

LOS TALLERES DE EMPLEO COMO RECURSOS PARA  
LA FORMACIÓN Y LA INSERCIÓN LABORAL FEMENINA:  
ESTUDIO DE UN CASO

*Employment Workshops as a way of training and insertion  
into the job market for women: a case study*

*Les Ateliers por l'Emploi comme recours pour la formation  
et l'insertion professionnelle des femmes: étude d'un cas*

Magdalena SUÁREZ ORTEGA

*Universidad de Sevilla. Facultad de Ciencias de la Educación. Dpto. D.O.E. y  
M.I.D.E., c/. Camilo José, s/n. 41018 Sevilla. Correo-e: msuarez@us.es*

BIBLID [0212-5374 (2004) 22; 301-316]

Ref. Bibl. MAGDALENA SUÁREZ ORTEGA. Los Talleres de Empleo como recursos para la formación y la inserción laboral femenina: estudio de un caso. *Enseñanza*, 22, 2004, 301-316.

RESUMEN: En el trabajo que presentamos se aborda la problemática de la inserción laboral de mujeres adultas a través del Taller de Empleo como medida de Política Activa. De manera concreta nos interesa describirlo y valorarlo desde las percepciones que tienen de él los agentes más directamente implicados, como las mujeres participantes, los técnicos y los formadores. Para ello, adoptamos como estrategia metodológica el estudio de casos, utilizando técnicas y procedimientos complementarios para la recogida de datos. El análisis de los mismos se realiza mediante los *softwares* informáticos SPSS y NUD.IST, según su naturaleza cuantitativa y cualitativa, respectivamente.

Desde el conocimiento y la comprensión de la realidad analizada, las aportaciones del estudio se dirigen a la mejora del Taller de Empleo. Por un lado, obtenemos información sobre el proceso de trabajo desarrollado, la cualificación profesional que se posibilita a las mujeres, la oferta laboral que se les abre, así como el grado de satisfacción con respecto a la actividad que realizan. Por otro, nos aporta información con respecto a la funcionalidad de dicho recurso para la real y efectiva inserción laboral de las mujeres que participan en él.

*Palabras clave:* Taller de Empleo, Política Activa de Empleo, formación e inserción laboral, mujeres adultas, estudio de casos.

**SUMMARY:** In this paper we look at adult women's access to the job market through Employment Workshop as an Active Policy measure. We are especially interested in describing and assessing it from the point of view of those involved (women participants, technician and educators). We use case studies as the methodological strategy and also complementary techniques and procedures to obtain information. We have carried out this analysis by SPSS and NUD.IST computer programs depending on the type of data, quantitative or qualitative.

The contribution of this study is to improve the Employment Workshop. On the one hand, we obtain information about job development processes, the possible qualifications of women, the job offers and her satisfaction with training provided. On the other hand, this paper presents interesting information about the efficiency of this measure to insert women to the labour market.

*Key words:* Employment Workshop, Active Employment Policy, training and access to the job market, adult women, cases studies.

**RÉSUMÉ:** Dans ce travail, nous abordons la problématique de l'insertion professionnelle des femmes adultes, grâce à l'Atelier pour l'Emploi, considéré comme une mesure de Politique Active. De manière concrète, il est intéressant de décrire et de mettre en valeur cet Atelier pour l'Emploi, en partant des impressions des agents les plus directement impliqués, des femmes qui y participent, des techniciens et des formateurs. Pour cela, nous adopterons comme stratégie méthodologique une étude de cas, et nous utiliserons des techniques et des procédés complémentaires pour rassembler les informations nécessaires. L'analyse de ces procédés se fait par les logiciels SPSS et NUD.IST, selon leur nature respectivement quantitative et qualitative.

Connaître et comprendre la réalité de ce que l'on analyse permet d'orienter les contributions apportées par cette étude (ce rapport) vers une amélioration de l'Atelier pour l'Emploi. D'une part, nous obtenons des informations sur le processus du travail, sur la qualification professionnelle offerte aux femmes, sur l'ouverture professionnelle qui leur est donnée, ainsi que sur le degré de satisfaction qu'elles peuvent avoir par rapport à l'activité qu'elles exercent. D'autre part, cette étude nous apporte des informations concernant le bon fonctionnement de ce recours pour l'efficacité réelle de l'insertion professionnelle des femmes qui y participent.

*Mots clef:* Atelier pour l'Emploi, Politique Active de l'Emploi, formation et insertion professionnelle, femmes adultes, études de cas.

## 1. INTRODUCCIÓN

La complejidad de los sistemas formativo y laboral nos lleva a generar nuevos recursos adaptados a las necesidades de los colectivos demandantes, los cuales permitan una eficaz transición de la persona al mercado de trabajo. Bajo estas premisas básicas se desarrollan numerosas políticas y programas para la formación y la inserción laboral. Éstas se diversifican ampliamente, si atendemos a las particularidades de cada grupo que plantea dificultades de transición a la vida activa (Rodríguez-Piñero y Castellano, 2003).

Desde los aspectos planteados, la formación se concibe como mecanismo para la construcción o la creación de empleo, y éste como mantenimiento o estabilidad. Ésta ha sido una constante en el ámbito comunitario. En este sentido, el Tratado de Ámsterdam<sup>1</sup> se convierte en un punto de inflexión para la temática que nos ocupa. Desde él, con el objetivo de alcanzar unos niveles más altos de empleo, se fomenta la Formación Profesional y se proponen medidas específicas dirigidas a grupos con dificultades especiales para su integración laboral, como jóvenes, mujeres y trabajadores mayores.

De igual manera, se crean recursos para la formación y la inserción laboral a diferentes niveles: europeos, estatales, provinciales y/o locales. En este sentido, desde el tratado mencionado adquiere relevancia el programa de Talleres de Empleo como medida de Política Activa para el fomento de la inserción laboral de los grupos destinatarios.

## 2. LOS TALLERES DE EMPLEO: RECURSOS ESTATALES PARA LA FORMACIÓN Y LA INSERCIÓN LABORAL

Siguiendo la clasificación que adoptan Salvà y Nicolau (2000) definimos el Taller de Empleo como un recurso estatal para la formación y la inserción laboral de diversos colectivos o grupos. Dicho programa se crea con la finalidad explícita de «crear más empleo y de mayor calidad, mejorando la capacidad de inserción profesional, y dentro de la orientación general de fomentar la empleabilidad de los desempleados e incrementar la oferta de políticas activas de empleo» (Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero; BOE 23-02-1999).

Los Talleres de Empleo siguen la misma filosofía que las Escuelas Taller, sólo que trabajan con un colectivo de mayor edad. En este sentido se constituyen como una medida de creación de empleo y se configuran como un programa mixto de empleo y de formación. En él, las personas que participan adquieren una formación de carácter teórico y práctico (formación profesional y práctica laboral) a través de la realización de obras y servicios de interés público o social relacionados con diversas familias profesionales. Éstos guardan relación con los Nuevos Yacimientos de

<sup>1</sup> <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/lvb/a13000.htm>.

Empleo, y posibilitan la inserción laboral de las personas participantes, tanto en el denominado mercado de trabajo formal como en el trabajo por cuenta ajena.

Los organismos responsables de estas medidas son el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/Instituto Nacional de Empleo (INEM, actualmente SAE) y las Comunidades Autónomas con competencias transferidas. El primero de ellos se reserva la programación y la aprobación de los proyectos, la coordinación, el seguimiento y el control de los mismos, así como la valoración de resultados. De igual manera, de él depende la financiación de dichos proyectos a través del otorgamiento de las subvenciones correspondientes. En este sentido, las entidades promotoras plantean las iniciativas, desarrollan la gestión y se encargan de favorecer la inserción final de los trabajadores participantes. Asimismo, se encargan de financiar una parte del coste de los proyectos que no subvenciona el INEM (Orden de 9 de marzo de 1999 y Resolución de 31 de marzo de 1999; BOE 12-04-1999).

Los Talleres de Empleo son promovidos por entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro<sup>2</sup>. Las personas que pueden beneficiarse de estos recursos son aquellas que tienen veinticinco o más años, y que poseen dificultades especiales para incorporarse al mercado laboral, tales como parados de larga duración, desempleados mayores de cuarenta y cinco años, mujeres, personas con alguna discapacidad, o aquella otra que forme parte de algunos de los colectivos definidos como preferentes de actuación en los Planes Nacionales de Acción para el Empleo de cada año. La duración del programa puede variar desde un mínimo de seis meses hasta un máximo de un año.

Por la realización del trabajo, los participantes reciben desde el comienzo del taller una retribución económica a cargo del INEM. Además, desde este mismo momento se les realiza un contrato, el cual varía en función de los requisitos del taller y de las características de los participantes, así como de la decisión que tome la propia entidad promotora. El tiempo que dedican a la formación se computa como jornada laboral. Simultáneamente con la formación y la experiencia se proporciona orientación y asesoramiento e información profesional y empresarial, que se centra en la prevención de riesgos laborales, la búsqueda activa de empleo y conocimientos de informática.

Finalizado el Taller de Empleo, las personas que participan en él obtienen una certificación detallada de la formación que han recibido. Ésta, podrá ser convalidada por el certificado de profesionalidad, así como por los módulos que correspondan de la Formación Profesional Específica. Una vez conocidas las características principales que definen el recurso citado, nos centramos en la descripción y en la

<sup>2</sup> Organismos, Organismos Autónomos y otros Entes Públicos de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas; Entidades Locales y sus Organismos Autónomos; entidades con competencias en materia de promoción de empleo, dependientes de Entidades Locales y con titularidad íntegra correspondiente a éstas; consorcios; asociaciones; fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro. Información obtenida a partir de la web del INEM: [http://www.inem.es/ciudadano/p\\_taem.html](http://www.inem.es/ciudadano/p_taem.html).

valoración de una experiencia concreta en un Taller de Empleo con mujeres que quieren reincorporarse a la vida activa.

### 3. FINALIDAD Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

El colectivo femenino se ha situado como un grupo de atención preferente en el ámbito de la formación y del empleo. Este hecho nos lo ponen de manifiesto numerosas políticas y acciones (Rossilli, 2001). De todos es sabido el impulso que han sufrido los estudios de las mujeres en las últimas décadas, así como el interés adoptado por la Unión Europea en torno al principio de Igualdad de Trato. Esta no discriminación se intenta transversalizar a todos los niveles a partir del *Mainstreaming* o Enfoque Integrado de Género (Instituto Andaluz de la Mujer, 2001).

Hoy día, muchas mujeres adultas manifiestan su deseo de inserción laboral, y lo hacen tras su acceso a recursos de fomento de empleo. A partir de este marco general, el Taller de Empleo se convierte en un recurso esencial desde el que adquirir la cualificación profesional necesaria para la inserción laboral. En este sentido, la investigación realizada pretende dar respuesta a un interrogante general, que se compone, a su vez, por diferentes aspectos de interés.

¿En qué consiste el Taller de Empleo seleccionado y cómo se desarrolla, qué le aporta –a nivel vital/profesional– a las mujeres que participan en él, y cuál es la funcionalidad que perciben las agentes implicadas de cara a su inserción laboral?

Para dar respuesta al interrogante planteado, nuestro propósito se dirige a obtener descripciones y valoraciones que narren al detalle, y desde una perspectiva holística, el caso seleccionado. Como un paso más en la concreción del interrogante expuesto, los objetivos que nos planteamos fueron:

*Objetivo 1:* Describir el Taller de Empleo y la práctica cotidiana que en él transcurre.

*Objetivo 2:* Describir las percepciones que tienen de él los agentes más directamente implicados, como los formadores y las mujeres participantes en el taller.

Para ello planteamos una serie de aspectos o temáticas concretas a partir de los cuales centrar la investigación:

- Formación intrínseca al taller: contenidos que se imparten (teóricos y prácticos), desarrollo metodológico, rol del formador/a.
- Formación adquirida desde la perspectiva de las protagonistas (mujeres que participan en el taller), grado de satisfacción para con la misma, así como motivaciones y expectativas de cara a su finalización/continuidad.
- Formación y capacitación laboral de las mujeres desde la perspectiva de los formadores.

#### 4. ENFOQUE METODOLÓGICO

Como estrategia metodológica adoptamos el estudio de casos. Este tipo de estudios se define como una investigación en profundidad sobre un único caso o diversos, donde los datos son recogidos en un periodo de tiempo concreto, y cuyo objetivo es generar información de aquellos procesos implicados en el caso (o los casos) que son objeto de estudio (Chiva, 2001). Dentro del estudio de casos existen diferentes modalidades. En este estudio utilizamos un diseño de caso único, ya que nos centramos en el análisis de un único caso.

Por tanto «se trata de tomar al individuo sujeto único o unidad social como universo de investigación» (López-Barajas, 1994: 13; cit. en López-Barajas y Montoya, 1994). En este sentido, tomamos como unidad de análisis un grupo de personas (mujeres), que participan de una actividad determinada (Taller de Empleo), y que pertenecen a un entorno concreto (semiurbano, de la provincia de Sevilla).

#### 5. SELECCIÓN DEL CASO Y ACCESO AL CAMPO

Para la fase de selección y especificación del caso tomamos de referencia una serie de criterios. Siguiendo las razones que justifican los diseños de caso único, y que aportan Rodríguez, Gil y García (1999: 95-96), consideramos el *carácter crítico* del caso tanto en cuanto permite ampliar el conocimiento del objeto de estudio. Teniendo en cuenta la peculiaridad del grupo seleccionado, así como la situación única e irreplicable de la que forman parte sus componentes, el segundo de los criterios adoptados alude al *carácter extremo o unicidad* del caso.

Un tercer criterio adoptado fue el *carácter revelador* del mismo, debido a que la selección realizada abre la posibilidad de explorar contextos y de analizar situaciones antes inaccesibles a la investigadora. Los criterios finales aluden a nuestro interés particular por la situación sociolaboral de las mujeres adultas en la zona citada, por la experiencia femenina compartida en el Taller de Empleo, así como por la facilidad de acceso al campo y la cercanía del caso (significatividad para la investigadora). En último lugar, nuestra estancia en el campo se lleva a cabo de manera gradual y con un carácter prolongado en el tiempo de duración del taller, así como en una fase posterior a la finalización del mismo (seguimiento del caso).

#### 6. RECOGIDA DE DATOS

Como expone Chiva (2001), la metodología del estudio de casos no es idéntica a la desarrollada en una investigación cualitativa, ya que su estudio puede conllevar la utilización de métodos tanto cualitativos como cuantitativos. En este sentido, hicimos uso de diferentes procedimientos, cuyo complemento de la información obtenida (triangulación) lleva a la descripción y a la comprensión del objeto de estudio.

Por tanto, esta fase la llevamos a cabo a través del uso de la entrevista abierta o en profundidad, del grupo de discusión, y de un cuestionario administrado a las mujeres participantes. La técnica primera se aplica para obtener información de profesionales técnicos y formadores en relación al caso. Las restantes se centran en el grupo diana, es decir, mujeres participantes en el Taller de Empleo.

## 7. ANÁLISIS DE DATOS

Dado el tipo de datos que manejamos, la fase de análisis de los mismos se realiza atendiendo a su naturaleza cuantitativa o cualitativa. Los primeros se analizan mediante el paquete estadístico SPSS, haciendo un análisis descriptivo a partir de ellos. Los datos cualitativos se analizan por los procedimientos habituales: recogida de datos, reducción y disposición de los mismos, y extracción y verificación de conclusiones. De todo ello deriva un sistema de categorías, el cual mostramos en el Cuadro 1, y que fue utilizado como mapa conceptual de contenidos.

CUADRO 1  
Sistema de categorías utilizado en el análisis

1. Mujeres participantes
2. Taller de empleo
2.1. Formación: tipo y características
2.2. Metodología
2.3. Formadora
3. Contexto sociocultural
4. Funcionalidad del programa
5. Grado de empleabilidad conseguido

## 8. RESULTADOS

Por el carácter abierto e intensivo del estudio es difícil reflejar en el trabajo que presentamos la totalidad de los hallazgos encontrados. Por este motivo, nos centramos en este apartado en presentar los resultados que dan una visión general sobre los mismos. En primer lugar, definimos al colectivo participante en el programa.

Las mujeres que asisten al taller son doce, las cuales tienen entre los 25 y los 50 años, aproximadamente. En su totalidad son amas de casa (100%), que habiéndose dedicado durante periodos prolongados en sus vidas a la maternidad y al cuidado del hogar ahora manifiestan su deseo de tránsito al mercado de trabajo remunerado. La situación de estas mujeres es diversa, ya que buena parte de este colectivo han mantenido largos periodos de desempleo, alejadas de las estructuras de mercado formal, y muchas de ellas (el 80%) han realizado trabajos situados en la economía

sumergida. Éstos los compaginan con el rol de amas de casa. Todos estos aspectos dificultan su grado de empleabilidad, así como su progreso profesional.

Dentro de la especialidad formativa, el taller en el que nos centramos se basa en el ámbito de los Servicios a la Comunidad. Dentro de éste, el módulo que se imparte es de Ocio y Tiempo Libre. La formación se desarrolla desde un continuo de teoría y práctica, aspectos que se vinculan e imparten de manera paralela. El contenido de la formación teórica queda vinculado a los aspectos básicos del ámbito de la Animación Sociocultural, así como a los que se vinculan con el diseño y la organización de actividades de Ocio y Tiempo Libre. De esta manera, a las mujeres que participan en el taller se les ofrecen pautas para desarrollar su rol de monitoras e intervenir en el ámbito sociocomunitario.

Dicha formación conceptual y actitudinal se complementa con la de carácter procedimental. En este sentido, las alumnas ponen en práctica los conocimientos que adquieren desarrollando estrategias, así como su rol profesional en el ámbito en cuestión. Para ello se les ofrecen oportunidades laborales en su propio contexto local, que conectan con el diseño, la implementación y la evaluación de actividades de animación.

Éstas son puestas en práctica en diferentes organismos, instituciones o centros locales (colegios, asociaciones, centros de día...), trabajando con diversos grupos o colectivos (niños, jóvenes, personas mayores), y ejerciendo diferentes roles o funciones (monitoras, coordinadoras de actividades, apoyo a otros profesionales). En este sentido, se les ofrece un amplio abanico de posibilidades que se encamina a dotar a las alumnas de la cualificación profesional básica para su efectiva inserción laboral. En el siguiente cuadro (Cuadro 2) sintetizamos la formación general que reciben las alumnas en el programa.

CUADRO 2  
Formación impartida en el Taller de Empleo

Teoría	Práctica
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ocio y tiempo libre</li> <li>• Animación sociocultural</li> <li>• Dinámicas de grupo</li> <li>• Voluntariado</li> <li>• Diseño, desarrollo y evaluación de proyectos de desarrollo comunitario</li> <li>• El monitor en el Ocio y Tiempo libre: su formación, su rol y sus formas de intervención</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitor de apoyo en autobús escolar</li> <li>• Apoyo en el Servicio de guardería municipal</li> <li>• Elaboración y desarrollo de actividades en la Sierra de Huéznar</li> <li>• Animación y dinamización en Biblioteca Municipal</li> <li>• Taller de relajación</li> <li>• Animación en recreos (colegios)</li> <li>• Taller de educación vial (colegios)</li> <li>• Talleres diversos en centros de día</li> <li>• Apoyo al programa Tilde (talleres: manualidades, teatro, medio ambiente, deporte, apoyo escolar e informática)</li> </ul>



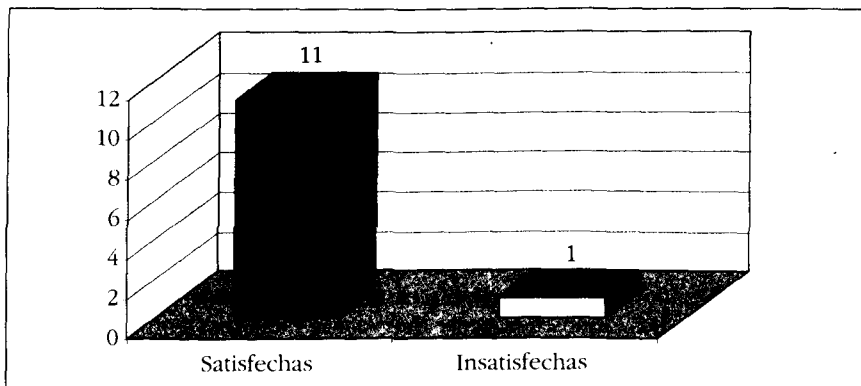
Otras actividades o cursos complementarios que se ofrecen a las mujeres para desarrollar su trabajo y para facilitar la posterior inserción laboral han sido la formación en Informática y en Nuevas Tecnologías, así como la relacionada con los Primeros Auxilios. Dichos contenidos se han integrado como módulos en la formación general ofrecidos dentro del programa. La metodología seguida ha sido activa, participativa y flexible, y atiende a las necesidades planteadas por las mujeres. Esto queda reflejado en palabras de la monitora entrevistada:

Casi siempre atendiendo a necesidades de las alumnas, sobre todo, por los horarios, porque son casadas, tienen niños... otras llevan otros trabajos, por ejemplo, limpian casas... [Entrevista a monitora].

La formación ofrecida es considerada adecuada desde el grupo de mujeres participantes. Un motivo directo para obtener información de ello es tener en cuenta el nivel de satisfacción que éstas manifiestan al respecto. En este sentido, en el cuestionario administrado se les preguntó sobre este aspecto. Como podemos observar en el gráfico siguiente (Gráfico 1), el 91,67% de las mujeres encuestadas se sienten satisfechas con la actividad desarrollada. Tan sólo el 8,33% muestran insatisfacción con respecto a alguna cuestión (formación teórica impartida y trabajos realizados).

GRÁFICO 1

Satisfacción manifestada por las mujeres ante la actividad formativa que realizan



Teniendo en cuenta la información cualitativa obtenida, las mujeres manifiestan un alto grado de satisfacción con el Taller de Empleo, aludiendo tanto a la fase teórica como a la práctica. Con respecto a la primera sienten una gran capacitación en cuanto a los contenidos para los que se las forma. Con ello observamos que se cumplen las expectativas formativas de las mujeres. Además, éstas resaltan la utilidad de los conocimientos que han adquirido en el taller para su reinserción profesional. Así lo ponen de manifiesto en el grupo de discusión desarrollado:

Yo me encuentro capacitada no sólo para limpiar, sino para hacer, seguir haciendo cosas de éstas ¿eh? [Grupo de Discusión de Mujeres].

Es que tú sólo tienes que verlo, lo que estamos haciendo está viniendo bien...

Somos útiles, que hay muchos niños, muchas personas mayores, y que el tiempo libre es muy importante de saberlo llenar y saberlo llenar bien... [Grupo de Discusión de Mujeres].

Yo he aprendido mucho, y eso que ha sido en un año [...] [Grupo de Discusión de Mujeres].

Las mujeres perciben la utilidad de las tareas y las actividades que realizan, así como las repercusiones positivas que tiene su trabajo a nivel local. Se sienten capacitadas para desempeñar los trabajos que realizan, valorando muy positivamente los talleres que tienen en marcha. Para ello llevan a cabo su propia evaluación interna de las actividades que desarrollan y se basan en las opiniones que manifiestan las personas implicadas, así como en las sugerencias de profesionales técnicos para la mejora de su trabajo. En este sentido, se perciben sentimientos y capacidades importantes para la autosuperación. Ellas mismas se plantean retos, lo que fomenta el desarrollo del trabajo y del aprendizaje autónomo.

Las mujeres manifiestan en sus discursos haber adquirido una serie de aprendizajes y desarrollado ciertas capacidades que consideran elementales para su desarrollo profesional. Como principales conocimientos adquiridos señalan la mejora de la expresión oral (fr = 8), la organización y el desarrollo de actividades de Animación Sociocultural con adultos y jóvenes (fr = 12), las tareas de monitorización en el autobús escolar (fr = 6), así como la realización de diversos talleres en bibliotecas, centros de día, polideportivo y espacios verdes (parques y sierra) (fr = 9).

El resultado del trabajo de las mujeres tiene, por tanto, repercusiones importantes en el desarrollo de su propio contexto local. Éste supone mejoras relevantes en los servicios e instituciones en las que los realizan. Esto mismo lo pone de referencia la técnica entrevistada:

Desde la biblioteca se ve importante el trabajo de las mujeres, ha aumentado el número de socios, también la gente que va a la biblioteca por las tardes... todo gracias al taller que hacen las mujeres [...] igual me han dicho los profesores en el colegio, y la gente del autobús [Entrevista a técnica].

Con respecto al trabajo que realizan dentro del Taller de Empleo, las mujeres manifiestan su satisfacción razonada. Estas razones internas tienen su importancia para diseñar programas, pautas de actuación o indicadores que favorezcan la inserción laboral femenina (lograr un modelo válido y efectivo de inserción). De los motivos que argumentan para ello podemos extraer algunas de las características que las mujeres valoran de un empleo:

- El trabajo realizado no es monótono. Se llevan a cabo diferentes actividades dentro del mismo, respondiendo a las expectativas e intereses de las mujeres.
- Se permite la flexibilidad en los horarios.
- El trabajo se realiza en el mismo lugar de residencia, lo que les permite compatibilizar la vida personal-familiar y profesional.
- El sueldo que reciben es valorado positivamente (alto grado de satisfacción). Este aspecto sirve de motivación, de refuerzo positivo, y favorece el desarrollo de autonomía e independencia personal.
- La experiencia profesional que están adquiriendo se considera óptima para su inserción y reinserción profesional.
- La formación que se les ofrece la perciben adecuada, en función de sus necesidades, intereses y motivaciones.
- Además, el taller les ha dado la posibilidad de realizar diferentes cursos de los cuales poseen certificación. Ello es valorado muy positivamente por parte de las mujeres como experiencia profesional acreditada.
- Ampliación de la oferta: flexibilidad del programa y su adecuación a las demandas e intereses de las destinatarias.

Como podemos observar, las mujeres manifiestan un contento generalizado con el programa y un deseo de darle continuidad, poniendo en práctica todos los conocimientos que han adquirido en el transcurso del mismo. En este sentido, las mujeres plantean la motivación por el ámbito profesional en cuestión, al igual que por las tareas y las actividades realizadas. Valoran, sobre todo, el hecho de que se correspondan con sus intereses, gustos y preferencias, al mismo tiempo que la diversidad de opciones y la diversificación de funciones a desarrollar. Veamos cómo lo reflejan en su discurso:

Yo si me quedara donde estoy me encantaría, porque es lo que te he dicho antes, que es una cosa tan bonita porque no estamos haciendo siempre lo mismo fija metida en una cosa, sino que estamos durante al menos... por ejemplo, ahora está desarrollando lo de educación vial, lo de la biblioteca, eso durante un tiempo... y verá que va cambiando, después sale otra cosa, son muchas cosas, es muy variado, porque el trabajo... se va cambiando, que tú sabes que se llega a la misma hora, que no hay monotonía, sino que hay muchas actividades, entonces, es lo que me gusta y agrada [Grupo de Discusión de Mujeres].

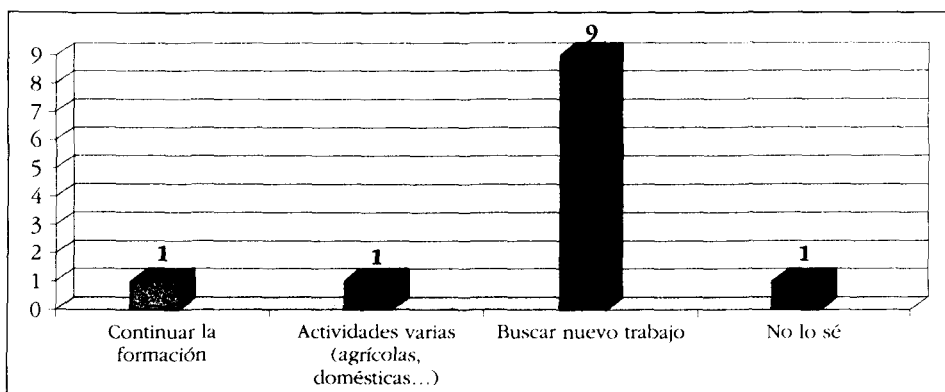
Junto a la satisfacción manifestada por las mujeres en torno al programa que realizan, consideramos de interés preguntar a las mismas sobre sus motivaciones de cara a la finalización del mismo. Situándonos en las respuestas a esta cuestión obtenidas del cuestionario administrado podemos observar en el gráfico siguiente (Gráfico 2) cómo las frecuencias más altas se sitúan en la categoría «buscar un nuevo trabajo», lo que se corresponde con un 84,2% del total.

Muy pocas mujeres tienen claro a qué ambiente ocupacional dirigirse. Tan sólo algunas señalan las actividades agrícolas como posibilidades en su contexto más

próximo. Este aspecto lo consideramos relevante frente a las posibilidades de reinserción percibidas por las mujeres (factor persona-ambiente). La continuidad en la formación es prioridad de pocas mujeres, lo que puede darnos pistas acerca de cómo consideran el factor educativo en relación a sus procesos de inserción y reinserción profesional. Por el contrario, también puede aportar información en torno a la consideración de que se encuentran capacitadas para dar el salto al mercado laboral.

GRÁFICO 2

Expectativas y motivaciones de las mujeres tras finalizar la actividad que realizan



Las mujeres manifiestan cierto temor ante la finalización de la actividad que realizan, quizá, motivado por la carencia de continuidad de la misma. Se detecta en el grupo la necesidad de crear alguna estructura o mecanismo para ello, que les garantice el acceso al empleo y la aplicabilidad de sus aprendizajes. Sin este sentimiento de utilidad satisfecho se produce la desmotivación con respecto al desarrollo de la carrera femenina.

Asimismo se denota una preocupación motivada por el hecho de que no se sepa aprovechar el tiempo dedicado al aprendizaje y unir con la finalidad última que da sentido y significado al taller. Es decir, las razones que motivan a las mujeres a participar en una actividad de tales características. Esta necesidad de dar continuidad a este recurso nos la expresan de la siguiente manera:

En otros talleres se han hecho sociedad, se ha hecho... ahora habla tú L. ¿no? Ah! Han hecho otras como una pequeña empresa ¿no? O sea entre todas ¿no?... [Grupo de Discusión de Mujeres].

Y si esto no funciona o no sigue nos encontramos con que tendremos otra vez que empezar... que volver a empezar [Grupo de Discusión de Mujeres].

A continuación exponemos los resultados que aluden a la categoría de «competencias profesionales» percibidas de utilidad por las mujeres para su inserción laboral. En ésta, las alumnas nos señalan los ámbitos de ocupación que consideran más relevantes y de utilidad para el acceso al empleo, así como una serie de cualidades consideradas óptimas para desarrollar su trabajo. De igual manera, y apoyándose en las actividades realizadas, las mujeres nos señalan las competencias y las capacidades que consideran más valiosas de las que sienten que poseen. En el cuadro siguiente (Cuadro 3) resumimos la información recogida en las categorías aportadas, así como las frecuencias obtenidas en las mismas<sup>3</sup>.

CUADRO 3

Competencias profesionales percibidas por las mujeres para la inserción laboral

Ámbitos de ocupación	Competencias y capacidades
Servicios a la comunidad	Los relacionados con la formación que reciben (monitora en bibliotecas, en autobús escolar, excursiones, dinamización de recreos...)
Servicio doméstico	Limpieza de hogar Economía y gestión, organización doméstica Cocinar, planchar... Educación de los hijos
Cuidados/ayuda a domicilio	Ancianos, niños y enfermos (lavarlos, cambiarlos, curarlos...)
Informática e Internet	Básicos Programas específicos
Cualidades	Buena organización Puntualidad Responsabilidad Habilidades sociales Capacidad de aprendizaje y actitud positiva Perfeccionista consigo misma

En este sentido, las mujeres manifiestan la utilidad del taller que realizan para la adquisición de conocimientos y para fomentar motivaciones nuevas de cara al empleo. Este aumento es sentido por las mujeres como un aporte relevante de cara a su desarrollo profesional, pero también desde el punto de vista personal. Éste es un aspecto muy valorado, tanto por parte de las mujeres como de la monitora que las forma.

Hace que te sientas mejor contigo misma [Grupo de Discusión de Mujeres].

<sup>3</sup> Las frecuencias totales obtenidas son superiores al número de informantes. Ello nos refleja la percepción de competencias incluídas en más de una de las categorías presentadas.

A nivel personal es más que nada como una distracción para evadirse de los problemas que tienen en sus casas, pasan un rato muy agradable [...] y el taller también les sirve para sentirse útiles y que vean que pueden dar más de lo que ellas creen [Entrevista monitora].

La mayor problemática manifestada por las mujeres en torno al programa que realizan es su continuidad. En este sentido, expresan un gran temor a que finalice el curso, porque se sienten sin otras opciones para continuar, y por la dificultad que les entrañaría comenzar un proceso de búsqueda de empleo e inserción laboral que sienten iniciado o encauzado. Ante la finalización del taller muestran sentimientos muy dispares de motivación, al mismo tiempo que desilusión. Ello se une con la frustración y el conformismo ante las propias posibilidades de reinserción que perciben en la zona.

Desde la manifestación de estos sentimientos las mujeres expresan la necesidad de continuar, y de crear algún mecanismo que les permita dar continuidad al trabajo que desarrollan, pues éste entronca con sus intereses y expectativas profesionales. En esta línea, ellas mismas plantean algunas propuestas, como:

- Extensión temporal del Taller de Empleo (solicitud de ayuda a organismos públicos).
- Motivación por creación de empleo: autoempleo y desarrollo de iniciativas empresariales.
- Diversificación de opciones profesionales y establecimiento de cauces de generación y mantenimiento de empleos creados.

Que sigamos teniendo trabajo, que sigamos en el puesto que estamos, pero como no va a ser porque no hay más contrato, pues tendremos que hablar con E. Y a ver qué hacemos!...

Que sigamos colocadas por el ayuntamiento, pero como no va a ser...

Porque el Taller de Empleo puede durar hasta dos años [...] [Grupo de Discusión de Mujeres].

Nos parece interesante señalar la percepción que las mujeres tienen hacia el autoempleo, finalidad del taller en el que se insertan. Algunas de las alumnas no perciben como positiva esta opción, pues hace que se sientan desplazadas al sector privado. Éste es vivido por las mujeres como una privatización laboral, signo de desigualdad de oportunidades por razón de género, que limita aún más sus opciones de inserción y reinserción.

Las razones que argumentan para ello se basan en las propias experiencias compartidas, resaltando que se dan en él de forma más acuciada las injusticias laborales y las barreras de género ocultas. A partir de ello nos planteamos el posible riesgo que puede conllevar esta forma de inserción laboral para las mujeres, si nos centramos únicamente en ella, y la entendemos como vía de escape para paliar

dicha problemática. No obstante, otras mujeres perciben el autoempleo como una posibilidad de cara a su inserción y reinserción profesional, pues no han tenido otras opciones hasta el momento.

#### 9. A MODO DE CONCLUSIÓN

Como hemos podido observar a lo largo del presente trabajo, el Taller de Empleo ha sido muy bien aceptado y valorado por las destinatarias, así como por las profesionales que participan en él. Las mujeres lo perciben con mucha ilusión y entusiasmo, así como válido para facilitar su incorporación al mercado laboral. Sin olvidar estas valoraciones positivas, la principal preocupación manifestada ha sido la funcionalidad del taller y el grado de empleabilidad logrado tras su finalización. Ello nos lleva a la necesidad de prestar mayor atención a la evaluación del impacto real que estos recursos tienen en la población destinataria a medio-largo plazo. Es decir, ¿en qué medida éstos cumplen sus objetivos y cómo (mediante qué mecanismos) se garantiza la empleabilidad de las mujeres?

Pensamos que dicho estudio es posible en la medida que sigamos trabajando por un periodo de tiempo considerable con las mismas mujeres, y profundicemos en sus propias situaciones personales, formativas y laborales. Por este motivo, en la actualidad nos encontramos en la fase de seguimiento del caso, con el objeto de analizar el impacto que esta medida ha tenido en el grupo diana. Como reflejo del estado en que se encuentra la misma, y para que sirva de conclusión al trabajo que exponemos, presentamos las palabras expresadas por la monitora que trabaja con el grupo:

Gracias a la formación ha habido un grupo de mujeres que han podido insertarse en la vida laboral como monitoras de ocio y tiempo libre. Están trabajando en el autobús y en la guardería [Entrevista a monitora].

## BIBLIOGRAFÍA

- BLASCO CALVO, P. y PÉREZ BOULLOSA, A. (2001): *Orientación e Inserción Profesional: Competencias y entrenamiento para su práctica*. Valencia, Nau Llibres.
- CHIVA GÓMEZ, R. (2001): El estudio de casos explicativo. Una reflexión, *Revista de Economía y Empresa*, 41 (15), 119-132.
- INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (2001): *Mainstreaming o Enfoque Integrado de Género. Manual de Aplicación de Proyectos de Empleo*. Madrid, LIKaDI Formación y Empleo.
- LÓPEZ-BARAJAS ZAYAS, E. y MONTOYA SANZ, J. M. (1994): *El estudio de casos. Fundamentos y Metodología*. Madrid, UNED.
- MARTÍNEZ SÁNCHEZ, A. y MUSITU OCHOA, G. (eds.) (1995): *El estudio de casos para profesionales de la acción social*. Madrid, Narcea.
- Orden Ministerial de 14 de noviembre de 2001* (BOE n.º 279 de 21 de noviembre), por la que se regulan el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios y las Unidades de Promoción y Desarrollo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas.
- Orden de 14 de noviembre de 2001* (BOE 21-11-01), por la que se desarrolla el Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el Programa de Talleres de Empleo, y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dicho programa.
- SALVÀ MUT, F. y NICOLAU COLOM, I. (2000): *Formación e Inserción Laboral. Conceptos básicos, Políticas, Programas y Recursos para la Intervención*. Madrid, Pirámide.
- Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero* (BOE 23-02-99), por el que se establece el programa de Talleres de Empleo.
- Resolución de 31 de marzo de 1999* (BOE 12-04-99), del Instituto Nacional de Empleo, de aplicación y desarrollo de la Orden de 9 de marzo de 1999 por la que se desarrolla el Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el programa de Talleres de Empleo.
- RODRÍGUEZ GÓMEZ, G.; GIL FLORES, J. y GARCÍA JIMÉNEZ, E. (1999): *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Archidona (Málaga), Aljibe.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. y CASTELLANO BURGUILLO, E. (2003): *Políticas de empleo para colectivos desfavorecidos*. Curso de Verano. Sede Iberoamericana Santa María de la Rábida. Universidad Internacional de Andalucía. Material Inédito.
- ROSSILLI, M. (coord.) (2001): *Políticas de género en la Unión Europea*. Madrid, Narcea.