



# LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE MUJERES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD AL MERCADO LABORAL: ¿REALIDAD O MITO?

MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOPEDAGOGÍA  
UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA  
ENERO 2020

Alumno: Marta Castro Fonseca

Profesor: Sandra Gallardo Ramírez

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. JUSTIFICACIÓN .....	3
3. MARCO NORMATIVO .....	4
4. MARCO TEÓRICO.....	6
4.1 Exclusión social .....	6
4.2 Empresas de inserción sociolaboral.....	9
4.3 Programas de inserción sociolaboral .....	10
4.4 Aportación a la sociedad y a la ética profesional.....	12
5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
5.1 Contextualización .....	13
5.2 Descripción de los objetivos .....	14
5.3 Hipótesis .....	14
6. MARCO METODOLÓGICO .....	15
6.1 Enfoque metodológico .....	15
6.2 Planificación de la investigación.....	16
6.2.1 Contexto de la investigación.....	16
6.2.2 Estrategia de recogida de datos .....	17
6.2.3 Instrumentos de recogida de datos .....	19
6.3 Estrategia de análisis de datos .....	21
7. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	24
7.1 Análisis de los resultados de la observación y las entrevistas.....	24
7.2 Codificación del cuestionario y tratamiento estadístico .....	27
7.3 Triangulación de resultados .....	31
8. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS.....	32
8.1 Conclusiones de la investigación referidas a los objetivos y/o hipótesis .....	33
8.2 Limitaciones, sugerencias y propuestas de mejora .....	36
8.3 Prospectivas de futuro .....	36
8.4 Consideraciones finales .....	37
9. BIBLIOGRAFÍA.....	38
ANEXOS .....	41
Observación participante .....	41
Entrevistas .....	43
Encuesta .....	49

## 1. INTRODUCCIÓN

Actualmente son varias las empresas de inserción laboral que podemos encontrar a lo largo y ancho del territorio español, reguladas por la [Ley 27/2002, de 20 de diciembre, sobre medidas legislativas para regular las empresas de inserción sociolaboral](#) según la cual, una empresa de **inserción sociolaboral** es la que tiene como finalidad primordial la integración sociolaboral de personas en situación o **riesgo de exclusión social**, siendo los **itinerarios personalizados de inserción** uno de los métodos más eficaces y eficientes para conseguirlo.

En la gran mayoría de casos y refiriéndonos al colectivo en riesgo de exclusión social, se debe tener en cuenta que la inserción al mercado laboral es un proceso muy largo, partiendo desde la base que sería la inserción social. Para ello se debe prestar atención a las dimensiones de la persona, es decir, su entorno, la familia, la situación económica, etc. y, en base a eso, considerar qué itinerario es más conveniente.

Así pues, el objeto de este trabajo es analizar la efectividad del programa de Medidas Activas de Inserción para personas destinatarias de la renta garantizada de ciudadanía (MAIS), que se está llevando a cabo en ██████████, un centro de orientación sociolaboral para mujeres en situación de vulnerabilidad situado en Badalona.

Este programa está encuadrado dentro de las políticas activas de empleo, reguladas por el [Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo](#)<sup>1</sup> y dirigidas, principalmente, a las personas en situación de desempleo con el fin de lograr su inserción o reinserción laboral. Sáez (2014) afirma que las políticas activas de empleo ayudan a fomentar la empleabilidad, refiriéndose a que ayudan a la adquisición y/o mejora de competencias/capacidades personales y laborales necesarias para conseguir un puesto de trabajo. Además, siguiendo esta línea, las autoras Martín y D'Angelo (2013) consideran que las políticas pasivas de empleo únicamente garantizan un mínimo de igualdad ante la ley, entretanto, las políticas activas fomentan la integración porque favorecen el empoderamiento de las personas. Una de estas políticas es la **formación para el empleo**, destinada a mejorar su empleabilidad a través de la mejora de las competencias profesionales.

Para conseguirlo, se han analizado los resultados obtenidos el año pasado con el mismo programa, así como de los contenidos del mismo que se han tenido en cuenta a la hora

---

<sup>1</sup> Artículo 10 del Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, que modifica los apartados 1 y 3 del artículo 23, de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

de elaborar una propuesta de mejora para suplir aquellas áreas del programa que no estaban adaptadas a las necesidades y/o capacidades del colectivo de mujeres al que están dirigidas.

## 2. JUSTIFICACIÓN

Son varios los motivos que me han llevado a elegir este tema. En primer lugar, porque a lo largo de todo el máster (y desde que finalicé el grado de pedagogía) no me había llamado mucho la atención el ámbito laboral, siempre me he decantado por el ámbito sociocomunitario, y ahora que he empezado las prácticas en un centro de orientación sociolaboral, me interesa y me fascina todo lo que ello implica. Es un reto para mí porque es algo nuevo, tanto a nivel práctico como teórico, pero después de haber empezado las prácticas, he cambiado totalmente la idea que tenía de profesión, queriéndome dedicar a la orientación sociolaboral con colectivos en riesgo de exclusión social y, a pesar de no tener toda la fundamentación teórica y práctica, mi gran interés y motivación hacia ello, me ha llevado a elegir esta línea de trabajo.

En segundo lugar, he elegido el tema de la orientación sociolaboral (haciendo especial mención con colectivos en riesgo de exclusión social) porque creo que es un campo el cual tiene mucha proyección de futuro y en el que siempre se necesitarán profesionales que trabajen con los colectivos más vulnerables, ayudándoles a que puedan tener las mismas oportunidades que el resto. Por ello creo que adaptar los contenidos de las formaciones en función de sus capacidades, es imprescindible para que la inserción social y laboral deje de ser un reto y pase a ser una realidad.

En tercer lugar, porque junto con el colectivo de personas con diversidad funcional, el colectivo de mujeres es uno de los más desfavorecidos, teniendo que lidiar, ya no solo con su situación personal (ser madre soltera, ser víctima de violencia de género...), sino que también son discriminadas a razón de su género a la hora de acceder a un puesto de trabajo. Por ello, creo que es todavía más importante si cabe, ayudarlas a conseguir un nivel óptimo de empleabilidad, a que conozcan cuáles son sus intereses laborales, así como sus competencias a desarrollar para acceder a una candidatura de una oferta de empleo y, sobre todo, a empoderarlas.

Por último, creo que el tema que he elegido tiene más relevancia actualmente puesto que estamos en un contexto económico caracterizado por unas cifras bastante altas de desempleo. Por ello, creo que ahora es importante el hecho de empoderarlas y de

ofrecerles una formación adecuada y actualizada sobre los canales de búsqueda de empleo y a nivel competencial.

Por todo lo expuesto anteriormente, creo que queda justificada la elección de la temática de este trabajo y que refleja la dedicación y el empeño personal por aprender de un tema del cual apenas tengo nociones y que está siendo tan importante para mí y para mi trayectoria profesional.

### 3. MARCO NORMATIVO

La normativa de regulación de las empresas de inserción, así como del colectivo al que van dirigidas y de los itinerarios que se hacen, se pueden dividir en tres ámbitos. Por un lado, a nivel estatal, por el otro a nivel autonómico y, finalmente, a nivel europeo.

En el ámbito estatal, nos encontramos con que la regulación de las empresas de inserción en la legislación estatal, viene especificada en la [Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción](#).

Al inicio de la legislación, en el preámbulo, se menciona que el Estado español debe de garantizar la posibilidad de todos los ciudadanos a participar en todos los aspectos, de la vida pública y social, por lo que hace una mención especial a los colectivos en situación de vulnerabilidad.

Los principios que inspiran la presente Ley se fundamentan en el mandato de la Constitución Española que, en el apartado 2 de su artículo 9, ordena a los poderes público facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social de nuestro país, [...] especialmente la de aquellas personas que por circunstancias diversas se encuentran en situaciones de dificultad y exclusión social (extracto del punto I del preámbulo de la Ley de Empresas de Inserción).

En el Artículo 3 del Capítulo I se definen los itinerarios de inserción sociolaboral, los cuales han de ser pactados entre la persona en situación de riesgo de exclusión social y las empresas de inserción en las que se desarrolla su actividad laboral a través de las medidas de intervención y acompañamiento.

Por otro lado, en el ámbito autonómico, nos encontramos con la [Ley 27/2002, de 20 de diciembre, de Medidas Legislativas para Regular las Empresas de Inserción Sociolaboral](#).

El objeto de la presente Ley es establecer un marco legal que promueva, por una parte, la inserción laboral de personas en situación o grave riesgo de exclusión social, para conseguir su total integración social, y, por otra, el registro, la regulación y el fomento de las empresas de inserción (extracto del artículo I del capítulo I).

Además, al inicio de esta ley, en el preámbulo, se hace referencia a las metodologías de las empresas de inserción sociolaboral, las cuales tienen como objetivo potenciar las capacidades de las personas mediante los conocimientos técnicos, la habituación sociolaboral y la determinación de prioridades adecuadas a sus posibilidades y a las del mercado laboral.

Otro de los puntos importantes de esta ley, hace referencia a los destinatarios de la inserción sociolaboral, siendo personas que se encuentran en una situación de riesgo de exclusión social o en grave riesgo que estén desocupadas y que tengan dificultades importantes para integrarse en el mercado laboral. De todos los colectivos sujetos a la inserción, destacamos (por la relación que tiene con esta investigación), a personas destinatarias de la renta mínima de inserción (RMI) y a parados de larga duración mayores de 45 años.

La renta mínima de inserción, mencionada en el párrafo anterior, está regulada por la [Ley 10/1997, de 3 de julio, de la Renta Mínima de Inserción](#), la cual se basa en los principios de igualdad, solidaridad y subsidiariedad y tiene como finalidad ayudar a todas las personas que la necesiten a cubrir las necesidades básicas para vivir en sociedad, con los recursos convenientes para mantenerse y para favorecer la inserción o reinserción social y laboral.

El primer aspecto más importante de esta ley sobre la renta mínima de inserción es el siguiente:

De conformidad con las directrices del Consejo de Europa y de la Resolución 217/1988, de 16 de septiembre, del Parlamento Europeo, se considera muy conveniente que las personas en situación de exclusión social contribuyan a superar sus problemas llevando a cabo diferentes actividades encaminadas a la inserción o reinserción. Se considera también indispensable que, además de la inserción social, y en los casos en que sea posible, se intente lograr la inserción laboral, que contribuye a recuperar la autoestima, la autonomía personal y la consideración del entorno social y familiar. (Extracto del punto II del preámbulo de la ley de la Renta Mínima de Inserción)

El segundo aspecto lo encontramos en el artículo 7, el cual hace referencia a las obligaciones de los destinatarios de la renta mínima de inserción, de las cuales, las más importantes, en relación a la naturaleza de esta investigación, son: a) firmar y cumplir el convenio de inserción que se establezca en cada caso y llevar a cabo todas las demás actividades que deriven de la finalidad de la renta mínima, b) no rechazar una oferta de empleo adecuada en los términos establecidos en la correspondiente normativa y c) participar, de acuerdo con el PIR (plan individual de inserción y reinserción social y laboral) y en función de su disponibilidad, en actividades de colaboración social y cívica.

El tercer y último apartado lo encontramos en el artículo 9 relacionado con el Plan Individual de inserción y Reinserción social y laboral (PIR). En el apartado 2 se menciona que el PIR debe estar elaborado tanto por los técnicos como por la persona destinataria, siempre que sea posible, es decir, tiene que estar pactado y consentido por ambas partes. Además, el apartado 3 señala que el PIR debe contener

El diagnóstico de la situación personal y familiar y, si procede, la comprobación de los medios económicos de la unidad familiar, los objetivos que deben alcanzarse con la previsión temporal de duración, el método que debe seguirse, la periodicidad de la relación con el equipo y la concreción de las acciones a realizar.

A nivel europeo, el 16 de septiembre de 1988 el Parlamento Europeo, con sede en Estrasburgo, elaboró una resolución de lucha contra la pobreza, en la que reclamaba a los poderes públicos a establecer una renta mínima garantizada para favorecer la inserción de los ciudadanos más desfavorecidos en la sociedad.

También podemos encontrar la Carta Comunitaria de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores, aprobada por el Consejo Europeo el 8 de diciembre de 1989, en el artículo 10 establece que, según cada país, las personas excluidas del mercado laboral y que no tengan medios de subsistencia han de beneficiarse de prestaciones e ingresos suficientes, adaptados a su situación personal.

## 4. MARCO TEÓRICO

### 4.1 Exclusión social

Al hacer referencia a los términos de “inserción” y/o de “inclusión”, aceptamos indudablemente que existe, en la sociedad en la que vivimos, un colectivo de personas que se encuentran fuera del sistema, siendo una de sus preocupaciones principales afirmarse y saber en qué medida tienen (o no) un lugar en la sociedad. El concepto de exclusión social va mucho más allá de la idea de “pobreza” (entendida como tener un

mínimo de nivel de renta), sino que, además, se le añade el concepto de alejamiento de los mecanismos de integración social, en los que el empleo tiene un importante papel.

Por ello, “la exclusión social puede entenderse en un sentido multidimensional haciendo referencia al no acceso al empleo, a las relaciones sociales, a las estructuras de protección social, a la salud y a la educación” (Fernández V., Carrasaco F., Agost R. y Grau R., s.f).

A causa de este sentido multidisciplinar, se ha demostrado que la perspectiva o dimensión principal de la exclusión social es la que gira en torno al empleo y a la protección social, siendo ambos recursos fundamentales de los ciudadanos y reflejando los valores dominantes en un Estado Social (Sánchez, s.f, p.59).

Ha habido un cambio en el concepto de exclusión social, pasando del concepto de pobreza al de la exclusión social como tal. Este cambio ya no engloba únicamente la falta de ingresos, sino que se le añaden todos los problemas que vienen a raíz de la “discriminación, la falta de redes sociales de apoyo, de políticas adecuadas de empleo, de oportunidades para la participación social o una creciente precariedad laboral” (De La Fuente, R. y González J.L., 2009, p.34). De esta manera, Bhalla y Lapeyre (1999) lo definen como un proceso que conlleva que las personas o grupos miembros de una sociedad no puedan participar en las actividades normales de los ciudadanos de dicha sociedad. Para ellos, la exclusión social se divide en tres áreas: la económica (en la que se incluye básicamente la laboral), la social y la política. Por otra parte, Castells (2001) lo conceptualiza como un proceso por el cual a ciertos individuos y grupos se les impide sistemáticamente acceder a unas posiciones sociales que les permitirían una subsistencia autónoma dentro de los niveles determinados por las instituciones y valores en un contexto dado. Aun así, la exclusión social es un proceso dinámico, en el que entran en juego dos factores: la propia voluntad de las personas de no participar en las tareas de la sociedad y el rechazo por parte de la sociedad “mayoritaria” hacia otros colectivos.

A causa de los cambios económicos y sociales que se han sucedido en España durante los últimos 30 años, es difícil delimitar el colectivo de personas en riesgo de exclusión social puesto que han aparecido nuevas categorías. De la Fuente, R. y González, J.L. (2009) afirman que hay varios trabajadores que empiezan a ocupar una situación de riesgo como: los trabajadores con contratos temporales o en empresas de trabajo temporal (ETT); los trabajadores poco cualificados o de más edad, las personas desempleadas de larga duración, las mujeres y familias monoparentales. A todo ello,



además, hay que añadirle problemas de salud, riesgo de aislamiento social y pérdida de autoestima, entre otros factores.

Teniendo en cuenta todo lo mencionado anteriormente, los colectivos de alto riesgo con especiales dificultades para la inserción, presentan unos perfiles diferentes formando así un colectivo heterogéneo. Aun así, tienen una serie de características o déficits comunes, entre los que se destacan: a) ausencia de motivación, b) falta de profesionalización, c) ausencia de experiencias reales de trabajo, d) discriminación social hacia personas de diferentes colectivos.

A raíz de estas características, se derivan una serie de déficits encaminados a la consecución de un empleo, siendo los siguientes: a) falta de cualificación, b) falta de experiencia laboral regular, c) falta de aprendizajes académicos básicos, d) dificultad de acceder a los recursos existentes, e) ausencia de una red de relaciones adecuadas y f) carencia de orientación para dirigir los esfuerzos para conseguir un trabajo.

Siguiendo en esta línea, la obsolescencia de las políticas de empleo basadas en la formación profesional ha podido demostrar que existen segmentos de población cuyos problemas de acceso al mercado laboral, se deben, además, a la falta de competencias básicas que limitan sus posibilidades de desempeñar la gran mayoría de los trabajos. Así pues, estaríamos ante una situación que, aunque hubiese una oferta de empleo, la gran mayoría de personas que quieren trabajar no podrían hacerlo porque no tienen los requisitos/competencias básicas que demanda el mercado laboral.

Las políticas de empleo son todo el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación profesional para el empleo, en el ámbito laboral que están encaminadas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas.

Así pues, uno de los mayores retos de las políticas activas de empleo, así como para las organizaciones que trabajan para la inserción social, es cómo hacer frente a la capacidad para obtener, gestionar, manejar y acceder a las ofertas de trabajo, es decir, a la **empleabilidad**.

Como el nombre de esta investigación indica, el colectivo que se va a investigar es el de mujeres en situación de vulnerabilidad. Aunque haya habido avances legislativos, sociales y laborales en los últimos años, los cuales han ayudado a aumentar la participación de las mujeres en los ámbitos de la sociedad, sigue quedando mucho

trabajo por hacer: esta participación no siempre se produce en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.

Según un programa de la Cruz Roja (2008), las mujeres asumen, en gran medida, las responsabilidades familiares y domésticas, siendo el 93% de las mujeres quienes se hacen cargo de estas tareas. Además, la división sexual del trabajo merma las posibilidades de las mujeres para participar activamente y de manera continuada en el mercado laboral. Es decir, que no solo han de hacer frente a las tareas relacionadas con “la casa” sino que, además, han de luchar contra la desigualdad de género. Estas desigualdades, comunes en todas las mujeres, afectan en mayor medida, a las mujeres que tienen dificultades sociales añadidas: inmigrantes, mayores de 45 años, víctimas de violencia de género, procedentes de entornos desestructurados y diferente etnia, entre otros.

Esta situación de vulnerabilidad se agrava, todavía más, cuando son víctimas de violencia de género. Ésta suele estar asociada a una dependencia económica y a la falta de una red social de apoyo y, las consecuencias de esto, se traducen en un deterioro de la autoestima y de la confianza en sí mismas, una infravaloración de sus propias cualidades y capacidades, falta de participación en los diferentes ámbitos de la vida social, etc. Y es precisamente, a causa de todo esto, que hacen a la mujer más vulnerable respecto al empleo.

De ahí la importancia del acceso al empleo para la mujer puesto que supone un aumento de la autoestima y autoconocimiento y acceso a una independencia económica. De esta manera, pueden recuperar el control de sus vidas mediante un itinerario de inserción el cual tenga en cuenta la situación específica y la realidad de cada mujer.

#### 4.2 Empresas de inserción sociolaboral

Las empresas de inserción son un recurso dentro del marco de las políticas sociales de promoción del empleo dirigidas a los colectivos en situación o riesgo de exclusión social, en el que se combina, por un lado, la intervención educativa y, por el otro, la apuesta por la capacidad estructuradora que tiene el trabajo sobre la persona, en tanto que la socializa para el entorno social actual. Estas empresas combinan la integración social a través de trabajo con la productividad de las empresas.

Como se ha mencionado en el apartado anterior referente a la normativa, las personas destinatarias de este servicio son:

- Personas en situación o grave riesgo de exclusión social que están en paro y que tengan dificultades para integrarse en el mercado de trabajo ordinario
- Además de las descritas en el punto anterior, se encuentren en alguno de los siguientes colectivos:
  - Perceptores de rentas mínimas de inserción
  - Desempleados de muy larga duración
  - Jóvenes que no hayan finalizado los estudios obligatorios y se encuentren en situación de desempleo
  - Ex toxicómanos
  - Internos de centros penitenciarios
  - Colectivos minoritarios: minorías étnicas, inmigrantes, mujeres o personas con cargas familiares no compartidas

El concepto de empleabilidad, dentro del marco normativo de las empresas de inserción social, parte de un discurso donde se enfatizan las carencias de aquellas personas por las cuales se considera necesario este recurso (Martínez I., Bernad, J.C., Navas, A., 2012).

El principal instrumento para lograr la inserción laboral y conseguir una mejor empleabilidad es la formación, la cual tiene como finalidad mejorar las competencias profesionales de las personas proporcionando, además, una cualificación. Esta formación se realiza a través de un **itinerario de inserción**, el cual son una serie de medidas que, de forma planificada en el tiempo y adaptada al individuo, permite diagnosticar y establecer un proceso pactado para la empleabilidad.

El itinerario de inserción está relacionado con el PIR que, como se ha mencionado anteriormente, ha de estar elaborado con criterios técnicos y profesionales y ha de contener un diagnóstico de la situación personal del solicitante, así como de las acciones que se van a realizar.

#### 4.3 Programas de inserción sociolaboral

Un programa de inserción sociolaboral es un conjunto de acciones, a medida de las necesidades de cada persona, que incluyen orientación y formación especializada para conseguir superar los obstáculos que impiden el acceso al mercado laboral a las personas con dificultades sociales y laborales.

Van dirigidos a personas en situación de desempleo con riesgo de exclusión y/o con dificultades sociales añadidas. Consiste en el acceso a un itinerario de inserción personalizado al mercado de trabajo el cual ofrece: a) tutorías individuales, b)

orientación laboral c) aprendizaje y mejora de destrezas laborales que hagan posible adquirir un perfil profesional que se ajuste a las ofertas de trabajo y empleo d) contrato con empresas para facilitar la inserción laboral (Programa de Inserción Sociolaboral, s.f).

Son varias las empresas de inserción sociolaboral que están llevando a cabo programas y proyectos de inserción laboral, tanto a nivel estatal como autonómico.

En Cataluña se está llevando a cabo el Programa de Medidas Activas de Inserción (MAIS), regulado por la [Orden EMO/220/2014, de 10 de julio, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la realización del programa de medidas activas de inserción para personas destinatarias de la renta mínima de inserción.](#)

Éste es un programa de medidas activas de inserción para personas destinatarias de la renta mínima de inserción, de las cuales tendrán preferencia: a) a las que les quede menos tiempo de permanencia para agotar el período máximo de cobro de la RMI, b) quienes tengan un grado de empleabilidad que se pueda ver incrementado si participan en medidas activas de inserción, c) quienes tengan entre 31 y 60 años, d) mujeres y e) quienes tengan cargas familiares. Este programa tiene como objetivo mejorar la búsqueda de empleo y las competencias de las personas en situación y/o riesgo de exclusión social, es decir, mejorar la empleabilidad y la inserción laboral. Esto lo consiguen mediante un seguimiento personalizado desde el equipo de orientación, tanto en sesiones grupales como individuales, y con la intermediación de empresas para realizar convenios de prácticas no laborales.

Las entidades beneficiarias de estas subvenciones son las corporaciones locales y las entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica propia y con ámbito de actuación en Cataluña, las cuales tengan experiencia en la realización de acciones de inserción laboral para colectivos en riesgo o situación de exclusión social.

Estas medidas activas de inserción se han de iniciar en el plazo máximo de los 2 meses posteriores a la fecha de la notificación del otorgamiento y, en todo caso, antes del 1 de diciembre del año de concesión. Las acciones otorgadas tienen que finalizar obligatoriamente el último día del cuarto del año siguiente del otorgamiento.

Este programa va a ser el objeto de investigación de este estudio, puesto que son varios centros los que están llevando a cabo este programa. Aun así, me centraré en el centro en el que estoy realizando las prácticas de la asignatura Prácticas Ámbito Laboral del máster de Psicopedagogía impartido por la UOC.

Siguiendo en la línea de programas de inserción laboral, nos encontramos con el **programa REDES**, del ayuntamiento de Sevilla en el que no participan únicamente mujeres, sino que también los hombres tienen cabida en éste. Palma, Borra, González y Aguado (s.f) han realizado un estudio sobre la efectividad de este programa. El programa está destinado a ofrecer a personas desempleadas orientación, formación y prácticas profesionales en el sector de servicios de atención a personas con necesidades especiales en el ámbito de los Nuevos Yacimientos de Empleo.

Los resultados obtenidos en las cuatro convocatorias de REDES en sus programas de formación, muestran que hay una alta participación femenina en la presentación de solicitudes (32,1%), en las personas que participaron en algún curso de formación (79,3%) y en las que consiguieron la inserción laboral (83,4%). Del total de solicitudes presentadas, únicamente el 19,1% fueron seleccionadas para realizar algún curso y el 60,5% de ellos lograron un contrato temporal.

#### 4.4 Aportación a la sociedad y a la ética profesional

En relación a la aportación a la sociedad, creo que es importante que se hagan este tipo de investigaciones para comprobar, realmente, el éxito de estos programas de inserción sociolaboral. Y no únicamente el éxito, sino saber cuáles son aquellos aspectos en los que no se consiguen los resultados esperados y así, poder modificar y mejorar.

Los problemas éticos que surgen en una investigación tienen que ver con los participantes, con el desarrollo de la investigación y con el propio investigador.

En cuanto a los participantes, hace referencia a la protección de los mismos, la cual exige respetar la autonomía informando a los participantes de los fines que se persiguen durante el desarrollo del proyecto de investigación. Además, también está relacionado con la privacidad, la cual exige anonimato de todas las personas participantes y confidencialidad por parte del investigador.

Durante el desarrollo de la investigación, en relación a los resultados, que no se modifiquen o manipulen según lo que el investigador crea conveniente, ocultar resultados importantes de la investigación o utilizar una muestra intencional para algún fin político o personal como aspectos más importantes.

En cuanto al propio investigador que, a raíz de sus expectativas en cuanto a los resultados del programa, cometa algún error conscientemente como el plagio. Por eso la importancia de citar correctamente todo el material que se ha usado a la hora de hacer el marco normativo y teórico, así como la introducción.

## 5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 5.1 Contextualización

Son varios los programas de inserción sociolaboral que existen tanto a nivel estatal como autonómico dirigidos a colectivos en riesgo de exclusión social, pero, a mi parecer, son pocos los que realmente lo consiguen. Se entiende que la inserción, ya no solo a nivel social, sino laboral no es un proceso rápido (la duración que tengan los programas a los que se acogen los usuarios), sino que es algo que se tiene que ir trabajando durando mucho tiempo y dedicarle esfuerzo, no sólo por parte del profesional (que también) sino más por parte del usuario mismo, quien ha de querer realmente que su situación cambie.

La asociación [REDACTED] nace como una entidad dedicada a facilitar, garantizar y acompañar durante el proceso de inserción social y laboral, a todas las mujeres tomando como base su crecimiento personal, para ayudarlas a desarrollar sus competencias profesionales con plenitud y conciencia. Además, fomenta el emprendimiento a través de las microempresas o el autoempleo. El centro está situado en el municipio de Badalona, más concretamente en barrio de Artigas. Este barrio está caracterizado por un alto nivel de multiculturalidad, donde conviven personas de orígenes muy diferentes (autóctonos, payos, gitanos, inmigrantes, etc.) y por una situación económica precaria.

[REDACTED] ayuda principalmente a mujeres que se encuentran en situación o riesgo de exclusión social siendo, la gran mayoría, vecinas de la zona. Actualmente están dando soporte y ayuda a un total de 30 mujeres que vienen derivadas desde el *Servei d'Ocupació de Catalunya* (SOC) las cuales están inscritas en el programa MAIS el cual, está destinado a la inserción sociolaboral de dichas mujeres.

MAIS es un programa de subvención destinada a entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro, y personalidad jurídica propia, con ámbito de actuación en Cataluña y que tengan experiencia en la realización de acciones de inserción laboral para colectivos en riesgo o situación de exclusión social. El objetivo principal del programa es incrementar el grado de empleabilidad y la inserción laboral de las personas destinatarias de la Renta Mínima de Inserción (RMI) además de mejorar las competencias profesionales y la búsqueda de empleo de estas para facilitar su reinserción al mundo sociolaboral. La metodología de este programa consiste en un seguimiento personalizado por parte del equipo técnico, tanto en las sesiones grupales como en las individuales, y en unas prácticas mediante convenios no laborales en empresas.

Las participantes de este programa han de cumplir con una serie de requisitos para poder beneficiarse de esta ayuda. El requisito principal es firmar el compromiso de seguir el Plan Individualizado de Inserción, tener entre 25 y 65 años y estar empadronado en Cataluña, además, no ha de tener ingresos inferiores a la prestación de RMI de los 12 meses anteriores a la solicitud, ni tender derecho a otras prestaciones públicas que superen la RMI; finalmente deberán tener el permiso de residencia vigente y tener una residencia continuada de 2 años (Departament de Treball, Afers Socials i Família, 2016).

A partir de aquí, se realiza una entrevista a cada una de las participantes, la finalidad de la cual es la recogida de datos y acogida de la mujer en el centro. Se recogen datos personales, familiares, socioeconómicos, de formación, de experiencia laboral, disponibilidad horaria, etc. Con los datos recogidos, se elabora una primera hipótesis que facilitará el diseño del itinerario de inserción pactado con la usuaria. A partir de esta primera hipótesis se esboza un plan personalizado de inserción (social o laboral) y se las asigna a uno de los grupos de trabajo (entre 5 y 8 mujeres) en función de sus perfiles, necesidades y disponibilidades horarias.

## 5.2 Descripción de los objetivos

Llegados a este punto y después de haber recopilado toda la información expuesta en los apartados anteriores, se puede afirmar que el objetivo general de esta investigación es determinar si el programa MAIS ha logrado, o no, su objetivo de inserción laboral de las mujeres participantes.

**Objetivo general:** Establecer la efectividad del programa MAIS en relación al nivel de inserción sociolaboral

Para lograr el objetivo general, se proponen los siguientes **objetivos específicos**:

- Determinar si el programa MAIS actúa como una buena estrategia de inserción sociolaboral
- Verificar la adecuación de los contenidos al nivel formativo de las usuarias

## 5.3 Hipótesis

Las hipótesis que van a ayudar a guiar este trabajo son las siguientes:

- Las prácticas en empresas son un factor determinante para favorecer la inserción laboral.
- La motivación intrínseca es un factor muy importante a tener en cuenta a la hora de conseguir un empleo

## 6. MARCO METODOLÓGICO

### 6.1 Enfoque metodológico

El tipo de investigación que se va a llevar a cabo en este estudio responde a una metodología mixta. La investigación con metodologías mixtas, responde a preguntas que otros paradigmas no pueden. Los investigadores pueden combinar enfoques (cualitativos y cuantitativos) para que unos puedan verificar los descubrimientos del otro, que uno sirva como punto de partida para el otro y que los enfoques puedan complementarse para explorar diversos aspectos de la misma pregunta de investigación.

Tashakkori y Teddlie (2003) afirman que un investigador puede confirmar un efecto sobre un fenómeno a través de análisis estadísticos de datos cuantitativos y después explorar las razones detrás del efecto observado utilizando investigación de campo, datos de estudio de caso o encuestas. Siguiendo con los mismos autores, ponen énfasis en esta idea argumentando que los datos cuantitativos se pueden utilizar para medir el éxito de una intervención y los datos cualitativos para explicar el proceso de esta.

Dentro de la investigación con metodología mixta, ésta puede adoptar diversas formas según el investigador y las preguntas planteadas. Los más habituales son: pragmatismo, transformativo-emancipativo y la posición de múltiples paradigmas.

El paradigma que más se ajusta a esta investigación es el pragmatismo, puesto que es el que mejor funciona cuando se aplica en contextos con fenómenos sociales complejos. Los investigadores pragmatistas consideran que es más importante la pregunta que el método para responderla o el paradigma que define ese método (Tashakkori y Teddlie, 2003). Además, utilizan varias técnicas las cuales se asignan en función de la pregunta de investigación planteada al inicio. Los investigadores que intentan responder a dicha pregunta utilizarán datos cuantitativos como por ejemplo test scores o demografía y datos cualitativos como entrevistas o notas de campo (observación) combinándolos para conseguir las respuestas.



## 6.2 Planificación de la investigación

### 6.2.1 Contexto de la investigación

La asociación [REDACTED] situado en la calle [REDACTED] (Badalona) nace en el año 2010 como una entidad dedicada a facilitar, garantizar y acompañar durante el proceso de **inserción social y laboral** a todas las mujeres de entre 18 y 65 años, tomando como base su crecimiento personal para ayudarlas a desarrollar sus competencias profesionales con plenitud y consciencia.

Además, la asociación les proporciona herramientas, metodologías y actividades que hacen posible el éxito en su desarrollo. También fomenta el emprendimiento a través de microempresas o el autoempleo.

[REDACTED] tiene los siguientes **objetivos**: en primer lugar, facilitar la incorporación de las mujeres al mercado laboral y fomentar la igualdad de oportunidades a las mujeres en el ámbito social y laboral mediante la formación y la integración; en segundo lugar, el fomento, la promoción y el apoyo de todo tipo de iniciativas de refuerzo de la participación a la presencia de la mujer dentro del mundo empresarial; y, en tercer lugar la creación de redes de información y cooperación entre las entidades que trabajan con las mismas finalidades.

Actualmente el centro está llevando a cabo una serie de programas los cuales están divididos en dos categorías:

- **Inserción sociolaboral**
  - Programa de medidas activas de inserción para mujeres destinatarias de la ciudadanía
  - Programa de Medidas Activas de Inserción para personas destinatarias de la Renta Garantizada de Ciudadanía (MAIS)
- **Emprendimiento**
  - Programa de fomento del autoempleo para personas inmigrantes
  - Programa Microcréditos

La **muestra** está formada por un grupo de 15 mujeres de edades comprendidas entre los 22 y los 55 años. Es un grupo multicultural, siendo la gran mayoría de etnia gitana e inmigrantes, principalmente de marruecos. Un alto porcentaje del grupo no tiene finalizados los estudios básicos ni han tenido experiencias reales de empleo.

Así pues, se trata de un muestro no probabilístico puesto que la muestra no se selecciona de forma aleatoria. Uno de los métodos de muestreo no probabilístico que más se utilizan en las investigaciones y que mejor se ajusta a las características de esta

investigación, es el muestreo intencional o de conveniencia ya que el investigador selecciona directa e intencionalmente a los sujetos de la población

El objeto principal de la investigación es el centro ██████████ en el que realizo las prácticas de la asignatura Prácticas Àmbito Laboral impartida por la Universitat Oberta de Catalunya. Para conseguir corroborar o desmentir las hipótesis planteadas en el apartado anterior, así como los objetivos, se van a investigar los resultados de los programas anteriores que se han realizado en dicho centro, observar cómo se desarrollan las sesiones grupales, encuestar a las mujeres sobre su parecer del programa y entrevistar a las técnicas de inserción acerca del programa y de las mujeres que lo realizan.

#### 6.2.2 Estrategia de recogida de datos

Puesto que la metodología de investigación es mixta, se van a utilizar estrategias de recogida de datos tanto cualitativos como cuantitativos. En total, se van a utilizar tres instrumentos: observación participante (cualitativo), entrevista semiestructurada (cualitativo) y encuesta (cuantitativo). Además, se analizarán los resultados del programa anterior de MAIS y se contrastarán con los resultados obtenidos de los instrumentos que se explican a continuación.

En primer lugar, el término **observación participante** se refiere a la introducción del investigador en el escenario de estudio por lo que sería él el instrumento de recogida de datos. Para Taylor y Bodgan (1986) “involucra la interacción social entre el investigador y los informantes en el medio de los últimos, y durante la cual se recogen los datos de modo natural y no intrusivo”.

Teniendo en cuenta el interés del investigador por entender la realidad desde la perspectiva de los participantes del estudio, la relación entre el investigador y éstos dará lugar a la obtención de datos descriptivos como, por ejemplo, el desarrollo de situaciones o acciones las cuales están recogidos mediante descripciones detalladas observadas por el investigador.

Durante la investigación, es decir, de mi estancia dentro del centro de prácticas, ésta empieza con tres aspectos que Erickson (1989) determina para tener en cuenta:

- Detectar las formas de organización social, formal e informal y las perspectivas de significado
- Registrar sucesos reiterados de acontecimientos
- Observar los acontecimientos que ocurren en cualquier nivel dado del sistema (aula, centro, etc.)

Inicialmente se contemplan aspectos más generales, pero, a medida que avanza la investigación, se va restringiendo el coto de investigación hasta centrarse en los aspectos que nos interesan para la investigación.

La tabla de observación se rellenó a través de la observación realizada en el centro de prácticas durante tres días (del 27 al 29 de noviembre y del 4 al 5 de diciembre). En estos días, se observó el comportamiento, la actitud y el desarrollo de tres grupos diferentes (uno durante por día) de las mujeres participantes en el curso MAIS. Para ello, antes de iniciar las sesiones, hablé con la técnica encargada de dinamizar la sesión para informarle sobre mi intención de recabar la información pertinente en torno a la idea y percepción que tienen las mujeres en relación a las prácticas. Además, participé en las sesiones de forma activa haciendo las actividades propuestas para comprobar la dificultad de las mismas y observar cómo se desenvolvían las mujeres a la hora de realizarlas (si se quedaban “atascadas”, si conseguían hacerlas con autonomía y fluidez, etc.). En cuanto a los recursos disponibles del centro, así como al espacio del que disponen, realicé un pequeño recorrido por el mismo. Finalmente, para recabar información sobre los resultados del mismo programa del año anterior, las técnicas me facilitaron el informe de los resultados, por lo que lo único que se tenía que hacer, era buscar e interpretar la información en el informe.

En segundo lugar, se ha elegido la **entrevista** puesto que a través de ella resultará más sencillo comprender las perspectivas, situaciones, problemas y/o soluciones que tienen respecto al trabajo que están realizando. La entrevista se realizó a las dos técnicas de inserción laboral que trabajan dentro del centro para que dieran su opinión al respecto. Ésta fue semiestructurada y sirvió para indagar sobre aspectos que ayudaron a comprender situaciones producidas durante la observación. Las entrevistas se realizaron de forma no presencial y mediante el correo electrónico; de esta manera, la información quedó registrada desde el primer momento y no perdió validez. Para ello se les envió un correo electrónico a cada una de ellas explicándoles el motivo por el que iban a hacer la entrevista, el tiempo de duración aproximado, así como el día en el que deberían hacer el retorno (para poder respetar los tiempos) y se adjuntó el archivo en el mismo. Las entrevistas rellenadas se recibieron el día 5 de diciembre.

Por último, se utilizó una **encuesta** para recopilar información directamente de la muestra seleccionada para obtener datos estadísticos sobre sus opiniones. La muestra seleccionada son las mujeres con las que se estuvo en contacto directo durante las prácticas. Las encuestas, se utilizan para evaluar creencias, opiniones, comportamientos, actitudes, valores, etc. de las personas, en encuestas de opinión para evaluar procesos, resultados e impactos de programas. Aravena y cols. (2006) definen

la encuesta como “una estrategia de investigación basada en las declaraciones verbales de una población concreta, a la que se realiza una consulta para conocer determinadas circunstancias políticas, sociales o económicas, o el estado de opinión sobre un tema en particular”. Las encuestas están enfocadas en conocer la magnitud de un fenómeno concreto en la población, por lo que clasifica en los métodos cuantitativos.

A través de la encuesta, se pretendió conocer si los contenidos del curso estaban adaptados al nivel formativo de las participantes, así como conocer su opinión sobre las prácticas en empresas para, posteriormente, poder averiguar el nivel de inserción sociolaboral de las mismas.

Para la realización de las encuestas, éstas se realizaron durante tres días (un día por grupo), del día 11 al 13 de diciembre. Se realizó de forma presencial donde, previamente al inicio de las sesiones grupales, se informó, tanto a la técnica como a las mujeres, de que aproximadamente durante uno 20 minutos, las mujeres iban a contestar una serie de preguntas, 15 más concretamente, y en el que se les pedía sinceridad total. El formato en el que se llevaron a cabo fue en papel puesto que para las mujeres era más sencillo realizarlo de este modo y así, en caso de que surgiera alguna duda con respecto a las preguntas, poder solucionarlo al momento. De esta manera, me aseguré de que se respondieran el 100% de las preguntas. Durante el proceso, de realización de las encuestas no hubo incidente alguno puesto que las preguntas eran sencillas y se empleó un lenguaje más informal para una mejor comprensión de las mismas. Una vez los tres grupos respondieron las encuestas, se procedió a la creación de un formulario de Google en el que se traspasaron todas las encuestas para facilitar el vaciado de las mismas y poder analizar los datos de una forma más sencilla y visual.

### 6.2.3 Instrumentos de recogida de datos

En este apartado se detallan los instrumentos de recogida de datos que se van a utilizar en la investigación. Todos los instrumentos que se van a utilizar están adjuntos en el apartado de Anexos del presente trabajo.

La **observación participante** es, por su disposición, estructurada, por lo que el problema a investigar está bien acotado. Así pues, se van a definir con claridad los fenómenos o conductas que se van a observar y cómo se van a valorar o categorizar. Por lo tanto, se elaboró una tabla en la que se registraron las variables a observar. Las variables que se observaron hacen referencia al centro de prácticas, en cuanto al espacio y a los recursos disponibles; a los contenidos del curso (MAIS) que se imparten durante las sesiones grupales, es decir, si estaban adaptados a sus competencias, si las actividades que se realizan tienen sentido con lo que se quiere trabajar...; y,

finalmente, con la actitud de las participantes, en relación a cómo afrontan las sesiones grupales, así como las individuales y la disposición a realizar las prácticas siendo éstas de carácter obligatorio para superar el curso. Además, se observaron y analizaron los datos del resultado del ejercicio anterior del programa MAIS.

La **entrevista** es semiestructurada ya que es necesaria para complementar los datos recabados en la observación participante y que, por lo tanto, requieran de mayor profundización. Como se ha comentado en el apartado anterior, la entrevista estaba dirigida a las dos técnicas de inserción laboral del centro, la cuales están en contacto directo con las mujeres usuarias del mismo. Las preguntas planteadas se relacionaron con la observación que se hizo en un primer momento, por lo que ayudó a comprender mejor la situación. Se trata de preguntas abiertas en las que el entrevistado puede expresar su opinión. Las entrevistas se llevaron a cabo de forma virtual. Como se ha mencionado con anterioridad, las preguntas que se plantearon guardan relación con las variables observables durante la observación participante. Se trató de 12 preguntas las cuales se dividieron en 3 categorías: contenidos del programa, prácticas y la actitud de las usuarias. Así pues, estas tuvieron que ver con la opinión de las técnicas en relación a los contenidos del programa a nivel teórico, a las prácticas en cuánto a la utilidad dentro del programa y si sirven como una buena herramienta para una posible futura inserción laboral, a la actitud que tienen las mujeres en relación a la realización de las prácticas y una última pregunta relacionada con su opinión sobre qué creen más importante a la hora de encontrar un empleo dirigida siempre a las mujeres usuarias del programa.

La **encuesta**, por el contrario, estaba destinada a las mujeres usuarias del centro. A través de la encuesta se pretendió comprender el interés que éstas tienen sobre su inserción sociolaboral (en el que las prácticas tienen un papel importante), así como de mejorar su situación personal a nivel más profundo como sería la autoestima, el empoderamiento y/o la mejora de sus competencias a través de las actividades que realizan durante las sesiones grupales. La encuesta se realizó en diferentes días, tres concretamente, puesto que son los días en los que vienen los diferentes grupos; el espacio habilitado para ello fue la sala grande que el propio centro dispone para realizar las sesiones grupales. Según la contestación que admitan las encuestadas, de la naturaleza del contenido y de su función, se determinó que las preguntas fueran cerradas, en las que el encuestado reflejara su opinión mediante dos opciones <<de acuerdo – en desacuerdo>>. El lenguaje utilizado en la redacción de las preguntas fue más informal y adaptado al nivel de las mujeres, por lo que no se utilizaron palabras técnicas; éstas fueron claras y no dieron lugar a dudas, por lo que no tuvieron que

recurrir a la memoria para contestarlas puesto que entonces, no serían fiables. La estructura de la misma consistió, en el inicio, en preguntas más motivadoras y sencillas reservando la parte central de la encuesta para las más importantes de la investigación. La extensión fue de entre 15 preguntas con un tiempo de contestación de 15 a 20 minutos. Finalmente, se realizó de forma presencial y en papel, puesto que, al no disponer de los conocimientos necesarios para realizarlas de forma informática, les resultó más sencillo y se sintieron más cómodas a la hora de realizar la encuesta.

Como se ha comentado con anterioridad, la encuesta estaba formada por 21 preguntas, las cuales 6 de ellas estaban destinadas a conocer la situación personal (nacionalidad, nivel de estudios, número de hijos, situación familiar...) de las usuarias y las 15 preguntas restantes, estaban destinadas a conocer su opinión acerca del programa MAIS al cual están acogidas. Éstas últimas estaban relacionadas con su opinión acerca de los contenidos del curso, de las prácticas y finalmente con preguntas relacionadas en un plano más personal, sobre las ganas y la disposición hacia un cambio en su situación personal para mejorarla.

### 6.3 Estrategia de análisis de datos

Para el análisis de **datos cualitativos** recabados mediante la observación participante y las dos entrevistas, Braun y Clarke (2006) describen el proceso analítico y el resultado que se espera de cada uno a través de 6 fases, en las que primeramente se han de delimitar los códigos iniciales volviendo a releer los datos obtenidos y ver si hay patrones repetidos. En una segunda fase se elaboran categorías las cuales están ligadas a las preguntas e hipótesis que motivan la investigación. En la tercera fase se elabora una lista de los temas candidatos para los análisis posteriores; a continuación, se comprueba la coherencia de los temas generados con los datos obtenidos. Finalmente, se hace un análisis comprensivo de como los temas contribuyen a la comprensión de los datos y se describen los resultados.

Así pues, se llevó a cabo un análisis del contenido, estrategia común más propia de un paradigma cuantitativo. Así, el investigador puede aplicar procedimientos estadísticos estándares (cálculo de proporciones o correlaciones) para visualizar patrones consistentes entre los datos (Roberts, 2000).

Para el análisis de **datos cuantitativos**, recabados mediante la encuesta, se elaboró, en un primer momento, una tabla de frecuencias para obtener información sobre la situación personal de las mujeres.

Para el análisis de la encuesta, se estableció una escala ordinal dónde el valor 1 corresponde a la opción “en desacuerdo” por lo que se interpreta como un menor grado de interés hacia el cambio de su situación personal y el valor 2 corresponde a la opción <<de acuerdo>>, por lo que se interpreta como un mayor grado de interés para cambiar su situación personal y querer insertarse sociolaboralmente. A continuación, se calculó la media de las respuestas de la variable independiente con la desviación típica para comprobar la variabilidad, en segundo lugar, se procedió a hacer lo mismo con la variable dependiente.





## 7. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Una vez los instrumentos de recogida de información estuvieron diseñados y elaborados, se procedió a la recogida de datos.

En función de la naturaleza de los datos, se establece realizar un análisis temático según la propuesta metodológica de Braun y Clarke (2006), que consideran el análisis temático como una práctica con características propias diferenciadas de la Teoría Fundamentada (Glaser y Strauss, 1967). Así pues, el análisis temático permite generar patrones comunes en diferentes narrativas que se llaman temas. Ésta es una técnica que no está relacionada con ningún enfoque epistemológico, lo que permite gran flexibilidad.

### 7.1 Análisis de los resultados de la observación y las entrevistas

En relación a la **observación**, se puede encontrar la tabla de evaluación en el apartado de anexos del presente trabajo. Como se muestra en la tabla de temporización del proyecto, la observación se realizó con más exhaustividad durante dos semanas, pero se llevaba haciendo desde finales del mes de octubre al coincidir con las prácticas. Así pues, se empezó a rellenar la tabla de observación a partir del miércoles 27 de noviembre hasta el jueves 5 de diciembre.

Para el análisis de datos, primeramente, se hizo una reducción de datos a través de la identificación y la clasificación de unidades, es decir, se categorizó y codificó la información. Así pues, se opta por hacer una codificación descriptiva o abierta. Las categorías que se identificaron son: coherencia contenidos-actividades, motivación intrínseca/extrínseca y comparación resultados año anterior. La técnica de presentación de resultados que se utilizó, forma parte del proceso de análisis y consta en la denominación, definición y ejemplos de las categorías que se han identificado con anterioridad.

Tabla 1 Resultados observación

<b>Coherencia contenidos- actividades</b>	Definición	Fragmentos narrativos en los que se manifiesta la relación que hay entre los contenidos y las actividades del programa.
	Ejemplificación	<i>&lt;&lt;Las actividades están bien conectadas entre ellas a pesar de que no exista una secuenciación entre ellas&gt;&gt;, &lt;&lt;se trabajan herramientas de inserción laboral [...] adquisición de competencias&gt;&gt; y &lt;&lt;Poco contenido sobre</i>

		<i>competencias básicas, son las orientadoras quienes los añaden&gt;&gt;</i>
<b>Motivación intrínseca/extrínseca</b>	Definición	Fragmentos narrativos en los que se manifiesta el interés que tienen por cambiar su situación.
	Ejemplificación	<i>&lt;&lt;se esfuerzan por hacer las actividades que proponemos, sobre todo aquellas relacionadas con sus competencias, aptitudes y habilidades&gt;&gt;, &lt;&lt;pocas son las que se muestran interesadas en hacer las prácticas (sobre todo los primeros días) pero a medida que avanzan los días, van faltando a las prácticas&gt;&gt;, &lt;&lt;de las 15 mujeres que forman la muestra, únicamente 5 son las que veo que se muestran interesadas en hacer las prácticas y que buscan empleo de forma activa&gt;&gt;.</i>
<b>Resultados año anterior</b>	Definición	Fragmentos de la narrativa en los que se manifiestan el porcentaje de inserción laboral del año anterior.
	Ejemplificación	<i>&lt;&lt;Respecto el año anterior, de 30 mujeres que estaban inscritas en el programa, consiguieron un 27-30% de inserción a través de contratos temporales a jornada completa. En relación a las prácticas, el porcentaje de mujeres que las realizaron fueron el 70%, un total de 21 mujeres&gt;&gt;</i>

En cuanto a las **entrevistas** realizadas a las dos técnicas de inserción del centro, a medida que se iban elaborando las preguntas, éstas se iban clasificando en función de las categorías/temas que se querían investigar. Como se menciona en apartados anteriores, estas categorías tienen que ver con los contenidos del programa, a las prácticas y a la actitud de las mujeres en relación a las dos categorías anteriores. Puesto que finalmente no se han podido realizar de forma presencial, las entrevistas se han llevado a cabo a través de una modalidad electrónica mediante el correo electrónico y quedando registradas con la herramienta Word.

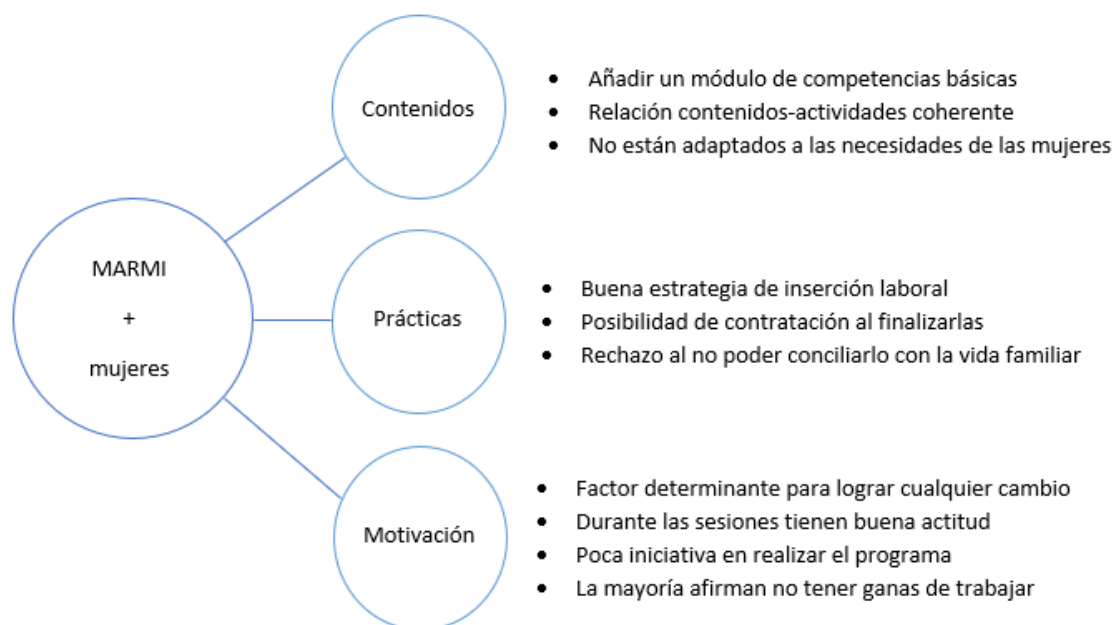
Así pues, los datos quedan recogidos en la tabla que se muestra a continuación.

Tabla 2 *Resultados entrevistas*

<p><b>Coherencia - contenidos - actividades</b></p>	<p>Relación entre actividades y contenidos es la adecuada pero no están adaptados a las necesidades de las mujeres ya que precisan de adquirir competencias básicas. Contenidos muy generales, no ofrecen formación profesionalizadora. Adaptados a través de explicaciones más sencillas por parte de las técnicas.</p>
<p><b>Prácticas</b></p>	<p>Prácticas como buena herramienta de inserción laboral ya muestran su forma de trabajar y, si lo hacen bien, aumentan las posibilidades de una futura contratación. Las mujeres se muestran reacias a hacerlas alegando no poder conciliarlas con la vida familiar y por problemas de salud además de baja autoestima y falta de seguridad en sí mismas. Al finalizarlas hay posibilidad de inserción. Se hacen contratos de sustitución en un primer momento, pero con probabilidad de prórroga.</p>
<p><b>Actitud - Motivación</b></p>	<p>Las mujeres expresan la poca iniciativa de realizar el programa ya que no es de su interés. Las que quieren cambiar su forma de vida no saben cómo hacerlo y/o tienen miedo, por lo que al final no lo intentan. Además, en general, sus prioridades son la familia y su situación legal/personal/vivienda... Otras afirman no tener ganas de trabajar. Buena actitud durante las sesiones grupales.</p>

De un modo más visual, los aspectos más importantes que se comentaron en las dos entrevistas a las dos técnicas de inserción, quedan representados en la gráfica que se muestra a continuación.

Gráfico 1 Resultados entrevistas



Los resultados cualitativos obtenidos a través de la observación y de las entrevistas semiestructuradas, partieron de un proceso de categorización previo, en el que, a partir de estas categorías, se pretendió recopilar información sobre ellas. Partiendo del objetivo principal de establecer la efectividad del programa MAIS en relación al nivel de inserción laboral, se pretendió comprobar si los contenidos y las prácticas del mismo actúan como una buena estrategia de inserción sociolaboral y si la motivación intrínseca por insertarse guarda relación con ello.

## 7.2 Codificación del cuestionario y tratamiento estadístico

En cuanto a la **encuesta**, a la hora de pasar los resultados en formato digital para una mejor extracción de resultados y el futuro análisis, se hizo a través de la herramienta de cuestionarios de Google. A medida que se iban introduciendo los datos, resultó interesante la disparidad de respuestas entre las mujeres gitanas y extranjeras y las españolas. Es por ello por lo que se creyó conveniente separarlas en dos grupos ya que factores como la cultura y la lengua son determinantes a la hora de entender los resultados.

Se puede observar la información de la muestra de una forma más detallada en la tabla que sigue a continuación:

Tabla 3 Información de la muestra

VARIABLES	n	(%)
<b>Nacionalidad</b>		
Española	6	40%
Extranjera	2	13,3%
Etnia gitana	7	46,7 %
<b>Edad</b>		
<30	3	20%
30-40	8	53,3%
>40	4	26,7%
<b>Nivel de estudios</b>		
Sin estudios	3	20%
Básicos (primaria)	7	46,7%
Secundarios	5	33,3%
<b>Situación laboral</b>		
Ocupada	3	20%
Desocupada	11	73,3%
Otros (discapacidad...)	1	6,7%

Respecto al análisis cuantitativo, se cuenta con las variables del MAIS como estrategia de inserción laboral (VI) y la motivación intrínseca/extrínseca por insertarse laboralmente (VD). En la tabla que hay a continuación, se muestran los resultados obtenidos en función de las variables y los dos grupos (G1 mujeres españolas, G2 mujeres gitanas y extranjeras).

Tabla 4 Relación variable dependiente e independiente

<b>PROGRAMA MAIS</b>		
	<b>M</b>	<b>DT</b>
<b>G1</b>	1,83	0,37
<b>G2</b>	1,60	0,49
<b>MOTIVACIÓN INSTRÍNSECA/EXTRÍNSECA</b>		
<b>G1</b>	1,58	0,49
<b>G2</b>	1,52	0,50

*Nota: M = media; DT = desviación típica*

Así pues, partiendo del objetivo principal de esta investigación (establecer la efectividad del programa MAIS en relación al nivel de inserción sociolaboral), se puede observar que el grupo 1 obtiene mayor puntuación en ambas variables a pesar de que la muestra sea menor en este grupo que en el otro. Se observa que la diferencia es mínima, siendo en la variable independiente un 0,23 y en la variable dependiente un 0,08.

Por lo tanto, se puede afirmar que el grupo 1 tiene mayores probabilidades de insertarse laboralmente que el grupo 2, dado que tienen un mayor grado de comprensión de los contenidos que forman parte del curso además de tener mayor predisposición al cambio.

En relación a la motivación intrínseca, llamó la atención que ambos grupos de mujeres muestran interés por cambiar su situación tanto personal como económica.

Gráfico 2 *Interés por cambiar situación personal y económica*



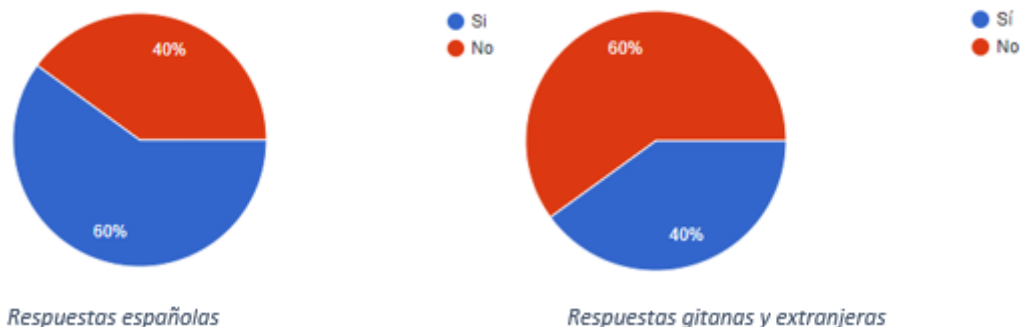
Como se muestra en la gráfica que hay a la derecha, el 100% de las mujeres encuestadas son conscientes de que las prácticas son un requisito fundamental para la realización y superación del programa,

Gráfico 3 *Obligatoriedad de las prácticas*

pero, en el momento de hacerlas, son varias las que no quieren realizarlas a pesar de considerarlas como una oportunidad para lograr la inserción. Así pues, en el gráfico que hay a continuación, podemos ver la representación gráfica del interés que tienen ambos grupos de realizar las prácticas.



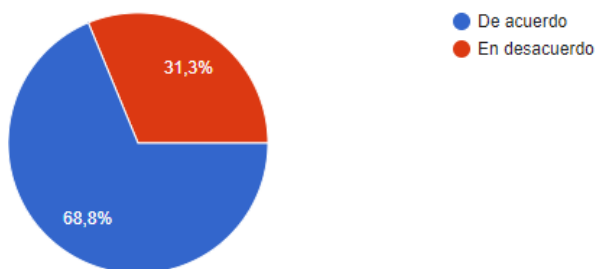
Gráfico 4 Interés en realizar las prácticas



Podemos ver cómo hay más interés en la realización de las prácticas por parte de las mujeres españolas a pesar de que un 40% (2 personas) no lo tengan; en cambio, si nos fijamos en las respuestas de las mujeres de etnia gitana y extranjeras, podemos ver que el predomina el no, es decir, hay un 60% de votos (6 personas) que han votado que no tienen interés en hacer las prácticas en contra de un 40% (4 personas) que han votado que sí.

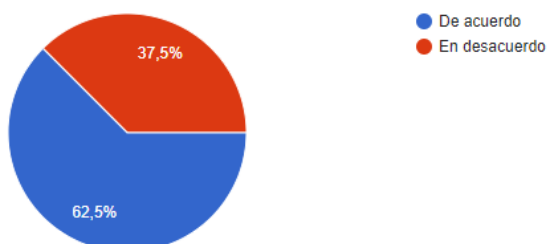
En relación a los contenidos del curso, tanto actividades como teoría, en general, los resultados son bastante positivos. Por lo que hace a las actividades, un 68,8% son capaces de hacerlas de manera autónoma en contra de un 31,3% que no. Si centramos la atención en la teoría, un

Gráfico 5 Autonomía durante las actividades



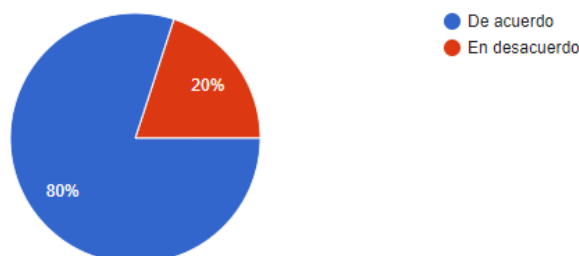
62,5% de las mujeres entienden la teoría que se les facilita (sin tener en cuenta las explicaciones de las técnicas) en contraposición del 37,5% de ellas que no. En el gráfico que hay a continuación se detalla lo comentado anteriormente.

Gráfico 6 Comprensión de la teoría



Por último, en cuanto a la percepción que tienen del programa, un 80% de las mujeres creen que el curso les ayudará a mejorar su situación laboral en contra del 20% que creen que no. Así queda reflejado en la siguiente gráfica.

Gráfico 7 Creencia que el curso mejorará su situación personal y laboral



### 7.3 Triangulación de resultados

Una vez se han extraído los datos de los tres instrumentos de recogida de datos, se procedió a su triangulación. Ésta consiste en la verificación y comparación de la información que se ha obtenido a través de los diferentes métodos. Así pues, para facilitar la lectura, se procede a exponer la información agrupada por las diferentes categorías.

- a) **Contenidos y actividades.** Los contenidos son muy globales, es decir, no se tiene en cuenta el nivel formativo de las usuarias puesto que es un programa a nivel autonómico y los contenidos están estandarizados. En general, el nivel de estudios es bajo, a excepción de 5 mujeres que tienen estudios secundarios. Es por eso por lo que las técnicas de inserción han de adaptar los contenidos y las actividades para lograr una mayor comprensión por parte de las participantes. Además, del segundo grupo (gitanas y extranjeras) el hecho de que les cueste más la comprensión y realización de las actividades de forma autónoma tiene relación con el idioma, puesto son de origen marroquí. Así pues, y como bien han mencionado las técnicas en las entrevistas, se hace patente añadir un nuevo bloque en el que se trabajen competencias básicas.
- b) **Prácticas.** Por lo general, se muestran reacias a hacer las prácticas alegando que no pueden conciliarlo con la vida familiar, puesto que la gran mayoría son madres solteras y no tienen a nadie más. Aun así, saben que son obligatorias para finalizar el programa y poder beneficiarse de los 150€ que les dan por realizarlo. Aun así, son las mujeres gitanas las que muestran menos interés por realizarlas que las españolas ya que por cultura, no tienen el mismo valor hacia el trabajo. También tienen la idea de que las prácticas son una buena herramienta de inserción laboral (tanto las técnicas como las mujeres) puesto



que, al finalizarlas, y siempre que la evaluación de las prácticas haya sido satisfactoria, tienen la opción de contratación por parte de la empresa, primero con contratos de sustitución y a la larga con la posibilidad de indefinición.

- c) Motivación.** El 80% de las mujeres creen que, una vez finalicen el programa, su situación económica y laboral cambiará o que es el inicio del cambio. A pesar de ello, no muestran interés en realizar las prácticas (aunque el 100% de ellas saben que es obligatorio). Aun así, en las sesiones grupales se muestran interesadas y participativas. Por parte de las técnicas, tienen la creencia de que la motivación intrínseca es un factor determinante a la hora de conseguir un empleo. En general hay poco interés por cambiar su situación laboral ya que no está dentro de sus prioridades, siendo la familia y la vivienda (ya que muchas de ellas se enfrentan a desahucios) las principales.
- d) Resultados año anterior.** A pesar de que el año anterior se consiguieran un 27-30% de inserción a través de contratos temporales a jornada completa sea una cifra baja, ya que es inferior a la mitad, teniendo en cuenta la situación legal, familiar y social de cada una de las mujeres, es un logro que se haya conseguido que 9 mujeres hayan conseguido contratos a jornada completa.

## 8. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

Con la presente investigación se ha pretendido establecer la efectividad del programa MAIS en relación al nivel de inserción laboral. Para ello se plantearon dos objetivos específicos: el primero determinar si el programa MAIS actúa como una buena estrategia de inserción laboral y verificar la adecuación de los contenidos al nivel formativo de las mujeres usuarias. Este estudio ha permitido investigar a un grupo de mujeres que se encuentran en situación de riesgo de exclusión social para averiguar cuán efectivos son estos programas, es decir, el nivel de inserción laboral de las mujeres que se acogen a ellos. Para ello, las 15 mujeres que forman parte de la muestra son mujeres que actualmente están dentro del programa MAIS, por lo que facilitó la adquisición de información para llevar a cabo la presente investigación.

A raíz de los datos obtenidos a través de los instrumentos de recogida de información, los descubrimientos más relevantes han sido los siguientes:

1. Relacionadas con los contenidos y las actividades del programa:
  - 1.1. No están realmente adaptados los contenidos a las necesidades de las mujeres puesto que éstas se encuentran en un nivel muy bajo en cuanto a formación, por lo que requieren la adquisición de competencias básicas para poder acceder al “siguiente nivel”.

- 1.2. No se puede establecer previamente una secuenciación de las actividades puesto que las sesiones grupales dependen del número de asistentes y del estado anímico que tengan.
  - 1.3. Para las mujeres extranjeras de países de habla no española, la lengua es un factor determinante a la hora de no entender los contenidos ni las actividades.
2. Relacionadas con la actitud y la motivación intrínseca:
- 2.1. En general, el nivel de interés y ganas por cambiar su situación actual es muy bajo, puesto que únicamente 5 de las 15 mujeres son las que están buscando empleo de forma activa.
  - 2.2. Dificultad a la hora de conciliar la vida familiar con la laboral puesto que la mayoría son familias monoparentales y no disponen de recursos económicos para encontrar a alguien con quien dejar a sus hijos.
  - 2.3. La motivación como factor determinante a la hora de buscar empleo.
  - 2.4. La cultura gitana es un impedimento a la hora de conseguir la inserción laboral de las mujeres puesto que no le dan el mismo valor al trabajo además de que todas las obligaciones de la casa y los hijos recaen en ellas.
3. Relacionadas con las prácticas
- 3.1. Prácticas como buena herramienta de inserción laboral ya que, en el ejercicio anterior, gracias a ellas, se consiguió un 27-30% de inserción laboral a través de contratos de jornada completa.
  - 3.2. Hay posibilidad de contratación por parte de la empresa una vez han finalizado las prácticas.

A través del cuestionario, los resultados obtenidos siguen un poco la línea de los resultados de los instrumentos cualitativos, por los que, a mayor nivel de interés y motivación intrínseca tengan las mujeres respecto a la inserción laboral, mayor serán sus posibilidades de, finalmente, encontrar un empleo. Las mujeres gitanas, además, han de hacer frente al estigma por ser gitanas, hecho que dificulta que las empresas se fijen en ellas. A todo ello se le añade la cultura gitana, la cual es patriarcal y machista, donde la mujer ha de estar en casa cuidando de la familia o en el mercado ambulante.

### 8.1 Conclusiones de la investigación referidas a los objetivos y/o hipótesis

Llegados a este punto, es hora de ver si los objetivos específicos que se habían marcado al inicio de esta investigación se han logrado, o no, y en qué medida:

- **Determinar si el programa MAIS actúa como una buena estrategia de inserción sociolaboral.** Se puede afirmar que sí, actúa como una buena

estrategia de inserción sociolaboral ya que, una vez finalizadas las prácticas del programa, así como los módulos de contenidos, la posibilidad de contratación por parte de la empresa donde han realizado las prácticas es real. Además, si nos fijamos en los resultados del año anterior, se consiguió 30% de inserción laboral. Teniendo en cuenta que se trata de un colectivo en riesgo de exclusión social, se considera un éxito, ya que, como dicen Bhalla y Lapeyre (1999) son miembros de una sociedad que no pueden participar en las actividades normales de los ciudadanos diferenciándolas en tres áreas: económica y laboral, social y política.

A más a más, estas mujeres adquieren una serie de competencias básicas y transversales las cuales pueden extrapolarse a otros aspectos de sus vidas, así como a elaborar su CV o cartas de presentación para que, una vez finalizado el curso, puedan seguir utilizándolo para encontrar un empleo.

- **Verificar la adecuación de los contenidos al nivel formativo de las usuarias.**

Partiendo de la base de que se trata de un grupo de mujeres en riesgo de exclusión social, los principales déficits que presentan en cuanto a conseguir un empleo son: falta de cualificación y falta de aprendizajes académicos básicos. A raíz de los resultados obtenidos, se ha demostrado que los contenidos del curso, así como las actividades planteadas, son muy generales por lo que no están adaptadas ni a las necesidades de las mujeres ni a su nivel formativo. Además, recuperando lo que en el marco teórico referenciaba, existen segmentos de población cuyos problemas de acceso al mercado laboral se deben, además, a una falta de competencias básicas que limitan sus posibilidades de realizar la mayoría de los trabajos. Es por todo ello por lo que, a pesar de que los contenidos no estén adaptados a las necesidades de las mujeres, son las técnicas de inserción las encargadas de adaptarlos en función del perfil de mujeres al que van dirigidos (recordemos que son 3 grupos cada uno con unas necesidades diferentes).

En cuanto a las hipótesis que han guiado este trabajo:

- **Las prácticas en empresas son un factor determinante para favorecer la inserción laboral.** Rotundamente sí. Al ser todo el programa MAIS una política activa de empleo, ésta está encaminada a mejorar la empleabilidad. Además, el hecho de que tengan acceso a una experiencia real de empleo, supone un aumento en la autoestima y en el autoconocimiento. Estas prácticas combinan la intervención educativa con la apuesta por la capacidad estructuradora que

tiene el trabajo sobre la persona, en tanto que la socializa para el entorno social a través de prácticas en empresas. Las prácticas en empresas son una excelente oportunidad de aprendizaje en un entorno real, así pues, adquieren y mejoran competencias profesionales, las cuales corresponden a un primer nivel de cualificación.

Otros programas de inserción laboral como el programa REDES del ayuntamiento de Sevilla, el cual combina orientación, formación y prácticas profesionales en empresas, consiguió que el 60,5% de hombres y mujeres que estaban inscritos en éste, consiguieran un contrato temporal.

- **La motivación intrínseca es un factor muy importante a tener en cuenta a la hora de conseguir un empleo.** A raíz de todo lo expuesto anteriormente, podemos afirmar que sí. La motivación intrínseca nace de la propia persona con el fin de satisfacer deseos no materiales, como por ejemplo puede ser la autorrealización y/o el disfrute de un empleo simplemente por querer hacerlo. Así pues, encontrar un trabajo depende, en gran medida, de las ganas y del interés que tenga la propia persona de conseguirlo; si, como bien han mencionado las técnicas, la mayoría de ellas no siente interés por trabajar ni ganas, será complicado insertarlas, en cambio, todas las que sí quieren mejorar su situación, harán todo lo posible por ello, como por ejemplo, asistir a las sesiones grupales y a las individuales y, sobre todo, realizarán las prácticas. De todas formas, no hemos de perder de vista que muchas de ellas, por miedo, por problemas de salud y/o por la baja autoestima o falta de seguridad en sí mismas, dejan de hacer muchas cosas ya que se bloquean. Es por ello por lo que es preciso trabajar el empoderamiento y la autoestima ya que supondría, para ellas, un “empujón” para conseguir un empleo. En la gran mayoría de casos, todos estos miedos vienen derivados de situaciones de violencia de género, haciéndolas más vulnerables todavía. Así Castells (2001) afirma que la exclusión social es un proceso dinámico en el que tanto la propia voluntad de no participar en las tareas de la sociedad y el rechazo por parte de la sociedad “mayoritaria” hacia otros colectivos, entran en juego.

Se concluye esta investigación afirmando que, para lograr la inserción laboral no basta únicamente con la orientación y formación de cualquier programa de inserción laboral, en este caso el MAIS, sino que es importante la adquisición de competencias (tanto básicas como transversales), el autoconocimiento y, sobre todo, la motivación intrínseca

para querer lograrlo. En la práctica es más complicado, puesto que hay que tener en cuenta la situación particular de cada mujer, pero partiendo de la base de que se trata de un colectivo en riesgo de exclusión social, primeramente, se deberían solucionar otros aspectos básicos como, por ejemplo, la vivienda. Es decir, para lograr la inserción laboral es imprescindible haber conseguido la inserción social, sin la cual, es más complicado conseguir la primera.

Así pues, y teniendo en mente el objetivo principal de esta investigación “**establecer la efectividad del programa MAIS en relación al nivel de inserción sociolaboral**”, podemos afirmar que el programa MAIS es una herramienta facilitadora de la inserción laboral.

## 8.2 Limitaciones, sugerencias y propuestas de mejora

En cuanto a las limitaciones que presenta esta investigación, hay algunas que se deberían tener en cuenta.

En primer lugar, es haber dispuesto de un tamaño muestral pequeño, por lo que los resultados no son del todo representativos ya que, de las 30 mujeres que están realizando el programa, solo se tuvo acceso a la mitad.

En segundo lugar, es el tiempo del que se ha dispuesto para elaborar esta investigación. Si se hubiese dispuesto de más tiempo, la muestra hubiese sido mayor, por lo que los resultados obtenidos hubiesen sido más representativos. Además, se hubiese dispuesto de más tiempo para adquirir y analizar los datos.

En cuanto a las sugerencias y propuestas de mejora, creo que sería beneficioso para las mujeres que participan en este programa, añadir un bloque en el que se trabajen competencias básicas. Así ellas podrían adquirir más autonomía, tanto para la realización de las actividades dentro del curso como para su vida privada/laboral, sobre todo a la hora de entender las ofertas de empleo, elaborar su CV, redactar cartas de presentación o autocandidaturas y entender las condiciones de un contrato laboral (en el caso de que se de esa situación).

## 8.3 Prospectivas de futuro

Como perspectiva de futuro, creo que sería interesante poder añadir algunas de las ideas que han propuesto las técnicas de inserción como añadir un módulo en el que se trabajen competencias básicas sobre todo con los perfiles más bajos ya que se ha podido comprobar que, sin las competencias básicas ya no sólo no se pueden desempeñar la gran mayoría de empleos sino que además, no podrían acceder a las

ofertas de empleo puesto que, aunque quisieran trabajar no podrían hacerlo por lo cumplir los requisitos que demanda el mercado laboral.

Otra línea de trabajo futuro sería añadir otro bloque de empoderamiento y autoconocimiento ya que, sin estos dos factores, cuesta mucho que se desarrolle todo lo demás.

Se destaca pues, la necesidad de investigar más sobre el tema para hacer un cambio en el paradigma y conseguir que más mujeres se conciencien de la importancia de tener un empleo.

#### 8.4 Consideraciones finales

Para finalizar esta investigación, me gustaría añadir algunas consideraciones finales. Después de haber realizado esta investigación, he podido comprobar más de cerca cómo funciona todo el mundo de la orientación sociolaboral.

En relación al programa en sí, creo que es muy beneficioso para las mujeres que se encuentran en situación de riesgo de exclusión social que tengan una ayuda, un apoyo a la hora de encontrar un empleo. El problema surge a raíz de que muchas de ellas no se encuentran en una situación estable en el sentido de vivienda, puesto que, como he comentado con anterioridad, algunas se enfrentan a situaciones de desahucios, son madres solteras porque, o su pareja está en prisión o están separadas porque han sido víctimas de violencia de género, etc. hecho que les dificulta realizar el programa. En mi opinión, creo que las asistentes sociales que están llevando sus casos, antes de derivarlas a un centro de inserción laboral, debería tener presente cuales son las necesidades principales de cada una de las mujeres para poder empezar a trabajar, es decir, “no se puede empezar la casa por el tejado”, se requiere de unas bases que ellas, por el momento, no tienen.

Otro factor que me ha llamado poderosamente la atención ha sido leer tan claramente, que la gran mayoría de las mujeres no están interesadas ni en realizar el curso ni en querer insertarse laboralmente. Creo que este problema surge de “más arriba”, de las ayudas y las subvenciones que reciben y que, en mi opinión, es lo que hace que se “acomoden”. No se puede insertar a alguien laboralmente cuando no quiere ser insertado. Por lo tanto, un factor importante a tener en cuenta y desarrollar, como se ha mencionado en el apartado anterior, es el hecho de concienciarlas del valor del trabajo, de la independencia económica de la que dispondrán, además de aspectos personales que mejorarían como la autoestima, el autoconcepto y/o la autoimagen. El hecho de que se conozcan, que tengan claro cuáles son sus intereses y sus motivaciones, es un factor

determinante para la elaboración de su PIR, sin el cual, toda la tarea de orientación no serviría de nada.

## 9. BIBLIOGRAFÍA

- Abbas Tashakkori, A., y Teddlie, Charles (Eds.) (2003). *Handbook of mixed methods in social and behavioral research*. Sage, Thousand Oaks, California
- Aravena M., Kimelman E, Micheli B, Torrealba R, Zúñiga J. Investigación educativa. Compliación. Santiago de Chile; 2006.
- Bisquerra, R. (1989). *Métodos de investigación educativa*. Guía práctica. CEAC: Barcelona.
- Bhalla, A. S. y Lapeyre, F. (1999). *Poverty and Exclusion in a Global World*, Londres, MacMillan Press
- Buendía, L., y Berrocal, E. (s.f). *La Ética de la Investigación Educativa* (págs. 5-10). Granada.
- Castells, M. (2001). *La Era de la Información. Volumen II: Fin del Milenio*, México, Siglo XXI Editores.
- Cruz Roja. (2008). *Inserción laboral para mujeres en dificultad. Mucho más que un trabajo* (págs. 2-4).
- De La Fuente, R., y González, J. (2009). Empleo, formación e inserción de colectivos en riesgo de exclusión. Un reto social y económico para la empresa receptora. *Bordón*, (61), págs. 34-35
- Del Prisco, R. (s.f). *Las motivaciones de las personas de tercera edad de un módulo del programa de deporte social en el real sitio de san Ildefonso. Repercusiones en sus hábitos diarios*. (Licenciatura). Universidad de Valladolid.
- Departament de Treball, Afers Socials i Família. (2016). *Renda mínima de inserción y políticas activas de inserción* (pp. 2-10). Generalitat de Catalunya.
- Fernández, V., Carrasco, F., Agost, R., y Grau, R. *La orientación socio-laboral en el itinerario de inserción realizado por Cáritas. Campaña de información y sensibilización a jóvenes*.
- Generalitat de Catalunya. (2017). *Avaluació d'impacte social del Programa Marmi (convocatòria 2014) en el marc del PO FSE 2014-2020 de la Generalitat de Catalunya* (pp.5-6). Recuperado de: [https://serveiocupacio.gencat.cat/web/.content/01\\_soc/servei-public-docupacio-de-catalunya-soc/pla\\_destudis\\_i\\_avaluacions/Avaluacio\\_MARMI\\_CAT\\_rev.pdf](https://serveiocupacio.gencat.cat/web/.content/01_soc/servei-public-docupacio-de-catalunya-soc/pla_destudis_i_avaluacions/Avaluacio_MARMI_CAT_rev.pdf)
- *La observación/ observación participante*. (s.f). Universidad de Jaén
- Ley 10/1997, de 3 de julio, de la Renta Mínima de Inserción. *Boletín Oficial del Estado*. Nº 198, de 19-08-1997, págs. 25273-25280

- Ley 27/2002, de 20 de diciembre, sobre medias legislativas para regular las empresas de inserción sociolaboral. Recuperado el 26 octubre 2019, de [https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur\\_ocults/pjur\\_resultats\\_fitxa/?action=fitxa&mode=single&documentId=308141&language=ca\\_ES](https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?action=fitxa&mode=single&documentId=308141&language=ca_ES)
- Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, nº 299, 14-12-2007, págs. 51.331-51.339
- Martín, M.E y D'Angelo, L.F (2014). Desarticulación y segmentación en las políticas públicas de formación y empleo destinadas a los jóvenes en la Provincia de Mendoza. Una propuesta de análisis relacional. *KAIROS. Revista de Temas Sociales*, 33 (18), pp. 1-18.
- Martínez, I., Bernad, J., y Navas, A. (2012). Las empresas de inserción social en un contexto de cambios sociolaborales. Un análisis crítico de su regulación desde la normativa vasca y estatal. *Zerbitzuan Revista De Servicios Sociales*, (51), 73-75.
- Ministerio de sanidad, política social e igualdad. (2011). *Manual de buenas prácticas de políticas activas de empleo para las mujeres desde el ámbito local* (pp. 10-12). Madrid: Federación Española de Municipios y Provincias Área de Igualdad.
- Muestreo. (s.f). Recuperado 8 diciembre 2019, de <http://www.estadistica.mat.uson.mx/Material/elmuestreo.pdf>
- Munarriz, B. (s.f). Técnicas y métodos en Investigación cualitativa. *Universidad del País Vasco*. Recuperado el 25 de noviembre de 2019, de: <https://core.ac.uk/download/pdf/61903317.pdf>
- Nova edició del programa Mesures Actives d'Inserció – MAIS 2019/2020 – Àmbit Prevenció. (2019). Recuperado el 12 de noviembre de 2019, de <http://fambitprevencio.org/nova-edicio-del-programa-mesures-actives-marmi/>
- ORDEN EMO/220/2014, de 10 de julio, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la realización del programa de medidas activas de inserción para personas destinatarias de la renta mínima de inserción. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*. (2014). Nº6668, de 21-07-2014
- Oriol, N. (2004). Metodología cuantitativa y cualitativa en la investigación sobre la formación inicial del profesorado de educación musical para primaria. Aplicación a la formación instrumental. En *Revista Electrónica Complutense de Investigación en Educación Musical*, vol. 1, núm. 3.



- Palma, L., Borra, C., González, C., & Aguado, L. (s.f). *Una evaluación de los programas de inserción laboral. El caso del programa REDES del Ayuntamiento de Sevilla.*
- Pole, K. (2009) "Diseño de metodologías mixtas. Una revisión de las estrategias para combinar metodologías cuantitativas y cualitativas". En Renglones, revista arbitrada en ciencias sociales y humanidades, núm.60. Tlaquepaque, Jalisco: ITESO
- Programa de Inserción Sociolaboral. (s.f). Recuperado el 12 de noviembre 2019, de <https://treball.barcelonactiva.cat/porta22/es/assetocupacio/programes/pagina19160/programa-de-insercion-sociolaboral.do>
- Sáez, F. (2014). Las políticas activas de empleo: un análisis en su eficacia. En M. Marín (Dir.) y V. Bote (Coord.), Reflexiones sobre el mercado de trabajo: continuar la reforma (189-207). Madrid: FAES.
- Sánchez-Urán, Y. Excluidos sociales: empleo y protección. Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales, 59, 178.
- Valero, S. (s.f). El informe de investigación. *Universitat Oberta de Catalunya*
- 4.1Técnicas Cuantitativas. (2011). Entorno virtual para el desarrollo de competencias en evaluación. Recuperado el 25 de noviembre 2019, de: <http://entornovirtualparaeldesarrollode.weebly.com/41tecnicas-cuantitativas.html#>

## ANEXOS

### Observación participante

Tabla 5 Tabla observación participante

TABLA OBSERVACIÓN PARTICIPANTE		
<b>Centro</b>	Adecuación del espacio	El centro está adaptado para dar cabida a unas 30 personas más o menos. Amplios espacios para realizar tanto sesiones grupales como tutorías individuales.
	Recursos disponibles	Consta de 2 salas que hacen la función de clases, así como espacio para los despachos y dos lavabos. Además de pizarras blancas para poder realizar las clases mejor.
<b>Contenidos</b>	Adecuación del lenguaje de las actividades	El lenguaje de las actividades es claro, lo entienden sin problemas a excepción de laguna palabra que es más compleja. Por lo general, fácilmente entendible.
	Dificultad de las actividades	Las actividades son sencillas, lo único que requieren cierto conocimiento personal, sobre todo de sus habilidades y capacidades, que les cuesta un poco más. Las relacionadas con el ámbito laboral sin problema.
	Coherencia de las actividades entre ellas	Las actividades están bien conectadas entre ellas a pesar de que no exista una secuenciación entre ellas. Se alterna el trabajo de competencias con los relacionados con el ámbito laboral.
	Coherencia de los contenidos del curso con la finalidad del mismo	Los contenidos del curso están relacionados y tienen sentido puesto que la finalidad del mismo es la inserción laboral y se trabajan herramientas de inserción laboral a las mujeres para que aprendan a elaborar su CV, cartas de presentación, adquisición de competencias y todo lo relacionado con el mundo laboral (tipos de contrato, sectores, dónde buscar trabajo...) así como aspectos más personales. Poco contenido sobre competencias básicas, son las orientadoras quienes los añaden.
	Duración de las prácticas	Las prácticas tienen una duración de dos semanas y la jornada es únicamente de 9-14h. Por lo que se lo pueden combinar bien con los hijos ya que desde el centro les pagan las horas de acogida en los centros escolares que va de las 8-9 de la mañana.

<b>Actitud</b>	Participación en las sesiones grupales	En general son muy participativas, si se necesitan voluntarias para empezar alguna actividad o si es necesario que todas participen para que el desarrollo de las dinámicas sea el adecuado, no tienen problema.
	Actitud ante la realización de las prácticas	Por lo que he podido observar, las mujeres gitanas se muestran más reacias a la hora de tener que hacer las prácticas. No tienen interés en hacerlas a pesar de que son obligatorias y ellas lo saben. De todas formas, pocas son las que se muestran interesadas en hacer las prácticas (sobre todo los primeros días) pero a medida que avanzan los días, van faltando a las prácticas, aunque siempre hay excepciones y las que han finalizado las prácticas han conseguido contratos de sustitución.
	Implicación durante el transcurso de las sesiones grupales	Durante el transcurso de las sesiones se esfuerzan por hacer las actividades que proponemos, sobre todo aquellas relacionadas con sus competencias, aptitudes y habilidades, es decir, las de ámbito más personal. Las relacionadas con el mundo laboral, suelen ser más rápidas y fluyen mejor ya que no se estancan.
	Interés personal por cambiar su situación personal	De las 15 mujeres que forman la muestra, únicamente 5 son las que veo que se muestran interesadas en hacer las prácticas, que buscan empleo de forma activa, que van haciendo pequeñas formaciones para mejorar su CV y mejorar sus oportunidades de encontrar empleo. El resto, me da la sensación de que van al curso porque la asistente social las ha derivado y no tienen más remedio.
	Asistencia a las sesiones grupales	Durante los 3 meses que estuve realizando prácticas en el centro, 10 mujeres (de 30).
<b>Programa MAIS</b>	Resultados pasado año	Respecto el año anterior, de 30 mujeres que estaban inscritas en el programa, consiguieron un 27-30% de inserción a través de contratos temporales a jornada completa. En relación a las prácticas, el porcentaje de mujeres que las realizaron fueron el 70%, un total de 21 mujeres.

## Entrevistas

Tabla 6 Entrevista técnica de inserción I

<b>Nombre</b>	██████████
<b>Años de experiencia en ██████████</b>	1 año
<b>Cargos laborales</b>	Técnica de inserción laboral
<b>Años de experiencia en el sector</b>	6 años
<p><b>1. ¿Crees que los módulos de trabajo, así como los contenidos del mismo, son adecuados para la finalidad del curso?</b></p> <p>Sí, aunque introduciría un módulo exclusivo de empoderamiento.</p> <p><b>2. ¿Crees que los contenidos están adaptados a las necesidades de las mujeres?</b></p> <p>No del todo, ya que la mayoría de mujeres se puede considerar que están en un nivel pre laboral dado su bajo nivel de formación académica.</p> <p><b>3. ¿Es posible tener un itinerario de las sesiones que se van a realizar cada día?</b></p> <p>Es complicado tener las actividades programadas para cada sesión ya que el estado anímico de las mujeres marca, en gran parte, sus itinerarios y el de los grupos.</p> <p><b>4. ¿Crees que este programa se ajusta a las necesidades de las mujeres que se dirigen a él?</b></p> <p>No de la gran mayoría, ya que necesitarían otro tipo de formaciones más orientadas a adquirir competencias base puesto que la gran mayoría no tiene estudios o los básicos no los tienen finalizados.</p> <p><b>5. ¿Crees que las prácticas en una empresa es una buena herramienta de inserción laboral?</b></p> <p>Creo que sí, ya que el hecho de que te puedan observar cómo te desarrollas en un puesto de trabajo te da más posibilidades en el caso de una futura contratación por parte de la misma. Además, adquieres una serie de hábitos que no los podrías adquirir en otros contextos.</p> <p><b>6. ¿Cómo reaccionan las mujeres cuando se les dice que han de realizar las prácticas?</b></p> <p>La gran mayoría no tienen una reacción positiva porque afirman no sentirse psicológicamente bien para llevarlas a cabo y no lo ven como algo positivo para ellas.</p>	

**7. Una vez finalizadas las prácticas, ¿hay posibilidad de contratación por parte de la empresa?**

Depende de la empresa. De las empresas prospectadas con las que tenemos convenios, el nivel ha sido satisfactorio a largo tiempo. Se empiezan por contratos de sustitución pasando por contratos temporales de 3 o 6 meses y, una vez superado este tiempo, con posibilidad de contratos indefinidos siempre y cuando la empresa lo quiera.

**8. ¿Crees que la actitud que muestran las mujeres durante las sesiones es adecuada?**

En cuanto a motivación no, ya que la mayoría expresan claramente la poca iniciativa en realizar el programa.

**9. ¿Crees que las mujeres se implican realmente en su proceso de inserción sociolaboral?**

No, ni tienen la mayoría una visión a corto/medio plazo de buscar trabajo.

**10. En función a lo que ves en las sesiones grupales además de las tutorías individuales, a nivel general, ¿crees que hay predisposición e interés de las mujeres para cambiar su situación tanto personal como económica?**

En la mayoría de casos, expresan que no pueden trabajar porque no pueden conciliar la vida laboral y la familiar (familia monoparental), en otras afirman no tener ganas de trabajar.

**11. ¿Crees que todas las mujeres que participan en este programa están capacitadas (a nivel físico, psíquico, emocional, intelectual...) para lograr la inserción laboral?**

La mayor parte de mujeres no, ya que están inmersas en problemas de salud mental.

**12. En relación a las mujeres, ¿qué crees que es lo más importante a la hora de buscar un empleo? ¿la motivación y las ganas de cambio serían factores importantes?**

La mayor parte de ellas no le dan valor al trabajo como tal, es decir, al concepto de trabajo con contrato y en el mercado ordinario. Para la gran mayoría de mujeres, el mercado ambulante es su trabajo. La motivación es el otro factor clave puesto que es un proceso largo en el que los resultados los podemos ver a largo plazo y con un programa como el MAIS con una duración tan corta, es insuficiente.

Tabla 7 Entrevista técnica inserción II

<b>Nombre</b>	██████████
<b>Años de experiencia en ██████████</b>	2 años
<b>Cargos laborales</b>	Técnica de inserción
<b>Años de experiencia en el sector</b>	3 años
<p><b>1. ¿Crees que los módulos de trabajo, así como los contenidos del mismo, son adecuados para la finalidad del curso?</b></p> <p>Sí, aunque deberían mejorarse y actualizarse. Además, creo que sería muy conveniente añadir algún módulo de autoconocimiento para que las mujeres puedan participar de una manera más activa en la elaboración de su plan de inserción laboral.</p> <p><b>2. ¿Crees que los contenidos están adaptados a las necesidades de las mujeres?</b></p> <p>Los contenidos son bastante generales, pero las técnicas intentamos adaptarlos haciendo, generalmente, explicaciones más sencillas de los contenidos. Si por el perfil consideramos que no es necesario adaptar el nivel, no lo hacemos.</p> <p><b>3. ¿Es posible tener un itinerario de las sesiones que se van a realizar cada día?</b></p> <p>Creo que sí sería posible tener una programación/calendario o cronograma que seguir. Sin embargo, no todas las usuarias evolucionan al mismo ritmo ni parten del mismo punto y eso exige que continuamente vayamos adaptando las sesiones según las necesidades que nos presenta y plantea cada uno de los subgrupos de mujeres.</p> <p><b>4. ¿Crees que este programa se ajusta a las necesidades de las mujeres que se dirigen a él?</b></p> <p>Creo que el programa se queda corto teniendo en cuenta el perfil con el que trabajamos. Corto en muchos sentidos. Se queda corto por tiempo, porque es muy general y no ofrece una formación profesionalizadora que les facilite la entrada al mercado laboral. Corto en cuanto a que no tiene en cuenta la voluntad de la persona (si quiere o no quiere trabajar), en cuanto a que no tienen cuenta los problemas y limitaciones que supone para una mujer la</p>	

conciliación familiar con la vida laboral. Por otro lado, no tiene en cuenta que la prestación que perciben las participantes no va acorde con el actual SMI (es decir, SMI demasiado bajo para una prestación, en muchos casos, demasiado alta y que aumenta anualmente).

**5. ¿Crees que las prácticas en una empresa es una buena herramienta de inserción laboral?**

Sí. Creo que la mayoría de ellas, es la mejor herramienta que pueden utilizar. Estas mujeres se encuentran con mucha discriminación y estigma social. Cuando sus currículums compiten con cientos de currículums tienen pocas probabilidades de éxito, pero si antes de mostrar su CV, muestran su manera de trabajar y lo hacen bien, tienen muchas más probabilidades de conseguir su objetivo, pasando por delante de otras competidoras con más preparación, experiencia o formación.

**6. ¿Cómo reaccionan las mujeres cuando se les dice que han de realizar las prácticas?**

La mayoría lo ve como un problema añadido a su difícil situación. No saben qué harán con sus hijos, no saben a quién pueden pedir favores para llevarlos o recogerlos de la escuela, los extraescolares, etc. Cómo van a pagar el gasto que supone que otra persona se haga cargo de sus hijos... En general, la conciliación. Todas son cuidadoras, de hijos, de maridos, de padres... incluso de abuelos. A todo esto, se añaden los problemas de salud y la baja autoestima y la falta de seguridad en sí mismas, que hacen que afloren sus miedos y se bloqueen ante la nueva situación que les deviene: hacer prácticas, ir a una empresa, trabajar, cumplir unos horarios...

**7. Una vez finalizadas las prácticas, ¿hay posibilidad de contratación por parte de la empresa?**

Sí. Pocos casos hay de contratación sin haber realizado unas prácticas previas. Normalmente las mujeres que consiguen insertarse o reinsertarse en el mercado laboral, han hecho antes las prácticas.

**8. ¿Crees que la actitud que muestran las mujeres durante las sesiones es adecuada?**

La mayoría tienen una buena actitud durante las sesiones. Creo que se sienten bastante cómodas y con derecho a verbalizar su opinión de manera abierta. En ocasiones nos encontramos con alguna mujer que puede distorsionar un tanto al resto del grupo, pero no es algo muy habitual. Normalmente respetan los turnos de palabra, las opiniones diferentes, etc.

El tema de la puntualidad y la asistencia en otra cosa. Hay algunas muy comprometidas y puntuales y hay otras que no tanto...

**9. ¿Crees que las mujeres se implican realmente en su proceso de inserción sociolaboral?**

Creo que la mayoría se implican poco porque no es un tema de su interés. No hay motivación intrínseca, con lo cual hay que trabajar mucho en motivarlas o en buscar motivos (mejora de su autonomía, mejora de su red social, sentimiento de orgullo propio, satisfacción personal, valía, identidad, sentimiento de pertenencia a un grupo, a una empresa, a un proyecto, poder acceder a una vivienda de alquiler gracias al contrato laboral, cotización...). Si conocemos cuáles son sus intereses y qué motivos que les puedan suscitar motivación, podemos trabajar en esta línea para dibujar un objetivo que tenga en cuenta un plan o un itinerario laboral.

**10. En función a lo que ves en las sesiones grupales además de las tutorías individuales, a nivel general, ¿crees que hay predisposición e interés de las mujeres para cambiar su situación tanto personal como económica?**

Algunas sí, otras no. Por un lado, está lo que dicen que quieren y por otro lo que luego vas viendo y descubriendo tú misma con la actitud que muestran. Algunas sí quieren cambiar su modo de vida, pero tienen miedo, no saben cómo hacerlo o ven qué puede ser demasiado complicado y se rinden incluso antes de intentarlo.

**11. ¿Crees que todas las mujeres que participan en este programa están capacitadas (a nivel físico, psíquico, emocional...) para lograr la inserción laboral?**

No, no lo están. Algunas sí, pero pocas. La mayoría tiene otras prioridades como su salud, la de sus hijos, problemas legales, problemas de maltrato, desahucios, okupación... Tienen todo su entorno tan "patas arriba" que lo último en qué piensan o que les preocupa es su situación laboral. Esto es algo que ni



se plantean. Algo que ellas mismas dicen mucho es: “yo me preocupo por el hoy y ya tengo bastante”.

**12. En relación a las mujeres, ¿qué crees que es lo más importante a la hora de buscar un empleo? ¿la motivación y las ganas de cambio serían factores importantes?**

Más que importantes son indispensables. Si motivación ni ganas no dedicarían horas a hacer una búsqueda activa de empleo, tampoco harán uso de buenas herramientas de búsqueda como el CV o las cartas de presentación (ya que hay que dedicar tiempo para que tengan buena calidad), seguramente tampoco harán uso de su red de contactos y en caso de que hagan prácticas, tampoco se esforzarán para que la empresa se interese en contratarlas. Si hacen entrevista y no se muestran como las candidatas más interesadas en el puesto, lo más probable es que el puesto se lo den a otra o a otro. Con lo cual, yo diría que la motivación y las ganas de cambiar sus estilos de vida y el interés por encontrar un empleo son factores imprescindibles.

## Encuesta

Esta encuesta pretende conocer vuestra opinión sobre la inclusión sociolaboral. Como podéis ver es anónima, con lo que podéis ser totalmente sinceras sin necesidad de comprometeros. No hay respuestas buenas o malas, todas son correctas. Así se verá reflejada con mayor exactitud vuestra realidad para poder mejorar. El tiempo estimado de duración es de entre 5 y 10 minutos.

Tabla 8 Modelo encuesta

<b>SITUACIÓN PERSONAL</b>	
<b>Nacionalidad</b>	
	Españoles
	Extranjeros
	Etnia gitana
<b>Edad</b>	
	Menos de 30
	30 – 40
	Más de 40
<b>Situación laboral</b>	
	Desempleada
	Ocupada
	Otra (incapacidad, pensionista...)
<b>Nivel de estudios</b>	
	Sin estudios
	Primarios
	Secundarios
<b>Número de hijos</b>	
	1
	2
	3 o más
<b>Núcleo familiar</b>	
	Padre y madre con hijos
	Madre sola
	Padre, madre e hijos con otros miembros de la familia (tíos, abuelos, hermanos, primos)
<b>1. Creo que el curso me ayudará a mejorar mi situación laboral</b>	
	De acuerdo
	En desacuerdo
<b>2. Entiendo las actividades que estoy haciendo durante las sesiones grupales</b>	
	De acuerdo
	En desacuerdo
<b>3. Puedo hacer las actividades de forma autónoma</b>	
	De acuerdo
	En desacuerdo
<b>4. La teoría que me dan la entiendo</b>	
	De acuerdo
	En desacuerdo
<b>5. Siento que no estoy aprendiendo nada durante el curso</b>	
	De acuerdo

	En desacuerdo
6.	Sé que las prácticas son obligatorias dentro de este curso
	De acuerdo
	En desacuerdo
7.	Tengo interés en realizar las prácticas
	De acuerdo
	En desacuerdo
8.	Siento rechazo hacia las prácticas porque es algo nuevo para mi
	De acuerdo
	En desacuerdo
9.	Las prácticas me ayudarán a ganar experiencia laboral
	De acuerdo
	En desacuerdo
10.	Creo que las prácticas son una pérdida de tiempo
	De acuerdo
	En desacuerdo
11.	Veo las prácticas como una oportunidad para poder insertarme laboralmente
	De acuerdo
	En desacuerdo
12.	Creo que deberían pagarme al finalizar las prácticas
	De acuerdo
	En desacuerdo
13.	Quiero cambiar mi situación personal y económica
	De acuerdo
	En desacuerdo
14.	Estoy buscando empleo de forma activa mientras hago el curso
	De acuerdo
	En desacuerdo
15.	He realizado al menos 2 entrevistas de trabajo en el último año
	De acuerdo
	En desacuerdo