b>Técnicos/as de Intervención:</b> 4 personas (incluye salario y costes salariales)	Objetivos Específicos: 2, 3, 4, 6, 7, 8 y 9	Actividades: 2.1/ 2.2/ 3.1/ 3.2/ 3.3/ 4.1/ 4.2./ 4.3./ 6.1/ 7.1/ 8.1/ 8.2/ 8.3/ 9.1/ 9.2	2.785,81 €	4	12	133.718,83 €
<b>Local</b> (incluye alquiler, suministros y limpieza)	A repartir entre todos los objetivos específicos	A repartir entre todas las actividades	1.000,00 €		15	15.000,00 €
<b>Alquiler mobiliario del local</b>	A repartir entre todos los objetivos específicos	A repartir entre todas las actividades	500,00 €		15	7.500,00 €
<b>Formación</b> (empresa subcontratada)	Objetivo Específico 5	Actividad 4.1			4	32.666,67 €
<b>Alquiler de equipos tecnológicos</b>	A repartir entre todos los objetivos específicos	A repartir entre todas las actividades	720,00 €		15	10.800,00 €
<b>Material de oficina y fungible:</b> incluye material necesario para las intervenciones individuales y grupales)	A repartir entre todos los objetivos específicos	A repartir entre todas las actividades	120,00 €		15	1.800,00 €
<b>Becas a participantes</b>	Objetivo Específico 5	Actividad 4.1	540,00 €		4	2.160,00 €
<b>Dietas de desplazamiento</b>	Objetivos Específicos: 8 y 9	Actividades: 8.1/ 8.2/ 8.3/ 9.1/ 9.2	80,00 €		12	960,00 €
<b>PRESUPUESTO TOTAL</b>						<b>260.390,29 €</b>

### 3.8. Enfoques transversales

Este proyecto pretende realizar una intervención holística, integrando determinados factores y áreas de intervención que son fundamentales para el éxito del mismo. Es por ello, que es fundamental la aplicación de enfoques transversales, ya que no se trata sólo de la obtención

de unos resultados determinados, sino de integrar en el proyecto varias áreas que afectan a la población objetivo, con la finalidad de abordar y dar solución al problema. Consiste en conseguir una comprensión más completa y profunda del problema, teniendo en cuenta las áreas de empleo, formación, jurídica y psicológica.

Por este motivo, se han tenido en cuenta y se han incorporado en el proyecto varios enfoques transversales que se describen y analizan a continuación.

#### 1) Enfoque Multisectorial

Según manifiesta la OIM & OIT (2020), el enfoque multisectorial pretende establecer sinergias que promuevan políticas públicas y programas que puedan atender a la población migrante de LATAM; y que integre sectores fundamentales como empleo, formación y protección social. De esta manera, se aborda una intervención integral que minimice las barreras y se consiga un empleo de calidad para esta población.

Este enfoque parte de la premisa que ningún sector por sí solo puede abordar y dar solución a una problemática determinada, es por ello, que se ha incorporado este enfoque en el proyecto para abordar los objetivos y actividades desde una perspectiva integral desde diversas áreas: empleo, formación, salud mental y jurídica.

De igual manera, a través de este enfoque se posibilita la cooperación e implicación de diferentes agentes sociales, estableciendo sinergias tanto con la administración pública como con el sector privado, siendo éste el tejido empresarial de la zona. Esta cooperación se ve plasmada en los convenios de colaboración que se establecen desde el inicio y durante la implantación del proyecto.

#### 2) Enfoque de Desarrollo Humano

Este enfoque se centra en la lucha contra la pobreza, al igual que el resto de los enfoques transversales, sin embargo, su peculiaridad radica en la importancia de la persona en todo el proceso. La persona es el núcleo de toda la intervención, siendo el auténtico protagonista, con la finalidad de lograr una vida digna y en el caso que nos ocupa, un cualificación y empleo de calidad.

Según la investigadora en desarrollo humano Sakiko Fukuda-Parr, destaca que “dicho enfoque no puede ignorar las desigualdades estructurales en educación, recursos y derechos que

afectan especialmente a las personas migrantes. Subraya que para que la migración contribuya realmente al desarrollo, es necesario fortalecer capacidades, garantizar derechos y promover una forma de globalización más inclusiva y justa” (Fukuda-Parr, 2015).

Por lo tanto, la aplicación de este enfoque radica no solamente en la necesidad de cubrir las necesidades básicas, sino que va más allá, el de proporcionar libertad y seguridad a la población migrante, para que pueda llevar una vida digna, sostenible, con empleo de calidad y una cualificación reconocida a nivel oficial.

### 3.9. Evaluación

Para un seguimiento y evaluación eficaz, se propone una evaluación continua a lo largo de la implementación del proyecto e implicando a todos los actores intervinientes en el mismo.

En primer lugar, y atendiendo al momento de la evaluación, se llevará a cabo una evaluación ex ante para determinar una línea de base de partida de las personas participantes e ir analizando los cambios producidos en su participación. Asimismo, se realizará una evaluación continua, on going, para evaluar la marcha del proyecto y analizar situaciones o problemas que puedan ir apareciendo en su implementación, siendo esta evaluación un proceso continuo de aprendizaje, facilitando la aplicación de medidas correctivas. Por último, se ejecutará una evaluación ex post, una vez finalizado la intervención en el proyecto, analizando los resultados obtenidos y permitiendo aplicar mejoras en futuras replicaciones.

Atendiendo al objetivo de la evaluación está será principalmente de propósito, con la finalidad de comprobar si se han cumplidos los objetivos y metas previstas, mejorar la empleabilidad y la inserción de las personas beneficiarias. De la misma manera, será de resultado para comprobar si el procedimiento y procesos aplicados generan un valor añadido a los procesos de intermediación laboral y cualificación, generando impacto tanto en las personas beneficiarias como en los beneficiarios indirectos.

La metodología será fundamentalmente mixta y participativa, se analizarán tanto datos cuantitativos como cualitativos, implicado a todos los actores participantes. Es cuantitativa en la medida que se analizarán los datos numéricos planteados en la matriz de planificación, datos de personas atendidas en las diferentes áreas de intervención, formadas e insertadas, para medir los resultados e impacto del proyecto. Cualitativa porque se realizará y analizará la valoración del proyecto por todos los integrantes del mismo: personal de intervención,

participantes y agentes sociales. Las herramientas a llevar a cabo serán encuestas de valoración y entrevistas a todos los integrantes del proyecto, incluidos agentes sociales; y adicionalmente, se crearán grupos de discusión entre los participantes beneficiarios y el equipo de intervención, para la evaluación continua, análisis de problemas, determinación y valoración de medidas de mejora.

La evaluación será interna, llevada a cabo por el equipo de intervención supervisado y apoyado en todo momento por el/a coordinador/a, ya que es el propio equipo el poseedor de una visión más cercana del proyecto, pudiendo determinar los aspectos positivos y detectar las mejoras necesarias a implantar a lo largo del proyecto y a la finalización del mismo.

Esta evaluación en su conjunto, pretender ser formativa en el sentido de conocer en todo momento su evolución y poder así, implementar mejoras a través del aprendizaje continuo del proceso, utilizando para ello los indicadores y medios de verificación descritos en la matriz de planificación y evaluación; a la vez que introduciendo dichos datos obtenidos en la columna de resultado de dicha matriz. Asimismo, se pretende medir el impacto del proyecto, valorando las repercusiones tanto en las personas participantes como en sus familias, comunidad y sociedad en general.

Los resultados de la evaluación se materializarán en un informe que se le dará a conocer tanto a los beneficiarios directos como indirectos del proyecto. Se organizará una jornada de difusión para dar a conocer sus resultados y a la que serán invitados tanto los beneficiarios directos e indirectos, como aquellas administraciones públicas y entidades privadas que trabajen con este colectivo. Por último, se le dará difusión a través de notas de prensa, además de presentarse en jornadas y conferencias relacionadas con empleo y migración que se lleven a cabo en la provincia de Sevilla, para poder permitir su réplica y promocionar la realización de este tipo de proyectos de intervención.

## 4. Conclusiones

La intencionalidad de este proyecto es la mejora de la empleabilidad e inserción laboral de la población LATAM en Sevilla. Para ello se ha llevado a cabo un estudio de las características específicas de esta población, su problemática y necesidades, tanto aquellas presentadas en su país de origen como las detectadas a la llegada y durante su residencia a España, concretamente en Sevilla.

Este proyecto nace con la premisa y la necesidad de ofrecer una atención e intervención integral a esta población en las áreas de empleo, cualificación profesional, jurídica y psicológica, que les permita mejorar su situación actual y su calidad de vida.

Para ello, se han analizado los movimientos migratorios, motivos, dificultades económicas, jurídicas y psicológicas a las que se enfrentan y que les afecta de forma directa tanto a ellos como a sus familiares y a la comunidad en general.

Este proyecto sitúa a la persona participante en el centro de la intervención, como protagonista y objetivo de todas las actuaciones, analizando sus necesidades y abordándolas con herramientas, actuaciones y procedimientos desde diferentes perspectivas y profesionales, aplicando una metodología de intervención integral y holística.

Como conclusiones a destacar se reseñan las siguientes:

- e) La importancia de la intervención con un equipo multidisciplinar que abarque las diferentes áreas de afectación del individuo.
- f) El establecimiento de sinergias y colaboración con los diferentes agentes sociales: administración pública, entidades y empresas.
- g) La ejecución de itinerarios profesionales de inserción como base de su proceso de mejora de la empleabilidad. El asesoramiento personalizado y continuo del/a profesional de la orientación como metodología en la mejora de habilidades personales para el empleo.
- h) Mejora del autoconocimiento personal y profesional, motivación, autoestima y habilidades sociales tan necesarias para la consecución de un empleo y mantenimiento del mismo.

- i) Acompañamiento durante todo el proceso de diferentes profesionales que de forma integral abordan las peculiaridades individuales de los/as participantes, a la vez que de forma conjunta, integrada y coordinada actúan en beneficio de la persona.
- j) Asesoramiento jurídico continuo y transversal durante toda su participación.
- k) Asesoramiento y acompañamiento psicológico continuo e igualmente transversal, para abordar aquellos aspectos psicológicos y relacionados con la salud mental.
- l) Ofrece un espacio de encuentro y creación de red de apoyo entre los/as participantes.
- m) La importancia de obtener una cualificación profesional reconocida públicamente y a nivel nacional, a través de la obtención del Certificado de Profesionalidad de Auxiliar de Comercio en este caso, a la vez de conseguir el nivel equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria (ESO).
- n) La intermediación como aspecto clave en el proceso de inserción laboral, llevada a cabo a través del profundo conocimiento de la persona candidata para su adecuado ajuste a ofertas de empleo y empresas.
- o) La labor fundamental de prospección en la captación de ofertas de empleo y colaboración con empresas en sus necesidades de personal.
- p) El seguimiento y acompañamiento personalizado durante su inserción laboral, interviniendo tanto con la persona como con la empresa.
- q) La importancia de conseguir un empleo de calidad para la mejora de la calidad de vida.

Por tanto, una intervención integral como la que se ejecuta en este proyecto facilita la integración sociolaboral del migrante en la comunidad, a la vez que mejora su calidad de vida y la de su familia, permitiéndole llevar un proyecto de vida de forma autónoma e independiente, con las repercusiones positivas que conlleva a la sociedad en su conjunto.

Si bien en Sevilla, existen entidades y proyectos que ofrecen servicios de apoyo, asesoramiento y acompañamiento a la población migrante, la mayoría de estas iniciativas se centran solamente en una sola dimensión específica (jurídica, empleo y/o asistencia social).

La propuesta de proyecto que aquí se presenta, ofrece una intervención integral en diferentes dimensiones estratégicas: empleo, jurídica y psicológica, teniendo en cuenta la importancia de la integralidad y multisectorialidad. Aborda de manera simultánea estas dimensiones, reconociendo que la integración plena de las personas migrantes no puede lograrse desde un único eje de intervención.

A diferencia de los programas asistencialistas y este proyecto, utilizando el enfoque de desarrollo humano, promueve la autonomía y el desarrollo de las capacidades, considerando a las personas migrantes como sujetos de derechos y agentes activos en la construcción de su proceso de inclusión e inserción sociolaboral.

El proyecto no sólo pretende dar respuesta a las necesidades de las personas migrantes de LATAM en Sevilla, sino también general impacto en las políticas públicas. Generar evidencias y aprendizajes que puedan incorporarse en la formulación y mejoras en la ejecución de las políticas públicas.

Proporciona datos y resultados relevantes que orienten tanto al Ayuntamiento de Sevilla como a la Junta de Andalucía en el diseño de planes y programas de inclusión sociolaboral, que incluyan tanto las dimensiones económicas, de empleo y formación, como jurídicas y psicológicas.

Asimismo, sirve de modelo piloto para la incorporación de estos enfoques multisectorial y de derechos humanos en los servicios públicos dirigidos a migrante, reforzando la transversalidad en las políticas municipales.

Este proyecto genera alianzas estratégicas con el sector público institucional, promoviendo la coordinación entre administraciones locales, ONGD y asociaciones de migrantes, fomentando la gobernanza participativa en torno a la migración.

Contribuye a la cohesión social, ya que, al facilitar la integración del colectivo migrante de LATAM, se reduce la desigualdad social y fortalece la convivencia intercultural, reduciendo las tensiones sociales, objetivo prioritario en la agenda política local.

En definitiva, este proyecto completa y complementa las actuaciones e intervenciones existentes, aportando un modelo innovador e integral que puede servir de modelo para mejorar las políticas públicas en Sevilla.

## 5. Limitaciones y prospectiva

A continuación, se presentan y detallan las imitaciones que presenta este proyecto y que afecta tanto a su diseño como a la implementación. De igual manera, se analizan, a través del apartado de prospectiva, aquellas mejoras que podrían beneficiar al proyecto en su implantación como en su replicación en futuras ediciones.

### 5.1. Limitaciones

En cuanto a las limitaciones de este trabajo de fin de máster, la ausencia de proyectos implantados en Sevilla, que abarquen tanto el mismo colectivo como todas las áreas de intervención planteadas, ha dificultado su propio diseño y análisis de resultados, al no ser posible evaluar el impacto de actuaciones similares.

Asimismo, y analizando el proyecto, se plantean las siguientes dificultades:

- a) Disponibilidad insuficiente y posibles limitaciones en la colaboración y compromiso de los agentes sociales, tanto en lo referente a la derivación de participantes a través de los SSCC del Ayuntamiento de Sevilla, como a las empresas del sector comercio.
- b) Imposibilidad de contar con un local cedido por el Ayuntamiento de Sevilla, con lo que sería imposible reducir el presupuesto.
- c) El abandono de participantes a lo largo del proyecto es una realidad muy probable, por lo que se hace necesario contar con personas destinatarias en reserva llegado el caso. Este abandono es más crucial si se produce en la actividad formativa, es decir, que no pudieran cumplir con el mínimo de asistencia y que además no se tuviera margen de tiempo, por el transcurso de las horas lectivas, de poder incorporar a personas en reserva mermando así la muestra de proyecto.
- d) Bajas o ausencia del personal técnico de intervención. En estos casos es necesario tener planes alternativos y personas seleccionadas que quedaran en reserva para incorporarlas al proyecto llegado el caso.
- e) Retrasos en el comienzo de cada una de las fases, por lo que es necesario ser muy rigurosos en la planificación y coordinación.
- f) Es fundamental contar con una red de empresas colaboradoras motivadas y dispuestas a acoger a las personas beneficiarias tanto en las prácticas como en puestos de trabajo y vacantes existentes.

- g) Percepción y expectativas de los/as participantes alejadas de la realidad, en el sentido de que el proyecto tiene una duración de un año y la inserción comienza en el sexto mes de su inicio.
- h) Ofertas de empleo captadas que carezcan de calidad y en condiciones de precariedad laboral.
- i) Rechazo de ofertas de empleo y vacantes ofrecidas a los/as participantes o no asistencia al proceso de selección.

## 5.2. Prospectiva

Como aspectos a la mejora se podrían llevar a cabo los siguientes:

- a) Sería apropiado que la duración del proyecto fuera mayor, para facilitar el seguimiento a largo plazo de los participantes, una vez conseguida su inserción y en todas sus áreas de intervención, para que los resultados del impacto fueran más objetivos, fiables y extrapolables.
- b) La muestra podría ser mayor para poder dar mayor alcance a la población migrante de LATAM.
- c) Considerar la posibilidad de realizar la formación gratuita, igualmente a través de certificado de profesionalidad, por medio de la colaboración de entidades que la tengan concedida, mermando considerablemente el coste del proyecto.
- d) Contar con una red de calidad de empresas comprometidas con el tercer sector y la población migrante, que ofrezcan puestos de trabajos de calidad y estables.
- e) Se considera necesario realizar campañas de sensibilización hacia el tercer sector y la población migrante, dirigida tanto a los agentes sociales como a la ciudadanía en general.
- f) Participación y presencia del proyecto en diferentes mesas de empleo y organizaciones sociales de Sevilla.

## Referencias bibliográficas

- Asamblea General de la ONU. (2015, septiembre 15). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (A/RES/70/1) Naciones Unidas. [https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1\\_es.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_es.pdf)
- Banco de España. (2023). *Una caracterización de los flujos migratorios hacia España y otros países de la Unión Europea*.
- CEPAL. (s. f.). *Migración*. En Biblioguías – Biblioteca de la CEPAL. <https://biblioguias.cepal.org/migracion>
- CONVIVE Fundación Cepaim. (2023, 22 de mayo). Nueva edición del Programa SARA para la inserción sociolaboral con mujeres migrantes en Sevilla [Comunicado de prensa]. CONVIVE Fundación Cepaim. Recuperado de <https://www.cepaim.org/nueva-edicion-del-programa-sara>
- CONVIVE Fundación Cepaim. (2023, 25 de enero). 92 mujeres mejoran su empleabilidad con los itinerarios del ‘Programa SARA’. Recuperado de <https://www.cepaim.org/92-mujeres-mejoran-su-empleabilidad-con-los-itinerarios-de-insercion-sociolaboral-del-programa-sara>
- Fukuda-Parr, S. (2015). *Fulfilling social and economic rights*. Oxford University Press.
- Fundación “la Caixa”. (21 de enero de 2025). *El programa Incorpora facilita más de 42 555 inserciones laborales durante el 2024*. MediaHub Fundación “La Caixa”.
- Fundación “la Caixa”. (s.f.). *Programa Incorpora: Inserción laboral con valor social*. Recuperado el 31 de julio de 2025, de <https://www.incorpora.org>
- Fundación Cepaim. (s. f.). *Programa de inserción sociolaboral*. <https://www.cepaim.org/programa-sara-para-la-insercion-sociolaboral-con-mujeres-migrantes>
- Fundación de las Cajas de Ahorros (FUNCAS). (2024, mayo 7). *El número de extranjeros en situación irregular se aproximaba ya en 2023 a los 700.000*. FUNCAS. <https://www.funcas.es/noticias/el-numero-de-extranjeros-en-situacion-irregular-se-aproximaba-ya-en-2023-a-los-700-000/>

Fundación Santa María la Real & Fundación Telefónica. (s.f.). *Lanzaderas de empleo: Programa de mejora de la empleabilidad*. Recuperado el 31 de julio de 2025, de <https://www.lanzaderasdeempleo.es>

Gobierno de España. (2000, 11 de enero). Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (modificada por las Leyes Orgánicas 8/2000, 14/2003, 2/2009 y otras posteriores). Boletín Oficial del Estado, núm. 10, 12 de enero de 2000, páginas 1139–1156. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2000/01/11/4/con>

Gobierno de España. (2000, 11 de enero). *Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social*. Boletín Oficial del Estado.

Gobierno de España. (2023, 28 de febrero). *Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo*. Boletín Oficial del Estado, núm. 51, de 1 de marzo de 2023, páginas 29443 a 29494. <https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/3>

Gobierno de España. (2024, 19 de noviembre). *Real Decreto 1155/2024, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social* (BOE núm. 280). Entró en vigor el 20 de mayo de 2025.

Gobierno de España. (2024, 20 de noviembre). Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Boletín Oficial del Estado, núm. 279, 20 de noviembre de 2024, páginas 1–266. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2024/11/19/1155>

Groot, W., & Maassen van den Brink, H. (2000). *Lifelong learning for employability*. Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis. [https://www.icmpd.org/file/download/59541/file/MC2CM\\_City\\_Migration\\_Profile\\_Seville\\_ES.pdf](https://www.icmpd.org/file/download/59541/file/MC2CM_City_Migration_Profile_Seville_ES.pdf)

ICMPD. (2021). Perfil migratorio de la ciudad de Sevilla. International Centre for Migration Policy Development.

Junta de Andalucía. (2021, 20 de julio). *Acuerdo de 20/07/2021 del Consejo de Gobierno por el que se aprueba la Estrategia Andaluza para la Inmigración 2021-2025: inclusión y convivencia* (BOJA núm. 141).

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2023). *Informe sobre la situación de la población migrante en España*. Gobierno de España. <https://www.inclusion.gob.es/>

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2025, 28 de mayo). *Instrucción SEM 1/2025 sobre autorizaciones de residencia temporal por arraigo y SEM 2/2025 sobre residencia temporal de familiares de nacionales españoles*. Ministerio de Inclusión.

Ministerio de Trabajo, Inclusión, Migraciones y Seguridad Social. (2024). *Informe trimestral: población extranjera y mercado de trabajo*.

Muñoz, J. M. (2005). La empleabilidad: Concepto, evolución e implicaciones para la orientación laboral. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 12, 25–40. <https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/article/view/25265/22503>

Naciones Unidas. (1990). *Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>

Naciones Unidas. (2018). *Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular*. <https://www.un.org/es/global-compact-migration>

OIM & OIT. (2020). *La integración socioeconómica de personas migrantes en América Latina y el Caribe: Enfoques multisectoriales para el acceso a empleo decente*. Organización Internacional para las Migraciones & Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2000). *Informe sobre el empleo en el mundo 2000: La vida en el trabajo en la economía global*. Ginebra: OIT.

Organización Internacional para las Migraciones. (s. f.). *Glosario sobre migración*. <https://www.iom.int/es/glosario-sobre-migracion>

Real Academia Española. (s. f.). *Migración*. En *Diccionario panhispánico del español jurídico*. <https://dpej.rae.es/lema/migraci%C3%B3n>

Red de Recursos de Evaluación y Aprendizaje –REDCREA (2016). *Evaluación del impacto social de las lanzaderas de empleo*. Recuperado el 31 de julio de 2025, de <https://www.lanzaderasdeempleo.es/informe-de-impacto-social>

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (2024). *Informe Estatal del Mercado de Trabajo de las Personas Extranjeras*.

Swanson, E., Barnes, M., Fall, A. M., & Roberts, G. (2017). Predictors of Reading Comprehension Among Struggling Readers Who Exhibit Differing Levels of Inattention and Hyperactivity. *Reading & Writing Quarterly*, 34(2), 132-146. doi:[10.1080/10573569.2017.1359712](https://doi.org/10.1080/10573569.2017.1359712)