



**TRABAJO DE FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL**

**“DESEMPLEO Y EXCLUSIÓN SOCIAL: UN ESTUDIO  
CUALITATIVO SOBRE LA SATISFACCIÓN DE UN  
PROGRAMA DE EMPLEABILIDAD”**

**Autora:**

Carmen Sánchez Congil

**Tutor:**

Alfonso Marquina Márquez

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y TRABAJO SOCIAL

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

CURSO 2022-2023

3 de Julio de 2023

# ÍNDICE

<b>RESUMEN .....</b>	<b>4</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>5</b>
<b>1. Introducción.....</b>	<b>6</b>
1.1. Planteamiento del problema. ....	6
1.2. Justificación del estudio. ....	7
<b>2. Objetivos.....</b>	<b>8</b>
2.1. Objetivo general: .....	8
2.2. Objetivos específicos: .....	8
<b>3. Antecedentes y estado actual del tema. ....</b>	<b>8</b>
3.1 Situación actual del desempleo en España. ....	8
3.2 Impacto del desempleo y exclusión social. ....	12
3.3 La empleabilidad .....	13
3.5 Descripción del proyecto “EMPLEA LAB” .....	15
<b>4. Metodología.....</b>	<b>30</b>
4.1. Diseño y ámbito de estudio.....	30
4.2. Participantes .....	30
4.3. Recogida de datos e instrumentos .....	34
4.3.1 Análisis de documentación .....	34
4.3.2 Realización de las 19 entrevistas individuales .....	34
4.3.3 Transcripción de las entrevistas a través de fichas de códigos y análisis de datos.....	35
4.4 Análisis de Datos.....	35

4.5	Aspectos Éticos.....	36
<b>5.</b>	<b>Resultados .....</b>	<b>36</b>
5.1.	Satisfacción de los participantes .....	36
5.1.1	Respecto a las instalaciones .....	36
5.1.2	Respecto a la información.....	37
5.1.3	Respecto al trato y la atención recibida.....	38
5.1.4	Satisfacción general.....	39
5.2.	Aspectos que han funcionado peor en el programa .....	41
5.2.1	Factor tiempo y tema .....	41
5.3.	Aspectos que han funcionado mejor en el programa .....	42
5.3.1	Generación de Redes Sociales .....	42
5.3.2	Formación después del curso .....	43
5.3.3	Competencias digitales .....	43
5.3.4	La entrevista .....	45
5.3.5	Curriculum .....	46
5.4	Propuestas de mejora.....	46
<b>6</b>	<b>Conclusiones .....</b>	<b>48</b>
6.1	Relevancia del estudio para la práctica profesional.....	50
<b>7</b>	<b>Bibliografía: .....</b>	<b>51</b>
<b>8</b>	<b>Anexos.....</b>	<b>53</b>
8.1	Anexo 1: Guion de la entrevista.....	53

## **RESUMEN**

En un marco de desempleo y exclusión social nace Emplea Lab, un proyecto pionero de itinerarios de inserción laboral cuyo estudio se lleva a cabo a nivel nacional, dirigido por Cáritas Española junto con la fundación Adecco y la CEOE. Las personas destinatarias son en primer lugar, perceptoras del IMV, Rentas Mínimas Autonómicas o en situación de vulnerabilidad o exclusión social, en edad laboral y mayores de 16 años. En este trabajo conoceremos los beneficios y mejoras que este proyecto aporta a la empleabilidad, así como la impresión que del mismo tienen las personas que participan.

La investigación se ha llevado a cabo en la ciudad de Valladolid y el método empleado ha sido un estudio de carácter cualitativo a una muestra de 19 personas participantes de la segunda edición del proyecto. Los datos se han recopilado mediante entrevistas individuales, con un guion de preguntas abiertas y semiestructuradas.

Los resultados han permitido señalar los efectos positivos y las carencias que ha tenido Emplea Lab desde la perspectiva de los participantes. Algunos aspectos que destacan son las mejoras de sus competencias básicas, laborales y digitales.

**Palabras clave:** Emplea Lab, empleabilidad, exclusión social, estudio cualitativo

## **ABSTRACT**

In a context of unemployment and social exclusion, Emplea Lab is born, a pioneering project of employment integration itineraries whose study is carried out at a national level, directed by Caritas Española along with the Adecco Foundation and CEOE. The target audience consists, first and foremost, of recipients of the IMV (Minimum Living Income), Regional Minimum Incomes, or individuals in situations of vulnerability or social exclusion, of working age and over 16 years old. In this work, we will learn about the benefits and improvements that this project brings to enhancing employability, as well as the impressions that the participating individuals have of it.

The research has been conducted in the city of Valladolid, and the method employed has been a qualitative study with a sample of 19 participants from the project's second edition. Data has been collected through individual interviews, using a script of open-ended and semi-structured questions.

The results have allowed us to identify the positive effects and shortcomings that Emplea Lab has had from the participants' perspective. Some aspects that stand out are the improvements in their basic, work-related, and digital skills.

**Key words:** Emplea Lab, employability, social exclusion, qualitative study.

## **1. Introducción.**

### **1.1. Planteamiento del problema.**

El desempleo en nuestro país es uno de los principales problemas que ha enfrentado la sociedad española en los últimos 20 años. Desde la crisis de 1980, el desempleo jamás ha descendido del 8%. Esta situación convierte a nuestro país en el segundo de la OCDE con mayor desempleo (solo por debajo de Grecia), haciendo que España encabece el liderazgo del desempleo de Europa.

Según Gay de Liébana (2021) “La principal causa del paro viene dada por la estructura de nuestro mercado de trabajo, con deficiencias evidentes, y estrechamente vinculada a nuestro modelo productivo, donde los servicios copan el 67,7% del PIB, con la industria representando un poco más del 14% y la industria manufacturera apenas el 11,1%. ¿Esto que significa? Que en el empleo el peso capital corresponde al sector servicios que representa el 78% del empleo total en España.” Esta estructura genera demasiado empleo de carácter temporal, un mercado de trabajo cada vez más inestable e inseguro en el que se intensifica la precariedad y las posibilidades de sufrir una situación de desempleo. Por ello son muy importantes la educación y la formación, ya que posibilitan que las personas adquieran las competencias y habilidades que requiere el mercado laboral, y establecen las condiciones que les permiten acomodar sus conocimientos a las continuas transformaciones que vive el mercado de trabajo. Cada vez son mayores las barreras para el acceso al trabajo a cierta parte de las personas desempleadas, lo que cronifica su situación de desempleo.

Aun así, las personas que poseen un trabajo no están exentas de sufrir una situación de pobreza. Existe en nuestro país la nueva figura del trabajador pobre, que, pese a trabajar, percibe un salario insuficiente, siendo su trabajo temporal y con precariedad de contratos. La encuesta de condiciones de vida publicada por el INE a finales de junio de 2022 refleja como la pobreza laboral afecta a 17,9% de las personas trabajadoras, lo que supone que 3,5 millones de personas, a pesar de tener un trabajo, no son capaces de llegar a fin de mes.

Es por lo que en nuestro país se ponen en marcha numerosos proyectos cuyo objetivo es mejorar la empleabilidad, y conseguir inserciones laborales. Entre ellos encontramos Emplea Lab, un proyecto piloto que se está llevando a nivel nacional por Cáritas Española, financiado por la Unión Europea, donde participan un total de once diocesanías,

entre ellas Cáritas Diocesana Valladolid. Este proyecto se enmarca en un contexto social y económico en el cual existe una falta de oportunidades de trabajo decente para gran parte de la población, en especial para las participantes en el proyecto. Desempleadas, perceptoras del Ingreso Mínimo Vital (IMV), Beneficiarias de la Renta Activa de Inserción (RAI), rentas mínimas autonómicas o en situación de vulnerabilidad severa o exclusión social. Pretende mejorar la empleabilidad de las personas participantes a través de la mejora de sus competencias básicas, transversales y digitales para la búsqueda de empleo y el mantenimiento de éste.

## **1.2. Justificación del estudio.**

Durante toda mi etapa formativa como alumna de Trabajo Social de la Universidad de Valladolid abordé en numerosos trabajos factores relacionados con la exclusión social, pero nunca con el desempleo. No fue hasta mi etapa de prácticas curriculares universitarias como integradora sociolaboral en el Centro Integral de Empleo (CIE) perteneciente a Cáritas Diocesana Valladolid, cuando se despertó mi interés acerca de los aspectos que afectan a las personas desempleadas. En especial sobre el proyecto Emplea Lab que se llevaba a cabo al mismo tiempo que yo cursaba las prácticas.

Que cada vez más población en situación de desempleo, de vulnerabilidad o exclusión social tenga acceso a un programa de empleabilidad que fomente sus capacidades, puede tener grandes consecuencias favorables para nuestra sociedad. Por ello analizar la satisfacción de los participantes permite adaptar los programas a las necesidades cambiantes y aumentar su efectividad.

## **2. Objetivos**

### **2.1. Objetivo general:**

Conocer los beneficios que está teniendo la implantación del programa Emplea Lab para la mejora de empleabilidad en Caritas Diocesana de Valladolid.

### **2.2 Objetivos específicos:**

Los objetivos específicos son aquellos que nos permiten concretar el objetivo general.

- Conocer el grado de satisfacción del proyecto en las personas participantes de Emplea Lab.
- Identificar los aspectos que no funcionan del proyecto Emplea Lab según las personas participantes.
- Identificar los factores que funcionan del proyecto según los participantes.
- Conocer las propuestas de mejora y carencias del proyecto desde la perspectiva de los participantes.

## **3. Antecedentes y estado actual del tema.**

### **3.1 Situación actual del desempleo en España.**

Desde la crisis financiera de 1980 España sufre un alto nivel de paro estructural. Según la Fundación Adecco:

“El desempleo, la precariedad y la inactividad se convierten en los factores indiscutibles que subyacen detrás de todas las situaciones de pobreza y exclusión” Además, subraya que “A pesar de la mejora de las cifras del paro, la pobreza y la exclusión siguen sin recuperarse de manera tangible, habiéndose reducido en los 2 últimos años, pero de forma más pausada y menos evidente. No en vano, la población más vulnerable fue la primera en sufrir las consecuencias de la crisis y la última en beneficiarse de los efectos de la recuperación económica”.

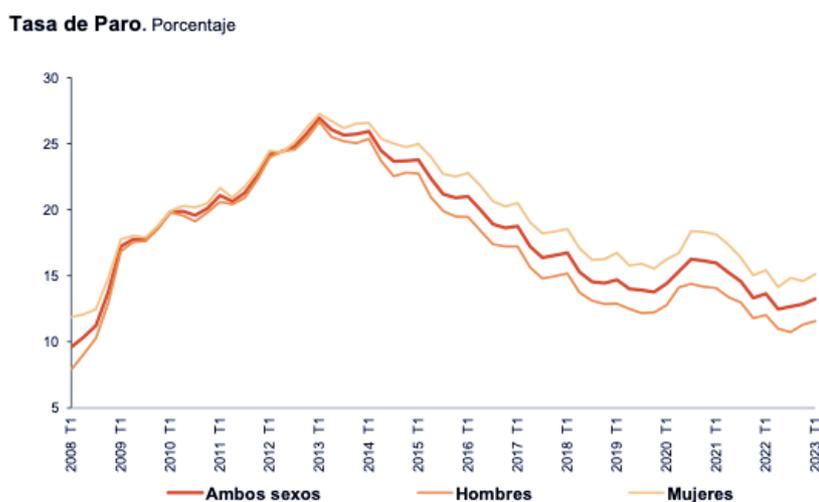
Según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) y la Estadística de Flujos de la población activa (EFPA) del primer trimestre de 2023. En este primer trimestre de 2023 el total de personas paradas se sitúa en 3.127.800 personas. El número de hogares con

alguno de sus miembros en desempleo se sitúa en 19.039.500. Por sexo el total de mujeres en desempleo es de 1.698.400 y de hombres 1.429.400. Por grupos de edad, se observa un aumento del paro en todos los grupos de edad, destacando el de 25 a 54 años. Por nacionalidad, el paro sube este trimestre entre los españoles en 45.200 y entre los extranjeros en 58.600. La tasa de paro de la población española es de 12,15%, mientras que en relación con la población extranjera alcanza el 19,90%.

Es importante saber que el empleo afecta de manera diferente a ciertos grupos demográficos dependiendo de ciertos factores como el sexo, la edad y la nacionalidad. Las barreras de acceso al empleo se han incrementado de forma considerable para cierta parte de la población, generando una peligrosa situación de cronificación del desempleo. El sector productivo está en constante cambio por la tecnología, y hace que las personas no puedan adaptarse a las exigencias del nuevo mercado.

Las personas más perjudicadas por el sistema laboral, a las que más afecta el desempleo de larga duración y el desempleo total del núcleo familiar son las personas jóvenes, las personas de origen inmigrante y las personas en situación de exclusión social. Tienden a ocupar los puestos de trabajo que exigen menos cualificación y son más precarios en cuanto a horarios y sueldo.

Gráfico 1. Desempleo de la población española parada por sexo:



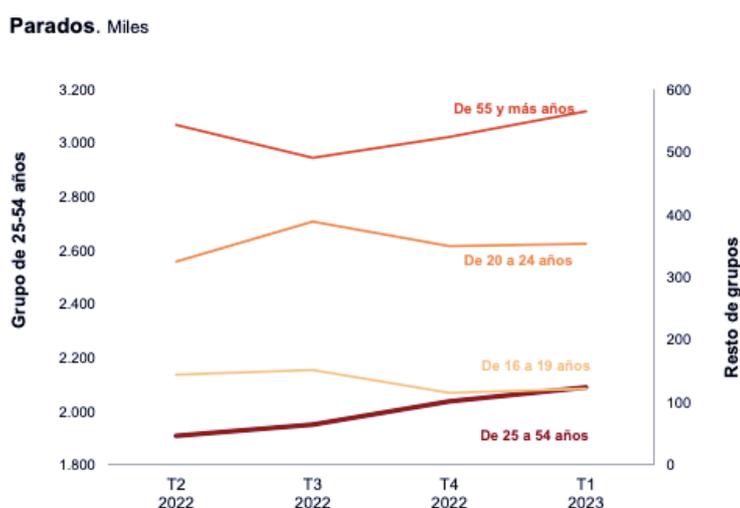
Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA) y Estadística de Flujos de la población activa (EFPA) del primer trimestre de 2023.

Podemos observar que las tasas de paro siempre son más altas en las mujeres. Esto generalmente es por dos motivos: La segregación horizontal, la ocupación de algunos sectores de actividad con escaso reconocimiento, sueldo y malas condiciones y la segregación vertical, el llamado techo de cristal, hay mayor concentración de mujeres en niveles de actividad que exigen baja cualificación y muy poca presencia en puestos más altos, de dirección y de toma de decisiones. El trabajo de hogar y los cuidados sigue recayendo principalmente en las mujeres (4 horas al día frente a 2 horas que realizan los hombres según datos de la Encuesta de empleo del Tiempo del INE), en numerosos casos tienen que reducir su jornada laboral o a solicitar una excedencia para el cuidado de sus hijos/as o familiares. Esto repercute de manera negativa en sus condiciones laborales y en las posibilidades de ascenso.

Tabla 1. Desempleo de la población española en función de sexo y edad:

Parados por sexo, grupo de edad					
AMBOS SEXOS	3.127,8	103,8	3,43	-47,0	-1,48
De 16 a 19 años	121,4	6,5	5,70	-1,7	-1,38
De 20 a 24 años	353,2	3,8	1,10	17,1	5,10
De 25 a 54 años	2.088,4	52,4	2,57	-64,4	-2,99
De 55 años y más	564,9	41,0	7,82	2,0	0,35
HOMBRES	1.429,4	28,4	2,03	-47,9	-3,24
De 16 a 19 años	67,4	-1,5	-2,19	3,2	4,93
De 20 a 24 años	178,8	-1,4	-0,76	-6,0	-3,23
De 25 a 54 años	918,3	11,5	1,27	-40,6	-4,24
De 55 años y más	264,8	19,8	8,08	-4,4	-1,65
MUJERES	1.698,4	75,4	4,64	0,9	0,05
De 16 a 19 años	53,9	8,1	17,57	-4,9	-8,27
De 20 a 24 años	174,3	5,2	3,08	23,1	15,29
De 25 a 54 años	1.170,1	40,9	3,62	-23,8	-1,99
De 55 años y más	300,0	21,2	7,60	6,4	2,18
TOTAL PARADOS	3.127,8	103,8	3,43	-47,0	-1,48

Gráfico 2. Desempleo de la población española en función de la edad.



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA) y Estadística de Flujos de la población activa (EFPA) del primer trimestre de 2023.

Podemos ver como el desempleo afecta de manera desigual a la población dependiendo de la franja de edad que ocupan. España posee una de las tasas de paro de hombres y mujeres menores de 25 años más grandes de Europa.

Las personas de más de 54 años pueden presentar más dificultades de acceso al mercado laboral. Esto puede ser por la discriminación por su edad, ya que pueden ser considerados menos productivos o menos duraderos en el puesto frente a un trabajador más joven. Las personas mayores también tienen que enfrentarse a las duras barreras que suponen los cambios tecnológicos y en ocasiones no consiguen adaptarse o dominarlas de la misma manera que un trabajador más joven.

Gráfico 5. Desempleo de la población española en función de la nacionalidad:

<b>Población extranjera de 16 años y más por relación con la actividad económica</b>					
<b>POBLACIÓN EXTRANJERA DE 16 Y MÁS</b>	4.894,4	108,7	2,27	390,1	8,66
Activos	3.390,2	85,4	2,58	248,1	7,90
- Ocupados	2.715,4	26,8	1,00	243,4	9,85
- Parados	674,8	58,6	9,51	4,7	0,70
Inactivos	1.504,3	23,3	1,57	142,0	10,42
Tasa de actividad	69,27	0,21	-	-0,49	-
Tasa de paro	19,90	1,26	-	-1,42	-

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA) y Estadística de Flujos de la población activa (EFPA) del primer trimestre de 2023.

La tasa de paro de la población española es del 12,45%, mientras que la de la tasa de paro de la población extranjera es del 21,33%. A título de ejemplo, 1 de 4 parados de la población española es de origen extranjero. Según el estudio de Mahía y Medina (2022) sobre la integración de la población extranjera en el mercado laboral español, uno de los motivos que explica las dificultades que tiene la población extranjera para integrarse en el mercado laboral es la falta de residencia legal.

Algunos motivos que hacen que la población desempleada presente mayores tasas de paro son las barreras lingüísticas, las dificultades que se generan para la homologación de estudios y títulos obtenidos en el extranjero, la falta de redes de apoyo o la discriminación por su origen (racismo y xenofobia). La mayoría de la población de origen extranjero acaba desempeñando ocupaciones precarias que requieren una escasa formación. Un 70%

de los desempleados extranjeros antes de perder su empleo realizaba actividades de hostelería y restauración.

### **3.2 Impacto del desempleo y exclusión social.**

El desempleo de larga duración puede afectar negativamente a la autoestima y a la confianza en sí mismas de las personas, lo que puede favorecer la exclusión social. Estas personas que se encuentran desempleadas, habida cuenta su falta de ingresos, pueden tener dificultades para el acceso a recursos y servicios básicos tales como, la una vivienda, educación o atención médica, lo que puede exacerbar su sensación de aislamiento social o inutilidad.

Según la Fundación Adecco, 8,6 millones de personas en edad laboral se encuentra en riesgo de exclusión social. Por ello apuestan por el empleo pidiendo a las administraciones públicas políticas activas de empleo que doten a las personas de herramientas necesarias para encontrar un empleo decente y poder mantenerlo.

Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco:

“No parece aventurado señalar que, entre estas personas en edad laboral, nos encontramos con una elevada proporción de desempleados, así como profesionales que se encuentran en situación de irregularidad e inactivos con capacidad para trabajar, pero que no lo hacen por razones culturales: personas con discapacidad, mayores de 45 años que perdieron su empleo y se han retirado del mercado, antes la falta de expectativas profesionales, etc. La ausencia de empleo y la precariedad se convierten, por tanto, en los indiscutibles factores que subyacen detrás de todas las situaciones de pobreza y exclusión” Mesonero también declara que: “Los jóvenes y los mayores de 45 años son los que presentan mayores dificultades en su acceso al mercado laboral y ello tiene una consecuencia directa: una mayor tendencia al riesgo de pobreza y exclusión social”.

El 27,9% de la población Española se encuentra en riesgo de pobreza y exclusión social según el índice AROPE. Por ello es importante que se sigan implementando políticas y programas que promuevan la creación de empleo, sirvan de apoyo económico y social a aquellas personas que se encuentren en situación de desempleo, fomenten la adquisición,

la mejora o la actualización y adaptación de las habilidades o las capacidades a las necesidades del mercado, para así promover la integración social.

El empleo es el principal mecanismo para alcanzar la integración social. Las personas cada vez tienen más complicado lograr los estándares sociales de bienestar material y social, creando sentimientos de vulnerabilidad, inferioridad, baja autoestima, insatisfacción. Cuanto más tiempo se encuentra una persona desempleada, más difícil se le hace volver al mercado de trabajo, aumentando el riesgo de exclusión social y de cronificación de su situación.

### **3.3 La empleabilidad**

El concepto de empleabilidad hace referencia principalmente a la obtención de empleo. Al conjunto de factores personales y profesionales que intervienen a la hora de que una persona encaje con lo que demanda en ese momento el mercado laboral. Hay numerosos factores que intervienen en la empleabilidad: como condiciones demográficas, habilidades, competencias, o aptitudes, que presenta una determinada persona que se enfrenta al mercado de trabajo.

Según Melo y Reider (2019) “La empleabilidad ideal, se vincula con la aplicación de una actividad profesional relacionada con la formación del individuo. En el mundo actual de grandes y constantes cambios, suelen hacerse obsoletas rápidamente las formas tradicionales de ejercer una profesión y difícil el mantenerse en un empleo” (Melo y Reider, 2019, p 17)

La empleabilidad se ha vuelto cada vez más relevante en nuestro contexto laboral actual caracterizado por la competitividad. El mercado está en constante cambio por ello es muy importante que la persona no solo sea capaz de adquirir estas habilidades, sino de estar en continuo aprendizaje y adaptabilidad a un mercado laboral cambiante.

Es importante conocer cuáles son las competencias que influyen en mayor medida la empleabilidad. Es por ello por lo que en nuestro país existen considerables iniciativas, ya sea a nivel local, autonómico o nacional, que buscan mejorar las capacidades de las personas para aumentar las probabilidades de que encuentren un empleo. Llevar a cabo

programas de empleabilidad puede suponer que las personas mejoren sus habilidades obteniendo mayores oportunidades de empleo.

Encontrar un empleo tiene un impacto positivo en la calidad de vida de las personas, ya que obtener unos ingresos estables les permite acceder a todos los recursos y servicios, como una vivienda, la educación o la sanidad, reduciendo el riesgo de exclusión social por su aislamiento o en atención a sentimientos de inutilidad.

### **3.4 Cáritas Española, Caritas Diocesana Valladolid y el Programa de Empleo y Economía Solidaria.**

Cáritas Española fue instituida por la Conferencia Episcopal Española en 1947. Se trata de la Confederación Oficial de las entidades de acción caritativa y social de la Iglesia Católica en España, cuyo propósito principal es promover el desarrollo integral de las personas y los pueblos en exclusión social, en especial de las personas más pobres y los excluidos. Sus principales valores como institución son la caridad, la justicia, la verdad, la participación, la centralidad en la persona, la solidaridad, la austeridad, el espíritu de mejora y la transparencia. Su financiación es un 69% a través de aportaciones privadas (donantes, empresas, herencias...) y un 31% a través de aportaciones públicas de las administraciones Europa central, autonómica y local.

Cáritas Diocesana Valladolid esta dividida en distintos programas, cada uno de ellos posee sus acciones propias dependiendo a que grupo de la población este destinado. En concreto voy a resaltar la labor que realiza en el Programa de Empleo y Economía Solidaria, ya que es el que enmarca el proyecto piloto que protagoniza este trabajo.

El Programa de Empleo y Economía Solidaria es un espacio en el que se acompaña a personas en situación de vulnerabilidad o riesgo de exclusión social, con dificultades de acceso al mercado laboral en su proceso de mejora de la empleabilidad. Cada uno de los participantes es protagonista de su propio itinerario y se le ayuda con un acompañamiento individualizado y distinto, adaptado a sus necesidades. Dependiendo de estas necesidades se le apoyará con: Información y orientación laboral: ofreciendo recursos sobre búsqueda de empleo, definición del perfil profesional, elaboración del Curriculum Vitae, asesoramiento laboral, orientación de las necesidades, autoconocimiento, etc. Formación: Impartiendo desde formación en competencias transversales (técnicas de búsqueda de

empleo, competencias digitales, trabajo en equipo, procesos de selección, habilidades de comunicación, etc.) hasta competencias profesionales (capacitación para ejercer una profesión), en cuanto a la capacitación profesional cabe destacar la variada oferta formativa que se ofrece, incluyendo varios certificados de profesionalidad. Intermediación laboral: Apoya a los participantes a través de la Agencia de Colocación autorizada por el SEPE, para conseguir un acercamiento a las empresas y a los procesos de selección. Además de ofrecer a las empresas la labor de intermediación y acompañamiento en las incorporaciones laborales.

Uno de los objetivos del Programa de Empleo también es acompañar a los participantes durante todo su proceso de inserción laboral, a través de acciones de prospección, intermediación y seguimiento para ello cuentan con la agencia de colocación antes mencionada, autorizada por la Administración Pública, que sirve como servicio de Intermediación Laboral mediante el cual se gestionan ofertas de empresas y particulares, realizando selección de candidatos. En el año 2022 se gestionaron un total de 294 ofertas de empleo, con 113 empleadores, 84 empresas y 467 participantes. Y durante el año 2022 un total de 562 personas participaron en acciones de intermediación, se llevaron a cabo 2030 intervenciones, de las cuales 306 personas lograron un empleo.

### **3.5 Descripción del proyecto “EMPLEA LAB”**

El proyecto Emplea Lab es un proyecto piloto de itinerarios intensivos de Inserción Laboral” (en adelante, “Emplea Lab” o el “Proyecto”) está aprobado por Resolución de 20 de septiembre de 2022, de la Secretaria General de Objetivos y Políticas de Inclusión y Previsión Social (BOE no 236, de 1 octubre de 2022) para la realización de un proyecto para la inclusión social en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 378/2022, de 17 de mayo del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, para la concesión directa de subvenciones.



*Financiadores del programa Emplea Lab, recuperado del manual de ejecución.*

La finalidad directa de estas ayudas es financiar proyectos piloto innovadores fundamentados en itinerarios de inclusión social para su posterior evaluación. Los resultados serán publicados para mejorar las políticas de inclusión.

Sus principales objetivos son:

- Diseñar y ejecutar itinerarios intensivos e innovadores de inclusión social, a través del fomento de la inserción laboral de personas perceptoras de IMV, rentas mínimas autonómicas o en situación de vulnerabilidad o exclusión social, que se encuentren en edad laboral.
- Definir y realizar evaluaciones de impacto que permitan analizar evidencias y concluir sobre la efectividad de los itinerarios y actuaciones en términos de mejora de la empleabilidad y la inserción laboral de las personas beneficiarias.
- Desarrollar como proyectos piloto las metodologías, para facilitar su extrapolación a futuro en caso de éxito, con base en las evidencias y recomendaciones que se arrojen.

Para dar respuesta a estos objetivos principales, se cubrirán asimismo los siguientes objetivos complementarios:

Objetivos sociales:

- Fomentar y mejorar la integración social y laboral de las personas participantes en el proyecto
- Mejorar la empleabilidad de las personas, a través de la mejora de sus competencias personales, transversales y laborales básicas, para la búsqueda de empleo y el mantenimiento del mismo.
- Fomentar la eficacia de los itinerarios de inserción socio laboral en términos de búsqueda de empleo, mantenimiento del mismo y mejora de la empleabilidad en general.

- Paliar los efectos de la brecha digital que afecta especialmente a los colectivos beneficiarios de IMV, rentas mínimas autonómicas, o personas en situación de exclusión social o vulnerabilidad, favoreciendo su inserción social y laboral plena.

Objetivos relacionales:

- Acercar a las personas al tejido empresarial, a través de la intermediación y la sensibilización de las empresas, en materia de empleo inclusivo.
- Favorecer la colaboración público-privada en el diseño y ejecución de los itinerarios de inserción laboral, así como en los posteriores procesos de evaluación.
- Potenciar el desarrollo de un ecosistema orquestado de actores especialistas en materia de inclusión social y de empleo, que potencien la efectividad de los proyectos piloto.

Objetivos de conocimiento:

- Generar y facilitar la información en torno al éxito y la eficacia de los itinerarios intensivos de inserción laboral y de aquellas acciones que resulten más efectivas para la mejora de la empleabilidad.

El proyecto parte de las siguientes hipótesis:

Las hipótesis de partida que se pretenden contrastar en la evaluación de este proyecto son que aquellas personas beneficiarias de IMV, rentas mínimas autonómicas o, en su defecto, en situación de vulnerabilidad o exclusión social, tienen mayores posibilidades de encontrar y mantener un empleo al participar en las acciones del itinerario intensivo de inclusión donde adquirirán competencias básicas de búsqueda activa de empleo y digitales.

La primera hipótesis es la adquisición de competencias blandas y el apoyo ofrecido a través de la intermediación laboral, supondrá un incremento en las posibilidades de acceso y mantenimiento de un empleo, para los perfiles y puestos de trabajo desempeñados por los/las participantes del proyecto frente a los que no las adquieren.

La segunda hipótesis es la adquisición de competencias digitales, suponen realmente un incremento en las posibilidades de acceso y mantenimiento de un empleo, para los perfiles

y puestos de trabajo desempeñados por los/las participantes del proyecto frente a las que no las adquieren.

Emplea Lab por tanto, es un proyecto piloto de inserción laboral que busca mejorar la empleabilidad de las personas a través de la mejora de sus competencias básicas, transversales y digitales para la búsqueda de empleo más eficaz. La población destinataria son las personas en situación de desempleo, mayores de 16 años. Prioriza a las personas perceptoras del Ingreso Mínimo Vital (IMV). Si no las hay, se pasa a personas beneficiarias de la Renta activa de Inserción (RAI), rentas mínimas autonómicas o a aquellas en edad laboral con situación de vulnerabilidad o exclusión social. Se tiene previsto atender a aproximadamente 24 participantes por edición en tres ediciones cuya duración de la fase de estudio será de 5 meses cada una (se prevén 3 ediciones de 5 meses de duración cada una). En total serán 12 sesiones individuales y grupales para el Grupo de Tratamiento (GT1) y 12 para el grupo de tratamiento 2 (GT2).

El proyecto tenía previsto comenzar las fases preparatorias e iniciales en los meses de septiembre y octubre de 2022. De acuerdo con los plazos de ejecución no podrá excederse nunca del 30 de noviembre de 2023.



Todas las personas que participen percibirán incentivos económicos por la participación en el proyecto: 50 euros por el cuestionario inicial, 60 por el segundo y 70 por el final y 5 euros por cada hora asistida a las sesiones del itinerario del programa.

El coste previsto por cada grupo ha sido obtenido del cálculo de los 14 meses de ejecución del proyecto, en función de las horas que invertirá en el programa cada participante en el grupo.

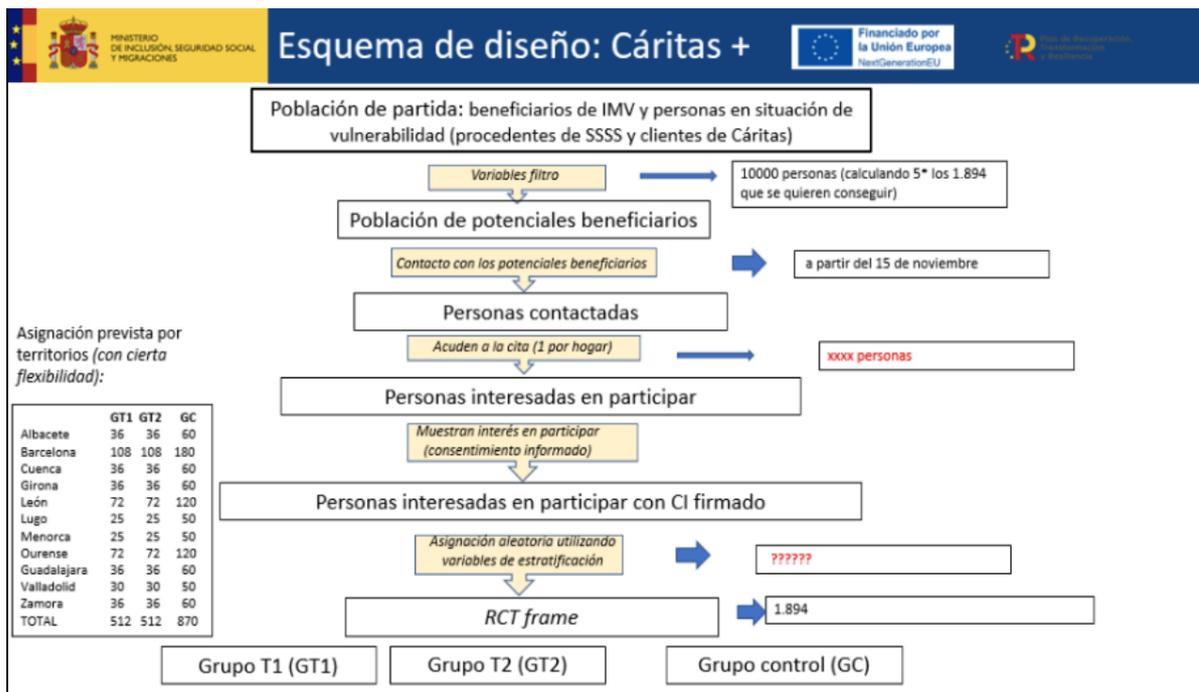
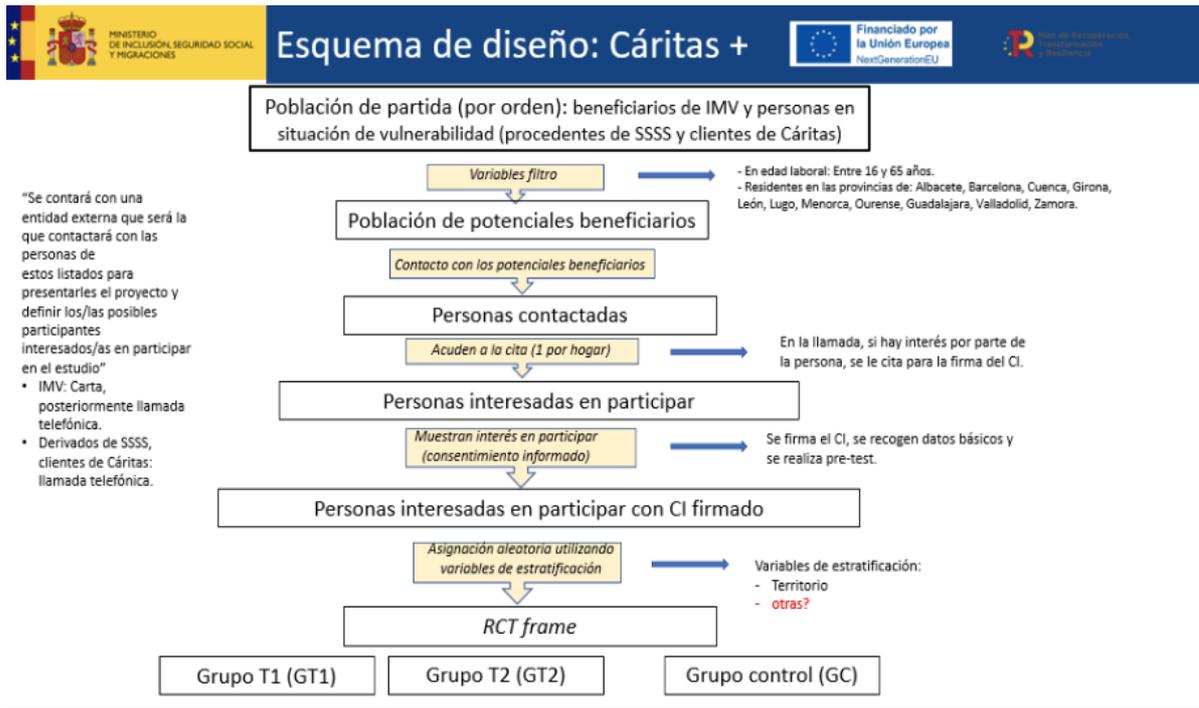
*Tabla 3. Presupuesto del proyecto*

Grupo experimental Tratamiento 1 (404 participantes)	5.462,75 €
Grupo experimental Tratamiento 2 (404 participantes)	5.582,75 €
Grupo de control (870 participantes)	1.797,36 €
Grupo de tratamiento 1 y 2 subcontratación entidad especializada (216 participantes)	5.156,45 €
Otros (ej. no seleccionados o contactados y no elegibles)	

*Fuente: Memoria explicativa del Proyecto Emplea Lab*

El proyecto comienza con una fase de captación, partiendo de un listado de potenciales personas beneficiarias facilitado por el Ministerio de Inclusión social, Seguridad Social y Migraciones, en el que se incorporarán las personas perceptoras del IMV y se hará con ellos un contacto inicial mediante carta, las personas que acepten la participación en el proyecto pasarán a formar parte de la fase de aleatorización contestando a un cuestionario de Diagnóstico Competencial recibiendo el primer incentivo. Superada esta fase se enviará el listado de las personas que hayan tomado la decisión de participar al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, que procederá a la aleatorización de estas personas dividiéndolas en tres grupos aleatorios. Un Grupo de Control donde se trabajará solo 8 horas divididas en cuatro sesiones grupales (En colaboración con la Fundación Adecco), y otros dos grupos llamados Grupo de Tratamiento 1 donde el itinerario será básico, las horas trabajadas aumentan a 49 y un Grupo de Tratamiento 2 con un itinerario básico y digital donde las horas ascienden a 65, divididas en sesiones grupales e individuales. El objetivo final es medir la importancia que tienen las competencias digitales para la búsqueda de empleo.

Proceso explicado de acceso al programa Emplea Lab.



Fuente: Elaboración de Cáritas Española.

La evaluación de este proyecto piloto se realizará identificando las variables e indicadores para medir el impacto, y diseñar los cuestionarios en estrecha colaboración con la SGOPIPS, siguiendo la teoría del cambio establecida y la metodología utilizada será RCT

o prueba controlada aleatoria. El cuestionario para la medición del impacto será aplicado en tres momentos diferentes y será igual: aplicará al principio, con un pretest previo a la aleatorización de la división de los participantes con el grupo de control y en los grupos de tratamiento. A los tres meses tras haber acabado el itinerario se procederá a realizar el segundo. Y por último a los cinco meses se realizará el último.

Los cuestionarios pretest y post-test tienen como objetivo recoger los datos para la medición del impacto de los itinerarios en los participantes como consecuencia del proceso de orientación e intermediación laboral, aumentando las oportunidades de una inserción sociolaboral. Luego también existen unos cuestionarios de aprendizaje que se administran online a través de la plataforma “Survey Monkey” una vez se concluyen las sesiones de la fase de orientación: Test de competencias blandas (soft skills), Test de competencias de búsqueda activa de empleo y test de competencias digitales. Y por último existen unos cuestionarios de satisfacción finales que se facilitarán a los participantes y a las empresas que participen al final de los tres meses.

A su vez también se irán realizando diagnósticos sociolaborales y de habilidades y competencias a partir de formularios e informes como el MSTI2, y otros vinculadas a la plataforma SICCE MIS y SICEE MIL (las herramientas propias de la intranet de Cáritas Española), que permiten realizar informes dinámicos sobre los datos sociodemográficos del proyecto. A partir de todos los datos se obtendrán los informes determinados con los que se podrá medir el informe del impacto y los resultados a corto y largo plazo que tiene este proyecto, y su relevancia para el Ministerio y los procesos de auditoría.

El itinerario que se realizará con cada persona participante del programa será llevado de forma conjunta por los profesionales de orientación e intermediación. Entre ellos habrá una coordinación y una colaboración constante mientras dure el proceso. Una vez que el participante finalice su paso por orientación pasará automáticamente a intermediación. También encontramos otros actores en este estudio como es la Fundación Adecco que se encarga de la captación, la atención del grupo de control (el cual no pasa por la orientación e intermediación) y la administración de los cuestionarios evaluativos (el pretest, el post tratamiento y el final a los cinco meses de la finalización del tratamiento).

La primera fase de intervención con los participantes es la **Orientación** está dividida en sesiones: una sesión individual de acogida y diagnóstico, siete sesiones grupales de búsqueda activa de empleo, ocho sesiones de competencias básicas, ocho sesiones de

competencias digitales solo para el GT2 y cinco sesiones individuales de orientación laboral.

La orientación comienza con un primer contacto a través de una llamada telefónica en la que se concertará una cita individual de acogida y diagnóstico, durando un total de dos semanas. En el transcurso de la acogida y el diagnóstico, el orientador, comienza a establecer un vínculo con el participante. Obtiene datos sobre su situación y perfil laboral. También se procede a explicar al participante el tipo de tratamiento que se va a llevar a cabo con la persona (si pertenece al GT1 o al GT2) y los incentivos económicos por la participación del proyecto. Analiza la empleabilidad de la persona mediante el “MSTI2 Diagnóstico” (un cuestionario específico orientado a analizar la empleabilidad de la persona). Y por último calendariza las sesiones y le cita para comenzar las actividades grupales de orientación. Toda la información que se obtenga en este proceso será añadida a los perfiles de las personas participantes, anteriormente introducidas en el SICCE (sistema informático de Cáritas Española) por la fundación Adecco.

Todos los participantes irán firmando el “MST7” (Modelo de seguimiento técnico 7), de intervención individual, proporcionado por la Fundación Adecco en la captación, junto al consentimiento informado. La firma de este documento es de gran importancia porque está unido a una ayuda económica.

Las sesiones grupales de preparación para el empleo de competencias blandas (soft skills) y BAE (básicas de activación de empleo) se realizarán el mismo día, partidas con un descanso para recuperar la atención. Aunque se permite cierta libertad al orientador para finalizar antes o después la sesión, siempre que se hagan constar los motivos.

El orientador concretará que día de la semana se interviene con el GT1 y que día con el GT2 (En este caso también se concretará el segundo día semanal en el que se efectuarán las sesiones de competencias digitales). En este caso Lunes GT2 y Martes GT1. También deberá especificarse el día exacto que se dará el relevo al intermediador como encargado de impartir las sesiones grupales (a partir de la semana 10).

Los objetivos que persiguen dar respuesta las acciones de orientación para los GT1 y 2 son:

Definición del objetivo profesional y ajuste de expectativas: identificando cuales son los conocimientos, habilidades, valores profesionales, intereses y características de la

persona, derivadas de su experiencia laboral, formación o experiencias no formales, y las posibilidades del entorno, lo que permitirá una buena planificación de su trayectoria laboral y formativa. Se identificarán asimismo habilidades adquiridas fuera del trabajo remunerado, a través de la participación en espacios educativos, sociales, gestión del espacio doméstico, etc.

Mejora de las competencias básicas: se trabajará en competencias como el autocontrol, autoestima, comunicación, cumplimiento de normas y tareas, manejo del idioma, competencia matemática.

Mejora de las competencias transversales: se orientará para la mejora del liderazgo y toma de decisiones, trabajo en equipo, solución de problemas, gestión del tiempo, flexibilidad, igualdad de género, etc.

Entrenamiento en técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo: se trabajará en la elaboración del currículum, cartas de presentación, procesos de selección, agenda personal, portales de empleo, etc.

Los del Grupo Tratamiento 2 recibirán además de lo anterior competencias digitales con las siguientes finalidades:

Mejorar sus destrezas en la realización de gestiones en la vida cotidiana, ya que, la digitalización de los servicios a la ciudadanía es un factor más, que agrava la desigualdad.

Mejorar la autonomía digital en los procesos de búsqueda activa de empleo: portales web de gestión de ofertas, curriculum digital.

A continuación, aparece el desarrollo de las sesiones grupales: el orden de las sesiones de competencias blandas, BAE y competencias digitales que se desarrollarán durante la fase de orientación del proyecto:

	Competencias blandas (2h)	Competencias BAE (2h)
<b>Sesión 1</b>	Expectativas e introducción de competencias	
<b>Sesión 2</b>	Autoconocimiento	Plan de acción y empleabilidad (sesión conjunta con Intermediador/a)
<b>Sesión 3</b>	Identificación y desacreditación de creencias limitantes	Sesión de Curriculum
<b>Sesión 4</b>	Gestión del tiempo	Recursos para mi búsqueda de empleo.
<b>Sesión 5</b>	Gestión emocional	Entrevista de trabajo
<b>Sesión 6</b>	Comunicación verbal y no verbal	Portales para la búsqueda de empleo
<b>Sesión 7</b>	Trabajo en equipo y resolución de conflictos	ETT y agencias de colocación
<b>Sesión 8</b>	Mindfulness y gestión del estrés	Derechos laborales

	Competencias digitales (2h)
<b>Sesión 1</b>	Introducción a las competencias digitales
<b>Sesión 2</b>	Conectividad, herramientas y recursos del móvil
<b>Sesión 3</b>	Correo electrónico
<b>Sesión 4</b>	La Nube
<b>Sesión 5</b>	Aplicaciones de comunicación y Google Maps
<b>Sesión 6</b>	Apps BAE: Infojobs, Job Today
<b>Sesión 7</b>	Redes sociales
<b>Sesión 8</b>	Comunicación con la administración

*Fuente: Manual de ejecución de la orientación elaborado por Cáritas Española.*

Al finalizar todas las sesiones de competencias se procederá a la realización de una prueba (tipo test) de competencias digitales, otro de competencias blandas y otro de técnicas BAE.

A medida que estas sesiones grupales se van desarrollando también se llevarán a cabo 5 tutorías individuales con cada participante de una hora (este tiempo puede ser menor según las necesidades de las personas que se atiendan, pero nunca puede excederse). Las fechas y horas se pactarán a medida que acontecen las sesiones grupales, siendo cada persona la que se inscriba en función de su preferencia o en función de la preferencia de los profesionales de orientación e intermediación.

Intermediación y orientación llevarán a cabo la realización de múltiples tareas conjuntas, diseñando el plan de acción con cada participante, que será actualizado y revisado a través de una reunión semanal a lo largo de la duración del proyecto. A su vez se realizarán algunas sesiones grupales o individuales: Una grupal de autoconocimiento y plan de acción y empleabilidad. Una grupal sobre la entrevista realizada por el intermediador apoyada por el coordinador y una sesión final de cierre sobre la empresa por intermediación y con asistencia de orientación. Y por último una sesión final de cierre a los tres meses donde intermediación y orientación estarán presentes para trabajar en el estado de cada persona participante.

Durante todo el proceso también habrá una coordinación con todo el equipo de empleo y los programas de Cáritas para complementar las acciones y beneficiar de la mejor forma la inserción laboral de los participantes.

Al finalizar la fase de orientación a las diez semanas, los participantes pasarán a la siguiente fase de **Intermediación**, aquí se seguirá manteniendo la coordinación con orientación y los profesionales de la CEOE. El eje principal de esta fase es que el intermediador, sea el nexo entre los participantes y el profesional de prospección de la Fundación CEOE, para así comunicar la realidad de las necesidades de las personas participantes y velar porque las ofertas encontradas por la fundación encajen con los perfiles demandados, haciendo efectiva la inserción sociolaboral.

Esta segunda fase de intermediación también está dividida en sesiones: cuatro sesiones individuales de orientación laboral, cuatro sesiones grupales de apoyo mutuo en la búsqueda de empleo, coordinación con orientadores, prospección conjunta con la CEOE y coordinación con la CEOE.

Sus principales objetivos son: por un lado, la prospección empresarial contactando y reforzando lazos con las empresas para conocer el mercado laboral, y por otro lado la

sensibilización empresarial motivando a las empresas a que contraten personas en situación de exclusión.

En esta fase del estudio se medirá el impacto de la intermediación y la prospección de empleo. Estudiando el valor que puede aportar la participación del sector empresarial en la inserción laboral de colectivos en desempleo con situación de exclusión o vulnerabilidad social. Para ello se colabora estrechamente con la fundación CEOE, cuyo trabajo es dar acceso a aquellas ofertas del mercado laboral adaptadas a los participantes.

El propósito de colaborar y diseñar las estrategias en contacto directo con las empresas es facilitar el acceso al mundo laboral de los participantes, creando espacios de sensibilización con las empresas, fidelizando una relación con ellas.

El conocimiento necesario de los intereses, competencias o perfiles laborales de cada participante serán obtenidos en las fases de Orientación de Autoconocimiento, de Plan de Acción y Empleabilidad, así como a lo largo de las sesiones individuales con cada persona participante.

Se llevarán a cabo un total de cuatro sesiones grupales de apoyo mutuo en la búsqueda de empleo entre los participantes, con una duración de dos horas. Durante el desarrollo de estas sesiones los participantes optimizarán el tiempo, y fortalecerán la red de apoyo con los demás a través de la confianza y la colaboración mutua. A su vez también se llevarán a cabo un total de cuatro sesiones individuales con cada participante, donde se efectuará: La revisión del Curriculum Vitae, analizándolo y mejorándolo. El análisis del perfil completo de cada participante (sus intereses, motivaciones, competencias, habilidades y expectativas laborales). La selección y análisis de las ofertas que más se adecuen a los perfiles de los participantes. La preparación de las futuras entrevistas de trabajo y en el caso de que una persona rechace una oferta, los motivos de este rechazo.

A continuación, podemos apreciar cómo se llevará a cabo el desarrollo de las sesiones grupales para la búsqueda de empleo:

<b>Espacios grupales de apoyo mutuo a la búsqueda de empleo</b>	
<b>Sesión 1</b>	Análisis de las ofertas
<b>Sesión 2</b>	Revisión CV y Elevator pitch
<b>Sesión 3</b>	La entrevista <b>(sesión conjunta con Orientador/a)</b>
<b>Sesión 4</b>	La Empresa

*Fuente: Manual de ejecución de la intermediación elaborado por Cáritas Española.*

La persona intermediadora se coordina con la Fundación CEOE con el fin de ampliar el listado de empresas que colaboran con Cáritas. Para ello a lo largo del proyecto la Fundación CEOE tendrá que analizar el mercado laboral, realizar prospección, y visibilizar el servicio de intermediación.

Según los perfiles que disponga de los grupos de tratamiento y en la agencia de colocación, se centrará en sectores que puedan ofrecer más oportunidades de empleo. A la hora de intermediar con una empresa: En el caso de ser una colaboradora con la entidad de Cáritas, que ya aparezca en los registros, se retomará la fidelización. En el caso de ser nueva, se establecerá un primer contacto en el que se concretará una cita y se le facilitará toda la información. Una vez se establezca la colaboración se mantendrá una comunicación constante en la que se facilitarán a la empresa Curriculumms adaptados a los perfiles que soliciten, se propondrá un convenio de colaboración, se hará seguimiento de ofertas y procesos de selección, se invitará a la empresa a conocer la entidad y los servicios que ofrece, y se crearán nuevas estrategias de colaboración (mediante cursos de formación, prácticas no laborales, etc.)

A su vez mientras se lleva a cabo todo el proceso de la intermediación, la persona intermediadora también tendrá reuniones periódicas con el programa de empleo de Cáritas diocesana para estar al día de las ofertas de empresas y derivar participantes a las ofertas, y establecer planes de acción con las empresas.

Tras este proceso se volverá a aplicar el mismo cuestionario de la línea base para comprobar los cambios logrados en los participantes y su proceso de inserción sociolaboral. Y por último a los cinco meses para la comprobación de los cambios logrados.

Las variables que se utilizarán para medir el resultado y diferencia esperada en estas variables entre el Grupo Control, Grupo Tratamiento 1 y 2 son las siguientes:

- La variable dependiente será el acceso al empleo, que tomará valor 1 si el individuo ha obtenido un empleo y 0 en caso contrario. Se plantearán distintos marcos temporales para dicha variable:
- Acceso al empleo en 3 meses: si se obtiene un contrato antes de 3 meses del inicio del tratamiento.
- Acceso al empleo en 5 meses: si se obtiene un contrato antes de 5 meses desde el inicio del tratamiento
- Mejora de la activación laboral
- Mejora de empleabilidad en base al contraste de un diagnóstico competencial de partida y un diagnóstico competencial al finalizar el itinerario.

Las principales variables que se utilizarán para medir la puesta en práctica del tratamiento son:

- Número de horas que cada participante ha asistido a sesiones grupales de competencias.
- Número de horas que cada participante ha asistido a sesiones grupales de BAE
- Número de horas que cada participante ha asistido a sesiones grupales de competencias digitales.
- Número de horas que cada participante ha asistido a sesiones grupales de apoyo mutuo en la búsqueda de empleo.
- Número de horas que cada participante ha asistido a sesiones individuales de orientación laboral
- Número de horas que cada participante ha asistido a sesiones individuales de preparación de entrevistas de trabajo.
- Número de reuniones de coordinación entre los profesionales de Orientación Laboral, Intermediación Laboral y prospección empresarial.
- Número de entrevistas de trabajo a las que ha asistido cada participante.

Tabla 4: descripción del proceso de recogida de datos y resultados:

	Inicio de tratamiento		Fin tratamiento (3 meses)		5 meses del inicio	
	G Control	GT 1 y 2	G Control	Gt 1 y 2	G control	GT 1 y 2
Cuestionario de medición de impacto (activación laboral, motivación en la búsqueda de empleo, inserción laboral)	Presencial	Presencial	Presencial	Presencial	Telefónico	Telefónico
Cuestionario de competencias	Presencial	Presencial	Presencial	Presencial		
Medición de indicadores de registros administrativos.			Ministerio	Ministerio	Ministerio	Ministerio

Fuente: Memoria explicativa del Proyecto Emplea Lab

## 4. Metodología

### 4.1. Diseño y ámbito de estudio

Se trata de un estudio realizado a los asistentes del proyecto Emplea Lab, que se lleva a cabo en las instalaciones del Centro Integral de Empleo de Cáritas Diocesana de Valladolid. La metodología utilizada ha sido de estudio cualitativo a través de un guion de entrevista semiestructurada con preguntas abiertas. Para la obtención de la información de manera directa.

### 4.2. Participantes

Las personas que han participado en este estudio son un total de 19 participantes de los Grupo de Tratamiento 1 y Grupo de Tratamiento 2 de la segunda edición del proyecto Emplea Lab.

La muestra con la que se contaba inicialmente ascendía a 23 personas, pero 3 participantes abandonaron el proyecto antes de que pudiera entrevistarles y 1 no se quiso prestar a participar en la entrevista. Por eso finalmente entrevisté a 19 personas.

Las entrevistas se realizaron de forma individual en un despacho vacío que se me fue proporcionado en CIE.

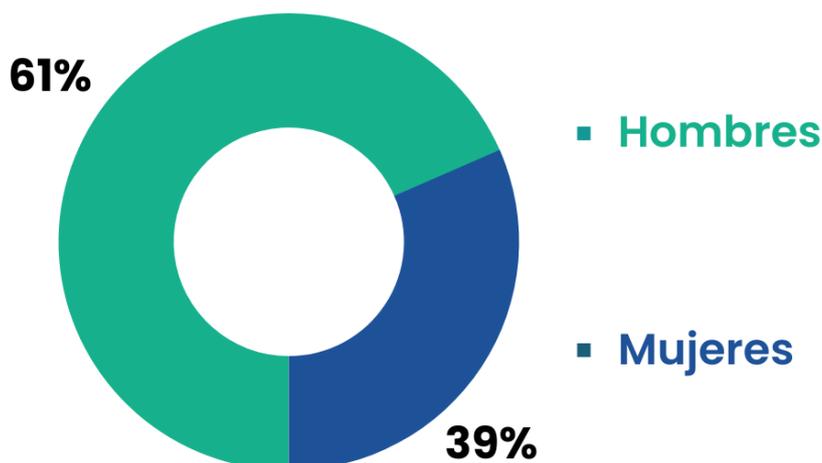
Tabla 4. Muestra de características sociodemográficas de los participantes

Código de Participante	Sexo	Edad	Nacionalidad	Nivel formativo	Perfil laboral
P1-M	Mujer	59	España	Bachiller	Terapeuta de medicina tradicional china
P2-H	Hombre	40	España	Universitario, químico	Químico
P3-M	Mujer	45	España	Fp auxiliar administrativo	Construcción
P4-M	Mujer	46	Rumanía	Bachiller.	Auxiliar de administración
P5-M	Mujer	34	España	Graduado escolar	Venta ambulante
P6-H	Hombre	60	España	Graduado escolar	Construcción
P7-M	Mujer	57	España	Bachiller, técnico de cuidados auxiliares de enfermería.	Auxiliar de enfermería
P8-M	Mujer	43	España	Bachiller	Limpieza, supermercado
P9-M	Mujer	41	España	Graduado escolar	Dependiente, limpieza
P10-M	Mujer	38	España	Graduado escolar	Ayudante de cocina
P11-H	Hombre	55	España	Graduado escolar	Construcción
P12-H	Hombre	52	España	Graduado escolar	Construcción
P13-H	Hombre	56	España	Graduado escolar	Venta ambulante
P14-M	Mujer	35	España	Graduado escolar	Limpieza
P15-H	Hombre	53	España	Graduado escolar	Mantenimiento
P16-M	Mujer	50	España	Graduado escolar	Limpieza, construcción
P17-M	Mujer	58	España	No escolarizado	Empleo doméstico, limpieza
P18-M	Mujer	46	España	No escolarizado	Limpieza
P19-M	Mujer	39	España	Graduado escolar	Ayudante de cocina

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del proyecto Emplea Lab.

La distribución por sexo del perfil de las personas participantes de la segunda edición del programa Emplea Lab es equilibrada. De un total de 19 participantes, el 61% son mujeres y el 39% hombres. Predominan las personas en las franjas entre 36 y 45 años y entre 46 y 59 años.

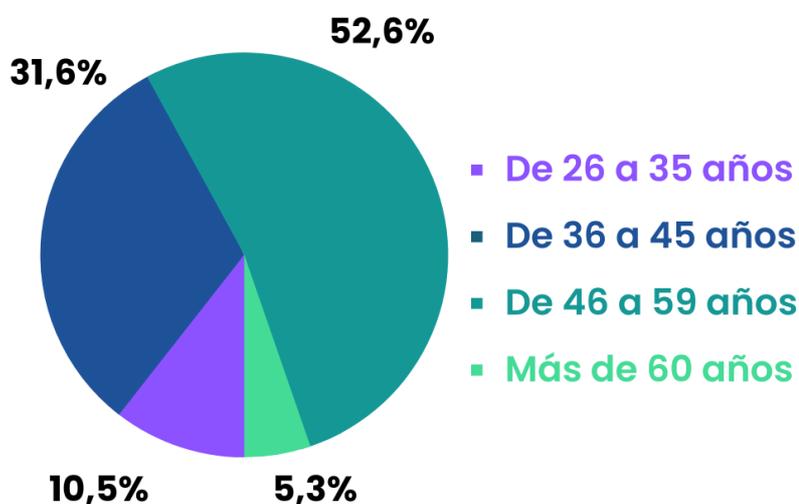
Gráfico 6. Distribución de los participantes en función de sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del proyecto Emplea Lab.

Podemos apreciar que también predominan las personas en las franjas entre 36 y 45 años (abarcando un 52,6% de los participantes) y entre 46 y 59 años (un 31,6% del total).

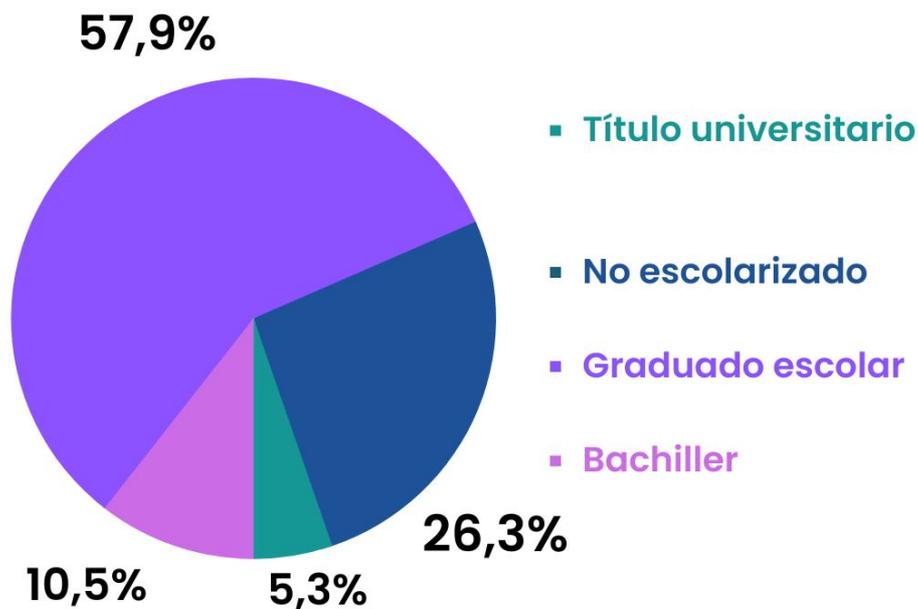
Gráfico 7. Distribución de los participantes en función de la edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del proyecto Emplea Lab.

La mayoría de los participantes carece de formación. La formación que tienen es en su mayoría básica, solo el Graduado Escolar, dos jamás fueron escolarizados, cuatro participantes acabaron el bachiller, uno es graduado universitario.

Gráfico 8. Formación de los participantes de Emplea Lab.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del proyecto Emplea Lab.

Sus experiencias laborales se centran principalmente en sectores como la limpieza, construcción y cocina. Estos son todos perfiles que exigen baja cualificación y presentan similitudes. Todos requieren aptitudes y habilidades físicas ya que las tareas se suelen llevar a cabo de forma manual y exigente. El trabajo suele realizarse bajo presión, precisa de organización y capacidades de trabajo en equipo.

Prácticamente ninguno de los participantes ha realizado trabajos que exigen una cualificación formativa.

Gráfico 9. Perfiles laborales participantes Emplea Lab..



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del proyecto Emplea Lab.

### 4.3. Recogida de datos e instrumentos

Este estudio fue realizado en varias fases:

#### 4.3.1 Análisis de documentación

Tras la recopilación de toda la información sobre el programa relevante para este estudio, se procedió a la elaboración de un guion de una entrevista semiestructurada con preguntas abiertas (ver *Anexo 1*), ello con el objetivo de recoger toda la información que los participantes quisieran aportar sobre el transcurso del proyecto.

La entrevista consta de un total de 23 preguntas, divididas en 6 bloques temáticos: Información personal; Accesibilidad del programa; Satisfacción de los participantes; Barreras en la labor profesional; Facilitadores en la labor profesional y Propuestas de mejora.

#### 4.3.2 Realización de las 19 entrevistas individuales

Las entrevistas fueron realizadas a lo largo de la segunda semana de junio en horario de mañana, aprovechando que los participantes tenían que acudir al CIE para recibir las sesiones grupales.

Antes de comenzar las entrevistas se les informó de que serían grabadas por voz, con fines únicamente académicos y siendo posteriormente destruidas, una vez finalizase el estudio.

### **4.3.3 Transcripción de las entrevistas a través de fichas de códigos y análisis de datos**

Las entrevistas fueron transcritas mediante una plantilla, reproduciendo lo más literal posible las oraciones y frases. En este proceso es de gran importancia la precisión para redactar bien las palabras y frases expresadas por los participantes durante la entrevista.

## **4.4 Análisis de Datos**

Según González Gil y Cano (2010), “el análisis de los datos cualitativos es considerado como el proceso más complejo y sujeto a subjetividades dentro del proceso de investigación cualitativa, tal y como subrayan Amezcua y Gálvez Toro, “el lado oscuro” de la investigación cualitativa” (p. 1)

La investigación cualitativa se centra en interpretaciones subjetivas, por ello es la más adecuada para investigar temas más detallados y complejos. Por ello es la más adecuada para las ciencias sociales.

Tras la realización de las entrevistas, se llevó a cabo el análisis de datos para examinar su contenido. Las entrevistas fueron grabadas para posteriormente ser transcritas, utilizando una plantilla de extracción y un procedimiento de codificación, en donde a cada participante se le asignó un código. Se dividieron las respuestas por bloques o categorías (en función de temas recurrentes) y se fueron añadiendo las respuestas, para su posterior análisis de resultados, discusión y conclusión. Esto permitió conseguir los datos más relevantes para nuestra investigación, que serán analizados mediante un procedimiento analítico de análisis de contenido o análisis temático.

Según González Gil y Cano (2010), “la organización y procesamiento de los datos no es un trabajo mecánico (si alguna vez lo fuera deberíamos parar y retomarlo en otro momento), sino que está cargado de matices interpretativos. De modo que, desde el primer momento en que empezamos a trabajar nuestros datos, estamos haciendo análisis, estamos abstrayendo y estamos dejando parte de nuestra subjetividad en el proceso de emerger los significados a partir de los datos.” (p. 2)

## **4.5 Aspectos Éticos**

Por cuestiones éticas se ha mantenido la confidencialidad de los participantes entrevistados a lo largo de este proyecto, respetando en todo momento su anonimato, utilizando la información obtenida para fines académicos y respetando la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales. Así mismo conté con su conocimiento y consentimiento previo para grabar las entrevistas.

Los aspectos éticos que se deben respetar dentro de la profesión del Trabajo Social y que han marcado el desarrollo de este proyecto de investigación son aquellos reflejados en el Código deontológico del Trabajo social.

El artículo 41 del Código deontológico del trabajo social trata la confidencialidad y el uso limitado de la información que se obtiene de una entrevista semiestructurada. Otro artículo aplicable en este trabajo es el artículo 44, en el que se refleja que el profesional del trabajo social debe “velar porque todos aquellos informes realizados permanezcan confidenciales y no darles otra difusión fuera del objetivo concreto para el que fueron recabados”. Por último, el artículo 50, establece que “el secreto profesional se debe extender a toda aquella información confidencial independientemente de la forma en la que se ha recabado los datos” (Colegio General del Trabajo Social, 2012).

Para garantizar el anonimato, se ha utilizado un sistema de codificación que reemplaza el nombre del participante para no ser identificado. El sistema escogido fue PX-M o PX-H, La P de participante, la X equivale a cada uno de los números en el orden que realicé las entrevistas (1,2,3...) y la M o la H si son hombre o mujer.

## **5. Resultados**

En los siguientes apartados, se realiza un análisis a partir de todos los datos obtenidos a través de las entrevistas realizadas a los participantes de la segunda edición de Emplea Lab.

### **5.1. Satisfacción de los participantes**

#### **5.1.1 Respecto a las instalaciones**

La mayoría de los participantes coinciden en este tema verbalizando que el programa está perfectamente coordinado en todos los aspectos. Las instalaciones y los profesionales son perfectos para intentar alcanzar los objetivos del programa.

*“Las instalaciones están muy bien, el centro es muy grande” (P3-M)*

*“Sí, es muy completo” (P10-M)*

La coordinación entre los profesionales de orientación e intermediación es adecuada. Están continuamente en contacto para mantenerse informados.

*“Están muy bien conectados los programas” (P2-H)*

*“Sí, Alberto y Jorge están siempre en contacto” (P3-M)*

En cuanto al número de participantes atendiendo a las instalaciones todos coinciden en que es perfecto, e incluso que cabrían más personas en las aulas que podrían beneficiarse del programa.

*“Sí, pero creo que podría haber más personas, cabrían más personas. De hecho, en un origen íbamos a empezar más y mucha gente dejó de venir” (P3-M)*

*“El número está bien, no somos ni muchos ni pocos” (P4-M)*

### **5.1.2 Respecto a la información.**

En cuanto a la información que se les proporcionó a los participantes previa al comienzo del itinerario, casi todos coinciden en que ha superado sus expectativas. Estaban acostumbrados a participar en otros cursos más cortos y con contenidos menos individualizados.

*“Tuvimos una entrevista previa y en esa entrevista te dejan todo claro, se adecua perfectamente a lo que me contaron. En la entrevista te cuentan todo y dan pie a que preguntes, estoy muy satisfecho” (P2-H)*

*“Yo esperaba algo diferente porque he estado en más cursos de búsqueda de empleo y no ha sido igual, era una cosa individual, de ir un día, hacerte el curriculum, mandarlo, así lo básico sin decirte como tienes que comportarte, sin decirte nada en las otras no usábamos el ordenador para buscar empleo” (P9-M)*

Una participante de etnia gitana verbaliza que esperaba que se la tratara diferente por su origen, y se ha sorprendido por la inexistencia de racismo.

*“El trato también, pues como que me han cogido como una más, yo por ser gitana me esperaba no sé, un poquito más de discriminación, no me esperaba que fuesen así” (P5-M)*

Algunos participantes no querían venir, y ahora no quieren que acabe.

*“Cuando me dijo Lorena, te toca en el barrio España y me llamó Jorge para la individual, a la primera dije no creo que venga directamente, y me dijo Jorge ven a la primera y ya si te gusta te quedas, ya como me gusto me quede” (P10-M)*

*“La verdad es que como he hecho tantos cursos, he hecho tantas cosas ya venía como bufvaya coñazo que me van a meter y me voy del curso diciendo que buf se acaba que pena” (P16-M)*

### **5.1.3 Respeto al trato y la atención recibida**

La mayoría de los participantes coincide en que los contenidos temáticos son de fácil comprensión.

*“Se entiende todo genial” (P2-H)*

*“Si hay alguna cosa un poco más complicada, pero con la explicación se entiende” (P9-M)*

*“Con esfuerzo se entiende todo bien” (P11-H)*

Los participantes que presentan dificultades para entender los contenidos de alguna clase exponen que el profesor siempre está dispuesto a explicar la materia que se imparte en las sesiones grupales todas las veces que haga falta hasta que se todos comprendan todo.

*“No lo sé, tal vez el entendimiento, porque hay personas que no han acabado ningún estudio y preguntan cosas básicas para mí, pero como he dicho l principio tampoco me molesta” “Creo que debería estar dividido más por nivel educativo, porque hay gente con una preparación más elevada y otros que parten de 0” (P4-M)*

*“Algunos si y otros no, cuando empiezan a hablar de los perfiles laborales, lo que tienes que decir en la entrevista, pero los profesores lo explican bien” “lo explican todo muchas veces y lo entendemos” (P10-M)*

*“Hay algunos que sí y otros pues nos cuesta un poco más” (P12-H)*

*“El tema de las charlas que no las entiendes, hay veces que no las entiendes, como el tema teórico la practica me gusta más” (P11-H)*

*“Hay algunos que sí y otros pues nos cuesta un poco más” (P12-H)*

Todos coinciden en que siempre se ha intentado llevar una individualización del trato, a los participantes, adaptando los contenidos a las necesidades de cada persona, permitiendo que todos aprendan independientemente de su situación inicial.

*“La comunicación realmente con los profesores, Jorge y Alberto que son personas que se han integrado mucho de forma muy individual con cada uno a las necesidades de cada uno, han buscado a cada uno lo que necesitaba, aunque el curso implique esto se han salido mucho de los programas que se necesitaran para ponerse con cada, en la necesidad de cada uno” “La forma de dar las clases pensaba que iba a ser más teoría y pensaba que iba a ser una cosa como con más seriedad, tacatactacata y fuera, una cosa más seria sin tanta personalización” (P3-M)*

*“Lo que mejor se ha llevado a cabo son las sesiones individuales, porque ahí tú te expresas más sobre lo que sabes hacer, te centras más en ti, excluyendo el grupo” (P4-M)*

#### **5.1.4 Satisfacción general**

En cuanto a su opinión final sobre el programa, Un 100% de los participantes recomendarían el programa, y algunos ya lo han hecho.

*“Sí, sobre todo si tienes menos conocimiento del mundo, menos capacidad para la búsqueda de empleo, te ayuden muchos aspectos no solo en la búsqueda, sino en entrevistas, aptitudes, sí que lo recomendaría sobre todo para gente que tenga menos experiencia buscando trabajo” (P2-H)*

*“Me parece que es productivo, que la gente sale bastante contenta y satisfactoria del programa” (P3-M)*

*“Sí, se lo he recomendado ya a gente porque te aprenden cosas que tú nunca lo has vivido entonces no lo has aprendido, como por ejemplo el tema de buscar trabajo no lo has aprendido antes de esa manera y te enseñan y a parte el trato que te dan. He estado en programas para mujer y nunca había aprendido algo de trabajo que lo que estoy aprendiendo ahora” (P5-M)*

*“Sí, porque los que no sepan nada de esto, esto ayuda mucho, pa los que quieran trabajar y formarse sí. Le han mandado la carta a mi cuñado pa septiembre y le he dicho vete que esto te va a ayudar, gente que quiera trabajar sí” (P10-M)*

*“Sí porque aquí te abren una puerta para saberte mejorar tus competencias de buscar empleo” (P-12)*

Una participante expone que le ha gustado tanto el programa y le parece tan productivo para la búsqueda de empleo, que el motivo por el que no lo recomendaría a gente de su sector es por la alta competencia con la que cuenta.

*“Dada la competencia que hay en mi sector y dada mi edad no porque yo quiero trabajar, porque si lo considero bueno para mí por mis propias competencias quiero trabajar yo, si hay más competencia en mi sector no trabajaría nunca” (P7-M)*

A su vez, ha permitido que los participantes salgan de su zona de confort y aprendan sobre otras áreas y materias que les servirán para buscar empleo de una manera más amplia, teniendo así más oportunidades de inserción laboral.

*“hombre he aprendido cosas nuevas para mí, como yo estuve trabajando en otro campo, en otra área, he aprendido tras cosas que no me esperaba para adaptarme a cualquier tipo de trabajo” “Nos han enseñado aquí a abrir más campos y no centrarse en uno solo” (P4-M)*

A todas las conclusiones quiero añadir que la mayoría de las personas que está participando en este programa está muy contenta con los conocimientos adquiridos, pero no tiene ninguna intención de trabajar, ni en un futuro próximo, ni en un futuro lejano. Ellos mismos lo verbalizan.

*“No creo por la edad, si te soy franco, ¿Qué es bueno?, probablemente, a lo mejor me equivoco y prefiero equivocarme, pero hay que ser realista también, aunque si he mejorado mis competencias” (P6-H)*

*“Yo dudo trabajar, vengo aquí pa estar” (P17-M)*

## **5.2. Aspectos que han funcionado peor en el programa**

### **5.2.1 Factor tiempo y tema**

Durante el programa ha salido a relucir la importancia que tiene ajustar el contenido al cronograma de las sesiones y así distribuir bien el tiempo para poder dar todos los contenidos marcados. Ya que, a la hora de dar las clases, muchos participantes exponen que pierden mucho el tiempo participando e interviniendo entre ellos y no se consiguen acabar nunca de dar bien todos los contenidos de las sesiones grupales.

*“El factor tiempo y tema” “Hay un factor que es la realidad que somos humanos y entonces se te va el tiempo, no puedes desarrollar el programa, es imposible porque hay bastante problemática en los participantes del grupo, la gestión emocional, están en problemas de precariedad” (P1-M)*

*“Quizás no hemos sido capaces de ajustar el temario al tiempo, pero no por culpa de los profesores, sino por culpa nuestra” (P2-H)*

*“Se ha preguntado cuando se ha preguntado, pero nos liamos a preguntar todos y no das a basto” (P6-H)*

*“Ha habido clases que a mejor hemos hablado más de la cuenta y no nos hemos enterado bien de lo que el profesor estaba explicando” (P12-H)*

Tener en cuenta la diversidad de perfiles que existen en el grupo para adaptar los contenidos, algunos cuentan que sería más productivo si los proyectos de este estilo estuvieran enfocados a mismos perfiles.

*“Pondría creo a la gente más por secciones, no mezclaría tanta diversidad de personas, es decir a lo mejor los que hacen administración hacen administración, los que hacen limpieza hacen limpieza, los que hacen sabes. El grupo avanzaría más hablando todos del mismo tema, del mismo ámbito, que los perfiles fueran parecidos” (P3-M)*

Dentro de no contabilizar el factor humano, podemos encontrar también que las personas son llamadas a este curso a partir de una lista en la que aparecen personas beneficiarias del IMV, sin tener en cuenta otros factores de salud física o mental. Igual estás personas

necesitan otro itinerario más enfocado a sus necesidades para solucionar otros problemas previos a la falta de empleo.

*“Hay personas que necesitan otros apoyos, no debería estar haciendo el curso, necesitarían ser derivadas y que se les dieran otra salida porque no están en condiciones de trabajar, necesitan un proceso psicoterapéutico” (P1-M)*

### **5.3. Aspectos que han funcionado mejor en el programa**

#### **5.3.1 Generación de Redes Sociales**

La mayoría de las personas que acuden a este programa tenían una red de apoyo emocional bastante escasa, acudir a este programa ha creado sentimiento de pertenencia de grupo, sensación de identidad y confianza entre los participantes. Así lo han verbalizado muchos de ellos.

*“Los programas más humanos, los de interrelación, las competencias blandas” (P1-M)*

*“La unión y la comunicación entre todos, cuando empezamos cada uno iba por su lado y ahora juntos” “Sí porque yo salgo satisfecha y estoy a gusto en el programa, me gusta la forma de estar ahí, la unión, la forma de explicarnos” (P9-M)*

*“La comunicación ha sido buena, el trato ha sido bueno, has conocido otras personas” (P8-M)*

*“Abrirme con la gente y crear grupo, conocer no estar como quien dice en una burbuja, sino expansionarme, ósea hablar de mis cosas, hablar con la gente” (P16-M)*

*De hecho, son muchos los participantes que argumentan con la interrelación social el por qué recomendarían este curso a otras personas:*

*“Yo recomendaría este programa por la parte humana, por la interrelación social que ofrece y el conocimiento, porque a mí me gusta aprender de todo y más cuando hay gente, considero que el conocer y estar en grupo facilita “la interrelación es muy positiva, nunca será negativa porque, aunque lo pases mal,*

*que algún compañero lo ha pasado mal en clase, siempre se lleva el apoyo del grupo” (P1-M)*

*“Porque sois todos muy agradables y el profesor muy bueno con buen compañerismo” (P11-H)*

### **5.3.2 Formación después del curso**

Acudir a este curso ha sido altamente beneficioso para estas personas que carecían de formación ya que ha servido como enganche para que estas sigan formándose en otros cursos.

*“Sí porque Alberto me intenta preparar más me han dicho de apuntarme a otro curso de cocina” “venía aquí con la idea de no hacer nada y me dijeron que hiciera otro curso y gente de aquí acabará haciéndolo” (P10-M)*

*“Me encanta venir, voy a ir a un curso de esos que te enseñan a escribir. Llevaba sin salir del barrio desde el COVID” (P17-M)*

*“Estaba mirando pa apuntarme al curso de camareros de aquí” (P18-M)*

Esto es altamente positivo para la entidad de Cáritas Diocesana Valladolid, porque tiene una amplia oferta formativa y acudir al proyecto ha permitido que los usuarios conozcan otros cursos y puedan continuar acudiendo a la entidad para formarse.

### **5.3.3 Competencias digitales**

La mayoría de los participantes coinciden en que la parte de competencias digitales es la que más les ha gustado, tanto los que han dado pocas (GT1), como los que han dado más (GT2) reclaman que se les forme más en este ámbito.

Los del Grupo Tratamiento 1 conocen la importancia de las competencias digitales para el mercado laboral actual y reclaman que les gustaría aprender mucho más de este tema, pero que saben que a su grupo no se le puede formar tanto en este ámbito.

*“En nuestro grupo sé que no se puede, pero añadiría más competencias digitales” (P2-H)*

*“Pero creo que es muy necesaria la formación en ordenadores y me gustaría haber dado más. El ordenador y el internet hoy en día es algo esencial” (P3-M)*

*“Tal vez querría incluir un ordenador, porque trabajar así a ciego sin algo, sin competencias digitales” (P4-M)*

*“En internet cuando yo metía una empresa, veía sitio web, pero a veces me he metido, pero no he llegado a más que a ver la página web y ahora me han enseñado pues contacta con ellos para llegar al Gmail” (P7-M)*

*“En mi caso el tema informático que soy pez y no me han enseñado casi nada” (P8-M)*

Uno de los participantes recalca la importancia de las competencias digitales para abrir un nuevo mundo de oferta laboral, como es el teletrabajo, cada vez más en auge desde el COVID-19.

*“Veo que falta que nos den contenido online, porque hay mucha salida laboral y no de alta capacidad formativa, lo veo como un fallo” “Veo una pena que no se contemple el trabajo en el mundo online porque hay muchas salidas” “Añadir la enseñanza de competencias digitales, abrir el campo digital para conocer los empleos que existe online, el teletrabajo. Enfocarlo para las mujeres que tienen hijos que no se pueden mover de casa, y podrían conciliar un teletrabajo” (P1-M)*

Los participantes del Grupo Tratamiento 2, que reciben más competencias digitales, también reclaman que quieren seguir formándose en este ámbito, porque pese a los conocimientos que se les han dado durante el curso, partían con muy mala base y ven el contenido y el tiempo dedicado como insuficiente. No obstante, creen haber mejorado sus competencias relativas al mundo digital.

*“Si porque ahora me resuelto mejor a la hora de meterme en las páginas de meterme en empleo” “Más tiempo en el ordenador” (P9-M)*

*“Sí ahora se más que el día que llegué” (P10-M)*

*“Que me enseñaran más informática” (P11-H)*

*“Hombre sinceramente dada mi capacidad, no se me manejar muy bien en el tema del ordenador, pero bueno no sé un poquillo mejoré” (P12-M)*

*“Si creo que sí antes no sabía meterme en el ordenador o en internet para buscar como mandar el curriculum o como hacer el curriculum y ahora por lo menos ya*

*me defendiendo” “Antes no sabía meterme en páginas para la búsqueda de empleo y ahora sí, ahora voy manejando más” “Sí porque vienes sin saber nada y sales sabiendo algo que no sabía y buscar algo que no sabías buscar y moverte para mirar páginas de empleo y pa todo” (P-16)*

*“Más clases de informática” (P17-M)*

Si que creen tener ventaja respecto al Grupo Tratamiento 1, ya que son conocedores de la importancia de los conocimientos informáticos para la búsqueda de empleo en el siglo XXI.

*“En teoría tenemos ventaja con el otro grupo por la sencilla razón de que ahora se mueve todo más por la informática que cara a cara” (P9-M)*

*“Sí, como buscarlo tengo más acceso que ellos a saberlo, saber encontrar trabajo” (P11-H)*

#### **5.3.4 La entrevista**

Otro apartado que muchos integrantes coinciden en su utilidad para la formación laboral es la clase de la entrevista. Primero de los contenidos sobre cómo comportarse, que tipo de ropa llevar, acudir aseado, evitar cruces de brazos o gestos que puedan indicar lo contrario de lo que queremos decir (comunicación verbal y no verbal).

*“Me están diciendo que tengo que ir aseada a una entrevista, eso está bien y yo ya lo sé.” (P8-M)*

Pero la parte que más ha gustado ha sido la simulación de entrevista en el que uno de ellos hace de entrevistador y otro de entrevistado, mostrando como se lleva a cabo una entrevista real para un puesto laboral, ya que algunos de ellos nunca han tenido la oportunidad de estar en una.

*“He mejorado muchas cosas que no sabía y ahora voy viendo, voy aprendiendo como ir a una entrevista, como tienes que desenvolverte un poquito porque nunca he ido a una entrevista” (P5-M)*

*“Cuando haces el teatro ese que se pone la gente a pedir de empresario y otro de trabajador o empresario” (P6-H)*

*“Trabajar más la entrevista del trabajo” “Tengo que practicarlas más porque si hemos practicado la entrevista, pero casi no he hecho entrevistas en estos últimos días pues me toca” (P7-M)*

*“Sí porque yo iba a una entrevista con esos nervios con manera de comportarme y demás, no como nos han enseñado aquí en el programa, que hay que hacerlo siempre con un respeto, mirando a la cara, no haciendo gestos, dejando que hablen los demás y luego contestar tú” (P9-M)*

*“La formación de si nos llaman a una entrevista, saber lo que hay que decir, saber cómo hay que comportarse” (P10-M)*

*“La clase muy buena fue la de las entrevistas. A la hora de tener una entrevista saber contestar, a organizarnos” (P12-H)*

### **5.3.5 Curriculum**

Otro contenido que los asistentes vieron muy útil para su inserción laboral fue todo lo relacionado con el curriculum. Muchos de los asistentes no sabían hacer un curriculum adaptado a las necesidades del mercado actual. Durante la duración del programa se trabajaron constantemente todos los apartados que deben aparecer en un curriculum y como realizarlo.

*“La participación, las entrevistas y como hacer curriculums” (P2-H)*

*“Si claro porque como he dicho siempre, siempre se aprende algo y claro vosotros estáis actualizados a lo último de curriculums y trabajo para enseñarnos a nosotros y yo considero que siempre es mejor que estar ahí en casa sin hacer nada” (P4-M)*

*“Que me hicieran el curriculum, que no se” (P6-H)*

### **5.4 Propuestas de mejora**

El proyecto sigue siendo un proyecto piloto y los integrantes lo saben, hay algunas cosas que consideran que podrían ser mejorables. Casi todas coinciden en que querrían continuar en el programa porque acudir al CIE con las otras personas, y todo lo que están

aprendiendo les beneficia en múltiples aspectos como persona y como profesionales de sus respectivos ámbitos.

*“Si, me dijeron a lo que venía y como yo soy empresaria y profesional en mi campo no busco esto, pero me viene muy bien ver como funcional el programa a nivel sociológico, es muy enriquecedor. No tenía ninguna expectativa” “El programa es una cosa, pero para darlo completo no hay capacidad, es muy amplio” (P1-M)*

Pese a que consideran que hay una individualización en el trato, algunos verbalizan que querrían un trato aún más individualizado por parte de los profesionales, y que se adaptarían aún más los contenidos a las necesidades de cada persona:

*“Las personas del grupo no encuentran trabajo porque no están definidas en lo que quieren, no tienen un perfil laboral marcado y necesitarían un asesoramiento aún más individualizado” (P1-M)*

*“Que se hubiesen volcado más conmigo individual” (P8-M)*

Algunos coinciden en que los fallos que ha habido han sido por ser un proyecto piloto y novedoso para todos. Lo que hace que algunas cosas no salgan como estaban planeadas al comienzo.

*“No creo que haya nada mal, pero creo que la intermediación, al hacerme Alberto la entrevista podía haber sido más seria, ha sido una entrevista poco informal, si el entrevistador se va a hacer la entrevista formal, pues el entrevistado que suele tener un nivel más bajo cae en lo mismo entonces eso hay que tenerlo en cuenta” (P7-M)*

*“Si, si el programa no está mal solo que era un poco proyecto piloto y incluso los profesores en algunas cosas, tú lo has visto, estaban un poco perdidos. Porque conoces a gente, intenta ayudarte, pero ha sido un proyecto piloto y no han sabido bien como ayudarte, me han dado una lista de limpieza y está mal” (P8-M)*

*“No sé yo, a lo mejor el tema de esto, de las entrevistas individuales por la mala organización de los días” (P16-M)*

Las personas tienen problemas a veces para entender el contenido de las clases debido a su escaso nivel formativo.

*“Muy poquitos, más o menos me defiende en leer y escribir” (P11-H)*

*“¿Estudios?, Nada yo campo” (P17-M)*

Quizá sean esas carencias formativas o las situaciones personales de algunos de los participantes son las que llevan a que algunos de ellos no sepan ni si quiera en que consiste realmente el programa. Uno de los participantes exponía en la entrevista que no veía la comparativa de los dos grupos en los que a uno se le daban competencias digitales y a otro no. Es decir, después de dos meses acudiendo al centro días alternos con otro grupo, todavía no sabía la existencia de este otro grupo.

*“Creo que se ha desviado mucho de lo que nos explicaron porque el grupo lo ha solicitado, por ejemplo nosotros cuando empezamos, que nos explicó lorena, ella explico como que iba a ser un grupo en el que iban a hacer un baremo de la forma que la gente más o menos conseguía empleo sin online comparando con la gente que conseguía un empleo con online y yo a lo mejor no veo esa comparación, veo simplemente que ha sido un grupo en el que se ha intentado buscar la inserción laboral y que cada persona se le ha intentado dar la formación que necesitaba o la línea que necesitaba” (P3-M)*

## **6 Conclusiones**

Una vez finalizada la investigación en relación con el objetivo general planteado, conocer la satisfacción de los participantes de la segunda edición del proyecto Emplea Lab, se puede concluir que los participantes están altamente satisfechos con el programa. La mayoría se muestran muy contentos con las instalaciones, los profesionales y la información que recibieron previa al comienzo.

Realmente todas las personas exponen haber mejorado sus competencias laborales durante su participación en el proyecto. Destacan las competencias digitales debido a su importancia para el mercado actual altamente digitalizado, las clases sobre la realización y el mantenimiento de un Curriculum adaptado al mercado actual y los talleres que enseñan cómo comportarse frente a una entrevista.

A su vez también admiten la mejora de sus competencias básicas para la empleabilidad como las habilidades comunicativas, comunicación verbal y no verbal, competencias en resolución de problemas, gestión de tiempo, liderazgo y trabajo en equipo.

Las personas que acuden al proyecto han ampliado sus redes sociales, desarrollando relaciones personales con personas con intereses similares, obteniendo nuevos apoyos sociales y enriqueciendo sus vidas con beneficios a nivel personal.

Algunas van a seguir formándose en programas de Cáritas Diocesana Valladolid, accediendo a conocimiento y recursos que les van a proporcionar nuevas habilidades y competencias que aumentarán su empleabilidad y sus oportunidades en el mercado laboral.

Uno de los problemas con los que cuenta el programa es el escaso nivel formativo de la mayoría de los participantes, llegando alguno incluso a adolecer de todo tipo de educación debido a una falta de escolarización (26,3%), a esto hay que sumarle que un elevado porcentaje de los participantes solamente alcanzan el graduado escolar (57,9%). Es decir, más de la mitad de los participantes de esta muestra tiene graves carencias formativas. Esto limita bastante el correcto funcionamiento del proyecto ya que los profesionales tienen que estar continuamente adaptando los contenidos y explicándolos repetidas veces para que todos los comprendan, esto hace que se pierda mucho tiempo y no se pueda impartir todo el contenido en los tiempos marcados. Aquí se destaca el importante trabajo que realizan los profesionales adaptando los contenidos a las necesidades de los participantes.

Este proyecto persigue diseñar unos itinerarios que permitan mejorar las competencias personales, transversales y laborales básicas, para la búsqueda de empleo y mantenimiento de este, a las personas perceptoras de IMV, Rentas Mínimas Autónomas o en situación de vulnerabilidad o exclusión social, en edad laboral y mayores de 16 años. Teniendo en cuenta la brecha digital existente en los colectivos que participan y acercando a las personas a las empresas. Recabando datos que permitan la creación en un futuro de un programa con una metodología eficaz en la mejora de la empleabilidad y en la obtención de inserciones laborales, que permite mejorar las políticas sociales de inclusión.

Muchos usuarios tienen problemas y necesidades más allá de la falta de empleo que deberían ser cubiertas antes de trabajar su empleabilidad, como problemas mentales, físicos, o la pertenencia a una etnia. Deberían brindarse apoyos y recursos adecuados a estas necesidades específicas, y tener en cuenta la salud mental por su estrecha relación con el empleo, ya que afecta a la capacidad que una persona posee para desempeñar

correctamente un trabajo. Que estos factores fueran considerados en el diseño de planes de empleabilidad promovería un enfoque integral del bienestar de los participantes.

Por todo lo que exponen los participantes, opino que el enfoque de este programa no es el adecuado, ya que un proyecto de este calibre con todo lo que conlleva debería estar únicamente enfocado a que, las personas que participen lo hagan de forma voluntaria y no sean seleccionadas mediante un mecanismo de aleatorización. Esto permitiría que todos los recursos que se les dedican a los participantes, con sus respectivos costes, fueran aprovechados. Ya que, si una persona acude a un programa de manera voluntaria y no por un incentivo económico, es porque de verdad va a aprovechar su contenido al máximo para intentar lograr una inserción laboral.

### **6.1 Relevancia del estudio para la práctica profesional**

Este estudio de empleabilidad puede tener gran relevancia por ser capaz de proporcionar información sobre el mercado laboral, ya que con su parte de intermediación esta continuamente en contacto con las empresas revelando las habilidades y competencias requeridas, permitiendo que las personas puedan ser formadas con planes de empleo adaptados a las ofertas de la ciudad. Asimismo, permite concienciar a las empresas sobre los beneficios que tiene contratar a una persona en vulnerabilidad.

Durante este proyecto se ponen continuamente en evaluación las habilidades y competencias de los participantes, permitiendo que se identifiquen las necesidades de cada persona y se genere una intervención con un plan individualizado.

Este estudio también permite conocer *la* opinión de los participantes sobre todos los aspectos para que puedan ser mejorados, y si se siguen haciendo proyectos como este se adecuen a las necesidades de todas las personas garantizando su máxima efectividad en la mejora de la empleabilidad.

## 7 Bibliografía:

- Cáritas Diocesana Valladolid. (2022). *Memoria del programa de Empleo y Economía Solidaria*.
- Cáritas Diocesana Valladolid. (2023). *Programa de Empleo y Economía Solidaria*.
- Cáritas Española (s. f.) recuperado de [www.caritas.es](http://www.caritas.es)
- Cáritas Española. (2022). *Formación Emplea Lab Madrid 25-27 de octubre 2022*.
- Cáritas Española. (2022). *Manual de ejecución de orientación e intermediación proyecto Emplea Lab*.
- Cáritas Española. (2023). *Emplea Lab, Innovación en inserción sociolaboral*.  
[https://www.caritas.es/economia\\_solidaria/emplea-lab-innovacion-insercion-sociolaboral/](https://www.caritas.es/economia_solidaria/emplea-lab-innovacion-insercion-sociolaboral/)
- Cáritas Española. (2023). *Procedimiento Fase Intermediación Emplea Lab*.
- Cáritas Española. (2023). *Protocolo soporte documental para la medición proyecto Emplea-Lab 2022-2024*.
- Colegio General del Trabajo social y Asistentes Sociales. (2012). *Código deontológico del Trabajo Social*.
- Fundación Adecco. (2023). *9.328.216 personas en edad laboral se encuentran en riesgo de pobreza y exclusión social*. <https://fundacionadecco.org/notas-de-prensa/9-328-216-personas-edad-laboral-se-encuentran-riesgo-pobreza-exclusion-social/>
- Fundación FOESSA. y Cáritas Española. (2022). *Informe Foessa 2022*.  
<https://www.caritas.es/main-files/uploads/sites/31/2022/01/Informe-FOESSA-2022.pdf>
- Gay de Liébana, J. M. (2021). El crónico problema del paro. *elEconomista*.  
<https://www.eleconomista.es/opinion-blogs/noticias/11142601/04/21/El-cronico-problema-del-paro.html>
- González, Gil, T. y Cano, Arana, A. (2010). Introducción al análisis de datos en investigación cualitativa, concepto y características (I). *NURE investigación. Revista científica de enfermería n° 44, Pág. 1-5*.

- González, Gil, T. y Cano, Arana, A. (2010). Introducción al análisis de datos en investigación cualitativa: Tipos de análisis y procesos de codificación (II). *NURE investigación. Revista científica de enfermería* n° 45, Pág. 1-10.
- Instituto Nacional de Estadística. (2020). *Riesgo de pobreza y/o exclusión social (estrategia Europa 2020). Indicador AROPE*. [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259941637944&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259941637944&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout)
- Instituto Nacional de estadística. (2023). *Encuesta de Población Activa (EPA) y Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA) del primer trimestre de 2023*. [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176907&menu=ultiDatos&idp=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176907&menu=ultiDatos&idp=1254735976595)
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales. *Boletín Oficial del Estado*, 294, de 6 de diciembre de 2018. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>
- Mahía Casadó, R. y Moral Medina, E. (2022) “Informe sobre la integración de la Población Extranjera en el Mercado Laboral Español”. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. [https://inclusion.seg-social.es/oberaxe/es/publicaciones/documentos/documento\\_0141.htm](https://inclusion.seg-social.es/oberaxe/es/publicaciones/documentos/documento_0141.htm)
- Melo, G. & Reider, I. (2019). *Empleabilidad hoy: habilidades esenciales*. Plaza y Valdés Editores.
- Ministerio de Trabajo y Economía Solidaria. (2023). *Políticas activas de empleo*. Servicio Público de Empleo Estatal.
- Nieto Morales, C. (2012). *Vulnerabilidad, Desempleo y Exclusión Social en el siglo XXI. Nuevos tiempos, nuevos retos, nuevas sociologías*. Toledo: ACMS, pp.456-468.
- Rentería, Perez, E. (2009). *Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo*. D- Pontificia Universidad Javeriana.

## 8 Anexos

### 8.1 Anexo 1: Guion de la entrevista.

1. Información personal
  1. Sexo
  2. Edad
  3. Lugar de nacimiento, nacionalidad.
  4. ¿Es beneficiario de alguna prestación? En caso de responder sí, ¿De cuál?
  5. Nivel formativo
  6. Perfil laboral
2. Accesibilidad del programa
  1. ¿Crees que el programa tiene un fácil acceso?
  2. ¿Qué opinas sobre las instalaciones donde se llevan a cabo las sesiones grupales e individuales del programa?
  3. ¿Crees que el número de participantes es adecuado para desarrollar correctamente las actividades?
3. Satisfacción de los participantes
  1. ¿Crees que los contenidos de las sesiones son de fácil comprensión?
  2. ¿Crees que la coordinación entre orientación e intermediación es adecuada?
  3. ¿Crees que los problemas surgidos durante las sesiones se han resuelto con eficacia?
  4. ¿Crees que este programa va a favorecer de manera efectiva tu empleabilidad?  
¿Crees que has mejorado las competencias, conocimientos y habilidades relacionadas con la búsqueda de un empleo y el mantenimiento de este con las que partías al comienzo del programa?
  5. ¿Ha recibido un trato adecuado por parte de los profesionales?
  6. (solo para los de Competencias digitales, GT 2): ¿Crees que has mejorado tus habilidades relacionadas con las Tecnologías de la Ciencia y de la Comunicación, comparado con el nivel con el que partías?
  7. (solo para los de Competencias digitales, GT 2): ¿Crees que las competencias informáticas que has adquirido van a facilitar tu inserción laboral?
4. Barreras en la labor profesional

1. ¿Qué aspectos del programa crees que han funcionado de manera menos satisfactoria?
- 5. Facilitadores en la labor profesional**
1. ¿Qué aspectos del programa crees que han funcionado de manera más satisfactoria?
- 6. Propuestas de mejora**
1. ¿Crees que la información que se te proporcionó previa al comienzo del programa es correcta? ¿En el caso de diferir especifica que esperabas que fuera diferente en el desarrollo de las sesiones?
  2. ¿Qué propuestas de mejora harías en el programa si tuvieras la oportunidad?
  3. ¿Recomendarías este programa a otras personas? ¿Por qué?