

**INVESTIGACIÓN CUALITATIVA  
SOBRE LA POBLACIÓN ATENDIDA  
EN EL CENTRO INTEGRADO DE  
FORMACIÓN Y EMPLEO DE LA  
FUNDACIÓN TOMILLO**

Madrid, Abril de 2005.

**ESTUDIO REALIZADO POR:**



Equipo de investigación de la **ASOCIACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN Y LA INTERVENCIÓN SOCIAL AIS REDES:**

- **Marta Aguirre Alcázar**
- **Mario Arqued Sánchez**
- **Manuel Basagoiti Rodríguez**
- **Iris Bernal García**
- **Paloma Bru Martín**
- **Dolores Sánchez San Nicolás**
- **Javier Santos Bueno**

## INVESTIGACIÓN SOBRE LA POBLACIÓN ATENDIDA EN EL CENTRO INTEGRADO DE FORMACIÓN Y EMPLEO DE LA FUNDACIÓN TOMILLO<sup>1</sup>

### 1.- PRESENTACIÓN

El objetivo de este informe es recoger el análisis de la investigación cualitativa realizada sobre la población atendida en el Centro Integrado de Formación y Empleo de la Fundación Tomillo.

Este estudio pretende identificar los diferentes perfiles de personas que acceden a programas de Formación y Empleo de la Fundación Tomillo y profundizar en las características específicas de cada uno de ellos en relación al empleo y recoger cual esta siendo la incidencia de la propia Fundación en su itinerario de inserción.

El informe que aquí presentamos podría considerarse como una segunda parte de esta investigación por dos razones; la primera es que se realiza como ampliación y de la ya realizada en el año 2003-2004, con financiación también de la Fundación Luis Vives y el Fondo Social Europeo, donde se hizo un primer acercamiento en la definición de estos perfiles desde la experiencia de los profesionales de la orientación sociolaboral; la segunda, porque esta investigación consta de dos partes íntimamente relacionadas: una de análisis estadístico (estudio cuantitativo) de las fichas (base de datos) de todas las personas que en los últimos dos años han accedido a Programas de Formación y Empleo de la Fundación Tomillo y otra, que es la que aquí presentamos, de análisis cualitativo de grupos de discusión realizados a personas identificadas en los diferentes perfiles de usuarios identificados en el análisis cuantitativo.

### 2.- METODOLOGÍA

Para abordar este estudio cualitativo hemos dado diferentes pasos:

- 1) A partir de los resultados del análisis de la base de datos de personas usuarias de programas de formación y empleo de la Fundación Tomillo, se procedió a identificar los perfiles más significativos en relación al peso de cada una de las variables (sexo, edad, tiempo de desempleo, cualificación, etc.) en la base de datos. Las variables existentes en la base de datos son:

<b>Datos Personales.</b>	<b>Objetivo Profesional.</b>
Sexo.	Empleo de referencia.
Edad.	Sector de Preferencia.
Dirección	Conoce Sector.
Estado Civil.	Cree que por experiencia y formación puede optar.
Nacionalidad.	Prioridad.

<sup>1</sup> Nota: Con el fin de hacer más ágil la lectura, en la redacción de este informe se utiliza el masculino plural como neutro inclusivo, prescindiendo así de fórmulas tipo "os/as" o @ que recargan en demasía la redacción. No obstante, siempre que en la composición de los grupos de discusión exista mayoría de mujeres o de hombres se utilizará el femenino o el masculino respectivamente.

<b>Formación.</b>	<b>Expectativas Laborales.</b>
<b>Reglada</b>	Tipo de jornada.
Título	Horario.
Familia	Lugar.
Nivel de Estudios	<b>Interés retributivo.</b>
<b>Ocupacional.</b>	Última Retribución y pagas
Cursos Tomillo	Expectativas de Retribución y pagas.
Otros cursos	<b>C. y B. de oportunidades.</b>
Informática	Tiempo en búsqueda.
Idiomas	Nunca ha buscado antes trabajo.
<b>Experiencia Laboral.</b>	Ha realizado acciones de orientación anteriormente.
Nombre Empresa	<b>Motivación para el empleo.</b>
Año	Necesidades.
Tipo de Contrato	<b>Ámbito Familiar.</b>
Sector	Estructura Familiar.
<b>Situación Actual.</b>	Responsable unidad familiar.
Trabaja/No trabaja.	Recibe pensión.
Estudia. De nuevo reglada/ocupacional.	Apoyo Familiar. (en búsqueda en actividad).
Enfermedad.	Núcleo de convivencia.
Voluntariado.	Edad
Sin actividad.	Situación Laboral
Empleo Sumergido.	Disminuye disponibilidad
Oposiciones.	Ingresos
Integrar trabajo con expediente laboral.	<b>Ámbito Económico.</b>
<b>Situación Laboral.</b>	Tipos de necesidades Económicas.
Busca primer empleo.	Becas, comedor, transporte, guardería.
Tiempo de desempleo.	<b>Ámbito Salud.</b>
Cobra prestación de desempleo.	Posee Minusvalía.
Cuantía y duración,	Porcentaje Minusvalía
Renta mínima y de inserción.	Tipo Minusvalía
	Problemáticas: económicas, afectados, salud, personales, familiares, jurídico, vivienda.
	<b>Área Cultural.</b>
	Procedencia.
	Permanencia (Tiempo de permanencia en el país).
	Comprende Cultura
	Necesita Adaptación
	Red Familiar.
	Apoyo Servicios sociales.

- 2) En segundo lugar, se rastreó la existencia de dichos perfiles en los programas de formación y empleo que estaban en funcionamiento, con el fin de formar grupos para poner en marcha el trabajo de campo de la investigación. Así, quedaron definidos 8 grupos de discusión correspondientes cada uno de ellos a uno de los perfiles identificados.

PERFIL DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN	PROGRAMAS DE LA FUNDACIÓN CON LOS QUE SE CORRESPONDE EL PERFIL	MESES DE REALIZACIÓN DE LOS GRUPOS
<b>GRUPO NÚMERO 1:</b> Mujeres y hombres, 15-23 años, formación nivel 1 o 2 (50% respectivamente), poca o ninguna experiencia laboral	Garantía Social Ciclo Grado medio Administrativo	MARZO 2005
<b>GRUPO NÚMERO 2:</b> Hombres, 15-23 años, sin formación o nivel 1 (50%), que han pasado por el Programa OPEA, 50% que viene de Programas de Garantía Social	Garantía Social Curso Operario Ordenadores	FEBRERO 2005
<b>GRUPO NÚMERO 3:</b> Hombres y mujeres, 24-31, niveles formativos 2 (solo si es FP de grado superior), 3 y 4 (3-3-2 participantes respectivamente)	Curso Microsoft	DICIEMBRE 2004
<b>GRUPO NÚMERO 4:</b> Mujeres, 24-31 años, inmigrantes y españolas (5-3 participantes respectivamente), formación niveles 0 o 1 (50% cada uno)	Secretariado de dirección	DICIEMBRE 2004
<b>GRUPO NÚMERO 5:</b> Mujeres, 32-45 años, con nivel formativo 1, con cargas familiares <sup>2</sup> o sin ellas (5-3 respectivamente), con alguna experiencia laboral, que han pasado por el Programa Aurora.	AURORA	ENERO 2005
<b>GRUPO NÚMERO 6:</b> Hombres, 32-45 años, inmigrantes y españoles (5-3 participantes respectivamente), con alguna experiencia laboral. Inmigrantes: colombiano, rumano, ecuatoriano, marroquí, subsahariano	Grupo inmigrantes Leganés	FEBRERO 2005
<b>GRUPO NÚMERO 7:</b> Mujeres, mayores de 45 años, con nivel formativo 0, 1 o 2 (2-4-2 respectivamente), con cargas familiares o sin ellas (5-3 respectivamente), con alguna experiencia laboral, que han pasado por el Programa Aurora.	AURORA	ENERO 2005
<b>GRUPO Nº 8:</b> Reclusos	AURORA	ENERO 2005

<sup>2</sup> Entendemos como cargas familiares la responsabilidad en el mantenimiento de miembros de la familia dentro y fuera de la vivienda, del país...

Los Grupos de discusión se realizaron, como aparece en el cuadro anterior, entre los meses de Diciembre de 2004 y Marzo de 2005. En ellos se buscaba conocer mejor las expectativas, las demandas, los intereses, las necesidades, etc. de las personas que acuden a la Fundación.

Aunque la convocatoria de los grupos no ha tenido dificultades, sin embargo en dos de ellos no se ha podido llegar al número idóneo de participantes (6-8), por lo que estos dos grupos (grupo nº 5 y nº 6) debemos considerarlos como entrevistas grupales ya que participaron en ellos 2 y 3 personas respectivamente.

Esta circunstancia no ha supuesto una dificultad puesto que la riqueza de la información recogida en ellos también ha sido muy importante y suficiente para el análisis. Por otra parte, las personas que participaron en estos dos grupos respondían de forma clara al perfil establecido para los mismos. En el caso concreto del grupo nº 6, dirigido a personas de origen inmigrante, ha quedado complementado muy bien con el hecho de que en otros grupos han participado personas de otros países.

En el resto de grupos la participación ha sido muy buena, llegando incluso uno de los grupos a tener 14 personas.

Para acompañar los grupos y con el fin de complementar la recogida de información colectiva que en ellos se hace posible, se diseñó un cuestionario individual que cumplimentaron todas las personas participantes en los grupos antes del comienzo de los mismos.

Este pequeño cuestionario tiene una estructura muy similar al guión utilizado para la dinamización del debate grupal y nos permite recoger también más información de aquellas personas que participan menos. Este cuestionario se adjunta en un anexo de este documento.

Finalmente, tras la realización y posterior transcripción de los grupos de discusión se procedió al análisis del contenido de los discursos y del contenido de los cuestionarios individuales. Para ello se diseñaron unas pautas de análisis que son las que a continuación recogemos.

### **PAUTAS DE ANÁLISIS DE CONTENIDO DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN**

Consta de tres momentos:

1ª) Volcado de cuestionarios individuales correspondientes a cada grupo en una única plantilla recogiendo datos de nivel de estudio, edad, sexo, experiencia profesional, nacionalidad, años en la fundación, hijos, etc. Se trataba de una descripción de las características de las personas participantes en cada grupo.

2ª) Análisis de transcripciones

Se centró en los siguientes bloques temáticos:

1. Tema general: situación del empleo y del mercado de trabajo desde el punto de vista de las personas desempleadas (qué se está pidiendo, dónde hay más trabajo, dónde

hay menos, en qué condiciones se contrata, calidad de los empleos, etc.). Estos aspectos se relacionaron con el perfil concreto de los sujetos participantes (sexo, edad, nivel de estudios, y tipo de proyecto de Tomillo en el que están participando). La imagen que el sujeto tiene del mundo de la empresa y la valoración que hace de ello.

2. Importancia de la formación para el empleo. Nivel de conciencia de la necesidad de formación ocupacional, continua, de reciclarse, etc.
3. Cambios en la situación de las personas respecto al empleo desde su incorporación a la Fundación hasta el momento actual insistiendo en los temas de formación y orientación. Percepción de dichos cambios.
4. Dificultades personales para encontrar trabajo. Estrategias de búsqueda que han desarrollado y con qué resultados. Se insistió sobre las necesidades no cubiertas por la formación recibida en los Programas de la Fundación; también el apoyo recibido, la relación humana, el trato por parte de la Fundación, etc.
5. Expectativas, propuestas, sugerencias de cara a la Fundación Tomillo.

3ª) Simultáneamente se procedió a contrastar el análisis realizado con el del estudio de perfiles realizado en el año 2003-2004: "Análisis de la situación sociolaboral de los colectivos con que interviene la Fundación Tomillo: tipología de desempleados según sus necesidades", con el fin de poner en relación este análisis (surgido de la voz de los usuarios) con el análisis de tipologías elaborado desde la opinión de los orientadores.

con el fin de hacer visibles las semejanzas y diferencias entre ambos documentos y hacer así más rico el análisis.

También se incorporó un apartado dirigido a hacer un diagnóstico de empleabilidad de cada uno de los perfiles analizados. Para ello nos apoyamos en la propia definición que la Fundación Tomillo hace de la medición del grado de empleabilidad como aquel que está definido por la *relación que se establece entre lo que la persona aporta ( formación, experiencia, destrezas, habilidades...) y lo que el mercado laboral demanda (perfil profesional), teniendo gran importancia si la persona tiene o no el objetivo profesional definido y conoce y utiliza los canales y herramientas de búsqueda de empleo (podríamos relacionar esta búsqueda con una actitud positiva hacia el empleo)*. También nos basamos en su propuesta para la definición de los diferentes niveles de empleabilidad<sup>3</sup>, que a continuación recogemos.

---

<sup>3</sup> Recogido del libro "Metodologías de orientación sociolaboral basada en itinerarios". Fundación Tomillo. Madrid, 2003.

	<b>CARACTERÍSTICAS DEFINITORIAS DE LA EMPLEABILIDAD</b>
<b>ALTA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Objetivo Profesional definido</li> <li><input type="checkbox"/> Formación suficiente, completa y actualizada relacionada con su objetivo profesional</li> <li><input type="checkbox"/> Experiencia previa y reciente relacionada con su objetivo profesional</li> <li><input type="checkbox"/> Experiencia en búsqueda de empleo: conoce y utiliza herramientas y canales de búsqueda de empleo, planifica y dedica tiempo a la búsqueda</li> <li><input type="checkbox"/> Actitud positiva hacia el empleo</li> <li><input type="checkbox"/> La persona recibe apoyos a la hora de iniciar procesos formativos o de búsqueda</li> <li><input type="checkbox"/> Existe una demanda por parte de las empresas de estos profesionales en función de su edad, sexo, formación, experiencia previa...</li> <li><input type="checkbox"/> Habilidades sociales para la realización de entrevistas</li> </ul>
<b>MEDIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Objetivo Profesional definido</li> <li><input type="checkbox"/> Formación suficiente, completa y actualizada relacionada con su objetivo profesional</li> <li><input type="checkbox"/> Con o sin experiencia laboral</li> <li><input type="checkbox"/> Experiencia en búsqueda de empleo: conoce y utiliza herramientas y canales de búsqueda de empleo, planifica y dedica tiempo a la búsqueda</li> <li><input type="checkbox"/> Su actitud hacia el empleo suele ser positiva, aunque en algunos momentos puede mostrar cuadros de desánimo</li> <li><input type="checkbox"/> La persona recibe apoyos a la hora de iniciar procesos formativos o de búsqueda</li> <li><input type="checkbox"/> Existe una demanda por parte de las empresas de estos profesionales y una gran oferta de profesionales de estas características</li> </ul>
<b>BAJA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sin objetivo profesional definido</li> <li><input type="checkbox"/> Formación insuficiente</li> <li><input type="checkbox"/> Sin experiencia laboral previa o experiencia obsoleta</li> <li><input type="checkbox"/> No tiene experiencia en búsqueda: no conoce ni utiliza herramientas y canales de búsqueda de empleo, no planifica y no dedica tiempo.</li> <li><input type="checkbox"/> Actitud negativa hacia el empleo</li> <li><input type="checkbox"/> La persona no recibe apoyos a la hora de iniciar procesos formativos o de búsqueda</li> <li><input type="checkbox"/> Sus características personales, formativas y laborales no corresponden con las demandas que desde las empresas se realizan</li> <li><input type="checkbox"/> Selectivos/as a la hora de acceder a una oferta en función del horario, ubicación geográfica</li> <li><input type="checkbox"/> Existe una gran oferta y demanda de estos profesionales</li> </ul>



### 3.- ANÁLISIS DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN REALIZADOS

#### INFORME DE ANÁLISIS DE GRUPO DE DISCUSIÓN N° 1

#### 1. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN RECOGIDA EN LOS CUESTIONARIOS INDIVIDUALES

PERFIL DEL GRUPO: Chicos y chicas, entre 16 y 18 años, que pasan por cursos del sector administrativo y de Programas de Garantía Social.

NÚMERO DE CUESTIONARIOS VÁLIDOS: 13

#### Datos personales que definen el perfil-tipo del grupo:

- Edad: Entre 16 y 18 años
- Sexo: Mujeres (10), Hombres (3)
- Nacionalidad: Española (8); Ecuatoriana (4); Peruana (1)
- Nivel de Formación: Estudios Primarios
- Situación laboral actual: Desempleadas (12): Trabajando (1)
- Situación familiar: Solteras (9)
- N° de hijos: 0
- Trabajos desempeñados: Ninguno (5), cuidado de personas mayores (1), cuidado niños (3), dependienta (2), peluquera, reponedora, cajera, ayudante de pintor, pintor, peón albañil.

Edad	Nivel de formación	Nacionalidad	N° hijos	Sexo	Situación laboral actual	Situación familiar	Trabajos desempeñados
16 (6)	2° ESO (2)	Ecuatoriana	0	M (10) H (3)	Estudiante	Soltera	Ninguno (5)
17 (6)	3° ESO (7)	(4)			Estudiando y		Cuidado de personas mayores
18 (1)	4° ESO (3)	Peruana (1)			trabajando		(1)
	PGS (1)	Española (8)		PGS (1)	Dependienta (2)		Peluquera, reponedora, cajera
				Paro (2)			Ayudante de pintor, pintor, peón albañil

#### Proyectos de la Fundación Tomillo en los que han participado o están participando

Todas las personas participantes en este grupo se **incorporaron a la Fundación Tomillo en el año 2004**, al curso de Garantía Social de Auxiliar de Oficina.

La **valoración general** que hacen de este curso es buena (*interesante y divertido*), y son clara minoría (2) las voces discordantes, aunque el curso lleva poco tiempo de desarrollo en el momento de realizarse esta encuesta.

Además, se da un caso en que, además del citado curso, se está asistiendo a otro de **Técnico Informático** y al **Programa de Tiempo Joven**.

La **formación y la situación laboral con la que entraron en la Fundación** es la misma que la que tienen actualmente, ya que han pasado apenas unos meses.

### **Razones por las que acudieron a la Fundación Tomillo**

La oferta formativa de la Fundación Tomillo ha sido aceptada por todas ellas básicamente porque supone una alternativa al instituto y a la formación reglada, y se experimenta como una oportunidad opción para cambiar de ambiente y centrar su objetivo profesional y su itinerario personal. Una de las participantes menciona explícitamente que su principal motivación es la de obtener un título.

### **Valoraciones respecto a sus expectativas**

La mayoría de las opiniones vertidas en cuanto al cumplimiento de sus expectativas personales son positivas, puesto que el proceso formativo ha significado una mejoría clara en cuanto a sus oportunidades de empleo. Las alumnas se sienten más centradas, perciben que han dado un primer paso en la dirección correcta y que se les dispensa una atención personalizada en un ambiente ameno y constructivo.

### **Valoraciones respecto a su preparación frente al mercado de trabajo**

La mayoría de las alumnas manifiestan sentirse más preparados para incorporarse al mercado laboral, puesto que perciben que están formándose de una manera práctica, y de una forma alternativa a la educación reglada recibida en el instituto de secundaria del que salieron "*huyendo*".

### **Propuestas para mejorar el trabajo de los programas de la Fundación**

Aunque la mayoría de las participantes piden una mayor distancia entre los exámenes (que no se acumulen en una semana), también se manifiesta la demanda de un mayor número de actividades colectivas (excursiones, salidas en grupo).

## **2. ANÁLISIS DE CONTENIDO DE LOS DISCURSOS: LA "VOZ" DE L@S PARTICIPANTES**

### **El Mercado de Trabajo**

El sector administrativo ha sufrido una serie de altibajos significativos a lo largo de los últimos años. Se caracteriza por una notable volatilidad, sobre todo en perfiles bajos, aunque se trata de uno de los más demandados por personas que no cuentan con estudios superiores. La excesiva oferta ha traído consigo una mayor especialización y unas mayores demandas formativas, incluyendo sobre todo la experiencia.

Hasta ahora, no se ha tratado de un sector en el que el Estado haya desarrollado medidas de bonificación dirigidas a la contratación de jóvenes sin experiencia, puesto que actualmente funcionaba en mayor medida como un nicho de empleo para población adulta.

Esta percepción está muy presente en el discurso del Grupo:

- *"Fatal. Es muy difícil encontrar trabajo. Los jóvenes, cuando entramos en el mercado laboral de este sector, y no solo en él, lo tenemos muy complicado, porque hay muy pocas ayudas para el fomento del empleo. El Estado no fomenta que estas empresas contraten a gente joven."*

En su opinión, se trata de un sector que ofrece puestos de trabajo que requieren un mínimo de experiencia, lo que dificulta en buena medida el acceso de las jóvenes. Como estrategia reversiva, las jóvenes apuntan el desarrollo personal y su alta motivación hacia el empleo.

- *"La gente no quiere a los jóvenes, porque no tenemos experiencia laboral, aunque aportemos otras cosas, como ganas de trabajar o ganas de asumir responsabilidades."*

Su conocimiento del mercado de trabajo en el que se están formando es prácticamente nulo, y se explica por su inexperiencia y por no haber participado en un proceso de selección real.

- *"Nunca hemos hecho una entrevista de selección. Hasta ahora, hemos estado en el curso, con las prácticas de este curso, pero poquito más; y eso nota, queramos o no."*

### **Importancia de la formación para el empleo**

La mayor parte de las asistentes al curso vienen *"rebotadas"* del Sistema Educativo Reglado. Estas jóvenes perciben que la formación básica no les lleva a ninguna parte, mientras que el curso que ofrece la Fundación Tomillo les proporciona una formación práctica y conocimientos útiles para enfrentarse a la vida laboral.

En primer lugar, puede servir de puente hacia una formación de grado medio, lo que supone una segunda oportunidad de retomar los estudios reglados y completar su cualificación de cara a incorporarse al mundo laboral:

- *"Yo vengo aquí porque me cansé de repetir. Aquí me dan un certificado, y me vale para el acceso a grado medio."*
- *"Nuestro objetivo es tener el grado medio. Porque puedes ser secretaria o administrativa y no es lo mismo. No es igual hacer fotocopias que llevar las cuentas de un sitio".*
- *"Hombre, lo bueno sería tener el grado medio, hacer el examen para ello, porque si no nos quedaríamos con el graduado escolar y estos programas de Garantía Social. Eso es suficiente para algunas cosas, pero para muchas otras no."*

En segundo lugar, el curso que ofrece la Fundación les permite desarrollar habilidades y capacidades personales relacionadas con el desempeño de un trabajo que, si bien exige responsabilidad, al mismo tiempo les proporciona dinero y reconocimiento social.

- *"No nos gusta estudiar, por eso estamos aquí, por eso estamos en la Fundación. A mí sí me gusta estudiar cosas más concretas, tipo contabilidad y algo así, pero Lengua y Matemáticas... como que no, porque no le vemos aplicación para el futuro."*
- *"Aquí se estudia, pero es otro nivel, somos menos, das cosas muy específicas: inglés, ordenadores... Esto es más práctico y más real."*

La formación reglada se percibe como una pérdida de tiempo y una inversión de esfuerzo y recursos cuyos resultados no son visibles en el corto plazo (son jóvenes presentistas e inmediatistas). En este sentido, ninguno se plantea la vuelta a los estudios, pues supondría un paso atrás (volver a padecer el estigma de ser la "tonta" de la clase).

- *"Nadie nos planteamos la vuelta al instituto. De aquí a trabajar. En auxiliares de oficina, pero bueno, también en lo que sea. Yo he hecho de todo: albañil, pintor, cuidar de ancianos... Una vuelta al instituto sería una vuelta atrás claramente."*
- *"También nos han dicho que aquí vienen los tontos, aunque eso no es verdad. Yo le recomiendo esto a todo el mundo, es un cambio radical. Esto es distinto: aprendes en clase, atiendes, tienes ganas de hacer los deberes... Esto nos lo tomamos más en serio. Esto te capacita profesionalmente, esto lo has elegido, lo haces porque quieres... Esto no es como un instituto, para nada."*

Las ventajas que se mencionan del tipo de formación ocupacional recibida en Tomillo sobre la formación clásica se refieren fundamentalmente al número de alumnas por aula, la atención personalizada y la practicidad de las materias. En cuanto a su desarrollo psicoeducativo, destaca sobre todo el avance en cuanto a su autovaloración positiva, la adquisición de actitudes de responsabilidad y la confianza en sus posibilidades:

- *"Desde que estamos en Tomillo, hemos mejorado en las notas. Y eso nos hace sentir mejor. Los profesores son más majos. Ha cambiado el ambiente. Ahora estoy más centrada, vemos esto como una oportunidad, el ambiente te motiva más."*
- *"Las clases están mucho mejor, son como en el instituto, pero es todo más relajado y te centras más, a la vez. Te dejan fumar, se hacen descansos..."*

Consideran que la formación recibida les habilita para el desarrollo de una profesión, pero además les permite desarrollar un proceso activo de búsqueda de empleo (módulo de orientación laboral e información sobre medidas de fomento del empleo) y les brinda la oportunidad de realizar prácticas de trabajo en empresas.

- *"Aquí se hacen prácticas o en la Fundación o en otras empresas, y es muy interesante. Aprendes cosas, te haces currículum, haces cosas prácticas..."*
- *"Lo que más nos gusta de esto es que va orientado directamente al tema laboral. Haces prácticas, y te tratan de otra manera. En el instituto no es así. Aquí no hay libro, solo apuntes y es bastante mejor. Es más cultura general y te vale para la vida."*

Más allá de la formación ocupacional se valora, en último término, el desarrollo personal, en términos de seguridad y estabilidad.

- *“Las clases de aquí son distintas: somos menos, atiendes más, son más amenas, son más cortas, vienes con otra mentalidad..., te enteras mejor de todo.”*

En este tipo de jóvenes está muy presente el sentimiento de fracaso y la conciencia de tener que aprovechar esta *“ultima oportunidad”*.

- *“La alternativa a esto es fregar escaleras, y eso sí que no. Eso sí sería ir para atrás... total, es que hasta para ser barrendero te piden grado medio, así que aquí hay que currárselo más”.*

En ese sentido, la Fundación es percibida como un lugar en el que poder centrar su objetivo profesional y orientar su itinerario formativo (la Formación Profesional es una opción que se abre en el horizonte de algunos de los participantes:

- *“Hombre, mejor que esto sigue estando la FP pero hay que estudiar más, no siempre puedes entrar, o tardas más...”*
- *“Esto está muy bien de todas formas. Te lo pasas bien, aprendes y eso. Aunque esto es solo la base, si luego quieres saber más, tienes que seguir estudiando o haciendo más cursos, tipo FP II.”*

En síntesis, el paso por la Fundación Tomillo supone para estas jóvenes, ya en la misma etapa formativa, la toma de contacto con la realidad del empleo, porque firman un acuerdo de compromiso, lo cual valoran como un refuerzo de su madurez y autoafirmación:

- *“Aquí ponen faltas, pero si vienes aquí, te hacen firmar un contrato en el que te comprometes a estudiar y asistir a clase. Y luego lo cumples, claro.”*

### **Propuestas a la Fundación Tomillo**

En primer lugar, aplauden que la Fundación continúe potenciando el buen ambiente de las clases, porque facilita el aprendizaje individual y la relación de grupo.

En segundo lugar, se demandan otras áreas de formación ocupacional, además de los de auxiliar de oficina o montadores, que responden sobre todo a las aspiraciones vocacionales de las mujeres (puericultura, enfermería, etc.), siempre y cuando cumplieran con el requisito, antes mencionado, de preparación para la formación de grado medio.

### **3. NECESIDADES, POTENCIALIDADES, RECURSOS Y OBSTÁCULOS DEL GRUPO. PERFILES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD: LA “VOZ” DE LOS ORIENTADORES**

El perfil de las jóvenes que han participado en el Grupo se corresponde con el colectivo de atención prioritaria en los Servicios de Orientación y Empleo de la Fundación Tomillo: jóvenes

de ambos sexos y con bajo nivel de formación, cuya caracterización coincide con el **perfil 4**<sup>4</sup> elaborado por la fundación Tomillo de acuerdo a los siguientes parámetros de análisis:

#### PERFIL 4

<p style="text-align: center;"><b>NECESIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ocio</li> <li>- Trabajo</li> <li>- Búsqueda de identidad individual dentro del grupo</li> <li>- Sentirse activo</li> <li>- Formación (por ocupar tiempo y/o empuje familiar)</li> <li>- Entrar en el mundo adulto</li> <li>- Orientación hacia el empleo</li> <li>- Formación más especializada</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>RECURSOS UTILIZADOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Internet</li> <li>- Redes familiares y de amigos</li> <li>- Bolsas de empleo (recurso no predominante)</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>POTENCIALIDADES PERSONALES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Juventud</li> <li>- Transparencia (sinceridad)</li> <li>- Capacidad de trabajo y aprendizaje</li> <li>- Capacidad de seducción</li> <li>- Disponibilidad de tiempo</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>OBSTÁCULOS HACIA EL EMPLEO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Atribución causal negativa</li> <li>- Mala organización del tiempo</li> <li>- Desorientación</li> <li>- Falta de referencias y objetivos</li> <li>- Poco conocimiento del mercado laboral</li> <li>- Falta de experiencia</li> <li>- Falta de autoconocimiento (competencias, habilidades, destrezas)</li> <li>- Conocimiento intuitivo de las habilidades de búsqueda de empleo</li> <li>- Temporalidad y precariedad laboral</li> </ul>

Más concretamente, este perfil lo conforman chicos y chicas de 15 a 23 años que pasan por cursos del sector administrativo y por otros programas de Garantía Social de la Fundación Tomillo. Son jóvenes con una formación escasa (en ocasiones poseen el título de Graduado Escolar) y buscan su primer empleo. Asimismo este perfil se caracteriza por la desorientación generalizada y la nula o escasa experiencia laboral (en empleos informales, *alícitos* o *ilícitos*).

<sup>4</sup> Documento *Procedimiento metodológico de intervención para la elaboración de itinerarios con colectivos en riesgo de exclusión*. Capítulo primero: "Análisis de la situación sociolaboral de los colectivos con que interviene la fundación tomillo. Tipología de desempleados según sus necesidades" (elaborado en el año 2003-2004 a partir de entrevistas con l@s orientador@s sociolaborales de la Fundación Tomillo).

Dentro de la subcultura juvenil, entre los grupos de jóvenes de barrio de estas edades y con un menor nivel de estudios, el **Ocio** es un elemento central de su vida, tanto por la cantidad de tiempo libre disponible para su uso, como por la cualidad del mismo (valoración de su importancia para el desarrollo psicosocial del individuo).

**El ocio y el uso que se hace del Tiempo Libre**, son espacios informales donde continuar y consolidar procesos de formación y aprendizaje más integrales (en valores y actitudes de consumo). Sin embargo, muchos han dejado los estudios en etapas muy tempranas de escolarización y el empleo de su ocio es otro espacio más donde se reproduce el fenómeno de la **exclusión y autoexclusión**. Cuando además las redes de relaciones de proximidad no ejercen sino un refuerzo de tales tendencias de consumo y ocio, es difícil contrarrestar más tarde esta línea de evolución.

Estos grupos de jóvenes que ya están desarrollando algún tipo de formación ocupacional de cara al empleo (bien a través de Programas de Garantía Social, bien en Escuelas Taller, etc.), mantienen una actitud algo diferente, sobre todo según avanza su proceso formativo parece que su idea sobre lo que supone trabajar y buscarse la vida, tiene más relación con lo que de verdad se van a encontrar en el mercado laboral.

En estas edades, el espacio educativo como referente y como nudo de relaciones es muy importante. El Trabajo aparece como un valor instrumental e inmediato: un medio para sacar dinero para gastos, básicamente.

En ocasiones, en su discurso también afloran otras **expectativas laborales** que tienen más relación con lo que aprenden cuando inician algún programa de formación ocupacional o taller prelaboral (tipo talleres profesionales, Escuelas-Taller, Casas de Oficios, Módulos de Garantía Social, etc.) hablan entonces de tener un oficio y el título de Graduado Escolar y de Grado Medio (Formación Profesional). Los trabajos que requieren un mayor nivel de estudios no se tienen en cuenta ni siquiera en el más largo plazo.

A pesar de que las participantes no son independientes (viven todavía con los padres), y de que no están buscando empleo de una forma sistemática, esperan estar trabajando en un plazo no muy largo. Sin embargo no tienen ninguna experiencia laboral y centran sus expectativas en la cantidad de dinero que pueden ser capaces de ganar. Sólo cuando se enfrentan a la experiencia de trabajar toman conciencia de que sus carencias en la formación (básica y ocupacional) suponen un obstáculo para su integración en el mercado laboral.

Su concepción en torno al trabajo fijo y estable aparece ligada a conceptos como esfuerzo, compromiso y responsabilidades; para ellas, es entrar de lleno en la etapa de la vida adulta a la que tarde o temprano hay que hacer frente. Tienen una concepción del trabajo como algo duro pero necesario, inevitable, que permite ya desde muy joven tener más derechos y privilegios (en el ámbito de la familia, entre los amigos, el barrio, etc.) y un cierto estatus (*tanto tienes, tanto gastas, tanto vales*), cuyo indicador es la capacidad y nivel de consumo (sacarse el carnet de conducir y tener coche, ir de vacaciones sin los padres, con el novio, etc.).

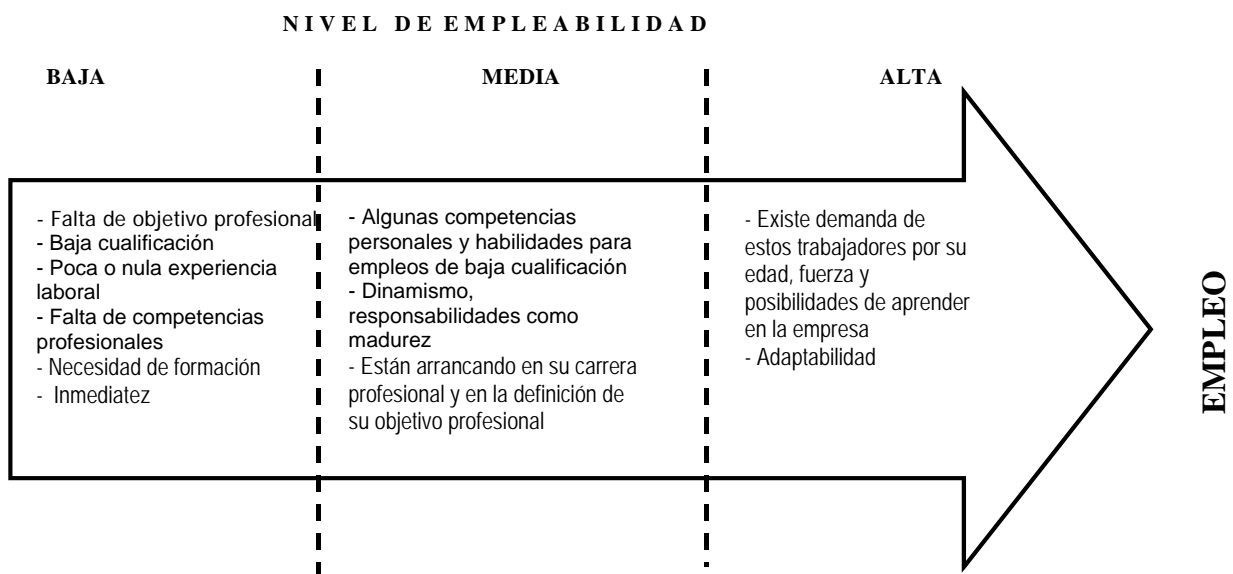
Cuando el nivel de formación es bajo, los modelos de referencia socialmente válidos son escasos: muchas de estas jóvenes provienen de familias y hogares desestructurados y medios urbanos degradados y conflictivos, a pesar de lo cual ven en el mundo de los adultos las pautas adecuadas a desarrollar -la figura del padre y de la madre están presentes en su discurso de forma ambivalente (amor-odio, respeto y confianza de un lado, rechazo en otro, etc.).

Este colectivo parte con un aspecto claramente positivo, su juventud, lo que les abre un horizonte de posibilidades enorme siempre que sus capacidades (fuerza, transparencia, capacidad de aprendizaje, capacidad de seducción...), actitudes (muy motivadas a trabajar) y posibilidades (mercado, entorno, ambiente familiar...) de iniciar un proceso de desarrollo profesional lo permitan.

El nivel de empleabilidad de este colectivo, aunque en principio lo podríamos definir como bajo, debido a que se encuentran en una etapa de transición a la edad adulta (fase de conocimiento de uno mismo, de pasar de pensar en presente a pensar también en futuro, de adquisición de responsabilidades sobre su propia vida, etc.). Esto supone que el paso de los 15 años a los 23 o 25 son unos años cruciales que pueden marcar los años posteriores en la relación con el empleo.

Por esta razón, en el gráfico siguiente podemos encontrar en este colectivo elementos que le podrían situar a caballo entre diferentes niveles de empleabilidad, ya que esto dependerá más de cómo se trabaje con ellas en esta etapa, cómo vayan adquiriendo determinadas competencias profesionales y cómo vayan salvando ciertas barreras de su entorno social próximo.

En último término, la condición de juventud y la potencialidad de sus competencias personales (dinamismo, asunción de responsabilidad como forma de sentirse independientes), podrían dar la vuelta a muchos de sus puntos débiles y encaminarles hacia una mejora de dicho nivel.





## INFORME DE ANÁLISIS DE GRUPO DE DISCUSIÓN N° 2

---

### 1. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN RECOGIDA EN LOS CUESTIONARIOS INDIVIDUALES

PERFIL DEL GRUPO: Jóvenes varones participantes en algún curso.

NÚMERO DE CUESTIONARIOS VARIOS: 9

#### Datos personales que definen el perfil tipo del grupo:

- Edad: Entre 16 y 18 años.
- Sexo: Hombres.
- Nacionalidad: 6 Españoles, 1 Colombiano y 2 Ecuatorianos.
- Nivel de Formación:  
Estudios básicos.
- Situación Laboral Actual: Todos desempleados menos uno.
- Situación Familiar: Solteros.
- Nº de Hijos: Cero.
- Trabajos desempeñados: Los jóvenes españoles no han desempeñado ningún trabajo aún menos uno que ha repartido propaganda alguna vez. Sin embargo, de los jóvenes inmigrantes tan solo uno no ha trabajado nunca, los otros han repartido publicidad, peón constructor, carga y descarga de alimentos, camarero, repartidor y en la instalación de aire acondicionado.

EDAD	SEXO	NACIONALIDAD	NIVEL DE ESTUDIOS	SITUAC. LABORAL	SITUAC. FAMILIAR	NÚMERO DE HIJOS
Entre 16 y 18 años	Hombre	6 Españoles 2 Ecuatorianos 1 Colombiano	Estudios Básicos	Desempleados	Solteros	0

#### Proyectos de la Fundación Tomillo en los que han participado o están participando:

Todos los jóvenes están cursando el curso de **Operario Montador de Equipos Informáticos y Electrónicos** impartido en la Fundación Tomillo. Dos de ellos afirman que ya van a participar en un curso que se impartirá por las tardes durante el año 2.005, aunque desconocen la denominación del mismo.

Todos los jóvenes se han incorporado a la Fundación durante el año 2.004, con estudios básicos y con poca o nada experiencia laboral.

Casi todos los jóvenes declaran haber acudido a la Fundación porque desean formarse para acceder en el futuro a un buen trabajo (uno de ellos afirma que va a continuar con los estudios y otro declara que le gustaría ampliar su formación en la rama de informática)

Todos han visto cubiertas sus expectativas porque tenían información previa de su contenido y desarrollo y consideran que gracias a la formación que están recibiendo se les presenta un futuro laboral con más oportunidades; además la metodología de aprendizaje está adecuada a las características del grupo.

También la mayoría se sienten más preparados para enfrentarse al mercado laboral porque han adquirido unos conocimientos concretos y han recibido información sobre el mundo laboral, por lo que se encuentran más preparados para enfrentarse a él.

El cambio de expectativas se refiere sobre todo al interés por ampliar su formación (obtener el título de Graduado Escolar en una escuela de adultos o acceder a Grado Medio, e incluso a estudios superiores). En otros casos el interés inmediato es el de obtener un empleo.

Proponen para mejorar que el curso tenga al menos un día a la semana Educación Física, también proponen menos horas de básica y más de educación específica.

## 2. ANÁLISIS DE CONTENIDO DE LOS DISCURSOS: LA "VOZ" DE LAS PARTICIPANTES

### La situación del empleo

Los jóvenes que han participado en el grupo perciben que en el mercado de trabajo existe desajuste entre oferta y demanda (poca oferta empleo y muchos demandantes). Sin embargo, su actitud es optimista y todos esperan poder encontrar un buen empleo en un futuro, gracias a cursos como el que están realizando.

- *Mucho empleo no hay creo yo, somos muchos. Todo lo que espero es que cuando acabe esto pueda conseguir un trabajo digno.*
- *Trabajamos muchas horas y pagan mal.*

Los que han tenido algún contacto con el mundo laboral se han dado cuenta de que hay que trabajar muchas horas y que las pagan mal. Para ellos la situación ideal es la de un trabajo fijo con un sueldo de entre 800 y 1.200 euros. En este sentido se percibe en estos jóvenes una idea del empleo como herramienta de acceso al consumo, ya que la mayoría de ellos no se plantean independizarse.

- *Un trabajo bien pagado es trabajar en una empresa fijo y ganar 800 euros al mes, está bien estando fijo.*
- *Pues yo creo que un buen trabajo es el que ganes 1.200 euros.*

Las experiencias laborales negativas (largas jornadas y bajos salarios) se relacionan con la edad (*los jóvenes son explotados por las empresas*), la inexperiencia y la escasa formación.

- *Tener un contrato fijo es jodido y ser joven es estar en una etapa en la que te explotan. Yo ahora no trabajo pero cuando trabajaba me putearon.*
- *No quiero hablar porque me están grabando y es un desgracia. En traba a las seis de la mañana hasta las tres de la tarde, que me tenía que quedar por ahí porque no me daba tiempo a volver a comer a mi casa. Entraba otra vez a las cuatro y media de la tarde hasta*

*las ocho y media hora más para recoger. Llegaba a casa a las nueve y cuarto o así, a cenar y a acostarme a las once. A las cinco de la mañana arriba. Aguanté 3 días.*

- *Un horario normal sería de las nueve de la mañana a las cinco de la tarde.*

### **Valoración de la importancia de la formación para el empleo**

Los jóvenes del grupo consideran importante la formación y están de acuerdo en que una mayor formación proporciona más y mejores oportunidades de empleo. De todos modos, aún siendo conscientes de que deben formarse y trabajar, perciben el momento de acceder al empleo con cierta lejanía, y aprovechan el presente con la actitud inmediatista y despreocupada propia de la etapa adolescente que están viviendo.

En este sentido muchos de ellos ya se plantean seguir su proceso formativo en la Fundación Tomillo, reflexión surgida sin duda de la experiencia educativa que están viviendo y los conocimientos que están adquiriendo: un acercamiento más realista al mundo del empleo, un conocimiento mayor sobre sí mismos y sus posibilidades de cara a encontrar un trabajo, etc.

### **Percepción de los cambios personales experimentados a partir de su incorporación a los programas de la Formación Tomillo y estrategias de búsqueda de empleo**

Cuando finalicen el curso muchos intentarán buscar empleo a través de las Oficinas del Servicio Regional de Empleo y de la Fundación Tomillo pero en general aún no se lo han planteado. A través del curso han recibido formación e información relativa a técnicas de búsqueda de empleo.

- *Todavía no me he planteado cómo moverme para buscar trabajo. Ahora estoy centrado en el curso y hasta que no se acerque la fecha del fin no me lo planteo.*
- *Sí, ya hemos hablado del tema de la búsqueda de empleo, el tema de los curriculums, cómo mirar el periódico y buscar trabajo por Internet.*

En lo referente a su experiencia en la búsqueda de empleo y por tanto a su conocimiento de estrategias para dicha tarea, los jóvenes de origen inmigrante son los que mayor número de experiencias han tenido y la mayoría coinciden en la importancia de los contactos y las relaciones personales para encontrar trabajo.

En cuanto a la forma en que han encontrado trabajo hablan de vías como la familia, poniendo anuncios en la calle, consultando el segunda mano o en internet, a través del Servicio Regional de Empleo, etc. Esto denota una utilización por ahora bastante limitada de los recursos de búsqueda de empleo a los que podrían acceder aunque sí una intuición lógica de cuales pueden ser los canales más efectivos dependiendo del trabajo que estén buscando.

Por ahora, cuestiones como el currículo, las bolsas de empleo, etc. las consideran poco importantes ("chorradas de esas"). Sin duda esto está motivado por su falta formación y experiencia, ya que algunos si plantean su necesidad para cuando terminen la formación que ahora reciben.

Por otro lado, consideran *el saber venderse* e ir adquiriendo experiencia poco a poco aunque sea en otro tipo de trabajos como los empleos de verano, etc. Como los dos elementos más importantes, después de los contactos.

### **Propuestas**

Su demanda más generalizada es la de que se incluya en el curso Educación Física, al menos una hora. Otra propuesta es la de que se disminuyan las horas de educación básica y aumenten las de educación específica. Esta última es una propuesta bastante lógica pues todos vienen de la ESO cargados de fracasos y suspensos por los que se muestran más interesados en las materias nuevas y más orientadas a la práctica.

- *Yo propongo que den alguna hora de Educación Física, aunque solo sea una hora a la semana.*
- *Y yo, y yo...*

### **3. NECESIDADES, POTENCIALIDADES, RECURSOS Y OBSTÁCULOS DEL GRUPO. PERFILES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD: LA "VOZ" DE LOS ORIENTADORES**

El perfil de los jóvenes que han participado en el Grupo se corresponde con el **colectivo de atención prioritaria** en los Servicios de Orientación y Empleo de la Fundación Tomillo: los jóvenes, cuyo perfil, en este caso, coincide con el **perfil 4** elaborado por la Fundación Tomillo<sup>5</sup> de acuerdo a los siguientes parámetros de análisis:

#### **PERFIL4:**

EDAD	SEXO	ESTUDIOS	TRABAJO	PROCED.	EST.CIV	HIJOS
16-21	Mujer Hombre	- Garantía Social - Graduado Escolar	Primer empleo Informal	Nacional Hijos inmigr.	Solteros	0

<sup>5</sup> Documento *Procedimiento metodológico de intervención para la elaboración de itinerarios con colectivos en riesgo de exclusión*. Capítulo primero: "Análisis de la situación sociolaboral de los colectivos con que interviene la fundación tomillo. Tipología de desempleados según sus necesidades" (elaborado en el año 2003-2004 a partir de entrevistas con l@s orientador@s sociolaborales de la Fundación Tomillo).

<p style="text-align: center;"><b>NECESIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ocio</li> <li>- Búsqueda de identidad individual dentro del grupo</li> <li>- Formación (por ocupar el tiempo y/o empuje familiar)</li> <li>- Entrar en el mundo adulto.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>RECURSOS UTILIZADOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Internet</li> <li>- Centros de adultos</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>POTENCIALIDADES PERSONALES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Juventud</li> <li>- Transparencia (sinceridad)</li> <li>- Capacidad de trabajo y aprendizaje</li> <li>- Disponibilidad de tiempo (aunque mal organizado)</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>OBSTÁCULOS HACIA EL EMPLEO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desorientación</li> <li>- Falta de referencias y de objetivos</li> <li>- Falta de hábitos y habilidades</li> <li>- Poca capacidad de aceptación de la frustración: falta de continuidad en los empleos</li> </ul>

Se trata de un grupo de jóvenes, desorientados y sin experiencia laboral, con escaso interés y motivación hacia la formación, que, por presiones sociales y familiares, se animan a realizar algún tipo de formación ocupacional alternativa a la reglada. A partir de ahí se inicia un proceso de cambio y desarrollo personal que serán claves de cara a su inserción óptima en el entorno laboral.

Para ellos el tiempo de ocio y las aficiones que pueden desarrollar en él es muy importante y lo consideran un espacio de relación y desarrollo personal. Esta es una edad buena por tanto para explorar sobre las posibilidades de convertir ciertas aficiones en quizá algo más que un divertimento (muchos consideran su afición la propia informática, el baile –con el que alguno de gana la vida los fines de semana-, el fútbol, pintar grafitis, etc.).

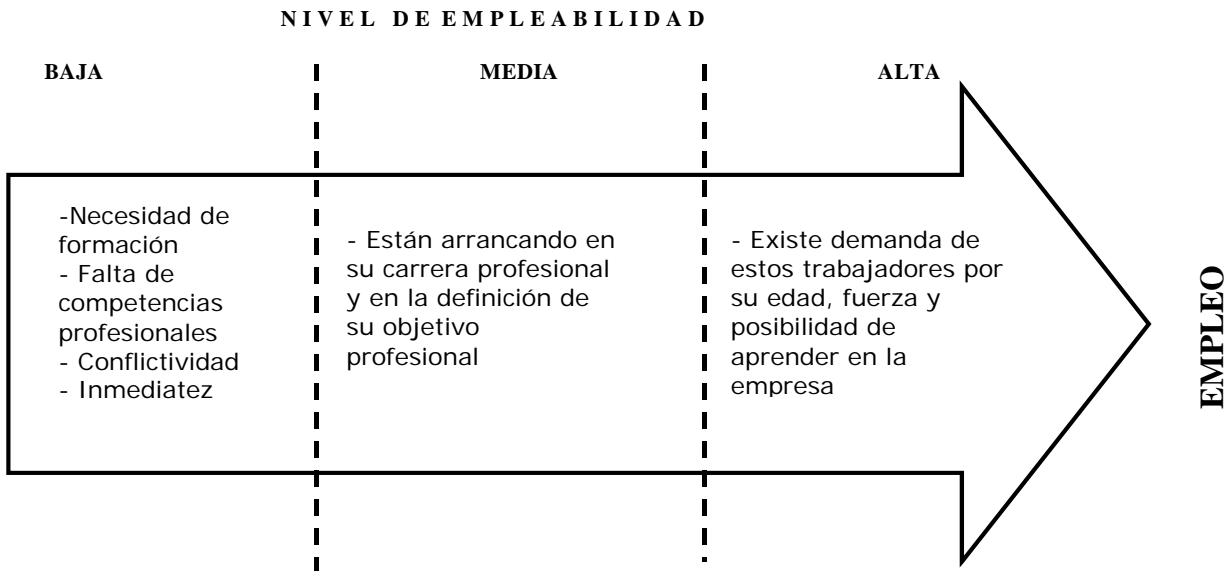
En un primer momento los jóvenes establecen ciertas barreras su proceso de aprendizaje y no piensan en continuar sus estudios para acceder a puestos de trabajo más cualificados, porque se sienten incapaces de estudiar.

No obstante, se muestran optimistas a la hora de imaginar su futuro desempeñando algún oficio aprendido a través de alguno de los cursos que han realizado en la Fundación.

Su juventud y el factor tiempo juegan a su favor, lo que hace posible abordar un itinerario formativo personalizado y un proceso de reflexión que oriente su objetivo profesional.

#### 4. DIAGNÓSTICO DE EMPLEABILIDAD

Por un lado nos encontramos con un perfil de baja empleabilidad, por sus carencias formativas, pero su energía, fuerza y resistencia sitúa a estos jóvenes en el punto de partida idóneo para avanzar hacia mayores cotas de empleabilidad.



## INFORME DE ANÁLISIS DEL GRUPO DE DISCUSIÓN Nº 3:

### 1. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN RECOGIDA EN LOS CUESTIONARIOS INDIVIDUALES

PERFIL DEL GRUPO: Fundamentalmente hombres (salvo 1 mujer), entre 20-28 años, con niveles formativos de Bachiller a Diplomatura.

NÚMERO DE CUESTIONARIOS VÁLIDOS: 11

#### Datos personales que definen el perfil tipo del grupo

- **Edad:** la edad de los participantes en el grupo oscila entre 20 y 28 años.  
20 años (1); 21 (3); 22 (2); 23 (1); 24 (2); 27(1); 28(1)
- **Sexo:** de los 11 participantes en el grupo 10 son hombres y 1 mujer.
- **Nacionalidad:** española la de todos ellos
- **Nivel de Formación:**  
Se ubican entre los niveles 2,3,4 de formación establecidos en el informe de análisis cuantitativo de la base de datos.  
En concreto se encuentran entre Bachiller (1) y Diplomatura (1), pasando por selectividad (2) y Ciclo de Grado Superior (7).
- **Situación laboral actual:** Desempleados
- **Situación familiar:** Casado 1 Solteros 10
- **Nº de hijos:** Ninguno de los participantes tiene hijos.
- **Trabajos desempeñados:** En lo referente a la experiencia laboral, casi todos han desarrollado algún trabajo dentro del sector de la informática, aunque sea en trabajos temporales, lo que les da un cierto conocimiento sobre el ámbito laboral al que se enfrentan. Por otro lado, muchos han trabajado en otro tipo de empleo más encuadrados en el ámbito de los oficios, comerciales, hostelería, etc.  
Los puestos ocupados son: Técnico en Microinformática (4), Webmaster (2), Administrador Junior-Hepdesk (3), Programador (2), Diseñador (1), Grabador de datos (1), Comercial de software (3), Administrativo (1), Mozo de almacén (1), Pintor (1), Chapista (1), Barrendero (1), Camarero (1), empresario autónomo (1).

Todos ellos han desarrollado más de un trabajo a lo largo de su corto recorrido laboral

EDAD	SEXO	NACIONALIDAD	NIVEL ESTUDIOS	SITUACIÓN LABORAL	SITUACIÓN FAMILIAR	NÚMERO HIJOS
20-28 años	H (9) M (2)	Española	Bachiller Selectividad Ciclo Grado Superior Diplomado	Desempleados	Solteros (10) Casado (1)	Sin hijos

#### Proyectos de la Fundación Tomillo en los que han participado o están participando.

Todas las personas participantes en este grupo se **incorporaron a la Fundación Tomillo en el año 2004**, al curso de **Técnico de Microsoft** de 1000 horas (certificados MCSA).

La **valoración general** que hacen de este curso es buena, aunque el curso lleva poco tiempo de desarrollo en el momento de esta encuesta, por lo que muchos no se atreven a hacer aún una valoración del mismo.

La **formación y la situación laboral con la que entraron en la Fundación** es la misma que la que tienen actualmente, ya que han pasado apenas unos meses.

### **Razones por las que acudieron a la Fundación Tomillo**

La toma de contacto con la Fundación Tomillo para todos ellos ha sido motivada por el interés que ven en este curso en cuanto a su **titulación** y como posibilitador de una **buena salida laboral**. La certificación de Microsoft que se obtiene terminando este curso es una herramienta muy valorada para la consecución de un trabajo como administrador de sistemas informáticos.

Aunque la mayoría acudieron de manera voluntaria, algunos (3) fueron derivados desde las oficinas del Servicio regional de Empleo y en este sentido valoran positiva la intermediación del Servicio Regional de Empleo en su caso, por la dificultad que tiene el acceso a un curso como este.

Algunos (5) también manifiestan la **importancia de esta formación para ampliar la que ya tenían y mejorar su desarrollo personal y profesional**. En este sentido, uno de ellos cree que el poder **mejorar el nivel de inglés**, aspecto que permite el curso, es también un aspecto importante de cara a la futura incorporación al mercado laboral.

### **Valoraciones respecto a sus expectativas**

Este curso, como decíamos antes, en el momento de hacer este grupo de discusión, aún se encontraba en el módulo de nivelación, por lo que muchos consideran que es pronto para hacer valoraciones sobre si han cubierto o no expectativas (8).

Sin embargo, hacen valoraciones en general positivas al respecto. Consideran que sí las están cubriendo, ya que van adquiriendo **conocimientos** nuevos que no tenían (2), porque creen que el curso tiene un buen nivel formativo (1) y cumple una **clara función educativa** (1).

En general, la mayoría cree que no han variado sus objetivos y expectativas, aunque probablemente lo harán a medida que avance el curso.

### **Valoraciones respecto a su preparación frente al mercado de trabajo**

Una vez más, debido al poco recorrido que tiene el curso, la mayoría no ve las ventajas y potencialidades del mismo en este sentido. Por esta razón unos manifiestan que es pronto para valorarlo (2), otros que no se consideran más preparados que lo que ya lo estaban (2), aunque sí lo estarán cuando obtengan la titulación (5).

Por otro lado, algunos creen que la falta de **experiencia profesional** en este campo no es algo que se vaya a solucionar con el curso por lo que seguirán teniendo un déficit en ese



sentido (1), aunque por otro lado una vez obtenida la titulación puede ejercer un papel importante el saber venderse y creer en las propias posibilidades para ocupar cualquier puesto dentro de su campo profesional (1)

Como vemos las valoraciones que se hacen respecto a su preparación de cara al mercado de trabajo se centran en 3 ejes: **la titulación, la experiencia laboral y las capacidades personales de comunicación, habilidades sociales**, etc.

### **Propuestas para mejorar el trabajo de los programas de la Fundación:**

En primer lugar, y desde una valoración positiva de este tipo de cursos, se plantea la necesidad de una mayor **publicidad** para este tipo de recursos (3).

A partir de ahí, la mayoría de las propuestas están relacionadas con los **contenidos y materiales** del propio curso:

- materiales más ajustados y actuales (1)
- Una guía con los contenidos de cada módulo que se siga fielmente (1)
- Intensificar los contenidos en menos horas de clase, quitando aquellos contenidos que ya son conocidos por la mayoría (MS-DOS, Windows )x o NT, etc.) (3)
- Reducir el tiempo libre entre práctica y práctica (1)

Algunos coinciden en la necesidad de una mayor nivelación desde el inicio para favorecer el aprovechamiento de todos por igual (3)

### **Otros comentarios extraídos de los cuestionarios individuales**

En general creen que la actitud y preparación de los profesores es buena y lo valoran positivamente.

En cuanto al cuestionario, creen que sería positivo volver a pasarlo al final del curso.

## **2. ANÁLISIS DE CONTENIDO DE LOS DISCURSOS: LA “VOZ” DE LOS PARTICIPANTES**

### **El Mercado de Trabajo.**

El subsector de la informática ha experimentado un *boom* enorme en los últimos años como espacio privilegiado de inserción laboral, sin embargo parece que en la actualidad es un mercado algo saturado y las posibilidades de encontrar un empleo en buenas condiciones han quedado reducidas respecto a etapas anteriores. Así es, al menos, como lo perciben los jóvenes participantes en el Grupo de discusión.

*- El sector de la informática está saturado. Pero la gente aún piensa que hay un montón de trabajo y que tú ganas la leche. Pues no. Eso lo ignorabas al empezar a estudiar la carrera...*

Sin embargo, otros piensan que la situación del mercado es variable dependiendo del puesto de trabajo al que quieran acceder. En cuanto a los requisitos exigidos, aspectos como

titulación y experiencia, son los que suscitan mayor debate en el grupo dando lugar a diferentes posiciones discursivas.

- *Ahora mismo para ser Administrador de Sistemas, no cogen a nadie que no tenga Ingeniería Superior Informática. Y para Programador están pidiendo un licenciado o informáticos técnicos.*

- *Eso es porque posiblemente quieren pagar poco y que aprendas ahí. Pero a un Administrador de Unix le piden experiencia. Y eso no te lo da la carrera. En programación en cambio sí te piden titulación.*

- *Las empresas buscan cubrir dos puestos el que va a dar la cara ante el cliente, al que se le exige una titulación por imagen de la propia empresa, y el currito de debajo al que no se le exige la formación sino la experiencia para manejarte en ese campo.*

En este sentido se hacen diferenciaciones entre las exigencias de una empresa grande en comparación con las de una de menor tamaño, que suelen estar al servicio de las grandes.

- *Yo creo que las grandes empresas piden titulación y las pequeñas y medianas empresas piden experiencia. En las grandes empresas te pueden dar formación y experiencia, pero te piden una titulación previa.*

- *En este sentido, las empresas grandes subcontratan a otras empresas para determinados servicios. Esta práctica se percibe de forma negativa, puesto que en muchas ocasiones es sinónimo de precarización de las condiciones laborales de los trabajadores; sin embargo se torna también en oportunidad para muchos de ellos, faltos en la mayoría de los casos de titulación superior.*

- *Las grandes empresas no te contratan: trabajas para ellas a través de subcontratas con empresas pequeñas que son las que te contratan.*

- *Una empresa lo que subcontrata es un servicio de informática y lo que busca es una empresa grande y famosa. Y esta empresa a su vez subcontrata a una pequeña empresa que normalmente no se puede permitir contratar a un ingeniero.*

En general los jóvenes que han participado en los grupos de discusión, tienen una imagen del mercado laboral mediatizada por las pocas experiencias laborales que han tenido, lo que hace que construyan una imagen del empleo en ocasiones algo estereotipada.

- *Yo como programador me he encontrado con un tipo de empresas que te piden desarrollar tu carrera laboral en la empresa y te dan todo: formación, pero después de tu horario laboral que es de ocho horas. No está retribuido, y es falsamente voluntariado, porque saben quién se apunta y quién no. Es práctica es ilegal y está fuera de convenio pero eso es lo que hay. Luego están las pequeñas empresas que quieren experiencia, que seas la típica ratilla de ordenador que te las sabes todas, porque se han comprometido con una gran empresa.*

Sin embargo, la realidad con la que se enfrentan es que el mercado de trabajo tiene diferentes caras. Las exigencias de un mercado en constante cambio y la necesidad de las empresas por mantenerse en lo más alto en un sector que fluctúa y se renueva constantemente, tiene consecuencias directas en los profesionales que deben adaptarse continuamente a estos cambios.

- Las pequeñas empresas te piden que seas polivalente, que sirvas para todo.

- Si lo que quieres es alguien que desarrolle un programa de inteligencia artificial no vas a coger a alguien que lo hace en su casa, pero si tú lo que buscas es un administrador de sistemas te vale más uno que lo haya estado haciendo durante cinco años, que no uno que acaba de salir.

Así, la **experiencia y las cualidades personales (polivalencia, versatilidad...)** se convierten en elementos fundamentales para el acceso al empleo y en el desarrollo de la empleabilidad. Para estos jóvenes ninguno de estos aspectos pueden ser adquiridos en el ámbito académico.

- A lo mejor una persona sin carrera pero acostumbrado toda su vida a manejar el ordenador porque es su hobby, puede estar preparado para recibir la formación en la empresa.

Sin embargo, para otros la formación académica te aporta las bases para desarrollar una mayor capacidad de aprendizaje, por el conocimiento de los fundamentos de la propia profesión. En este sentido se está hablando de la importancia de la **capacidad de entendimiento**, base para el desarrollo y aplicación adecuada de los códigos específicos de comunicación.

- Pero la carrera te enseña los fundamentos, yo he trasteado con el ordenador antes de ser ingeniero, y la carrera me ha ayudado a comprender mejor lo que está en la base de la informática.

- Porque piensa (la empresa) que tienes toda la base (si tienes titulación) y que si te dan un lenguaje nuevo lo vas a aprender rapidísimo.

El discurso opuesto cuestiona la titulación formal como garante de capacidad y competencia profesional

- En el mercado laboral te van a pedir ese título aunque luego no sea verdad lo de tu capacidad de abstracción y razonamiento. El estudio no te garantiza nada. Pude ser un inútil.

La posición más favorable a la formación considera que la titulación es una garantía de imagen para las empresas, que teniendo personal titulado puede ofrecer una imagen de calidad mayor hacia sus clientes. También para las empresas que subcontratan servicios con otras empresas es un valor añadido el hecho de que esta disponga de personal titulado.

- No, le interesa que su dinero sea efectivo. Y le da más garantía una empresa con 15 titulados. Y le ofrece al cliente el que el proyecto lo van a llevar unos ingenieros. Es imagen. Eso lo venden y por eso te contratan pidiéndote un título.

Así, la titulación se convierte para ellos en un factor importante en su nivel de empleabilidad, lo que hace que los que no la tienen tengan que buscar otro tipo de estrategias para acceder al empleo (certificaciones Microsoft, experiencia, polivalencia, formación continua, etc.)

### Condiciones laborales

En general, por su experiencia y conocimiento del mercado, los jóvenes del grupo creen que las condiciones del mercado de trabajo actual son de precariedad y temporalidad y esta circunstancia es totalmente extrapolable al sector de la informática.

*- Se contratan a ingenieros y se les paga como a un programador y me parece vergonzoso que en España en el siglo XXI se contrate a una persona cualificada que ha invertido años en su formación y se le paguen 120.000 ptas. No me parece justo.*

*- Primero me dijeron que estudiara informática, que había curro. Luego me han hecho contratos temporales de tres meses y al acabar la aplicación o el proyecto, pues me despedían.*

En este sentido y como jóvenes que se plantean su independencia y autonomía ven como este sistema de contrataciones no les favorece en absoluto y limita sus expectativas de vida.

*- Los contratos en Informática son por obra y servicio, ya no hay casi indefinidos y con un contrato por obra y servicio no te dan una hipoteca ni te dan nada.*

Por otro lado, la práctica de la subcontratación, hace difícil el desarrollo de carreras profesionales dentro de las empresas y limita las posibilidades de promoción interna.

*- Tampoco te creas que vas a crecer mucho en empresas que te hacen un contrato por tres o seis meses. La promoción interna es para las empresas que te contratan para un tiempo, no en las que estás tres meses. Eso es un gancho, pero es imposible que tu puedas subir en una subcontrata porque a ti no te conoce la empresa grande.*

Por otro lado, para muchos, la situación permanente de desventaja del trabajador ante el empresario hace que el primero deba rebajar su nivel de exigencia y aceptar determinadas condiciones de trabajo sin apenas posibilidades de negociación (horarios, jornadas laborales, etc.)

*- La situación laboral actual es tal que no te permiten negociar las condiciones como parte contratada. Sino que tienes que aceptar condiciones abusivas. Yo puedo decir que no y me voy pero va a llegar otro y va a decir que sí. Y por eso las empresas van a seguir abusando. Es un círculo vicioso. Es lo que hay.*

### Dificultades personales en el acceso al empleo y estrategias utilizadas en la búsqueda del mismo

Como ya se ha comentado, una de las dificultades principales para este perfil de jóvenes son la **falta de una titulación y de experiencia laboral**. Por otro lado, la situación del mercado laboral tampoco les ofrece amplias oportunidades de inserción.

Ante esto, algunos adoptan una posición discursiva activa, de **disposición al cambio**. Para ello creen necesario sacar el mejor partido a sus capacidades personales, a su potencialidad, por el hecho de ser jóvenes, y a los constantes cambios en las exigencias de las empresas.

- Te tienes que valorar y no conformarte con 130.000 ptas. Y hacer 100 entrevistas hasta que consigas lo que vas buscando. Yo a lo mejor he tenido suerte y por eso soy optimista pero he ido haciendo entrevistas y cambiando de trabajo porque me han pagado más.

- Las empresas piden mucho para cribar a gente. No hay que fijarse en que cumplas todos los requisitos, sino enviar el CV porque a lo mejor bajan el nivel de exigencia y llegas.

- Lo importante es seguir formándote. Si no es en tu empresa pues en otro horario, por las tardes o al medio día,...no puedes parar.

Ni parar de buscar.

Y negociar las condiciones en tu empresa la mejora de tu salario, formación interna, etc.

Pero entonces se buscan otro.

Es que lo que tienes que hacer es seguir enviando CV y cuando te llamen de una empresa decirle que tú trabajas por tanto en otra y que por menos de tanto no te vas.

Un aspecto que parece ganar en importancia para las empresas es la **polivalencia** de los profesionales. Ya no es suficiente con ser un buen informático, sino que hay que desarrollar otras competencias profesionales más relacionadas con la **capacidad de comunicación, de aprendizaje y de trabajo en equipo, la buena imagen, la eficacia ante la resolución de situaciones inesperadas, la autonomía en el puesto de trabajo**, etc.

- La informática es un campo muy amplio. También tienes que ser comercial, saber trabajar en equipo, relacionarte con tus compañeros, tomar decisiones, imagen personal, etc. Ser capaz de resolver situaciones, desenvolverte.

- Y eso es lo que no te da la formación. Sino viajar, estar abierto a aprender, no tener prejuicios, rigidez, sino cualidades, responsabilidad.

Lo importante para muchos es estar permanente activos en esta **labor de aprendizaje** y de **crecimiento personal**.

- En todas partes aprendes algo, en cualquier trabajo y viajando y eso hay que saber incorporarlo.

Sin embargo, detrás de estos discursos late una realidad generalizada en este perfil de jóvenes de **desorientación en relación al empleo y a otros aspectos de su vida** (incertidumbre respecto al tipo de trabajo al que podrán acceder y a los planes de vida que podrán construir a corto o medio plazo)

- Es que no hay información cuando vas a elegir lo que vas a estudiar. Alguien que te oriente y te diga lo que te vas a encontrar después de estudiar, si el trabajo va estar fácil o no. Aquí en cambio nos han dicho que según acabemos vamos a salir colocados.

En este sentido algunos demandan a la Fundación Tomillo que les oriente adecuadamente en su salto al empleo.

### **Valoración de la importancia de la formación en el empleo**

Sin duda este es un aspecto que para todos tiene gran importancia, aunque no les vale cualquier tipo de formación. Así, el curso que están desarrollando de Técnico de Microsoft

también se convierte para muchos en una estrategia más en su lanzamiento al mundo de la empresa, puesto que es una formación con alta valoración en el mercado y por tanto muy importante para conseguir el objetivo del empleo en este sector, sobre todo para acceder a determinados puestos.

La **formación para el empleo debe ser continua**, para mantenerse siempre al día de las posibles nuevas exigencias del mercado. De esta manera, se ve como uno de los ejes más importantes en la tarea de **mantenimiento de un alto nivel de empleabilidad** que permita en todo momento acceder a diferentes puestos de trabajo y potenciar la promoción profesional aunque no sea en una misma empresa.

Sin embargo, sobre otro tipo de formación más académica existen discrepancias, mientras unos la valoran desde el punto de vista de desarrollo personal y profesional, otros la vacían de todo valor de cara al empleo.

*- La capacidad de abstracción también te lo dan otras cosas (no solo la formación académica), la cultura, el viajar, la ideología (la política).etc.*

*- Yo distingo entre las carreras chorras como la informática que la mitad de lo que ves no te va a servir para nada, de otras como medicina que todo lo que ves te va a servir.*

### **Expectativas, propuestas y sugerencias a la Fundación Tomillo**

**Las expectativas son diversas**, desde los que esperan que este curso sea el impulso definitivo para encontrar un buen empleo, hasta los que dudan de que tenga tanta repercusión en su búsqueda de empleo.

*- Yo tengo muchas expectativas respecto a la posibilidad de encontrar un buen trabajo con este curso. Así nos lo han dicho aquí.*

*Yo voy a ir con mi título de la Fundación Tomillo. ¿Y quién coño es la F. Tomillo?, no sé si va a acreditar tu formación, como un Master de X millones.*

No ven por el momento del todo reflejado lo que se les dijo en la selección para el curso, aunque esto tiene que ver con el poco recorrido que tiene este y el hecho de que aún se encuentran el módulo de nivelación.

*- Me dijeron que esto era muy duro y hay un proceso de selección. Me lo pintó como que se exigía puntualidad, cosa que no hay, nada de faltas, estudiar por las tardes pero nada de eso, no tienes nada que estudiar porque no te dan nada ni de materiales, ni deberes, ...*

*- Nos dijeron que a lo mejor los primeros meses nos íbamos a aburrir (en el periodo de nivelación), pero que luego iba a ser muy duro y yo les dije que me dieran los libros que me vas a exigir para ir empezando y nada.*

Otros tienen una imagen más pesimista del curso: no ven su utilidad y consideran que debería haber más equilibrio entre lo que se exige y lo que se ofrece.

- Yo dudo si el curso merece tanto la pena. Lo que me han dado en tres meses me lo puedes dar en un mes.

- Si te exigen seriedad y unos requisitos que tienes que cumplir para ser seleccionado, yo también creo que tengo derecho a exigir: libros, documentación, materiales, el programa del curso detallado,

Así, manifiestan **diversas críticas**, a pesar de que llevan poco tiempo:

- Grupos más homogéneos (en cuanto a nivel de estudios), para no ralentizar el ritmo de los que tienen más nivel y selección más transparente.
- Aprovechamiento del tiempo, seriedad por parte de los profesionales, preparación de las clases y no improvisación, ... (depende de los módulos y de los profesores, no es generalizable).
- Mejorar las condiciones del material (Ordenadores estropeados)

Algunas **propuestas que hacen a la Fundación Tomillo** son:

- Que exista una bolsa de empleo y que les pongan en relación con empresas del sector.
- Orientación individualizada sobre salidas laborales adecuadas al perfil de cada alumno
- Facilitar experiencia laboral a través de contratos como becarios o prácticas en empresas.

### 3. NECESIDADES, POTENCIALIDADES, RECURSOS Y OBSTÁCULOS DEL GRUPO. PERFILES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD: LA "VOZ" DE LOS ORIENTADORES

Este perfil de jóvenes se corresponde con el perfil nº 5 por la Fundación Tomillo<sup>6</sup>, de acuerdo a los siguientes parámetros de análisis:

#### Perfil 5

NECESIDADES	RECURSOS UTILIZADOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo</li> <li>- Experiencia profesional</li> <li>- Desarrollo personal y profesional</li> <li>- Independencia, Autonomía</li> <li>- Ganar dinero</li> <li>- Orientación hacia el empleo</li> <li>- Formación más especializada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento recursos laborales</li> <li>- Formación</li> <li>- Contactos personales</li> <li>- Apoyo familiar importante</li> <li>- Alta disponibilidad</li> </ul>

<sup>6</sup> Documento *Procedimiento metodológico de intervención para la elaboración de itinerarios con colectivos en riesgo de exclusión*. Capítulo primero: "Análisis de la situación sociolaboral de los colectivos con que interviene la fundación tomillo. Tipología de desempleados según sus necesidades" (elaborado en el año 2003-2004 a partir de entrevistas con los orientadores sociolaborales de la Fundación Tomillo).

POTENCIALIDADES PERSONALES	OBSTÁCULOS HACIA EL EMPLEO
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Juventud</li> <li>- Alta Motivación</li> <li>- Formación - capacidad de aprendizaje</li> <li>- Habilidades sociales y personales (iniciativa, capacidad decisión, organización, responsable, trabajo en equipo, Fluidez verbal, Capacidad comunicación, Capacidad observación...).</li> <li>- Acceso a perfiles tangenciales a su formación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Imagen estereotipada y negativa del mundo laboral.</li> <li>- Pesimismo ante el empleo</li> <li>- Alta competencia en el mercado</li> <li>- Falta de experiencia</li> <li>- Experiencias negativas a la hora de enfrentarse al mercado</li> <li>- Desconexión entre mundo universitario – mercado</li> <li>- Rigidez-Falta de polivalencia</li> <li>- Falta de autoconocimiento (competencias, habilidades, destrezas)</li> <li>- Conocimiento intuitivo de las habilidades de búsqueda de empleo</li> <li>- Temporalidad y precariedad laboral</li> </ul>

En este perfil se pueden encuadrar jóvenes con que pasan por cursos de especialización como Experto en área laboral, Gestión contable y fiscal, Inglés (superior) y Microsoft para licenciados (con certificación oficial).

Este perfil destaca por un nivel formativo medio-alto, muy vinculado a formaciones de Grado superior o a estudios universitarios, pero con poca experiencia profesional. En el caso de los universitarios, minoría en el caso del grupo analizado en este estudio, la posición ante el empleo viene marcada también por la desvinculación que existe en muchas ocasiones entre la Universidad y el mercado laboral. Por otra parte, la formación superior reglada no forma en estrategias de búsqueda de empleo ni orienta hacia las posibles salidas laborales de dichos estudios, lo que crea una cierta desorientación en las personas que se enfrentan por primera vez al trabajo que no tiene del todo definido su objetivo profesional y no son conscientes de sus propias posibilidades.

En este sentido, parecen partir en cierta ventaja las personas que optan por Formación Profesional respecto a las que siguen los cauces universitarios, sin embargo, estas últimas desarrollan unas bases en ocasiones más sólidas para la adquisición de nuevos conocimientos que necesariamente deban unir la práctica con la teoría.

En resumen, se enfrentan a una realidad de falta de empleo real ajustado a su perfil, de alta competencia en el mercado y de empleo temporal y precarizado, que no les permite en principio adquirir la estabilidad laboral que esperan para iniciar su proceso de independización y autonomía.

Otros obstáculos de cara al empleo que afectan a algunos jóvenes de este perfil son la existencia de **resistencias a aceptar empleos de menor categoría** (en sueldo o



cualificación) a la que les corresponderían por su titulación, **la falta de ánimo hacia la búsqueda de empleo al principio y la falta de autoconocimiento de sus propias destrezas, habilidades y competencias.**

Sin embargo, una vez superada esta primera fase de enfrentarse al mercado laboral y tomar conciencia sobre sus posibilidades de acceder a perfiles tangenciales a su formación, las potencialidades que atesoran muchas personas con este perfil (**habilidades de organización, adaptabilidad, capacidad de aprendizaje, responsabilidad, capacidad de trabajo en equipo, fluidez verbal, capacidad de observación...**), y su **capacidad de hacer uso de los recursos personales** refuerzan mucho la consolidación del proceso de inserción sociolaboral.

#### 4. DIAGNÓSTICO DE EMPLEABILIDAD

Para finalizar este análisis queremos mostrar una fotografía de donde podría situarse el nivel de empleabilidad de este perfil de jóvenes.

En primer lugar, recogiendo algunos aspectos que nos permitieran ubicarles en uno de alta empleabilidad, nos encontraríamos con jóvenes cuyo **perfil profesional** está **definido**, atesoran **formación y experiencia profesional en el campo en el que quieren desarrollarse profesionalmente**, son jóvenes en general con **habilidades sociales y personales** desarrolladas sobre todo en cuestiones como la **capacidad de organización, la iniciativa, fluidez verbal, alta capacidad de aprendizaje y de adaptabilidad**, etc.

Por otro lado, es un grupo que tiene **conciencia de la importancia de seguir formándose** como paso indispensable para el acceso a determinados perfiles profesionales.

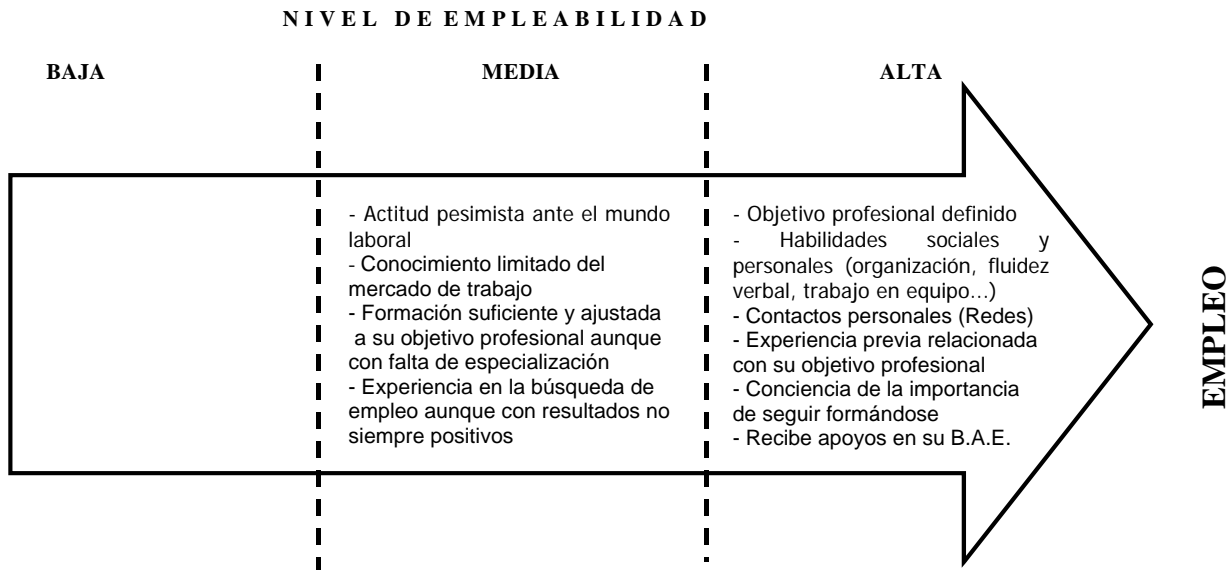
En segundo lugar, hay otros aspectos que también definen a este perfil de jóvenes que les suponen alguna dificultad de cara al empleo, como son: la **actitud pesimista ante el mundo laboral**, la **falta de especialización en su formación** y el hecho de tener **experiencias negativas tanto en la búsqueda de empleo como en la ocupación de puestos específicos** que les hacen construir una imagen negativa del mercado de trabajo y de las empresas.

En tercer lugar, en cuanto a otros elementos importantes para medir la empleabilidad como la **ocupabilidad** (capacidad real de desarrollar las tareas profesionales que se adscriben a un puesto de trabajo concreto – tiene que ver con el nivel competencial de la persona formado por sus destrezas, habilidades, actitudes, conocimientos y aptitudes) y la **contratabilidad** (situación favorable de la persona para la aceptación de una oferta de trabajo – disponibilidad horaria, para viajar, aceptación de condiciones laborales, situaciones personales y familiares...).

Se constata que este perfil puntúa alto en ambas variables. Así, podemos concluir que en general **responden a un perfil demandado por las empresas** y más en relación a la formación especializada que están desarrollando (Técnico de Microsoft), que su **nivel de ocupabilidad es medio-alto**, a falta de desarrollar aún ciertos aspectos competenciales y de

tener un conocimiento más específico sobre el mundo laboral al que se van a enfrentar y que su **nivel de contratabilidad es alto** puesto que son jóvenes con disponibilidad, motivación para trabajar y sin responsabilidades familiares.

En conclusión, podríamos situar tentativamente a este perfil en un nivel que estaría a caballo entre la media y la alta empleabilidad y con el apoyo de los recursos necesarios para situarse en un nivel de alta empleabilidad a medio plazo.



## INFORME DE ANÁLISIS DE GRUPO DE DISCUSIÓN N° 4

### 1. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN RECOGIDA EN LOS CUESTIONARIOS INDIVIDUALES

PERFIL DEL GRUPO: Mujeres participantes en el Curso de Secretaria de Dirección  
NÚMERO DE CUESTIONARIOS VÁLIDOS: 10

#### Datos personales que definen el perfil tipo del grupo:

- Edad: Entre 20 y 35 años
- Sexo: Mujer
- Nacionalidad: 9 Españolas y 1 Ecuatoriana
- Nivel de Formación:  
Estudios Básicos (Título de Graduado Escolar/EGB): 4  
Estudios Medios (Formación Profesional/COU): 4  
Formación Superior Universitaria (Diplomatura): 2
- Situación laboral actual: Desempleadas
- Situación familiar: Casada (1) Solteras (9)
- N° de hijos: Sólo una de ellas está casada y tiene un hijo
- Trabajos desempeñados: Exceptuando la mujer más joven del grupo, de 20 años, que no tiene experiencia laboral de ningún tipo, el resto de las participantes muestra una experiencia laboral amplia y diversa: camarera, lectora de contadores de gas, auxiliar de reparto a pie, cajera, dependienta y encargada de comercio, industria de la confección esteticista, asesora/vendedora, agente inmobiliaria, grabadora de datos, empleada oficina de correos, recepcionista/teleoperadora, auxiliar de comercio, administrativa y/o contable, gerente de lavandería.

EDAD	SEXO	NACIONALIDAD	NIVEL DE ESTUDIOS	SITUACIÓN LABORAL	SITUACIÓN FAMILIAR	NÚMERO DE HIJOS
Entre 20 y 35 años	Mujer	9 Españolas 1 Ecuatoriana	Estudios Básicos (4) Estudios Medios (4) Formación Superior Universitaria (2)	Desempleadas	9 Solteras 1 Casada	0-1

#### Proyectos de la Fundación Tomillo en los que han participado o están participando:

Todas las mujeres que han participado en el grupo, menos una, se incorporaron a la fundación en el año 2004 y han participado en el **Curso de Secretaria de Dirección**. Asimismo, y con anterioridad a este curso, habían desarrollado otros programas formativos en la misma

entidad: **Empleada de Oficina (3), Internet (1), Aplicaciones Informáticas (2) e Inglés (1).**

En el caso de la mujer más joven del grupo, de 20 años de edad, hay que destacar su formación y desarrollo profesional, que se inició en la Fundación Tomillo en el año 2000 y ha continuado en la misma rama de actividad (Empleada de Oficina y Secretaria de Dirección). Su valoración general es muy positiva debido al avance y progreso que ha experimentado personal y profesionalmente (formación inicial y ampliación de conocimientos como el inglés, etc). Su prioridad actual es la de seguir estudiando en la Fundación Tomillo y completar el ciclo de Formación Profesional de 2º Grado.

Las razones por las que las mujeres del grupo han decidido acudir a la Fundación (todas ellas lo han hecho por iniciativa personal menos una que recibió una carta del Servicio Regional de Empleo) son fundamentalmente las de **actualización y ampliación de conocimientos, recibir orientación para la Búsqueda de Empleo y cambiar de trabajo**

Las mujeres que afirman que el curso ha cubierto sus expectativas valoran que les ha permitido actualizar y ampliar sus conocimientos (inglés, ofimática y contabilidad) y que han recibido buena orientación acerca del mercado laboral y las ofertas de trabajo adecuadas a su perfil. Por el contrario, para las que el curso no ha sido plenamente satisfactorio<sup>7</sup>, esto es debido a que no han ampliado su nivel de conocimientos y no sienten que han avanzado en su desarrollo profesional.

El Objetivo profesional del grupo está bien definido y pasa a ser su expectativa prioritaria, por lo que **la valoración de la cobertura de sus expectativas va más allá del curso y se proyecta en el medio plazo a la consecución de un puesto de trabajo relacionado con él.**

Las mujeres **afirman sentirse preparadas para enfrentarse al mercado laboral** gracias a los cursos que han realizado en la Fundación, que les ha permitido actualizar sus conocimientos y mejorar sus posibilidades de afrontar con éxito un proceso de selección. La mayoría tiene experiencia laboral y ha pasado por diferentes periodos de búsqueda de nuevos empleos y manifiestan saber desenvolverse de cara al público, en la atención al cliente y no sentir miedo a enfrentarse a tareas nuevas.

En el plano personal, los objetivos y expectativas del grupo no han variado, pues tienen definido su objetivo profesional de forma clara y piensan orientar su búsqueda activa de empleo hacia la rama administrativa. Lo que sí ha supuesto un cambio es el hecho de poder aspirar a puestos de mayor cualificación, a partir de los cursos realizados, y la consideración de que **seguir aprendiendo tiene que ser una actitud permanente en su vida**. En un caso en particular la búsqueda está dirigida además hacia el empleo público, porque le garantiza una mayor seguridad y estabilidad, y por esa razón se está preparando oposiciones.

---

<sup>7</sup> En la evaluación hay que tener en cuenta que el curso no había concluido cuando se realizó el Grupo de Discusión (faltaba un mes para terminar), por lo que las opiniones vertidas en el cuestionario han podido variar en el transcurso del tiempo.

### **Propuestas para mejorar el trabajo de los programas de la Fundación Tomillo:**

La mayoría se refieren al curso concreto en el que participan y la demanda se dirige a una **mayor profundidad en los contenidos teóricos** y a la **necesidad de homogeneizar el grupo** en el sentido de que los niveles de partida estén equilibrados y de ese modo se pueda aprovechar mejor la formación recibida. También se menciona la **falta de un programa del contenido de los módulos y sesiones, y de materiales adecuados y por anticipado** para ir siguiendo el curso de forma más eficaz.

Hay alguna aportación que sugiere que en los cursos amplios con varios módulos *no hay tiempo suficiente más que para hacerse una idea*, y se muestra más partidaria de que los cursos sean intensivos y de una materia especializada, *para salir con conocimientos más sólidos*. También se menciona la necesidad de profundizar en el conocimiento del idioma inglés, pues no se considera adecuado a un nivel comercial y no responde a las expectativas de algunas alumnas (consideran que no han avanzado en ese aspecto y que las clases han resultado monótonas y de nivel muy básico).

La valoración del profesorado es desigual: hay un discurso en positivo, por su dedicación, accesibilidad y facilitación de materiales (por voluntad propia), y otro negativo, por su distancia y falta de diálogo y atención a las demandas de las alumnas.

### **Otros comentarios extraídos de los cuestionarios individuales:**

Se menciona la interesante labor de la Fundación Tomillo en el campo de la formación y la utilidad que tiene el asesoramiento en la búsqueda de empleo una vez concluido el curso, pues es un reto difícil que requiere apoyo y orientación profesional.

## **2. ANÁLISIS DE CONTENIDO DE LOS DISCURSOS: LA “VOZ” DE LAS PARTICIPANTES**

### **La situación del empleo**

El discurso del grupo denota un **alto grado de conocimiento del mercado laboral** (lo que se demanda, lo que se ofrece, las oportunidades de promoción, etc.), y en función de ello, su principal inquietud es la de estar adecuadamente formadas, en **permanente reciclaje y proceso de actualización de conocimientos, y en constante búsqueda activa de empleo**.

Esta percepción no oculta un cierto grado de escepticismo y desconfianza hacia el mundo de la empresa y sus criterios de selección, un tanto arbitrarios y exigentes: perciben que suponen un filtro inicial que cierra la oportunidad de acceder y participar en un proceso de selección:

- *Existen muchas ofertas de trabajo pero piden muchas cosas, aunque luego en tu trabajo no la vayas a utilizar.*
- *Es una primera forma de cribar y descartar curriculums: en este campo (administrativo), te piden formación, experiencia e idiomas, y no sólo uno, inglés y algún otro. Aunque sólo sea*

*para un puesto de recepcionista, van a descartar a los que no tengan inglés, aunque no lo vayas a utilizar en el trabajo.*

- *Además vas a tener más oportunidades de promoción interna si entras de recepcionista pero tienes conocimientos de inglés y francés, por ejemplo. Puedes hacer otras tareas y aprovechar nuevas oportunidades.*
- *Al final lo de los requisitos es para descartar, es una primera criba.*

Son conscientes de que en el campo de trabajo al que aspiran incorporarse se les va a exigir un conjunto de destrezas y habilidades (velocidad en las pulsaciones, cálculo mental), además de una amplia gama de conocimientos (en informática, idiomas) y otras capacidades, más relacionadas con un temperamento desenvuelto y una actitud flexible y de aceptación de ciertas normas sociales (versatilidad, imagen correcta, habilidades sociales)

- *Hoy te van a pedir titulación incluso de nivel de diplomatura, aunque antes con la FP ya era suficiente.*
- *La rapidez en las pulsaciones (se piden trescientas por minuto)*
- *Informática, aunque luego cada empresa tiene un programa diferente que tienes que aprender*
- *También se valora el que te sepas desenvolver, relacionarte con clientes, compañeros, expresarte correctamente, atender a un cliente.*
- *Y eso en una entrevista no se puede saber*
- *A primera vista no saben como vas a trabajar pero si proyectas una imagen personal y una forma de mirar y gesticular que dice mucho de ti, o eso es lo que piensan los psicólogos que son expertos en selección de personal.*

La experiencia profesional es el aspecto en el que las mujeres más jóvenes del grupo manifiestan sentirse en situación de desventaja. Opinan que las empresas están buscando personas competentes y formadas, y la experiencia demostrada es un elemento que se va a tener en cuenta en el proceso de selección.

- *Te piden experiencia, porque no pueden perder el tiempo en enseñarte*
- *Pero siempre vas a tener que enseñarte, un programa y un sistema de organización, etc.*
- *Si vas a ser capaz de trabajar lo saben no en la primera entrevista, sino en una prueba práctica, o en un periodo de prueba, pero si no te dan esa oportunidad.*

El desconocimiento del convenio que regula sus derechos laborales hace que algunas con más edad y experiencia se hayan visto en situaciones de abuso y explotación; en ese sentido, el intercambio de información en el aula se valora como una oportunidad de apoyo mutuo y refuerzo del grupo

- *Nunca la oferta es igual a lo que luego te encuentras. Las condiciones iniciales no se cumplen, pero entonces te tienes que plantear seguir o no.*
- *Yo no voy a estar más horas de las que se me pagan*
- *Yo prefiero ganar menos y estar a gusto que al revés.*

También temen que el mercado de trabajo, altamente competitivo, les va a obligar a rebajar su nivel de exigencia en cuanto a sus condiciones laborales (horarios, disponibilidades, competencias y tareas a asumir, oportunidades de promoción, etc.)

- *Está mal visto que tú no te quedes cuando otros sí lo hacen. Aunque no te lo paguen.*

Dentro del mundo empresarial, en el discurso de grupo se distingue entre el trabajo en una empresa pequeña y una grande, en cuanto a las oportunidades que una y otra pueden ofrecer a un profesional de su nivel de cualificación. En este aspecto no existe una postura unánime en el grupo, sino valoraciones que están mediatizadas por las experiencias personales de aprendizaje y promoción.

- *Las empresas familiares por mi experiencia son peores para trabajar, porque te mandan todos (el dueño, la mujer, el hijo, la hija, ...) y las funciones están menos definidas y tienes que hacer cosas como limpiar, etc. El convenio no se cumple.*
- *Para mí en cambio son más humanas y el trato es mejor.*
- *Las oportunidades de promoción son mejores en una gran empresa*
- *Pero no siempre, en una grande eres un número, una máquina de trabajo.*
- *En una pequeña tienes un techo y ahí te quedas en un grande tienes más oportunidades.*
- *Pero en una más pequeña tienes oportunidades de aprender mucho y luego esto te sirve para dar el salto a otra más grande y aprovechar lo que has aprendido.*

Sus expectativas laborales son altas, pero también son conscientes de los obstáculos a los que se van a tener que enfrentar. Tienen claro y definido su objetivo profesional, pero también se muestran críticas respecto a las oportunidades que se les presentan. En ese sentido, son capaces de prefigurar la situación del mercado de trabajo y adaptarse a él de forma realista.

- *El empleo para toda la vida no existe. Mi trabajo más estable ha sido de 7 años pero incluso ahí he estado desempeñando funciones diferentes y creo que hay que estar al día y seguir aprendiendo. A veces en la empresa, o por tu cuenta.*
- *Yo sí espero tener estabilidad cuando encuentre trabajo,*
- *Sí la empresa invierte en tu formación es señal de que apuesta por tu continuidad.*

### **Valoración de la importancia de la formación para el empleo**

La mayoría tiene **experiencia en otros campos de actividad y suficientes recursos para insertarse de forma inmediata en el mercado laboral**, pero en relación al puesto para el que se están preparando (secretaría de dirección), la falta de conocimiento de un tercer idioma es el aspecto deficitario más importante que se menciona en general, seguido de los conocimientos de contabilidad y de los aspectos personales relacionados con la seguridad y la confianza en sí mismas.

- *En algunos aspectos me considero bien preparada (informática, ...) pero en otros pienso que tengo carencias (contabilidad, ...).*
- *Yo creo que me falta mucha preparación. Creo que tengo muchas lagunas, tengo miedo porque no estoy preparada para desarrollar las tareas que se me exijan.*
- *No es falta de preparación, es miedo.*
- *Miedo lo tenemos todas*

La posición respecto a la formación y el empleo de las mujeres del grupo es muy diversa: la mayoría va a esperar a terminar el curso para iniciar la búsqueda de empleo; algunas van a seguir formándose (ciclo superior de formación Profesional) y otras lo está haciendo al mismo tiempo; otras no van a hacer ningún curso más y hay quien está trabajando media jornada.

En cuanto a sus expectativas respecto al curso, el discurso del grupo denota una evolución desde el inicio, que partía de una alta motivación e interés, y finalmente se mantiene en una visión más crítica y escéptica en cuanto a su nivel de contenidos y de aprovechamiento personal.

- *Al principio muy altas con ganas de ver todo lo más posible*
- *Por falta de tiempo y las diferencias de nivel el grupo avanza poco. Por ejemplo el inglés (hay varios niveles). Se dijo que era inglés comercial y es muy básico.*
- *Se exigía conocimientos de contabilidad como requisito de ingreso, pero luego hay gente que no los tenía y ha entrado (es injusto). Te puede servir de repaso pero no para avanzar*

En general, hay malestar en el grupo por la diferencia de niveles de formación; algunas alumnas opinan que se ralentiza el ritmo de aprendizaje para adaptarlo a las alumnas que parten de un nivel más bajo y esta situación repercute en el clima de trabajo del grupo y en que exista cierta tensión entre las participantes. En el discurso se ponen de manifiesto dos posiciones claramente diferenciadas: por un lado la de denuncia de la falta de solidaridad intragrupo (es el punto de vista de las que van más despacio y les cuesta más), y por otro lado, de impaciencia y sensación de pérdida de tiempo y de no estar aprovechando el curso (este es el discurso de las que están van mejor preparadas).

- *En algunas materias hay gente del grupo que empieza de cero y ralentiza el ritmo de aprendizaje y aprovechamiento del curso.*
- *Yo sugiero que el grupo sea más homogéneo*

El curso de formación para el empleo se interpreta en definitiva como un espacio de competencia muy similar a la que existe en el mercado de trabajo y a la que piensan que se van a encontrar en los procesos de selección y de promoción profesional.

- *Hay gente que va a venir sobrado y a otros les va a parecer escaso el contenido del curso.*
- *Es difícil nivelar por informática, por inglés, por contabilidad, cada una viene con un nivel distinto en cada materia.*
- *Eso se soluciona con un trabajo más individualizado, por ejemplo en inglés se les da a algunas ejercicios de más nivel, para que puedan seguir avanzando.*
- *Falta de manuales que sirvan de apoyo para repasar en casa, consultar dudas, que surgen al hacer ejercicios, ...*
- *Falta un programa con los contenidos del curso: "vamos a llegar hasta donde lleguemos", es la respuesta de Tomillo. Yo no lo entiendo.*

Como aspectos positivos se mencionan la cercanía del profesorado y se valora la flexibilidad para atender y responder a las demandas de las alumnas (en tutorías, etc....)

### **Percepción de los cambios personales experimentados a partir de su incorporación a los programas de la Formación Tomillo y estrategias de búsqueda de empleo**

En cuanto a las herramientas y estrategias de búsqueda de empleo, la mayoría muestra **conocimiento de los métodos activos de búsqueda** y es capaz de utilizar todos los medios a su alcance, aunque también es consciente de las limitaciones personales que tienen y de la



importancia de presentarse de forma adecuada en el espacio público y en el ámbito concreto de las relaciones laborales

- *Hay que disfrazar el CV, mentir sobre tu experiencia, sobre tus conocimientos.*
- *Yo no soy capaz de mentir porque no voy a estar contenta.*
- *Lo del inglés fluido por ejemplo si te entrevistan en inglés te pillan si sabes o no.*
- *Pues yo creo que tienes que actuar, no estás igual que en tu casa ni con tus amigos. Tienes que saber para que puesto estás optando y te preparas para la entrevista buscando dar la imagen que crees que la empresa quiere. Por ejemplo ZARA, que quiere un tipo de mujer, de una edad y con una imagen X (por lo menos para trabajar de cara al público)*
- *Por desgracia en esta sociedad la imagen cuenta mucho y tienes que vender tu trabajo y también tu imagen.*

En lo que se refiere al mantenimiento de la empleabilidad, se considera fundamental la formación continua y mantenerse en la búsqueda activa durante toda la vida laboral. Los aspectos actitudinales son esenciales en este aspecto: flexibilidad, disposición al cambio y dinamismo son algunos de los aspectos que más se mencionan

- *Yo creo que es necesario reciclarte y seguir formándote para cambiar de trabajo o mejorar de trabajo. Y también se pide disponibilidad y empuje y decisión, que al principio lo tienes en mayor proporción. (eso y la capacidad de aprender puede compensar tu inexperiencia o lagunas de conocimientos)*

En ese sentido, el apoyo recibido desde la Fundación Tomillo se valora de forma positiva sobre todo en lo que se refiere al proceso de Orientación Sociolaboral

- *La orientación laboral nos la van a dar y te enseña trucos o técnicas que no sabías y te ayuda a enfrentarte con más seguridad a una entrevista (un entrenamiento y una preparación previa).*

Dentro del mundo laboral se valora también la importancia de mantener un clima favorable de trabajo y una buena relación entre compañeros para conseguir estabilidad y permanencia en el puesto.

- *Es fundamental también que tengas un entorno laboral bueno, sobre todo al principio, compañeros que te echen una mano y con los que estés a gusto.*
- *Y ser capaz de mantener ese buen entorno laboral. Si tienes un mal día, no lo pagues con tus compañeros.*
- *Mantener el trabajo depende de uno y también del entorno, pero sobre todo de tí.*
- *Y si te compensa, si tienes más problemas que satisfacciones pues mejor te vas, porque ocho horas diarias y todos los días es mucho tiempo y si no te compensa porque te hacen la vida imposible aguantas un año pero ni dos ni tres.*

### **Propuestas:**

La mayoría de las mujeres que han participado en el grupo son del barrio o de la zona de influencia (Orcasitas, Usera, Villaverde) y sin embargo no conocen los programas de acción social y prevención de la Fundación. Las que muestran mayor conocimiento de la actividad de la entidad lo obtuvieron en la sesión de presentación del curso; en ese sentido su opinión

sobre la Fundación Tomillo es muy positiva, con independencia de que el curso no esté cubriendo sus expectativas de forma plenamente satisfactoria.

- *Mayor publicidad y difusión de lo que hacen en el barrio, para que se conozca y se valore su labor social.*

### 3. NECESIDADES, POTENCIALIDADES, RECURSOS Y OBSTÁCULOS DEL GRUPO. PERFILES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD: LA "VOZ" DE LOS ORIENTADORES

En general, el perfil de las mujeres que han participado en el Grupo de Discusión N° 4 se corresponde con el **colectivo de atención prioritaria** en los Servicios de Orientación y Empleo de la Fundación Tomillo: las mujeres, cuya caracterización en este caso coincide, aunque sólo en parte, con el **perfil 6** elaborado por la Fundación Tomillo de acuerdo a los siguientes parámetros de análisis<sup>8</sup>:

#### PERFIL 6:

EDAD	SEXO	ESTUDIOS	TRABAJO	PROCED.	EST.CIVIL	HIJOS
18-30	Mujer Hombre	- F.P.	Primer empleo Cambiando empleo	Nacional Hijos inmigr.	Solteras	0
<b>NECESIDADES</b>			<b>RECURSOS UTILIZADOS</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo (en principio)</li> <li>- Desarrollo personal y profesional (a posteriori)</li> <li>- Necesidades formativas</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento recursos en relación al mercado laboral / formación / bolsas de empleo (más normalizados)</li> <li>- Uso de recursos tipo Internet (para trabajo y chateo)</li> <li>- INEM</li> </ul>			
<b>POTENCIALIDADES PERSONALES</b>			<b>OBSTÁCULOS HACIA EL EMPLEO</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejor adaptación a otros objetivos profesionales</li> <li>- Más posibilidades de reconversión profesional</li> <li>- Iniciativa</li> <li>- Ganas y capacidad de aprender y/o trabajar</li> <li>- Habilidades laborales</li> <li>- Formativas</li> <li>- Experiencia laboral</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación incompleta</li> <li>- Expectativas muy altas</li> <li>- Experiencias negativas en formación</li> </ul>			

<sup>8</sup> Documento *Procedimiento metodológico de intervención para la elaboración de itinerarios con colectivos en riesgo de exclusión*. Capítulo primero: "Análisis de la situación sociolaboral de los colectivos con que interviene la fundación tomillo. Tipología de desempleados según sus necesidades" (elaborado en el año 2003-2004 a partir de entrevistas con los orientadores sociolaborales de la Fundación Tomillo).

En este perfil se concentran óptimas competencias profesionales: nos encontramos con personas formadas que están en proceso de formación continua y que poseen muchas potencialidades (iniciativa, capacidad de aprender y objetivo profesional definido). Por el contrario, los obstáculos con los que se encuentra este colectivo en su carrera hacia el empleo pueden ser un cierto desconocimiento del mercado que les hace tener altas y falsas expectativas hacia el empleo,

Este colectivo se puede considerar de **nivel de empleabilidad medio-alto**



## INFORME DE ANÁLISIS DEL GRUPO DE DISCUSIÓN N° 5

### 1. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN RECOGIDA EN LOS CUESTIONARIOS INDIVIDUALES

PERFIL DEL GRUPO: Mujeres participantes en el Curso de Monitora de Patio y Comedor

NÚMERO DE CUESTIONARIOS VÁLIDOS: 13

#### Datos personales que definen el perfil-tipo del grupo:

- Edad. Se trata de un grupo intergeneracional: 4 mujeres tienen menos de treinta años, 7 tienen entre 30 y 49 años, y por encima de cincuenta años de edad hay 2 mujeres. La más joven tiene 17 años y la de mayor edad 56.
- Sexo: Mujeres
- Nacionalidad: todas españolas menos una mujer marroquí de 51 años
- Nivel de Formación. También se constata una amplia diversidad: Sin Estudios (2 mujeres, las de menor edad), Título de Graduado Escolar (4 mujeres) EGB (1 mujer), ESO (1mujer), Estudios Medios (Bachillerato y FP, 4 mujeres) Superiores (estudiando licenciatura, 1 mujer)
- Situación laboral actual: desempleadas (10), trabajando (3)
- Situación familiar: Casadas (7) Solteras (6)
- Nº de hijos: mujeres casadas con hijos (1 ó 2), hay 7; mujeres solteras con hijos, 3 (una de ellas tiene 3 hijos), solteras y sin hijos hay 3 (una mujer soltera estaba embarazada en el momento de hacer el Grupo)
- Trabajos desempeñados:  
Sin experiencia profesional hay dos mujeres (las de menor edad)  
Las que tienen experiencia han estado empleadas en el campo del cuidado de niños (guarderías, domicilios particulares) y de personas mayores, como auxiliares administrativos, grabadoras de datos, teleoperadoras, teclista fotocomposición (las de mayor formación), camareras, limpiadoras y empleadas de hogar, cajeras y reponedoras, maquinistas de confección, manipuladoras en empresa conservera, dependientas (una de ellas ha trabajado como dependienta en 2 empresas propias y otra en negocio familiar). Todas ellas han tenido más de una ocupación a lo largo de toda su vida activa y en diversos campos.

EDAD	SEXO	NACIONALIDAD	NIVEL ESTUDIOS	SITUACIÓN LABORAL	SITUACIÓN FAMILIAR	NÚMERO HIJOS
Menos de 30 años: 4 mujeres	MUJER	12 Españolas	Sin estudios (2)	Desempleadas	Casadas	0-3
Entre 30 y 49 años: 7		1 Marroquí	Graduado Escolar (4)	Con empleo	Solteras	
Más de 50 años: 2			Estudios Primarios (1) Estudios Secundarios (7) Estudios Medios (4) Estudios Superiores (1)			

## **Proyectos de la Fundación Tomillo en los que han participado o están participando.** **Valoración general**

Todas las mujeres que han participado en el Grupo de Discusión se han incorporado a la Fundación Tomillo en el año 2004 y en concreto al **Curso de Monitora de Patio y Comedor (125 horas)**. Además, cuatro de ellas han participado en el programa **Salta a la Red**, y una está estudiando a la vez para obtener el título de **Graduado Escolar** en la Fundación (la más joven).

**La valoración positiva del Curso de Monitora de Patio y Comedor es unánime en el discurso del Grupo** (*excelente, muy gratificante, me ha encantado, muy positivo, muy interesante, fenomenal, fantástico, una experiencia interesante e importante, muy satisfactorio, ...*), aunque les ha parecido demasiado corto e intenso.

La formación que tenían en ese año, es la que señalan en el apartado de datos personales, y la situación laboral era de desempleo.

Las mujeres entrevistadas manifiestan que acudieron a la Fundación Tomillo a través de una carta del INEM (2), por derivación de los Servicios Sociales o de la Oficina del Servicio Regional de Empleo (4), por información de una amiga (1) y por iniciativa propia (6), y la razón esgrimida es la de **ampliar formación y abrir el campo de búsqueda de empleo**.

La mayoría lo hace por la **necesidad de formarse para acceder a un empleo o para cambiar de ámbito de trabajo**, y en ese sentido tenían muy claro el contenido y objetivos del curso y a que se iban a enfrentar al acceder a él. Por esa razón, todas ellas **manifiestan haber cubierto sus expectativas, por la formación y orientación recibidas, y porque se sienten más preparadas para encontrar un empleo** (*he aprendido mucho; me siento más apta para realizar este trabajo; antes me veía sin posibilidad de trabajar; he empezado a trabajar y todo lo que he aprendido en el curso lo he aplicado en el trabajo; no esperaba encontrar un trabajo que pudiera relacionarse con la casa –cuidado de niños y cocina-; es un curso que me gusta porque está relacionado con los niños, que me encantan*).

Sus expectativas acerca del programa en el que han participado no se relacionan únicamente con la formación ocupacional (destrezas y herramientas para el desempeño profesional), sino que se refieren a la **formación en sentido integral** (en aptitudes, actitudes y competencias), al **ambiente de grupo** (compañerismo, intercambio y apoyo mutuo), a la **metodología de aprendizaje, profesorado**, etc. En todas esas dimensiones de la acción social de la Fundación Tomillo, **la valoración de todas las participantes es claramente positiva**.

A partir del curso, hay cuatro mujeres que han encontrado trabajo como monitoras de patio y comedor, por lo que el grado de cumplimiento de sus expectativas es mayor:

- *"He hecho algo que me gusta y además empiezo a trabajar en esto"*

Para algunas el curso ha supuesto además un **estímulo para seguir formándose**; es el caso de las más jóvenes, para las que la incorporación al mundo laboral se ve más lejana, o se pospone, siendo la prioridad o proyecto inmediato la formación:

- *"He aprendido mucho pero aún así me gustaría seguir aprendiendo"*
- *"yo por mí me formaría más"*
- *ahora que conozco un poco más las necesidades de los niños discapacitados, me gustaría dedicarme a ello".*

La mayoría de las participantes que han finalizado el curso se sienten actualmente más **preparadas para enfrentarse al mercado laboral**, en el sentido de tener **mayor confianza en sí mismas y mayor seguridad para enfrentarse a un proceso de selección**. **La autoestima personal y las habilidades sociales** son aspectos muy importantes que han desarrollado en el proceso formativo y se valoran como factores claves para acceder y mantener un empleo.

- *"me conozco un poco mejor y sabré reaccionar ante cualquier adversidad"*
- *"Ahora que me han salido muy bien las prácticas me siento más animada"*
- *"Me veía sin posibilidad de trabajar y ahora tengo la energía suficiente para ir a cualquier entrevista. Mentalmente estoy lista y animada"*

Asimismo **la dimensión emocional y afectiva de la formación** recibida ha sido un elemento muy importante para las mujeres que tienen escasa formación y que han estado ocupadas en empleos de baja cualificación; muchas de ellas tienen además que compaginar formación y trabajo con la atención de la casa y el cuidado de los hijos sin colaboración por parte de marido o compañero.

- *"En el momento que empiece a trabajar estaré preparada para hacerlo, pero empezar me está costando a nivel personal por los niños"*

Los **cambios personales experimentados en cuanto a objetivos y expectativas** se refieren sobre todo a plantearse **nuevas oportunidades de trabajo** que antes no tenían, **realizar otros cursos de formación relacionados con el anterior**, o simplemente abrirse a **nuevas relaciones sociales y salir del aislamiento** en que estaban instaladas:

- *"me daba vergüenza porque no conocía a nadie y que eran antipáticas, y me lo he pasado genial"*

La **predisposición al cambio** es una variable importante, que explica el posterior desarrollo de las potencialidades personales y la optimización de los recursos y las redes de apoyo. En ese sentido algunas de estas mujeres expresan que con el curso han variado su objetivo profesional y han ampliado su campo laboral.

- *"Ahora veo más caminos y formas de buscar trabajo"*

En el tema de la orientación laboral el cambio fundamental se refiere a la **capacidad de iniciar un proceso autónomo y activo de búsqueda de empleo**:

- *"A través de la Orientación Laboral he aprendido a buscar trabajo activamente"*

### **Propuestas para mejorar el trabajo de los programas de la Fundación:**

- En relación con el curso, en general consideran que ha sido corto y proponen mayor profundidad en la teoría (educación especial y primeros auxilios) y más horas de prácticas. También mencionan la necesidad de aprender manualidades y plástica para poderlo aplicar en el trabajo, los días que no se pueda estar con los niños en el patio (por lluvia), o de internet, y también reforzar el módulo de Orientación Sociolaboral (*como estar en una entrevista, ...*).
- Incluir el Título de Manipulador de Alimentos, pues están sirviendo comidas y están en contacto directo con los alimentos
- Posibilidad de simultanear trabajo y formación (reciclaje y formación continua para personas empleadas); cursos *a la carta* y en horarios flexibles.
- Conciliación de vida familiar y profesional, y con la formación.

En general los programas de la Fundación se consideran muy completos y sobre todo se menciona de manera muy positiva **la calidad del profesorado** y, en general, el capital humano de la Fundación, el trato y el apoyo recibido en la entidad, etc.

### **Otros comentarios extraídos de los cuestionarios individuales:**

- Los aspectos que se valoran peor son los que se refieren al **escaso horario de trabajo** (tres horas diarias) **y el salario que conlleva el puesto de monitora de patio y comedor**, que les obliga a buscar otros empleos para poder obtener los ingresos suficientes para vivir (es el caso de las mujeres solas con hijos o con el marido en paro, pero no el de aquellas que cuentan con otros ingresos en el hogar).
- Las expectativas de formación ocupacional y de orientación sociolaboral se han visto claramente cubiertas, pero además **el aspecto emocional-afectivo y el desarrollo personal y relacional son muy importantes a la hora de valorar la formación recibida en la Fundación Tomillo**; en ese aspecto la puntuación es igualmente positiva (*experiencia enriquecedora, me ha llegado en un momento vital muy importante; las profesoras un 10 y las compañeras fenomenales, han hecho una selección muy buena; desde el principio hemos funcionado muy bien como grupo*).
- Las **visitas** a los distintos centros son muy positivos porque se ve la realidad del entorno de trabajo.

## 2. ANÁLISIS DE CONTENIDO DE LOS DISCURSOS: LA “VOZ” DE LAS PARTICIPANTES

### La situación del empleo

**El trabajo relacionado con el cuidado de personas** parece adecuado para las mujeres de mayor edad y escasa formación, porque la experiencia adquirida de forma “*natural*” en el desempeño de su rol de ama de casa (tareas domésticas y atención de los hijos) puede orientarse de forma productiva al desempeño del puesto de empleada de patio y comedor. La mayoría de las mujeres que han participado en el curso de formación asumen la responsabilidad de la casa y del cuidado de los hijos sin contar con la colaboración de la pareja (en algunos casos están solas). Esto les obliga a plantarse cuestiones importantes referidas a la responsabilidad y el compromiso asumidos en su papel de madres/amas de casa, y a valorar su importante papel social.

- *Estaba viendo a mi hija: y planteándome la calidad del menú, las cantidades, si la hacen comer y la cuidan , ...*
- *Tienes una responsabilidad total: Niños que comen mejor y otros que comen mal y habrá que dedicarles un poco más de tiempo y...bueno, animarles y estar un poco más con ellos.*

En cuanto al puesto de trabajo para el que se encuentran capacitadas (empleada de patio y comedor), se señalan algunos requisitos específicos relacionados con la responsabilidad, la disciplina y las habilidades de relación con los menores a su cargo:

- *Tienes que tener un poco de ojo, saber cuando tienes que regañar, jugar...*
- *Por otro lado está la 2ª hora, de patio, que es más relajada, y te da más juego.*
- *También tenemos que ser pacientes*

Además, desde su punto de vista, el mercado de trabajo está fuertemente jerarquizado y en general las mujeres se consideran preparadas para aceptar órdenes, asumir el principio de autoridad (lo tienen muy interiorizado) y para el trabajo en equipo.

- *En mi caso a quién tengo que rendir cuentas es a la cocinera, que es la que supervisa mi trabajo*
- *Yo con las compañeras me he sentido muy bien, nos apoyamos, “píllame esto, quédate con estos, los míos”, etc.*

**El aprendizaje es en el puesto de trabajo** y ahí es clave el apoyo de las compañeras con más experiencia y es donde se manifiesta el desajuste entre formación y empleo (ritmos de trabajo diferentes) y la necesidad de establecer un tiempo de ajuste (bien en prácticas, bien en periodo de prueba):

- *cuando te lavas las manos, por ejemplo, no sabes si te tienes que entretener mucho o apurar*
- *pero las monitoras en que no tienen tiempo para cogerlas media hora antes para decirles tienes que hacer esto, esto o esto. Yo cuando empecé estaba mirando a las monitoras, me veía torpe, pero no pude ni cruzar palabra con ellas, con lo cual también pensará pues vaya borde que es, pero es que no te da tiempo*



La jornada de trabajo vinculada a este puesto de trabajo se considera insuficiente para poder desarrollar todas las tareas que se les asignan:

- *son pocas horas: media hora en comedor y una hora en patio. Hay que ir a buscarles fuera del colegio, a la ruta. Todo acelerado, y te deja poco tiempo para estar en contacto con ellos*
- *Cortísimo, no puedes atender a los niños adecuadamente, [...]*
- *Y muchos niños inmigrantes, con problemas familiares, pero no te puedes dedicar específicamente a ningún tipo de niño.*

El sueldo, además, está relacionado con la jornada de trabajo (de tres horas), por lo que se considera escaso y les exige buscar otro trabajo, sobre todo si están solas. Por este motivo, también se considera un nicho de empleo que los hombres no desean, y que está prácticamente ocupado por jóvenes que están estudiando o por mujeres en edad laboral activa.

- *Ten en cuenta que estamos ganando 38.000 Ptas.*

En su opinión este es un hueco de empleo dirigido fundamentalmente a las mujeres, porque consideran que los hombres son los que necesitan un empleo a tiempo completo (con jornada de ocho horas) y que ellas únicamente desarrollan una función complementaria en cuanto al sostenimiento del hogar familiar:

- *... es un apoyo a los gastos de la casa*

Como excepción, se señalan algunos casos en los que se valora que el puesto de trabajo lo desempeñen los hombres:

- *Para niños mayores, de 5º, 6º, sólo hay chicos*
- *Depende del colegio.*
- *A lo mejor dan más respeto*

### **Valoración de la importancia de la formación en el empleo:**

La formación recibida en el curso se valora como necesaria para acceder al empleo, pero en el proceso de aprendizaje también se menciona la importancia de incorporar otras herramientas y recursos de trabajo con menores; desde el punto de vista de la empresa, en el puesto de trabajo no se considera relevante la formación adicional, pero en la realidad del día a día sí que están desarrollando funciones de apoyo educativo ligadas al puesto de monitora de patio y comedor.

- *Con los más mayores, tienes que mediar*
- *Pero te dicen quién ha empezado al pelear, cómo la han empezado, "son transparentes", con lo cual pues te facilita la tarea, no tienes que andar indagando.*
- *No te dejen implicarte, o a lo mejor es que tiene que ser así, porque tampoco es trabajo para...*
- *Pues yo al niño que me pide cariño se lo doy*
- *Pero como tuvieras que darle más tiempo a ese niño, los demás...*

- *Yo pienso que nosotras, en el comedor, cuando estuvimos de prácticas, les hemos venido estupendamente a las compañeras, te decían "es que no damos abasto", la verdad es que había mogollón de niños.*
- *Es una pasada todos los niños que tienes es que no puede ser.*
- *Y los pequeñitos que no comen, pues tienes que entretenerlos [...] yo estuve todo el tiempo con tres para que comieran un poco (se refiere a niños de 3, 4 y 5 años).*
- *Nos comentaban las monitoras "¡Uy! que no nos llueva", pero debe ser porque tampoco hacen nada. Les dan lo que sea y ya está, entonces se entretienen, los niños se revolucionan. Y luego tenemos que colocar las clases y es horroroso, pero es eso, entretenerlos con algo.*
- *Se ven como menos preparadas para poder tenerlos entretenidos.*

Dentro de la Formación, el aspecto de las Prácticas Laborales se considera fundamental; es una toma de contacto con el mercado de trabajo que les permitirá:

- a) Aplicar lo aprendido en el curso (conocimientos, destrezas,...).
  - b) Averiguar las lagunas formativas o vacíos que les ha podido dejar el curso y que les permitirá reorientar su itinerario formativo.
  - c) Adaptar su formación y otros aspectos de la vida personal a la realidad del trabajo. Es lo más parecido al periodo de prueba, oportunidad que no siempre se les da a las mujeres
  - d) Valorar si ese es el ámbito de trabajo en el que desean desarrollar su carrera profesional o por el contrario renuncian a ese nicho de empleo y piensan explorar otras alternativas.
- *Las prácticas me han parecido muy bien, estás llevando a cabo lo que has aprendido en algunos aspectos, aunque en otros no puedes por el tiempo que tienes que es muy poco*
  - *Te das cuenta de que te tienen que gustar los niños, desde luego, pero yo me he encontrado muy bien*

En las prácticas se adquiere experiencia profesional y es una oportunidad de introducirse, aunque sea de forma breve, en el mercado de trabajo real, y en algunos casos se convierte en integración efectiva (hay tres mujeres que ya están trabajando en colegios como monitoras de patio y comedor al ocupar una baja existente en el momento en que hacían prácticas).

- *"Había una baja y nosotras eramos las que tenían a mano, porque dos semanas antes habíamos hecho las prácticas. Podían haber llamado por teléfono también, pero yo que sé; estamos ahí a mano.*
- *Porque lo hicimos bien, pienso.*
- *Se nos ha escogido porque en ese momento estábamos a mano, echan mano de la gente que tienen en ese momento".*

Por último, no sólo es importante la formación ocupacional que se adquiere en la relación alumno-monitor, sino también lo que se aprende en la relación interpersonal con el resto de compañeras, en el grupo del aula, en la hora del café, etc. Estos espacios de intercambio se valoran como una fuente de recursos intangibles de diversa índole (de información, apoyo mutuo, refuerzo, etc).

### **Percepción de los cambios personales experimentados a partir de su incorporación a los programas de la Fundación Tomillo:**

Los aspectos en los que se experimentan algún cambio personal se refieren a la valoración que conceden a la formación y a la orientación sociolaboral recibida, y a la **autoestima y confianza adquiridas en el proceso convivencial del aprendizaje:**

- *Yo no tenía ninguna ilusión por estudiar, porque no lo había hecho, ahora quiero obtener un título, estudiar algún módulo relacionado con discapacitados, ...*
- *Yo es que soy mayor ahora para empezar a estudiar un módulo de FP, pero si me gustaría hacer lo que pudiera.*
- *Lo que no se es por dónde podría empezar. Ahí de momento, en ese colegio, no se puede empezar porque hace falta estar preparada. Hay que ayudar a alguno un poco, sólo un poco, ayudarles con la fruta, los que no lo puedan sostener, llevarlos al servicio, pero no es lo que he oído de mis compañeras. Lo primero para poderme comunicar tiene que ser aprender lenguaje de signos (Ha hecho prácticas en el Ponce de León).*

En cuanto a las dificultades personales para encontrar trabajo, nuevamente se refieren a las carencias formativas o de titulación, a la edad avanzada, o a la imposibilidad de conciliar el trabajo con la casa

- *Lo primero para poderme comunicar es aprender la lengua de signos; empezando por ahí, imagino que habrá que aprender muchísimas cosas más porque a mi me gustaría dedicarme a algo más con ellos, no solamente a darles de comer, sino poder hacer actividades y más cosas, y claro para eso hace falta una preparación.*

En otros casos se menciona como carencia la preparación recibida para enfrentarse a un proceso de selección:

- *Nos dan mucha información para buscar trabajo, pero no sabemos estar en una entrevista, o cómo hacer una carta de presentación; son cosas que a la hora de la verdad [...] yo no sé si sería capaz de llevarlo a la práctica, porque no sabemos si lo haríamos bien*

### **Propuestas:**

Se señalan algunas lagunas formativas o módulos en los que el curso no ha profundizado o que requieren más horas de clase:

- *Poco tiempo dedicado a alimentación, dieta equilibrada y primeros auxilios*

El curso se considera corto y se propone prolongar su duración:

- *Alargar el curso en meses, pero con el mismo horario (de 3 a 5 meses).*

A modo de propuesta formativa para la Fundación Tomillo se menciona la **educación emprendedora** para crear la propia empresa, como una alternativa al empleo por cuenta ajena en el caso de mujeres con mayores dificultades de inserción, aunque es una idea que se apunta de forma embrionaria y a la que conceden escasa viabilidad (están preparadas para

desarrollar el trabajo de monitora de patio y comedor pero no saben cómo convertirla en una idea de negocio rentable).

- *Montar una empresa, entre tres o cuatro, ó lo que sea, teniendo en la cabeza alguna idea para poner un negocio y empezar a buscarse la vida (juego de bolas, castillos, cumpleaños y esas cosas para los niños... lo que hemos aprendido para trabajar con los niños sería fácil). Entonces yo eso lo veo bien, pero de palabra es una cosa que es muy difícil que dé resultado. A mi me gustaría que se diera una formación, para algo determinado y que nosotras en este caso nos pudiéramos apuntar a hacer eso, a aprender para luego poderlo llevar a la práctica no sé que pudiera ser, algo que fuera de manualidades, algo que tuviera salida, no sé a lo mejor tenemos que aportar nosotras la idea, pero si no te has dedicado a hacer ese tipo de cosas, pues no sé... pero yo me refiero formación para poner en marcha ese negocio, una preparación, una formación, no sé, lo mismo tendríamos que dar ideas...*

### 3. NECESIDADES, POTENCIALIDADES, RECURSOS Y OBSTÁCULOS DEL GRUPO. PERFILES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD: LA "VOZ" DE LOS ORIENTADORES

En general, el perfil de las mujeres que han participado en el Grupo de Discusión N° 5 se corresponde con el **colectivo de atención prioritaria** en los Servicios de Orientación y Empleo de la Fundación Tomillo: **mujeres, jóvenes y de edad adulta, con responsabilidades familiares y escaso nivel formativo**<sup>9</sup>.

Descendiendo a un nivel de mayor concreción, podemos subdividir el grupo en tres, cuya caracterización coincide con los **perfiles 1, 3 y 4** elaborados por la Fundación Tomillo de acuerdo a los siguientes parámetros de análisis:

#### PERFIL 1:

EDAD	SEXO	ESTUDIOS	TRABAJO	PROCED.	EST. CIVIL	Nº HIJOS
16-35	Mujer	Estudios básicos	Primer empleo	Española	Separadas y	0-1
20-35		sin estudios	Informal		madres solter	

<sup>9</sup> Documento *Procedimiento metodológico de intervención para la elaboración de itinerarios con colectivos en riesgo de exclusión*. Capítulo primero: "Análisis de la situación sociolaboral de los colectivos con que interviene la fundación tomillo. Tipología de desempleados según sus necesidades" (elaborado en el año 2003-2004 a partir de entrevistas con los orientadores sociolaborales de la Fundación Tomillo).

NECESIDADES	RECURSOS UTILIZADOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Subsistencia</li> <li>- Falta Red social y/o apoyos</li> <li>- Autoestima baja</li> <li>- Autoconocimiento</li> <li>- Reciclar formación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- RMI</li> <li>- Plazas colegios</li> <li>- Guarderías</li> <li>- Formación</li> <li>- Recursos familiares</li> </ul>
POTENCIALIDADES PERSONALES	OBSTÁCULOS HACIA EL EMPLEO
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Con recursos personales para buscarse la vida</li> <li>- Capacidad de asumir muchas tareas</li> <li>- Adaptabilidad</li> <li>- Capacidad de trabajo</li> <li>- Iniciativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de habilidades para relacionarse</li> <li>- Falta de recursos para desenvolverse</li> <li>- Dependencia/estigma (cobro RMI)</li> <li>- Disponibilidad horaria (niños,casa)</li> <li>- Inmediatez</li> <li>- Salud ( algunas minusvalías no reconocidas)</li> </ul>

Este perfil se caracteriza por tener un nivel de estudios básicos o por carecer de ellos y en la mayor parte de las mujeres por carecer de experiencia laboral o haberla tenido en empleos informales. Son españolas, separadas muchas de ellas, o madres solteras.

Se detectan además importantes **carencias personales y sociales**. Muchas de estas mujeres, sobre todo las que tienen entre 20 y 35 años, están en relación directa con los Servicios Sociales, percibiendo en algunos casos la Renta Mínima de Inserción (RMI). Esta situación plantea una doble consecuencia, positiva en lo que se refiere a la obtención de unos recursos mínimos para subsistir y por tanto liberar tiempo para encauzar su proceso de inserción, y negativa porque esta circunstancia supone en ocasiones un estigma para estas personas, acrecentado por el hecho de que no lleva relacionado siempre un proceso de activación hacia el empleo, sino un asentamiento de actitudes en muchos casos de **dependencia de los recursos institucionales** y de **falta de desarrollo de la autonomía** en la gestión de su proceso vital.

Desde el lado positivo, en muchas mujeres sí se puede ver una orientación hacia el empleo materializada en una cierta iniciativa personal y en la decisión de buscar recursos de tipo formativo.

Finalmente, aunque este perfil se caracteriza por un nivel de empleabilidad bajo, la potencialidad que existe en ciertas competencias personales como la capacidad de *buscarse la vida*, de asumir muchas tareas (tareas del hogar, educación de sus hijos, ...), y de adaptabilidad a distintos puestos de baja cualificación les puede ayudar a dar la vuelta a muchos de sus puntos débiles y mejorar dicho nivel de empleabilidad. Por esta razón, recursos como la formación, acompañados de otros que les ayuden a quitarse ciertas "cargas" familiares (tareas domésticas, cuidado de hijos...), facilitarían el desarrollo de competencias tanto profesionales como personales (de autoconocimiento, comunicación, mejora de la autoestima, etc.), centrar su objetivo profesional y sobre todo re-activar su proceso de inserción.

**PERFIL 3:**

EDAD	SEXO	ESTUDIOS	TRABAJO	PROCED.	EST. CIVIL	Nº HIJOS
40-50	Mujer	Est. inacabados	Experiencia	Nacional	Casadas	2
26-45	Hombre	Graduado / F.P.	lejana (niños)			
<b>NECESIDADES</b>			<b>RECURSOS UTILIZADOS</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formativas (recapacitación)</li> <li>- Autoestima</li> <li>- Habilidades</li> <li>- Relación/ocio</li> <li>- Independencia y autonomía</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formativos (les permite combinar formación y familia)</li> <li>- Centros culturales, INEM, entidades, parroquias...</li> </ul>			
<b>POTENCIALIDADES PERSONALES</b>			<b>OBSTÁCULOS HACIA EL EMPLEO</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Movilidad</li> <li>- Habilidades</li> <li>- Posibilidad de planificar a medio plazo (tienen tiempo)</li> <li>- Disponibilidad de tiempo</li> <li>- Recursos personales para buscarse la vida</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación obsoleta</li> <li>- Descolgadas mercado. No tienen conciencia sobre sus propias posibilidades. Definición errónea de objetivos.</li> <li>- Síndrome nido vacío</li> <li>- Motivación irreal hacia el empleo</li> <li>- Desorientación (afectiva, laboral)</li> <li>- Depresión prolongada (Crisis menopausia)</li> </ul>			

Mujeres (y hombres) de 26 a 50 años, con estudios inacabados, título de Graduado Escolar o Formación profesional.

En el caso de las mujeres, están casadas y tienen en torno a dos hijos. Esta circunstancia hace que la experiencia profesional adquirida sea lejana al quedar interrumpida por la llegada de los hijos y por lo tanto se genera un desajuste entre esta experiencia y la demanda actual del mercado. Así, podríamos definir a este colectivo como ausentes del mercado laboral y con una **necesidad clara de recapacitación y reorientación de su itinerario de inserción sociolaboral.**

En el tramo de edad comprendido entre los 25 y 40 años nos encontramos con que **la variable género adquiere cada vez más protagonismo en los procesos de exclusión sociolaboral:**

1. La tasa de actividad es claramente inferior en las mujeres que en los hombres
2. La tasa de paro es mayor en las mujeres
3. Las dificultades "dadas" a la contratación femenina son mucho mayores (rechazo del empresario y autolimitaciones provocadas por una red familiar tácitamente desfavorable a que la mujer adquiera independencia económica a través de un empleo)

El **factor formación** sigue siendo importante aunque cuanto más avanzada es la edad las posibilidades de aprovecharla y/o retomarla quedan restringidas.

La situación personal y familiar también determina los itinerarios de inserción sociolaboral. En este perfil se destaca sobre los demás la situación de la mujer sola con hijos de corta edad y con escasas redes de relaciones.

Por otro lado, en cuanto a sus competencias personales y actitudes, muchas de ellas sí mantienen una **posición activa ante la formación y el empleo** (utilizan los recursos formativos y de búsqueda de empleo que tienen al alcance) y muestran responsabilidad y capacidad de comunicación, lo que les sitúa en un punto de partida potencialmente positivo de cara al inicio de un itinerario de inserción con posibilidades de éxito.

En conclusión, estamos ante un perfil cuyo nivel de empleabilidad podemos calificar de medio-bajo, con posibilidades de mejorar a medio plazo siempre que concreten su objetivo e inicien procesos de recapacitación profesional.

#### PERFIL 4:

EDAD	SEXO	ESTUDIOS	TRABAJO	PROCED.	EST.CIVIL	Nº HIJOS
16-21	Mujer Hombre	-Garantía social -Graduad Escolar	Primer empleo Informal	Nacional Hijas inmigr.	Solteras	0
<b>NECESIDADES</b>			<b>RECURSOS UTILIZADOS</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ocio</li> <li>- Trabajo</li> <li>- Búsqueda de identidad individual dentro del grupo</li> <li>- Sentirse activo</li> <li>- Formación (por ocupar tiempo y/o empuje familiar)</li> <li>- Huir de problemas familiares</li> <li>- Entrar en el mundo adulto</li> <li>- Necesidad de aportar a la familia</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Internet</li> <li>- Centros de Adultos</li> <li>- C.I.J. / Entidades / Bolsas de Empleo</li> <li>-</li> </ul>			
<b>POTENCIALIDADES PERSONALES</b>			<b>OBSTÁCULOS HACIA EL EMPLEO</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Juventud</li> <li>- Transparencia (sinceridad)</li> <li>- Capacidad de trabajo y aprendizaje</li> <li>- Capacidad de seducción</li> <li>- Disponibilidad de tiempo (aunque mal organizado)</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Atribución causal negativa</li> <li>Horarios (mala organización del tiempo)</li> <li>Desorientación</li> <li>Falta de referencias y de objetivos</li> <li>Poca capacidad de aceptación de la frustración: falta de continuidad en los empleos</li> <li>No conocimiento del mercado laboral y de sus posibilidades personales</li> <li>Falta de hábitos y habilidades (comunicación, resolución de conflictos...)</li> <li>Padres (desestructuración familiar)</li> <li>Tienen todo lo que quieren</li> <li>Problemas mentales (depresiones, inicios de esquizofrenia, bulimia...)</li> <li>Desestructuración familiar</li> <li>Problemas psicosociales</li> </ul>			

Este perfil lo forman chicas y chicos de 16 a 21 años que pasan por cursos de Ayudante de oficina, Garantía social y el programa Aurora. Son jóvenes con formación escasa que a veces llega a Graduado escolar y buscan su primer empleo o han trabajado informalmente.

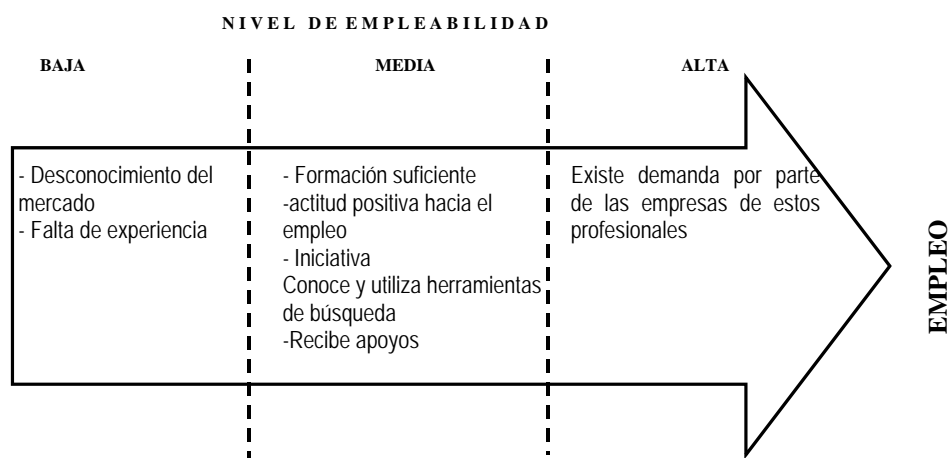
En cuanto al tipo de trabajo que buscan, las mujeres jóvenes parecen más motivadas a buscar un empleo que conlleve estar con la gente (de cara al público, al cuidado de niños, de personas, en el campo de la educación, el servicio doméstico, etc.). La prolongación de sus tareas domésticas en la casa o en el cuidado personal (peluquería, maquillaje, confección de ropa, etc. ) al entorno laboral es una salida frecuente entre las chicas con menor nivel de estudios.

Este colectivo parte con un aspecto claramente positivo, su juventud, y se puede iniciar un proceso de desarrollo profesional óptimo a partir de sus capacidades (fuerza, transparencia, capacidad de aprendizaje, capacidad de seducción...), actitudes (muy motivadas a trabajar) y posibilidades (mercado, entorno, ambiente familiar...).

El nivel de empleabilidad de este colectivo está pues en fase de definición. Esto supone que el paso de los 16 años a los 25 son unos años cruciales que pueden marcar mucho los años posteriores en la relación con el empleo. Dependerá de cómo se trabaje con ellos en esta etapa, de cómo vayan adquiriendo determinadas competencias profesionales y consigan solventar ciertas barreras de su entorno social próximo.

#### 4. DIAGNÓSTICO DE EMPLEABILIDAD

De acuerdo con los criterios elaborados por la propia Fundación Tomillo (cuadro de características que definen a una persona con media, baja o alta empleabilidad), podemos concluir que **el grado de empleabilidad del Grupo de Discusión N° 5 es de tipo medio**. El grado de empleabilidad está definido por la relación que se establece entre lo que la persona aporta y el mercado laboral demanda, y en el caso del grupo concreto que aquí nos ocupa (mujeres participantes en curso de monitora de patio y comedor), en general manifiestan una actitud positiva hacia el empleo, ofrecen formación destrezas y habilidades y conocen los canales de búsqueda de empleo. Por el contrario, el objetivo profesional está poco definido y su experiencia en ese ámbito de trabajo es escasa.





## INFORME DE ANÁLISIS DE GRUPO DE DISCUSIÓN N° 6

---

### 1. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN RECOGIDA EN LOS CUESTIONARIOS INDIVIDUALES

PERFIL DEL GRUPO: Mujeres inmigrantes participantes en diferentes proyectos de la Fundación.

NÚMERO DE CUESTIONARIOS VÁLIDOS: 2<sup>10</sup>

#### Datos personales que definen el perfil tipo del grupo:

- Edad: Entre 20 y 35 años.
- Sexo: Mujer.
- Nacionalidad: 1 Polaca y 1 Ecuatoriana.
- Nivel de Formación: Estudios Medios (Formación Profesional/COU).
- Situación Laboral Actual: Empleadas.
- Situación Familiar: Solteras.
- Nº de Hijos: Una no tiene hijos y la otra tiene 3 hijos.
- Trabajos desempeñados: Ambas han desempeñado trabajos como administrativas, una de ellas siempre ha trabajado como administrativa, secretaria, en departamento de ventas y facturación, etc., e incluso, en España, ha sido empresaria.

EDAD	SEXO	NACIONALIDAD	NIVEL DE ESTUDIOS	SITUACIÓN LABORAL	SITUACIÓN FAMILIAR	NÚMERO DE HIJOS
Entre 20 y 35 años	Mujer	1 Polaca 1 Ecuatoriana	Estudios Medios	Empleadas	Solteras	0-3

#### Proyectos de la Fundación Tomillo en los que han participado o están participando:

Las dos mujeres que han participado en el grupo se incorporaron a la Fundación en el año 2004. Ambas han participado en el **Curso de Administrativo** y se manifiestan interesadas en participar en cursos de formación. Se sienten motivadas por el hecho de adquirir conocimientos que les sean útiles para encontrar empleo.

En la fundación han cubierto sus expectativas, que son *hacer algo que las gusta y mejorar sus conocimientos con el fin de mejorar su situación laboral.*

---

<sup>10</sup> El grupo de discusión con personas de origen inmigrante fue convocado en dos ocasiones (se contactaron 22 personas a partir de un listado de participantes en los programas de orientación facilitado por la Fundación), pero finalmente, al no haber un foro suficiente para desarrollar la técnica de forma adecuada se optó por la realización de dos entrevistas en profundidad que sirvieran de muestra testimonial del discurso de grupo de referencia. El perfil de mujeres y jóvenes inmigrantes (chicos y chicas) queda asimismo recogido en los grupos de discusión n° 1,2,4 y 5.

Ambas se sienten en la actualidad más preparadas ya que se han esforzado en aprender y han aprovechado los recursos de formación y orientación que se les han ofrecido.

En la entrevista, no obstante, afloran dos posiciones discursivas opuestas en lo que se refiere a las oportunidades de empleo que existen en nuestro país. Una de ellas (de nacionalidad ecuatoriana) observa que las expectativas de trabajo son escasas, mientras que la mujer de nacionalidad polaca manifiesta que sus expectativas han mejorado y que ahora está en condiciones de trabajar en diferentes ámbitos y que éstos no tienen porque estar reducidos a trabajos físicos y de baja cualificación (manipulación de alimentos, servicio doméstico, cocina, ...).

Respecto a las propuestas para mejorar el trabajo de los programas de la Fundación, se sugiere que todas las personas que quieran mejorar su situación laboral, y no sólo len situación de desempleo, puedan acceder a los servicios de la Fundación (de formación, orientación, etc.).

## 2. ANÁLISIS DE CONTENIDO DE LOS DISCURSOS: LA "VOZ" DE LAS PARTICIPANTES

### La situación del empleo

De los testimonios recogidos, se pueden extraer dos itinerarios vitales opuestos, aunque en ciertos momentos las dos mujeres han pasado por situaciones paralelas. Las dos han tenido que desempeñar en nuestro país trabajos que no se correspondían con su formación y que no cuadraban con sus aspiraciones laborales. Sin embargo, la participante de nacionalidad ecuatoriana está más desilusionada y disconforme con la situación laboral que vive en la actualidad. Opina que no ha encontrado ni un solo trabajo que se adecue a su formación y experiencia, y considera que **es rechazada y que no le dan una oportunidad por el hecho de ser extranjera**.

- *Como administrativo es muy difícil. Encuentro pero en otras cosas.*
- *Bueno te dicen que para ventas, administrativo, archivo, esas cosas pues a veces te dicen que no hay. Te dan para otra cosa... a mi no me importa para cajera, lo que sea pero si vas buscando para cajera igual te dicen que no hay.*

Sin embargo, la mujer de nacionalidad polaca, aunque ha tenido que llevar a cabo trabajos duros (largos horarios, sueldo bajo y gran dureza física), su actitud es muy positiva porque está trabajando en una empresa, a su vez subcontratada por una Administración Local, para la gestión de un Centro Cultural Municipal. Señala que su situación ha mejorado notablemente, su trabajo es de cara al público, como administrativa, y considera muy relevante el avance experimentado en cuanto a horario y comodidad del puesto desempeñado.

- *Mira he hecho de todo, limpiar casas, cuidar niños, cocinera, camarera, de todo, todo. He hecho de toso. Estando dispuesta a hacer de todo no hay problema.*
- *En los trabajos duros y mal pagados tenemos nuestro hueco, en el mercado de Madrid. De las seis de la mañana a las diez de la noche con dos horas para comer, seiscientos euros, fines de semana y todo. A mi no me conviene para todo el día seiscientos euros. Mira yo limpio dos casas, cinco horas por aquí, cinco horas por allí y yo hago el mismo dinero.*

De todos modos, ambas mujeres coinciden en que los salarios son demasiado bajos, por lo que se ven obligadas a tener varios trabajos para poder cubrir los gastos de su vida ordinaria; mientras una de ellas está sola y necesita el dinero para pagar las letras del piso que ha adquirido en propiedad, la otra vive con sus tres hijos menores a los que tiene que mantener sin ninguna ayuda (esta difícil situación personal se vive con angustia y les impone dejar de lado sus prioridades formativas y rebajar sus expectativas a la hora de buscar trabajo)

- *Yo tengo un trabajo pero quiero conseguir otro porque tengo tres niños y estoy en un piso y es un poco difícil.*

A la hora de encontrar y acceder a los mejores puestos de trabajo, ambas opinan que la **nacionalidad** es un factor determinante.

Además ambas refieren experiencias de rechazo por ser extranjeras y haber tenido enfrentamientos con mujeres españolas por el tema laboral. Denuncian que en nuestro país se ha extendido la opinión de que *los inmigrantes están quitando trabajo a los españoles*, de modo que deben enfrentarse, no solo a las dificultades de buscar un empleo digno, sino también a las actitudes de rechazo de la población de destino.

- *Yo he tenido algún problema, una señora que me empezó a gritar y me dijo que estaba ocupando su puesto de trabajo y tuve que llamar a seguridad.*
- *Algunos, al-gu-nos, otros nos aceptan muy bien, de dónde eres... qué alegría ver una polaca que trabaja.*
- *A mí me dijeron en una entrevista de trabajo: "Ay segurito que a ti te cogen porque tú eres extranjera y ustedes vienen a quitarnos a nosotros los trabajos", y le dije, yo no quito el trabajo a nadie, yo creo que esto es de selección. Yo busco trabajo para subsistir. Estoy lejos de los míos. Tengo tres hijos y ojalá que te den a ti también trabajo. No la vi más, no la cogieron.*

En su discurso se manifiesta una cierta decepción porque lo que encontraron al llegar a España, sobre todo en el caso de la mujer de nacionalidad ecuatoriana, no era lo que esperaban (aún así no se arrepiente de haber venido porque quiere una educación mejor para sus hijos)

- *No me arrepiento de haber venido, además aquí la educación es diferente y es bueno para mis hijos pero es que estoy agobiada realmente con el tema del trabajo.*

### **Valoración de la importancia de la formación para el empleo**

La **formación** es **necesaria e imprescindible** porque proporciona la llave para acceder a trabajos más cualificados y mejor pagados. Las dos mujeres coinciden en que les es gratificante formarse, les proporciona seguridad ante nuevos retos laborales y aumenta sus expectativas, profesionales, personales, sociales (aunque los resultados inmediatos no se valoran de igual modo en el momento de hacerse esta entrevista)

- *Si he hecho de contabilidad, de informática, cómo expresarme, cómo escribir y me ha servido para mucho, para estar más segura.*
- *A mí me gusta hacer cursos y formarme pero no sirve.*

Estas mujeres ya venían preparadas desde sus países de origen, pero la dificultad de encontrar trabajo en el área en el que están especializadas, así como la imposibilidad de homologar su titulación, les ha obligado, por un lado a trabajar en otros campos, y por otro a reciclarse y formarse para mejorar sus oportunidades.

- *En Ecuador siempre he trabajado en temas de papeles y nunca pensé que aquí me fuera a resultar tan difícil.*

### **Percepción de los cambios personales experimentados a partir de su incorporación a los programas de la Fundación Tomillo:**

Tras el paso por la Fundación Tomillo lo que más valoran es la seguridad en sí mismas que han obtenido, junto a los nuevos conocimientos (la participante polaca está firmemente convencida de que su paso por la Fundación ha sido importante para sentirse preparada a la hora de acceder al trabajo que tiene en la actualidad).

No obstante, mientras que el testimonio de la mujer polaca es optimista en cuanto a haber recibido ofertas laborales gracias a la Fundación, el de la mujer ecuatoriana expresa el desasosiego por no poder encontrar un segundo trabajo que complete sus ingresos familiares. Estamos pues, como no podía ser de otro modo, ante dos posiciones muy marcadas por las circunstancias vitales personales (encontrar un empleo digno, una oportunidad de formación para satisfacer necesidades laborales y personales, una estabilidad laboral y una seguridad económica, frente a empleo inestable, economía de subsistencia en precario, formación como medio no adecuado para la obtención de trabajos mejores, etc.)

- *Sí, sí a mi me llamaron para ser traductora pero me pillaba muy lejos y hace poco también me llamaron para camarera de piso en un hotel pero ahora estoy tranquila, trabajando sentada y hablando. También me ofrecieron cuidar a dos niños en Vallecas con seguro y todo, pero no me interesaba.*
- *No, no a mi me gusta hacer cursos pero no sirve para nada. Yo tengo un título del año pasado pero no he tenido que utilizarlo porque no me lo han pedido, porque no me han llamado de ningún trabajo.*

Ambos casos, sin embargo, coinciden en la importancia de las redes sociales de apoyo informal (amigos, familiares, etc.) y las redes de contactos más formales como instrumentos de búsqueda eficaz de empleo

- *Yo tengo suerte y por amigos, contactos pude encontrar un trabajo bueno. Son importantes los contactos para encontrar un trabajo bueno.*

### **Propuestas**

Las mujeres participantes en la entrevista observan que los servicios que se prestan en la Fundación Tomillo están principalmente orientados a personas desempleadas, sin embargo, a

ambas les parece primordial que los servicios se extiendan también a personas con empleo, aunque ello suponga tener que abonar algo de dinero en concepto, por ejemplo, de formación.

### 3. NECESIDADES, POTENCIALIDADES, RECURSOS Y OBSTÁCULOS DEL GRUPO. PERFILES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD: LA "VOZ" DE LOS ORIENTADORES

El perfil de las mujeres que han participado en el Grupo nº 6 se corresponde con el **colectivo de atención prioritaria** en los Servicios de Orientación y Empleo de la Fundación Tomillo: las mujeres, cuyo perfil, en este caso, coincide con el **perfil 2** elaborado por la Fundación Tomillo<sup>11</sup> de acuerdo a los siguientes parámetros de análisis:

#### PERFIL 2:

EDAD	SEXO	ESTUDIOS	TRABAJO	PROCED.	EST.CIVIL	HIJOS
20-35	Mujer	Bachillerato FP	Informal Exp. reciente	Inmigrante	Unión libre	2-3

<p style="text-align: center;"><b>NECESIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Subsistencia</li> <li>- Autoestima</li> <li>- Falta de identidad (desarraigo)</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>RECURSOS UTILIZADOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- RMI</li> <li>- Papeles en regla</li> <li>- Formación</li> <li>- Red personal.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>POTENCIALIDADES PERSONALES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad adaptativa (laboral)</li> <li>- Sentido de la responsabilidad</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>OBSTÁCULOS HACIA EL EMPLEO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desigualdad de derechos</li> <li>- Exceso de confianza</li> </ul>

Se trata de mujeres con relativa formación y que se encuentran con un problema fundamental al llegar a España: convalidar la formación que poseen. Desde que llegan a nuestro país el nivel cultural que tienen las hace posicionarse en la búsqueda de empleo en una actitud de exceso de confianza, que poco a poco pierden y que les conduce en ocasiones a la frustración y a la angustia.

La imperiosa necesidad de encontrar una fuente de ingresos les obliga a abandonar la búsqueda de un empleo acorde con su formación y a emplearse en tareas de menor cualificación y peores condiciones salariales. Aquellas mujeres con más iniciativa y espíritu emprendedor, una vez superado el periodo de adaptación y encauzada su situación, deciden retomar la búsqueda de un trabajo mejor e iniciar un proceso formativo y de reciclaje.

<sup>11</sup> Documento *Procedimiento metodológico de intervención para la elaboración de itinerarios con colectivos en riesgo de exclusión*. Capítulo primero: "Análisis de la situación sociolaboral de los colectivos con que interviene la fundación tomillo. Tipología de desempleados según sus necesidades" (elaborado en el año 2003-2004 a partir de entrevistas con los orientadores sociolaborales de la Fundación Tomillo).

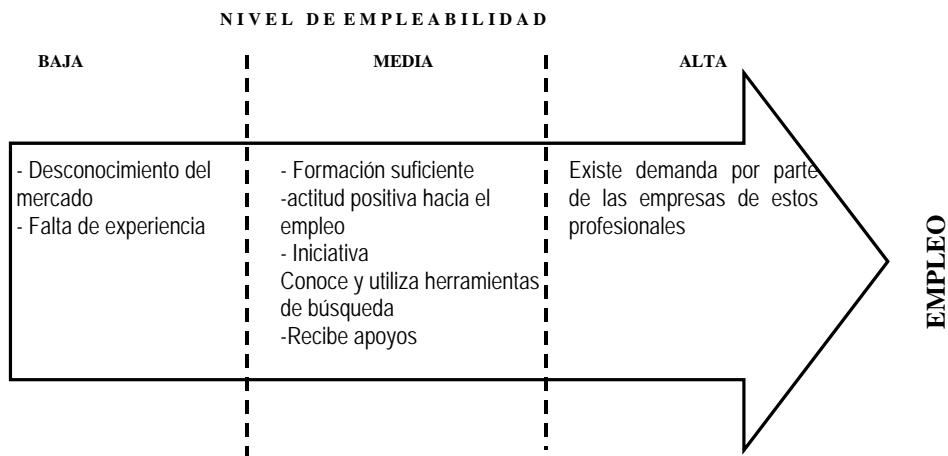
Aunque en general este perfil de mujeres sabe moverse para buscar y aprovechar los recursos a su alcance, en otras ocasiones, por las difíciles situaciones por las que atraviesan, optan por situarse en un plano más asistencialista.

#### 4. DIAGNÓSTICO DE EMPLEABILIDAD

Las mujeres pertenecientes a este perfil de formación media, que participan en procesos formativos porque conocen la importancia de los mismos, son resueltas y poseen capacidad de adaptabilidad, aprendizaje y suficientes habilidades sociales, lo que las convierte en personas de empleabilidad media.

Por otro lado, podemos encontrar una cierta decepción debido a la dificultad para encontrar un trabajo ajustado a su cualificación y el desarrollo de actitudes pesimistas, que en combinación con el factor de presión por la subsistencia individual y familiar (hijos), conduce a bloqueos y a un diagnóstico de empleabilidad baja.

Cuando existe cierto desajuste entre la formación adquirida en su país de origen y el nivel de formación exigida en el país de destino, las mujeres corren el riesgo de perder la confianza en su capacidad de encontrar un empleo adecuado. Por lo tanto parece necesario establecer estrategias de apoyo y motivación que las impulsen a retomar la formación, a reciclarse y alcanzar el nivel formativo exigido.



## INFORME DE ANÁLISIS DEL GRUPO DE DISCUSIÓN N° 7

### 1. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN RECOGIDA EN LOS CUESTIONARIOS INDIVIDUALES

PERFIL DEL GRUPO: Mujeres participantes en el Programa AURORA

NÚMERO DE CUESTIONARIOS VÁLIDOS: 3

#### 1.1. Datos personales que definen el perfil-tipo del grupo:

- 1 Edad: Se trata de un grupo con un intervalo de edad bastante homogéneo: dos mujeres tienen más de 50 años y la tercera está entre los 45 y los 50 años.
- 2 Sexo: Mujeres.
- 3 Nacionalidad: Española.
- 4 Nivel de formación: Dos de ellas tienen el Título de Graduado Escolar y la tercera, Estudios Superiores (Diplomatura).
- 5 Situación laboral actual: desempleadas (2), trabajando de Monitora de patio-comedor (1).
- 6 Situación familiar: Casadas.
- 7 Nº hijos: Entre 2 y 3 hijos.
- 8 Trabajos desempeñados: las tres tienen experiencia laboral como dependientas, teleoperadoras y auxiliares administrativas. Una de ellas trabaja en la actualidad como monitora de patio-comedor.

EDAD	SEXO	NACIONALIDAD	NIVEL DE ESTUDIOS	SITUACIÓN LABORAL	SITUACIÓN FAMILIAR	NÚMERO DE HIJOS
Mas de 45 años	Mujeres	Española	Graduado (2) Diplomatura(1)	Desempleadas(2) Trabajando (1)	Casadas	Entre 2 y 3

#### Proyectos de la Fundación Tomillo en los que han participado o están participando. Valoración general

Dos de las mujeres que han participado en el grupo de discusión se incorporaron a la Fundación Tomillo en el año 2003 con el **Curso de Monitora de Patio y Comedor de 125 horas**. Además, dos de ellas han participado en el programa **Salta a la Red** y han realizado el **Curso de Ofimática**.

Dos de ellas valoran los cursos realizados como *"Buenos"*, mientras que la tercera los califica como *"Muy buenos"*.

La formación que tenían en ese año es la que señalan en el apartado de datos personales y su situación laboral era de desempleo.

Las mujeres entrevistadas manifiestan que acudieron a la Fundación Tomillo por iniciativa propia (las 3), con el propósito de **obtener más formación y así tener más posibilidades de**

### **encontrar empleo en el mercado laboral.**

Dos de ellas creen que **se han cubierto sus expectativas** porque les ha servido como refuerzo a sus inquietudes laborales y personales (*yo, que hacía años que no tocaba un ordenador, ahora me siento mucho más preparada; yo ahora estoy trabajando de monitora de patio y comedor y estoy poniendo en práctica lo que aprendí, estoy muy bien; a mi me parece muy importante, después de tantos años en casa, salir para aprender: Es muy importante*). La tercera además quiere seguir haciendo cursos y formarse más (*ahora que he salido de casa y veo lo útil que es aprender, quiero seguir formándome*).

Sin embargo, solo una de ellas afirma sentirse más preparada para enfrentarse al mundo laboral porque *sé mejor qué trabajo puedo desempeñar y estoy más formada a nivel personal, tengo más habilidades sociales y he perdido el miedo al mundo laboral*. Las otras dos mujeres se sienten poco preparadas para desempeñar un trabajo pero no lo atribuyen a la preparación que han recibido en los cursos sino a los muchos años que llevan en casa realizando tareas domésticas (*Mis compañeras me dicen: Mira, la bolsa de trabajo! Pero yo no acabo de dar el paso. A los cursos sí, son estupendos, pero a la bolsa de trabajo no. No sé, llevo demasiados años metida en casa ;es como si hubiera estado apartada 20 años no sólo del mundo laboral sino del mundo en general*).

En algo en lo que sí coinciden las tres es en que en cuanto a sus **cambios personales: su nivel de autoestima ha aumentado, así como sus habilidades sociales y una mayor seguridad en sí mismas** (*tengo una entrevista para hacer cuestionarios telefónicos y si me seleccionan, la formación me vendrá muy bien, no sé, me veo como más preparada; a mi sobre todo, a nivel personal: te quitas los miedos, tienes más soltura, sabes mejor lo que quieres, te ves más segura...*). Además, el curso ha supuesto un **estímulo importante para seguir formándose** (*yo quería salir de casa, empezar cosas nuevas ahora que mis hijos son mayores. Empecé con el curso de ofimática y me gustó mucho, ahora me siento mucho más preparada y me gustaría seguir haciendo cursos como éstos*).

### **Propuestas para mejorar el trabajo de los programas de la Fundación**

- Conciliación de la vida familiar con la formación (flexibilidad en los horarios) y con la vida laboral.
- Aprovechar la experiencia de las personas mayores y crear algún programa de interrelación entre mayores y jóvenes, para intercambiar opiniones y experiencias.
- Posibilidad de intercalar algunas horas de prácticas o trabajo remunerado con los cursos.

### **Otros comentarios extraídos de los cuestionarios individuales**

Una de las mujeres entrevistadas resalta positivamente la **sensibilidad con la que Fundación Tomillo trata al colectivo de mujeres**.



## 2. ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LOS DISCURSOS: LA “VOZ” DE LAS PARTICIPANTES

### La situación del empleo

Dado que las tres mujeres entrevistadas (de las cuales dos han realizado el curso de monitora de patio y comedor) han asumido desde siempre las tareas de la casa y el cuidado de los hijos, valoran muy positivamente un curso como el realizado, ya que ven que los conocimientos que ellas han adquirido y han llevado a la práctica a lo largo de su vida, tienen una utilidad y un valor social que además, puede ser remunerado.

- *“Yo ahora en el colegio donde trabajo llevo a cabo muchas de las cosas que he hecho con mis hijos: regañar al que se porta mal, cuidar de que los niños coman bien...”*

Las mujeres con un perfil más orientado hacia trabajos administrativos creen que influye mucho el factor de la edad y el hecho de haber estado tanto tiempo dedicadas al cuidado del hogar, ya que estos dos factores provocan un desfase con respecto al nivel de destreza y conocimientos requeridos por el mercado laboral y el que ellas poseen.

- *“Yo siempre he trabajado. Bueno, hasta que llegaron los hijos. En cuanto llegan los hijos, las cosas se complican: la familia, los hijos, te absorben las 24 horas y eso te provoca un desfase con el mundo laboral.”*
- *“ Te vas dejando, dejando, la familia empieza a ser lo prioritario y tu trabajo pasa a un segundo plano”*

En se sentido parecen dispuestas a modificar su campo de búsqueda y explorar otros ámbitos de trabajo, para lo cual estiman que es necesario recibir orientación, información y reciclaje formativo

- *“Lo que no puedes pretender es creer que tienes 20 años y competir con las chavalitas que están tan formadas. No, nosotras tenemos que buscar otros campos”*

Para estas mujeres, la conciliación entre la vida familiar y profesional, o mejor dicho la imposibilidad de conciliar estos dos aspectos de su vida, es lo que les ha supuesto el mayor freno a su carrera profesional o al haber continuado con su formación.

- *Yo no he podido compaginar familia y trabajo. Las cosas vinieron como vinieron y yo antepuse mis hijos al trabajo.*
- *Me vino el primer hijo y me vino el despido: tenía que trabajar hasta las 9 de la noche y yo no quise cargar a mis padres con la responsabilidad de cuidar a mi hijo, así que lo dejé. Pero con otro tipo de trabajo o de horario, yo hubiera seguido trabajando.*
- *Te quedas embarazada y ¿adónde vas? Encima de que eres mujer, estás embarazada. Para ellos eso es dar problemas.*

Por lo tanto, para estas mujeres es muy importante el tema del horario de trabajo: un horario a media jornada o con flexibilidad para poder compatibilizarlo con las tareas domésticas (sólo una de ellas afirma compartirlas con su cónyuge)

- *El horario es muy importante a la hora de decidirme a aceptar un trabajo porque yo además soy ama de casa y tendría que poder compaginarlo. En casa hay dos horarios de comidas porque tanto mis hijos como mi marido trabajan fuera de casa así que tendría que encontrar algo para las tardes.*

### **Valoración de la importancia de la formación en el empleo**

La formación que han recibido en los diferentes cursos se considera muy importante y necesaria para acceder a un puesto de trabajo. Lo consideran fundamental para ir reincorporándose a un mundo laboral del que han estado apartadas durante muchos años. Sin embargo, estas mujeres valoran los cursos fundamentalmente por lo que les ha aportado a nivel personal, ya que la mayoría de ellas no se ven del todo preparadas para enfrentarse al mundo laboral (por lo que ya hemos comentado anteriormente del factor de la edad y de los años que han estado apartadas del mundo laboral).

- *Así como yo veo el mercado laboral difícil para una mujer de mi edad, yo sigo haciendo cursos, preparándome, lo veo algo fundamental para realizar un trabajo que me guste.*
- *Lo que tienes que hacer es reciclarte: según tu formación y experiencia laboral, ir reciclándote con los años.*
- *Yo hice el curso de patio y comedor y lo terminé en diciembre (creo). Me ha servido para orientar mi formación de cara a encontrar un trabajo.*
- *Los cursos te sirven para saber por dónde tienes que ir: que puedes hacer, que no... son de gran ayuda y te sirven de referencia para ver lo que puedes hacer.*

No obstante, y aunque pueda parecer paradójico, estas mujeres valoran muy positivamente la experiencia vital adquirida con la edad. De modo que por un lado este factor supone un freno a la hora de encontrar un trabajo, pero por otro les proporciona un "saber" que las mujeres más jóvenes no poseen y que, en su opinión, debería ser reconocido mucho más a la hora de contratar a una persona para desempeñar una determinada tarea.

- *Las chicas jóvenes tienen nuestros mismos problemas o incluso más porque, al fin y al cabo, tú ya tienes tu experiencia. Yo a veces lo veo en mi hija: ellas van dando palos de ciego (a ver qué sale, a ver cómo lo hago...). Me preocupan más las chicas jóvenes que nosotras, que ya hemos tenido una experiencia.*
- *Yo creo que sí, que algunas tareas las podríamos hacer igual de bien o mejor que una chica joven: estamos acostumbradas a llevar la economía de una casa, a cuidar de los hijos, del marido, muchas cosas a la vez. Eso exige un nivel muy alto de responsabilidad y organización que se podría aprovechar muy bien en una oficina, o haciendo un trabajo de secretaria o ayudante...*

### **Percepción de los cambios personales experimentados a partir de su incorporación a los programas de la Fundación Tomillo**

Los aspectos que señalan como los más importantes después de haber realizado los diferentes cursos son el aumento de la autoestima y la seguridad personal, la adquisición de nuevos conocimientos y el reciclaje de conocimientos anteriores, lo que les hace sentirse más preparadas para enfrentarse al mundo laboral y, sobre todo, comprender que ya no están aisladas en el ámbito de lo doméstico, sino que pertenecen a un mundo que se mueve y en el que ellas tienen que desempeñar un papel activo.

- *Para mí, el hecho de aprender me llena en sí.*
- *A mí sobre todo me ha enriquecido a nivel personal: te quitas los miedos, tienes más soltura, sabes mejor lo que quieres, te ves más segura...*
- *Yo me planteo trabajar y formarme por una necesidad importantísima: la de ser independiente económica y personalmente, no depender de nadie.*

En cuanto a las dificultades a las que se enfrentan para encontrar trabajo se refieren, una vez más, a la edad avanzada, al hecho de haber estado apartadas de la vida laboral durante años (sobre todo dos de ellas) y la imposibilidad de conciliar la vida familiar con la laboral.

- *Cuando trabajas sientes que no te ocupas como deberías de tu casa y de tus hijos; cuando no trabajas, te aislas del mundo. Te ocupas de todos menos de ti*
- *Yo siempre he tratado de compaginar mi vida familiar con mi trabajo. He trabajado siempre en temas administrativos y el hecho de haber puesto por delante a mi familia me ha retrasado en mi formación laboral. Mientras otras compañeras se adaptaban a los nuevos cambios, yo me iba quedando atrás.*
- *El mercado laboral para una mujer con mi edad y mi formación está difícil.*

### **Propuestas**

Consideran muy útiles cursos como el que recibieron de Ofimática pero apuntan que debían servir de continuación de los ya realizados, para seguir aprendiendo cosas nuevas y que no se ralentizara su formación.

- *El curso de Ofimática fue muy bueno: aprendí muchísimas cosas que me resultaron muy útiles y me gustaría continuar con cursos similares: que se hiciera como una segunda parte.*

También creen que cursos como el de Monitora de Patio y Comedor son muy útiles y necesarios ya que pueden ser la alternativa para que mujeres con su edad, formación y experiencia, encuentren trabajo.

- *Sí, desde luego. Lo de monitora de patio- comedor es un campo de trabajo para mujeres con nuestras características. El horario es flexible y podemos desempeñar ese trabajo muy bien. Creo que se deberían buscar más opciones como esta.*

### **3. NECESIDADES, POTENCIALIDADES, RECURSOS Y OBSTÁCULOS DEL GRUPO. PERFILES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD: LA "VOZ" DE LOS ORIENTADORES**

En general, el perfil de las mujeres que han participado en este grupo de discusión se corresponde con el colectivo de atención prioritaria en los Servicios de Orientación y Empleo de la Fundación Tomillo: mujeres de edad adulta, con responsabilidades familiares y bajo nivel formativo.

A nivel más concreto, el grupo estaría definido por el **perfil 3** elaborado por la Fundación Tomillo<sup>12</sup> de acuerdo a los siguientes parámetros de análisis:

---

<sup>12</sup> Documento *Procedimiento metodológico de intervención para la elaboración de itinerarios con colectivos en riesgo de exclusión*. Capítulo primero: "Análisis de la situación sociolaboral de los colectivos con que interviene la fundación tomillo. Tipología de

**PERFIL 3:**

EDAD	SEXO	ESTUDIOS	TRABAJO	PROCED.	EST. CIVIL	Nº HIJOS
40-50	Mujer	Est. inacabados	Experiencia	Nacional	Casadas	2
26-45	Hombre	Graduado / F.P.	lejana (niños)			
<b>NECESIDADES</b>			<b>RECURSOS UTILIZADOS</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formativas (recapitación)</li> <li>- Autoestima</li> <li>- Habilidades</li> <li>- Relación/ocio</li> <li>- Independencia y autonomía</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formativos (les permite combinar formación y familia)</li> <li>- Centros culturales, INEM, entidades, parroquias...</li> </ul>			
<b>POTENCIALIDADES PERSONALES</b>			<b>OBSTÁCULOS HACIA EL EMPLEO</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Movilidad</li> <li>- Habilidades</li> <li>- Posibilidad de planificar a medio plazo (tienen tiempo)</li> <li>- Disponibilidad de tiempo</li> <li>- Recursos personales para buscarse la vida</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación obsoleta</li> <li>- Descolgadas mercado. No tienen conciencia sobre sus propias posibilidades. Definición errónea de objetivos.</li> <li>- Síndrome nido vacío</li> <li>- Motivación irreal hacia el empleo</li> <li>- Desorientación (afectiva, laboral)</li> <li>- Depresión prolongada (Crisis menopausia)</li> </ul>			

Mujeres y hombres de 26 a 50 años (en nuestro caso la edad se elevaría hasta los 54 años en algún caso), con el título de Graduado Escolar o formación Profesional.

En el caso de las mujeres, están casadas y tienen en torno a dos hijos de media. Esta circunstancia hace que la experiencia profesional adquirida sea lejana al quedar interrumpida por la llegada de los hijos. Esto genera un desajuste entre esta experiencia y la demanda actual del mercado de trabajo por lo que podríamos definir a este colectivo como ausentes del mercado laboral y en el caso de no estar ausentes, con una clara necesidad de formación y reorientación de su itinerario de inserción sociolaboral.

El factor formación es importante para estas mujeres, si bien ellas mismas afirman que la experiencia adquirida a lo largo de los años debería estar más reconocida socialmente. Pero para ellas, formarse es prioritario para acortar esa distancia entre el mercado laboral en el que estaban antes de que llegaran los hijos y el actual.

En cuanto a sus competencias personales y actitudes, estas mujeres mantienen una posición activa, sobre todo en lo referente a formación (utilizan y muestran una actitud muy positiva hacia los recursos formativos). En cuanto a la búsqueda de empleo, sólo algunas mantienen ese perfil activo y utilizan los recursos de búsqueda de empleo que tienen a su alcance. Otras, consideran que la formación es el paso previo y que deben sentirse más preparadas en este terreno para pasar a la siguiente fase. Todas muestran un alto nivel de comunicación y saben manejarse en cuanto a habilidades sociales se refiere, lo que les sitúa en un punto de partida

positivo de cara al inicio de un itinerario de inserción con posibilidades de éxito.

En cuanto al tipo de trabajo que buscan, las mujeres parecen interesarse por un empleo acorde a la formación que poseían antes de dejar su empleo, o al cuidado de niños y personas mayores, ya que se ven capacitadas para ello. También creen que un trabajo de tipo administrativo sería una buena opción para ellas y por eso demandan más cursos relacionados con este tema.

#### 4. DIAGNÓSTICO DE EMPLEABILIDAD

De acuerdo con los criterios elaborados por la propia Fundación Tomillo, podemos concluir que el **grado de empleabilidad de este grupo de discusiones de tipo medio**. El tipo medio estaría caracterizado por un objetivo profesional definido (que en el caso de estas mujeres es variado pero concreto, ya que saben muy bien a qué se podría dedicar y a que no). Su nivel de formación es suficiente para su objetivo profesional y un punto muy positivo es que todas ellas poseen una actitud muy positiva y activa hacia la formación y el reciclaje de conocimientos. Las tres poseen experiencia laboral (y la de algunas de ellas no es tan lejana en el tiempo) y experiencia en la búsqueda de empleo. Su actitud hacia el empleo es positiva pero todas ellas muestran un cierto desánimo y dudas de que lleguen a conseguirlo y valoran muy positivamente los apoyos recibidos por parte de la Fundación Tomillo en su inicio de procesos formativos.

## INFORME DE ANÁLISIS DE GRUPO DE DISCUSIÓN Nº 8

### 1. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN RECOGIDA EN LOS CUESTIONARIOS INDIVIDUALES

PERFIL DEL GRUPO: Jóvenes Reclusos del Módulo 11 del Centro Penitenciario Madrid VI  
NÚMERO DE CUESTIONARIOS VÁLIDOS: 7

#### Datos personales que definen el perfil tipo del grupo:

- Edad: Entre 21 y 30 años
- Sexo: Hombres
- Nacionalidad: 6 Españoles y 1 Marroquí
- Nivel de Formación:  
Estudios Básicos (Título de Graduado Escolar/EGB): 6  
Estudios Medios (Formación Profesional/COU): 1
- Situación laboral actual:  
Desempleados: 5  
Trabajando en la cárcel:  
- Trabajando en la Cocina del Módulo 11: 1  
- Trabajando en el Economato del Módulo 11: 1
- Situación familiar: Solteros (7)
- Nº de hijos: Ninguno tiene Hijos
- Trabajos desempeñados: todos los participantes cuentan con experiencia laboral, unos en mayor medida que otros, y podemos definirla como diversa: cerrajero, pintor, tejero, albañil, ayudante de cocina, instalador de redes de ordenador, carnicero, tapicero, camarero, auxiliar administrativo, dependiente, mozo de almacén, monitor de tiempo libre, por cuenta propia (socio empresa deportes de aventura).

Varios de los participantes coinciden en el desarrollo de trabajos relacionados con el ámbito de la construcción.

EDAD	SEXO	NACIONALIDAD	NIVEL DE ESTUDIOS	SITUACIÓN LABORAL	SITUACIÓN FAMILIAR	NÚMERO DE HIJOS
Entre 21 y 30 años	Hombre	6 Españoles 1 Marroquí	Estudios Básicos (6) Estudios Medios (1)	5 Desempleados 2 Trabajando en distintos departamentos dentro del módulo 11	7 Solteros	0

### **Proyectos de la Fundación Tomillo en los que han participado o están participando:**

De los siete asistentes al Grupo de Discusión realizado en el Centro Penitenciario Madrid VI (Aranjuez), concretamente en el denominado Módulo Joven (Módulo 11), de dicho Centro Penitenciario, ninguno había participado anteriormente en proyectos de la Fundación.

En este caso, se trata de un programa que nace de la implicación de diferentes instituciones y de la corresponsabilidad entre las mismas. La responsabilidad última de gestión, organización, funcionamiento y dirección del Módulo es de Instituciones Penitenciarias, concretamente del Director del Centro Penitenciario. Hay también una responsabilidad compartida con el INJUVE, quien desde el primer momento ha colaborado en la creación de la idea y en su puesta en marcha. Para ello, existe un Convenio firmado entre el INJUVE y el Organismo Autónomo de Trabajo y Prestaciones Penitenciarias<sup>13</sup>.

El funcionamiento y organización del tiempo en el módulo están concebidos de modo diferente al resto de módulos. La mayor parte del tiempo está orientado a la ocupación, la formación y el trabajo, y cada interno debe participar de un proceso propio de formación y de desarrollo personal, integral y evaluable. Participar en este módulo es una decisión libre del propio individuo que, conocedor de los deberes y derechos que conlleva vivir en este módulo, firma un "contrato personal", en virtud del cual se compromete a cumplir con las obligaciones del programa y beneficiarse de sus ventajas y posibilidades.

El proyecto de la Fundación Tomillo en el que han participado, **Abriendo Puertas**, es un proyecto de asesoramiento y orientación para el empleo, en el que se desarrolla la preparación para la libertad. De los participantes en el grupo, todos menos uno opinan que el proyecto ha cubierto sus expectativas, porque les ha permitido ampliar sus conocimientos (cómo elaborar un currículum, cómo enfrentarse a una entrevista de trabajo) y se sienten con fuerzas para poder enfrentarse al mundo laboral cuando salgan de la cárcel.

En cuanto a la posibilidad de enfrentarse al mercado de trabajo, el proyecto les ha servido en la mayoría de los casos para obtener **información sobre cómo está el mundo laboral y cómo pueden enfrentarse al mismo**. A pesar de ello, la mayoría expresan dudas sobre qué se van a encontrar realmente cuando salgan en libertad.

En el plano personal, los objetivos y expectativas del grupo respecto al puesto de trabajo concreto que esperan encontrar no han variado demasiado. Pero sí ha cambiado la forma de enfrentar la búsqueda, ya que en algunos casos se han abierto nuevas oportunidades. Sobre todo consideran que cuentan con un recurso fundamental que no tenían antes, la INFORMACIÓN, con el que piensan que les será más fácil saber orientar su proceso de búsqueda.

---

<sup>13</sup> La idea original de la creación de este módulo hay que atribuírsela a la ONG Horizontes Abiertos.

### **Propuestas para mejorar el trabajo de los programas de la Fundación Tomillo:**

La mayoría de los jóvenes del grupo se refieren al programa concreto en el que participan y la demanda se dirige a su mayor periodicidad y duración (*más días y más tiempo*); en la actualidad cuentan sólo con un día de orientación a la semana y piensan que así no les da tiempo a profundizar en ciertos aspectos que les parecen relevantes. También se plantea la posibilidad de realizar algún tipo de práctica laboral que se pueda hacer compatible con la parte teórica del proyecto.

En cuanto al profesorado con el que han contado, todos han manifestado el buen trabajo realizado. El profesional ha sido capaz de hacer las clases amenas y los participantes han podido conseguir algo que para ellos, debido a la situación de privación de libertad en la que se encuentran, es muy importante: concentrarse en la tarea y realizar una actividad que les proporciona conocimientos acerca del mercado laboral, y por otro, evadirse y desconectar por un tiempo del lugar donde se encuentran.

### **Otros comentarios extraídos de los cuestionarios individuales:**

La propuesta que se plantea en los cuestionarios es la ampliación del tiempo dedicado actualmente a este proyecto. En la actualidad es un día a la semana, todos han manifestado que es poco tiempo y que les gustaría que se pudiera realizar algún día más. También han manifestado el deseo de recibir otros cursos de formación.

## **2. ANÁLISIS DE CONTENIDO DE LOS DISCURSOS: LA “VOZ” DE LOS PARTICIPANTES<sup>14</sup>**

### **La situación del empleo**

Independientemente de la situación en la que actualmente se encuentran (privación de libertad), no son ajenos por completo al mundo exterior, y por ello son conscientes de que el mercado laboral en la actualidad es exigente. Por lo tanto, para enfrentarse al mismo es importante contar con una formación y una orientación adecuada.

- *El Mercado de trabajo es un poco exigente.*
- *Con buena orientación se puede sacar.*
- *Hoy en día tiene mucha importancia la formación, para poder desenvolverse en el mercado.*

Debido a la experiencia Laboral anterior, piensan que existen sectores profesionales donde el trabajo no falta, como es el caso de la Construcción, que a pesar de ser un trabajo duro, saben que en él el tema de la formación no es lo más importante, ya que en este tipo de oficios la práctica es algo fundamental. Buscan en la mayoría de los casos la inmediatez (recuperar el tiempo perdido), y encontrar un trabajo que les permita conseguir una independencia económica y una seguridad.

---

<sup>14</sup> El Grupo de discusión no pudo ser grabado y el análisis de contenido del discurso se ha realizado en base a las notas tomadas a lo largo del debate.



- *Salir y buscar un trabajo, ganar dinero y montar mi vida.*
- *Es dura la Obra*
- *Pero se paga bien*

Confían en que con la experiencia laboral de la que disponen no vayan a tener problemas para insertarse de nuevo en el mercado laboral. Valoran de forma positiva las redes de apoyo con las que cuentan fuera del Centro (no sólo las familiares, sino también las que pueden proporcionarles la Fundación Tomillo y la ONG Horizontes Abiertos)

- *El estar aquí te abre la mente y te das cuenta de la gente que te rodea.*
- *Cuando salga de la cárcel iré a Tomillo*

### **Valoración de la importancia de la formación para el empleo**

Como hemos mencionado antes, la mayoría busca la inmediatez en la incorporación al mercado laboral, y para ello manifiestan contar con redes de apoyo fuera del Centro (familiares, amigos, la Fundación Tomillo Horizontes abiertos, ...).

- *Carta de trabajo que nos hacen compañeros, amigos, familiares*
- *Voy a volver al mismo puesto de trabajo que tenía antes de entrar*

Son conscientes de que la formación es muy importante, porque el mercado laboral es exigente. Por las circunstancias que les ha tocado vivir, la mayoría están dispuestos a participar dentro del centro en todas las actividades propuestas, ya que es una manera de evadirse y aprovechar el tiempo de reclusión obligatoria. Pero la mayoría no se plantea la formación fuera del Centro. Quieren salir y buscar un trabajo que les permita rehacer su propia vida, y recuperar la independencia que muchos habían experimentado a través del trabajo, antes de entrar a la cárcel.

- *Salir y buscar un trabajo, ganar dinero y montar mi vida*

### **Percepción de los cambios personales experimentados a partir de su incorporación a los programas de la Formación Tomillo y estrategias de búsqueda de empleo**

En cuanto a las estrategias de búsqueda de empleo, creen que el proyecto les ha recordado en algunos casos y enseñado en otros, pautas para saber cómo hay que actuar ante una entrevista de trabajo, cómo hay que formular o elaborar un currículum. Por lo tanto, han reflexionado sobre la importancia que tiene el aprendizaje y desarrollo de conocimientos, herramientas y actitudes a la hora de enfrentarte al mercado laboral.

- *Hoy en día tiene mucha importancia saber desenvolverse en el mercado.*
- *Es muy importante saber cómo enfrentarse a una entrevista*

### 3. NECESIDADES, POTENCIALIDADES, RECURSOS Y OBSTÁCULOS DEL GRUPO. PERFILES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD: LA "VOZ" DE LOS ORIENTADORES

Este perfil de jóvenes se corresponde en parte con el perfil n° 4 y n° 6 elaborado por la Fundación Tomillo<sup>15</sup> de acuerdo a los siguientes parámetros:

#### PERFIL 4

EDAD	SEXO	ESTUDIOS	TRABAJO	PROCED.	EST.CIVIL	HIJOS
16-21	Mujer Hombre	- Garantía Social - Graduado Escolar	Primer empleo Informal	Nacional Hijos de inmigr.	Solteros	0
<b>NECESIDADES</b>			<b>RECURSOS UTILIZADOS</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ocio</li> <li>- Trabajo</li> <li>- Búsqueda de identidad individual dentro del grupo</li> <li>- Huir de problemas familiares</li> <li>- Entrar en el mundo adulto</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entidades</li> </ul>			
<b>POTENCIALIDADES PERSONALES</b>			<b>OBSTÁCULOS HACIA EL EMPLEO</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Juventud</li> <li>- Capacidad de trabajo y aprendizaje</li> <li>- Disponibilidad de tiempo ( aunque mal organizado)</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desorientación</li> <li>- Falta de referencias y de objetivos</li> <li>- Poca capacidad de aceptación de la frustración: falta de continuidad en los empleos</li> <li>- No conocimiento del mercado laboral y de sus posibilidades personales</li> <li>- Falta de hábitos y habilidades (comunicación, resolución de conflictos...)</li> <li>- Padres (desestructuración familiar)</li> <li>- Problemas mentales (depresiones, inicios de esquizofrenia...)</li> </ul>			

Son jóvenes con formación escasa (algunos tienen título de Graduado Escolar), que buscan su primer empleo o han trabajado informalmente.

Entre los grupos de jóvenes que tienen entre 18 y 26 años y con un menor nivel de estudios, el Ocio es un elemento central de su vida, tanto por la cantidad de tiempo libre disponible para su uso, como por la cualidad del mismo (valoración de su importancia para el desarrollo psicosocial del individuo).

Podemos apuntar que **el Ocio y el uso que se hace del Tiempo Libre**, son espacios informales donde continuar y consolidar procesos de formación y aprendizaje más integrales

<sup>15</sup> Documento *Procedimiento metodológico de intervención para la elaboración de itinerarios con colectivos en riesgo de exclusión*. Capítulo primero: "Análisis de la situación sociolaboral de los colectivos con que interviene la fundación tomillo. Tipología de desempleados según sus necesidades" (elaborado en el año 2003-2004 a partir de entrevistas con l@s orientador@s sociolaborales de la Fundación Tomillo).

(en valores, y actitudes alternativos de consumo). Sin embargo, la realidad nos habla de que muchos han dejado los estudios en etapas muy tempranas de escolarización y el empleo de su ocio es otro espacio más donde se reproduce el fenómeno de la exclusión y autoexclusión (inicio de actividades delictivas). Cuando además las redes de relaciones de proximidad no ejercen sino un refuerzo de tales tendencias delictivas, es difícil contrarrestar más tarde esta línea de evolución; por ello, es necesario intervenir a edades tempranas, en los espacios de relación y de crecimiento del niño y el preadolescente (etapas de desarrollo de la personalidad y aprendizaje del individuo): la familia, el barrio, y otros espacios públicos de socialización. La Prevención puede generar un efecto de transferencia-contratransferencia que elimine o distensionen en parte la Tensión de Redes.

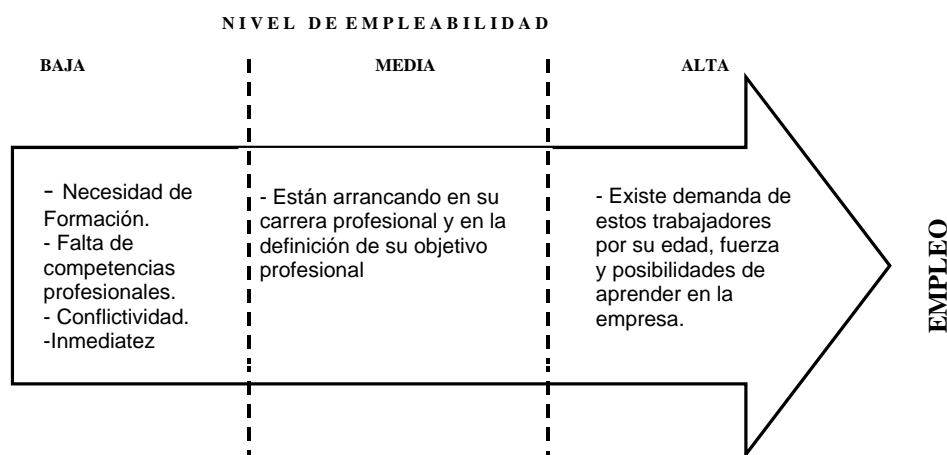
Su concepción en torno al trabajo fijo y estable aparece ligada a conceptos como esfuerzo, compromiso, responsabilidades; para ellos, es entrar de lleno en la etapa de la vida adulta a la que tarde o temprano hay que hacer frente. No esperan tener dificultades a la hora de buscar y encontrar trabajo, pero creen que no va a ser en nada que les guste, que será duro y no algo que les realice o les llene. Es una concepción del trabajo como algo duro pero necesario, inevitable, que te permite ya desde muy joven tener más derechos y privilegios (en el ámbito de la familia, entre los amigos, el barrio, etc), y un cierto estatus por el nivel de gasto y de consumo: sacarte el carnet y tener coche, ir de vacaciones sin los padres, con la novia, etc. (*tanto tienes, tanto gastas, tanto vales*).

Cuando el nivel de formación es bajo, los modelos de referencia socialmente válidos son escasos: muchos de estos jóvenes provienen de familias y hogares desestructurados y medios urbanos degradados y conflictivos.

Este colectivo parte con un aspecto claramente positivo, su juventud, lo que les abre un horizonte de posibilidades enorme siempre que sus capacidades (fuerza, transparencia, capacidad de aprendizaje, capacidad de seducción...), actitudes (muy motivadas a trabajar) y posibilidades (mercado, entorno, ambiente familiar...) de iniciar un proceso de desarrollo profesional lo permitan.

El nivel de empleabilidad de este colectivo, lo podríamos definir de bajo, sin embargo muy variable debido a que se encuentran en una etapa de transición a la edad adulta, con todo lo que eso conlleva como fase de conocimiento de uno mismo, de pasar de pensar en presente a pensar también en futuro, de adquisición de responsabilidades sobre su propia vida, etc., Esto supone que el paso de los 16 años a los 25 son unos años cruciales que pueden marcar mucho los años posteriores en la relación con el empleo.

Por esta razón, en el gráfico podemos encontrar en estos colectivos elementos que le podrían situar a caballo de diferentes niveles de empleabilidad, ya que esto dependerá de cómo se trabaje con ellos en esta etapa y cómo vayan adquiriendo determinadas competencias profesionales y cómo vayan salvando ciertas barreras de su entorno social próximo. En ese sentido, la experiencia de privación de libertad también va a condicionar su relación con el mercado laboral.

**PERFIL 6:**

EDAD	SEXO	ESTUDIOS	TRABAJO	PROCED.	EST.CIVIL	HIJOS
18-30	Mujer Hombre	- F.P.	Primer empleo Cambiando empleo	Nacional Hijos inmigr.	Solteras	0
<b>NECESIDADES</b>				<b>RECURSOS UTILIZADOS</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo (en principio)</li> <li>- Desarrollo personal y profesional (a posteriori)</li> <li>- Falta de contactos personales (no todos)</li> <li>- Autoestima</li> <li>- Necesidades formativas</li> <li>- Sentirse activos y útiles</li> <li>- Desarrollo de habilidades básicas</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento recursos en relación al mercado laboral / formación / bolsas de empleo (más normalizados)</li> </ul>		
<b>POTENCIALIDADES PERSONALES</b>				<b>OBSTÁCULOS HACIA EL EMPLEO</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejor adaptación a otros objetivos profesionales</li> <li>- Más posibilidades de reconversión profesional</li> <li>- Juventud</li> <li>- Ganas y capacidad de aprender y/o trabajar</li> <li>- Habilidades laborales</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación incompleta</li> <li>- Algunas enfermedades y/o limitaciones intelectuales</li> <li>- Poco tiempo dedicado a la búsqueda (en proceso formativo)</li> <li>- Enfermedades mentales (desorientación, depresión...)</li> <li>- Falta de experiencia</li> <li>- Inmadurez, imprudencia, poca responsabilidad</li> </ul>		

En este perfil, aunque sobre las competencias profesionales nos encontramos con personas que están en proceso de formación y/o con formación incompleta y que no perciben aún de forma clara sus canales de desarrollo profesional. En este sentido les caracteriza cierta inmadurez y falta de adquisición de responsabilidad, aunque lo compensan con potencialidades como iniciativa, capacidad de aprender y juventud.

Otros obstáculos que se encuentra este colectivo en su carrera hacia el empleo son el desconocimiento del mercado que les hace tener altas y falsas expectativas hacia el empleo, les faltan hábitos y entrenamiento para el empleo, falta de experiencia profesional, ciertas experiencias negativas en el ámbito formativo lo que les crea una actitud negativa hacia los beneficios de la formación y familias desestructuradas.



**ANEXO 1****CUESTIONARIO INDIVIDUAL: INVESTIGACIÓN SOBRE LA POBLACIÓN ATENDIDA EN EL CENTRO INTEGRADO DE FORMACIÓN Y EMPLEO DE LA FUNDACIÓN TOMILLO****ALGUNOS DATOS PERSONALES...**

- Edad: ..... años
- Sexo: H / M
- Nacionalidad: .....
- Nivel de Formación: .....
- Situación laboral actual: .....
- Situación familiar: Casada/o.....Soltera/o....
- Nº de hijos:
- Trabajos desempeñados: 1 .....
- 2 .....
- 3 .....
- 4 .....

**PROYECTOS DE LA FUNDACIÓN TOMILLO EN LOS QUE HAS PARTICIPADO/PARTICIPAS**

Denominación	Año	Número de horas	Valoración general y comentarios adicionales

- ¿En qué año entraste en la Fundación Tomillo? .....
- Formación que tenías en ese año:

.....

- Situación laboral en ese momento:

.....

**OPINIÓN Y VALORACIÓN**

- ¿Por qué acudiste a la Fundación (demandas, expectativas, intereses)

- 
- 
- ¿Crees que has cubierto tus expectativas? ¿Por qué?
- 
- 
- 

- ¿Te sientes actualmente más o menos preparado/a para enfrentarte al mercado laboral? ¿En qué sentido?
- 
- 
- 

- ¿Han variado tus objetivos y tus expectativas? ¿En qué sentido?
- 
- 
- 

- ¿Qué propondrías para mejorar el trabajo de los programas de la Fundación?
- 
- 
- 

**OTROS COMENTARIOS QUE QUIERAS HACER**

---

---