



Universidad de Valladolid

Facultad de Educación y Trabajo Social

Máster en Investigación Aplicada a la Educación

Trabajo Fin de Máster

**ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN PRELABORAL DESDE UNA ASOCIACIÓN
DE APOYO AL COLECTIVO INMIGRANTE EN VALLADOLID. UN
ESTUDIO DE CASO.**

Presentado por:

Yuly Xiomara Vargas Fernández

Dirigido por:

Dr. Bartolomé Rubia Avi

Valladolid, Septiembre de 2014

[...] Hoy, las culturas del mundo colocadas en contacto unas con las otras de manera fulminante y absolutamente consciente se transforman, permutando entre sí, a través de choques irremisibles, de guerras impiedosas, pero también a través de avances conscientes [...]. Glissant, 2005, p.74

AGRADECIMIENTOS

Expreso mi más profundo y sincero agradecimiento:

En primer lugar a Dios, porque sin su Guía Divina no hubiese sido posible llegar a donde estoy hoy y a mis padres que desde la distancia siempre me han brindado ese apoyo incondicional para hacer posibles mis sueños.

A la Universidad de Valladolid y la Facultad de Educación y Trabajo Social, por dejarme ser parte de su alumnado y brindarme la oportunidad de iniciar mi formación como investigador en área educativa.

Al Dr. Bartolomé Rubia Avi por ayudarme, a través de sus consejos y críticas constructivas, para comprender mejor el arte de investigar, así como a los docentes del Máster en Investigación aplicada a la educación por compartir sus conocimientos y experiencias.

A mis dos grandes “patricias” Maristela Alves de Souza Diniz y Viviana Del Carmen Palencia Salas por compartir su tiempo, experiencias y consejos conmigo durante todo el trascurso del Máster, así como a mi amiga Noa Maraya por su apoyo.

A mis compañeros del Máster, pero en especial a Elena Fraile Diego, por sus aportaciones.

Por último a Procomar Valladolid Acoge y a sus informantes que hicieron posible el desarrollo de este trabajo de investigación, porque sin su colaboración este trabajo no habría podido llevarse a cabo.

ÍNDICE

RESUMEN	7
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN	8
CAPITULO I	12
1. LA INMIGRACIÓN: CONCEPTO, INSERCIÓN SOCIOLABORAL E INCLUSIÓN SOCIAL	12
1.1 Conceptualización de la Inmigración.	12
1.2 Los procesos migratorios en Valladolid: actualidad, orígenes y causas.....	14
1.3 Asociaciones de apoyo al inmigrante en Valladolid.....	15
2. Inmigración e inserción sociolaboral	16
3. De la inserción sociolaboral hacia la Inclusión social	17
4. La intervención socioeducativa como clave del proceso de inclusión social.....	19
5. La metodología socioeducativa de la APVA.	21
CAPITULO II.....	25
2. LAS POLÍTICAS SOCIALES: INMIGRACIÓN Y ACCIONES SOCIOEDUCATIVAS EN EL ÁMBITO SOCIOLABORAL.....	25
2.1 Las Políticas Sociales Europeas en materia de Inmigración e Inclusión Social.....	25
2.2 Las Políticas Sociales Nacionales en materia de Inmigración e Inclusión Social	26
2.3 Las Políticas Sociales a nivel Comunitario en materia de Inmigración e Inclusión Social.....	28
2.4 Las Políticas Sociales a Nivel Provincial en materia de Inmigración e Inclusión Social.....	29
2.5 La normativa que ampara la creación de Asociaciones de Apoyo al inmigrante. La Red Acoge y APVA.....	30
CAPITULO III	32
3. MARCO METODOLÓGICO.....	32
3.1 Aproximación metodológica.....	32
3.2 Tipología del estudio de caso.....	33
3.3 Contextualización del caso	35
3.3.1 La Formación Prelaboral	36
3.4 Elementos del caso	37
<i>Figura 1. Estructura conceptual de estudio de caso de la Formación Prelaboral de la APVA</i>	<i>37</i>
3.5 Proceso, fuentes y técnicas de recogida de datos.....	39
<i>Tabla 1. Fases en la recogida de datos.</i>	<i>40</i>
<i>Tabla.....</i>	<i>42</i>
3.6 Categorías de análisis	42
<i>Tabla 3. Categorías del estudio de caso</i>	<i>43</i>
CAPÍTULO IV	44
4. ANÁLISIS, PROCESAMIENTO E INTERPRETACIÓN DE DATOS	44
4.1. Declaraciones temáticas	44
4.2. Las categorías de análisis estructuradas son.....	44
<i>Tabla 4.Tabla de categorización.....</i>	<i>47</i>
<i>Figura 2. Valoración general de los talleres.</i>	<i>55</i>

<i>Tabla 5. Facilidad para buscar un empleo</i>	56
<i>Tabla 6. Expectativas frente a los talleres</i>	57
<i>Figura 3. Nivel formativo</i>	57
<i>Tabla 7. Utilidad de los recursos didácticos</i>	59
<i>Figura 4. Nivel de habilidades para la búsqueda de empleo</i>	61
CAPÍTULO V	63
5. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, APORTACIONES Y LIMITACIONES	63
5.1 Conclusiones	63
5.2 Recomendaciones y aportaciones.	68
5.3 Limitaciones	70
Referencias Bibliográficas	71
ANEXOS	75

Figuras

<i>Figura 1. Estructura conceptual de estudio de caso de la Formación Prelaboral de la APVA</i>	37
<i>Figura 2. Valoración general de los talleres.</i>	55
<i>Figura 3. Nivel formativo</i>	57
<i>Figura 4. Nivel de habilidades para la búsqueda de empleo</i>	61

Tablas

<i>Tabla 1. Fases en la recogida de datos.</i>	40
<i>Tabla 2. Fuentes y Técnicas de recogida de datos</i>	42
<i>Tabla 3. Categorías del estudio de caso</i>	43
<i>Tabla 4. Tabla de categorización</i>	47
<i>Tabla 5. Facilidad para buscar un empleo</i>	56
<i>Tabla 6. Expectativas frente a los talleres</i>	57
<i>Tabla 7. Utilidad de los recursos didácticos</i>	59

Siglas de abreviaturas:

AE: Agente de la Entidad

AF: Agente Formador

AO: Agente Observador

APVA: Asociación Procomar Valladolid Acoge

RESUMEN

Este trabajo fin de máster pretende analizar la intervención socioeducativa que se realiza con el colectivo inmigrante, de la ciudad de Valladolid, durante su proceso de inserción sociolaboral, detectando sus fortalezas y debilidades. El diseño de esta investigación se basa en una aproximación cualitativa apoyada en el estudio de caso, analizando la estructura de la intervención socioeducativa basada en la categorización de los contenidos a desarrollar, a través de observaciones, cuestionarios y entrevistas. En esta investigación los aspectos individuales de los agentes implicados en la formación prelaboral son esenciales para la comprensión del mismo, de aquí que se identifiquen algunas pautas a valorar como el análisis previo del contexto, para las futuras intervenciones socioeducativas a desarrollar desde la APVA, así como de otras entidades de apoyo al colectivo inmigrante que actúen en Valladolid.

PALABRAS CLAVE inmigración, inserción sociolaboral, formación prelaboral, inclusión social.

ABSTRACT

This research analyzes the educational intervention is done with the immigrant community, in the city of Valladolid, during the process of labor insertion, identifying their strengths and weaknesses. The design of this research is based on a qualitative approach supported by the case study, analyzing the structure of the educational intervention based on the categorization of content to develop through observations, questionnaires and interviews. In this research are essential the individual aspects of the agents involved in the pre-service training for the understanding of it, here are some guidelines to identify and evaluate the preliminary analysis of the context for future interventions socio APVA develop from well and other entities to support the immigrant community acting in Valladolid.

Key Words: immigration, social labor integration, pre-employment training, social inclusion.

INTRODUCCIÓN

Este Trabajo Fin de Máster, titulado “Análisis de la Formación Prelaboral desde una Asociación de Apoyo al colectivo Inmigrante en Valladolid. Un estudio de caso”, se desarrolla dentro del Máster de Investigación Aplicada a la Educación impartido desde la Facultad de Educación y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid; en el que nos proponemos analizar la intervención socioeducativa que se lleva a cabo con el colectivo inmigrante, durante su proceso de inserción sociolaboral, detectando las fortalezas y debilidades del programa desarrollado.

El tema de investigación desarrollado en nuestro trabajo se centra en la investigación en los procesos migratorios, las políticas sociales y la intervención socioeducativa en Formación Prelaboral, como factor clave de la plena inclusión social desde las entidades de apoyo al colectivo inmigrante.

Decidimos elegir esta temática de las intervenciones socioeducativas en el ámbito de la inserción sociolaboral con el colectivo inmigrante, debido a la gran influencia de los movimientos poblacionales a lo largo de la historia de la humanidad, donde el caso de España no es diferente; el país ha vivido épocas de movimientos migratorios hacia diferentes partes del mundo y durante las últimas décadas esta situación ha sufrido una transformación, pasando a ser un país receptor de inmigración. A día de hoy ésta realidad es evidente gracias a prestigiosos estudios publicados sobre los procesos migratorios, entre ellos el estudio realizado por Gil Araujo (2006), quien destaca que dicha transformación ha estado condicionada por las características del mercado laboral, de ésta forma se considera que las razones laborales son una de las principales causas de llegada del colectivo inmigrante a la sociedad española.

Estas razones laborales se traducen en la búsqueda de mejoras en la calidad de vida de aquellos que inmigran; dicha búsqueda ha supuesto una serie de cambios en diferentes aspectos del país, lo cual ha generado una preocupación general desde diferentes ámbitos como el económico, el educativo, el laboral, el cultural y por ende el social. Para nuestro trabajo de investigación, resaltaremos diversos estudios sobre inmigración y mercado de trabajo como los de Carrasco (2008) o los de Pajares (2009), en los cuales se pone de relieve la importancia que adquiere la inmigración laboral para la política de inmigración del país, así como para las intervenciones realizadas por los agentes sociales que actúan

con este colectivo. Dichas políticas sociales en materia de inmigración han sido protagonistas de cambios y reformas, así como objeto de estudio de investigaciones desde diferentes áreas, con el fin de contribuir a una mejor comprensión de la realidad y a la búsqueda de aportaciones relevantes para responder tanto a las necesidades propias del colectivo inmigrante, como a las que presenta la sociedad de acogida respecto al proceso de integración e inserción sociolaboral.

De tal manera, las políticas sociales tanto a nivel europeo como nacional, son las encargadas de velar por la mejora de los procesos de inclusión social que se desarrollan en el país; entre estas acciones encontramos la labor ejercida desde el Tercer Sector de Acción Social, entendido como sector situado entre el ámbito público y privado, considerado de utilidad social ya que posibilita la satisfacción de necesidades no suplidas por dichos ámbitos, según aportaciones de (Defourny y Monzón, 1992). Comprendemos así acciones socioeducativas basadas en el desarrollo de programas y proyectos, enfocados hacia la promoción y la búsqueda activa de empleo del colectivo inmigrante, a través de servicios de información, asesoramiento y orientación laboral, basada en itinerarios personalizados que facilitan el acceso al mercado laboral español.

Por todo lo descrito anteriormente, el interés por estudiar esta temática surge a partir de mi participación como voluntaria desde hace cinco años en la Asociación Procomar Valladolid Acoge (en adelante APVA), en donde el proceso de acogida e integración llevado a cabo con el colectivo inmigrante de Valladolid ha sido muy relevante para mi experiencia personal. De la misma manera, surge también el interés profesional motivado por mi formación académica en el Grado de Educación Social en la Universidad de Valladolid, donde las prácticas realizadas durante mi carrera universitaria han propiciado un contacto más cercano con este colectivo y con los programas de inserción sociolaboral.

Por este motivo, es nuestra **orientación temática**, la Formación Prelaboral que ofrece la APVA inmigrante en Valladolid, comprendida como un aspecto clave para la búsqueda activa de empleo y su respectiva inclusión social; centrándonos en la percepción de opiniones, expectativas y valoraciones de los agentes implicados en el proceso de formación, con el fin último de aportar una mejora en la planificación de posteriores intervenciones socioeducativas.

Es así que esta investigación está orientada en el ámbito socioeducativo de la entidad. De acuerdo con Popkewitz (1988), la investigación en educación se caracteriza por un enfoque de estudio en búsqueda de la comprensión, descripción e interpretación de la realidad socioeducativa, realizado con el fin último de contribuir a la transformación y mejora de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje analizado. Por tanto, nos centramos en la perspectiva cualitativa, la cual según aportaciones de Denzin y Lincoln (2004), se caracteriza por abarcar los aspectos más individuales de los agentes implicados en la acción socioeducativa, siendo respectivamente el agente formador y los participantes.

De este modo, las contribuciones de los agentes participantes son primordiales para nuestro trabajo de investigación, centrándonos en esas situaciones que caracterizan y dan sentido al significado de la intervención socioeducativa en sí. Comprendemos que nuestra observación como investigadores y la información obtenida a través de las entrevistas y los cuestionarios realizados, permitirán que nuestro trabajo de investigación contribuya a la mejora de las próximas acciones socioeducativas llevadas a cabo desde la entidad estudiada.

Es por ello, que tenemos por finalidad conocer la realidad socioeducativa que se desarrolla en la APVA, con el propósito de comprender las interacciones sociales que se dan en el espacio de la Formación Prelaboral impartida entre los agentes que intervienen en la misma.

De acuerdo con nuestro planteamiento de estudio, nos planteamos como **objetivo general**, analizar la intervención socioeducativa que se lleva a cabo con el colectivo inmigrante, durante su proceso de inserción sociolaboral, detectando sus fortalezas y debilidades.

A partir de este objetivo general, formulamos para esta investigación los siguientes **objetivos específicos**:

- Analizar el diseño de la intervención socioeducativa desarrollada desde la Asociación Procomar Valladolid.
- Analizar los talleres de Formación Prelaboral impartidos por la Asociación Procomar Valladolid, así como las expectativas de los agentes implicados (agente educador y destinatarios)
- Identificar algunas de las habilidades y competencias que se promueven mediante la formación prelaboral impartida.

Fundamentamos esta investigación en la metodología cualitativa, a través del enfoque del método de Estudio de Caso como lo describe Stake (1995). Como técnica de análisis, utilizamos el análisis de contenido y los instrumentos empleados para la recogida de datos han sido la observación, entrevistas y cuestionarios, realizados en el periodo de Febrero a Julio de 2014, contando con 11 informantes, siendo 1 el Agente Formador y 10 los participantes de los Talleres de Formación Prelaboral impartidos por la APVA.

De modo que, este trabajo de investigación está estructurado en cinco capítulos.

En el primer capítulo, tenemos por finalidad realizar una aproximación teórica y conceptual de los procesos migratorios, el concepto de inserción sociolaboral y la inclusión social, para adentrarnos en la metodología que se lleva a cabo desde la entidad APVA en relación a la inserción sociolaboral y las acciones socioeducativas en el área de Formación Prelaboral.

El segundo capítulo, tiene por propósito presentar el marco legislativo vigente, en función de las políticas sociales e intervenciones socioeducativas desarrolladas con el colectivo inmigrante, centrándonos en las actuaciones del Tercer Sector de la ciudad de Valladolid.

El tercer capítulo, contempla la descripción del marco metodológico de nuestro trabajo de investigación, bajo la perspectiva cualitativa y enfocada en el estudio de caso de Stake (1995), desarrollando aquí los elementos estructurales del mismo, tales como Issue, declaraciones temáticas, aserto y preguntas informativas. También señalamos las técnicas utilizadas para la recogida de datos, como son la observación, los cuestionarios y las entrevistas.

El capítulo cuarto, tiene por objeto plasmar el análisis y la interpretación de los datos recogidos, en función de las declaraciones temáticas y las preguntas informativas planteadas en nuestra investigación.

Posteriormente, en el capítulo quinto, se presentan las conclusiones, limitaciones, aportaciones y propuestas de mejora a partir de la interpretación y discusión de los datos recogidos, respondiendo al Issue, el aserto y las preguntas informativas planteadas en nuestro trabajo de investigación.

Por último, se exponen las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

CAPITULO I

1. LA INMIGRACIÓN: CONCEPTO, INSERCIÓN SOCIOLABORAL E INCLUSIÓN SOCIAL.

En este primer capítulo se establecen las bases teóricas y conceptuales en las que se sustenta este trabajo de investigación. Con los apartados siguientes, pretendemos desarrollar el concepto de inmigración, así como la contextualización de este proceso migratorio en la ciudad de Valladolid, mediante un breve recorrido histórico, destacando los aspectos claves para comprender la situación actual y destacando la labor de las asociaciones de apoyo al colectivo de la ciudad. Así mismo orientamos el concepto de inserción sociolaboral, para dar paso a la perspectiva de inclusión social, centrándonos en las intervenciones socioeducativas desarrolladas por entidades del Tercer Sector de Acción Social, centradas en la búsqueda de la plena inserción sociolaboral del colectivo inmigrante, destacando así la labor ejercida por la Red Acoge y la APVA.

1.1 Conceptualización de la Inmigración.

Abordamos el concepto de inmigración, bajo la visión de las razones laborales como móvil de dichos procesos poblacionales, tomando como referencia aportaciones de Subirats (2004), para quien existen semejanzas entre la situación obrera del país a principios del siglo XX y la situación de la inmigración, de tal modo que lo que antes era la *cuestión obrera*, ahora es la *cuestión migratoria*; esta observación subraya que el colectivo inmigrante pasa a ocupar el viejo papel reservado cien años atrás de *clases peligrosas*. Esta aportación nos permite comprender la perspectiva de la problemática actual en el país, donde existe una realidad manifiesta en la que el colectivo inmigrante forma parte de una situación que suscita riesgo de exclusión social, siendo preciso atender a sus necesidades, con especial atención a los matices sociolaborales, teniendo en cuenta las características del mercado laboral actual.

Partiendo de esta perspectiva, nos proponemos desarrollar el concepto de inmigración, no obstante hemos de señalar que a día de hoy es un concepto que se encuentra poco aclarado terminológicamente hablando, pero nos centraremos en los más afines con nuestro trabajo de investigación.

El concepto de migración¹, corresponde a la acción y el efecto de pasar de un país a otro para establecerse en él, así se entiende por inmigración a un movimiento poblacional de personas de otra nacionalidad que llegan a un país, con la idea preconcebida de formar nuevos asentamientos o domiciliarse en los ya formados; en ésta línea encontramos que aportaciones de autores como Moliner (1998), en la que se entiende por inmigrar, el fenómeno de entrar en un país para habitar en él. Ahora bien, existe una unificación terminológica y amplia utilizada en fuentes oficiales de España, en la que se abarca al colectivo inmigrante desde diferentes puntos de vista, refiriéndose entre otras matices como un grupo de personas extranjeras o nacidas fuera del país, en base al estatuto legal o al tiempo en el país receptor, (García Cívico, 2010).

En base a esta conceptualización, hemos de recalcar que la migración es un proceso complejo, presente a lo largo de la historia bajo motivos distintos en función de las características de la sociedad, pero en los cuales destacamos la búsqueda de la mejora de la calidad de vida de la persona. De acuerdo con Eduardo Sandoval (1993), se entiende por inmigrantes a las personas que se trasladan de una zona a otra, o de un país a otro, por lapsos de tiempo suficientes como para desarrollar sus actividades de la vida cotidiana en un nuevo hábitat, situación que se puede dar de manera individual o grupal; es por ello que desde nuestro trabajo de investigación, hacemos hincapié hacia una comprensión de los procesos migratorios no como concepto estático, sino como un término simbólicamente construido, en el que convergen una serie de representaciones e ideas sociales que influyen de manera directa en la visión del mismo.

Así pues, dependiendo de la perspectiva desde la que se observen los procesos migratorios, la comprensión e intervención con este colectivo será de una u otra manera. Nosotros consideramos que es necesario partir de la objetividad, considerando la realidad tangente de la inmigración en sí, pero sabemos que la interpretación de ésta realidad va a depender de las nociones previas del investigador, es decir, que está orientada por la subjetividad; así nuestro objeto de estudio se transforma en un asunto dinámico, cambiante y modificable, donde la realidad y la interpretación de los procesos sociales y de la intervención realizada para con ellos, depende de las características del contexto social en el que se lleve a cabo dicha actuación.

¹ Concepto obtenido a través de la RAE

La inmigración ha de comprenderse desde una perspectiva global, sabiendo que las diferencias culturales han estado presentes a lo largo de la historia, siendo parte característica de la sociedad occidental y aportaciones de (Zapata-Barrero, 2003); lo que este nos permite mantener una visión de España como contexto multicultural y de pluralidad de identidades, en donde la cohesión social ha de ser uno de los propósitos a conseguir, teniendo en cuenta la complejidad existente a nivel político, las características del colectivo y la actitud de la sociedad de acogida; donde se ha de favorecer un entorno que respete la diversidad cultural y actúe en pro de la igualdad de oportunidades de las personas que conviven en el país.

1.2 Los procesos migratorios en Valladolid: actualidad, orígenes y causas

En este apartado dedicaremos unas líneas a la contextualización de la realidad de los procesos migratorios en la ciudad de Valladolid, partiendo de la condición de aumento del colectivo inmigrante desde hace unos años, pero recalcando que los orígenes de esta situación, se remonta a siglos atrás.

Según datos estadísticos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística (INE)², en el 2013 la población inmigrante regulada ocupa un 10,9% de la población total en España, encabezando la lista procedencias de Rumania, Bulgaria y Marruecos. Respectivamente en la comunidad de Castilla y León (CyL), el total de habitantes es de 2.519.875 habitantes, siendo 193.210 de procedencia extranjera, ocupando un 6,54% de población total de la comunidad. El colectivo inmigrante en Valladolid corresponde a 31.789 personas, ocupando un 0,77% del total de CyL, el mayor rango de edad corresponde a los tramos de 30 a 34 años, siendo 23.753 personas.

Cabe resaltar que los orígenes de estos procesos migratorios se remontan a años atrás, la inmigración comienza a ser apreciable entre 1831 y 1840 siendo casi un 8% de la población total, pasa a ocupar casi un 21% en la década siguiente, pero es a partir de 1851 cuando aumenta aproximadamente a un 38,5%, coincidiendo con las etapas económicas y de expansión del país, estos datos son obtenidos a través de publicaciones como las de Hernanz, G. (1981), los cuales aportan una perspectiva histórica de la transición de los procesos migratorios en la ciudad de Valladolid en la que las condiciones socioeconómicas son determinantes. Centrándonos en el ámbito de estudio en de nuestra investigación; el sociolaboral, según publicaciones recientes, el colectivo

² Datos obtenidos a través de la página del INE <http://www.ine.es/> 2013

inmigrante viene al país y en concreto a la provincia de Valladolid, en busca de un empleo que les permita adquirir un salario digno que les abra la puerta a una nueva forma de vida, con un futuro más claro y prometedor que el que pudieran tener en sus respectivos países de origen, Aparicio, R y Tornos, A. (2000).

La mayoría de las aportaciones en el ámbito sociolaboral del colectivo inmigrante en el país, hace referencia a los efectos de la crisis económica, entre estas referencias encontramos estudios como los de Carrasco, (2008), Izquierdo, A., Aja, E., Arango, J. y Oliver, J. (2011), entre otros, en los que se revela la importancia de implicar a la sociedad en general, en el proceso de inserción sociolaboral del colectivo inmigrante, destacando las intervenciones realizadas por los agentes sociales que actúan en pro de este colectivo, es así como damos paso a las Asociaciones de Apoyo al Inmigrante de la ciudad de Valladolid.

1.3 Asociaciones de apoyo al inmigrante en Valladolid

Según aportaciones como las de Morell Blanch, A. (2005); las asociaciones de apoyo al inmigrante se define como aquellas entidades conformadas por personas autóctonas e inmigrantes, que cuenta con recursos económicos en gran parte subvencionados, y que actúan como referentes para otras por su trabajo en red, así como la capacidad de influencia social y negociación que actúan como fuente de información asesoramiento y orientación en temas de acogida, empleo o vivienda, en este sentido cabe resaltar que existen otra serie de actuaciones de carácter reivindicativo y de manifestaciones culturales que también las caracteriza.

En base a los datos obtenidos a través del Ayuntamiento de Valladolid³, respecto al ámbito de Acción Social, a través de la sección de ‘Atención al inmigrante’ en la que se concentra el carácter internacional de la población de Valladolid, dentro del catálogo de las asociaciones relacionadas con la inmigración, existen nueve asociaciones de apoyo al colectivo inmigrante en la ciudad y dentro de ellas se encuentra la APVA, caracterizada por su amplia red de servicios ofrecidos.

³ Texto tomado de la página del Ayuntamiento de Valladolid
<http://www.valladolid.es/es/gente/visitantes/servicios/valladolid-internacional>

Desde nuestra perspectiva de investigación, contemplamos la labor desarrollada por las asociaciones de apoyo al colectivo inmigrante, las cuales son muy relevantes debido al impacto que ejerce tanto en las políticas en materia de inmigración como en lo que concierne a la sociedad en general, a través de actuaciones de sensibilización y de promoción de los derechos sociales del colectivo inmigrante. Aunque en muchos casos la labor de estas entidades sin ánimo de lucro son de carácter paliativo, su misión va más allá de suplir las necesidades que presenta el colectivo frente a su situación en la sociedad, buscando contribuir de manera directa al aumento del nivel de autonomía de las personas en todas las áreas relacionadas con su vida diaria.

2. Inmigración e inserción sociolaboral

Tras contextualizar los procesos migratorios y la actuación de las Asociaciones de Apoyo a este colectivo, en este apartado desarrollaremos el concepto de inserción, haciendo distinción entre este concepto y el de integración, ya que consideramos que el segundo término está muy simplificado y no se adecúa a nuestra manera de percibir esta realidad.

Partimos de una realidad tangente como lo son los movimientos poblacionales y las razones laborales, situación en la que el colectivo inmigrante se asienta en el país y establece de una u otra manera, correlaciones tanto con el ámbito institucional como con la sociedad en general; esto ya establece un proceso de integración en la sociedad. Para Santos, N (2007), el término “integración” se encuentra falto de claridad, y aporta que ha de enfocarse desde una perspectiva más psicosocial, dando valor a la interacción e interrelación de todos los sujetos del contexto, las actitudes, los deseos y las conductas; tanto desde la sociedad de acogida como desde el colectivo inmigrante. Según aportaciones de Durkheim, E (1987) existen tres elementos significativos para un verdadero proceso de integración social; la solidaridad, la cohesión y la interdependencia. Con estas aportaciones recalcamos la idea de concebir la integración desde una perspectiva más general, donde es necesario ver más allá, a partir de aspectos como el sentimiento de pertenencia a nivel individual, y la importancia de formar parte de un contexto político, social, económico, cultural o religioso.

Retomando la premisa en la que los procesos migratorios poseen características comunes en función de las desigualdades en materia de bienestar, hemos de resaltar que ésta realidad se encuentra modelada por una serie de expectativas y decisiones en las

que el matiz laboral toma una gran relevancia; es por ello que consideramos el acceso al empleo, como uno de los factores que condicionan la mejora de la calidad de vida de las personas, comprendiéndose además de fuente de ingresos económicos, como mecanismo de apoyo al crecimiento personal. Es así que consideramos que el término de inserción es más adecuado para comprender las acciones que se llevan a cabo con el fin de promover la inclusión social del colectivo inmigrante.

La situación de empleo o desempleo está distribuida de manera desigual en la sociedad, aun así, es necesario contemplar también factores influyentes como la edad y la pertenencia a un colectivo de exclusión social; esto se ve reflejado en el Capítulo II de este trabajo, en el que se percibe la inserción sociolaboral como una de las grandes preocupaciones desde la Unión Europea y de las políticas en materia de inmigración. En este sentido varios especialistas, como sociólogos, demógrafos y economistas han denotado la creciente complejidad cultural y la necesidad de un cambio en las políticas sociales en las que se mitiguen las desigualdades y los procesos de exclusión social en el país de acogida, insistiendo en la labor constante y necesaria del Estado, por valorar los procesos migratorios desde diferentes perspectivas, y actuar en pro de una inserción sociolaboral, en este sentido referenciamos las aportaciones de Díaz B, Soler U y Oliva F (2013), en la que se da gran importancia a la necesidad de un cambio de perspectiva desde las instituciones públicas, para transformar la visión simplista que existe a día de hoy, del término de integración y poder así asumir el deber de hablar de un camino hacia la plena inclusión social.

3. De la inserción sociolaboral hacia la Inclusión social

Cabe resaltar que el concepto de inclusión que conocemos hoy, se remonta tan sólo al siglo XX, en el que se comprende que es a través de la esfera pública y mediante la discusión como se puede determinar una plena inserción social, razonando en que la opinión pública viene predeterminada por los mismos individuos, (Luhmann N, 1998).

Entendiendo así, que es propósito de la UE y deber de las políticas sociales, llevar a cabo acciones que promuevan la inclusión social de los individuos y en especial de los colectivos en riesgo de exclusión como lo es el inmigrante; hemos de comprender la inclusión social como un proceso de promoción hacia el acceso igualitario a los recursos

básicos sociales, donde las personas puedan participar activamente en la sociedad en función del nivel y calidad de vida del contexto en el que está inmerso; donde el trabajo coordinado entre agentes sociales y administraciones públicas deben articularse para actuar bajo las mismas perspectivas y objetivos en materia de acción social.

Para que dichas actuaciones sean eficaces, es necesario tener en cuenta tanto los aspectos personales del colectivo inmigrante como los contextuales que les rodean; es decir, aquellos factores que determinan la inclusión plena del individuo, contemplando entre estos, la edad, el género, el nivel educativo, entre otros tal como lo describe Subirats (2004), quien además plantea la articulación de tres elementos para comprender el grado de inclusión de una persona o grupo social; en primer lugar el *acceso a los derechos públicos y sociales*, así como la participación en la esfera política; en segundo lugar, *las redes sociales*, incluyendo familiares, interpersonales, comunitarias entre otros, aspectos íntimamente relacionados con los valores e intereses de las personas; y en tercer lugar el *acceso al mercado laboral*, considerado como vía principal de ingresos económicos y que aporta sentido de identidad de las personas.

En base a esta percepción del proceso de la inclusión, cabe resaltar que el colectivo inmigrante presenta una gran barrera ante los tres elementos descritos anteriormente; respecto al primer elemento en función de los trámites legislativos. De acuerdo con el segundo elemento; y en función a lo descrito a lo largo de éste capítulo, comprendemos las relaciones interpersonales y factores psicosociales como aspecto a valorar en todo el proceso, contando también con aportaciones de Moreno L y Salido O (2008), quienes opinan que éste es un elemento de gran relevancia en el estado español; ya que a su juicio la cobertura del sistema social público es débil. Por último y como objeto de mira en nuestro trabajo de investigación, en relación con el tercer elemento, cabe destacar el sector secundario de la producción en el país, caracterizado por una creciente precariedad y pérdida de los derechos y coberturas sociales, puestos que según estudios del mismo autor, están mayormente ocupados por el colectivo inmigrante.

Por cuanto que estos tres elementos constituyen la inclusión social, estimamos claves los procesos de inserción sociolaboral, para lograr una plena inclusión social, defendiendo que mediante las acciones que promueven el *acceso al mercado laboral*, tanto *las redes sociales* como *el acceso a los derechos públicos y sociales*, se verán

directamente mejorados; comprendiendo que un empleo en condiciones dignas, actúa como factor favorecedor de la satisfacción personal y por supuesto de la independencia, contribuyendo a la plena autonomía del individuo.

4. La intervención socioeducativa como clave del proceso de inclusión social

Si concebimos que la inclusión social es una prioridad desde las políticas sociales y las entidades del Tercer Sector de Acción Social, debemos tener en cuenta que los intereses de las personas y la participación activa de las mismas, han de formar parte elemental de toda intervención socioeducativa que se lleve a cabo con este colectivo, valorando matices relacionados con la comunicación y la reciprocidad en la acción formativa en sí.

Según estudios realizados por Samanes B (1997), se define como inserción al proceso en el que la persona entra en la vida activa mediante un proyecto de vida, englobando un proyecto profesional y contribuyendo así al pleno desarrollo personal, tal como se demuestra en el siguiente fragmento:

“La entrada en la vida activa (marca el cambio de utilización del tiempo por parte del individuo) y la definición correlativa de un proyecto de vida (entendido como un conjunto de actos racionales, finalizados y ordenados en unos plazos). Este proyecto de vida engloba el proyecto profesional, la profesión a ejercer que contribuya al desarrollo completo de la persona. (Fournet et al. 1993:352).

Así consideramos, que es esta perspectiva desde la que se ha de trabajar con el colectivo inmigrante, para aunar esfuerzos en pro de esa inserción sociolaboral que se persigue y que ha de tener un carácter orientador y una visión holística; en la que los determinantes personales y sociales toman un gran valor, adoptando un carácter que puede ser tanto favorecedor como limitador, claro está, sin perder de vista que el ejercicio de la toma de decisiones de los participantes es crucial en todo el proceso.

La inserción sociolaboral, ha de ser entendida desde una intervención socioeducativa, donde la entidad, en este caso APVA, cumple el papel de acompañar a la persona durante y después de acceder al mercado laboral; en dicha intervención el aprendizaje continuo es clave, respecto a hábitos personales, habilidades sociales, competencias personales, profesionales y transversales para contribuir así al desarrollo de una inclusión social eficaz, mediante un Itinerario Personalizado de Inserción que se

diseña en función de las necesidades, características, intereses y motivaciones de las personas, a través de diferentes fases.

Según las propuestas de los autores Donoso, T y Figuera, M (2007), las fases han de contemplar hábitos básicos de la vida diaria, aspectos actitudinales y laborales; así como tener presente aquellas características condicionantes como es el desconocimiento del contexto en el que vive, de la lengua, de los servicios de acceso al mercado laboral de la zona, de los perfiles profesionales, así como hemos desarrollado en apartados anteriores la importancia de las redes sociales para la persona.

Para Samanes B, (1997), los itinerarios individuales son acciones específicas y coordinadas que se realizan a través de un diagnóstico elaborado por aquellos profesionales que intervienen con el individuo. Son acciones concretas que abarcan todo lo relacionado con el nivel de ocupabilidad, las expectativas, la identificación del objetivo profesional, las competencias que se poseen, el conocimiento del mercado laboral, las actitudes frente al proceso de búsqueda de empleo entre otros. Posterior al diagnóstico se pasa a la planificación de acciones concretas: formación profesional, idiomas, informática, etc., así como a nivel competencial o del proceso de búsqueda en sí. Dicho proceso ha de ocuparse del desarrollo integral de la persona, a partir del autoconocimiento, la aceptación y valoración real para incorporarse al mundo laboral, promoviendo la toma de decisiones consciente y responsable de los protagonistas de la intervención.

La orientación⁴ definida como proceso que se realiza junto con el usuario, ha de tener la finalidad de identificar las competencias personales y profesionales para mejorar el nivel de ocupabilidad de la persona y así alcanzar el proyecto profesional planteado, mediante una revisión continua. Como no podía ser de otra manera, el enfoque de trabajo desde la entidad ha de mantener un carácter orientador, permitiendo que las intervenciones socioeducativas estén acompañadas de una orientación a nivel individual y grupal, durante todo el proceso de inserción sociolaboral. Así, la entidad ha de realizar un proceso de acompañamiento continuo durante todas las fases diagnosticadas, contemplando la acogida y el cierre como etapas necesarias para realizar un itinerario de calidad y eficaz. Siendo

⁴ Merce Gómez Ubierto y otros: INSERQUAL.- Fundación Pere Tarrés FSE, pág. 38.

deber de la entidad, mantener la responsabilidad de actuar con competencia, compromiso y análisis constante de la realidad frente al mercado laboral de la sociedad inmersa. De modo que los Itinerarios Individualizados de Inserción Sociolaboral, han de contemplar también acciones socioeducativas ajustadas al perfil de la personas a las que se destinan los programas ejecutados por la entidad.

5. La metodología socioeducativa de la APVA.

La APVA, establece un protocolo⁵ concreto de diagnóstico inicial, en el que se establecen los Itinerarios Individualizados de Inserción Sociolaboral con el colectivo inmigrante, realizados en base al análisis global del contexto del mercado laboral contando con una serie de recursos humanos y materiales propios y/o externos. Esta metodología recoge las Fases a desarrollar durante el proceso de inserción sociolaboral, los agentes implicados en la acción y los elementos relevantes para dichas intervenciones.

A continuación recogemos las fases descritas dentro del protocolo de actuación de la APVA y en qué consiste cada una.

- **Fase 1. Acogida e información:** acogida general, valoración/derivación, acogida e información, bolsa de empleo y selección de itinerarios.
- **Fase 2. Diagnóstico y definición del itinerario:** selección de usuarios, entrevista individual semiestructurada, entrevista individual o grupal, elaboración del diagnóstico profesional, consenso del diagnóstico sociolaboral con el usuario.
- **Fase 3. Formación prelaboral y profesional:** elaboración del mapa de recursos, contacto con otras entidades, plan de trabajo de los usuarios, derivación, ejecución de los talleres, seguimiento y evaluación continua, coordinación con el agente formador y redefinición del diagnóstico e Itinerario Individualizado de Inserción Sociolaboral.

⁵ Metodología para la inserción sociolaboral del colectivo inmigrante. Red Acoge. 2006.

- **Fase 4. Intermediación, acceso al mercado laboral y seguimiento:** prospección de mercados y nuevos yacimientos de empleo, actualización del curriculum vitae, búsqueda activa de empleo, seguimiento, mediación laboral.

En relación con estas fases metodológicas propuestas desde la entidad, recogemos los elementos relevantes que la entidad considera para la adaptación y ejecución del proceso de inserción sociolaboral del colectivo inmigrante.

- **Motivación:** entendida desde la entidad como actitud imprescindible para llevar a cabo los Itinerarios Individualizados de Inserción Sociolaboral, condicionada por las experiencias de éxito o fracaso de los usuarios respecto a la búsqueda de empleo. Aspecto valorado también como compromiso de los profesionales, respecto a la importancia de promover, mantener y aumentar dicha motivación a través de las diferentes fases de actuación.
- **Coordinación de recursos de inserción sociolaboral:** comprendida como base de las intervenciones socioeducativas a desarrollar en la ciudad, siendo determinante dicha colaboración entre las entidades del Tercer Sector de Acción Social y las administraciones públicas.
- **Funcionamiento interno:** contemplando el equipo profesional de la entidad y las áreas de intervención que se abarcan.
- **Términos metodológicos:** en este apartado se plantea la necesidad de definir y sistematizar las herramientas de diagnóstico, de seguimiento y evaluación tanto del programa como de los participantes, de cualificación del voluntariado y de los profesionales, de habilidades y competencias desde los agentes de la entidad, así como de la elaboración de materiales y recursos para la formación en sí.
- **La oferta formativa:** factor condicionado por los recursos internos de la entidad y el contexto que le rodea, pretendiendo evitar el solapamiento de dichas acciones.
- **La prospección de mercados y la búsqueda de sectores de inserción sociolaboral:** destacando la necesidad constante de realizar un análisis del mercado laboral que promueva la mejora de la calidad de vida de los

usuarios, mediante la potenciación de las relaciones con empresas privadas y de responsabilidad social, así como el emprendimiento.

- **Los factores estructurales del mercado laboral:** buscando promover el cambio social a partir de las características del contexto sociolaboral teniendo en cuenta la segmentación del mercado, el trasvase ocupacional, la discriminación institucional y la perspectiva de género.

Para comprender la metodología de actuación que se emplea para el planteamiento y la ejecución de las acciones socioeducativas desarrolladas en el área de formación prelaboral, hemos de aclarar la definición de los términos de formación, formación prelaboral y competencia que abarcamos en nuestro trabajo de investigación. Aludimos a la formación, definida como la acción que *prepara a los individuos prioritariamente a adquirir competencias destinadas al desarrollo de la vida profesional en un sentido amplio* (Homs, 2008, p.13), así pues contemplamos que es un concepto que engloba todos los aprendizajes adquiridos a lo largo de la vida, dentro de este la importancia del término competencia, la más utilizada en España es la de Zarifian (1999), quien la considera como iniciativa y responsabilidad del individuo para asumir una situación, mediante la iniciativa, el trabajo y la responsabilidad, en la que se integran conocimientos, habilidades y actitudes. Actualmente la relación entre formación y mercado de trabajo se estructura en la conceptualización de competencia profesional⁶; entendida por la legislación vigente del país como *el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de producción y empleo*.

Desde entidades como la APVA, se abarcan también las competencias transversales como son la comunicación, la adaptabilidad, el trabajo en equipo, la organización, el análisis, la resolución de conflictos, entre otras. Competencias que se evalúan al inicio de la intervención a partir de su trayectoria profesional. Dicha evaluación ha de ser realizada por los agentes especializados, teniendo un carácter orientador, formador, mediador y de prospectiva de futuro.

⁶ Real Decreto 1128/2003, Art.5.1/c.

Para finalizar hemos de recalcar que la conceptualización de la formación prelaboral⁷ no se encuentra claramente delimitada, pero se puede comprender de manera general como una acción socioeducativa que categoriza todo aquello que abarque las competencias personales, sociales y técnicas dirigidas a potenciar los hábitos y habilidades demandadas por el mercado laboral, focalizadas en la incorporación, búsqueda adecuada de empleo y mantenimiento del mismo.

⁷ Cruz Roja (2008). Manual de Formación Prelaboral.

CAPITULO II

2. LAS POLÍTICAS SOCIALES: INMIGRACIÓN Y ACCIONES SOCIOEDUCATIVAS EN EL ÁMBITO SOCIOLABORAL

En este capítulo tenemos por finalidad hacer una breve contextualización legislativa en materia de inmigración, contribuyendo a una mejor comprensión del ámbito en el que se desarrolla nuestro trabajo de investigación, siendo la vinculación del colectivo inmigrante en el mercado laboral, uno de los retos más importantes a los que se enfrentan las políticas sociales tanto a nivel Estatal, como Nacional y Provincial.

Planteamos una descripción general del marco legislativo al que se acoge España en función de los procesos migratorios, para estructurar la normativa que ampara la actuación de la Asociación Procomar Valladolid Acoge (en adelante APVA), en relación a las intervenciones socioeducativas ejecutadas con el fin de contribuir a la mejora del proceso de inserción sociolaboral del colectivo inmigrante en la ciudad de Valladolid.

2.1 Las Políticas Sociales Europeas en materia de Inmigración e Inclusión Social

En el ámbito legislativo vigente a Nivel Europeo en materia de inmigración e inserción sociolaboral, se establece desde la Comisión Europea, la Estrategia Europea para el Empleo 2020 (en adelante EEE), con el fin de adoptar una serie de medidas que permitan cumplir entre otros objetivos: un alto nivel de empleabilidad y de protección social de las personas, en la que se observa la necesidad de modificar las acciones políticas estatales, en función de las características de la sociedad; como lo es la situación de crisis económica por la que atraviesa la Unión Europea (UE) y su respectivo impacto en el empleo y en las condiciones de vida de las personas, prestando especial interés por los derechos básicos laborales y sociales de los individuos, focalizando la atención en los colectivos más vulnerables, mediante el aumento de la participación de los mismos en el mercado laboral.

Estas medidas a las que hace referencia la EEE, se plantean en una intervención basada en la colaboración y coordinación entre las instituciones públicas y las entidades sociales, promoviendo el mantenimiento y la creación de redes de protección social,

planteando como prioridad la acción con colectivos en riesgo de exclusión social, bajo los objetivos de promover la integración social y la participación activa de la sociedad civil, así los indicadores de actuación están basados en un enfoque integrador, orientados al empleo y a la cohesión social. Son entonces las iniciativas de coordinación entre entidades que trabajan por la inclusión social del colectivo inmigrante, líneas de acción apoyadas por la UE, en las que la formación y capacitación para un mayor nivel de empleabilidad, ocupan un lugar muy importante para dichas políticas, donde se vela por una mejora en la intervención socioeducativa actual, en la que se exige la adquisición de nuevas competencias en materia sociolaboral en función de la adaptación a los cambios evolutivos de la sociedad europea.

2.2 Las Políticas Sociales Nacionales en materia de Inmigración e Inclusión Social

En relación al ámbito legislativo a nivel nacional, hacemos referencia en primer lugar a la *Ley Orgánica 4/2000 de 11 de Enero sobre los Derechos y Libertades de los extranjeros en España y su integración social*, la cual se crea bajo el compromiso de asumir los objetivos definidos desde la Comisión Europea, en función de la mejora de las condiciones sociolaborales del colectivo inmigrante, mediante la adaptación de medidas dirigidas al impulso de la creación de empleo y la preservación del mismo.

De acuerdo a las propuestas de intervención en materia del modelo migratorio, se establece el II Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración (IIPECI), con el que se pretende dar respuesta a las características actuales de los procesos migratorios en el país, presentando una política dirigida a toda la sociedad, en la que se comprende la integración como un proceso de adaptación mutua entre autóctonos e inmigrantes y en la que se crea un marco de cooperación y responsabilidad entre las Administraciones Públicas y los agentes sociales, donde se garantiza la igualdad de derechos y deberes de las personas que conviven en el país mediante la cohesión social.

En materia de empleo se promueven propuestas de intervención basadas en la perspectiva inclusiva, en las que se capaciten a las personas, se fomente la participación activa en la sociedad, y se contribuya a la eliminación de barreras de acceso al mercado laboral, especialmente en colectivos en riesgo de inclusión social, desarrollando las

competencias profesionales de las personas, en especial aquellos que poseen una baja cualificación, en busca de una población activa y cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral actual, así como a la promoción del aprendizaje permanente y la inclusión social.

Desde el Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2013-2016 (PNAIN), se pretende responder a los planteamientos dirigidos a la mejora de la protección social, a través de una visión estratégica holística y activa, donde se contempla la prevención e intervención como claves para una política más eficaz y eficiente, resaltando también la coordinación de políticas de empleo y sociales, para la contribución a la mejora del proceso de inserción sociolaboral de los colectivos en riesgo de exclusión social, bajo un enfoque de inclusión activa que trascienda la parcialidad y abarque la problemática, ofreciendo Itinerarios Personalizados hacia el empleo, velando por una mejora en el acceso a los servicios públicos de calidad, mediante la sinergia entre los agentes públicos y privados del país.

Son las intervenciones socioeducativas de entidades como APVA, amparadas legislativamente por el *Objetivo estratégico 1*, del PNAIN (2012) que pretende:

[...]impulsar la inclusión sociolaboral a través del empleo de las personas más vulnerables teniendo en cuenta a las familias con hijos menores de edad en situación de riesgo de exclusión y en la misma línea el Objetivo operativo 1, centrado en adaptar las políticas activas de empleo a las necesidades específicas de las personas en situación de vulnerabilidad social, intensificando la acción en función de su nivel de empleabilidad, fomentando la adquisición de competencias básicas de empleabilidad, mediante itinerarios de empleo y apoyo personalizado (pp. 40,42).

De manera más específica las líneas de actuación 16 y 18 que corresponden respectivamente a: *“desarrollar, en colaboración con el Tercer Sector de Acción Social, programas de acceso al empleo para personas en situación o riesgo de exclusión social”* y *“llevar a cabo, contando con el apoyo del Tercer Sector de Acción Social, programas destinados a incrementar la empleabilidad y la integración laboral de las personas inmigrantes, solicitantes de asilo, refugiados y beneficiarios de protección internacional”*.

Percibimos así, que las actuaciones desarrolladas por el Tercer Sector de Acción Social, se encuentran financiadas por las Administraciones a nivel nacional, contemplando en sus líneas de intervención, aquellos programas de acceso al empleo que combinen actividades

de información, orientación y asesoramiento, mediante el desarrollo de itinerarios integrados de inserción sociolaboral, destinados al incremento del nivel de empleabilidad e integración laboral del colectivo inmigrante.

2.3 Las Políticas Sociales a nivel Comunitario en materia de Inmigración e Inclusión Social

A partir de la normativa europea y nacional, en este apartado de legislación a nivel comunitario, referenciamos en primer lugar la *Ley 3/2013 de 28 de mayo, de integración de los inmigrantes en la sociedad de Castilla y León*, por la que se determina que los poderes públicos han de impulsar la plena integración social del colectivo inmigrante.

En ésta línea señalamos el III Plan Estratégico de Inmigración de Castilla y León 2014-2017 (PEICYL), por el que se promueven las actuaciones hacia la integración plena del colectivo inmigrante, con especial interés en el área de integración sociolaboral, en la que se adapten las medidas necesarias para la intervención desde diferentes áreas, bajo la coordinación de la Administración Autonómica y las entidades sociales de CyL.

Desde la transversalidad de las políticas sociales, citamos la *Ley 16/2010, de 20 de diciembre de Servicios Sociales de Castilla y León*, por la que se establece un modelo de atención integral, centrado en la persona, basado en el conjunto de sus necesidades, la planificación de cada caso y la individualización de las intervenciones desde las Administraciones públicas competentes en materia de Servicios Sociales y las organizaciones del Tercer sector o servicios de titularidad privada que cuenten con financiación pública.

Así dentro del área de Servicios Sociales e Igualdad de Oportunidades del PEICYL, la 6ª medida de actuación se refiere al apoyo de programas de integración social que favorezcan la inserción sociolaboral del colectivo inmigrante, mediante iniciativas orientadas a la información, orientación y asesoramiento, así como la formación para la adquisición de la competencia social que facilite la inclusión social a través del acompañamiento, el acceso, la mejora y el mantenimiento de empleo. De igual manera, dentro del área de Empleo y Vivienda, la 8ª medida de actuación hace referencia al apoyo del desarrollo de planes de formación en técnicas de búsqueda de empleo, habilidades sociales y tecnologías de la información y comunicación, dirigidos a la mejora de las capacidades básicas para la inserción sociolaboral del colectivo inmigrante.

Respecto al ámbito de Empleo, referenciamos el VI el Plan Regional de Empleo (PRE), en el que se integran diversas actuaciones que contemplan la formación profesional para el empleo y la cualificación profesional, como líneas de actuación que se han de contemplar dentro de la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención e Igualdad 2012-2015 (EIEFPPI), donde se establecen objetivos tales como el aumento de la participación en el mercado laboral, la reducción del desempleo y la mejora y adecuación de las competencias profesionales en relación con el mercado laboral; sin perder de vista la visión estipulada desde las competencias europeas en las que se trabaja con el fin de alcanzar los logros de competitividad, crecimiento y empleo, en función de la adaptabilidad a los cambios del mercado laboral y de la sociedad ante la situación de crisis económica.

A modo de cierre de este apartado, hacemos referencia al **Decreto 11/2012, de 29 de marzo, art. 7**, en el que se efectúa la creación y regulación del Consejo de Coordinación de la Inmigración de Castilla y León (BOCYL de 4 de abril de 2012); formado como punto de encuentro para entre otras finalidades, canalizar las propuestas de los agentes relacionados con la problemática que rodea los procesos migratorios y así mejorar el funcionamiento de sus intervenciones, prestando especial atención a las entidades sin ánimo de lucro y asociaciones de apoyo al colectivo inmigrante, facilitando la comunicación entre entidades y Administraciones Públicas, potenciando el diálogo y la colaboración entre las mismas.

Así contemplamos que también a nivel comunitario, se atribuye gran importancia al trabajo en red y la coordinación entre entidades y administraciones, con el fin de intervenir de la mejor manera en pro de la plena inclusión social del colectivo inmigrante.

2.4 Las Políticas Sociales a Nivel Provincial en materia de Inmigración e Inclusión Social

Acerca del ámbito Provincial en materia de inmigración e inserción sociolaboral, actualmente se rige el II Plan Municipal sobre Inmigración 2010-2013, en el que se estructuran las bases políticas a razón de la acogida, prevención, promoción e integración del colectivo inmigrante en la sociedad de Valladolid, donde se responde también a las necesidades que presenta la comunidad autóctona en relación a esta cuestión. Dentro de sus objetivos, se plantea el de asegurar la transversalidad en las acciones desde la Administración Municipal y la de los Agentes Sociales implicados en la atención al

colectivo inmigrante, enmarcando dentro del área de Promoción e Integración actuaciones como la de facilitar la formación del colectivo inmigrante para su adaptación a las demandas del mercado laboral, mediante subvenciones dirigidas a entidades sin ánimo de lucro, para el desarrollo de programas de formación dirigidos a la mejora del nivel de empleabilidad de sus destinatarios. En esta línea, encontramos las acciones socioeducativas en materia de formación prelaboral que se imparten por entidades sin ánimo de lucro como es el caso de la (APVA).

2.5 La normativa que ampara la creación de Asociaciones de Apoyo al inmigrante. La Red Acoge y APVA.

Siendo el Tercer Sector de Acción Social, el ámbito en el que se promueven las actuaciones socioeducativas en inserción sociolaboral, encontramos dentro de la normativa básica la *Ley Orgánica 1/2002, de 22 de Marzo, reguladora del Derecho de Asociación. Boletín Oficial Español nº 73 de 26 de Marzo de 2002*, en la que se contempla la creación de asociaciones en pro de los derechos de los inmigrantes.

La APVA pertenece a una Federación de varias ONG de apoyo al colectivo inmigrante de carácter estatal, fundada en 1991, denominada Red Acoge, declarada de Utilidad Pública desde 2010, constituida por otras 23 organizaciones a nivel territorial, contando con más de 1000 voluntarios y agentes propios de las entidades, los orígenes de financiación provienen de subvenciones públicas, cuotas asociativas y convenios de colaboración con entidades privadas. Se caracteriza por el impulso del trabajo en red, bajo una serie de principios relacionados con la reivindicación de sus derechos, el fomento de la autonomía de sus destinatarios, la promoción del voluntariado y la calidad de las intervenciones llevadas a cabo. Así los fines se centran en el apoyo al proceso de integración sociolaboral de los usuarios, la promoción de la igualdad de oportunidades, las actuaciones de sensibilización, el fomento del asociacionismo, la accesibilidad a los servicios de asistencia social y la coordinación con otros agentes sociales interesados en la intervención socioeducativa con colectivo inmigrante.

Es la APVA una entidad con orígenes en 1987 según los estatutos, caracterizada por trabajar en la acogida, ayuda, asistencia y promoción social del colectivo inmigrante en busca de la plena integración de las personas, así como de la sensibilización social, el estudio y la investigación de las problemáticas que la caracterizan, desarrollando

actuaciones integrales en materia de inserción sociolaboral, que expondremos de manera detallada en el Capítulo III de este trabajo dentro de la Contextualización del caso.

En lo referido a las propuestas de intervención de carácter socioeducativo en materia de inserción sociolaboral, y tal como lo hemos recalado a lo largo de este Capítulo, es importante el trabajo en red con entidades públicas y agentes sociales, así como el enfoque integrador para la planificación de dichas propuestas. Siendo entonces, el caso de nuestro objeto de estudio, ya que la formación prelaboral impartida se lleva a cabo en colaboración con otras dos entidades del Tercer Sector que actúan en la ciudad de Valladolid, bajo una metodología de actuación articulada a través de Itinerarios Individualizados de Inserción Laboral, que como hemos expuesto, desde el ámbito europeo hasta llegar al provincial; son el modelo a seguir para la adecuación de las intervenciones centradas en los objetivos de calidad y promoción de la inclusión social del colectivo inmigrante.

Así damos paso al siguiente Capítulo de nuestro trabajo de investigación, en el que describimos la metodología a desarrollar para el conocimiento de nuestro caso; la intervención socioeducativa en formación prelaboral llevada a cabo desde la APVA junto con la participación de otras dos entidades de la ciudad.

CAPITULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

A lo largo de este capítulo, describiremos la metodología empleada para conseguir los objetivos propuestos en esta investigación; presentando la tipología, el proceso de recogida de datos y las técnicas utilizadas, enmarcadas en la corriente cualitativa, comprendiendo las interacciones del colectivo inmigrante en las intervenciones socioeducativas desarrolladas por la entidad APVA.

En primer lugar haremos una aproximación metodológica en la que se fundamenta nuestro estudio de investigación. En segundo lugar, abordamos la tipología metodológica, basada en el estudio de caso de Stake (1995) y en tercer lugar exponemos la contextualización del caso, describiendo las acciones que se llevan a cabo desde la APVA y focalizándonos en la intervención socioeducativa en Formación Prelaboral. En la cuarta parte explicamos los elementos del caso, según la representación genérica de estructura de caso propuesta por Stake (2005), descrita por (Denzin y Lincoln, 2005).

3.1 Aproximación metodológica

En función de los planteamientos presentados, optamos investigar bajo la perspectiva cualitativa, en la que de acuerdo con la aportación del autor Flick (2004), se entiende que para trabajar bajo esta perspectiva, es preciso realizar un análisis profundo de entre otras cuestiones, los comportamientos y las interacciones sociales; precisando un minucioso trabajo de campo basado en la recogida de información a través de la colaboración de los agentes implicados. Por este motivo, consideramos acertado, en relación a nuestro enfoque de investigación, abarcar aspectos relacionados con la interacción entre los destinatarios de la intervención socioeducativa y del propio contexto socioeducativo, a partir de la visión holística de la formación pre laboral que se ofrece desde la APVA, así como de la repercusión de ésta acción socioeducativa, tanto en los participantes, como en el agente formador.

Según recoge Valles, (2000), se considera que los estudios cualitativos parten de la premisa en la que la realidad se constituye socialmente, es decir, que las personas no son independientes de esta realidad; por ello, la importancia de llevar a cabo un análisis de la realidad de los procesos migratorios, en el que buscamos dar sentido a las interacciones sociales que surgen en el contexto socioeducativo, contemplando así que el mundo social

es dinámico y cambiante, en donde se interrelacionan múltiples realidades y que de una u otra forma se complementan entre sí, así pues, percibimos las acciones socioeducativas de formación prelaboral desarrolladas por entidades como la que analizamos, como actuaciones que trascienden más allá de la transmisión de contenidos, hacia la contribución de la mejora de la calidad de vida de las personas.

Consideramos que esta acción investigativa, está definida por la complejidad de las relaciones entre los destinatarios y el contexto socio educativo en el que se desenvuelven, desde las perspectivas aportadas por el estudio de Apel (1985), es esta manera de interpretación un método característico de la humanidad, definido como una manera de empatizar; y es mediante los estudios cualitativos que se busca razonar mejor acerca de la experiencia humana, conociendo la situación del otro y bajo la experiencia propia del investigador, buscando establecer una “comprensión empática”. González (2003), considera que dentro de los aspectos claves de la investigación cualitativa, han de estar presentes estos términos; reconstruyendo lo social a partir de lo individual, sabiendo que una realidad determinada, como lo es nuestro la del colectivo inmigrante, nos permitirá generar aportaciones para la mejora de las intervenciones próximas con dicho colectivo.

En base a las aportaciones anteriores, es de nuestro interés realizar un estudio de la particularidad de dicha intervención socioeducativa desde la perspectiva cualitativa, permitiéndonos un acercamiento a la realidad, tanto de los procesos migratorios en sí, como de la importancia de la participación de este colectivo en dichas acciones formativas, teniendo presente que esta realidad es dinámica, compleja y cambiante y que toda intervención ha de ajustarse en función de las características de los destinatarios, teniendo en cuenta sus creencias, intenciones, motivaciones, entre otras características perceptibles durante el intercambio de experiencias dentro del proceso formativo en sí, a través de la interacción entre los participantes, el agente educador y el contexto en el que se desenvuelve.

3.2 Tipología del estudio de caso

Dada la realidad del colectivo al que nos acercamos, la estrategia con la que abordaremos nuestra investigación está basada en el estudio de caso, ya que esta metodología orienta sus procesos hacia el análisis intensivo de un acontecimiento específico, en un contexto determinado y en un periodo de tiempo concreto, del que se

extraen conclusiones a través de los propios sujetos, considerado como un método utilizado para el análisis de la realidad social, caracterizado por ser una de las formas más pertinentes de las investigaciones orientadas desde la perspectiva cualitativa, (Latorre A, Del Rincón I y Arnal J, 1996).

El estudio de caso según Stake (1995), es un análisis que centra su atención en un ejemplo de acción, permitiendo generar una interacción entre los informes y la experiencia, mediante el estudio de unos hechos específicos y la recogida de información; lo que permite al investigador: realizar, captar y reflejar esos elementos característicos de la situación, mediante la globalidad de las situaciones personales, bajo un carácter amplio e integrador, basado en diferentes métodos y a través de diferentes perspectivas, abarcando lo complejo y lo singular de un caso en específico, buscando la particularización y no la generalización del mismo.

En esta línea, el autor señala que los casos de interés para la educación y para los servicios sociales son en su mayoría personas y programas, ya que considera que poseen unos rasgos comunes y que interesan por su especificidad; señalando también que existen tres tipos de estudio de caso, definidos de la siguiente manera:

Instrumental: cuando la elección del caso supone un pretexto para acercarnos a la comprensión de un fenómeno de mayor calado y, por tanto, utilizamos nuestro caso para aprender más sobre otros casos; a partir de un caso específico, se pretende llegar a una perspectiva general.

Intrínseco: cuando la elección del caso viene determinada por un interés en sí mismo; en este sentido nos interesa lo que en él sucede y aprender de este caso particular.

Colectivo: cuando estudiamos distintos casos que suceden en distintos contextos y centramos nuestra atención en distintas preguntas con el objetivo de que nos lleven a hacer una interpretación colectiva del tema o una pregunta general.

En base a esta clasificación, nuestro trabajo de investigación es de carácter instrumental, ya que mediante la formación pre laboral impartida por la Asociación Procomar Valladolid, nos acercaremos a la realidad del colectivo inmigrante, obteniendo una visión más general e integral de estas intervenciones socioeducativas y las repercusiones en la mejora del proceso de inserción sociolaboral. Siendo nuestra función, analizar dicho programa, con el fin de detectar sus fortalezas y debilidades, en función de

unos criterios seleccionados para la recogida de datos, establecidos como categorías de análisis; a través de las cuales, interpretaremos la realidad socioeducativa desde los agentes implicados, considerando la triangulación y la rigurosidad esenciales para una mejor comprensión del caso.

3.3 Contextualización del caso

En la ciudad de Valladolid, existen nueve asociaciones de apoyo al colectivo inmigrante, una de ellas es la Asociación Procomar Valladolid Acoge (APVA); desde esta entidad se desarrollan intervenciones de diversas características: sensibilización, actividades culturales, educativas y de voluntariado, en lo que respecta a la atención directa del colectivo inmigrante, se abarcan diferentes fases como hemos hecho descripción en el Capítulo I de este trabajo, englobando la acogida, la asistencia y la promoción social, encaminadas al trabajo en pro de sus derechos y la plena inclusión social.

Dentro de éstas fases, se actúa en las diferentes áreas de la vida diaria de sus destinatarios, como son: la vivienda, los recursos básicos y alimentarios, el asesoramiento jurídico, la atención psicosocial, así como la atención centralizada en menores, jóvenes y adultos, a través de la formación y la orientación profesional para el empleo y la asistencia al autoempleo, ésta formación se deriva en varias ramas, abarcando la alfabetización, la enseñanza del español y la formación para el empleo. Dentro del servicio de orientación se desarrollan actividades centradas en la adquisición de herramientas y habilidades básicas para el afrontamiento de la búsqueda de empleo de manera planificada y autónoma, mediante sesiones individuales y grupales. Adjuntamos la figura explicativa de la Intervención por Programas aportada por la entidad. (Ver Anexo 1).

Desde nuestro punto de vista son la formación y la orientación para la búsqueda y el acceso al empleo las actuaciones más relevantes para el desarrollo de las características de los destinatarios, puesto que ofrecen la posibilidad de guiar y acompañar a las personas en su proceso hacia la plena inclusión social y laboral. En dicha intervención confluyen diferentes servicios, como lo son⁸:

⁸ Elementos tomados Del Plan metodológico para La inserción sociolaboral de la Red Acoge, 2006.

- El desarrollo de Itinerarios Integrales de Inserción Laboral; la planificación y ejecución de los Itinerarios Individualizados de Inserción Laboral bajo la estructura de orientación-formación-acompañamiento-seguimiento, mediante un análisis y diagnóstico de empleabilidad.
- La Formación Prelaboral y Formación Ocupacional.
- El servicio de acompañamiento e intermediación laboral en función de las ofertas de empleo y junto con el Programa Incorpora Castilla y León.
- La sinergia entre las acciones propias de la APVA y los recursos socioeducativos con los que cuenta la comunidad Vallisoletana.

La Formación Prelaboral analizada, se desarrolla en colaboración con otras entidades relacionadas con el Tercer Sector de Acción Social que también actúan en la ciudad de Valladolid; Fundación Rondilla y Feafes Valladolid El Puente; bajo un mismo Programa de Integración Laboral financiado por el Programa Incorpora 2.0, caracterizado por realizar intervenciones sociolaborales con colectivos en riesgo de exclusión social. Para nuestro estudio de caso, hemos focalizado la atención en la Formación Prelaboral impartida con el colectivo perteneciente a la APVA.

3.3.1 La Formación Prelaboral

Estos talleres se han impartido durante el año en curso, durante los meses de Febrero, Marzo, Abril y Mayo, Junio y Julio, con una temporalización total de 48 horas, divididos en 3 bloques, cada uno conformado por 16 horas lectivas, durante 4 días intermedios. La denominación de los talleres, es la siguiente:

- *“Taller de habilidades sociales para una búsqueda de empleo eficaz”;*
- *“Taller de herramientas y recursos para la búsqueda de empleo”;*
- *“Taller de proceso de selección y entrevista de trabajo”.*

Para ver la temporalización completa, ver Anexo II.

Los Talleres analizados corresponden respectivamente a: la segunda y tercera semana del mes de Marzo; la primera y tercera semana del mes de Mayo; la última semana del mes de Junio y la primera semana del mes de Julio de 2014. Dichas fechas se eligieron en base

a la estructuración de los grupos formado desde las entidades, coincidiendo así con los usuarios de la APVA.

La muestra estudiada, está conformada por 12 informantes, siendo 10 participantes con edades aproximadas entre 20 y 45 años de diversas nacionalidades, como lo son: Bulgaria, Colombia, Ecuador, Filipinas, Marruecos, Perú, Rumanía y Venezuela; un agente formador y a través de la entidad.

3.4 Elementos del caso

A modo de ilustración, presentamos la Figura 1, con la representación de los elementos de estudio de caso, según la estructura aportada por Stake (1995) (Denzin y Lincoln, 2005). De igual modo, detallaremos la estructura conceptual del caso que abordamos en esta investigación.



Figura 1. Estructura conceptual de estudio de caso de la Formación Prelaboral de la APVA

De acuerdo a Stake (1991), los Issues indican un enfrentamiento a una situación problemática o de discusión, ya que a veces se habla de temas controvertidos, o los problemas son el foco del estudio, destacando que los temas conllevan de manera intrínseca una relación con contextos políticos, históricos, sociales y personales.

Desde nuestra investigación, decidimos plantear el Issue de la siguiente forma:

La mejora del proceso de inclusión social del colectivo inmigrante depende del análisis realizado desde la entidad, acerca de las características y del contexto en el que se desenvuelven los destinatarios de la Formación Prelaboral.

Este Issue hace especial énfasis en resaltar la importancia de realizar un análisis previo y exhaustivo de las necesidades de los usuarios y de las características del contexto, antes de llevar a cabo las intervenciones socioeducativas que abarcan la Formación Prelaboral como parte de la mejora del proceso de inserción sociolaboral e inclusión social.

A partir del Issue planteado, presentamos el siguiente Aserto de investigación:

A pesar de la ejecución de los Talleres de Formación Prelaboral que se imparten desde la entidad APVA, la mejora de la inserción sociolaboral del colectivo inmigrante no alcanza el nivel esperado.

Como lo describe Stake (1995), es fundamental establecer unas declaraciones temáticas que den respuesta al aserto que se establece en un estudio investigativo. Por esta razón, las declaraciones que hemos establecido para esta investigación son las siguientes:

- **Las políticas sociales rigen la Formación Prelaboral para la inserción sociolaboral del colectivo inmigrante**

En esta declaración temática analizamos la existencia de establecimiento de criterios de actuación desde las políticas sociales en materia de inmigración, con respecto al desarrollo de las intervenciones socioeducativas llevadas a cabo por el Tercer Sector de Acción Social en Formación Prelaboral.

- **Formación prelaboral Vs Expectativas de los usuarios**

En esta declaración temática, se realiza una comparación entre el planteamiento de la Formación Prelaboral impartida por la entidad APVA y las expectativas de los participantes, abarcando los aspectos relacionados con los intereses y las motivaciones de los usuarios frente al desarrollo y los resultados de los Talleres.

- **El perfil del agente formador en la Formación Prelaboral**

Con esta declaración temática, analizamos el perfil profesional del agente formador, las estrategias que emplea en el desarrollo de los Talleres y el rol que desempeña dentro del aula para promover el alcance de habilidades personales y sociales fomentando la participación activa de los usuarios.

- **La adquisición de habilidades a través de la Formación Prelaboral**

Dentro de esta declaración temática analizamos el nivel de adquisición de habilidades personales y sociales promovidas por la Formación Prelaboral en relación a la perspectiva de la entidad, el agente formador y la opinión de los participantes de los Talleres.

Con relación a las declaraciones temáticas, planteamos las siguientes preguntas informativas que servirán de referencia como punto de partida para este proceso de investigación.

- ¿Las políticas sociales, establecen criterios claros que orientan la ejecución de las acciones socioeducativas en materia de inserción sociolaboral?
- ¿Existe adecuación entre el planteamiento de la Formación Prelaboral impartida por la entidad y las expectativas de los usuarios?
- ¿La Formación Prelaboral cumple con las expectativas de los usuarios, en función a las habilidades y las competencias que se pretenden alcanzar?
- ¿El agente formador fomenta la implicación y participación activa de los destinatarios?
- ¿Cuál es el perfil profesional del agente formador para el desarrollo de la formación prelaboral?

3.5 Proceso, fuentes y técnicas de recogida de datos.

En este apartado describiremos las técnicas y fuentes utilizadas para la obtención de la información, así como la recogida, organización y reducción de los datos.

A continuación, en la Tabla 1 presentaremos las etapas que constituyeron este proceso de selección de datos y posterior análisis de la información.

Fase del proceso	Acción ejecutada	Fecha
Inicial	Búsqueda y lectura de información acerca de los temas de investigación. Reducción anticipada de datos. Elaboración de las categorías de análisis. Realización del diseño y validación de instrumentos utilizados para la recolección de datos. Elección y contacto con la entidad y los informantes de la investigación.	Diciembre-Febrero.
Durante	Análisis de contenido Observación de los Talleres Cuestionarios y entrevistas a los informantes	Febrero, Marzo, Abril, Mayo, Junio y Julio
Final	Recopilación final de documentos Disposición y análisis de los datos	Julio y Agosto

Tabla 1. Fases en la recogida de datos.

La información se obtuvo a través de informantes diferentes; por una parte desde la entidad APVA, por otro lado los participantes de los Talleres de Formación Prelaboral y por último el agente formador. Dicha información se contrastó con los datos recogidos a través de la observación, además se llevó a cabo un proceso de interpretación mediante la legislación vigente en materia de las políticas sociales e inmigración.

Durante este proceso de investigación, realizamos un análisis de la información a través de diferentes fuentes, empleando técnicas para la recogida de datos, a saber; análisis documental, la observación, los cuestionarios y la entrevista.

A) Análisis documental

Para este análisis, acudimos a los documentos relativos a la legislación vigente, tanto a nivel Europeo, nacional, comunitario y provincial; la descripción detallada está dispuesta en el capítulo II de este trabajo. Se abarcan las políticas sociales en materia de inmigración e la inserción sociolaboral orientadas hacia la coordinación entre entidades públicas y agentes del Tercer Sector de Acción Social, indagando acerca de las aproximaciones metodológicas promovidas por las políticas sociales y la actuación desarrollada desde la APVA dentro de la Red Acoge en torno a la implementación de los Talleres de Formación Prelaboral; con el fin de conocer si se establecen unos criterios de adecuación de estas intervenciones en función de las políticas sociales.

B) Observación.

Posterior al análisis de la documentación legislativa y teórica, se procedió a la observación de los Talleres de Formación Prelaboral impartidos por la APVA; se decidió realizar tres sesiones de observación contando con los participantes pertenecientes a la entidad.

La duración fue de durante 48 horas durante los meses de Febrero y Julio, en las que se elaboraron viñetas que recogían todo lo acontecido en cada sesión de los diferentes Talleres, en base a las categorías de análisis establecidas a priori, correspondientes a contenidos, metodología, clima en el aula y satisfacción de los usuarios. Después de cada Bloque de los Talleres se hace una recopilación de los aspectos más relevantes de las viñetas, dicha información se puede encontrar en el Anexo III.

C) Cuestionarios.

Para conocer la percepción de los usuarios respecto a los Talleres de Formación Prelaboral, se diseñan y validan unos cuestionarios que contemplan 14 preguntas, abiertas y cerradas; entre ellas de información básica acerca de edad, sexo y formación académica, así como preguntas elaboradas en función de las categorías establecidas previamente. Este cuestionario se paso a todos los participantes provenientes de la entidad APVA.

El diseño de las preguntas se puede ver en el Anexo IV

D) Entrevista

Para contrastar los datos obtenidos a través de los Informantes (participantes), se diseñan y validan dos modelos de entrevista semiestructurada, dirigidas a un agente de la

entidad y al agente formador; con el fin de conocer la percepción de los Talleres de Formación Prelaboral impartidos desde la entidad.

Las entrevistas hechas a la entidad y al agente formador se pueden ver transcritas en el Anexo V.

De manera explicativa en la Tabla 2, presentamos las fuentes y técnicas de recolección de datos fueron desarrolladas de la siguiente manera:

Técnica	Fuentes Informantes	Cantidad	Meses
Análisis de las políticas sociales en materia de inmigración e inclusión social	Legislación europea, estatal, comunitaria, provincial.	6	Diciembre-Febrero
	Metodología de intervención desde la Red Acoge y la entidad APVA.		
Observaciones	Talleres de Formación Prelaboral	3	Febrero-Julio
Cuestionarios	Participantes de los Talleres	10	Julio
Entrevistas	Agente formador	2	Julio
	Profesional de la entidad		

Tabla 2. Fuentes y Técnicas de recogida de datos.

3.6 Categorías de análisis

Para llevar a cabo el proceso de análisis de la información y la recogida de los datos a través de las técnicas descritas, elaboramos unas categorías de análisis, en función del Issue, el Aserto, las declaraciones temáticas y las preguntas informativas, Tabla 3.

Categorías establecidas
Contenidos de los Talleres de Formación Prelaboral
Metodología del Agente Formador (AF)
Clima en el aula
Satisfacción de los agentes participantes (AF y participantes)

Tabla 3. Categorías del estudio de caso

A continuación realizaremos una breve descripción de las categorías empleadas:

- **Contenidos de los Talleres de Formación Prelaboral**

En esta categoría se recogen aspectos relacionados con el interés, la claridad, la practicidad y la adaptabilidad de los mismos al grupo. Desde la percepción de todos los agentes implicados en la intervención socioeducativa de Formación Prelaboral.

- **Metodología del Agente Formador (AF)**

Para esta categoría se analiza la metodología empleada por el AF entre otros aspectos la cualidad como formador, la calidad y claridad de exposición, la disposición al diálogo y la resolución de dudas.

- **Clima en el aula**

A partir de nuestra percepción desde la investigación, consideramos el clima en el aula como factor condicionante para la mejora de los procesos de inserción sociolaboral, donde contemplamos aspectos como las relaciones interpersonales, la comunicación, el trabajo en equipo y el intercambio de experiencias generados a partir de la participación de los agentes implicados.

- **Satisfacción de los agentes participantes (AF y participantes)**

Dentro de esta categoría abarcamos aquellos aspectos relacionados con la persona y su sentimiento de satisfacción frente a los Talleres, resaltando los intereses, las emociones, las expectativas o la definición del objetivo profesional planteado a priori.

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS, PROCESAMIENTO E INTERPRETACIÓN DE DATOS

En este capítulo analizaremos la información obtenida a lo largo de esta investigación, cuyo tema central son los procesos migratorios, las políticas sociales, y la intervención socioeducativa en Formación Prelaboral, como clave de la plena inclusión social, desde las entidades de apoyo al colectivo inmigrante.

La interpretación de los datos a realizar está basada en las declaraciones temáticas planteadas previamente, a saber:

4.1. Declaraciones temáticas

- Las políticas sociales rigen la formación prelaboral para la inserción sociolaboral.
- Formación prelaboral Vs Expectativas de los usuarios
- El rol del agente formador en la formación prelaboral
- Las habilidades adquiridas por los usuarios durante los talleres o durante la formación prelaboral

De la misma manera hemos llevado a cabo una categorización estructurada en base a cuatro aspectos base, dicha descripción se recoge en las siguientes líneas.

4.2. Las categorías de análisis estructuradas son:

- Contenidos de los Talleres de Formación Prelaboral
- Metodología del Agente Formador (AF)
- Clima en el aula
- Satisfacción de los agentes participantes (AF y participantes)

De acuerdo con las categorías de análisis estructuradas, pasamos a realizar una descripción de las mismas:

- Contenidos: recogemos aspectos relacionados con la percepción de los agentes implicados en los Talleres, en función de los contenidos impartidos, así como la pertinencia y sensación final respecto a los mismos.

- Metodología: englobamos todo aquello relacionado con las estrategias utilizadas por el agente formador durante los Talleres y la repercusión en los participantes.
- Clima en el aula: abarcamos todo lo relacionado con las interacciones sociales que se establecen dentro del aula bajo la percepción de los agentes implicados.
- Satisfacción de los usuarios: incluimos la información referente a la valoración general de los talleres y la relación que guarda con las expectativas individuales.

Presentaremos de modo ilustrativo en la Tabla 4 la síntesis de los resultados obtenidos.

	CUESTIONARIOS	ENTIDAD	AGENTE FORMADOR	OBSERVACIÓN
CONTENIDO	Todos los informantes consideran que han sido interesantes. Para 8 personas han sido claros Para 2 confusos Todos los consideran prácticos y 6 consideran que son adaptados al grupo, mientras que 4 opinan que no lo son.	<i>[...]todas las partes de la formación prelaboral son importantes e imprescindibles</i>	<i>[...]los puntos que requieren mayor adaptación son los contenidos</i>	<i>[...] el AF plantea cada tema y se dirige al grupo con preguntas, para que la opinión sea la base de las clases intentando adaptarse así a sus demandas, priorizando o suprimiendo algún punto.</i>
METODOLOGÍA	Todas las personas valoran la cualidad del formador como muy buena o buena. Respecto a la calidad y claridad de exposición también se valora entre muy buena y buena. En lo que concierne a la disposición al diálogo, solo una persona la valora como regular, mientras los demás lo valoran entre buena y muy buena. La resolución de dudas también es	<i>[...]todas las partes de la formación prelaboral son importantes e imprescindibles</i>	<i>[...] la metodología a aplicar ha de adaptarse al grupo de personas con el que vamos a trabajar. La flexibilidad va a ser clave en este proceso</i>	<i>[...]actitud abierta al diálogo ... el AF fomenta de alguna forma la participación, involucrándolos de manera dinámica ... Para el AF trabajar en las capacidades individuales es importante</i>

	considerada por una persona como regular, para el resto buena y muy buena.			
CLIMA EN EL AULA	<p>En general el clima en el aula ha favorecido:</p> <p>I1:...seguridad</p> <p>I6:...mejora de las relaciones personales</p> <p>I7:...autoestima</p> <p>I8:...seguridad, serenidad</p> <p>I9:...hablar en público</p>	<p>[...] <i>bagaje cultural</i></p> <p>[...] <i>amplia experiencia debida precisamente a su condición de migrantes</i></p>	<p>[...] <i>desarrollo personal y profesional</i></p> <p>[...] <i>fuerza de enriquecimiento o cultural</i></p> <p>[...] <i>pluralismo multicultural</i></p> <p>[...] <i>creación de grupos de trabajo muy heterogéneos y enriquecimiento o que esto ha supuesto para el trabajo en equipo.</i></p> <p>[...] <i>romper estereotipos</i></p> <p>[...] <i>mejorando competencias de carácter personal y aprendiendo a manejar sus propios recursos.</i></p>	<p>[...] <i>se van estableciendo lazos de afinidad entre los participantes, generando un buen clima de confianza entre todos.</i></p> <p>[...] <i>intercambio de experiencias y debates donde salen a flote aspectos personales</i></p> <p>[...] <i>Entre ellos se dan consejos personales y laborales,</i></p> <p>[...] <i>poco a poco se van aclarando con ayuda de los demás respecto a los objetivos profesionales.</i></p>
SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS	<p>- 7 personas se sienten totalmente satisfechas con los Talleres, mientras que 3 no.</p> <p>-las expectativas de todos los usuarios se han cumplido</p> <p>-La valoración general de los talleres es buena, a 2 personas les parecieron muy buenos los Talleres. Resaltan la cualidad del AF y el clima en el aula.</p> <p>-7 han logrado definir su objetivo profesional, mientras que 3 no</p> <p>- respecto a las habilidades adquiridas: 5 personas consideran un alto nivel de adquisición, para 2</p>	<p>[...] <i>Por los cuestionarios de satisfacción realizados por el alumnado participante en Incorpora2.0 se han cubierto las expectativas en más de 90% de los casos.</i></p>	<p>[...] <i>La valoración general de los talleres, es satisfactoria y muy positiva, los objetivos y expectativas se han cumplido y los/as participantes consideran que sus posibilidades de empleabilidad han mejorado. Los/as participantes en los talleres han manifestado a través de la evaluación que las expectativas planteadas al inicio de los</i></p>	<p>[...] <i>se hace una valoración grupal, en la que se reflejan aspectos a mejorar como la corta duración, modificación de la temporalización para participar en todos los talleres, la necesidad de más ejercicios prácticos y las instalaciones. Así también se reflejan aspectos positivos como la ayuda para el crecimiento y desarrollo personal, autoestima y actitud positiva, la importancia del protagonismo en la búsqueda, la necesidad de compromiso, conocer mejor las competencias</i></p>

	<p>muy alto, 2 normal y para 1 muy bajo.</p> <p>-todos recomendarían los Talleres a otros.</p> <p>- 8 personas consideran que los Talleres les facilitará la búsqueda de empleo. 2 no creen que les aporte facilidad.</p> <p>-todos opinan que el material entregado es de utilidad</p> <p>-Para 3 personas la duración de los Talleres ha sido adecuada, mientras que para 7 insuficiente.</p> <p>-en general han valorado positivamente la labor del agente formador.</p>		<p><i>talleres se han cumplido.</i></p> <p><i>Manifiestan haber mejorado su estilo de búsqueda de empleo a partir de un mayor conocimiento de sí mismos/as, de sus capacidades, logros, intereses y motivaciones.</i></p> <p><i>También les ha permitido mejorar y conocer los recursos que les facilite la búsqueda de empleo y hacer frente a un proceso de selección.</i></p>	<p><i>profesionales, la importancia de seguir formándose y mejorar el CV y la Carta de presentación, plantearse el autoempleo y participación en blogs o foros de búsqueda de empleo.</i></p>
--	---	--	--	---

Tabla 4. Tabla de categorización

Para dar respuesta a la primera declaración temática, a saber; **las políticas sociales rigen la formación prelaboral para la inserción sociolaboral**, buscamos indagar con respecto a las políticas vigentes en materia de inmigración y las acciones socioeducativas direccionadas a la inserción sociolaboral y la Formación Prelaboral, por lo que pretendemos realizar un análisis en los documentos legislativos con la finalidad de comprender el planteamiento que se promueve desde estas políticas sociales referentes a la metodología de actuación que desarrolla la entidad APVA en dicha área.

Respecto a esta primera declaración temática denominada **Las políticas sociales rigen la formación prelaboral para la inserción sociolaboral**, encontramos que existen diversas estrategias de acción a nivel estatal, nacional, comunitario y provincial, cuyos objetivos son promover el empleo, la integración y la inserción sociolaboral del colectivo inmigrante.

Ámbito Estatal

Desde la Comisión Europea⁹, se ha destacado que las estrategias de acción para el empleo deben estar caracterizadas por un eje integrador, que se encuentre *“orientado a reforzar el empleo, la cohesión social y territorial”*.

Además se proponen una serie de objetivos a mediano plazo, para cumplir en el 2020, entre los cuales se encuentra: *alcanzar una tasa de empleo del 75 % para la población de entre 20 y 64 años y reducir en 20 millones el número de personas que viven por debajo del umbral de la pobreza.*

Sin embargo observamos que desde la comisión Europea en este ámbito estatal, no se describe cuáles son las acciones específicas a utilizar para el alcance de las iniciativas propuestas, por lo cual, nos preguntamos, acerca de las estrategias a utilizar para alcanzar estos objetivos y si la formación prelaboral es una de ellas.

Por otra parte encontramos el caso de la **Plataforma europea contra la pobreza** en donde se presentan siete emblemáticas propuestas, como lo son *“aumentar la cooperación entre los Estados miembros, y tener en cuenta el Método Abierto de Coordinación (MAC)¹⁰ en materia de exclusión y de protección social, cuyo objetivo es la cohesión económica, social y territorial de la UE, así como la inclusión social de las personas que se encuentran en una situación de pobreza, mediante objetivos cuantitativos centrados en políticas sociales basados en indicadores sociales diferenciados para cada país.*

Aunque en el aspecto relacionado con la inclusión social, consideramos que además de tener en cuenta a las personas que se encuentran en situación de pobreza, también debe ser fundamental promover la inclusión social, para el colectivo inmigrante.

⁹ Textos tomados de la página web Europa. Síntesis de la legislación UE.

¹⁰ Texto tomado de la página web EUR-Lex.

Ámbito Nacional

En este ámbito, encontramos la *Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, la cual especifica los derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social*¹¹, cuya finalidad es proteger al colectivo inmigrante, siendo para nuestro estudio de investigación relevantes los siguientes Artículos:

- *Artículo 3. Igualdad con los españoles e interpretación de las normas*
- *Artículo 10. Derecho al trabajo y a la Seguridad Social*
- *Artículo 14 Derecho a Seguridad Social y a los servicios sociales*

También se destaca el *Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2013-2016*¹² el cual busca promover la mejora de la protección social mediante la ya mencionada coordinación entre entidades, contribuyendo así a la inserción sociolaboral del colectivo inmigrante, resaltando el *empleo como uno de los principales factores que inciden en la pobreza y la exclusión social*, en el que según datos estadísticos es una situación que requiere especial atención:

Por lo que respecta a la tasa de desempleo, es especialmente grave la situación de la población extranjera que ha visto cómo el número de personas desempleadas se incrementaba entre 2008 y 2012, pasando de una tasa de paro anual del 17,5% al 36,0%, lo que implica un incremento de 18,5 puntos porcentuales. Y dentro de este colectivo, el desempleo ha afectado de manera más profunda a la población extranjera no procedente de países de la Unión Europea, cuya tasa ha aumentado en algo más de 20 puntos porcentuales en dicho período (p.26)

Por lo cual, se plantearon objetivos y actuaciones, que hacen referencia al enfoque estratégico de la inclusión activa y a través del Objetivo 1, se pretende *impulsar la inclusión sociolaboral a través del empleo de las personas más vulnerables teniendo en cuenta a las familias con hijos menores de edad en situación de riesgo de exclusión:*

Se hace más necesario que nunca redoblar los esfuerzos para articular unas políticas activas de empleo más eficaces y que se

¹¹ Texto tomado de la página web del BOE

¹² Textos tomados de la página del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

adapten a las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad, partiendo, además, de la premisa de que todas las personas son potencialmente empleables. Por esta razón, el PNAIN 2013-2016 se enfoca con especial intensidad a lograr la mejora de la empleabilidad mediante la puesta en marcha de Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2013-2016 itinerarios personalizados de inserción y el refuerzo de la formación para el empleo (pp. 40,41)

Así mismo, señala de nuevo la coordinación entre administraciones públicas y entidades sociales

[...]reforzar la coordinación entre los servicios de empleo y los servicios sociales en la medida en que son estos últimos quienes más cerca se hallan de las personas vulnerables y, en muchos casos, cuando los niveles de empleabilidad son muy bajos es preciso intervenir en primera instancia desde el ámbito de lo social potenciando, entre otras cosas, habilidades prelaborales. El diseño e implementación de protocolos de coordinación, así como la puesta en marcha de itinerarios concebidos de manera conjunta entre empleo y servicios sociales, constituyen desafíos clave para ganar en eficiencia, en un momento en que los recursos son escasos y es preciso apostar por la innovación social.(p.41)

Concretamente la *Actuación. 27. Que pretende Desarrollar, reforzando la coordinación entre los servicios de empleo y los servicios sociales, itinerarios de inserción que incluyan medidas de formación prelaboral, laboral y acompañamiento social a las personas más alejadas del mercado laboral.*

De esta forma en el ámbito nacional, podemos observar que se mencionan diversas acciones socioeducativas, encaminadas hacia la formación laboral, constituidas tales como herramientas claves para la mejora del proceso de inserción sociolaboral del colectivo inmigrante.

Ámbito Comunitario

Por otra parte encontramos el nivel comunitario, en donde se encuentra la *Ley 3/2013 de 28 de mayo, de integración de los inmigrantes en la sociedad de Castilla y León*¹³, la cual refleja:

[...] la especial mención que requiere, el contexto de la inclusión sociolaboral de las personas más vulnerables, y el papel que se atribuye al Tercer Sector de Acción Social como agente clave en la consecución de este objetivo. La importancia de su presencia y de su trabajo se deja traslucir en las actuaciones contempladas.

Para este proceso de inclusión social encontramos planes y programas de la comunidad de castilla y león en el *Artículo 23. Planes y programas. 1. La Administración de la Comunidad de Castilla y León:*

[...] en el que plantea la elaboración un plan estratégico plurianual en el que se establecerán el marco, los programas, las directrices, los mecanismos de evaluación y las líneas de actuación para la consecución de la plena integración económica, social y cultural de los inmigrantes a que se extiende el ámbito subjetivo de esta ley, sin perjuicio de que puedan incluirse en él medidas dirigidas a los extranjeros no comprendidos en este (p. 45489)

Además encontramos el Capítulo V, Empleo y vivienda. Artículo 19. Acceso al empleo:

[...] a fin de mejorar su inserción laboral, se garantizará su participación en condiciones de igualdad en los cursos de formación en técnicas de búsqueda de empleo, habilidades sociales, en tecnologías de la información, planes de formación y actuaciones formativas específicas, adaptadas a sus necesidades (p. 45489)

EL III Plan Estratégico de Inmigración de Castilla y León 2014-2017¹⁴, donde se recoge *la necesidad de trabajar específicamente en materia de integración sociolaboral de las personas inmigrantes.*

La integración social de los inmigrantes es uno de los referentes claros en las políticas de la Junta de Castilla y León, adoptando en

¹³ Texto tomado de la página web del BOE

¹⁴ Texto tomado de la página web de la Junta de Castilla y León

cada momento y adaptando a cada necesidad las medidas necesarias para conseguir esta finalidad, desde el consenso político y social.
(p.3)

Dentro del *Área de Servicios Sociales e igualdad de oportunidades* plantea en la *Medida 6: Apoyar programas de integración social que favorezcan la inserción social y laboral de las personas inmigrantes*, apoyando iniciativas orientadas a:

[...] la formación para la adquisición de la competencia social, apoyo técnico y profesional que facilite la inclusión social y laboral a través del acompañamiento, acceso, mejora y mantenimiento del empleo.
(p.73)

Así como también hemos de hacer señalar la especificidad del:

Desarrollo de planes de formación en técnicas de búsqueda de empleo, habilidades sociales y tecnologías de la información y comunicación, dirigidos a la mejora de las capacidades básicas para la inserción laboral de los inmigrantes. (p.77)

Marco Provincial

Hacemos referencia al II Plan Municipal sobre Inmigración 2010-2013¹⁵; y a su Área 3. Promoción e integración, que plantea como *Objetivo: Facilitar la formación de las personas inmigrantes para su adaptación a las demandas laborales de la ciudad.* Mediante la *convocatoria de subvenciones dirigidas a entidades sin ánimo de lucro, para el desarrollo de programas específicos de formación ocupacional, dirigidos a mejorar la empleabilidad de las personas inmigrantes, entre otros sectores de población.*

Así, desde la entidad APVA, nos facilitaron el acceso a una de las fichas técnicas que se han de cumplimentar para poder acceder a las convocatorias descritas anteriormente, en la que pudimos observar que se contemplan aspectos muy generales de las acciones que se han de llevar para poder cumplir los objetivos de inclusión social, describiendo como un Itinerario Individualizado de Inserción Laboral a aquellas *Medidas preparatorias para el acceso al empleo: Programas de motivación personal, desarrollo de habilidades laborales, acciones de habilitación para el trabajo y de desarrollo de*

¹⁵ Textos tomados a través de la página del Ayuntamiento de Valladolid

competencias que posibiliten la mejora de las condiciones laborales y seguimiento individualizado de las personas formadas. Reflejando una falta de especificidad sobre lo que se debe contemplar dentro de dichas acciones.

A partir de los documentos analizados, podemos observar que las políticas sociales desde el ámbito europeo hasta el provincial, se caracterizan por mantener un objetivo claro y definido respecto a la importancia de atender a las necesidades específicas que afectan al colectivo inmigrante, pretendiendo la mejora de la calidad de vida de las personas y prestando especial interés al área de empleo; considerado que el acceso al mismo es uno de los factores que facilitan o dificultan el proceso de inclusión social de este colectivo y por ende hacen especial hincapié a todas aquellas intervenciones que promuevan este proceso. En esta línea, se fomenta también, la coordinación y el trabajo en red desde administraciones públicas y entidades del Tercer Sector de Acción Social, pretendiendo aunar fuerzas y evitar el solapamiento de actuaciones referentes a estos objetivos de integración social de los individuos.

A través de esta coordinación se abordan aquellas intervenciones socioeducativas que ayuden a la mejora de las condiciones tanto laborales como sociales de los destinatarios, destacando los Itinerarios Individualizados como una de las vías más eficaces para conseguir los objetivos de inserción sociolaboral establecidos como prioritarios; a través de los cuales se contempla la acción orientadora de una manera personalizada donde se incide en la importancia de adaptarse a las demandas de cada usuario, contemplando la inserción sociolaboral como un proceso constante que permite mantener un carácter flexible frente a las fases a desarrollar.

Aunque se deja claro que es importante reconocer las particularidades de cada caso, también se fomenta la planificación de iniciativas orientadas a una acción socioeducativa relacionada con los aspectos de la formación prelaboral, la cual es considerada como un conjunto de acciones que mejoran considerablemente el nivel de empleabilidad de acuerdo a las características tanto personales como profesionales de las personas. Dichas intervenciones carecen de una claridad metodológica estable, ya que desde las administraciones públicas no existe una delimitación del protocolo a seguir en función de los aspectos del diseño de la formación, sino que se dan pinceladas

de lo que habría de incluirse, pero sin pautas de acción estructuradas a las que las entidades se puedan regir.

Esta situación se traduce a una dificultad para diagnosticar, ejecutar y evaluar estas intervenciones, así como la falta de criterio desde las administraciones públicas para poder valorar su adecuación al colectivo inmigrante. A modo de cierre observamos la necesidad de reorientar los aspectos legislativos que abarcan la inserción sociolaboral y las intervenciones a desarrollar para la mejora de las condiciones sociolaborales de los destinatarios de las entidades sin ánimo de lucro, con el fin de facilitar la equidad en las acciones tanto a nivel individual como grupal, teniendo en cuenta las características del colectivo y las del mercado laboral, siendo no sólo afán de las entidades que intervienen de manera directa con este colectivo, sino contemplando este fin como un bien social en el que todos los sectores han de estar interrelacionados.

En lo que se refiere a la segunda unidad temática **Formación prelaboral Vs Expectativas de los usuarios**, buscamos recoger aquellos elementos relacionados con la valoración general de los participantes con respecto a los talleres ofrecidos.

Uno de los aspectos observados estuvo relacionado a calidad/utilidad de la formación, así como la evaluación de la importancia de este curso para otros participantes. Así mismo, recogemos las percepciones de los informantes con respecto a los aspectos positivos y negativos, las expectativas, la eficacia, la importancia de los contenidos y su relación con las necesidades de los participantes, la utilidad de los recursos didácticos, la temporalización de los talleres y el interés por la participación en los mismos.

Respecto a la valoración general de los talleres, la mayor parte de los informantes los calificaron como *buenos*, a modo ilustrativo presentamos la Figura 2

VALORACIÓN TALLERES

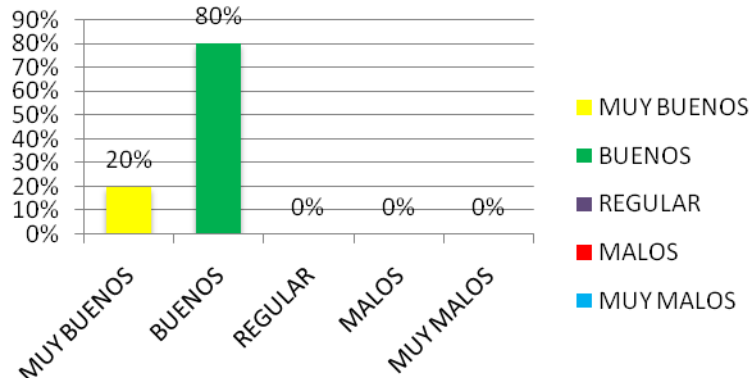


Figura 2. Valoración general de los talleres.

La percepción del agente formador acerca de la valoración general de la formación también es positiva, tal como lo expresa en el siguiente fragmento:

AF: [...] “La valoración general de los talleres, tanto por parte de los/as usuarios/as, como por mi parte, es satisfactoria y muy positiva, los objetivos y expectativas se han cumplido y los/as participantes consideran que sus posibilidades de empleabilidad han mejorado”.

Sobre la calidad y utilidad de la formación recibida, se cuestionó a los participantes si recomendarían los talleres a otras personas y todos los informantes contestaron afirmativamente. Los motivos presentados se resumen a que son importantes para el desarrollo de habilidades, para aumentar la autoestima, para conocer los recursos laborales existentes, para saber enfrentarse a una entrevista, para saber buscar un empleo, para desarrollar actitudes laborales, para plantear su objetivo profesional, así como para saber diseñar mejor un CV y una carta de presentación.

Por lo que podemos interpretar, la valoración positiva dada por los informantes se ve reflejada en los motivos expuestos a la hora de recomendar los talleres a otros participantes.

Dentro de los aspectos destacados por los informantes como positivos y negativos en relación a los talleres, señalan como positivo: la exposición del AF, la comunicación entre el AF y los demás participantes, los contenidos y la satisfacción personal. De la

misma manera, indican como negativo: las instalaciones, la duración de los talleres y la ubicación del centro.

Cabe destacar que las respuestas de los informantes respecto a los aspectos negativos engloban asuntos ajenos a la formación.

Indagamos para saber si se considera que después de realizar los talleres, les resultará más fácil buscar un empleo, a lo que responden afirmativamente el 80%. Así mismo, justifican su respuesta con motivos que están relacionados desde el saber hacer frente al proceso de búsqueda de empleo hasta el enfrentarse a una entrevista.

No expresamos en este apartado todos los juicios de valor emitidos por los informantes, para ello ver los datos completos en el Anexo VI; sin embargo destacamos algunos fragmentos que expresan las opiniones de los informantes, Tabla 5.

I.1	<i>[...]“Me aportó claridad a la hora de buscar empleo, como, donde y que hacer en una entrevista”</i>
I.2	<i>[...]“lo más importante es pasar una entrevista y aprendí mucho de cómo hacerla bien”</i>
I.6	<i>[...]“Impartieron enseñanzas de cómo organizar los horarios para buscar empleo, repartir curriculum en dichas empresas, búsqueda por internet, visitar oficinas de asociaciones de ayuda laboral”</i>
I.7	<i>[...]“porque por la formación que he recibido tendré más facilidades”</i>
I.10	<i>[...]“porque se aprende mucho de las experiencias de los demás y los consejos del agente formador”</i>

Tabla 5. Facilidad para buscar un empleo

En cuanto a las expectativas de los informantes respecto a los talleres, preguntamos si se han cumplido y los informantes nos afirman que tras acudir a los mismos, se han cumplido las expectativas, recogemos aquí algunos de los fragmentos en la Tabla 6.

I.1	<i>“...mi expectativa al principio era de que iba a ser aburrido, pero no fue así, fue muy entretenido, fue útil, aclarador y me ayudó mucho en habilidades personales al desarrollo como persona y lo que más la profesora”</i>
I.2	<i>“...pensaba que el taller me iba a enseñar que hacer para buscar empleo y así fue; aprendí muchas cosas sobre buscar empleo más rápido y centrada”</i>

I.3	<i>“...mi expectativa era mejorar mis habilidades y conocimientos con respecto a las entrevistas de trabajo y se han cumplido mediante la práctica, muchos consejos y algunas curiosidades sobre entrevistas.”</i>
I.4	<i>“...conocer más gente y aprender”</i>
I.5	<i>“...conocer empresas y formas de buscar empleo”</i>
I.6	<i>“...aumentar mi autoestima a nivel personal”</i>
I.7	<i>“...como buscar empleo por internet por ejemplo ya sé en qué páginas webs puedo encontrar ofertas de empleo”</i>
I.8	<i>“...me han despejado dudas”</i>
I.9	<i>“...mi única expectativa era ir por pasar el tiempo y no estar en casa”</i>
I.10	<i>“...quería aprender más de cómo hacer una carta de presentación y mejorar mi curriculum”</i>

Tabla 6. Expectativas frente a los talleres

En relación con esta información, consideramos relevante destacar el nivel formativo de los participantes, considerando que es un factor condicionante para las respuestas de expectativas de los informantes, de aquí que nos planteamos realizar comparaciones en las respuestas y la siguiente aclaración; la expectativa de una persona con un nivel educativo inferior, no guarda relación con la de un nivel más alto. Para ello presentamos la figura 3, en la que destacamos el nivel formativo de las personas participantes.

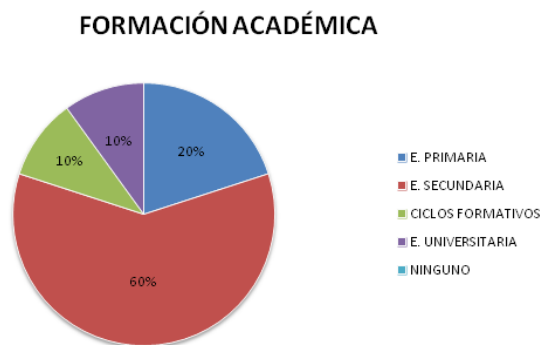


Figura 3. Nivel formativo

Los informantes I4 e I9 tienen estudios primarios y sus respuestas frente a las expectativas difieren notablemente de las de los demás, resaltando que el resto posee estudios secundarios o de formación superior. No es lo mismo quien espera acudir a los

Talleres, para conocer gente o pasar el tiempo, que quien espera desarrollar conocimientos y habilidades sociolaborales.

Sobre la importancia de los contenidos desarrollados en los Talleres de Formación Prelaboral y su relación con las necesidades de los participantes, la mayoría los consideran interesantes, claros y prácticos, sin embargo un porcentaje muy bajo percibe que no están adaptados al grupo. Cuando se realizó la entrevista al agente de la entidad y al agente formador acerca de esta cuestión, ambos señalaron la importancia de los contenidos, aunque el agente formador resalta la necesidad de focalizar la atención en la adaptabilidad de los contenidos a desarrollar, esto se demuestra en los siguientes fragmentos:

AE [...] “Todas las partes de la formación prelaboral son importantes e imprescindibles”.

AF [...] “Los puntos que requieren mayor adaptación son los contenidos”.

A partir de las observaciones realizadas hemos percibido que los agentes implicados han prestado una atención especial a los contenidos; para los cuales se entienden como necesaria una adaptación, donde los resultados esperados no se consiguen al nivel que se esperaba, debido a factores adversos como son la temporalización y el número de alumnos en cada taller.

A OB [...] “el AF plantea cada tema y se dirige al grupo con preguntas, para que la opinión sea la base de las clases intentando adaptarse así a sus demandas, priorizando o suprimiendo algún punto [...]”.

Finalmente recogemos elementos que dan cuenta a la percepción de los informantes con respecto a la utilidad de los recursos didácticos otorgados por la entidad, la temporalización de los Talleres y el interés individual en cuanto a la participación en los mismos.

Así, en cuanto a la utilidad del material aportado para la ejecución de los talleres, los informantes afirman en su mayoría que han sido útiles, suponiendo una guía en la búsqueda de empleo, tal y como lo recogemos en la Tabla 7:

I.1	[...]“creo que hay temas interesantes, aunque de momento no lo he usado”
I.2	[...]“a día de hoy ya tengo más claro que hacer a la hora de buscar empleo”
I.3	[...]“la información siempre es de agradecer”
I.4	[...]“algunos son útiles, por ejemplo: sitios donde buscar trabajo”
I.5	[...]“porque me enseñó qué camino seguir para buscar empleo”
I.6	[...]“útil para guiarme en la búsqueda de empleo”
I.7	[...]“porque podre hacer mi propio curriculum, mi carta de presentación y saber cómo responder en una entrevista”
I.8	[...]“porque en el temario te ayuda a aprender cosas que desconocías para la búsqueda de trabajo”
I.9	[...]“hay información que puede ser útil en algún momento”
I.10	[...]“las páginas de donde y como buscar empleo son importantes”
I.10	[...]“las páginas de donde y como buscar empleo son importantes”

Tabla 7. Utilidad de los recursos didácticos

Respecto a la duración de los talleres de formación prelaboral, siete informantes se sienten muy satisfechos con los talleres desarrollados, y han logrado tener claro su objetivo profesional, aunque tres estudiantes consideraron que las expectativas no se han cumplido, ni han logrado definir sus objetivos profesionales. La totalidad de los estudiantes expresaron que la duración de los talleres es insuficiente, de este modo, percibimos que las expectativas de los usuarios han sido cumplidas parcialmente, haciéndose necesario aumentar la duración de los mismos.

En lo que se refiere a la tercera declaración temática *El rol del agente formador en la formación prelaboral observamos que para la formación prelaboral*, son fundamentales tanto los contenidos, como la metodología empleada en las actividades educativas, así como el papel que desempeña el agente formador dentro del aula, para alcanzar los objetivos propuestos; de esta forma y de acuerdo a la información obtenida por los participantes, el rol que desempeña el agente formador es muy bueno, mediante

el desarrollo de las actividades educativas con claridad y calidad, manteniendo un muy buen discurso expositivo, y un buen nivel de disposición para el diálogo.

Es importante considerar que para los participantes la valoración hacia el agente formador fue muy buena, para quienes la capacidad de escucha activa, el diálogo y la resolución de dudas planteadas fueron fundamentales; sin embargo debido a la necesidad de desarrollar los contenidos en un periodo de tiempo muy corto, los espacios para el diálogo, fueron reduciendo con el paso de las semanas, priorizando el desarrollo de los contenidos.

De acuerdo a lo observado y a la percepción de los participantes, el agente formador fomenta la participación activa, involucrándolos de manera dinámica en las clases, así como promoviendo el esfuerzo y trabajo individual en las prácticas, para así contribuir a su desarrollo de habilidades y capacidades. Percibimos que el formador plantea un tema y se dirige al grupo con preguntas; dicha acción deja ver que la opinión ha de ser la base del desarrollo de los Talleres.

De esta manera consideramos que dentro de las características del agente formador, es relevante la utilización de recursos metodológicos que permitan a los estudiantes adaptarse y adquirir habilidades necesarias, para el acceso al mercado laboral, de la misma manera son la flexibilidad y la adaptabilidad ejes significativos para buscar la interacción positiva dentro del nuevo grupo, respondiendo así a sus demandas, haciendo énfasis en algún aspecto de mayor calado u omitiendo algún tema que despierte menor interés por los mismos.

Para ultimar, en lo que se refiere a la cuarta declaración temática **Las habilidades adquiridas por los usuarios durante la formación prelaboral** observamos que al concluir los talleres, los participantes tienen una percepción bastante positiva respecto a la adquisición de las mismas, en relación a su proceso de inserción sociolaboral, Figura 4.

NIVEL DE HABILIDADES PARA LA BUSQUEDA DE EMPLEO

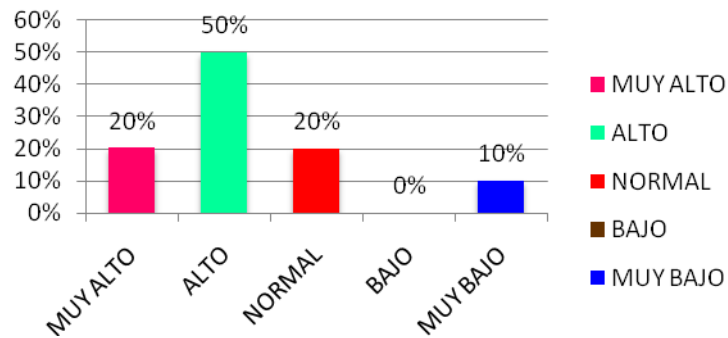


Figura 4. Nivel de habilidades para la búsqueda de empleo

En relación a las habilidades adquiridas, se destacan la seguridad en las acciones relacionadas con la búsqueda de empleo, la mejora de las relaciones personales, el aumento de la autoestima o la serenidad para hablar en público, detalladas en la Tabla 8.

I.1	<i>“...seguridad y actitud en la entrevista, centrar la búsqueda de empleo, enfrentarse a una entrevista”</i>
I.2	<i>“...aprender a buscar empleo”</i>
I.3	<i>“... entrevistas y me ha ayudado a ver qué aptitudes he de mejorar para un buen rendimiento laboral”</i>
I.4	<i>“...Hablar en una entrevista de trabajo”</i>
I.5	<i>“...conocer empresas de trabajo, como buscar empleo, hacer un curriculum, hacer carta de presentación”</i>
I.6	<i>“...relaciones personales con los demás”</i>
I.7	<i>“...ha mejorado mi autoestima, ser más organizada, tener buena presencia para las entrevistas”</i>
I.8	<i>“...mayor seguridad en el momento de la entrevista. Serenidad”</i>
I.9	<i>“...Ninguna”</i>
I.10	<i>“...hablar en público y saber estar en una entrevista de trabajo”</i>

Tabla 8. Habilidades adquiridas

A partir de nuestra interpretación, consideramos que todas estas habilidades mencionadas por los participantes constituyen un conjunto de herramientas fundamentales frente al proceso de la búsqueda activa de empleo, de selección y de saber enfrentarse una entrevista de trabajo.

Desde el punto de vista de la entidad, el bagaje personal y la diversidad cultural de los participantes de la formación, contribuyen a la adquisición de habilidades respecto a la búsqueda de empleo. De igual modo, el AF señala que las acciones socioeducativas en función de la formación prelaboral impartida por la entidad hacia el colectivo inmigrante, propicia el desarrollo profesional de los participantes y al mismo tiempo es una fuente de enriquecimiento personal y cultural en relación al pluralismo cultural en el aula. Desde el punto de vista de este profesional esto es muy relevante, ya que posibilita romper con los estereotipos en función de la heterogeneidad del grupo, fomentando la mejora de sus competencias y del reconocimiento y manejo de sus propios recursos.

Así mismo, a través de las observaciones realizadas, es posible contemplar el establecimiento de lazos de afinidad entre los participantes (tanto dentro, como fuera del aula); generando un clima de confianza entre todos los agentes implicados, mediante el intercambio de experiencias y debates, en donde se expresan aspectos de índole personal y profesional, como son los consejos y la resolución de dudas respecto al objetivo profesional; en general, dicha interacción promueve un ambiente favorable, en el que se pueden abarcar aspectos socioeducativos relevantes para fomentar la mejora del proceso de inserción sociolaboral.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, APORTACIONES Y LIMITACIONES

5.1 Conclusiones

En las siguientes líneas pasamos a presentar las conclusiones obtenidas a través de las diferentes técnicas y fuentes de recogida de información utilizadas, para el desarrollo de nuestro trabajo de investigación, con las que hemos intentado dar respuesta tanto al Issue, al aserto, a las declaraciones temáticas y a las preguntas informativas.

Aunque las intervenciones socioeducativas como la estudiada en este trabajo de investigación se realizan en coordinación con otras entidades, no hay que perder de vista que los Itinerarios Individualizados de Inserción, son actuaciones integrales y continuas, de ahí la importancia de planificar estos programas en relación a las necesidades del colectivo inmigrante, intentando diseñar una temporalización y un planteamiento socioeducativo en función de características similares de los usuarios, para poder responder mejor a las demandas formuladas.

La satisfacción de los usuarios respecto a las intervenciones socioeducativas, está directamente vinculada a las experiencias vividas en el proceso de inserción sociolaboral, dicha sensación se ve condicionada por la necesidad imperante de acceder al mercado laboral; por tanto la temporalización de estas actuaciones ha de estar planteada en relación a las demandas de los usuarios, así la participación en los Talleres de Formación Prelaboral será más fructífera y eficaz a la hora de promover la autonomía de las personas implicadas y su plena inclusión social.

Según el análisis de los resultados obtenidos y bajo el enfoque interpretativo, el nivel académico de los informantes influye de manera directa tanto en la participación, como en la satisfacción y en las expectativas planteadas por los destinatarios, lo que se puede establecer como una inadecuación de los grupos estructurados para la ejecución de los Talleres de Formación Prelaboral, en este sentido sería recomendable intervenir con grupos más homogéneos, para crear un mismo nivel de adquisición de habilidades y competencias, teniendo en cuenta que las necesidades socioeducativas son diferentes.

En lo que concierne al perfil de los destinatarios de las acciones socioeducativas, se caracteriza por ser heterogéneo, respecto a edad, nivel formativo y proyección profesional; lo que condiciona considerablemente la eficacia de los mismos. Bien es cierto que el intercambio de experiencias es fundamental y favorecedor para la ejecución de los Talleres de Formación Prelaboral, percibimos necesario diseñar criterios de selección en función del nivel de empleabilidad de las personas, para hacer de las propuestas de intervención, procesos de calidad y de mayor eficacia; correspondiendo así de mejor manera a las expectativas planteadas por los participantes.

Respecto a las expectativas de los agentes implicados (agente formador y destinatarios) podemos concluir, que tanto el agente formador como los participantes consideran que los talleres deben ser modificados, en cuanto a la adaptación de los contenidos acorde a las necesidades prioritarias de las habilidades necesarias que permitan alcanzar el objetivo principal que es la inserción sociolaboral. De igual forma, la duración de los talleres y la continuidad de estos deben ser modificadas para atender a las necesidades de los agentes implicados y promover de modo más eficaz la inserción de los mismos en el mercado laboral. De este modo, consideramos que no existe una adecuación de los diseños y consecuentemente no atienden a las especificidades de los usuarios en lo que concierne, por ejemplo, al nivel de formación. Ello repercute en la falta de diálogo, dada la heterogeneidad de la formación profesional de cada uno de los agentes implicados en este proceso. Desde nuestro punto de vista, es éste uno de los factores que condiciona la eficacia de estos cursos y por ende afecta a las expectativas de esos usuarios respecto a los resultados esperados.

Por otro lado, se destacan como fortalezas de este proceso de formación, el desarrollo de una serie de habilidades y competencias que inciden en el ámbito personal y profesional las cuales son fundamentales para el desarrollo y mejora de competencias básicas de los individuos que conviven en esta realidad social. Así mismo, se valora positivamente la actuación del agente formador como sujeto importante en el proceso de formación, por su capacidad de promover y fomentar la interacción entre los participantes de los talleres, lo que potencia el desarrollo de las habilidades básicas que se requiere de los individuos, los cuales buscan una inserción en el mercado de trabajo.

Desde el análisis de los documentos, podemos concluir que estos textos traducen un discurso integrador y presentan de forma clara en sus objetivos la importancia de atender a las demandas del colectivo inmigrante en busca de la mejora de su proceso de inserción sociolaboral fomentando la coordinación entre las diversas entidades que actúan a favor de la políticas sociales que atienden al colectivo inmigrante. Se plantean la autonomía de las asociaciones y para atender a sus demandas en virtud de sus individualidades y particularidades. Presentan de forma general un itinerario que deben seguir las asociaciones para alcanzar el proceso de inserción sociolaboral. Sin embargo, esos itinerarios no dejan claras las pautas de intervención estructuradas por las que las entidades se puedan regir, sobre todo en lo que se refiere a sus aspectos metodológicos. Por lo que observamos que las acciones socioeducativas en cuanto a su ejecución carecen de criterios más claros desde el ámbito de las políticas sociales.

Finalmente, podemos señalar que tanto desde el punto de vista de la entidad como de los agentes implicados (agente formador y participantes), el perfil profesional del agente formador responde positivamente a las demandas que se exigen para el proceso de formación. Tras el análisis, concluimos que están concientizados de que en el proceso de formación es necesario estar en constante transformación para adaptarse a las nuevas realidades que se configuran en un escenario de constantes cambios. Así, creemos que para este profesional además de dominar estrategias para transmitir los contenidos necesarios, es importante disponer de competencias interculturales en virtud de las especificidades demandadas por el perfil del público usuario, cuyas necesidades están condicionadas por el contexto en el cual están inmersos.

Respecto a las conclusiones plasmadas, en las siguientes líneas pasaremos a destacar las fortalezas y debilidades del Programa de Formación Prelaboral desarrollado por la entidad, que percibimos.

DEBILIDADES:

- Temporalización de los Talleres: Según el cronograma establecido por la entidad, no todos los destinatarios acudieron a las tres fases de la Formación Prelaboral, aunque les hubiese gustado, reflejando la necesidad de contemplar un mismo periodo para los mismos; de aquí la necesidad de un

replanteamiento de ejecución, siendo más viable una acción más concreta, especializada y continua.

- Centro en el que se imparten los Talleres: Tanto la ubicación geográfica como las condiciones de las instalaciones, no favorecen la acción socioeducativa desarrollada por la entidad, generando un menor nivel de satisfacción de los agentes implicados; precisando una mejora del espacio o un cambio de aula.
- Heterogeneidad de los participantes: La diferencia evidenciada respecto a las expectativas de los usuarios, no favorece al pleno desarrollo de la acción socioeducativa, generando disparidades respecto a lo que se espera de los Talleres, a la dificultad de adaptabilidad al grupo y por ende a la repercusión de en el proceso de los Itinerarios Personalizados de Inserción.
- Análisis del mercado laboral: La falta de actualización e información respecto a las demandas y necesidades del contexto sociolaboral en el que se desenvuelve el colectivo destinatario de la formación, genera inestabilidad en los participantes a la hora de encaminar su proyecto individual y por ende en la formación impartida desde la entidad.

FORTALEZAS:

- Perfil del AF: El agente formador se reconoce como una figura relevante para la eficacia de los procesos socioeducativos, es valorado por todos los agentes implicados, por su cualidad personal y profesional revelada en la ejecución de los Talleres de Formación Prelaboral; dichas características promueven la implicación constante de los destinatarios, generando un clima favorecedor para el desarrollo de habilidades y competencias sociolaborales.
- Contenidos impartidos: De manera general han sido considerados como adecuados e interesantes, siendo valorados como positivos en lo referente a la promoción de capacidades y habilidades, así como de la interrelación de los agentes implicados, trabajando en los recursos personales de cada

individuo en materia de la búsqueda activa de empleo y la consiguiente inserción sociolaboral.

- Potenciación de habilidades personales y sociales: Tanto el desarrollo de contenidos, como la implicación del agente formador durante el proceso socioeducativo, han repercutido de manera positiva en el fomento de habilidades sociolaborales de los destinatarios, cumpliendo así con los objetivos propuestos por la entidad APVA.
- Mejora de las competencias interpersonales: La interrelación de la actitud del agente formador y la metodología utilizada para los Talleres, han repercutido de manera directa y muy positiva en el clima del aula, contribuyendo a los aspectos socio personales del individuo y la relación con su entorno.

A partir de nuestras conclusiones, pretendemos así responder al Issue planteado:

La mejora del proceso de inclusión social del colectivo inmigrante depende del análisis realizado desde la entidad, acerca de las características y del contexto en el que se desenvuelven los destinatarios de la Formación Prelaboral.

De acuerdo con toda la información recogida e interpretada en nuestro trabajo de investigación, podemos percibir la necesidad de un análisis previo más exhaustivo desde la entidad, respecto al mercado laboral y a las características del mismo. Es cierto que a través de las técnicas de recogida de datos utilizadas, pudimos percibir que existe gran implicación por parte del agente formador respecto a la indagación y actualización de datos en lo referente a la visión general del mercado de trabajo, así como de estadísticas y datos del mercado laboral de la ciudad, pero dicha información no proviene de la revisión propia, sino que se recurre de manera directa a las fuentes tradicionales; servicio de empleo y relación de ofertas y demandas a través de los medios de comunicación triviales. Es preciso recalcar que dentro de los contenidos impartidos en los Talleres, esta información conforma una pequeña parte, en la que se aprecian datos de la realidad del mercado laboral, pero para los destinatarios de los Talleres, dicha información no llega a ser suficiente. Esto requiere de un mayor nivel de implicación por parte de la entidad APVA, para poder así, plantear mejor el diseño general de esta Formación Prelaboral.

5.2 Recomendaciones y aportaciones.

Respecto a las recomendaciones y aportaciones, planteamos las siguientes líneas para aportar una opinión crítica y constructiva del análisis de investigación realizado, con el fin de contribuir a la mejora de las próximas intervenciones socioeducativas en materia de la Formación Prelaboral, llevadas a cabo por esta u otra entidad de apoyo al colectivo inmigrante.

Comprendemos pues, que la coordinación entre diferentes entidades del Tercer Sector de Acción Social, es prioritaria para lograr una plena inclusión social del colectivo inmigrante, por ende han de mantener el esfuerzo de llevar a cabo intervenciones socioeducativas de formación prelaboral como la analizada, para conseguir aunar esfuerzos y evitar solapamiento con otras entidades, siempre y cuando se realice una planificación conjunta de los contenidos a desarrollar, la temporalización, la metodología y la evaluación de dichas ofertas socioeducativas.

Es necesario, prestar mayor atención al grupo a quien se dirigen estos programas socioeducativos, procurando mantener unos criterios de selección similares entre las entidades, contemplando las expectativas de las personas, el nivel formativo y los proyectos profesionales planteados con cada una de ellas, sabiendo que las interacciones sociales que surgen en el aula son tan fructíferas como los contenidos y la metodología a desarrollar. En función de los resultados del estudio de caso analizado, hemos logrado comprender que dicha interacción es un factor relevante a la hora de trabajar aspectos relacionados con las habilidades y competencias de las personas, ya que las relaciones con el AF y entre los propios usuarios, repercuten de manera directa en la adquisición de competencias tanto personales como profesionales de los destinatarios, así como de la actitud de participación activa, durante todo el proceso de inserción sociolaboral llevado a cabo.

Como es evidente la acción orientadora efectuada por la entidad APVA, precisa de un servicio más centrado en el individuo, siendo necesaria la figura de un “tutor” que haga de referente en todas las fases desarrolladas por el usuario. Planteamos entonces la necesidad de autoevaluación de los programas desarrollados en materia de inserción sociolaboral, para develar la importancia de profesionales que realicen esta labor y así probablemente la eficacia de las intervenciones sea más perceptible.

Como recomendación, sería fructífera la participación de un agente especializado en el estudio del mercado laboral, para realizar un análisis exhaustivo de las demandas y ofertas de trabajo de la ciudad de Valladolid, para poder encaminar de mejor manera los contenidos de la Formación Prelaboral, promoviendo así el interés de los participantes, generando una mayor expectativa de los destinatarios a través de la objetividad de la situación laboral y sus recursos personales. De la misma manera, se mantiene una visión actual del mercado y se puede utilizar dicha información para planificar y ejecutar acciones de formación profesional encaminadas a la realidad del mercado, evitando el solapamiento con otras entidades sin ánimo de lucro y destacando dentro de otras por su capacidad de adaptación a la situación sociolaboral de la ciudad.

Dichas modificaciones se verán reflejadas de manera inmediata en los destinatarios; aportando diferencia de la Formación Prelaboral impartida frente a otras entidades respondiendo a sus necesidades reales, quienes centrarán sus objetivos profesionales hacia proyectos individualizados acorde con el contexto, incidiendo claramente en su Itinerario Personalizado, priorizando entre otras acciones en la formación más viable, preparándose para estas demandas del mercado laboral de la ciudad. De la misma manera contemplando las áreas de intervención que abarca la entidad, todas ellas se verán afectadas positivamente, debido a la interrelación de las acciones, siendo un claro matiz para la intermediación con empresas privadas que buscan contribuir también a la mejorar de la inserción sociolaboral del colectivo inmigrante, así continuando con el debido proceso de seguimiento una vez se establezca en su nuevo empleo, podremos hablar de una mejora considerable hacia la plena inclusión social.

5.3 Limitaciones

Para concluir este trabajo de investigación, pasamos ahora a presentar los aspectos que han sido considerados como limitantes para el desarrollo del mismo.

En primer lugar y como un factor clave limitante, ha sido el tiempo; siendo escaso para la profundización deseada de nuestro objeto de estudio, teniendo en cuenta por un lado la estructura del propio Máster de Investigación Aplicada a la Educación, en la que se desarrolla un Trabajo Fin de Máster en unas condiciones límites respecto a la duración de las asignaturas. Así mismo, como se puede observar, la ejecución propia de los Talleres de Formación Prelaboral observados, han tenido una duración prolongada, dificultando la recogida y el procesamiento de los datos.

Por otro lado, la disponibilidad de la entidad para atender a las cuestiones precisadas por el agente investigador, no ha sido la esperada; por diversos motivos relacionados con la temática, la carga de trabajo, la confluencia de otras actividades y la accesibilidad a los informantes, presentándose dicha situación como aspecto relevante para la recogida de información, dentro de los plazos exigidos por la academia universitaria.

Referencias Bibliográficas

Aparicio, R. y Tornos, A. (2000). *La inmigración y la economía española*. Madrid: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales

Apel, K. (1985). La distinción diltheyana entre explicación y comprensión y la posibilidad de una mediación entre ambas. *Teorema: Revista internacional de filosofía*, 15(1), 95-114.

Carrasco, Concepción. (2008) Mercado de trabajo e inmigración. *El modelo de inmigración y los riesgos de exclusión*, 215-257.

Denzin, N. K., y Lincoln, Y. S. (2005). *Handbook of qualitative research* (3rd. Ed.). Washington DC: SAGE.

Defourny, J. y Monzón, J. (1992) *Économie sociale*. España: Ciriec.

Díaz Barrera, N., Soler Urzúa, A., & Oliva Figueroa, I. (2013). Enfoques pluri-interdisciplinarios en la prospectiva de desarrollo universitario: Un estudio de casos. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 39(2), 115-127.

Donoso, T., & Figuera, M. P. (2007). Niveles de diagnóstico en los procesos de Inserción y de Orientación profesional. *Electronic journal of research in educational psychology*, 5(11), 103-124.

Durkheim, E. (1987). *La división del trabajo social*. Madrid: Ediciones Akal.

Estrategia Europea para el Empleo 2020. Recuperado a través de: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/eu2020/em0028_es.htm acceso el: 17 de enero de 2014.

Flick, U. (2004). *Introducción a la metodología cualitativa*. Ediciones Morata SL. Madrid

García, C, J. (2010). La medición de la integración social de los inmigrantes a través de un sistema de indicadores coherente con la noción de ciudadanía inclusiva. *La*

medición de la integración social de los inmigrantes, Revista de Filosofía, Derecho y Política. Universitas. pp. 73, 112.

Gil Araujo, S. (2006). *Las políticas de integración de inmigrantes en el contexto español. Entre la normalización y el derecho a la diferencia. Exclusión social y estado de bienestar en España.* Madrid. FUHEM-Icaria.

Glissant. É. (2005). *Introdução a uma poética da diversidade.* Trad. Enilce Albergaria Rocha. Juiz de Fora: Editora UFJF.

González, F. (2003). Apuntes acerca de algunos conceptos básicos de investigación cualitativa. *Revista Universitaria de investigación Sapiens, 4, (1), 107-132.*

Hernanz, R. (1981). Bibliografía sobre el proceso desamortizador en España. *Agricultura y sociedad, (19), 215-247.*

Izquierdo, A., Aja, E., Arango, J. y Oliver, J. (2011). *Del sueldo al arraigo. La tarea de la política inmigratoria tras la crisis. Anuario de la inmigración en España* (Edición 2010). España: Bellastera S.L.

Latorre, A., del Rincón Igea, D., & Arnal, J. (1996). Bases metodológicas de la investigación educativa. España: Hurtado Mompeó, Jorge.

Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Recuperado a través de: <https://www.boe.es/boe/dias/2000/01/12/pdfs/A01139-01150.pdf>. Acceso el 23 de enero de 2014.

Ley 3/2013, de 28 de mayo, de integración de los inmigrantes en la sociedad de Castilla y León. Recuperado a través de: <http://www.boe.es/boe/dias/2013/06/17/pdfs/BOE-A-2013-6547.pdf> . Acceso el 11 de febrero de 2014.

Luhmann, N. (1998). Complejidad y modernidad. *De la unidad a la diferencia.* Editorial Trotta, Madrid.

Método Abierto de Coordinación. Recuperado a través de: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/social_inclusion_fight_against_poverty/em0011_es.htm . Acceso el 17 de enero de 2014.

Moliner, M. (1989). Diccionario de uso del español. Madrid. Gredos. 2 vol.

Morell Blanch, A. (2005). Pobreza, inmigración y estado del bienestar. In *Integraciones diferenciadas: migraciones en Cataluña, Galicia y Andalucía*. Anthropos. (pp. 185-200).

Moreno, L., & Salido, O. (2008). Bienestar y políticas familiares en España. *Política y Sociedad*, 44(2), 101-114.

Pajares, Miguel. (2009). Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2009. *Observatorio Permanente de la Inmigración*, documento N° 25. Madrid.

Plan Estratégico de Inmigración de Castilla y León 2014-2017. Recuperado a través de: http://www.jcyl.es/junta/cp/III_PLAN ESTRATEGICO DE INMIGRACION. Acceso el 12 de febrero de 2014.

Plan Estratégico de ciudadanía, e integración 2011-2014. Secretaría General de Inmigración y Emigración. Recuperado de: <http://extranjeros.empleo.gob.es/es/IntegracionRetorno/Plan>. Acceso el 16 de febrero de 2014.

Plan Municipal sobre Inmigración 2010-2013. Recuperado a través de: <http://www.valladolid.es/es/gente/personas-inmigrantes/servicios/ii-plan-municipal-inmigracion-convivencia-intercultural-201>. Acceso el 19 de febrero de 2014.

Popkewitz, Thomas. (1988). *Paradigma e ideología en investigación. Las funciones sociales del intelectual*. España: Mondadori.

Red Acoge. *Metodología para la inserción de personas inmigrantes*. 2006. <http://www.redacoge.org/empresas/redacoge/documentos/intervencion/Metodologiainsercion.pdf> . Acceso el 22 de febrero de 2014.

Samanes, E. (1997). Inserción sociolaboral. *Revista de Investigación Educativa*, 15(2), pp.85, 115.

Sandoval, F, E. (1993). *Migración e identidad: experiencias del exilio*. Toluca: Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública, Universidad Autónoma del Estado de México.

Santos, N. B. (2007). Conceptos y teorías sobre la inmigración. *Anuario jurídico y económico escurialense*, (40), 817-840.

Servicios sociales. (2012). *El marco jurídico de los servicios sociales en España: Realidad actual y perspectivas de futuro*. (1st ed.). España: Atelier.

Stake, R. E. (1995). *The art of case study research*. Thousand Oaks, CA: Sage.

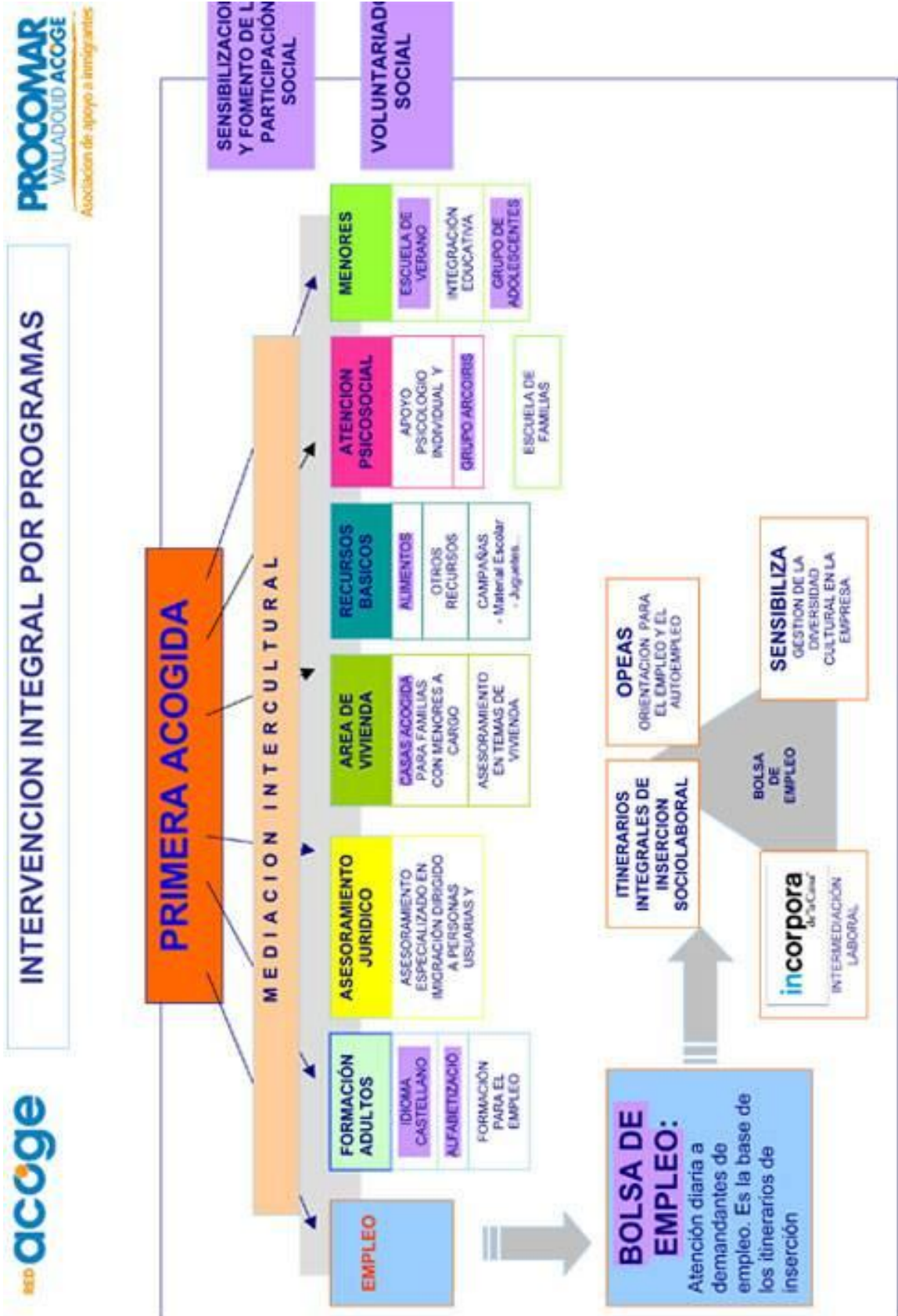
Subirats, J. (2004). Pobreza y exclusión social. *Un análisis de la realidad española y europea*. Fundación La Caixa. *Estudios Sociales* (16). Barcelona.

Valles, M. S. (2000). *Técnicas cualitativas de investigación social*. Madrid: Síntesis Editorial.

Zapata-Barrero, R. (2003). La ciudadanía en contextos de multiculturalidad: procesos de cambios de paradigmas. *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 37, 173-190.

ANEXOS

ANEXO I



ANEXO II

- “Taller de habilidades sociales para una búsqueda de empleo eficaz

Color amarillo: Febrero-Marzo-Abril

- “Taller de herramientas y recursos para la búsqueda de empleo”

Color rosa: Mayo -Junio

- “Taller de proceso de selección y entrevista de trabajo”

Color verde: Junio-Julio-Agosto-Septiembre

2014																				
FEBRERO							MARZO							ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
					1	2						1	2		1	2	3	4	5	6
3	4	5	6	7	8	9	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13
10	11	12	13	14	15	16	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20
17	18	19	20	21	22	23	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27
24	25	26	27	28			24	25	26	27	28	29	30	28	29	30				
							31													
MAYO							JUNIO							JULIO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4						1			1	2	3	4	5	6
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	7	8	9	10	11	12	13
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19	20
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26	27
26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29	28	29	30	31			
							30													
AGOSTO							SEPTIEMBRE													
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D							
				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7							
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14							
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21							
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28							
25	26	27	28	29	30	31	29	30												

ANEXO III

RECOPIACIÓN DE OBSERVACIÓN EN LOS TALLERES DE FORMACIÓN PRELABORAL

Durante cada primer día de inicio de los talleres, no hay mucha puntualidad, pero esto cambia radicalmente en los siguientes días, algunos llegan hasta 15 minutos antes. El AF se caracteriza por su simpatía. Las normas son claras desde el principio: voluntariedad y protagonismo en las clases, respeto, compromiso, escucha y participación activa... Se explica el Programa mediante una presentación audiovisual muy elaborada, y la AF se presenta de manera abierta favoreciendo así que los demás también, se firman las autorizaciones y cesión de datos. Durante los descansos se van estableciendo lazos de afinidad entre los participantes, generando un buen clima de confianza entre todos.

La metodología de trabajo se basa en el trabajo en grupo, intercambio de experiencias y debates donde salen a flote aspectos personales, existe una actitud abierta al diálogo y se expresan términos como: *actitud positiva, reciclaje profesional, formación continua, motivación, fe en sí mismos, osadía, perseverancia, sombras emocionales, superación de miedos e inseguridades, vivencias de rechazo y prejuicios...* Entre ellos se dan consejos personales y laborales, hay implicación entre el grupo, poco a poco se van aclarando con ayuda de los demás respecto a los objetivos profesionales, en los días que están más tímidos o cansados, el AF fomenta de alguna forma la participación, involucrándolos de manera dinámica. Durante los talleres se llevan a cabo cuatro Test individuales, dos rolle-playing, tres visualizaciones de videos acerca de cómo actuar en la búsqueda, dinámicas de grupo, ejercicio de visualización en dos años y se reflejan anhelos de independencia, estabilidad económica y perspectiva de familia. Para el AF trabajar en las capacidades individuales es importante, pero el grupo refleja que no las tienen muy claras e intenta trabajar a nivel individual y resolver dudas, pero el tiempo no permite la exhaustividad.

Respecto a los contenidos, el AF plantea cada tema y se dirige al grupo con preguntas, para que la opinión sea la base de las clases intentando adaptarse así a sus demandas, priorizando o suprimiendo algún punto. El primer taller (Marzo y Abril), en el que se abarca el desarrollo personal, factores psicosociales (valores, autoestima, autoconocimiento, autoconfianza, intereses, motivación, fortalezas, potencialidades,

habilidades, resiliencia, actitud y aptitud, refuerzo positivo, la imagen personal y las estrategias de afrontamiento ante situaciones de estrés y ansiedad; técnicas de respiración y claves), condicionantes y experiencias laborales, recursos personales, el proyecto profesional, el realismo frente a la búsqueda de empleo y el autoanálisis para las ofertas. Durante el segundo taller (Abril y Mayo), se trabajan los recursos, instrumentos y herramientas para la búsqueda de empleo, el objetivo profesional, el plan de búsqueda activo, planificado y organizado, las competencias profesionales, importancia de los medios de comunicación y uso de las Tics en la búsqueda, el aprendizaje a lo largo de la vida, la elaboración de CV y carta de presentación. En el tercer taller (Junio y Julio), se utiliza todo lo aprendido anteriormente para el proceso de selección y saber afrontar una entrevista, resaltando temas de comunicación, empatía, lenguaje verbal y no verbal; es el Taller que requiere más prácticas, puesta en común, rolle-playing, dinámicas de grupo, entre otras.

Durante los talleres a dos personas les llega una oferta de trabajo a través de las entidades colaboradoras del Programa, esto motiva más al resto afirmando que *¡si se quiere se puede!* Al finalizar, mantengo un intercambio de impresiones con el AF respecto al desarrollo en general, donde coincidimos en la importancia de trabajar la autoestima, la confianza intragrupal y la participación activa, así como del obstáculo del tiempo para trabajar aspectos a nivel individual, aunque resalta que tiene en mente varias propuestas de mejora para la formación.

Durante las últimas sesiones se llevan a cabo los cuestionarios de satisfacción y se hace una valoración grupal, en la que se reflejan aspectos a mejorar como la corta duración, modificación de la temporalización para participar en todos los talleres, la necesidad de más ejercicios prácticos y las instalaciones. Así también se reflejan aspectos positivos como la ayuda para el crecimiento y desarrollo personal, autoestima y actitud positiva, la importancia del protagonismo en la búsqueda, la necesidad de compromiso, conocer mejor las competencias profesionales, la importancia de seguir formándose y mejorar el CV y la Carta de presentación, plantearse el autoempleo y participación en blogs o foros de búsqueda de empleo.

ANEXO IV

CUESTIONARIO DE VALORACIÓN DE LOS TALLERES DE FORMACIÓN PRELABORAL DESARROLLADOS DESDE LA ASOCIACIÓN PROCOMAR VALLADOLID.

Este Cuestionario se realiza como parte de un Trabajo fin de Máster, que busca analizar la formación prelaboral impartida por la entidad, detectando sus fortalezas y debilidades, conociendo la percepción de los destinatarios acerca de la formación recibida, la satisfacción y adquisición en habilidades, competencias y recursos para la búsqueda del empleo.

SEXO:

EDAD:

Marque con una X

FORMACIÓN ACADÉMICA:

Educación Primaria	
Educación Secundaria	
Ciclos Formativos	
Educación Universitaria	
Ninguno	

1. En general ¿Cómo le ha parecido el desarrollo de los talleres impartidos?

Muy malos	
Malos	
Regulares	
Buenos	
Muy Buenos	

2. ¿En qué nivel considera que los talleres le han ayudado al desarrollo de habilidades personales y sociales para encontrar empleo?

Muchísimo	
Bastante	
Algo	
Poco	
Muy poco	
Nada	

3. Mencione alguna de las habilidades que considera ha adquirido debido a los Talleres

4. ¿Recomendaría estos talleres, a otras personas extranjeras para conseguir empleo?

Si No ¿Por qué?

5. ¿Qué destacaría como lo que más le ha gustado de los talleres? y ¿Lo que menos?

6. Después de haber realizado los talleres, ¿cree que va a ser más fácil buscar un empleo?

Si No ¿Por qué?

7. ¿Considera que se han cumplido las expectativas que se planteó usted al inicio de los talleres?

Si No Mencione alguna y de qué forma se cumplió:

8. ¿Los contenidos tratados en los talleres le han parecido?

	Sí	No
Interesantes		
Claros		
Prácticos		
Adaptados al grupo		

9. ¿Cree que el material entregado será de utilidad para su búsqueda de empleo?

Si No ¿Por qué?

10 ¿Considera que la duración de los talleres ha sido adecuada?

Si No ¿Por qué?

11. Valore los siguientes aspectos del formador/a que impartió el taller:

	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO	MUY MALO
Cualidad como formador/a					
Calidad y claridad exposición					
Disposición al diálogo					
resolución de dudas					

12. Valore su participación en los talleres del 1 al 5, siendo 1 la más baja y 5 la más alta.

	1	2	3	4	5
Agradable					
Fácil					
Participativa					
Satisfactoria					
De alto grado de aprendizaje					
Muy útil					

13. ¿A día de hoy tiene su objetivo profesional claro? SI NO

14. Sugerencias y aportaciones para próximos Talleres:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO V

ENTREVISTAS

ENTREVISTA A LA ENTIDAD

Esta entrevista semi-estructurada está dirigida a un profesional de la entidad, que participa en la planificación de los Talleres de Formación Prelaboral, con el fin de conocer su percepción frente al desarrollo de éste Programa en relación con los contenidos, la metodología, la temporalización, los destinatarios, los objetivos planteados, así como los resultados obtenidos.

- 1. ¿Hace cuanto tiempo se imparten talleres de formación prelaboral en la entidad?, ¿Qué considera lo más difícil de planificar estos Programas? y ¿Lo más fácil?**

Desde el año de constitución de la entidad: 2007.

No hay cuestiones que se puedan considerar fáciles o difíciles, simplemente hay que adaptarse al colectivo destinatario.

- 2. ¿Cuál cree que es el perfil de un buen agente formador?**

Actitud y Aptitud, además de los conocimientos requeridos para impartir formación.

- 3. Según su experiencia en la entidad ¿Cuáles son las ventajas, desventajas y limitaciones que presenta el colectivo inmigrante frente al proceso de inserción laboral?**

Ventajas: adaptación, movilidad, bagaje cultural, facilidad para idiomas, así como una amplia experiencia debida precisamente a su condición de migrantes (diferentes países).

Desventajas: nivel idioma inicial, homologación de titulaciones, no acreditación de la experiencia laboral y/o formativa en países de origen.

Limitaciones: normas de extranjería, excesiva burocratización a la hora de poder iniciarse las contrataciones, desconocimiento y prejuicios sobre algunas nacionalidades,

- 4. A la hora de diseñar un programa de formación prelaboral para el colectivo inmigrante ¿Qué considera lo más importante? Contenidos, metodología, temporalización, recursos, etc. ¿Por qué?**

Todas las partes de la formación prelaboral son importantes, porque forman parte de un proyecto de inserción laboral amplia e imprescindible y necesaria para el acceso a empleo.

- 5. ¿Considera que sólo con estos talleres, los destinatarios pueden mejorar considerablemente su proceso de inserción laboral? O que éstos conforman una parte**

**más para contribuir a la mejora del mismo, y que hay otros aspectos más relevantes
¿Por qué? ¿Cuáles?**

No, los talleres son el inicio de la mejora de la empleabilidad, sí que es cierto que depende del nivel de empleabilidad de los alumnos/as, e incluye aspectos de idioma, técnicas de búsqueda activa de empleo, HHSS, etc.,

6. ¿Cree que se han alcanzado los objetivos planteados a priori? ¿De qué manera?

Esta respuesta no la puedo dar, no soy formador.

7. ¿Cree que las expectativas de los destinatarios se ha cumplido? ¿De qué manera?

Por los cuestionarios de satisfacción realizados por el alumnado participante en el Programa Incorpora2.0 se han cubierto las expectativas en más de 90% de los casos.

8. ¿Cómo cree que ha de ser un programa de formación prelaboral totalmente eficaz? Respecto a los destinatarios, a los contenidos impartidos, a la metodología utilizada, a los recursos entregados...

Aquel que cumpla con los objetivos iniciales, que cubra satisfactoriamente las necesidades del colectivo al que va dirigido y que suponga un plus añadido.

9. Para los próximos programas ¿Que sugerencias, cambios o mejoras puede aportar a través de su experiencia?

Continuar con las acciones en red y colaborativas.

10. Aparte de estos Talleres, ¿Qué otras acciones socioeducativas lleva a cabo la entidad para contribuir a la mejora de los procesos de inclusión social? ¿Cuál considera más relevante y Porqué?

1.- Formación prelaboral adultos: Idioma castellano de diferentes niveles, HHSS, técnicas de Búsqueda de empleo a través de las Tics, Igualdad de Oportunidades, Coeducación, Medio ambiente, Esfuerzo de integración, No discriminación, Conciliación vida laboral y familiar.

2.- Formación laboral: Auxiliar de comercio, Manipulador de alimentos, Seguridad vial, Emprendimiento I y II, Limpieza de superficies, Elaboración de proyectos.

Todos son relevantes.

Muchas gracias por la colaboración.

ENTREVISTA AL AGENTE FORMADOR

Esta entrevista semi-estructurada está dirigida al agente formador de los Talleres de Formación Prelaboral con el fin de conocer su percepción frente al desarrollo de éste Programa en relación con los contenidos, la metodología, la temporalización, los destinatarios, los objetivos planteados, así como los resultados obtenidos.

1. ¿Hace cuanto tiempo se dedica a impartir talleres de formación prelaboral?, ¿Qué es lo que más le gusta de ésta profesión? y ¿Lo que menos?

Llevo impartiendo talleres vinculados a la orientación profesional 12 años. Lo más positivo de la profesión es poder participar del desarrollo personal y profesional de las personas con las que trabajas. Cada día es un reto, cada persona es única y eso te obliga a desarrollar una acción orientadora adaptada y flexible a las necesidades y demandas que te presentan los/as usuarios/as.

¿Negativo? Para mí, personalmente, nada, tengo el privilegio de tener una profesión totalmente vocacional.

2. ¿Cuál cree que es el perfil de un buen agente formador?

Centrándonos en el área sociolaboral, un/a profesional con perfil universitario en la rama de Ciencias Sociales y con formación complementaria y conocimientos en orientación profesional, Coaching, RRHH, legislación socio-laboral,.. A nivel personal ha de dominar competencias comunicativas y emocionales que le permitan conectar con el/la usuario/a, ganar su confianza y planificar una carrera profesional basada en sus deseos y potencialidades.

Es un perfil que exige una formación continua con el fin de poder prestar un apoyo continuo y de calidad.

3. Según su experiencia ¿Cuáles son las ventajas, desventajas y limitaciones que presenta el colectivo inmigrante frente al proceso de inserción laboral?

La diversidad no es un problema a erradicar, sino una fuente de enriquecimiento cultural que nos lleva a la búsqueda y elaboración de un nuevo concepto de cultura, hemos de hablar de un pluralismo multicultural que ha de ser respetado y promocionado, no anulado en pro de la “integración”. Las personas que crean diversidad y aportan multiculturalidad a nuestra sociedad han de ser respetadas y valoradas como personas, no como inmigrantes.

No podemos obviar que, en la actualidad, es un colectivo en riesgo de exclusión que se encuentra en situación de desventaja respecto al acceso al empleo y llega a sufrir segregación social. Estamos aún lejos de lograr la igualdad de trato en el trabajo, independientemente del origen étnico de la persona.

4. A la hora de diseñar un programa de formación prelaboral para el colectivo inmigrante ¿Qué considera lo más importante? Contenidos, metodología, temporalización, recursos, etc. ¿Por qué?

A la hora de diseñar el programa, todo es importante. En primer lugar hemos de tener muy claros los objetivos que deseamos alcanzar con las acciones orientadoras que vayamos a desarrollar, a partir de ahí, se elabora el resto de la programación. Aspectos como la temporalización, los recursos o la evaluación serán comunes para cualquier colectivo con el que trabajemos; los puntos que requieren mayor adaptación son los contenidos y, especialmente, la metodología a aplicar, ya que ha de adaptarse al grupo de personas con el que vamos a trabajar. La flexibilidad va a ser clave en este proceso, a lo largo de la acción has de ir adaptándote a las necesidades y demandas del grupo.

5. ¿Considera que con estos talleres, los destinatarios pueden mejorar considerablemente su proceso de inserción laboral? O que ¿Sólo conforma una parte más para contribuir a la mejora del mismo, hay otros aspectos más relevantes? ¿Por qué? ¿Cuáles?

Los talleres han formado parte del Proyecto Incorpora 2.0 coordinado por PROCOMAR, en el que también colaboran la Fundación Rondilla y FEAFES Valladolid El Puente. El Proyecto se sustenta en tres pilares: los itinerarios personalizados, la formación on-line ofertada a través de la Plataforma del programa y los talleres. Estos son una parte de un todo que conforma el itinerario personalizado que cada persona tenga establecido. Indudablemente le van a ayudar a mejorar su empleabilidad, pero no se pueden valorar como una única herramienta para conseguir la inserción laboral.

La clave para una inserción laboral exitosa es el proyecto personal de empleo en el que la persona participa y se responsabiliza de un proceso centrado en sus propias capacidades y necesidades. Sin la participación activa del usuario/a es imposible llegar a conseguir los objetivos propuestos.

6. ¿Cuál es la sensación que tiene finalizados estos talleres? ¿Sus expectativas como formador/a se han cumplido? ¿Los objetivos planteados se han cumplido? ¿De qué manera?

La valoración general de los talleres, tanto por parte de los/as usuarios/as, como por mi parte, es satisfactoria y muy positiva, los objetivos y expectativas se han cumplido y los/as participantes consideran que sus posibilidades de empleabilidad han mejorado.

Especialmente relevante ha sido la creación de grupos de trabajo muy heterogéneos y el enriquecimiento que esto ha supuesto para el trabajo en equipo. La aportación de diferentes puntos de vista y el compartir experiencias muy diversas nos han permitido ir más allá de los objetivos planteados para cada uno de los talleres y romper estereotipos mejorando competencias de carácter personal y aprendiendo a manejar sus propios recursos.

7. ¿Y las expectativas de los destinatarios? ¿De qué manera?

Los/as participantes en los talleres han manifestado a través de la evaluación que las expectativas planteadas al inicio de los talleres se han cumplido. Manifiestan haber mejorado su estilo de búsqueda de empleo a partir de un mayor conocimiento de sí mismos/as, de sus capacidades, logros, intereses y motivaciones. También les ha permitido mejorar y conocer los recursos que les facilite la búsqueda de empleo y hacer frente a un proceso de selección.

8. ¿Cómo cree que ha de ser un programa de formación prelaboral totalmente eficaz? Respecto a los destinatarios, a los contenidos impartidos, a la metodología utilizada, a los recursos entregados...

Es imposible llegar a la eficacia total cuando hablamos de personas, no podemos evitar que el factor humano evidencie nuestras carencias tanto como profesionales, como participantes de una acción formativa.

Siempre es mejorable en todas sus vertientes (contenidos, metodología, recursos...).

Dentro del proyecto que nos ocupa, lo ideal hubiera sido poder contar con más tiempo para la realización de los talleres con el fin de poder llevar a cabo una mayor aplicación práctica de los contenidos tratados.

9. Para los próximos programas ¿Que sugerencias, cambios o mejoras puede aportar a través de su experiencia?

Como propuestas de mejora plantearía una nueva temporalización y repartir los contenidos en una mayor número de talleres más cortos y que faciliten la asimilación de la información aportada. Asimismo plantearía una mayor involucración de los/as participantes en su propio proceso de búsqueda de empleo, como ya he comentado, llevando a la práctica todos los aspectos que se ven los talleres.

Muchas gracias por la colaboración.

ANEXO VI

PROCESAMIENTO DE LOS DATOS OBTENIDOS A TRAVÉS DE LOS CUESTIONARIOS

EDAD

De 20-30 años: 4 personas

De 31-40 años: 5 personas

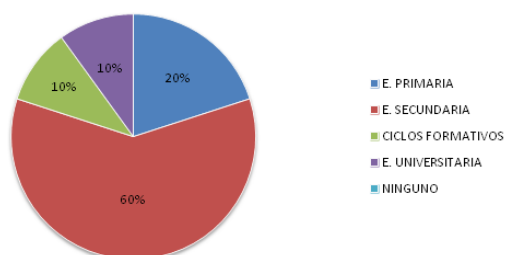
Mayores de 41 años: 1 personas

SEXO

MUJERES: 50%

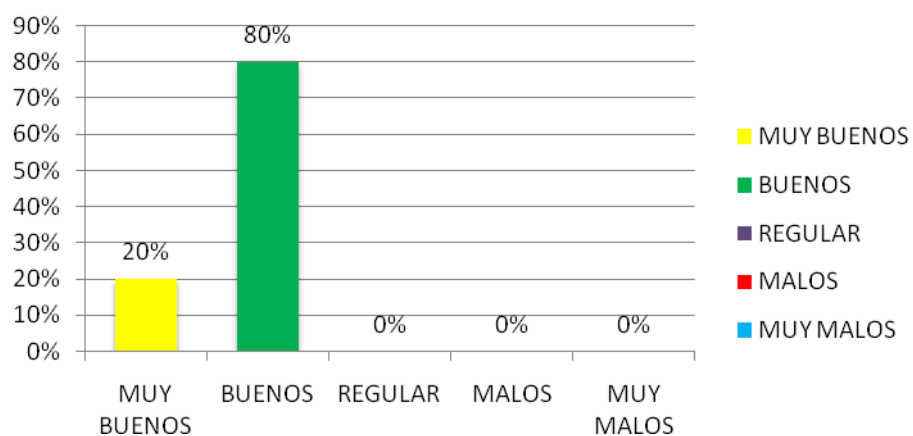
HOMBRES: 50%

FORMACIÓN ACADÉMICA



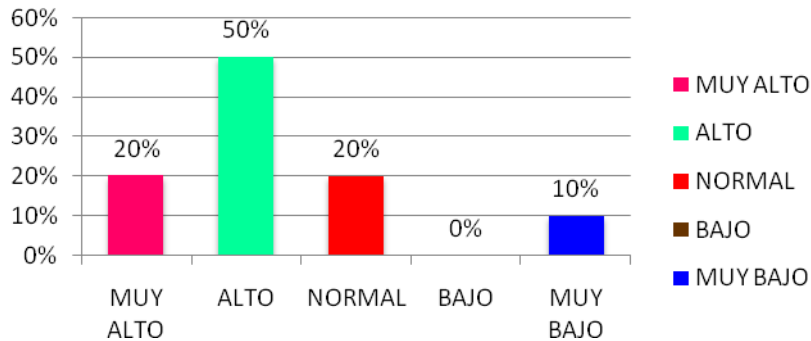
P.1

VALORACIÓN TALLERES



P.2

NIVEL DE HABILIDADES PARA LA BUSQUEDA DE EMPLEO



P.3

HABILIDADES ADQUIRIDAS

I.1	<i>"...seguridad y actitud en la entrevista, centrar la búsqueda de empleo enfrentarse a una entrevista"</i>
I.2	<i>"...aprender a buscar empleo"</i>
I.3	<i>"... entrevistas y me ha ayudado a ver qué aptitudes he de mejorar para un buen rendimiento laboral"</i>
I.4	<i>"...Hablar en una entrevista de trabajo"</i>
I.5	<i>"...conocer empresas de trabajo, como buscar empleo, hacer un curriculum, hacer carta de presentación"</i>
I.6	<i>"...relaciones personales con los demás"</i>
I.7	<i>"...ha mejorado mi autoestima, ser más organizada, tener buena presencia para las entrevistas"</i>
I.8	<i>"...mayor seguridad en el momento de la entrevista. Serenidad"</i>
I.9	<i>"...Ninguna"</i>
I.10	<i>"...hablar en público y saber estar en una entrevista de trabajo"</i>

P. 4

RECOMENDARÍAN LOS TALLERES

El 100% de los participantes recomendarían estos talleres para:

- Desarrollar habilidades
- Enfrentarse a una entrevista
- Saber buscar empleo
- Desarrollar aptitudes laborales
- Diseñar C.V.
- Diseñar carta de presentación
- Buscar ofertas de trabajo
- Aumentar la autoestima
- Conocer los recursos
- Focalizar el objetivo profesional

P.5

ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS DE LOS TALLERES

INFORMANTE	LO QUE MAS HA GUSTADO	LO QUE MENOS HA GUSTADO
1	Exposición del A.F y la Duración	Instalaciones
2	Comunicación	Instalaciones
3	Comunicación y Satisfacción personal	Duración
4	Exposición del A.F. y Comunicación	Duración
5	Satisfacción personal	Ubicación Geográfica
6	Exposición del A.F.	Instalaciones
7	Contenido	Duración e Instalaciones
8	Resolución de dudas	Duración
9	Exposición del A.F. y Comunicación	Instalaciones
10	Exposición del A.F.	Duración

A.F.: Agente Formador

SI LES HA GUSTADO

- 5 de cada 10 la exposición del A.F.
- 4 de cada 10 la comunicación con el A.F. y los compañeros.
- 1 de cada 10 la duración.
- 2 de cada 10 han tenido buena satisfacción personal.
- 1 de cada 10 el contenido.
- 1 de cada 10 está satisfecho con la resolución de dudas.

NO LES HA GUSTADO

- 5 de cada 10 las instalaciones.
- 5 de cada 10 la duración de los talleres.
- 1 de cada 10 la ubicación del centro educativo.

P. 6 CONSIDERAN QUE LES FACILITARÁ CONSEGUIR EMPLEO

El 80% considera que **SÍ**. Mientras el 20% considera que **NO**.

I.1	<i>“...Me aportó claridad a la hora de buscar empleo, como, donde y que hacer en una entrevista”</i>
I.2	<i>“...lo más importante es pasar una entrevista y aprendí mucho de cómo hacerla bien”</i>
I.3	<i>“...hay mucha información sobre dónde mirar y sobre cómo buscar posibles ofertas de empleo que no son explícitas”</i>
I.4	<i>“...por la crisis económica que atraviesa el país”</i>
I.5	<i>“...experiencia de buscar empleo”</i>
I.6	<i>“...Impartieron enseñanzas de cómo organizar los horarios para buscar empleo, repartir curriculum en dichas empresas, búsqueda por internet, visitar oficinas de asociaciones de ayuda laboral”</i>
I.7	<i>“...porque por la formación que he recibido tendré más facilidades”</i>
I.8	<i>“...quizás, porque ya no depende de mí”</i>
I.9	<i>“...personalmente aún no me ha servido, quizá más adelante sí”</i>
I.10	<i>“...porque se aprende mucho de las experiencias de los demás y los consejos del agente formador”</i>

P.7**CUMPLIMIENTO DE LAS EXPECTATIVAS**

El 100% considera que se han cumplido sus expectativas

I.1	<i>"...mi expectativa al principio era de que iba a ser aburrido, pero no fue así, fue muy entretenido, fue útil, aclarador y me ayudó mucho en habilidades personales al desarrollo como persona y lo que más la profesora"</i>
I.2	<i>"...pensaba que el taller me iba a enseñar que hacer para buscar empleo y así fue aprendí muchas cosas sobre buscar empleo más rápido y centrada"</i>
I.3	<i>"...mi expectativa era mejorar mis habilidades y conocimientos con respecto a las entrevistas de trabajo y se han cumplido mediante la práctica, muchos consejos y algunas curiosidades sobre entrevistas."</i>
I.4	<i>"...conocer más gente y aprender"</i>
I.5	<i>"...conocer empresas y formas de buscar empleo"</i>
I.6	<i>"...aumentar mi autoestima a nivel personal"</i>
I.7	<i>"...como buscar empleo por internet por ejemplo ya sé en qué páginas webs puedo encontrar ofertas de empleo"</i>
I.8	<i>"...me han despejado dudas"</i>
I.9	<i>"...mi única expectativa era ir por pasar el tiempo y no estar en casa"</i>
I.10	<i>"...quería aprender más de cómo hacer una carta de presentación y mejorar mi curriculum"</i>

P. 8**PERCEPCIÓN DE LOS CONTENIDOS AL GRUPO**

INTERESANTES: 100% **SI** 0% **NO**

Todos consideran interesantes los contenidos

CLAROS: 80% **SI** 20% **NO**

8 personas consideran claros los contenidos, mientras que 2 no.

PRÁCTICO: 100% **SI** 0% **NO**

Todos consideran prácticos los contenidos

ADAPTADOS: 60% **SI** 40%

6 personas consideran que los contenidos están adaptados al grupo, mientras que 4 no

P.9**UTILIDAD DEL MATERIAL ENTREGADO**

Para el 100% ha sido útil el material entregado, porqué:

I.1	<i>"...creo que hay temas interesantes, aunque de momento no lo he usado"</i>
I.2	<i>"...a día de hoy ya tengo más claro que hacer a la hora de buscar empleo"</i>
I.3	<i>"...la información siempre es de agradecer"</i>
I.4	<i>"...algunos son útiles, por ejemplo: sitios donde buscar trabajo"</i>
I.5	<i>"...porque me enseñó qué camino seguir para buscar empleo"</i>
I.6	<i>"...útil para guiarme en la búsqueda de empleo"</i>
I.7	<i>"...porque podre hacer mi propio curriculum, mi carta de presentación y sab cómo responder en una entrevista"</i>
I.8	<i>"...porque en el temario te ayuda a aprender cosas que desconocías para búsqueda de trabajo"</i>
I.9	<i>"...hay información que puede ser útil en algún momento"</i>
I.10	<i>"...las páginas de donde y como buscar empleo son importantes"</i>

P.10**DURACIÓN DE LOS TALLERES**

Para 3 personas la duración ha sido adecuada. Mientras que para 7 ha sido insuficiente

I.1	<i>"...corto y dinámico"</i>
I.2	<i>"...suficiente, ni más ni menos"</i>
I.3	<i>"...se podría haber incluido un par de horas más"</i>
I.4	<i>"...me pareció poco tiempo"</i>
I.5	<i>"...creo que haría más falta más tiempo para aprender más cosas"</i>
I.6	<i>"...se realizó en muy poco tiempo, me hubiese gustado que ampliasen el horario"</i>
I.7	<i>"...porque el contenido era muy bueno pero no hubo tiempo suficiente pa desarrollar mejor cada apartado"</i>
I.8	<i>"...porque es lo suficiente para aprender y aclarar dudas"</i>
I.9	<i>"...me pareció poco tiempo"</i>
I.10	<i>"...me parece que hace falta más tiempo en cada taller para trabajar cosas q necesitaban más tiempo"</i>

P. 11

VALORACIÓN HACIA EL A.F

Respecto a la cualidad como formador/a:

6 Personas consideran que la cualidad como AF es muy buena

4 Personas consideran que la cualidad como AF es buena

Respecto a la Calidad y claridad de exposición:

7 Personas consideran que la calidad y la claridad de exposición es muy buena

3 Personas consideran que la calidad y la claridad de exposición es buena

Respecto a la Disposición al diálogo:

6 Personas consideran que la disposición al diálogo es muy buena

3 Personas consideran que la disposición al diálogo es buena

1 Persona considera que la disposición al diálogo es regular

Respecto a la resolución de dudas:

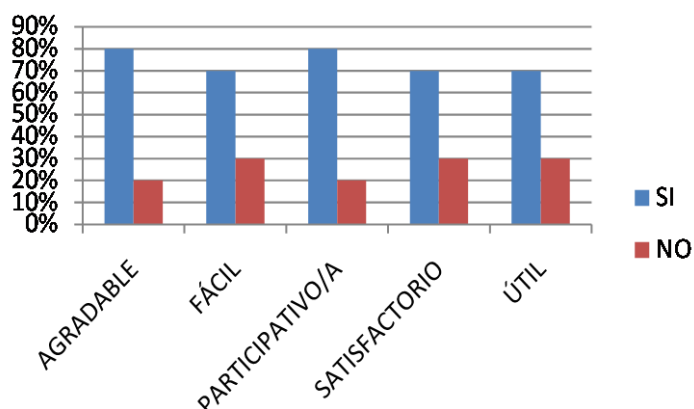
7 Personas consideran que la resolución de dudas es muy buena

2 Personas consideran que la resolución de dudas es buena

1 Persona considera que la resolución de dudas es regular

P. 12

PARTICIPACIÓN DE LOS DESTINATARIOS



A 8 personas les ha parecido agradable su participación en los talleres. A 2 no les ha resultado agradable.

A 7 personas les ha resultado fácil participar en los talleres. A 3 no les ha resultado fácil.

8 personas se consideran participativas en los talleres. 2 no se han considerado de esa manera

A 7 personas les ha sido satisfactorio participar en clase. A 3 no les ha parecido satisfactorio

7 personas han considerado útil su participación en clase. 3 no lo han considerado así

P.13 OBJETIVO PROFESIONAL DEFINIDO

Tras finalizar los talleres, 7 personas tienen su objetivo profesional definido. 3 no lo tienen claro.

P.14 SUGERENCIAS Y APORTACIONES

I.1	<i>“mejorar las instalaciones y que los entre un taller y otro haya un periodo corto de tiempo”</i>
I.2	<i>“...mejorar las instalaciones del aula de informática”</i>
I.3	<i>“Que la duración de los talleres sea más larga”</i>
I.4	<i>“Que el taller de entrevista sea más largo”</i>
I.5	<i>“Más horas de clase, me gustaría más tiempo en el taller de la entrevista.”</i>
I.6	<i>“Publicidad respecto a los talleres, condiciones más favorables en el lugar de enseñanza”</i>
I.7	<i>“Por favor que tengan más duración”</i>
I.8	<i>“Que el lugar donde se imparten las clases sean en un lugar céntrico”</i>
I.9	<i>“Que tengan más duración para tener más tiempo para poder entender mejor las cosas participar más en las clases”</i>
I.10	<i>“...talleres más largos y seguidos.”</i>