

# Análisis de la participación de las mujeres en los talleres de empleo: El caso de la provincia de Valencia

## Propuesta de transformación del trabajo para los talleres de empleo

Susana Aguilar Estela

saguilare@uoc.edu

Tutor: Fabio Zamarreño Méndez

23/06/2022

**Trabajo final de máster**

---

**Curso 2021-22, semestre 1**

## Índice

1.	Resumen.....	5
2.	Introducción, justificación y planteamiento de estudio .....	6
3.	Objetivos, preguntas de investigación e hipótesis .....	8
4.	Marco teórico.....	10
4.1.	Políticas activas de empleo. Programa mixto de empleo y formación “ <i>Taller de empleo</i> ” .....	10
4.2.	Los certificados de profesionalidad. ....	12
4.3.	Situación de la mujer en el mercado laboral actual. ....	13
4.4.	Nuevas formas de organización del trabajo. Trabajo flexible y e-learning.....	16
5.	Metodología.....	21
5.1.	Revisión documental.....	22
5.2.	Método cuantitativo .....	23
5.2.1.	<i>Descripción de la muestra</i> .....	23
5.2.2.	<i>Participantes</i> .....	23
5.2.3.	<i>Recogida de datos: encuesta</i> .....	23
5.3.	Método cualitativo.....	24
5.3.1.	<i>Descripción de la muestra</i> .....	24
5.3.2.	<i>Participantes</i> .....	24
5.3.3.	<i>Recogida de datos: entrevista</i> .....	25
6.	Resultados.....	26
6.1.	Revisión documental.....	26
6.2.	Encuestas .....	27
6.3.	Entrevistas a personal docente y directivo .....	43
6.4.	Entrevistas a alumnas-trabajadoras.....	50
7.	Conclusiones.....	53
8.	Propuesta.....	57
9.	Limitaciones del estudio y futuras líneas de investigación .....	59
10.	Bibliografía.....	61
11.	Anexos .....	65
11.1.	Anexo I. Encuesta alumnas trabajadoras.....	65
11.2.	Anexo II. Entrevista personal docente y personal directivo .....	65
11.3.	Anexo III. Entrevista alumnas trabajadoras.....	65

## Índice de gráficos

Gráfico 1. Tasa de paro por sexo. Primer trimestre 2022	14
Gráfico 2. Demandantes activos parados. Provincia de Valencia	14
Gráfico 3. ¿Cómo conoció el programa taller de empleo?	27
Gráfico 4. Edad de las encuestadas	28
Gráfico 5. Formación académica	28
Gráfico 6. Calidad en el empleo. Modalidad de contrato	29
Gráfico 7. Calidad en el empleo. Jornada laboral	29
Gráfico 8. ¿Tiene hijos/as?	30
Gráfico 9 ¿Cuántos hijos/as tiene?	30
Gráfico 10. ¿Considera que ser madre le ha afectado en la búsqueda de empleo?	30
Gráfico 11. Edad de los hijos/as	31
Gráfico 12. Situación familiar	31
Gráfico 13. Situación familiar con hijos/as menores de 3 años	32
Gráfico 14. Situación familiar con hijos/s en educación infantil o primaria	32
Gráfico 15. ¿Encuentra dificultad para compatibilizar su trabajo con sus responsabilidades familiares?	33
Gráfico 16. Cuidado de hijos/as	33
Gráfico 17. Conocimientos alfabetización informática	35
Gráfico 18. Disponibilidad de aparatos	35
Gráfico 19. Tipo de conexión a Internet	36
Gráfico 20. Tareas relacionadas con la informática	36
Gráfico 21. ¿Está aprendiendo los conocimientos teóricos básicos para trabajar en el oficio?	37
Gráfico 22. El tiempo dedicado a la formación teórica está siendo adecuado	37
Gráfico 23. El tiempo dedicado al trabajo efectivo está siendo adecuado	38
Gráfico 24. Los objetivos formativos se están alcanzado adecuadamente	38
Gráfico 25. Está desarrollando habilidades prácticas o destrezas para trabajar en el oficio	38
Gráfico 26. Los objetivos formativos son suficientes para desempeñar el puesto de trabajo	38
Gráfico 27. Está adquiriendo conocimientos útiles de Alfabetización informática y nuevas tecnologías	38
Gráfico 28. Considera que su esfuerzo y participación está siendo adecuado	39
Gráfico 29. Considera que está aprovechando esta experiencia profesional	39
Gráfico 30. En general, el proyecto está siendo mejor de lo que esperaba	39

Gráfico 31. Está aumentando sus posibilidades para encontrar trabajo	39
Gráfico 32. La experiencia ha mejorado, en general, vida personal	39
Gráfico 33. La duración del proyecto es suficiente y adecuada para aprender el oficio	40
Gráfico 34. El proyecto está siendo, globalmente, una buena experiencia de formación y empleo	40
Gráfico 35. Perfiles medios (gráfico resumen)	40
Gráfico 36. Lo mejor del proyecto	41
Gráfico 37. Lo peor del proyecto	42
Gráfico 38. Alumnado trabajador por sexo	46
Gráfico 39. Edad alumnado trabajador	47
Gráfico 40. Nivel estudios alumnado trabajador	47
Gráfico 41. Tiempo en desempleo alumnado trabajador	48
Gráfico 42. Cargas familiares	48
Gráfico 43. Principales barreras alcanzar objetivos	49

## 1. Resumen

La actual situación de las mujeres en el mercado laboral, con altas tasas de desempleo, ha llevado a la Administración Autónoma de la Comunitat Valenciana a financiar programas mixtos de empleo y formación dirigidos exclusivamente al colectivo de mujeres. Reciclarse profesionalmente es una necesidad para que la mujer pueda ser competitiva o, de lo contrario, se corre el peligro de que continúe fuera del mercado laboral. Sin embargo, no tener en cuenta las circunstancias personales y familiares de la mujer,—en particular la que encabeza una familia monoparental o tiene hijos/as a su cargo—lejos de conseguir la inclusión, puede suponer un nuevo fracaso.

El presente trabajo tiene como objetivo contrastar las dificultades que encuentra la mujer para alcanzar mejorar sus oportunidades de empleo e inserción laboral. A través de esta investigación se ha definido una propuesta de transformación y organización del trabajo en los talleres de empleo que, con la utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación e información, permita a las mujeres, en particular las que tienen hijos y/o hijas en edad escolar, conciliar vida laboral y familiar y participar en el programa taller de empleo con un óptimo aprovechamiento.

**Palabras clave:** taller de empleo, brecha de género, colectivos prioritarios, inclusión, teleformación, teletrabajo.

## Abstract

The current situation of women in the labor market, with high unemployment rates, has led the Autonomous Administration of the Valencian Community to finance mixed employment and training programs aimed exclusively at the group of women. Retraining professionally is a necessity for women to be competitive or, otherwise, there is a danger that they will continue outside the labor market. However, not taking into account the personal and family circumstances of women,—in particular those who head a single-parent family or have dependent children—far from achieving inclusion, can mean a new failure.

The objective of this work is to contrast the difficulties that women encounter in order to improve their employment opportunities and job placement. Through this research, a proposal for the transformation and organization of work in employment workshops has been defined that, with the use of new communication and information technologies, allows women, particularly those who have children and/or daughters of school age, reconcile work and family life and participate in the employment workshop program with optimal use.

**Keywords:** employment workshop, gender gap, priority groups, inclusion, teletraining, teleworking

## 2. Introducción, justificación y planteamiento de estudio

En diciembre de 2009, comencé mi andadura profesional como directora de talleres de empleo. En el momento de redacción de esta memoria, dirijo el taller de empleo gestionado por el Ayuntamiento de Paiporta. Han sido 11 proyectos con un total de 273 alumnos/as-trabajadores/as. Por lo general, el número de mujeres que participa en los proyectos es mayor al número de hombres. Esta circunstancia, es fiel reflejo de la brecha de género que existe en los datos de personas desempleadas e inscritas en los servicios públicos de empleo.

En todos y cada uno de los proyectos por los que he pasado, siempre han sido las alumnas-trabajadoras quienes han solicitado más permisos para el cuidado de hijos/as menores. Ha prevalecido el número de ausencias de las mujeres respecto al número de ausencias de los hombres. Este dato coincide, principalmente, con el rol tradicional de que es la mujer quien se encarga de los asuntos de la familia, o la circunstancia personal de encabezar una familia monoparental.

Es un hecho de especial relevancia el que, mujeres que necesitan trabajar y formarse, por sus circunstancias personales, (ser familia monoparental o estar al cuidado de hijos/as menores), encuentren dificultades para acceder y/o continuar el proyecto, debido a los problemas para conciliar.

Esta situación dificulta que la mujer reciba una cualificación profesional y le permita mejorar sus oportunidades de inserción socio-laboral. Es importante recordar que el trabajo es mucho más que un hecho económico, es un hecho de reafirmación individual y, sobre todo, un hecho social. (Ficapal Cusi y otros, 2017). Si la mujer encuentra obstáculos que le impiden acceder a un puesto de trabajo, la inclusión social y personal no se alcanza. Consecuentemente, son las Administraciones públicas las que han de ocuparse de legislar para que el conjunto de la sociedad pueda optar a un trabajo digno y para que los colectivos con dificultades de integración puedan alcanzarla. En este sentido, el Texto Refundido de la Ley de Empleo establece como uno de los objetivos generales de las políticas de empleo asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral.

La distinta legislación que regula las subvenciones y ayudas para ejecutar el programa taller de empleo, ha sido modificada en varias ocasiones durante este periodo de tiempo. Sin embargo, no se ha planteado una transformación del trabajo que contemple las circunstancias y particularidades del colectivo de mujeres. Sí se considera colectivo prioritario para participar como alumnado-trabajador, sin embargo, no se han realizado estudios que permitan evaluar el seguimiento y cumplimiento de objetivos.

El objetivo principal de mi trabajo es proponer una transformación del trabajo en los talleres de empleo aprovechando la irrupción de las tecnologías de la información y comunicación (TICs) tanto en la formación como en el trabajo, así como medias de organización del trabajo que permitan la conciliación de la vida familiar y laboral.

Este trabajo me gustaría compartirlo con LABORA para que pudieran valorar, en las convocatorias próximas de talleres de empleo dirigidos a mujeres, un sistema mixto de trabajo (presencial y teletrabajo), una organización más flexible que permita la ansiada conciliación.

El estudio se va a estructurar en tres bloques. En el primero pretendo conocer la situación familiar de las alumnas-trabajadoras y cómo afrontan esta relación laboral. El segundo bloque se dirige a contrastar el conocimiento de las TICs y la brecha digital en el colectivo de mujeres (con o sin cualificación profesional). Por último, un tercer bloque permitirá probar el grado de satisfacción y adherencia al programa. Para ello, he utilizado técnicas cualitativas, como la entrevista en profundidad a alumnas y personal directivo y docente de talleres de empleo, y técnicas cuantitativas, una encuesta a las alumnas trabajadoras que participan en el programa.

Agradezco al personal y alumnado de talleres de empleo su colaboración, especialmente a mis compañeros y compañeras del Ayuntamiento de Paiporta. Asimismo, agradezco el apoyo, ayuda y motivación de mi tutor de este TFM, el profesor Fabio Zamarreño.

*“No hay inversión más rentable que la del conocimiento”. Benjamin Franklin*

### 3. Objetivos, preguntas de investigación e hipótesis

OBJETIVOS	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
1. Probar el hecho de que las mujeres, en particular las que encabezan una familia monoparental o tienen hijos/as a su cargo, experimentan dificultades para seguir el programa.	1. ¿Es difícil para las mujeres, principalmente las que encabezan una familia monoparental o tienen hijos/as a su cargo, seguir la dinámica del programa?	1. Las mujeres, principalmente con hijos/as menores a cargo o que conforman una familia monoparental, tienen un mayor índice de absentismo laboral que otros colectivos, debido a la brecha de género, a la tradición de encargarse ellas de sus hijos/as y a la dificultad de conciliar la vida familiar y laboral.	1. Análisis de contenido de la legislación que regula los programas de empleo ORDEN 6/2020, de 7 de diciembre, y la RESOLUCIÓN de 29 de diciembre de 2021, que regulan los talleres de empleo dirigido a mujeres con la intención de revisar cómo se plantea el programa y si se hace referencia explícita o implícita a la conciliación de la vida laboral y familiar. Análisis bibliográfico y de documentación existente.
1.1. Contrastar que, el hecho de que el colectivo de mujeres, (en particular las que encabezan una familia monoparental o tienen hijos/as a su cargo), experimentan dificultades para seguir estos programas es un problema generalizado, en la mayoría de los talleres de empleo que se ejecutan en la provincia de Valencia.	1.1. ¿Es esta situación un problema generalizado en los talleres de empleo que se están ejecutando, este ejercicio 2022, en la provincia de Valencia?	1.1. Para las mujeres, en particular para las que encabezan familia monoparental o tienen hijos/as a su cargo, la participación en el programa, tal y como está diseñada la gestión en la actualidad, es complicada por la dificultad para conciliar.	1.1. Análisis de contenido de la legislación que regula los programas de empleo ORDEN 6/2020, de 7 de diciembre, y la RESOLUCIÓN de 29 de diciembre de 2021, que regulan los talleres de empleo dirigido a mujeres con la intención de revisar cómo se plantea el programa y si se hace referencia explícita o implícita a la conciliación de la vida laboral y familiar. Análisis bibliográfico y de documentación existente.
2. Identificar cuáles son los problemas que dificultan la consecución del objetivo final del proyecto: <i>adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral</i> (ORDEN 6/2020, de 7 de diciembre).	2. ¿Qué barreras se detectan para alcanzar los objetivos?	2. En la legislación y en la gestión de los talleres de empleo no se tienen en cuenta las particularidades y circunstancias del colectivo de mujeres.	2. Trabajo de campo: Análisis cuantitativo: encuestas a 100 alumnas trabajadoras. Análisis cualitativo: Entrevista a 5 alumnas-trabajadoras. Trabajo de campo: análisis de entrevistas con personal directivo y docente de los programas (5 directores/as de y 5 docentes).



OBJETIVOS	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
2.1. Estudiar la percepción del alumnado-trabajador	2.1. ¿Qué percepción tienen las alumnas-trabajadoras beneficiarias del programa sobre su experiencia, participación y logro de objetivos?	2.1. Para el colectivo de mujeres, en particular las que encabezan una familia monoparental o tienen hijos/as a su cargo, las cargas familiares y circunstancias personales, no les permite alcanzar el objetivo de inclusión en el mercado laboral.	2.1. Trabajo de campo: análisis de encuestas a 100 alumnas trabajadoras de los talleres de empleo. Entrevista a 5 alumnas trabajadoras para conocer su realidad.
2.2. Estudiar la percepción del personal directivo y docente.	2.2. ¿Qué percepción tiene el personal directivo y docente?	2.2. El absentismo laboral es mayor en el colectivo de mujeres con hijos/as a su cargo y/o que encabezan familias monoparentales. Sus circunstancias personales condicional su participación en el programa.	2.2. Trabajo de campo: análisis de entrevistas con personal directivo y docente de los programas (5 directores/as de y 5 docentes).
1. Escribir una propuesta que intente mejorar y/o solucionar todos problemas previamente identificados.	3. ¿Qué medidas se pueden adoptar para mejorar la inclusión de la mujer en el mercado laboral?		Redacción basada en los resultados, conclusiones y bibliografía.

## 4. Marco teórico

El marco teórico de esta investigación es un camino que finaliza en la propuesta con la que se quiere cambiar la organización del programa taller de empleo para que la mujer, en particular aquella que por sus circunstancias personales encuentre dificultades para incorporarse al mercado laboral, pueda superar las barreras que se lo impiden, con medidas que permitan conciliar vida laboral y familiar.

Para comenzar a andar por este camino, necesitamos definir conceptos que centren este trabajo. En primer lugar, qué son las políticas activas de empleo, los talleres de empleo y certificados de profesionalidad. Seguidamente, se estudia la situación de la mujer en el mercado laboral. Y por último, con el objetivo de delimitar la propuesta, se define nuevas formas de organización de trabajo como trabajo flexible y *blended learning* o formación mixta (presencial y online).

### 4.1. Políticas activas de empleo. Programa mixto de empleo y formación “Taller de empleo”

El Artículo 36 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo (en adelante Ley de Empleo) define las políticas activas de empleo como el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.

La Ley de Empleo establece que la Estrategia Española de Activación para el Empleo se articulará en torno al eje Formación, entre otros, incluyendo las actuaciones de formación profesional para el empleo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral, incluidos los programas públicos de empleo y formación, que permitan a las personas beneficiarias adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral.

Igualmente en la citada Ley de Empleo se establece como uno de los objetivos generales de las políticas de empleo el asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral.

En este sentido el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, en su artículo 5 sobre los destinatarios de las iniciativas de formación, establece que las Administraciones Públicas a fin de facilitar el acceso a la formación profesional para el empleo de los trabajadores con mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción profesional establecerán prioridades para su

participación en las acciones formativas y se tomarán las medidas necesarias para favorecer la accesibilidad y participación de las personas con discapacidad o especialmente vulnerables.

En el contexto actual, la situación del mercado de trabajo y los efectos de la pandemia de la COVID-19, se precisa una intervención de las Administraciones públicas en materia de empleo que permita contrarrestar los efectos causados por la crisis y las desigualdades. Al igual que ocurrió en la década de los ochenta, las políticas de empleo se posicionan como una herramienta básica, de actuación pública, para contrarrestar los efectos causados por la crisis (Calvo y Lerma, 2009).

En la Comunidad Valenciana es Labora Servicio Valenciano de Empleo y Formación (en adelante Labora) el organismo autónomo que tiene como finalidad impulsar, desarrollar y ejecutar la política de la Generalitat en materia de creación y calidad del empleo, actuando en los ámbitos competenciales de la orientación laboral, la formación profesional para el empleo, el fomento del empleo y la intermediación laboral.

Al amparo de esta legislación y de las competencias transferidas en materia de empleo, Labora publicó la ORDEN 6/2020, de 7 de diciembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de subvenciones del programa mixto de empleo-formación Talleres de Empleo.

Los talleres de empleo son programas mixtos de empleo y formación, que promovidos principalmente por entidades locales tienen como objetivo incrementar la empleabilidad de personas desempleadas o con empleo precario registradas en los servicios públicos de empleo como demandantes de empleo, con la finalidad de facilitar su inserción laboral, combinando la formación con el empleo, mediante la realización de acciones formativas en alternancia con la realización de obras o la prestación de servicios de utilidad pública o interés social.

Con anterioridad a transcribir el trabajo de campo y los resultados del mismo, siguiendo la Orden de talleres de empleo <sup>(1)</sup> y el extracto de la misma que realiza LABORa en su página web <sup>(2)</sup>, se considera necesario, para un mejor entendimiento del mismo, la definición de los conceptos siguientes:

Entidad promotora del programa: son las entidades que solicitan subvención y gestionan el programa, principalmente Ayuntamientos y Mancomunidades.

Personas destinatarias del programa: Las personas destinatarias de este programa deben cumplir los siguientes requisitos mínimos:

- Ser demandantes de empleo, registradas en un servicio público de empleo.
- Cumplir los requisitos establecidos en la normativa de aplicación para formalizar un contrato para la formación y el aprendizaje.

---

<sup>(1)</sup> ORDEN 6/2020, de 7 de diciembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de subvenciones del programa mixto de empleo-formación Talleres de Empleo

<sup>(2)</sup> <https://labora.gva.es/es/programas-formativos>

- Cumplir los requisitos establecidos en el artículo 20 del Real decreto 34/2008, de 18 de enero por el que se regulan los certificados de profesionalidad, para el acceso a las acciones formativas.
- Con carácter general, y siempre que cumplan los requisitos mínimos exigidos, en los procesos de selección del alumnado de los proyectos tendrán prioridad para participar en el programa las personas con dificultades de inserción laboral o colectivos vulnerables, como:
  - ◆ Mujeres
  - ◆ Personas con diversidad funcional
  - ◆ Personas mayores de 45 años
  - ◆ Personas con baja cualificación
  - ◆ Personas en paro de larga duración
  - ◆ Personas en situación o riesgo de exclusión social
  - ◆ Personas con baja cualificación
  - ◆ personas que encabezan familias monoparentales o monomarentales
  - ◆ Personas trans
  - ◆ Personas titulares y beneficiarias de la renta valenciana de inclusión
  - ◆ Personas participantes en los programas de preparación para la vida independiente del sistema de protección a la infancia y adolescencia.

El alumnado es contratado por las entidades beneficiarias utilizando exclusivamente el contrato para la formación y el aprendizaje (Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, que introduce una nueva Reforma Laboral. Desde el momento de la contratación, el alumnado seleccionado pasa a ser alumnado-trabajador de la entidad promotora del proyecto.

#### Realización de los proyectos

Los proyectos tienen una duración de doce meses equivalentes a 1.920 horas de formación en alternancia con el trabajo o la práctica profesional, que también está dirigida al aprendizaje, la cualificación y adquisición de experiencia profesional. Los proyectos desarrollan exclusivamente especialidades dirigidas a la obtención de los Certificados de Profesionalidad completos.

## **4.2. Los certificados de profesionalidad.**

Los certificados de profesionalidad <sup>(3)</sup> son el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la administración laboral. Se ordenan en 26 familias profesionales y tres niveles de cualificación (nivel 1, nivel 2 y nivel 3).

---

<sup>(3)</sup><https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.html?folder=/2019/Agosto/&detail=certificados-profesionalidad>

Cada certificado acredita el conjunto de competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral identificable en el sistema productivo. En sentido, cada certificado se corresponde con un perfil profesional estructurado en unidades de competencia. El certificado incluye la formación asociada a dicho perfil, de manera que las unidades de competencia se asocian a módulos formativos, contemplándose también un Módulo de Formación Práctica en Centros de Trabajo. La formación referida a los certificados de profesionalidad se imparte de forma presencial y/o mediante teleformación.

El programa taller de empleo está diseñado para que la formación se imparta, exclusivamente, de forma presencial. Por ello, el 14 de marzo de 2020, como consecuencia de la crisis sanitaria de la COVID-19 y el confinamiento, Labora publicó una Instrucción para que la formación para el empleo en modalidad presencial, se pudiese continuar impartiendo en modalidad a distancia y online.

#### Requisitos de acceso (artículos 5 y 20 Real Decreto 34/2008)

Nivel 1.- A los alumnos que accedan a las acciones de formación de los certificados de profesionalidad de nivel 1 de cualificación no se les exigirán requisitos académicos ni profesionales.

Niveles de cualificación profesional 2 y 3:

a) Estar en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria para el nivel 2 o título de Bachiller para nivel 3.

b) Estar en posesión de un certificado de profesionalidad del mismo nivel del módulo o módulos formativos y/o del certificado de profesionalidad al que desea acceder.

c) Estar en posesión de un certificado de profesionalidad de nivel 1 de la misma familia y área profesional para el nivel 2 o de un certificado de profesionalidad de nivel 2 de la misma familia y área profesional para el nivel 3.

d) Cumplir el requisito académico de acceso a los ciclos formativos de grado medio para el nivel 2 o de grado superior para el nivel 3, o bien haber superado las correspondientes pruebas de acceso reguladas por las administraciones educativas.

e) Tener superada la prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 años y/o de 45 años.

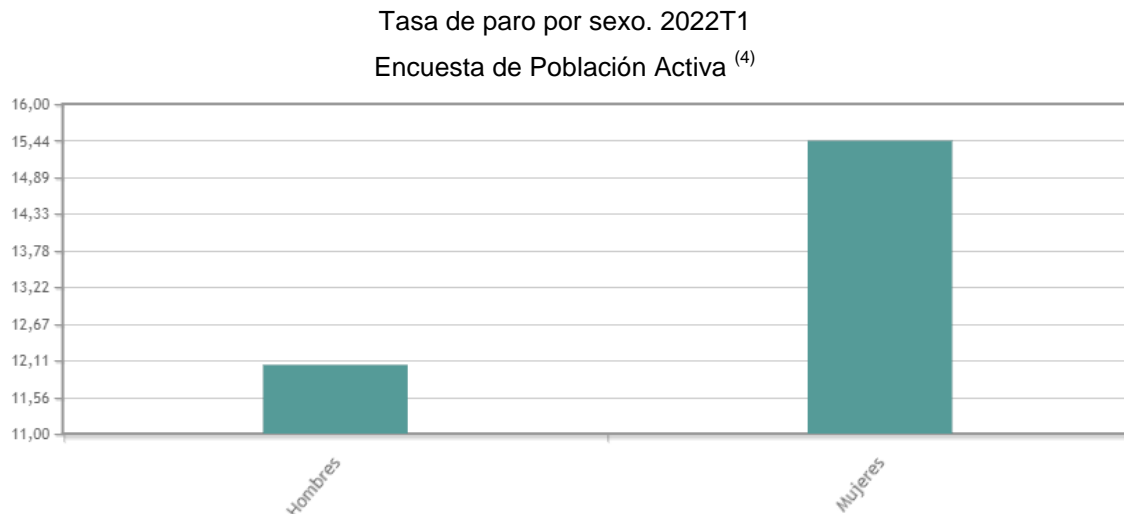
f) Tener las competencias clave necesarias, de acuerdo con lo recogido en el anexo IV de este real decreto, para cursar con aprovechamiento la formación correspondiente al certificado de profesionalidad.

### **4.3. Situación de la mujer en el mercado laboral actual.**

El desempleo entre las mujeres es uno de los problemas más acuciantes en nuestro país, junto con el paro juvenil. La última encuesta de población activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE), indica que, en el primer trimestre de 2022, el número de hombres en paro aumentó en 29.000, situándose en 1.477.300 y entre las mujeres el desempleo se incrementó en 41.800, hasta 1.697.500. La tasa de paro femenina subió 41 centésimas situándose en el 15,44% y la masculina se incrementó 25 centésimas, quedando

en el 12,04%. Por tanto, se puede decir que la brecha de género este primer trimestre de 2022 se sitúa 3.4%. El INE define brecha de género como la diferencia en puntos porcentuales entre la tasa de paro de las mujeres y de los hombres.

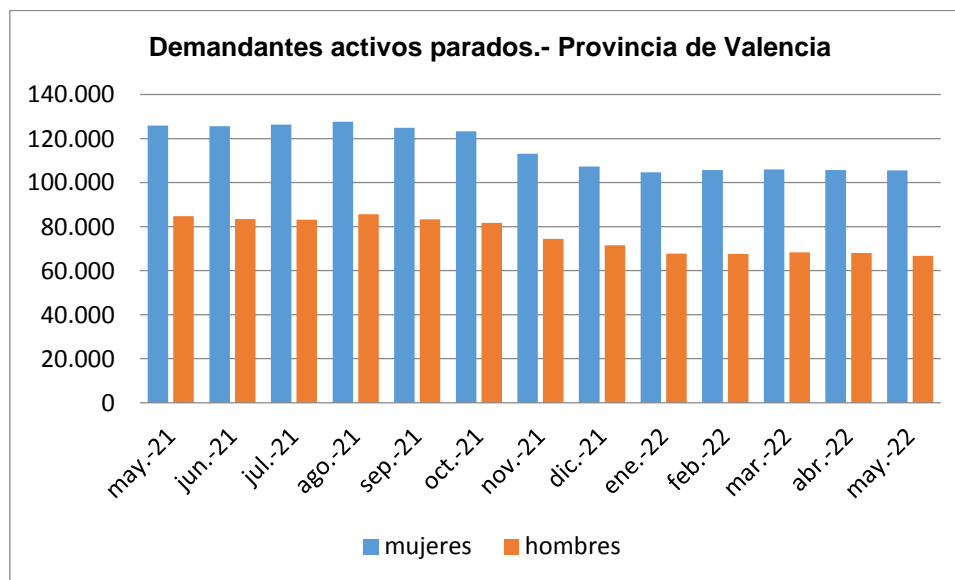
Gráfico 1



Fuente: INE.

En la Comunidad Valenciana <sup>(5)</sup> las cifras de desempleo han descendido en los últimos meses. Fue en enero de 2022 cuando se alcanzaron los niveles de desempleo de antes de la crisis sanitaria del SARS-CoV-2 (febrero 2020).

Gráfico 2



Fuente: LABORA<sup>(5)</sup>

<sup>(4)</sup>Nota de prensa INE de 28 de abril 2022

<sup>(5)</sup><https://labora.gva.es/es/estadisticassispehtml>

### **Demandantes activos parados.- Provincia de Valencia**

	mujeres	hombres	total
may-21	125.991	84.728	210.719
jun-21	125.660	83.456	209.116
jul-21	126.322	83.140	209.462
ago-21	127.665	85.604	213.269
sep-21	124.899	83.294	208.193
oct-21	123.392	81.695	205.087
nov-21	113.073	74.500	187.573
dic-21	107.311	71.481	178.792
<b>Feb-20</b>	<b>106.490</b>	<b>70.013</b>	<b>176.503</b>
ene-22	104.674	67.755	172.429
feb-22	105.655	67.612	173.267
mar-22	106.005	68.314	174.319
abr-22	105.723	68.066	173.789
may-22	105.582	66.779	172.361

Fuente: LABORA

Como se puede observar en la tabla anterior, el número de personas paradas mujeres es muy superior al número de hombres. Una sociedad que quiera garantizar unos estándares de bienestar mínimos para todos sus miembros, debe afrontar medidas de intervención concretas sobre colectivos específicos donde con carácter más estructural, inciden los altos niveles de desempleo (Calvo y Lerma, 2009).

LABORA publicó, el 17 de diciembre de 2021, la ORDEN 7/2021 de 15 de diciembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la se modifica la ORDEN 6/2020 de 7 de diciembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de subvenciones del programa mixto de empleo-formación Talleres de Empleo.

En el Preámbulo se establece que, una de las modificaciones que introduce esta Orden, es la posibilidad de que las ayudas se dirijan, específicamente a un colectivo concreto.

Amparándose en esta modificación, LABORA publicó la CONVOCATORIA 2022: RESOLUCIÓN de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de LABORA-Servicio Valenciano de Empleo y Formación, por la que se aprueba la convocatoria del programa mixto de empleo-formación Talleres de Empleo para mujeres, con cargo al ejercicio presupuestario 2022.

Esta novedosa convocatoria de talleres de empleo dirigidos exclusivamente a mujeres garantiza la participación de este colectivo señalado como prioritario o vulnerable por sus dificultades de inserción laboral, supone un avance en la inclusión social y laboral de la mujer. Una de las necesidades de la mujer para acceder al mercado laboral es el reciclaje profesional, es decir, la necesidad de actualizar sus conocimientos y competencias para encajar y competir en el mercado laboral. En este sentido, las políticas activas de empleo han de ir orientadas a

mejorar las oportunidades de empleo y la cualificación profesional de los colectivos que presentan mayor dificultad de inserción profesional.

#### **4.4. Nuevas formas de organización del trabajo. Trabajo flexible y e-learning.**

Las nuevas tecnologías de la era de la información y la comunicación están provocando la aparición y el desarrollo de nuevas formas de organización del trabajo. Por un lado, modalidades como el teletrabajo o el trabajo flexible puede dar respuesta a la exigencia de flexibilidad y conciliación de la vida laboral y familiar; por otro, en la sociedad del conocimiento, la incorporación de las TIC a las actividades formativas ha supuesto la irrupción del e-learning. En la actualidad, la mayoría de las actividades formativas utilizan, de una manera u otra, la tecnología para mejorar la experiencia, la efectividad y los resultados (Vilaseca y Torrent, 2003).

Las nuevas formas de organización del trabajo (NFOT) permiten que las empresas puedan lograr resultados cualitativamente superiores mediante la integración de los aspectos técnicos del proceso de trabajo y la dimensión social, es decir, el tratamiento de las necesidades psicológicas, sociales y culturales de las personas, en conjunción y como parte inherente con los elementos técnicos (Ficapal y otros, 2017).

Las claves de la NFOT abogan por un modelo de organización empresarial centrado en las personas y en la innovación de la organización del tiempo de trabajo. Tiene en cuenta dos aspectos clave:

- La corresponsabilidad: el reparto de las responsabilidades domésticas y/o de cuidado y las profesionales entre hombres y mujeres, aprovechando todo el talento y facilitando la participación igualitaria en todos los ámbitos.
- La conciliación de la vida personal y laboral: la armonización del tiempo laboral con el familiar, el personal y el social, y la posibilidad de desarrollarse en todos ellos. (Ficapal y otros, 2017).

#### **El trabajo flexible.**

Según el Libro blanco del Teletrabajo en España (2012), se define el trabajo flexible como:

*“Una forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional, sin la presencia física del trabajador de empresa, durante una parte significativa de su horario laboral. El empleado realiza su trabajo de manera singular, entre la casa y la oficina...”*

#### **Teletrabajo**

La primera vez que se regula el teletrabajo en España lo encontramos en el Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral. Aparece el artículo 13 redefinido por lo que se refiere al trabajo a distancia. Con esta



denominación, «trabajo a distancia», se rubrica el nuevo artículo 13 del ET dejándose atrás el conocido «trabajo a domicilio», y se abre la vía a la regulación en detalle del teletrabajo como forma de organizar y/o realizar un trabajo que utiliza las tecnologías de la información para desarrollar de manera regular, y en régimen laboral, la prestación de servicios fuera de las instalaciones de la empresa.

En el libro blanco del Teletrabajo en España (2012) encontramos diferentes aproximaciones a la conceptualización del término teletrabajo:

- Según Eurofound: se define el teletrabajo como  
*«... una forma de organización y/o de realizar el trabajo, utilizando la tecnología de la información, en el marco de un contrato de trabajo/relación, donde se realiza el trabajo, que también podría llevarse a cabo en las instalaciones del empleador, alejándose de los locales de forma regular».*
- Según el Acuerdo Marco Europeo:  
*«El Teletrabajo es como un tipo de prestación que utiliza las tecnologías de la información y la comunicación en línea con el empleador y/o con el cliente, y se realiza desde lugares remotos o alejados de la empresa u organización, con la que se tiene vínculos contractuales».*

En la siguiente tabla se muestra el resumen de Thibault (2001) sobre las ventajas e inconvenientes del teletrabajo:

Beneficios	Inconvenientes
Nuevas oportunidades para las regiones periféricas, aisladas y menos desarrolladas	Deterioro de las condiciones de trabajo
Ahorro de energía-tiempo	Solapamiento entre vida privada y laboral
Disminución de la contaminación	Supresión de contactos con otros profesionales
Posibilidades para las discapacidades	Riesgo de pérdida de estatus
Ahorro de costes para la empresa	Aislamiento social, temor al fracaso, estrés
Compaginación del trabajo a las nuevas exigencias de flexibilidad: lugar, tiempo...	Reducción de plantillas
Mayor autonomía para el trabajador	Explotación de minorías
Fortalecimiento de la empleabilidad de ciertos colectivos de difícil inserción	Rebaja en los modelos de protección
Optimización de la relación entre tiempo libre y tiempo de trabajo	Aislamiento social

### E-learning.

El profesor Sangrà y otros (2011), en sus estudios sobre el e-learning lo define como:

*«Una modalidad de enseñanza y aprendizaje que puede representar todo o una parte del modelo educativo en el que se aplica, que explota los*

*medios y dispositivos electrónicos para facilitar el acceso, la evolución y la mejora de la calidad de la educación y la formación».*

Asimismo, establecen las ventajas e inconvenientes

Ventajas	Inconvenientes
Pone a disposición de los alumnos un amplio volumen de información	Requiere más inversión de tiempo por parte del profesor
Facilita la actualización de la información y de los contenidos	Precisa unas mínimas competencias tecnológicas por parte del profesor y de los estudiantes
Flexibiliza la información, independientemente del espacio y el tiempo en el cual se encuentren el profesor y el estudiante	Requiere que los estudiantes tengan habilidades para el aprendizaje autónomo
Permite la deslocalización del conocimiento	Puede disminuir la calidad de la formación si no se da una ratio adecuada profesor-alumno
Facilita la autonomía del estudiante	Requiere más trabajo que la convencional
Propicia una formación <i>just in time</i> y <i>just for me</i>	Supone la baja calidad de muchos cursos y contenidos actuales
Ofrece diferentes herramientas de comunicación sincrónica y asincrónica para los estudiantes y para los profesores	Se encuentra con la resistencia al cambio del sistema tradicional
Favorece una formación multimedia	Impone soledad y ausencia de referencias físicas
Facilita una formación grupal y colaborativa	Depende de una conexión a internet, y que esta sea además rápida
Favorece la interactividad en diferentes ámbitos: con la información, con el profesor y entre los alumnos	Tiene profesorado poco formado
Facilita el uso de los materiales, los objetos de aprendizaje, en diferentes cursos	Supone problemas de seguridad y además de autenticación por parte del estudiante
Permite que en los servidores pueda quedar registrada la actividad realizada por los estudiantes	No hay experiencia en su utilización
Ahorra costos y desplazamiento	Existe una brecha digital

### Blended learning

El blended learning o b-learning es un modelo mixto de formación online y presencial. Es un término más relacionado con lo semipresencial, es decir, incluye tanto clases presenciales como enseñanza on line. (Gómez 2017).

Las principales características de este método de formación son las siguientes (Gómez 2017):

- Formación flexible a la vez que personal y cálida. El alumnado gana mayor libertad en cuanto a la hora y la forma que estudia, por lo tanto un curso se hace más flexible, y a la vez

es personal y cálida pues se incluyen clases presenciales en las que el personal docente puede tratar a su alumnado de una forma más cercana.

- Asistencia a clases presenciales. Permite que el personal docente interactúe con el alumnado de manera personal.
- Tutorías personales. Mediante este método de formación se puede atender de manera personalizada al alumnado y apoyar a los que lo requieran mediante tutorías que pueden ser en línea.
- Exámenes de certificación. El alumnado se pueden certificar mediante evaluaciones del trabajo desarrollado en línea y a la vez de evaluaciones presenciales.
- Diversidad en cuanto a técnicas y metodologías de enseñanza. El aprendizaje combinado permite diversificar las metodologías que se usan en la enseñanza tradicional con las del e-learning, dando como resultado una multiplicidad de técnicas que enriquecen y facilitan el aprendizaje: hay actividades presenciales (clases cara a cara, laboratorios, estudios de campo), también se dan actividades en línea (chats, encuentros virtuales, recepción de eventos en vivo).
- Optimización del tiempo presencial. El b-learning reduce el tiempo que el personal docente tiene que interactuar cara a cara con el alumnado, debido a que muchos de los conceptos que antes tenía que exponerlos en persona, ahora se encuentran en algún medio digital.

Gómez Reyes (2017) destaca las siguientes ventajas y desventajas

Ventajas	Desventajas
El b-learning hace que el alumno sea capaz de buscar nuevas herramientas y recursos para la captación de conocimiento, esto es posible dado a que el alumnado tiene que interactuar de manera distinta a los métodos tradicionales de educación.	El éxito de esta metodología depende principalmente de como el personal docente y el alumnado actúen en el desarrollo de cada actividad.
Desarrolla el pensamiento crítico del alumnado para su formación profesional.	Hay muy poca experiencia en la aplicación de este modelo educativo
Promueve la comunicación, coordinación de ideas y la interacción entre el alumnado y el personal docente	Si el alumnado o el personal docente no se adaptan a esta modalidad es muy posible que alguno de los dos abandone el curso
Se promueve que el nivel educativo del alumnado aumente	Puede haber problemática con respecto al uso de la tecnología, haciendo referencia a que los recursos tecnológicos no sean los suficientes en el lugar en el que se pretende aplicar este modelo educativo.
Reducción de costos en comparación a otras estrategias de aprendizaje	Que el alumnado no tenga las habilidades de estudio necesarias para este modelo educativo
La formación mixta facilita las tutorías al permitir que el alumnado contacte con el personal docente sin tener que ir al centro	

---

educativo, en un momento determinado.

---

Garantiza el rápido y eficiente acceso a la red para solventar dudas o realizar cualquier tipo de consultas

---

El aprendizaje combinado nos facilita el acceso a los apuntes, ejercicios y exámenes a cualquier momento, además permite descargar material de estudio sin salir de casa o consultar cuestiones sobre la asignatura que deseese.

---

Los materiales de aprendizaje se actualizan rápidamente

---

Flexibilidad en la programación del curso

---

Una vez trazado el camino de la investigación, continuamos con la metodología y el trabajo de campo, que nos permite analizar los resultados, describir las conclusiones y establecer una propuesta de cambio.

## 5. Metodología

Para el desarrollo de la investigación se utilizó una metodología mixta, cuantitativa y cualitativa.

Estas dos opciones, señalan Rodríguez y Valldeoriola (2009), a menudo se han planteado en términos de confrontación, no obstante, este pluralismo metodológico, más que confundir al investigador, debe proporcionarle una diversidad metodológica que le permita ampliar, optimizar y perfeccionar su actividad investigadora.

Autores como Hernández Sampieri, Fernández-Collado y Baptista Lucio (2006) establecen que hablar del enfoque mixto de una investigación es aludir a su doble naturaleza cuantitativa y cualitativa y destacan entre sus principales virtudes:

1. La posibilidad de ofrecer una perspectiva más amplia y precisa del fenómeno que se investiga.
2. La ayuda que presta a la clarificación y formulación de los problemas de investigación.
3. La producción de datos más ricos y variados, al mismo tiempo que permite una mejor exploración y explotación de los mismos.

El enfoque mixto permite la combinación de métodos tanto cuantitativo (estadísticos), como cualitativos (análisis de entrevistas y documentos) y ofrecen una mayor solidez en las inferencias que se realicen, así como un incremento de las dimensiones de análisis del estudio, por lo tanto, una mayor riqueza interpretativa que también viene dada por la fundamentación del enfoque mixto en el concepto de triangulación que, como se verá más adelante en el apartado de instrumentación, deviene una de las premisas del proceso metodológico de esta investigación (Hernández Sampieri, Fernández-Collado y Baptista Lucio, 2006).

Siguiendo a Creswell (2009) se siguió la variación el procedimiento secuencial que trata de profundizar en los resultados obtenidos mediante un método, con la utilización posterior de otro. Así, la investigación se inició con un pequeño estudio cualitativo a nivel exploratorio (revisión documental) de la legislación en materia de políticas activas de empleo, concretamente, la legislación autonómica de la Comunidad Valenciana que establece las bases reguladoras de los programas mixtos de empleo y formación. Posteriormente, se aplicó una metodología cuantitativa para la generalización de resultados, terminado nuevamente con una metodología cualitativa, que nos permitió ahondar en los resultados.

Los métodos y técnicas aplicadas para la recogida de datos fueron:

- información cuantitativa, encuesta, mediante (*google forms*)
- información cualitativa, entrevista, mediante correo electrónico, sistema de videoconferencia (*skype*) y de manera presencial.

## 5.1. Revisión documental

Se realizó una búsqueda, lectura y análisis de las distintas Órdenes y Resoluciones de convocatoria, dictadas por la Generalitat Valenciana, para la concesión de subvenciones para la solicitud y ejecución de programas mixtos de empleo y formación.

En los dos últimos ejercicios, se convocaron subvenciones para la ejecución de:

PROGRAMA MIXTO DE EMPLEO Y FORMACIÓN	LEGISLACIÓN
Taller de empleo	ORDEN 6/2020, de 7 de diciembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de subvenciones del programa mixto de empleo-formación Talleres de Empleo.
Taller de empleo dirigido a mujeres	RESOLUCIÓN de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de LABORA-Servicio Valenciano de Empleo y Formación, por la que se aprueba la convocatoria del programa mixto de empleo-formación Talleres de Empleo para mujeres, con cargo al ejercicio presupuestario 2022, en aplicación de la Orden 6/2020, de 7 de diciembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se aprueban las bases reguladoras de las mismas.
Escoles d'Ocupació ET Formem	ORDEN 14/2017, de 17 de julio, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se aprueban las bases reguladoras del programa mixto de Empleo-Formación Escoles d'Ocupació Et Formem, destinado a personas con dificultades de inserción laboral o pertenecientes a colectivos vulnerables.
T'Avallem	ORDEN 24/2016, de 2 de noviembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se aprueban las bases reguladoras de los proyectos T'Avallem en desarrollo del programa mixto de Empleo-Formación Garantía Juvenil.

El análisis comparativo de estos textos legislativos nos permitió identificar si la legislación en materia de fomento de empleo, considera las características y particularidades de los colectivos a quien se destina el programa. Nos interesó conocer la duración del proyecto, programa formativo, modalidad de formación, entre otras.

## 5.2. Método cuantitativo

### 5.2.1. Descripción de la muestra

Tal y como se ha comentado anteriormente, los talleres de empleo están participados por alumnado-trabajador y personal directivo, docente y de apoyo administrativo; estos proyectos están gestionados por entidades promotoras que, en su mayoría, son entidades locales (Ayuntamientos y mancomunidades). Aunque las distintas convocatorias de subvención de programas mixtos de empleo y formación se dirigen a toda la Comunitat Valenciana, este trabajo de investigación se centró en los proyectos aprobados para la provincia de Valencia.

### 5.2.2. Participantes

Los objetivos e hipótesis de investigación se focalizaron en el colectivo de mujeres que participan, como alumnas-trabajadores, en los talleres de empleo en la provincia de Valencia.

En el momento de realizar el estudio, estaban en funcionamiento en la provincia de Valencia, 55 proyectos taller de empleo, con un total de 1100 alumnos/as.

Por razones prácticas, temporales y de accesibilidad, se contactó con el personal directivo de 20 proyectos. Participaron las siguientes entidades promotoras: Ayuntamientos de Paiporta, Mislata, Rafelbunyol, Quart de Poblet, Casinos, Bétera, Silla, Alaquás, y València.

El día 28 de abril de 2022, se envió el cuestionario al personal directivo y docente de los proyectos colaboradores y se fijó, como fecha límite para recibir cuestionarios, el día 11 de mayo de 2022, a las 14h.

En este punto, resaltar la colaboración del personal directivo de estas entidades que ayudaron a difundir el cuestionario; se utilizó *la técnica de bola de nieve o muestreo en cadena*: un informante nos lleva a otro, y este a la vez nos proporciona otro (Rodríguez y Valdeoriola, 2009).

Se recibieron 130 cuestionarios.

### 5.2.3. Recogida de datos: encuesta

Para estudiar la percepción que tienen, las alumnas-trabajadoras beneficiarias del programa, se utilizó, como instrumento de investigación, un cuestionario realizado *ad hoc*, con preguntas cerradas y abiertas. Recabar información sobre su experiencia, participación y logro de objetivos era importante para conocer la realidad del colectivo.

Este cuestionario se dividió en tres bloques:

Bloque I. Conciliación vida laboral y familiar

Bloque II. Brecha digital

Bloque III. Nivel de satisfacción y aprovechamiento

Se utilizó Internet, como medio de entrega y recogida de datos, el correo electrónico como canal de comunicación con el personal directivo y docente de los talleres de empleo. Con el objetivo de salvaguardar el anonimato de las encuestadas, fue este personal quien actuó

como intermediario e hizo llegar el cuestionario a las alumnas-trabajadoras. En el correo electrónico, se adjuntó el enlace al cuestionario.

El cuestionario se iniciaba con un texto explicativo acerca de la finalidad de la investigación. Se aseguraba el carácter confidencial y anónimo de los datos. La participación de las alumnas-trabajadoras fue voluntaria y se cumplimentaba individualmente.

Las primeras cinco preguntas nos sirvieron para recopilar datos sociodemográficos y sociolaborales, de las personas encuestadas, edad, estudios, experiencia laboral, etc. A continuación, 10 preguntas para conocer la situación familiar de la alumna-trabajadora. El segundo bloque, brecha digital, se compuso de 5 preguntas. Para finalizar, se realizaron tres preguntas para detectar el grado de satisfacción.

Una vez cerrado el plazo para la realización de la encuesta, los datos se descargaron en una hoja de cálculo, que nos permitió elaborar las gráficas, reflejando de manera muy visual, los resultados.

### **5.3. Método cualitativo**

#### *5.3.1. Descripción de la muestra*

Junto con la metodología cuantitativa, se utilizó la metodología cualitativa; esta se orienta hacia la comprensión de las situaciones únicas y particulares, se centra en cómo viven y experimentan los individuos que experimentamos ciertos fenómenos o experiencias (Rodríguez, y Valdeoriola, 2009).

Los autores Rodríguez, y Valdeoriola, (2009) nos enseñan que las metodologías cualitativas se interesan por la vivencia concreta en su contexto natural, se interesan por la “realidad tal y como la interpretan los sujetos”.

En un primer momento, se pensó en esta técnica para entrevistar al personal directivo y docente de los talleres de empleo. Para ello, se diseñó una entrevista semiestructurada, en profundidad y centradas en la alumna-trabajadora en situación de vulnerabilidad (Ruiz, 2003; Pujadas, 2004; y Valles, 2009).

No obstante, en un segundo momento, se consideró conveniente introducir la realización de entrevistas a las alumnas-trabajadoras.

#### *5.3.2. Participantes*

Se realizaron 4 entrevistas a alumnas-trabajadoras del taller de empleo del Ayuntamiento de Paiporta (proyecto que he dirigido). Las entrevistadas participaron voluntariamente, y fueron seleccionadas por sus circunstancias personales (familia monoparental o separadas con hijos/as a su cargo).

Por otra parte, se realizaron 10 entrevistas a personal docente y directivo de los proyectos; 6 entrevistas a personal docente y 4 a personal directivo. Con esta muestra, se



quiso alcanzar proyectos que imparten certificados de profesionalidad tanto de nivel 1 como de nivel 2. Debido a los requisitos de acceso del alumnado trabajador a un nivel u otro, los proyectos seleccionados englobaban tanto alumnado trabajador sin formación académica como con estudios reglados.

En las entrevistas participaron el personal docente y personal directivo de los proyectos gestionados por los Ayuntamientos de Paiporta, València, Quart de Poblet, Casinos, Mislata, Silla, Alaquàs y Rafelbunyol.

### 5.3.3. *Recogida de datos: entrevista.*

Respecto a la entrevista, se realizaron charlas distendidas con las personas que voluntariamente quisieron participar, tanto con las alumnas-trabajadoras como con el personal directivo y docente.

En cuanto a las **alumnas-trabajadoras**, la entrevista se realizó presencialmente y se utilizó un guion. Se quiso profundizar en aquellas preguntas que permitiesen completar la información y los resultados obtenidos en la encuesta.

Para las entrevistas del **personal directivo y docente**, se realizó una entrevista con preguntas abiertas y se utilizó el correo electrónico para solicitar la colaboración y el envío de la entrevista. Para realizar las entrevistas se realizaron videollamadas a las personas interesadas en colaborar en la investigación.

## 6. Resultados

### 6.1. Revisión documental

Se realizó un estudio comparativo de las Órdenes y Resoluciones de convocatoria que regulan la subvención de los distintos programas de empleo.

Programa	Taller de empleo	Taller de empleo dirigido a mujeres	Escoles d'Ocupació Et Formem	T'Avalem
Duración	12 meses	12 meses	18 meses	12 meses
Destinatarios	Mayores de 18 años. Prioridad para participar las personas con dificultades de inserción laboral o colectivos vulnerables.	Mujeres mayores 18 años	Personas con dificultades de inserción laboral o pertenecientes a colectivos vulnerables	Jóvenes mayores de 16 años y menores de 30
Tipo de contrato	Contrato para la formación y el aprendizaje			
Jornada laboral	Jornada completa 40 horas semanales			
Sueldo	Salario mínimo interprofesional (14 pagas)			
Formación para el empleo	Certificados de profesionalidad			
Formación complementaria	– FCOO03 Inserción Laboral, Sensibilización Medioambiental e Igualdad de Género, de 10 horas de duración. – FCOI02 Alfabetización Informática: Informática e internet, de 25 horas de duración. – FCOS02 Formación Básica de Riesgos Laborales, de 30 horas de duración			
Formación adicional	Programas específicos y acciones formativas previstas para el alumnado-trabajador que no haya alcanzado los objetivos de la Educación Secundaria Obligatoria o equivalente o, que estando en posesión del título de graduado en ESO, no haya obtenido el título de bachiller o equivalente			

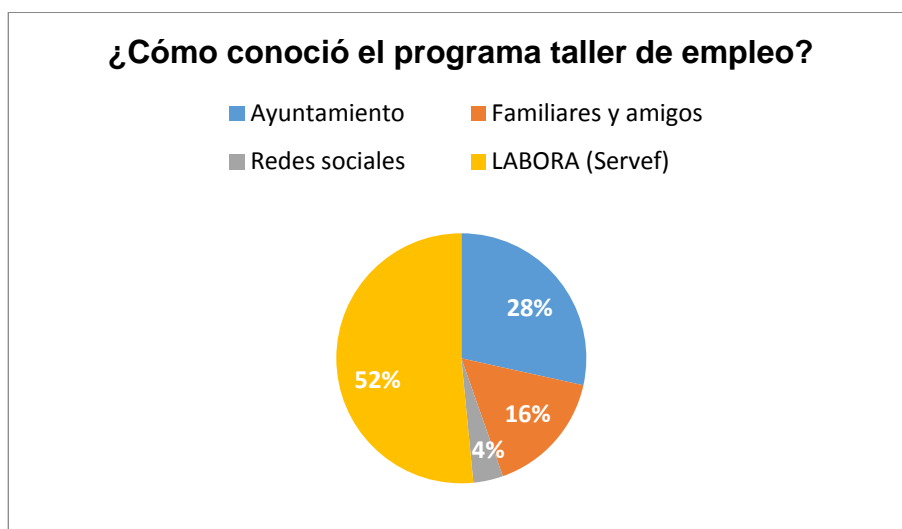
Este análisis comparativo refleja que las distintas convocatorias de programas mixtos de empleo y formación se publican con las mismas características, mismas condiciones laborales y mismos planes formativos. Varía el colectivo al que se destinan y, en el caso del ET Formem, el tiempo de duración del proyecto.

## 6.2. Encuestas

En primer lugar, se elaboraron preguntas para conocer la situación sociolaboral de las alumnas-trabajadoras encuestadas.

Es de interés para las entidades promotoras y para LABORA, comprobar cómo conocieron las personas desempleadas, las acciones de fomento del empleo y formación (en particular, los talleres de empleo), ya que es importante que detectar, si las acciones que se organizan, llegan a la ciudadanía.

Gráfico 3

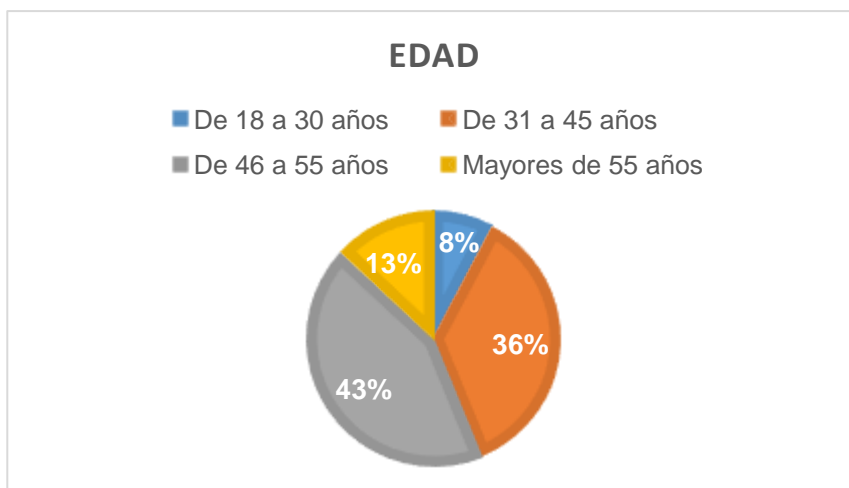


En el gráfico se aprecia que mayoritariamente se conoce el programa, a través de LABORA, son los orientadores laborales de la entidad quienes dan a conocer las acciones que se organizan para el fomento del empleo y formación. Así mismo, se detecta que la información, a través de las redes sociales, no está llegando a las personas demandantes de empleo.

En segundo lugar, por franjas de **edad**, las encuestadas se han clasificado de la siguiente forma:

Franjas de edad	Nº de encuestados	Proporción
De 18 a 30 años	10	8%
De 31 a 45 años	47	47%
De 46 a 55 años	56	56%
Mayores de 55 años	17	17%

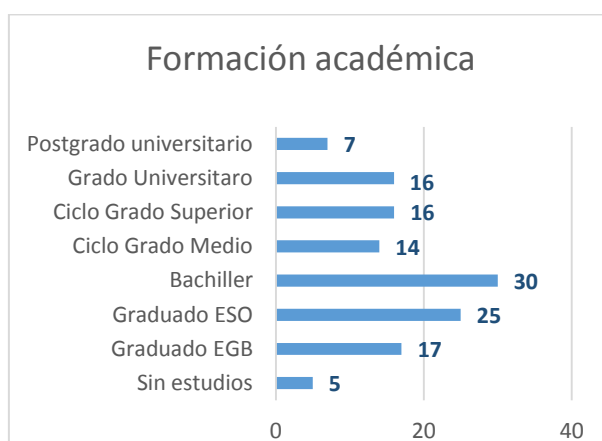
Gráfico 4



En este gráfico se aprecia que las personas participantes en el proyecto taller de empleo, se sitúan, mayoritariamente, en la franja de edad de 46 a 55 años, seguida de 31 a 45 años. Se aprecia que el número de mujeres menores de 30 años que participan en el proyecto es muy bajo.

**Nivel de estudios académicos.** El 23,1% de las alumnas trabajadoras encuestadas están en posesión del título de Bachiller, en segundo lugar, se sitúa el colectivo de encuestadas que han obtenido el graduado de la ESO (19,2%). Es significativo el porcentaje de alumnas trabajadoras que cuentan con formación universitaria y de postgrado (17,7%). Disponen de formación de ciclo medio y ciclo superior el 10,8% y 12,3% de las encuestadas. Por último, están en posesión de graduado Escolar el 13,1% de las alumnas trabajadoras encuestadas y, por último, el 3,8% son personas sin estudios.

Gráfico 5



Asimismo, nos ha interesado conocer, cómo se caracteriza su **vida laboral**. Mayoritariamente, las personas encuestadas han trabajado con contratos temporales y jornadas completas.

Gráfico 6

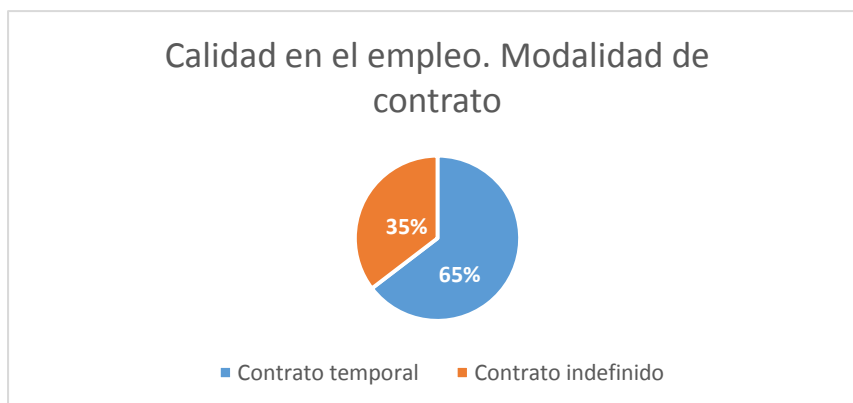
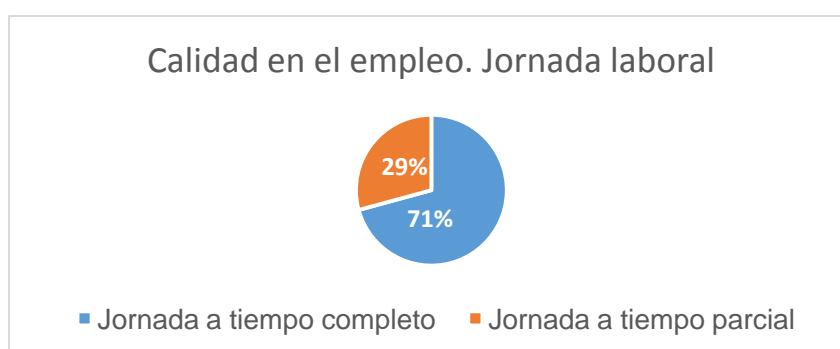


Gráfico 7



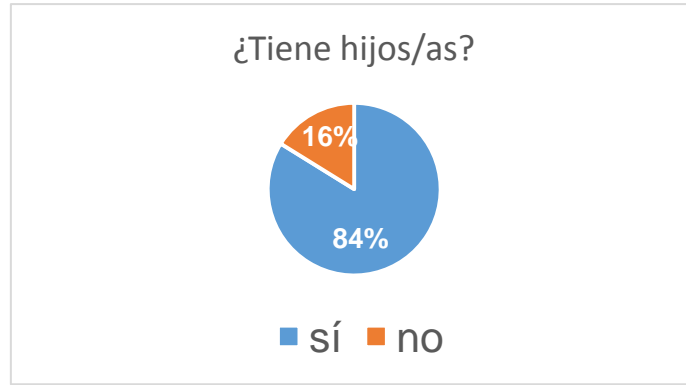
Resumiendo, mayoritariamente podemos decir que el perfil de la mujer encuestada, es una mujer de entre 31 y 55 años, que estudió bachiller, pero no llegó a ir a la universidad o no terminó estudios universitarios. Mujer trabajadora, con contratos temporales y jornadas completas y que conoció el programa taller de empleo en las acciones de orientación laboral de LABORA.

Seguidamente, se trasladan los resultados de los tres bloques en los que se divide la encuesta.

### ***Bloque I. Conciliación vida laboral y familiar***

Con las preguntas de este bloque nos interesaba conocer cómo la mujer con hijos/as a su cargo se enfrenta a la oportunidad de participar en un taller de empleo, de formarse y realizar un trabajo con jornadas completas de 8 horas (en una gran mayoría de proyectos el horario laboral es de 7 a 15h o de 7.30 a 15.30h).

Gráfico 8



La mayoría de la encuestadas tiene hijos y/o hijas (114 personas, 84%). Más de la mitad tienen más de un hijo/a.

Gráfico 9

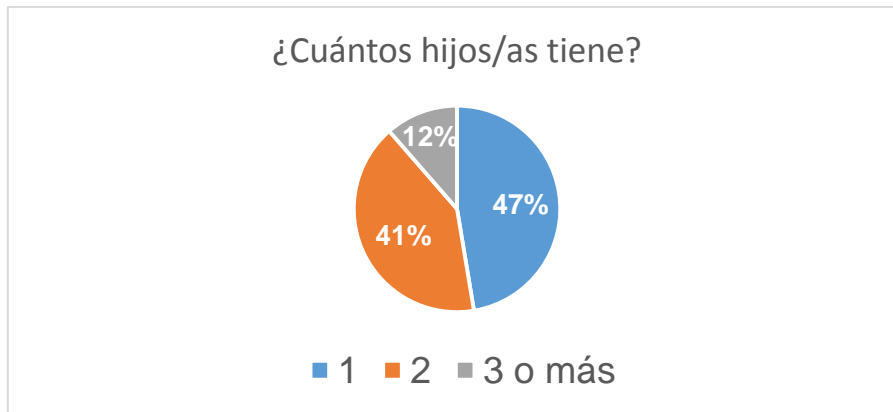
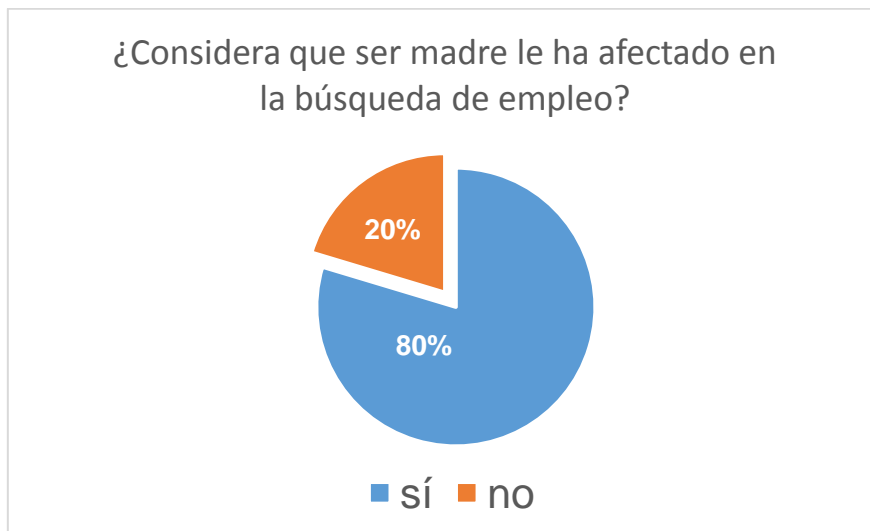


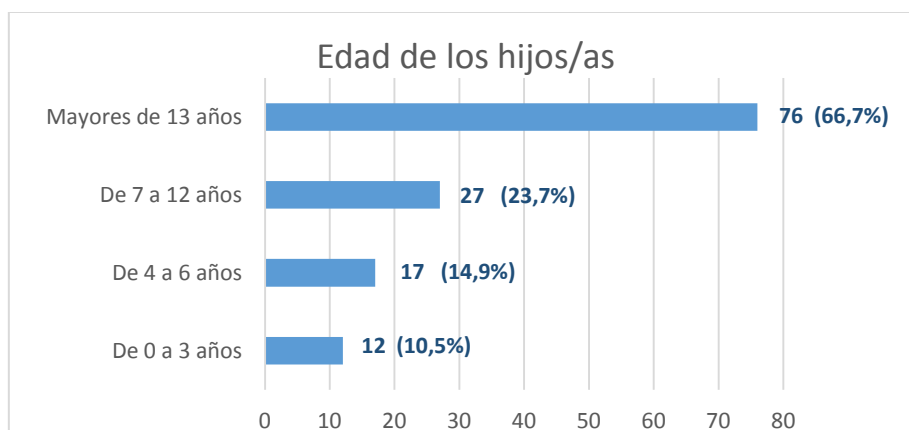
Gráfico 10



El gráfico refleja el sentir de las mujeres que son madres y su dificultad para encontrar o mantener un puesto de trabajo.

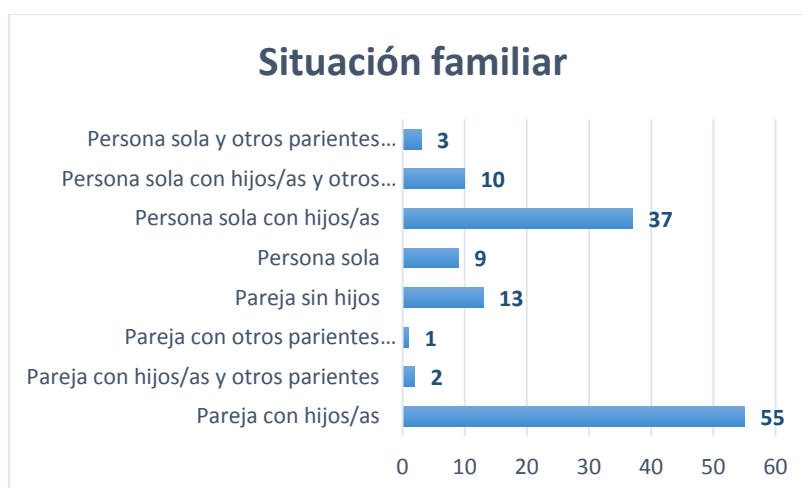
**Edad de hijos/as.** Son mayores de 13 años el 66,7% de los hijos e hijas de las encuestadas el 66,7%. El 23,7% se encuentran en la franja de edad de 7 a 12 años. Entre 4 a 6 años se sitúan el 14,9% de los hijos/as de las encuestadas y, por último el 10,5% son hijos/as en edades comprendidas entre 0 a 3 años.

Gráfico 11



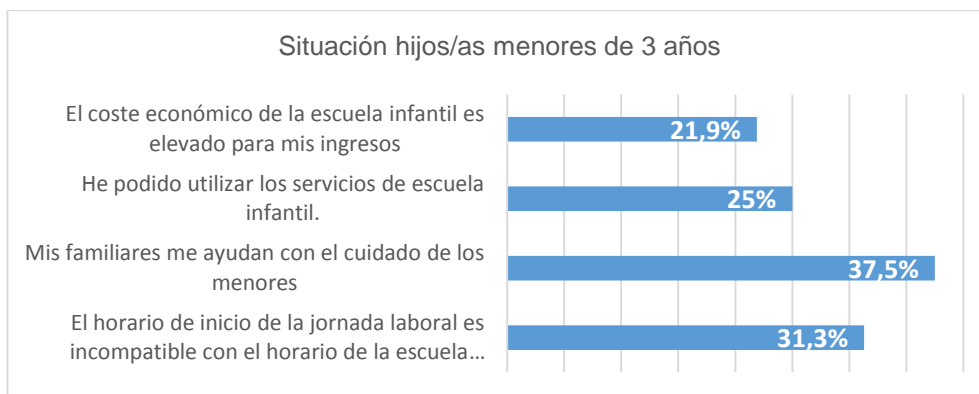
**Situación familiar de las mujeres encuestadas.** Las mujeres solas con hijos/as suponen un 28,5% del total de las encuestadas. Este colectivo es prioritario como alumnado del programa, y es el que nos interesa entrevistar para comprobar el seguimiento y aprovechamiento que hacen de esta oportunidad que se les brinda.

Gráfico 12



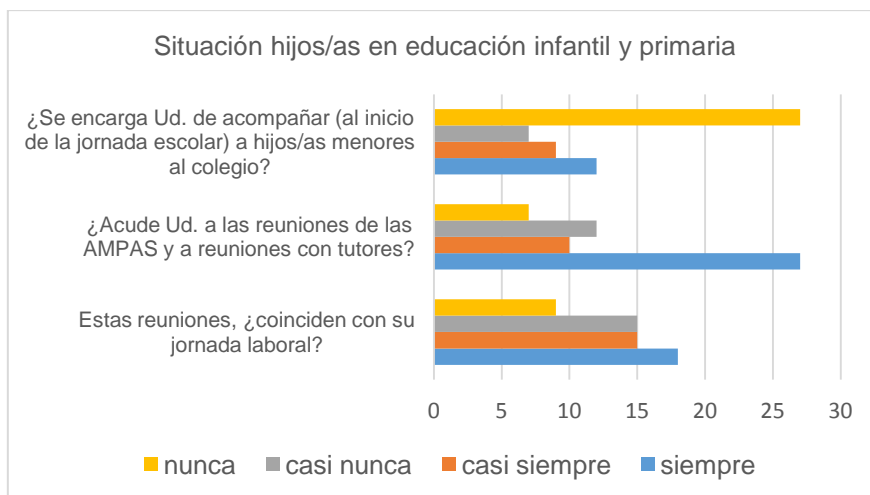
En el siguiente gráfico se observa que, el 37,5% de las mujeres con hijos/as se apoyan en familiares para poder aceptar un puesto de trabajo y, en cuanto a los servicios que se ofertan para conciliar la vida familiar y laboral, el 21,9% de las encuestadas consideran elevado el coste de la escuela infantil. Asimismo, para el 31,3% de las mujeres con hijos/as a su cargo, el horario de inicio de la jornada laboral es incompatible con el horario de escuela infantil. Posteriormente, en las entrevistas con las alumnas-trabajadoras se explica esta situación.

Gráfico 13



Por lo que respecta a las mujeres con hijos/as en edad de educación infantil o primarias, se observa, en el gráfico siguiente que 61% de las encuestadas nunca o casi nunca pueden acompañar a sus hijos/as al colegio, y también se muestra que son las mujeres las que acuden a las reuniones del colegio, aunque éstas coinciden con el horario de trabajo.

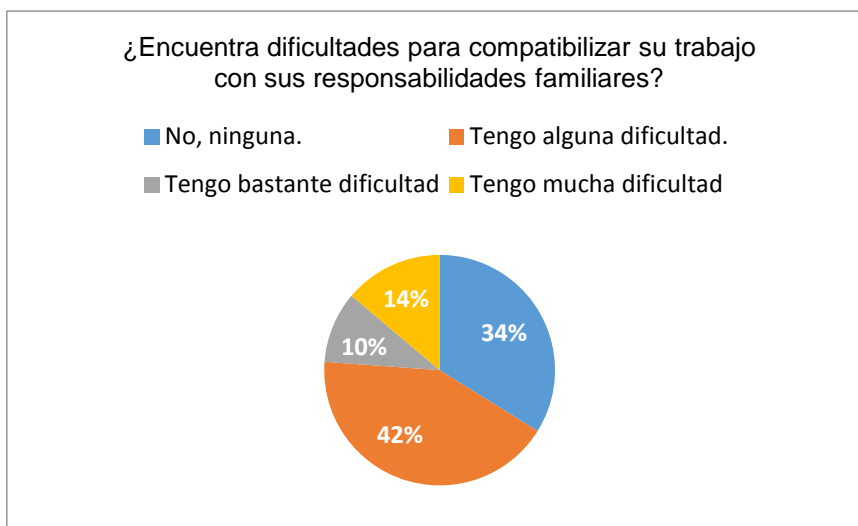
Gráfico 14



El siguiente gráfico muestra como el 66% de las mujeres tienen entre “alguna” y “mucho” dificultad en compatibilizar trabajo y familia.

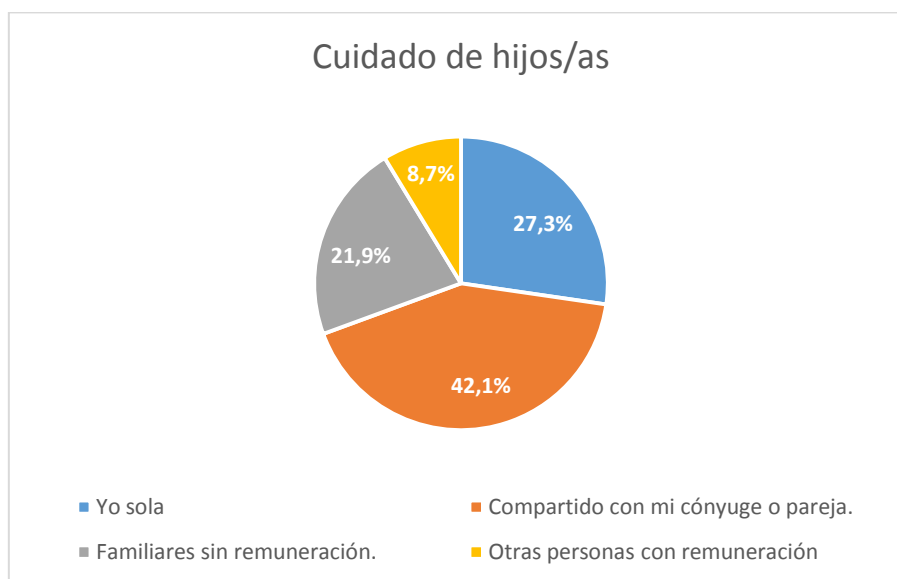


Gráfico 15



También se preguntó a las mujeres encuestadas, por el cuidado de sus hijos/as durante la jornada laboral; por ejemplo, en caso de enfermedad de un hijo/a, quién estaba al cuidado del menor o la menor. Como muestra el gráfico, las encuestadas que tiene pareja comparten estas tareas (42,1%) y el 27,3% de las encuestadas se encargan ellas solas del cuidado de sus descendientes. También es significativo el 21,9% de encuestadas que recurren a familiares sin remuneración.

Gráfico 16



La siguiente tabla recoge la opinión de las mujeres sobre qué tipo de medidas de conciliación consideran que podrían ser aplicables y ayudarían a solucionar una parte de sus problemas de conciliación. En el cuestionario se les pedía que indicarán, por orden de preferencia, la opción más desea, siendo “1” su primera elección y “6” la última.

Como primera opción, 72 mujeres han elegido disponer de horario flexible de entrada y salida, como segunda y tercera opción eligen el teletrabajo o disponer de bolsa de horas. Como quinta opción, han elegido el 23,8% de las encuestadas, un horario laboral que coincida con el horario escolar. Como última opción, las encuestadas (46,9%) se han decantado por recibir ayudas económicas para guardería o escuela infantil.

	Opción	Respuestas	Porcentaje
Horario flexible de entrada y salida	Primera	72	55,4%
Teletrabajo	Segunda	42	32,3%
Bolsa de horas	Tercera	44	33,8%
Ayuda económica para el cuidado de hijos/s	Cuarta	37	28,5%
Horario laboral que coincida con el horario escolar	Quinta	31	23,8%
Ayudas económicas para guardería o escuelas infantiles	Sexta	61	46,9%

Resaltar en este punto, que las encuestadas han sido muy participativas en comentarios. Transcribimos algunos de ellos:

*“El horario podría ser más flexible, ya que hay familias con dificultades a la hora de encargarse de sus hijos, debido al horario y a la modalidad en la que el taller de empleo se realiza”.*

*“Flexibilidad en horarios para poder llevar y recoger a los hijos al colegio y posibilidad de poder cuidar a los hijos en caso de que estén enfermos”.*

*“Además del cuidado de los hijos, las mujeres acostumbramos a cuidar de los familiares mayores y estos no responden a horarios”.*

*“Los primeros años de infancia son importantes, en Alemania las madres reciben ayudas económicas para quedarse en casa”.*

*“Permitir un horario flexible para poder llevar a los hijos a la entrada y salida del centro escolar”.*

*“Poner a disposición de la sociedad suficientes recursos para que la carga familiar no exista”.*

*“La autoorganización ayudaría, porque la rigidez horaria es incompatible con la crianza”.*

*“Dejar entrar y salir media hora antes para poder recoger y llevar a los hijos”.*

### **Bloque II. Brecha digital.**

El gráfico siguiente nos muestra que el 56,9% de mujeres encuestadas han recibido formación en Alfabetización informática; el 43,1% no asistido a cursos de informática.

Gráfico 17



Es por ello que uno de los primeros contenidos formativos que se programa en la planificación didáctica en los talleres de empleo, es el módulo formativo de Alfabetización Informática, siendo una formación transversal que se imparte a lo largo de todo el año.

Como se muestra en los gráficos siguientes, las encuestadas disponen, en su gran mayoría, de teléfono móvil, ordenador portátil e Internet.

Gráfico 18

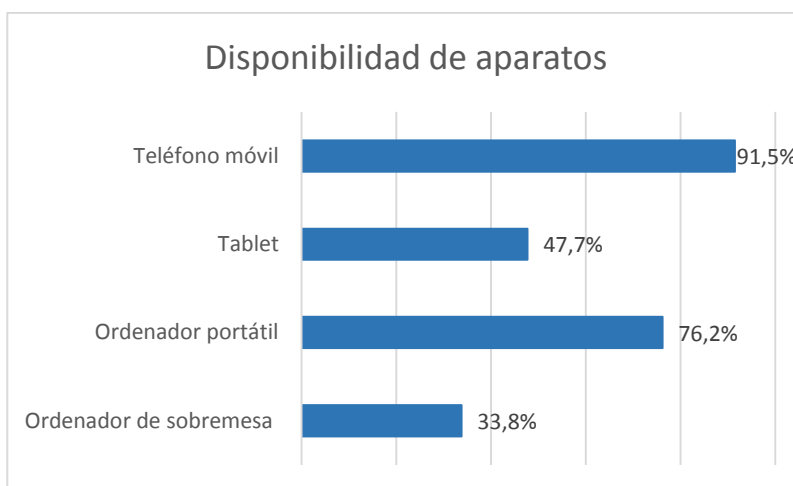
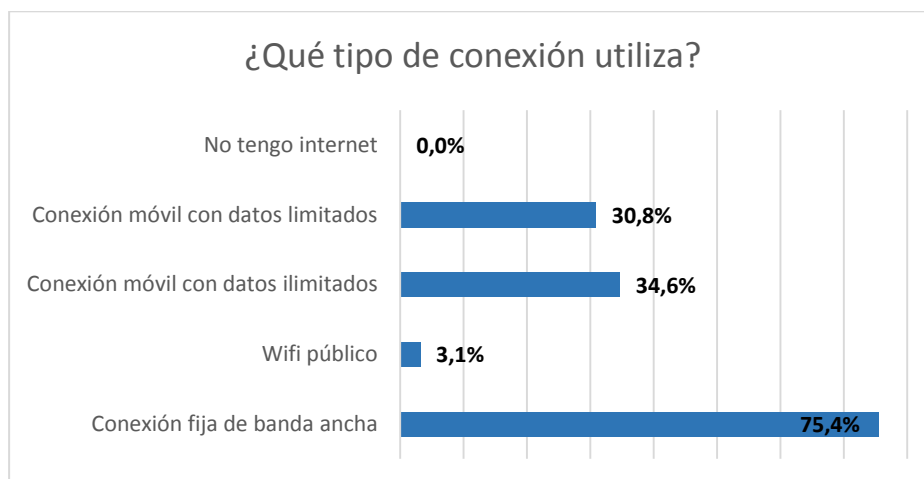


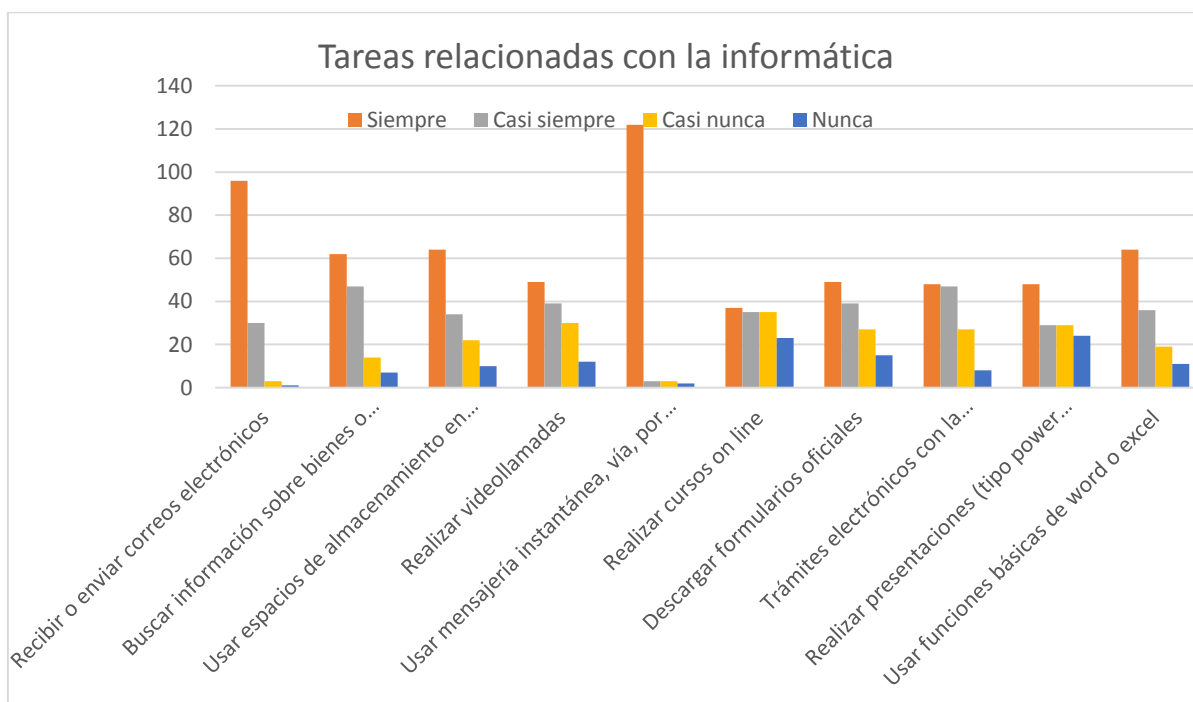
Gráfico 19



Actualmente, muchos trámites con la Administración se realizan de manera telemática. Si bien, la ciudadanía puede acudir presencialmente, conocer las ventajas de la e-Administración, así como otros sistemas de gestión online es básico en estos tiempos. Por ello, al alumnado-trabajador de talleres de empleo, se le enseña el uso y utilización de las tecnologías de la información y comunicación. Como resultado, una amplia mayoría de mujeres encuestadas (86,2%) dispone de firma o certificado digital.

El gráfico siguiente muestra los principales usos. Principalmente utilizan WhatsApp y correo electrónico (93,8%), pero son muy pocas las encuestadas que utilizan las ventajas de la e-Administración (36,9%) y las oportunidades de la formación on line (26,9%). En la tabla siguiente se transcriben los resultados.

Gráfico 20



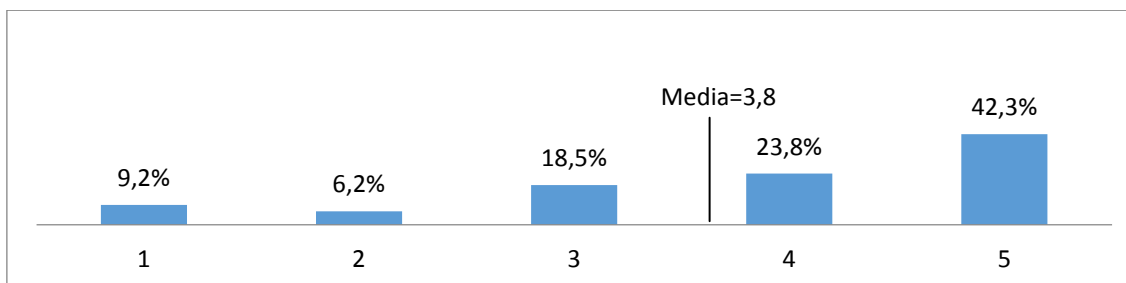
Tarea	Respuesta mayoritaria	Nº de respuesta	%
Recibir o enviar correos electrónicos	Siempre	96	73,8
Realizar videollamadas	Casi nunca	49	37,7
Usar mensajería instantánea, vía, por ejemplo, WhatsApp	Siempre	122	93,8
Buscar información sobre bienes o servicios	Siempre	62	47,7
Usar espacios de almacenamiento en internet (google drive)	Siempre	64	49,2
Realizar cursos on line	Nunca	37	28,5
	Siempre	35	26,9
Descargar formularios oficiales	Siempre	49	37,7
Trámites electrónicos con la Administración	Siempre	48	36,9
	Casi nunca	48	36,9
Realizar presentaciones (tipo power point)	Casi nunca	48	36,9
Usar funciones básicas de word o excel	Siempre	64	49,2

### **Bloque III. Nivel de satisfacción y aprovechamiento.**

Para este bloque, se elaboró una escala de respuestas tipo Likert de 5 categorías y que consta de 14 ítems. Las mujeres encuestadas valoran el grado de acuerdo con las afirmaciones propuestas, siendo 1 "nada de acuerdo" y 5 "total acuerdo".

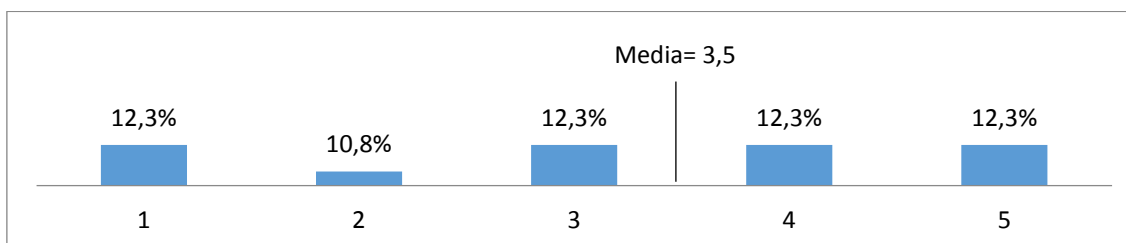
1. Está aprendiendo los conocimientos teóricos básicos para trabajar en el oficio.

Gráfico 21



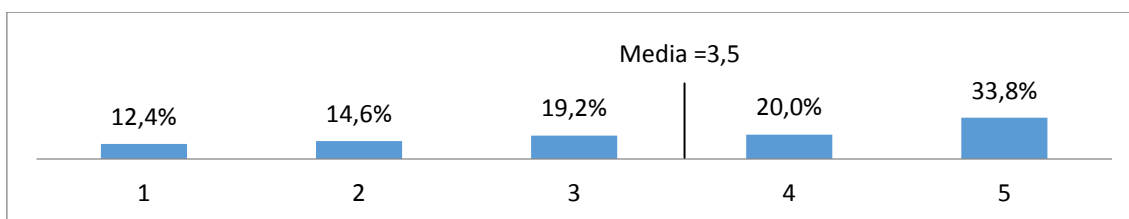
2. El tiempo dedicado a la formación teórica está siendo adecuado

Gráfico 22



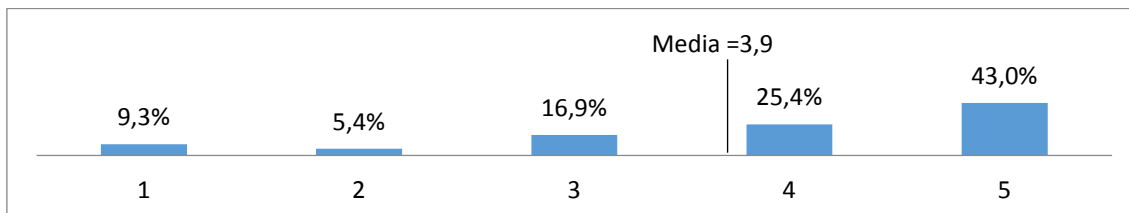
3. El tiempo dedicado al trabajo efectivo está siendo adecuado

Gráfico 23



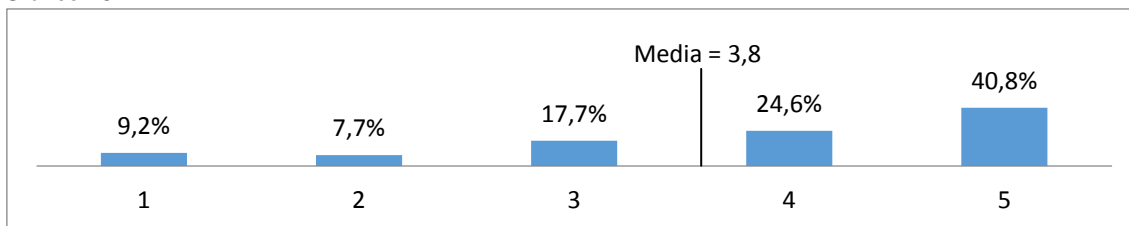
4. Los objetivos formativos se están alcanzando adecuadamente

Gráfico 24



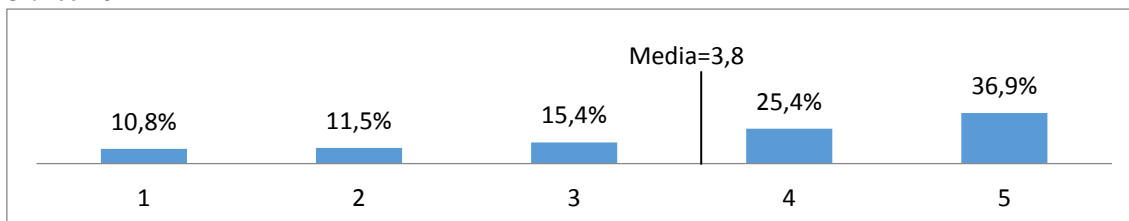
5. Está desarrollando habilidades prácticas o destrezas para trabajar en el oficio

Gráfico 25



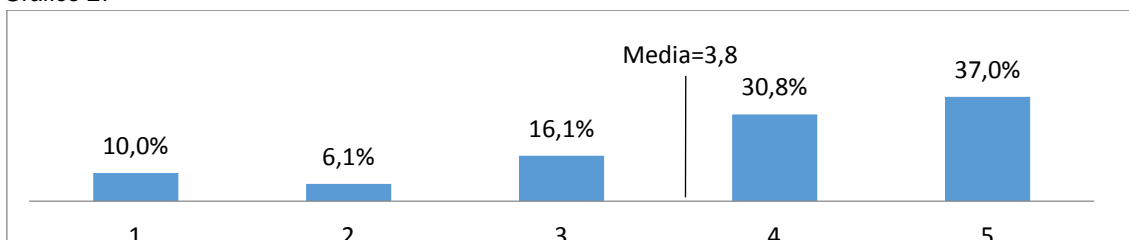
6. Los objetivos formativos son suficientes para desempeñar el puesto de trabajo

Gráfico 26



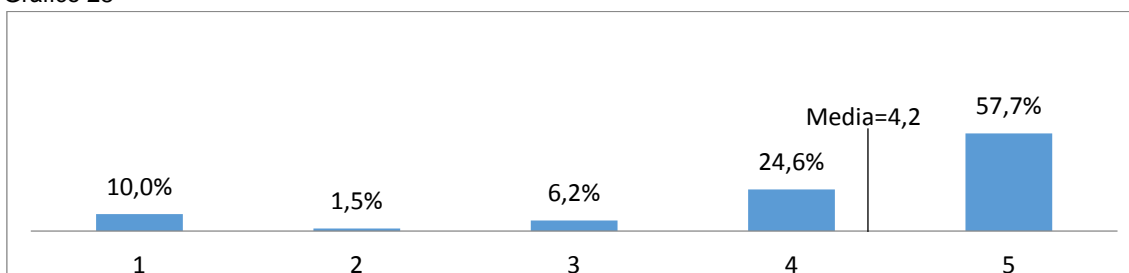
7. Está adquiriendo conocimientos útiles de Alfabetización informática y nuevas tecnologías

Gráfico 27



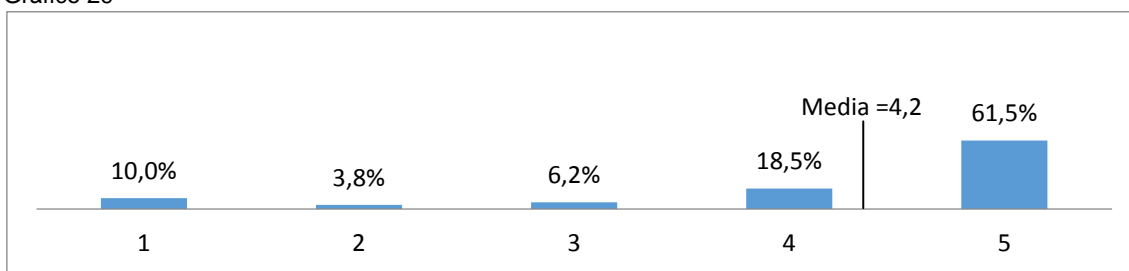
8. Considera que su esfuerzo y participación está siendo adecuado

Gráfico 28



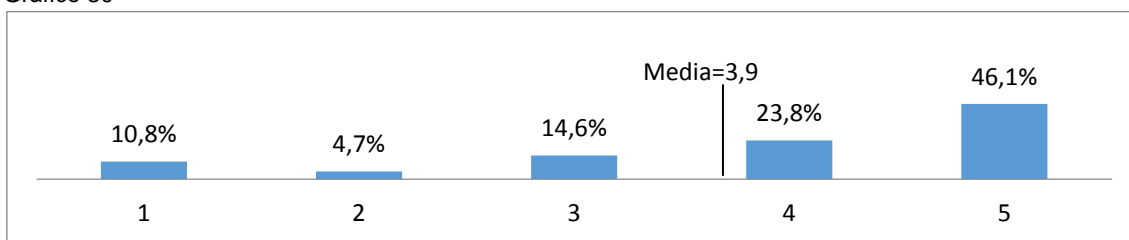
9. Considera que está aprovechando esta experiencia de formación profesional

Gráfico 29



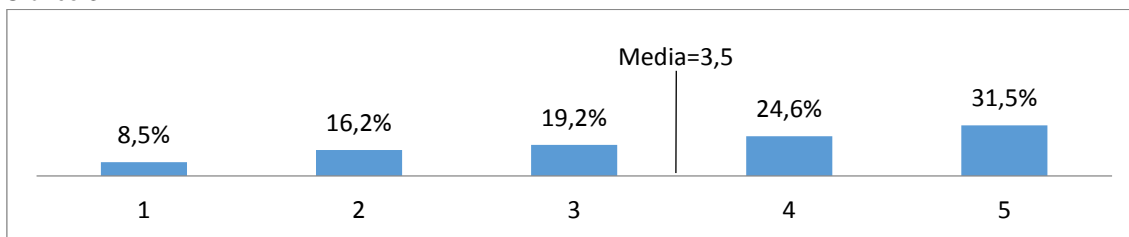
10. En general, el proyecto está siendo mejor de lo que esperaba al principio

Gráfico 30



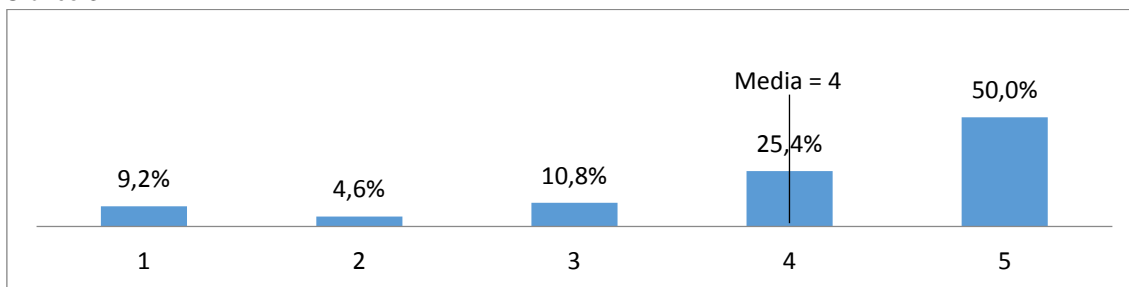
11. Están aumentado sus posibilidades para encontrar trabajo en cualquier oficio

Gráfico 31



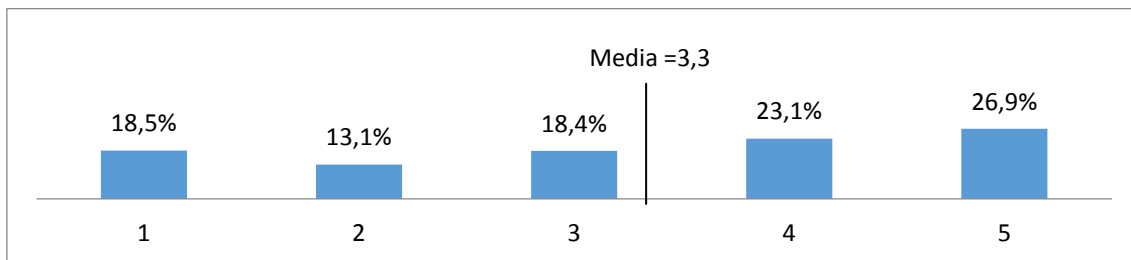
12. La experiencia ha mejorado, en general, su vida personal (economía, relaciones, autoestima...)

Gráfico 32



13. La duración total del proyecto es suficiente y adecuada para aprender el oficio

Gráfico 33



14. El PROYECTO está siendo, globalmente, una buena experiencia de formación y empleo

Gráfico 34

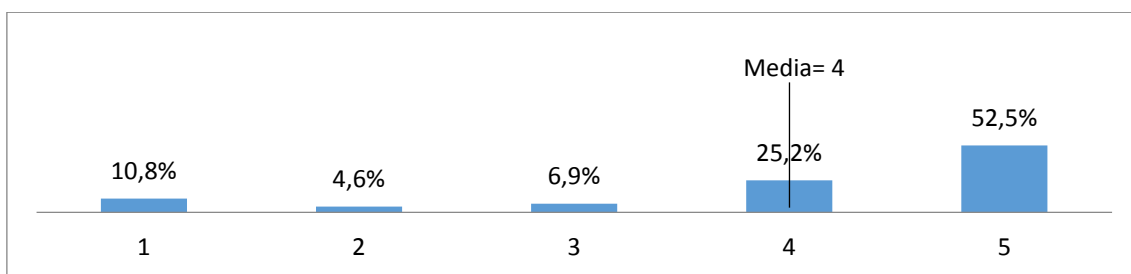
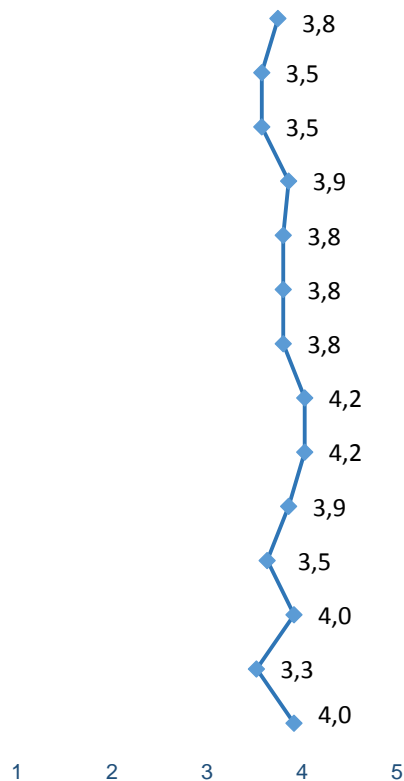


Gráfico 35

Perfiles medios (gráfico resumen)

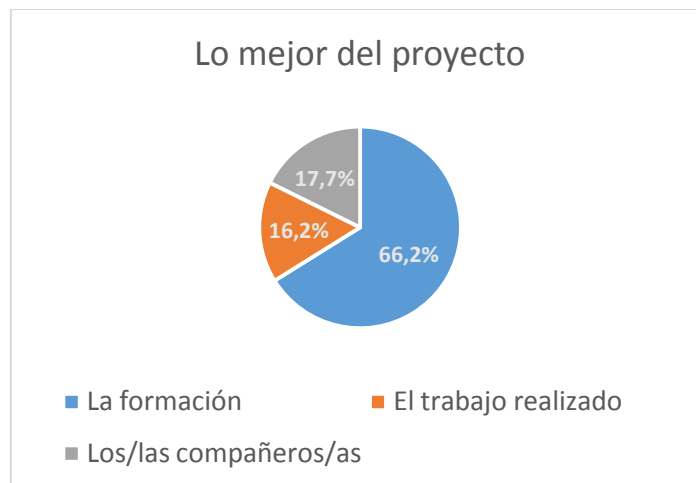
- Está aprendiendo los conocimientos teóricos básicos para trabajar en el oficio
- El tiempo dedicado a la formación teórica está siendo adecuado
- El tiempo dedicado al trabajo efectivo está siendo adecuado
- Los objetivos formativos se están alcanzado adecuadamente
- Está desarrollando habilidades prácticas o destrezas para trabajar en el oficio
- Los objetivos formativos son suficientes para desempeñar el puesto de trabajo
- Está adquiriendo conocimientos útiles de Alfabetización informática y nuevas tecnologías
- Considera que su esfuerzo y participación está siendo adecuado
- Considera que está aprovechando esta experiencia de formación profesional
- En general, el proyecto está siendo mejor de lo que esperaba al principio
- Están aumentado sus posibilidades para encontrar trabajo en cualquier oficio
- La experiencia ha mejorado, en general, su vida personal (economía, relaciones, autoestima...)
- La duración total del proyecto es suficiente y adecuada para aprender el oficio
- El PROYECTO está siendo, globalmente, una buena experiencia de formación y empleo





Como se puede ver en el gráfico siguiente, las encuestadas han valorado la formación que reciben, como lo mejor del proyecto. Debajo del gráfico transcribimos algunos comentarios (los más prevalentes).

Gráfico 36



*“Me gustaría que este proyecto de formación durase más tiempo para adquirir más experiencia, aprendizaje y así desempeñar un buen trabajo en cualquier empresa”*

*“Formarse, sentirse más empleable y social”*

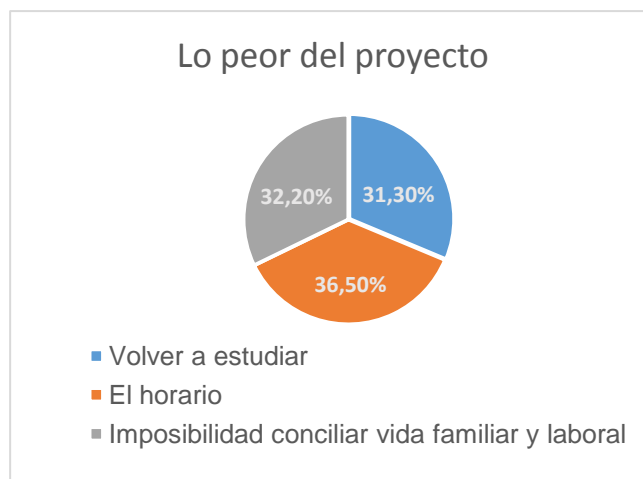
*“La oportunidad laboral y de aprendizaje”*

*“En general todo. Lo que estoy aprendiendo tanto de materia como de cosas que tengo que mejorar.”*

*“Conseguir un año que aúna experiencia y formación junto con la socialización después de un largo período de dedicarme a mis hijos. Es un paso que me costaba dar, incorporarme al mundo laboral y está siendo una buena forma de hacerlo. Me preocupa qué pasará al terminar, pienso que se debería dar la oportunidad de seguir trabajando para que le pudiéramos devolver a la sociedad lo que la sociedad nos ha dado”.*

El último gráfico muestra las respuestas respecto a qué es lo peor del proyecto, y las encuestadas han elegido de una manera parecida las tres opciones, si bien destaca el horario y la imposibilidad de conciliar la vida familiar y laboral. En cuanto a volver a estudiar, la mayoría consideran que es de lo peor del proyecto, y lo centran en la falta de tiempo. Como en la anterior, se transcriben comentarios de las encuestadas.

Gráfico 37



*“Que es corto y el horario”*

*“Pasa rápido el tiempo y se necesitaría un año más para mejorar”.*

*“Me mantengo en lo que he dicho antes, que la formación sea más larga inclusive las prácticas y por lo demás pienso que este proyecto es maravilloso en todos los aspectos”.*

*“Mucha materia en muy poco tiempo, no da tiempo de asimilar contenidos. Dificultades para conciliación familiar-laboral”.*

*“Poca duración del curso para poder formarse mejor y los horarios, ya que entrando a las 7am necesitamos ayuda con los niños hasta que entran en el colegio”.*

*“Es demasiada información para asimilar en tan poco tiempo. En el caso de que durara un poco más se afianzarían mucho más los conocimientos”.*

*“La duración del proyecto es corta para compañeras que no han tenido ninguna experiencia. Me gustaría que el horario pudiera ser más flexible para la conciliación familiar”.*

*“Porque no es compatible con el horario familiar”.*

*“Mucho contenido repartido en poco tiempo. El curso debería repartirse en 2 años mínimo”.*

*“La conciliación, en el aspecto, que cuando se han puesto malos he tenido que ir a por ellos, al médico y he podido volver porque mi amigo me hace el favor. Aún así estoy muy contenta de estar en este proyecto”.*

*“No se dispone de tiempo suficiente para aprender realmente todo lo que se necesita aprender en para poder trabajar profesionalmente a la finalización del certificado. Debería durar más tiempo. El horario complica la conciliación laboral-familiar. La opción de teletrabajar en días o momentos puntuales, facilitaría bastante este problema”.*

*“Imposible cubrir todas las necesidades familiares. Además, para poder llevar a cabo estas necesidades, sugiero que la modalidad pueda ser parcial: online y presencial”.*

*“Solo es la dificultad de llevar la casa, el niño y el trabajo. Gracias por esta encuesta. Es necesario que esto cambie en algún momento”.*

*“Entrar a las 7 de la mañana lo veo muy temprano, sobre todo las que tenemos hijos en el colegio”.*

*“Muy intenso y a veces se va muy rápido y cuesta afianzar los conceptos (porque no todos hemos tenido las mismas posibilidades, y sobre todo en cuanto a tecnología)”.*

Las encuestadas han sido muy participativas en los comentarios y los dos temas más recurrentes han sido, la falta de flexibilidad horario y que la duración del proyecto es muy corta para adquirir las competencias profesionales y mejorar sus oportunidades de inserción laboral.

### 6.3. Entrevistas a personal docente y directivo

Perfil de las personas entrevistadas

	<b>Puesto de trabajo</b>	<b>Experiencia en TE</b>	<b>En la actualidad</b>
Juanjo	Director	desde 2013	Dirige taller de empleo con 2 especialidades de nivel 1 y 2, de la familia profesional de hostelería 14 alumnas y 6 alumnos
Susana	Directora	desde 2009	Directora taller de empleo de tres especialidades, familia profesional de Informática (nivel 2 y 3) familia profesional Servicios a la comunidad (nivel 2) y familia profesional Administración (nivel 1 y 2). 28 alumnas y 2 alumnos
Miriam	Directora	desde 2020	Dirige taller de empleo con 2 especialidades de nivel 1 y de la familia profesional de Administración y nivel 2, de la familiar profesional de Informática 15 alumnas y 5 alumnos
Sofía	Directora	desde 2021	Directora taller de empleo de tres especialidades, familia profesional de Electricidad (nivel 2 y 3) familia profesional de Albañilería (nivel 1 y 2) y familia profesional de Jardinería (nivel 1 y 2). 13 alumnas y 17 alumnos
José	Profesor	desde 2019	Profesor de jardinería, certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2. 7 alumnas y 2 alumnos.
M <sup>º</sup> José	Profesora	desde 2014	Profesora de Atención sociosanitaria en instituciones, certificado de profesionalidad de nivel 2. 9 alumnas y 1 alumno
Mercedes	Profesora	desde 2018	Profesora de Administrativo, certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2. 10 alumnas

Sacra	Profesora	desde 2009	Profesora de Atención sociosanitaria a personas en el domicilio, certificado de profesionalidad de nivel 2. 9 alumnas y 1 alumno
Gloria	Profesora	desde 2012	Profesora de formación complementaria y apoyo. Tres especialidades, familia profesional de Electricidad (nivel 1 y 2) familia profesional de Albañilería (nivel 1 y 2) y familia profesional de Jardinería (nivel 1 y 2). 17 alumnas y 13 alumno
Adela	Profesora	desde 2009	Profesora de formación complementaria y apoyo. Tres especialidades, familia profesional de Agricultura (nivel 1 y 2) familia profesional de Albañilería (nivel 1 y 2) y familia profesional de Frío y calor (nivel 2). 13 alumnas y 17 alumno

Como se ha comentado en el apartado de metodología, se entrevistó a personal docente y directivo de 8 entidades, Paiporta, València, Quart de Poblet, Casinos, Mislata, Silla, Alaquàs y Rafelbunyol; el total de alumnado-trabajador que ha participado en los proyectos de estas entidades asciende a 169.

Destacamos algunos de los comentarios de los/as entrevistados/as que nos parece más interesantes por lo que aportan a la investigación.

Juanjo.- *“Todos los días tengo que firmar solicitudes de permiso, mayoritariamente a las alumnas. Los motivos de solicitud de las ausencias son dos llevar al médico a sus hijos o hijas y reuniones en el colegio o instituto. Estas solicitudes se repiten en mujeres con baja cualificación profesional, tiene dificultades para organizarse y poca cultura de trabajo. Al final, nuestro trabajo también consiste en que mejoren estos comportamientos para que puedan incorporarse al mercado laboral, pero en un año es muy difícil”*

Susana.- *“Es un hecho que las mujeres con hijos menores de 3 años, tienen mucha dificultad para participar en el programa tal y como se está ejecutando en estos momentos. Es un programa pensado para ayudar a colectivos desfavorecidos, pero la rigidez imposibilita que puedan participar. Recuerdo que tuve dos alumnas con hijas menores de 3 años, que todos los días llegaban media hora tarde porque la guardería abría a las 7.30 y nuestro horario era de 7 a 15h. Las dos alumnas no terminaron el taller de empleo debido a una situación de incapacidad transitoria motivada por el estrés”.*

Miriam.- *“La combinación de formación presencial y telemática puede facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, pero la edad es un hándicap importante en el uso de las TIC’s. Tenemos mucho alumnado mayor de 55 años que no están habituados a trabajar con el ordenador; nuestras especialidades precisan de ordenador, los dos primeros meses los hemos dedicado a alfabetizar informáticamente”.*

Sofía.- *“El alumnado es muy diverso, mayoritariamente provienen de servicios sociales, y son mujeres mayores de 45 años y por otra parte, jóvenes que abandonan estudios y no tiene experiencia laboral. Resaltaría que es un alumnado con escasos hábitos de trabajo y acostumbrado a solicitar bajas médicas y permisos. Las mujeres solicitan permisos para consultas médicas y reuniones en el colegio y los jóvenes son los que más bajas médicas acumulan. Estos jóvenes provienen de familias desestructuradas, sería muy interesante proyectos de una duración más larga que permita trabajar distintas disciplinas para romper la dinámica en la que se encuentran y se adhieran a la formación y a la cultura del trabajo”.*

José.- *“La mayoría de alumnas han sido derivadas de servicios sociales. La solicitud de permisos y ausencias son muy numerosas. Como docente me cuesta mucho que sigan las clases y que realicen el trabajo. Este año me he visto obligado a decirles a dos alumnas que no tenían derecho a examen por ausencias superiores al 25% de las horas de formación, por tanto, no van a obtener el certificado de profesionalidad. En ocasiones tenemos que tomar medidas ejemplares, por respecto al alumnado que no tiene ausencias”.*

M<sup>a</sup> José.- *“El año del confinamiento, nos encontramos que el alumnado de mayor edad, no tenía internet ni ordenador en los domicilios. El Ayuntamiento asumió el coste de instalarlo para que se pudiese continuar la formación. La brigada municipal también repartió tablets. Al principio supuso un gran esfuerzo tanto para el alumnado que estaba poco habituado a trabajar con el ordenador (mi especialidad no obliga a trabajar con ordenador y no disponíamos en el aula), como para la profesora de apoyo y para mí que tuvimos que impartir clases de alfabetización informática on line para poder continuar posteriormente con los contenidos de la especialidad. Esta experiencia nos ha llevado a planificar contenidos de alfabetización informática en el primer mes de taller de empleo y utilizar en las clases presenciales classroom y Google drive”:*

Mercedes.- *“Destacaría del trabajo en casa y de la formación a distancia y on line que se hizo durante el confinamiento que supuso un incremento de confianza importante para el alumnado. Muchas veces, nuestro alumnado destaca por ser personas inseguras, con la autoconfianza muy baja. En clase encuentran el apoyo del personal docente, les falta iniciativa y ser resolutivos. Con la formación a distancia, adquirieron estas habilidades y se incrementó la autoconfianza.”*

Sacra.- *“Si bien este año no es significativo el número de ausencias por situaciones de incapacidad transitoria, sí que tengo alumnas con cargas familiares en quienes sí es significativo el número de ausencias por cuidado de menores. Es verdad que este año ha coincidido que los meses de enero y febrero la incidencia de la COVID-19 era muy alta y si los hijos e hijas no podían ir a clase, las alumnas tampoco podían venir a trabajar”.*

Gloria.- *“He leído la convocatoria de talleres de empleo para mujeres y considero que no se han tenido en cuenta las circunstancias del colectivo y tampoco regula medidas para la conciliación. Es un “parche” a la brecha de género y para el problema social, de que son las mujeres las que tiene que asumir la mayor parte de las cargas familiares”.*

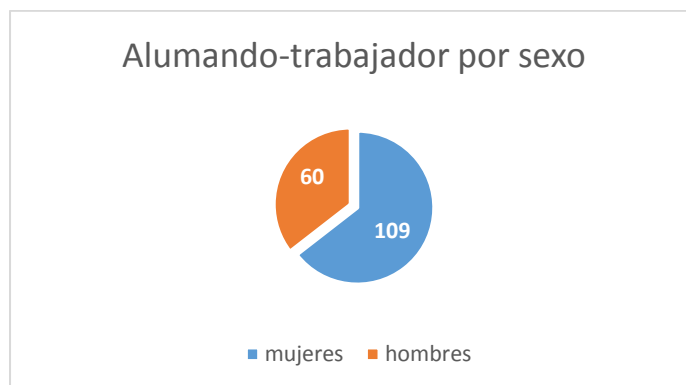
Adela.- *“Las principales barreras que encuentran las mujeres con cargas familiares para poder participar de este programa es la rigidez horaria y la imposibilidad de solicitar medidas para conciliar vida familiar y laboral. La Administración ha de revisar la normativa que regula el taller de empleo, ya que puede entrar en conflicto con la normativa que regula la conciliación familiar. El año pasado una alumna solicitó reducción de jornada por cuidado de hijo menor de 3 años, se le concedió, pero no pudo obtener el certificado de profesionalidad porque no alcanzó el número de horas que se exige para tener derecho a examen. Sin ser experta en derecho, considero que no es una situación justa”.*

### **Resultados de las entrevistas.**

En primer lugar, las preguntas se centraron en conocer el perfil sociolaboral del alumnado que tienen las personas entrevistadas; número de mujeres y hombres que participan, edades, formación académica, años en desempleo y cargas familiares.

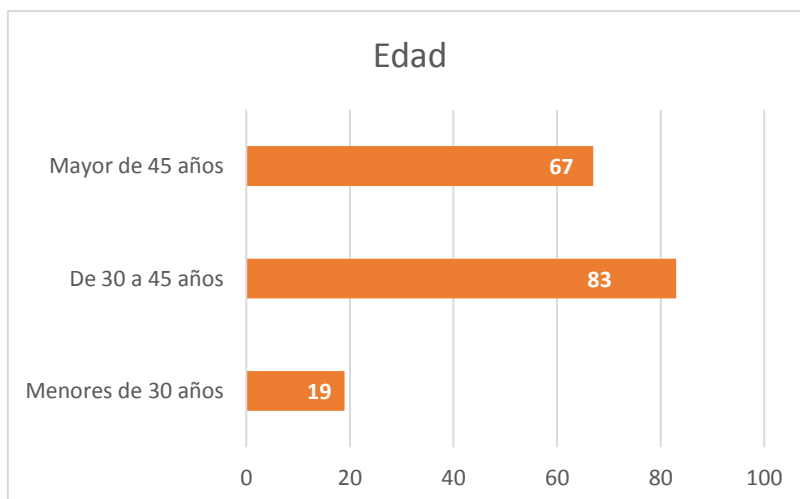
En todos los proyectos, es superior el número de mujeres que participan al de hombres. El alumnado-trabajador de los proyectos que participaron se compuso por 109 mujeres y 60 hombres.

Gráfico 38



En cuanto a edades, resaltar que los menores de 30 son minoría. Mayoritariamente, el alumnado-trabajador se sitúa entre 30 y 45 años y mayores de 45 años.

Gráfico 39

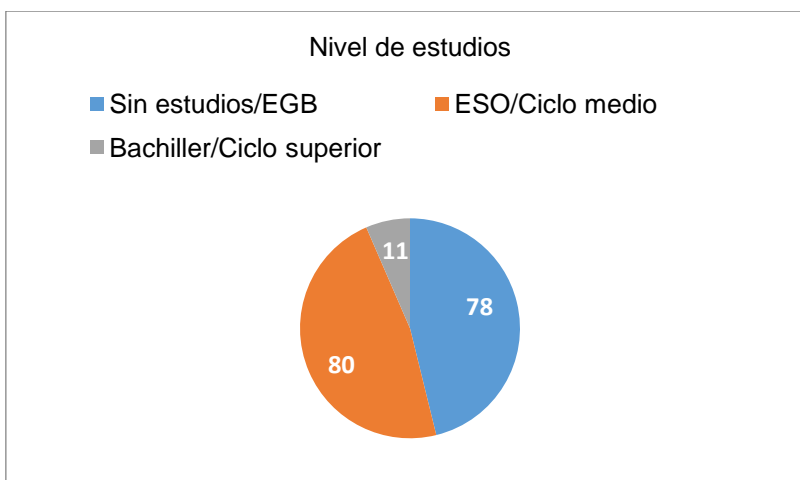


El nivel de estudios está muy relacionado con el certificado de profesionalidad que se imparte en los talleres de empleo, debido a los requisitos de acceso a esta formación académica.

Para el nivel 1, no se exigen requisitos académicos ni profesionales.

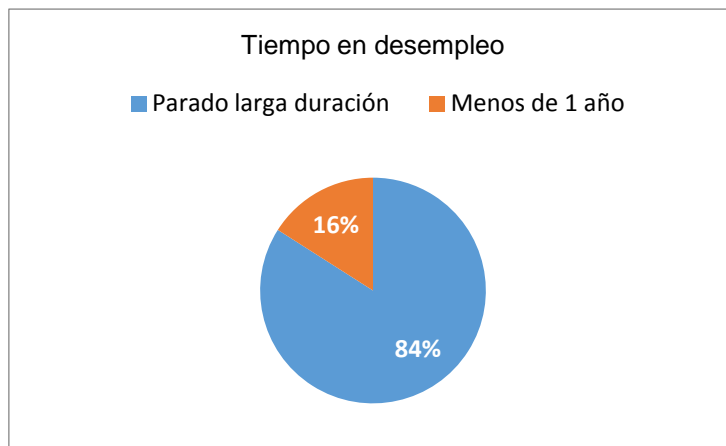
Para el nivel 2 se debe cumplir entre otros, el requisito del estar en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Gráfico 40



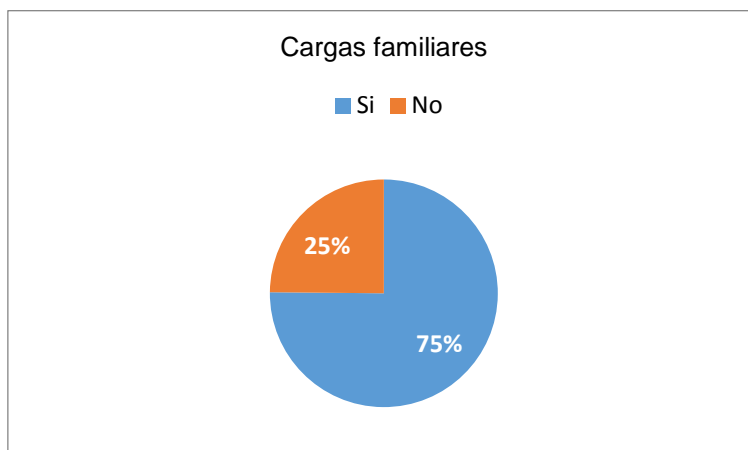
También se preguntó, para conocer la realidad del alumnado, el tiempo que llevaban en situación de desempleo y, una parte importante del alumnado-trabajador se encontraba en situación de paro de larga duración, antes de participar en este proyecto.

Gráfico 41



En cuanto a cargas familiares, mayoritariamente el alumnado-trabajador tiene hijos/hijas a su cargo y, también, ascendientes dependientes.

Gráfico 42



Una vez conocidas las características del alumnado-trabajador, la encuesta se componía de 2 bloques principales y dos preguntas finales.

*Bloque I. Absentismo laboral.* Como absentismo laboral incluimos tanto situaciones de incapacidad laboral transitoria, como permisos que solicita el alumno/a trabajador.

Las personas entrevistadas coinciden en que son las mujeres las que solicitan más permisos y acumulan más ausencias, principalmente aquellas que tiene hijos/as a cargo.

*“Una alumna ha solicitado permiso para llegar todos los días de 10 a 15 minutos tarde, ya que ha de llevar a su hijo a la escuela matutina”.*

*“Varias alumnas, en las vacaciones de Pascua, pedían salir media hora antes, para recoger a sus hijos e hijas, ya que finalizaba antes el horario de la escuela de Pascua”*

*“Siempre que hay que llevar a los/las hijos/hijas al médico, solicitan permiso las mujeres, se les comenta si su pareja no los puede llevar y contestan que ya están ellas para eso”.*



*Bloque II. Brecha digital.* Nos ha interesado en este bloque conocer la experiencia de las personas entrevistadas en el momento del confinamiento. El 14 de marzo de 2020, LABORA envió una circular a todas las entidades que gestionaban talleres de empleo, donde se les comunicaba que el alumnado-trabajador debía marcharse a casa y se cerraban las aulas, debido a la crisis sanitaria de la COVID-19. El 3 de abril de 2020, LABORA envió instrucciones para que las entidades de formación pudiesen solicitar el cambio de la modalidad de impartición presencial por otras alternativas de formación a distancia y on line.

Ante esta circunstancia, el personal entrevistado coincidió en que la adaptación tuvo que ser muy rápida *“y que se hizo lo que se pudo, teniendo en cuenta los conocimientos de informática del alumnado”*; incluso *“alumnado que no disponían de internet en casa y ordenador”*. En estos casos, las entidades promotoras ponían a disposición del alumnado, portátiles o tablets con acceso a internet.

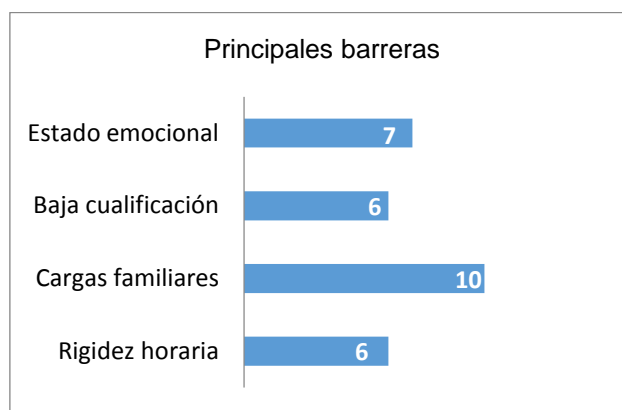
Falta de conocimientos de informática. Mayoritariamente, el personal docente utilizó google classroom, jitsi meet, skype, zoom,... *“pero muchos alumnos y alumnas no sabían acceder y trabajar online, hasta que conocieron las plataformas, se trabajaba por WhatsApp, que es lo que más dominaban”*.

Todas las personas entrevistadas coinciden que *“costó mucho al principio”*, pero que la experiencia fue muy buena, ya que el alumnado adquirió rápidamente *“más conocimientos informáticos que si hubiese sido la formación presencial”*. Asimismo, coinciden en los beneficios del trabajo colaborativo on line, y el conocimiento de las TICs.

Para finalizar este bloque, comentan que la mayoría continúa utilizando plataformas online como classroom, moodle, y otras, con el objetivo de *no dar un paso atrás* y utilizar, al máximo los nuevos sistemas de formación y aprendizaje online y de manera sincrónica. Esta manera de impartir la formación, permite continuar formándose *en cualquier momento del día y en cualquier lugar*, consecuentemente, se puede establecer un sistema mixto de formación presencial y teleformación que permita conciliar la vida laboral y familiar.

En lo que respecta a la pregunta sobre las barreras que encuentran las mujeres, principalmente aquellas que tienen hijos/as a su cargo, para alcanzar los objetivos del programa, mayoritariamente, los/las entrevistados/as destacan las cargas familiares como principal barrera.

Gráfico 43



La última pregunta se refiere a la opinión que las personas entrevistadas tienen acerca de la convocatoria de subvención de talleres de empleo dirigido a mujeres. Las opiniones son variadas; consideran que no era necesaria una convocatoria para el colectivo de mujeres ya que, mayoritariamente el alumnado-trabajador de los talleres de empleo está formado por mujeres. Otras opiniones, consideran que sí que era necesaria y lo corroboran los datos del paro, donde las mujeres son muchas más que los hombres. Donde sí hay coincidencia es en que esta convocatoria debería tener en cuenta las circunstancias y particularidades del colectivo.

#### **6.4. Entrevistas a alumnas-trabajadoras**

Se consideró importante mantener entrevistas individualizadas y en profundidad con alumnas-trabajadoras con cargas familiares o familia monoparental. La situación de vulnerabilidad de estas mujeres viene marcada por la dificultad de acceder a un puesto de trabajo que les permita conciliar la vida familiar y laboral. Esta situación, prolongada en el tiempo les deriva a una situación de pobreza, además de quedarse fuera del mercado laboral por falta de reciclaje profesional y adaptación a la transformación del mercado de trabajo.

Alumna-trabajadora 1.- Ana, 37 años. Soltera con una hija de 12 años y un hijo de 14 años, a su cargo (*“el padre nos abandonó y no sabemos nada de él”*). Estudió hasta 2º de la ESO y abandonó los estudios. No ha trabajado con contrato laboral; durante un tiempo estuvo dada de alta como autónoma y se dedicaba con su padre a la venta ambulante. Conoció el taller de empleo a través de la trabajadora social del Ayuntamiento, ya que acudió a pedir ayudas. Tiene concedido el ingreso mínimo vital.

En la entrevista contó el problema que tenía con su hijo y con su hija. *“Mi casa se ha desmoronado y mis hijos están descontrolados. Me llamaron el tutor del colegio y la trabajadora social porque, desde que estoy trabajando, no acuden al colegio o llegan tarde”*. Ana nos comentó que ella cuando sale de casa los despierta y *“me paso llamándoles cada momento que puedo, me dicen que se levantan, pero luego no lo hacen”*. Está muy preocupada, incluso ha pensado dejar el trabajo, *“pero lo necesitamos para comer y pagar deudas”*.

Le gustaría poder tener flexibilidad horaria que le permita estar a primera hora pendiente de su hijo y de su hija. Aunque reconoce que le cuesta todo lo relacionado con la informática, comenta que, durante el confinamiento, les dejaron tablets y, ayudando a sus hijos, considera que sí que podría seguir la formación en casa, *“o bien salir más tarde y recuperar las horas de por la mañana”*.

Ana comentó que *“reconozco que pido muchos permisos, por mis hijos, tutorías, trabajadora social, médicos, pero es que no tengo a nadie”*. Esta situación le genera mucha ansiedad.

Alumna-trabajadora 2.- Marta, 44 años. Separada con dos hijos, de 7 y 12 años de edad. Abandonó los estudios en 3º de BUP. Ha trabajado de peón cualificado *“en lo que me ha ido saliendo”*, a través de empresas trabajo temporal. Jornadas intensivas y a turnos. Desde que se separó, ha tenido que rechazar muchos trabajos porque *“o comenzaba muy pronto en el turno de mañana o llegaba muy tarde a casa en el turno de noche”*. A sus hijos los dejaba con una vecina, *“pero con el gasto de gasolina y lo que le pagaba a mi vecina, no me quedaba casi nada para pasar el mes”*.

Una amiga le comentó el programa taller de empleo, y se apuntó. Ahora deja a los niños en casa, vestidos, a las 6.45am y ellos solos van al colegio. Aceptó el trabajo del taller de empleo, porque es en su localidad, y pensaba que el horario de entrada sería a las 8am. No obstante, necesitaba el dinero y no se planteó abandonar. Nos trasladó que, el horario escolar y laboral no facilita la conciliación de la vida familiar y laboral; nos dijo que *“en el mes de junio hablaré con la maestra para que los deje salir solos, y se esperen en un banco hasta que yo llegue”*.

Dijo que la jornada escolar acaba a las 14.30h y la jornada laboral a las 15.00h. *“Muchos días, pensar que están solos por la mañana, que van solos al colegio y ahora lo de junio, me genera tal nerviosismo que no sé cómo gestionarlo”*. Agradece a sus compañeras que le están ayudando, y declara que necesita trabajar, no solo por la parte económica, también *“porque el trabajo me da vida”*.

En la entrevista manifestó que estuvo a punto de abandonar un mes que sus hijos estuvieron enfermos, primero uno y luego otro, *“y no tenía con quien dejarlos”*. Se quedaban solos en casa, y reconoce que le costó mucho continuar con la formación y el trabajo. Superado ese mes, intenta no pedir permiso para ausentarse; realiza tutorías por videollamada y *“gracias a Dios, ya no se han puesto más veces enfermos”*.

En cuanto a la posibilidad de seguir formación online, comenta que no tiene ordenador y tampoco internet en casa, que en el confinamiento le dejaron ordenadores y tarjetas para sus hijos, pero los devolvió. En estos momentos, su situación económica no le permite costear ese gasto.

Alumna-trabajadora 3.- Tamara, 28 años. Familia monoparental, un hijo de dos años. Conoció el programa por LABORA. Es usuaria de servicios sociales, gran parte de sus ausencias durante el trabajo se deben a citas con la trabajadora social. Estuvo trabajando, sin contrato, en hostelería y limpieza. El nacimiento de su hijo coincidió con la pandemia. En ese tiempo, dejó de trabajar; *“luego me llamaron para el taller de empleo y acepté el trabajo”*. Cuando nació su hijo se quedó sola; para incorporarse al trabajo, se marchó a vivir con su padre (enfermo) que es quien se hizo cargo de su hijo. El horario de la escuela infantil (que tiene subvencionada por el Ayuntamiento) no es compatible con el horario de trabajo; es su padre quien se encarga de vestir, asear y llevar a su hijo a la escuela infantil. Además de las ausencias, Tamara tiene poca cultura de trabajo, sus ausencias (siempre pone como excusa a su hijo) son abundantes. Ella dice que tiene *bloqueo psicológico* que, si no fuese porque necesita el dinero, dejaría el

trabajo, no tiene motivación y está muy agobiada porque *“mi padre no está capacitado para cuidar a mi hijo”*.

Ha realizado cursos on-line, y en casa tiene ordenador e internet. Comenta que es consciente de la dificultad de teletrabajo 100%; no obstante, cree que le ayudaría poder *“arreglar y llevar a mi hijo a la guardería”*. No cree que, en el año que dura el proyecto, pueda alcanzar los objetivos de estar preparada para la inserción laboral, que necesita más tiempo, primero para motivarse, recuperar autoconfianza y posteriormente, formarse y adquirir experiencia laboral.

Alumna 4.- Bárbara, 38 años. Familia monoparental. Consiguió el título de graduado en ESO, en la escuela de adultos. Desde que nació su hija la pequeña, solo trabajo tres meses con contrato el año pasado. Tiene concedida la guarda y custodia exclusiva de sus hijas (de 4 y 7 años).

La trabajadora social fue quien le contó en qué consistía el taller de empleo. En la entrevista del proceso de selección, estuvo a punto de no coger el puesto de trabajo porque el horario de 7am a 15am, *“era incompatible con el horario de sus hijas. Pero, era una oportunidad única de formarme y trabajar y, por supuesto, el salario. No podía decir que no. Así que no tuve más remedio que llamar al padre de las niñas y pedirle ayuda”*. Comenta que el padre de sus hijas ha solicitado en su trabajo horario flexible en el inicio de la jornada laboral y que acude a su casa antes de que ella se marche y se encarga de arreglar y llevar a las niñas al colegio. *“Pero nada más, han estado enfermas y me ha ayudado una vecina; al médico, a las reuniones del colegio, y otros asuntos, me encargo yo. Me da vergüenza pedir tanto permiso, porque veo que mis compañeras no se ausentan tanto. Me gustaría poder disponer de esa flexibilidad horario que ha conseguido mi expareja”*.

En la actualidad en casa no dispone de internet, solo los datos del móvil; no tiene ordenador. Bárbara comenta que quiere aprovechar al máximo esta oportunidad, que le ha servido para recuperar confianza en ella misma, *“ahora me veo capaz de trabajar del oficio que estoy aprendiendo”* (auxiliar de ayuda a domicilio), le gustaría que el programa durará como mínimo seis meses más, para salir mejor preparada y con más confianza y seguridad.

## 7. Conclusiones

Este trabajo de investigación tuvo dos objetivos generales y tres específicos, englobados en, por un lado, probar el hecho de que las mujeres, en particular las que encabezan una familia monoparental o tiene hijos/as a su cargo, experimentan dificultades para seguir el programa taller de empleo y, por otro lado, identificar cuáles son los problemas que dificultan la consecución de los objetivos del programa.

De las entrevistas al personal directivo y docente y a las alumnas trabajadoras de talleres de empleo, se puede concluir que son las mujeres las que solicitan un número mayor de permisos, principalmente aquellas que tienen hijos y/o hijas a su cargo y/o encabezan familia monoparental. Se ha contrastado que son ellas las que encuentran dificultad en conciliar la vida familiar y laboral y sus ausencias son más numerosas. Aunque el objetivo de la investigación se centraba en las mujeres con hijos/as, se ha contrastado también que son las mujeres las que dedican más tiempo a familiares y las que se ausentan del trabajo cuando sus descendientes y/o ascendientes lo precisan. Esto está en congruencia con los estudios realizados por la doctora Rojo (1994), quien concluye que el índice de absentismo laboral en las mujeres es inferior al de los hombres salvo cuando se trata de conciliar vida laboral y familiar.

En este sentido, un trabajo pionero fue el de Meisenheimer (1990), que analizó datos sobre la economía de Estados Unidos. Entre sus principales conclusiones destacan un elevado número de ausencias en mujeres con hijos menores de seis años.

EDAD	Mujer casada		Mujer no casada		Hombre casado		Hombre no casado	
	Enferm.	Otros	Enferm.	Otros	Enferm.	Otros	Enferm.	Otros
>6	2,5	5,3	2,7	3,3	1,4	0,8	1,4	0,6
De 7 a 18	2,1	1,2	2,6	1,0	1,5	0,9	0,8	0,6

Fuente: Meisenheimer, Joseph R. (1.990).

Los resultados de las entrevistas y encuestas también son congruentes con las estadísticas del INE <sup>(6)</sup> y de Eurofound <sup>(3)</sup> en referencia al tiempo que, hombres y mujeres dedican a trabajos no remunerados (entre otros, al cuidado de los hijos e hijas).

<sup>(6)</sup> INE. Conciliación trabajo y familia (actualizado 26 julio 2021)

<sup>(7)</sup> Eurofound. Encuesta Europea sobre la calidad de vida (2016)

La Encuesta de Calidad de Vida elaborada a nivel europeo por Eurofound (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo) cada cuatro años ofrece información en relación al trabajo y a las actividades de trabajo no remunerado, así como la frecuencia y el número de horas dedicadas a estas actividades (cuidado o educación de hijos, de nietos, cocinar o realizar labores domésticas, cuidado de familiares, vecinos o amigos con discapacidad).

A pesar de que en los últimos años se ha conseguido una participación más equilibrada de hombres y mujeres en el mercado laboral, las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades familiares y domésticas.

### **Horas semanales dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar. España y UE-28. 2016**

	España		UE-28	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Cuidado o educación de hijos	23	38	21	38

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida 2016. Eurofound

En los talleres de empleo, el alumnado-trabajador está contratado, tal y como se ha comentado anteriormente, desde el inicio del proyecto al amparo del contrato de formación y aprendizaje. La jornada laboral, en el 99% de los proyectos, (solo el personal de Alaquàs comentó que tenían jornada partida) es jornada continuada de 8 horas de duración y en horario de 7 a 15h o de 7.30 a 15.30h.

De las respuestas de las alumnas trabajadoras encuestadas, se concluye que más del 70% de las mujeres encuentra alguna o bastante dificultad en compatibilizar el trabajo con sus responsabilidades familiares. En esta línea, Pérez y Gálvez (2007) señalan que un estudio realizado por GPI Consultores para el Instituto de la Mujer (2005) refleja que para casi la mitad de la población consultada la compatibilización de la vida familiar y laboral es algo “complicado”, e incluso “muy complicado”; y esta apreciación es mayor en las mujeres (donde se supera el 50%) y, sobre todo, en las mujeres de familias donde hay presencia de menores de 14 años y/o mayores de 65 (donde el porcentaje se acerca al 60%).

Si bien es una circunstancia que les preocupa, su situación económica no les permite plantearse abandonar el proyecto. Una amplia mayoría de alumnas trabajadoras han respondido que conocieron el programa a través de LABORA, han sido participantes de acciones de orientación e información laboral y se ha diseñado un itinerario para la inserción laboral donde se establece, entre otras acciones, la formación para el empleo. Es por ello, que muchas mujeres se sienten obligadas a continuar. Ahora bien, debido a la incompatibilidad o rigidez de los horarios de ámbito laboral y escolar, las mujeres tienden a limitar sus posibilidades profesionales (Pérez y Gálvez, 2007).

Además, en congruencia con la investigación realizada por Moreno (2000) sobre las familias monoparentales, pone de manifiesto la práctica inexistencia de directrices específicas en política familiar dirigidas a este tipo de familias, lo que dificulta la integración de las madres solas en el mercado de trabajo, debido a las dificultades que encuentran para compatibilizar el

trabajo familiar y profesional, agravando así la precariedad económica y empobrecimiento de este tipo de familias.

Estos hallazgos están refutados con los informes que anualmente realiza *The Adecco Group Institute* (en adelante Adecco) sobre absentismo laboral. ha observado una tasa superior de absentismo en las trabajadoras que en los trabajadores. Se entiende que esta diferencia se justifica por la mayor asunción de las responsabilidades familiares en la sociedad actual por parte de las mujeres. Cuando no existe un cauce legal para posibilitar la conciliación entre la vida familiar y laboral, es preciso buscar formas de solventar la situación planteadas a través de ausencias injustificadas o justificadas que se emplean de forma inadecuada. Los datos investigados por Adecco en 2016 son los siguientes: el índice de procesos por baja fue de 26,36 para los hombres frente al 33,67 por las mujeres. Así, el número de procesos totales fue de 443.465 para los trabajadores frente a 476.207 para las trabajadoras, de los cuales por contingencias comunes fueron de 343.265 para los hombres y 426.237 para las mujeres. Sin embargo, en el análisis de las contingencias profesionales, el resultado es el contrario: 100.200 trabajadores frente a 49.970 de mujeres. Por lo que solo en los supuestos en que se puede emplear la baja para temas de conciliación es donde se eleva el número de mujeres.

Me pareció interesante, para corroborar los resultados del trabajo de investigación, transcribir el voto particular que formuló la Magistrada María Luisa Balaguer en la sentencia del Tribunal Constitucional 118/2019, de 16 de octubre de 2019, quien consideró que el artículo 52,d) del texto refundido de de la Ley del Estatuto de los trabajadores que dice que el contrato podrá extinguirse

*“Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses”.*

La magistrada señala que este artículo implica una discriminación indirecta por razón de sexo ya que las mujeres son más susceptibles de tener bajas de corta duración debido a la carga de la doble jornada laboral y familiar. Literalmente decía:

*“Un estudio más reciente (VII informe Adecco sobre absentismo), de junio de 2018, señala que, de las bajas en procesos por incapacidad temporal por procesos comunes en 2017, un 55% son cursadas por mujeres, mientras que los hombres cursan un 45%. Entre otras causas, influyen en el incremento de la tasa de absentismo femenino, las relativas a la conciliación de la vida familiar y laboral, y a los efectos que produce en la salud la asunción de la doble jornada laboral y familiar, porque, la implicación de la mujer en la vida familiar sigue siendo muy superior a la del hombre”*

En las respuestas de las encuestadas y entrevistadas se pudo refutar que medidas de conciliación de la vida familiar y laboral como flexibilidad de horario y teletrabajo, pueden ser una ayuda importante para reducir la tasa de absentismo prevalente en la mujer y como complementa el Informe Adecco de Absentismo laboral, para la mejora del clima laboral y la competitividad de las empresas u organizaciones.



Esta mejora del clima laboral es congruente con la situación de riesgo psicosocial que se detectó en las respuestas de las alumnas trabajadoras entrevistadas. La situación económica, muchas de ellas paradas de larga duración, les impide tomar la decisión de abandonar, si bien, en las entrevistas han comentado la situación de estrés y crisis de ansiedad que, en ocasiones, padecen.

Es aquí, donde se encuentran las principales barreras para alcanzar el objetivo de preparar a las alumnas trabajadoras para el desarrollo de su empleabilidad.

En otro hilo de la investigación se estudió si en la legislación y en la gestión de talleres de empleo se tienen en cuenta o no las particularidades y circunstancias del colectivo de mujeres. Del estudio pormenorizado de la legislación en materia de políticas activas de fomento de empleo, en concreto los programas mixtos de empleo y formación se concluyó que no. La Administración convoca y pone en marcha actuaciones en materia de empleo para paliar la precariedad y la brecha de género, sin tener en cuenta las diferentes características, demandas y necesidades de los colectivos destinatarios.

Asimismo, se refutaron los resultados referentes a la brecha digital en el colectivo de mujeres participantes en talleres de empleo.

Castaño (2008) define la brecha digital como la separación que existe entre las personas que utilizan las TIC como una parte rutinaria de su vida diaria y aquellas que no tienen acceso a las mismas y que, aunque las tengan, no saben cómo utilizarlas. Diferencia dos tipos de brecha digital, la primera y la segunda.

De las respuestas de las encuestadas, se concluyó que una gran mayoría dispone de internet en casa. De acuerdo con Castaño (2008), *el aumento sostenido del número de usuarios de ordenadores y de las conexiones a Internet parece indicar que la primera brecha digital puede resolverse en el futuro*. En la actualidad, es difícil encontrar un domicilio cuyos integrantes no dispongan de acceso a Internet. Los sistemas de comunicación de mensajería instantánea han supuesto un avance en disminuir la primera brecha digital (Castaño, 2008)

Ahora bien, las encuestadas respondieron que el mayor uso que hacen de internet es la mensajería instantánea. Sin embargo, el porcentaje de respuestas en la utilización de las ventajas de la Administración electrónica, realización de cursos online, etc...es muy inferior. Esto es congruente con las conclusiones de Castaño (2008) cuando define la segunda brecha digital. Esta segunda brecha va mucho más allá de un análisis cuantitativo de ordenadores y conexiones a Internet, la segunda brecha digital analiza el uso de las nuevas tecnologías e Internet, se centra en las habilidades para obtener todos los beneficios de acceso. Castaño concluye en su investigación que esta segunda brecha digital afecta más a las mujeres que a los hombres. En mi investigación, además se concluye que es prevalente en el colectivo de mujeres en situación de vulnerabilidad. En la Sociedad de la Información esta circunstancia es un hecho de exclusión social. La formación y el conocimiento es la herramienta que puede cambiar esta situación.

Por último, en referencia a la satisfacción de las encuestadas con el programa taller de empleo resaltar en estas conclusiones que se trata de un programa muy bien valorado, el



grado de satisfacción es muy alto. No obstante, resaltaron como aspectos a mejorar el horario y la imposibilidad de conciliar vida familiar y laboral y que es corto. Estas respuestas están en congruencia con las respuestas del personal directivo y docente que señalan que para los colectivos destinatarios de los proyectos, un año es poco tiempo ya que no solamente hay que formar para que adquieran nuevas competencias y habilidades sino porque muchas de ellas necesitan tiempo para superar las circunstancias, cargas y problemas que acarrearán, en definitiva, se requiere un tiempo añadido para la recuperación emocional, aumento de autoestima, en definitiva una mayor integración laboral y social.

## 8. Propuesta

La pandemia de la COVID-19 obligó, a LABORA, a legislar medidas extraordinarias que permitiesen continuar con los programas taller de empleo del ejercicio 2020, proyectos que se paralizaron el día 14 de marzo de 2020 tras decretarse el estado de alarma. La relación laboral de alumnado trabajador y personal directivo y docente no se interrumpió y el teletrabajo se convirtió en una necesidad por emergencia sanitaria. Como se ha comentado anteriormente, LABORA decretó que la modalidad presencial de formación podía continuarse en modalidad on line y a distancia.

Posteriormente, siguiendo las indicaciones del Gobierno de la nación, en el mes de mayo de 2020, se reanudó, presencialmente, la parte de taller de empleo que se corresponde con la realización de una obra o servicio. Recordamos en este punto qué es un taller de empleo: son programas mixtos de empleo y formación, que combinan la formación con el empleo, mediante la realización de acciones formativas en alternancia con la realización de obras o la prestación de servicios de utilidad pública o interés social.

Hasta agosto de 2020, el programa taller de empleo se organizó con un *sistema híbrido* (Rimbau, 2020) que combinó trabajo presencial (obra o servicio a realizar) y teletrabajo (formación a distancia y on line).

Tal y como se ha contrastado en las entrevistas del personal directivo y docente donde mayoritariamente coinciden, los/las entrevistados/as, en determinar que la experiencia fue eficaz y de calidad. Las TIC's resultaron un instrumento muy útil para crear herramientas de aprendizaje en línea que permitió continuar con la formación.

Con estos antecedentes y esta experiencia, se elabora, la siguiente propuesta de organización y gestión del programa taller de empleo.

La irrupción de las TIC's, el cambio tecnológico disruptivo, las nuevas demandas del mercado laboral requieren de profesionales formados y profesionales que se adhieran a la formación a lo largo de toda su vida laboral.

Es por ello, que desde los programas de formación para el empleo y de la formación en el sistema educativo se ha de potenciar la autonomía en la adquisición de competencias. Considero que el sistema actual de formación para el empleo presencial, no consigue el objetivo de adherencia a la formación.

Se ha de potenciar en el alumnado trabajador la formación continua a lo largo de la vida activa. Adquirir competencias, habilidades y destrezas, es mucho más que aprender un oficio. La Administración pública, a través de programas de formación, ha de facilitar la recualificación profesional de aquellos colectivos que tienen una situación de dificultad para insertarse en el mercado laboral, ha de ocuparse de mejorar su empleabilidad.

En el programa de taller de empleo se han de trasladar las nuevas formas de organización del trabajo. Una nueva organización de los esquemas laborales, basados en la flexibilidad, la autonomía funcional y la interconexión a la red (Ficapal y Torrent, 2017). Además, esta nueva organización más flexible permitirá conciliar vida familiar, laboral y personal y la plena integración de la mujer al mundo laboral.

Se propone un modelo híbrido que combina presencialidad y teletrabajo.

Jornada laboral: 40 horas semanales.

8 horas diarias, 6 horas presenciales y 2 horas de teletrabajo.

Horario presencial de 9h a 15h

Horario de teletrabajo: a gestionar por el alumnado trabajador

Duración del proyecto: 18 meses.

Modalidad de aprendizaje semipresencial o *blended learning*

La formación se impartiría de manera on line, utilizando plataformas educativas, donde el personal docente graba la clase, y establece una serie de ejercicios que ayudan a alcanzar los objetivos competenciales. El personal docente ejerce un control centrándose en los resultados cuantitativos y cualitativos del aprendizaje.

Para las entidades promotoras no se requiere una gran inversión en digitalización ya que la mayoría de personal docente utiliza plataformas o herramientas en la nube para la impartición de las clases. Presencialmente, el alumnado recibirá formación para la adquisición de destrezas y habilidades y realizará el trabajo efectivo, la obra o servicio establecido como objeto de actuación en el proyecto de solicitud de taller de empleo.

Para finalizar mi propuesta, me gustaría terminar con la reflexión que realizan los expertos de la UOC, profesores de los Estudios de Economía y Empresa, Eva Rimbau y Mane Fernández

*“si acompañamos a la gente, definimos bien las tareas que hay que hacer, comunicamos las cosas con claridad, ayudamos a trabajar de forma organizada y cuidamos del entorno psicosocial, la gente vivirá de maravilla con el teletrabajo y las organizaciones descubrirán el poder de las personas comprometidas. Si los objetivos están bien diseñados, al final el horario es intrascendente: hay gente que es ultraproductiva y amortiza mucho el tiempo. La gente que sabe trabajar de forma organizada vive de maravilla con el teletrabajo.”*

## 9. Limitaciones del estudio y futuras líneas de investigación

La principal limitación que he encontrado es llegar a las alumnas trabajadoras de talleres de empleo donde se imparten certificados de profesionalidad de nivel 1 y, por tanto, el perfil de mujer que participa es, mayoritariamente, sin cualificación profesional. Para la impartición de estos certificados de profesionalidad, no se requiere que el alumnado disponga de ordenador en el aula, y esta circunstancia ha supuesto un hándicap para conseguir respuestas de un perfil de alumnado que, como se ha podido comprobar al realizar la selección de las entrevistadas, hubiese marcado diferencias en los resultados de las encuestas.

Además, nos interesaba un perfil de alumna que se encontrase en situación de vulnerabilidad, que tenga cargas familiares y/o encabece familia monoparental. Estos datos son datos personales altamente protegidos por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

En este mismo sentido, si observamos los resultados en cuanto a la edad de los hijos e hijas, observamos que las encuestadas con hijos menores de 3 años son minoría. Por ello, parece interesante, continuar investigando si está circunstancia se debe a que no se plantean participar por la dificultad que encuentran en conciliar el trabajo con el cuidado de hijos/as que no están en edad escolar.

Es un hecho que, el perfil de alumnado trabajador ha cambiado en los años posteriores a la pandemia de la COVID-19. La crisis económica sobrevenida ha supuesto que desempleados y desempleadas con estudios académicos de ciclo formativo y universitarios soliciten participar en el programa como alumnado trabajador, si bien el interés que les motiva es económico y no tanto el reciclaje profesional.

Por otro lado, aunque los programas mixtos de empleo y formación se están ejecutando desde los años 80 con el programa escuela taller, casas de oficios y talleres de empleo (ETCOTE), es un tema del que hay escasa bibliografía y literatura.

Por otra parte, los certificados de profesionalidad se regulan por reales decretos poco actualizados, la última actualización se realizó en 2013. Por tanto, regulan contenidos de formación y cualificación profesional que se han quedado obsoletos, y que responden muy poco a las necesidades de perfiles profesionales que demandan las empresas. Pero no solo en contenidos, la rígida organización y gestión de los certificados de profesionalidad y, consecuentemente, del programa taller de empleo, poco tiene que ver con las demandas del personal trabajador, para quien es tan importante el tiempo de trabajo como el que pueda dedicar a otras tareas.

Será muy interesante, poder continuar la investigación en el ejercicio 2023 cuando se pongan en funcionamiento los talleres de empleo dirigidos exclusivamente a mujeres y, con la disposición de más tiempo, poder concretar el perfil de alumna trabajadora en el colectivo de mujeres más vulnerables, quienes tienen más dificultad de inserción sociolaboral.

Por otra parte, una próxima línea de investigación será la integración de la formación profesional para el empleo en el sistema educativo, tal y como recoge la reciente Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

Esta ley supone una reforma estructural donde se integran los dos subsistemas de formación. Esta nueva ley ha generado muchas expectativas pero es muy joven; está previsto para los próximos meses el desarrollo reglamentario y establece un plazo de implantación hasta 2024.

## 10. Bibliografía

Legislación:

DECRETO 216/2020, de 29 de diciembre, del Consell, de aprobación del Reglamento de organización, régimen jurídico y funcional de LABORA Servicio Valenciano de Ocupación y Formación.

ORDEN 6/2020, de 7 de diciembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de subvenciones del programa mixto de empleo-formación Talleres de Empleo.

ORDEN 7/2021, de 15 de diciembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se modifica la ORDEN 6/2020, de 7 de diciembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de subvenciones del programa mixto de empleo-formación Talleres de Empleo.

RESOLUCIÓN de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de LABORA-Servicio Valenciano de Empleo y Formación, por la que se aprueba la convocatoria del programa mixto de empleo-formación Talleres de Empleo para mujeres, con cargo al ejercicio presupuestario 2022, en aplicación de la Orden 6/2020, de 7 de diciembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se aprueban las bases reguladoras de las mismas.

ORDEN 14/2017, de 17 de julio, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se aprueban las bases reguladoras del programa mixto de Empleo-Formación Escoles d'Ocupació Et Formem, destinado a personas con dificultades de inserción laboral o pertenecientes a colectivos vulnerables.

RESOLUCIÓN de 14 de julio de 2020, de la Dirección General de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación, por la que se modifica la Resolución de 10 de marzo de 2020, del director general de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación, por la que se aprueba la convocatoria de la primera etapa de las subvenciones para el desarrollo del programa mixto de Empleo-Formación «Escoles d'Ocupació Et Formem», destinado a personas con dificultades de inserción laboral o pertenecientes a colectivos vulnerables con cargo al Programa operativo del Fondo Social Europeo de la Comunitat Valenciana 2014-2020 (POCV), para el ejercicio presupuestario 2020, en aplicación de la Orden 14/2017, de 17 de julio, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se aprueban las bases reguladoras de las mismas.

RESOLUCIÓN de 15 de diciembre de 2020, del director general de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación, por la que se aprueba la convocatoria de la segunda etapa de las subvenciones para el desarrollo del Programa mixto de empleo-formación escoles d'ocupació ««Et Formem»», destinado a personas con dificultades de inserción laboral o pertenecientes a colectivos vulnerables, susceptible de cofinanciación por la Unión Europea a través del Programa operativo del Fondo Social Europeo de la Comunitat Valenciana, para el

ejercicio presupuestario 2021, en aplicación de la Orden 14/2017, de 17 de julio, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se aprueban las bases reguladoras de las mismas.

ORDEN 24/2016, de 2 de noviembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se aprueban las bases reguladoras de los proyectos T'Avalet en desarrollo del programa mixto de Empleo-Formación Garantía Juvenil.

ORDEN 1/2018, de 18 de enero, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se modifica la Orden 24/2016, de 2 de noviembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se aprueban las bases reguladoras de los proyectos T'Avalet en desarrollo del programa mixto de Empleo-Formación Garantía Juvenil.

ORDEN 16/2018, de 19 de octubre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se modifica la Orden 24/2016, de 2 de noviembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se aprueban las bases reguladoras de los proyectos T'Avalet en desarrollo del programa mixto de Empleo-Formación Garantía Juvenil.

Sentencia 118/2019, de 16 de octubre de 2019. Cuestión de inconstitucionalidad 2960-2019. Planteada por el Juzgado de lo Social núm. 26 de Barcelona, en relación con el artículo 52 d) del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Derechos a la integridad física y moral, a la salud y al trabajo: constitucionalidad del precepto legal que regula el despido objetivo por causa de absentismo laboral. Votos particulares.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-16727>

RESOLUCIÓN de 8 de junio de 2021, de la Dirección General de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones a los proyectos «T'avalet», en desarrollo del programa mixto de empleo-formación «Garantía juvenil», mediante la realización de proyectos de formación en alternancia con el empleo, con cargo al ejercicio presupuestario 2021, en aplicación de la Orden 24/2016, de 2 de noviembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se aprueban las bases reguladoras de las mismas.

REAL DECRETO 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad, según nueva redacción del Real Decreto 189/2013.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo

REAL DECRETO-LEY 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Bibliografía:

- Acosta Velázquez, S. C., & Pedraza Amador, E. M. (2020). La Brecha Digital de Género como factor limitante del desarrollo femenino. *Boletín Científico INVESTIGIUM De La Escuela Superior De Tizayuca*, 5(10), 22-27. <https://doi.org/10.29057/est.v5i10.5281>
- Calvo Palomares, R., & Lerma Montero, J.I. (2009). Políticas activas de empleo en tiempo de crisis: una visión crítica desde lo local. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (20), 227-250.
- Collado, C. C. (2009). La segunda brecha digital y las mujeres jóvenes. *Quaderns de la Mediterrània= Cuadernos del Mediterráneo*, (11), 218-224.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (3.ª ed.). Londres: Sage.
- Ficapal Cusi, P., Santamaría López, E., Torrent i Sellens, J. (2017). *Transformación del trabajo*. Universitat Oberta de Catalunya.
- Ficapal Cusi, P., Platas Ruiz, V., Torrent i Sellens, J., (2017). *Organización del trabajo y prácticas de recursos humanos*. Universitat Oberta de Catalunya.
- Gómez Reyes, L. (2017). *B-Learning: ventajas y desventajas en la educación superior*. *EduQ@ 2017*.
- GPI Consultores. (2005). *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.
- Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación*. 4ª. Edición. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores.
- INE. *Encuesta de población activa*. EPA. Primer trimestre 2022
- Másfamilia, F. (2012) *El libro Blanco del teletrabajo en España*.
- Meisenheimer, Joseph R. (1.990). "Employee absences in 1.989: a new look at data from the CPS". *Monthly Labor Review*. August 1.990.
- Moreno, A. (2000). Las familias monoparentales en España. *Revista Internacional De Sociología*, 58(26), 39–63. <https://doi.org/10.3989/ris.2000.i26.794>
- Nieto, M. C., Vázquez, F. M. J., & Nieto, C. M. E. (2020). El trabajo de la mujer en el siglo XXI. La experiencia de la mujer en el mundo laboral. Dykinson, S.L.
- Pérez Sánchez, Carmen y Gálvez Mozo, Ana María (2007). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital*, 15, 57-79. Disponible en <http://psicologiasocial.uab.es/athenea/index.php/atheneaDigital/article/view/597>.
- Pujadas, J.J. (coord.) (2004). *Etnografía*. Barcelona: Editorial UOC.
- Rimbau, E y Fernández, M. El teletrabajo, de la emergencia al cambio cultural. UOC (2020) <https://www.uoc.edu/portal/es/news/actualitat/2020/461-teletrabajo-emergencia-covid-cambio-cultural.html>
- Rodríguez, D. y Valdeoriola, J. (2009). *Metodología de la investigación*. Barcelona: UOC.



- Rojo Rodón, Villalain Blanco, J. D., & Villalain Blanco, J. D. (1994). Absentismo laboral de la mujer en España. Universidad Complutense de Madrid.
- Ruiz, J. I. (2003). Metodología de la investigación cualitativa (3.<sup>a</sup> ed.). Bilbao: Universidad de Deusto.
- Sangrà, A.; Vlachopoulos, D.; Cabrera, N.; Bravo, S. (2011). Hacia una definición inclusiva del e-learning. Barcelona: eLearn Center. UOC.
- Sanjuán Núñez, L. (2019). Métodos y técnicas de investigación cualitativa: la observación, la entrevista y los grupos de discusión. Universitat Oberta de Catalunya.
- Taylor, S. J. y Bogdan, R. (1987). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Barcelona: Paidós.
- Thibault, J. (2001). El Teletrabajo: Análisis Jurídico-Laboral. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Torrent-Sellens, J. (2004). Innovació tecnològica, creixement econòmic i economia del coneixement. Barcelona: Generalitat de Catalunya.
- Vilaseca, J. y Torrent, J. (2003) Conocimiento, trabajo y actividad económica en España. Un análisis empírico de las relaciones ingreso-gasto. Economía Industrial, (núm, 348, pág.53-66).
- Valles, M. S. (1999). Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica, práctica profesional. Madrid: Síntesis.
- Valles, M. S. (2009). Entrevistas cualitativas. Cuadernos Metodológicos, 32. Madrid: CIS.

Webgrafía:

<https://fundacionadecco.org/azimut/propuestas-para-la-inclusion-laboral-de-la-mujer-senior/>.

Visitada el día 7 de junio de 2022.

<https://www.equipostrytalento.com/talentstreet/noticias/2017/06/19/el-absentismo-laboral-afecta-mas-a-las-mujeres-que-a-los-hombres/1568/> Visitada el día 7 de junio de 2022

[https://www.adeccoinstitute.es/wp-content/uploads/2020/12/IX\\_Informe\\_Absentismo\\_03.pdf](https://www.adeccoinstitute.es/wp-content/uploads/2020/12/IX_Informe_Absentismo_03.pdf)

Visitada el día 7 de junio de 2022



## **11. Anexos**

- 11.1. Anexo I. Encuesta alumnas trabajadoras
- 11.2. Anexo II. Entrevista personal docente y personal directivo
- 11.3. Anexo III. Entrevista alumnas trabajadoras

ANEXO I

# CUESTIONARIO SOBRE EL GRADO DE SATISFACCIÓN Y APROVECHAMIENTO DEL PROGRAMA TALLER DE EMPLEO.

¡Hola a todos y todas! Este cuestionario forma parte de la investigación que estoy realizando para mi TFM sobre las dificultades que, en su caso, como alumna trabajadora del taller de empleo, encuentra para poder seguir con aprovechamiento el programa y buscar alternativas para un sistema de gestión que mejore los resultados y se alcance el objetivo final del programa.

El presente cuestionario es confidencial. Dado que los datos son sensible, se garantiza el anonimato, no se recibe el email de la persona encuestada.

Los datos recopilados se utilizarán exclusivamente con objeto de la investigación, para fines estadísticos.

Gracias por su colaboración.

---

**\*Obligatorio**

1. ¿Cómo conoció el programa taller de empleo? \*

*Marca solo un óvalo.*

- LABORA (Servef)
- Ayuntamiento
- Familiares y amigos
- Redes sociales

2. Edad \*

*Marca solo un óvalo.*

- De 18 a 30 años
- De 31 a 45 años
- De 46 a 55 años
- Mayor de 55

## 3. Nivel de estudios \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sin estudios
- Graduado EGB
- Graduado ESO
- Ciclo formativo de grado medio o equivalente
- Ciclo formativo de grado superior o equivalente
- Bachillerato
- Grado universitario
- Postgrado universitario

## 4. Calidad en el empleo. Tu vida laboral se ha caracterizado, mayoritariamente, por \*

*Marca solo un óvalo.*

- Contrato temporal
- Contrato indefinido

## 5. Calidad en el empleo. Tu vida laboral se ha caracterizado, mayoritariamente, por \*

*Marca solo un óvalo.*

- Jornada a tiempo parcial
- Jornada a tiempo completo

## 6. ¿Tiene hijos/as? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No

7. En el caso de haber respondido "Sí" en la anterior pregunta: ¿Cuántos hijos/as tiene?

*Marca solo un óvalo.*

- 1
- 2
- 3 o más

8. En caso afirmativo, indique la edad de sus hijo/as

*Selecciona todos los que correspondan.*

- De 0 a 3 años
- De 4 a 6
- De 7 a 12
- Mayor de 13

9. De las siguientes situaciones, marque la que se corresponde con la suya: \*

*Marca solo un óvalo.*

- Pareja con hijos/as
- Pareja con hijos/as y otros parientes
- Pareja con otros parientes dependientes
- Pareja sin hijos
- Persona sola
- Persona sola con hijos/as
- Persona sola con hijos/as y otros parientes
- Persona sola y otros parientes dependientes

10. ¿Considera que ser madre le ha afectado en la búsqueda de empleo?

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No

11. Marque lo que más se asemeje a su situación: Si tiene hijos/as menores de 3 años,

*Selecciona todos los que correspondan.*

- He podido utilizar los servicios de escuela infantil.
- El horario de inicio de la jornada laboral es incompatible con el horario de la escuela infantil.
- El coste económico de la escuela infantil es elevado para mis ingresos
- Mis familiares me ayudan con el cuidado de los menores

12. Marque lo que más se asemeje a su situación: Si tiene hijos/as en educación infantil y primaria responda a las siguientes preguntas:

*Marca solo un óvalo por fila.*

	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
¿Se encarga Ud. de acompañar (al inicio de la jornada escolar) a hijos/as menores al colegio?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Acude Ud. a las reuniones de las AMPAS y a reuniones con tutores?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estas reuniones, ¿coinciden con su jornada laboral?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. En caso de que haya respondido nunca o casi nunca indique, de manera general, por qué.

---

14. ¿Encuentra dificultades para compatibilizar su trabajo con sus responsabilidades familiares? \*

*Marca solo un óvalo.*

- No, ninguna.
- Tengo alguna dificultad.
- Tengo bastante dificultad
- Tengo mucha dificultad

15. ¿Quién se encarga, principalmente, del cuidado de su hijo/a? Por ejemplo, durante su jornada laboral, su hijo/a está enfermos o no tiene colegio:

*Marca solo un óvalo.*

- Yo sola.
- Compartido con mi cónyuge o pareja.
- Familiares sin remuneración.
- Personas vecinas o amigas sin remuneración
- Otras personas con remuneración

16. ¿Qué tipo de medidas de conciliación considera que podrían ser aplicables y ayudarían a solucionar una parte de sus problemas de conciliación? \*  
Indique por orden de preferencia, siendo "1" su primera elección.

*Marca solo un óvalo por fila.*

	1	2	3	4	5	6
Horario flexible de entrada y salida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teletrabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bolsa de horas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ayuda económica para el cuidado de hijos/as	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Horario laboral que coincida con el horario escolar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ayudas para guarderías o escuelas infantiles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Si lo desea, puede incluir cualquier sugerencia.

---



---



---



---



---

18. ¿Ha recibido, antes de su experiencia en el taller de empleo, formación en Alfabetización Informática o algún curso de informática básica? \*

*Marca solo un óvalo.*

Sí

No

19. ¿Dispone en su vivienda de alguno de los siguientes productos? Márquelos. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Ordenador de sobremesa
- Ordenador portátil
- Tablet
- Teléfono móvil

20. ¿Qué tipo de conexión a internet utiliza? \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Conexión fija de banda ancha
- Wifi público
- Conexión móvil con datos ilimitados
- Conexión móvil con datos limitados
- No tengo internet

21. ¿Dispone de firma o certificado digital? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No



22. ¿Cuál de las siguientes tareas relacionadas con la informática ha realizado en los últimos tres meses? \*

Marca solo un óvalo por fila.

	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
Recibir o enviar correos electrónicos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realizar videollamadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Usar mensajería instantánea, vía, por ejemplo, WhatsApp	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Buscar información sobre bienes o servicios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Usar espacios de almacenamiento en internet (google drive)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realizar cursos on line	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Descargar formularios oficiales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trámites electrónicos con la Administración	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realizar presentaciones (tipo power point)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Usar funciones básicas de word o excel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. En caso de que haya respondido nunca o casi nunca indique, de manera general, por qué.

---



---



---



---



---

24. Señale su opinión sobre las siguientes cuestiones . La escala va desde 1 hasta 5, siendo "1", la puntuación mínima, "5", la máxima. \*

Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4	5
Está aprendiendo los conocimientos teóricos básicos para trabajar en el oficio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El tiempo dedicado a la formación teórica está siendo adecuado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El tiempo dedicado al trabajo efectivo esta siendo adecuado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los objetivos formativos se están alcanzado adecuadamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Está desarrollando habilidades prácticas o destrezas para trabajar en el oficio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los objetivos formativos son suficientes para desempeñar el puesto de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Está adquiriendo conocimientos útiles de Alfabetización informática y nuevas tecnologías	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Considera que su esfuerzo y participación está siendo adecuados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Considera que está aprovechado esta experiencia de formación profesional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En general, el proyecto está siendo mejor de lo que esperaba al principio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Están aumentado sus posibilidades para encontrar trabajo en cualquier oficio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La experiencia ha mejorado, en general, su vida personal (economía, relaciones, autoestima...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La duración total del proyecto es	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

suficiente y adecuada para aprender  
el oficio

---

El PROYECTO está siendo,  
globalmente, una buena experiencia  
de formación y empleo

25. Lo mejor del proyecto ha sido: \*

*Marca solo un óvalo.*

- La formación
- El trabajo realizado
- Los/as compañeros/compañeras

26. Si lo desea puede comentar lo mejor del proyecto

---

---

---

---

---

27. Lo peor del proyecto ha sido: \*

*Marca solo un óvalo.*

- Volver a estudiar
- El horario
- Imposibilidad de conciliación familiar-laboral

28. Si lo desea puede comentar lo peor del proyecto

---

---

---

---

---

---

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

## **ENTREVISTA SOBRE EL GRADO DE SATISFACCIÓN Y APROVECHAMIENTO DEL PROGRAMA TALLER DE EMPLEO.**

La presente entrevista forma parte de mi trabajo de investigación para la redacción del TFM del máster de Dirección y Gestión de RRHH.

**OBJETIVO:** La presente entrevista tiene como objetivo probar las dificultades o barreras que las alumnas trabajadoras del taller de empleo encuentran para poder seguir con aprovechamiento el programa y buscar alternativas para un sistema de gestión que mejore los resultados y se alcance el objetivo final del programa.

Se garantiza el anonimato.

Gracias por tu colaboración.

---

Puesto de trabajo:

1.- Cuéntame las características del alumnado:

Cuántas mujeres y cuántos hombres

Edades: hasta 30; de 30 a 45, mayores de 45 años

Nivel de estudios: sin estudios, graduado en ESO, ciclos formativos, grado universitario

Cuánto tiempo llevaban en situación de desempleo

Cargas familiares

2.- Absentismo laboral.

En el programa taller de empleo, el alumnado ha de registrar la entrada (en la aplicación COPPRA) y la salida (control de firmas). Además, puesto que el alumnado está contratado desde el inicio del programa, cualquier salida dentro de la jornada laboral ha de ser registrada y justificada.

¿Puedes comentar los datos de absentismo laboral, situaciones de IT, solicitud de permisos, etc.?

¿Quién solicita más permisos, los hombres o las mujeres?

¿Qué características, circunstancias, motivos, etc...destacarías en estas ausencias?

### 3.- Brecha digital.

En el año 2020, cuando se declara el estado de alarma, LABORA envió una Instrucción a todas las entidades locales que gestionaban, en ese momento, talleres de empleo, donde decía que el alumnado trabajador debía continuar la formación a distancia y online. Así mismo, comentó que la entidad promotora facilitaría los medios para que el alumnado pudiese continuar la formación online.

Cuéntame, ¿qué necesidades tuvo el alumnado trabajador?

¿Qué herramientas de formación se utilizaron?

¿Cómo valorarías la medida y resultado obtenido?

¿Consideras que la imposibilidad de utilizar nuevas tecnologías puede suponer un motivo de exclusión social?

¿Consideras que el alumnado que tienes en la actualidad estaría preparado si se adoptase la medida de formación a distancia? ¿Qué herramientas estáis utilizando, con qué medios se cuenta.

¿Crees que la formación a distancia puede ser una medida de conciliación de la vida familiar y laboral para el colectivo?

4.- ¿Qué principales barreras consideras que encuentran las mujeres en situación de vulnerabilidad para poder seguir el programa y alcanzar el objetivo final?

- Rigidez horaria
- Cargas familiares
- Baja cualificación
- Estado emocional
- Señalar otras

5.- En este ejercicio 2021, LABORA ha publicado una convocatoria de subvenciones para que se realicen talleres de empleo dirigidos al colectivo de mujeres. ¿Te has leído la convocatoria?

¿Qué opinas, basándote en tu experiencia, que se redacte una convocatoria dirigida al colectivo de mujeres?, ¿consideras que se han tenido en cuenta las circunstancias y particularidades del colectivo?

**ENTREVISTA SOBRE EL GRADO DE SATISFACCIÓN Y APROVECHAMIENTO DEL PROGRAMA TALLER DE EMPLEO.**

La presente entrevista forma parte de mi trabajo de investigación para la redacción del TFM del máster de Dirección y Gestión de RRHH.

**OBJETIVO:** La presente entrevista tiene como objetivo profundizar en aquellas cuestiones de la encuesta realiza a las alumnas trabajadoras de talleres de empleo que, por su contenido, aportan un valor relevante a la investigación, acerca de las dificultades que encuentran para poder seguir con aprovechamiento el programa.

Se garantiza el anonimato, no se recibe el email de la persona encuestada.

Gracias por tu colaboración.

---

I. Bloque situación familiar.

1. ¿Cómo conociste el programa taller de empleo?

2. Edad

3. Situación familiar

4. Nivel de estudios

5. Experiencia laboral. Últimos trabajos.

6. ¿Tienes hijos/as? Edades

7. ¿Cómo te ha afectado se madre en la búsqueda de empleo?

8. ¿Cómo compaginas vida familiar y vida laboral? ¿Encuentras dificultad?

9. ¿Has utilizado servicios de guardería? ¿Has recibido ayuda económica para aprovechar estos recursos?

10. ¿Cómo gestionas las visitas al médico, reuniones en el colegio? ¿tienes ayuda?

11. ¿Qué tipo de medidas de conciliación considera que se podrían aplicar y ayudarían a solucionar una parte de problemas de conciliación?  
Horario flexible de entrada y salida.

Teletrabajo

Bolsa de horas

Ayuda económica para el cuidado de hijos/as

Horario laboral que coincida con el horario escolar

Ayudas de guardería o escuela infantil

### II. Brecha digital

1. ¿Tienes formación en Alfabetización Informática y/o Informática básica?
2. En casa tienes ordenador, Tablet, Internet...
3. ¿Tienes certificado digital o firma electrónica?
4. ¿Qué uso, relacionado con la formación, búsqueda de empleo, trámites con la administración, das al certificado digital?
5. Principalmente, ¿Qué uso y cómo pones en práctica tus conocimientos de informática?

### III. Satisfacción y aprovechamiento del proyecto.

1. Valora lo mejor y peor del proyecto.
  - a. Conocimientos que estás adquiriendo
  - b. Tiempo dedicado a la formación
  - c. Experiencia laboral.
  - d. Tiempo dedicado a la adquisición de habilidades prácticas y destrezas.
  - e. Aprovechamiento de la oportunidad de formación y trabajo.
  - f. Duración del proyecto
2. Esta experiencia, ha mejorado, en general, tu vida personal (relaciones sociales, autoestima, economía, ...)