

Proyecto de mejora
de la empleabilidad
del colectivo de
mujeres
latinoamericanas de
Navalmoral de la
Mata (Cáceres)

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL

Alumna: Ángeles Cárdeno Castaño
Tutor: Sagar Hernández Chulia

ÍNDICE

	Página
1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN	
1.1 Introducción	3
1.2 Justificación.....	6
2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS	20
3. PROPUESTA DE PROYECTO	
3.1. Objetivos.....	25
3.2 Destinatarios	26
3.3 Diseño metodológico	27
3.4 Acciones y medidas	30
3.5 Cronograma de planificación	35
3.6 Sistema de evaluación.....	36
3.7 Recursos	38
3.8. Resultados del esperados.....	43
3.9 Beneficios del proyecto.....	43
4. BIBLIOGRAFÍA.....	45
5. ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	47

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

1.1 .INTRODUCCIÓN

La Fundación Consorcio de Entidades para la Acción Integral con Migrantes (en adelante CEPAIM) desarrolla un Programa de integración sociolaboral dirigido a mejorar la empleabilidad de las personas inmigrantes como medio para lograr su inclusión social. Al abordar el problema de desempleo de personas en situación de exclusión o vulnerabilidad, CEPAIM persigue que el proceso de integración social de estas personas sea más efectivo, facilitando apoyo a este colectivo en clara situación de vulnerabilidad, a causa de los desequilibrios existentes en el seno de nuestra sociedad.

Asumiendo que corresponde a cada persona protagonizar su propio proceso de integración, se aspira a ofrecer apoyo personalizado adaptado a cada circunstancia particular para mejorar su empleabilidad.

En este marco, CEPAIM pretende desarrollar un proyecto de mejora de la empleabilidad de las mujeres hispanoamericanas residentes en Navalmoral de la Mata (Cáceres). Se pretende acompañar a un grupo de personas que se encuentran en una situación de desventaja a la hora de recorrer el camino hacia su integración social y laboral. Queremos poner a su disposición todas las herramientas que precisen para alcanzar su autonomía y su prosperidad.

Algunos conceptos:

Empleabilidad

La empleabilidad es un término que nos indica las posibilidades que tiene una persona de incorporarse al mercado de trabajo. Lógicamente, la probabilidad de que se incorpore depende de muchas variables, entre las que cabe destacar:

- La coyuntura económica
- El sector de actividad donde ha trabajado
- Su lugar de residencia

- El nivel de formación
- Las habilidades profesionales
- La red de contactos
- La movilidad laboral
- La situación familiar
- El perfil de la persona (edad, sexo), etc.

Con las actuaciones programadas se intenta modificar algunas de estas variables a fin de mejorar la empleabilidad de las beneficiarias del proyecto.

La Organización Internacional del Trabajo definía la empleabilidad en el año 2000 como:

"...uno de los resultados fundamentales de una educación y formación de alta calidad y de la ejecución de varias otras políticas. Abarca las calificaciones, conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida".

La empleabilidad es, por tanto, una capacidad de las personas que les permite:

- Conseguir
- Conservar
- Cambiar
- Mejorar su trabajo.
- Adaptarse al cambio.
- Insertarse en el mercado de trabajo.
- Integrarse a la sociedad (lo que llamamos "inclusión social").

La empleabilidad no solo es la capacidad de acceso o no al mercado de trabajo de una persona, también depende de la capacidad de conservar su empleo una vez

conseguido, reduciendo el riesgo de quedarse desempleada y aumentar sus posibilidades de mejora profesional; la capacidad de sintonizar con el mercado de trabajo; y la capacidad de poder cambiar de empleo sin dificultad, y que se trate de un empleo digno.

El itinerario de inserción laboral

El objetivo final de un itinerario de incorporación sociolaboral es alcanzar la integración social y laboral de colectivos desfavorecidos. Un itinerario de inserción laboral debe actuar sobre carencias de las personas, para que puedan conseguir un ajuste entre los perfiles y competencias profesionales y las características del mercado laboral.

Los itinerarios se deben diseñar para cambiar las actitudes que impiden o dificultan la integración en el mercado de trabajo, facilitando la reflexión sobre las competencias personales y profesionales demandadas por el mercado laboral. Facilitar la consecución de un proyecto personal de empleo, favorecer el proceso de inserción, desarrollar la capacidad de gestionar el acceso al empleo y adquirir las competencias básicas necesarias para encontrar y mantener un empleo.

La Inclusión social

La exclusión social es un fenómeno complejo, en el que intervienen, además de la falta de acceso a determinados servicios, factores sociodemográficos, de situación sociocultural y de nivel de vida.

Conforme al II Plan de inclusión Social de Extremadura 2008-2010,

” hablar de Inclusión es hablar de un proceso que asegura que aquellas personas y/o grupos poblacionales en situación de riesgo o exclusión social aumenten las oportunidades y los recursos necesarios para participar completamente en la vida económica, social y cultural, así como gozar de unas condiciones de vida y de bienestar que se consideren normales en la sociedad en la que vive”.

Según Castel (Castel en Álvarez-Uría, 1992) , la zona de vulnerabilidad social o riesgo social está situada entre la zona de integración (trabajo estable y pilares sociales y familiares sólidos) y la de exclusión (carencia de trabajo y aislamiento socio-familiar), caracterizándose, por lo tanto, por ser una zona más inestable, con trabajos precarios, paro intermitente y pilares socio-familiar menos sólido. Se trata de una zona intermedia, con el consiguiente riesgo de introducirse en el espacio de la exclusión.

1.2. JUSTIFICACIÓN

Una de las principales misiones de la Fundación CEPAIM es promover un modelo de sociedad intercultural que facilite el acceso pleno a los derechos de ciudadanía de las personas migrantes, desarrollando actuaciones de lucha contra cualquier forma de exclusión social.

CEPAIM desarrolla, entre otros, un Programa de integración Sociolaboral ya que es indudable que en nuestra sociedad el empleo es el principal mecanismo de integración social. Este programa tiene por objetivo mejorar la empleabilidad y el acceso al mercado de trabajo, así como facilitar el mantenimiento y la calidad del empleo de la población inmigrante, mediante el desarrollo de acciones integradas que faciliten la incorporación del colectivo de personas inmigrantes en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones.

Las actuaciones a favor de la integración sociolaboral se consideran necesarias para promover las condiciones de igualdad de oportunidades de todos los individuos y eliminar los obstáculos que dificultan que esta igualdad sea real y efectiva. De este modo se facilitará la participación de todos en la vida política, económica, cultural y social.

Dentro del colectivo inmigrante, determinados grupos presentan situaciones de mayor vulnerabilidad que hacen que sufran mayor riesgo de quedarse al margen del mercado laboral, presentando mayores tasas de riesgo de pobreza, y por tanto es a estos grupos a los que prioritariamente se dirigen las actuaciones de la Fundación.

CEPAIM entiende que las mujeres y los hombres se enfrentan a la realidad del hecho migratorio de diferentes maneras y que resulta necesario diseñar actuaciones e intervenciones diferenciadas según género, que contemplen dichas diferencias en los procesos migratorios.

A nadie le es desconocido que las mujeres inmigrantes sufren una doble discriminación: por ser mujeres y por ser inmigrantes. Por un lado, se encuentran con un mercado laboral que todavía hoy sigue discriminando a las mujeres autóctonas; pero a esto hay que añadir los prejuicios y estereotipos que hay en torno a otras culturas y procedencias.

Con el objeto de dar respuesta a las necesidades específicas de las mujeres inmigradas, sobre todo, a su inserción sociolaboral, CEPAIM realiza proyectos de Itinerarios de inserción especializados y dirigidos de forma exclusiva a mujeres.

La situación de los inmigrantes y la percepción que se tiene de ellos en la localidad no difiere de la los del resto del país. La percepción que tienen los vecinos sobre el colectivo está basada en estereotipos muy arraigados y no se corresponde con la realidad.

Se tiene la convicción de que los inmigrantes quitan empleos a la población autóctona. La realidad es que viven al margen de la sociedad, ocupando puestos de bajos salarios y prestigio o condiciones desfavorables que la población natural no quiere ocupar.

Mucha gente piensa que los inmigrantes generan costos para los Servicios Públicos (sanidad, educación, servicios sociales) y restan prestaciones a los españoles.

Otro argumento que suele ser utilizado en contra de la población inmigrante es que debido a sus diferencias culturales, sociales constituyen una amenaza para la estabilidad social.

En este contexto y constatando la existencia de un grupo de mujeres hispanoamericanas en situación de vulnerabilidad, CEPAIM Extremadura con sede

en Navalmoral de la Mata (Cáceres), considera necesario poner en marcha actuaciones concretas que favorezcan la Integración Social de este colectivo,

El proyecto de mejora de la empleabilidad de las mujeres inmigrantes hispanoamericanas residentes en la localidad se financiará a través del Plan de Subvención del Servicio Público de Empleo con cargo al Programa de orientación, formación e inserción profesional dirigido a inmigrantes.

1.2.1. LOCALIZACIÓN DEL PROYECTO

1.2.1.1. IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD PROMOTORA

DENOMINACIÓN: Fundación CEPAIM

C/ Góngora nº 2

Localidad: Navalmoral de la Mata (Cáceres)

C.P. 10300

Coordinador: Mehrad Alizadeh

El proyecto se desarrollará en la sede que CEPAIM de Extremadura tiene en Navalmoral de la Mata.

El local donde se encuentra ubicada la sede de la Fundación tienen una superficie de 60 m² distribuidos en oficina, despacho, almacén, aseos y aula de formación de 15 m² dotada del correspondiente mobiliario.

Para la ejecución de las actuaciones que desarrolla, la Fundación cuenta con 7 equipos informáticos fijos, cuatro ordenadores portátiles, un cañón-proyector y pizarra.

El coordinador del centro Don Mehrad Alizadeh realiza las funciones de dirección, coordinación, mediador intercultural y traductor. Cuentan además con el siguiente personal:

- Dos profesores de taller de español

- Un aseso jurídico
- Un auxiliar administrativo
- Un monitor de taller de género
- Un técnico de mantenimiento de equipos informáticos

Según su página web CEPAIM es una organización independiente, cohesionada y sostenible que da respuestas a dinámicas sociales relacionadas con el hecho migratorio. Referente práctico y teórico en la aplicación coherente de políticas transversales de interculturalidad, gestión de la diversidad, género y codesarrollo, tomando como base el territorio.

Sus valores son:

Interculturalidad. Apostando por los procesos que contribuyan a mejorar la comunicación, la relación, el intercambio y la integración intercultural entre personas o grupos que comparten un territorio y pertenecen a una o varias culturas diferentes.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Promoviendo la igualdad de derechos y de trato entre las personas de ambos sexos, incluyendo la perspectiva de género en el diseño y ejecución de todas las actuaciones dirigidas, tanto a las personas usuarias, como a la sociedad en general, así como en la estructura organizativa.

Solidaridad. Compartiendo y asumiendo los intereses y necesidades de personas o grupos en situaciones de especial dificultad, particularmente las inmigradas, reconociendo su capacidad de autonomía y tratando de influir en los factores que en tales situaciones les impiden acceder al disfrute de unas condiciones de vida dignas.

Justicia. Garantizando el acceso, en condiciones de igualdad, a los diferentes recursos y servicios por parte de la población más excluida social, cultural, política y económicamente. Apostando por la redistribución de la riqueza, los recursos y los servicios.

Compromiso. Con la población que se encuentra en situaciones de mayor vulnerabilidad, con los procesos de integración intercultural de las personas inmigradas, con la convivencia y con la inclusión social.

Igualdad de trato y no discriminación. Fomentando medidas que prevengan, eviten y desvelen prácticas individuales o colectivas que tengan por efecto el menoscabo de los derechos de cualquier persona, ya sea de forma directa o indirecta, por razón de sexo, origen, etnia, discapacidad, orientación sexual o edad.

Gestión de la diversidad. Apostando por medidas positivas que permitan la incorporación de personas trabajadoras inmigrantes de diverso origen en nuestras plantillas.

1.2.1.2. IDENTIFICACIÓN DEL ENTORNO

El desarrollo del Proyecto se llevará a cabo en la localidad de Navalmoral de la Mata (Cáceres), situada en el Norte de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en la comarca del Campo Arañuelo.

Navalmoral de la Mata ejerce como cabecera de la comarca y cuenta con el mayor peso demográfico (45% del total) de dicha comarca. Es nudo de comunicaciones y se encuentra además en un punto geográfico medio. Cuenta con equipamientos supramunicipales sanitarios, de educación, de bienestar social, culturales y centros oficiales. Igualmente es donde se concentran servicios públicos especializados, así como varios privados y de distribución mayorista de productos.

A) ANÁLISIS DEMOGRÁFICO

El 31 de marzo de 2012, la población de derecho del municipio de Navalmoral de la Mata era de 17.748 habitantes: Población Hombres: 8.724, Población Mujeres: 9.024.

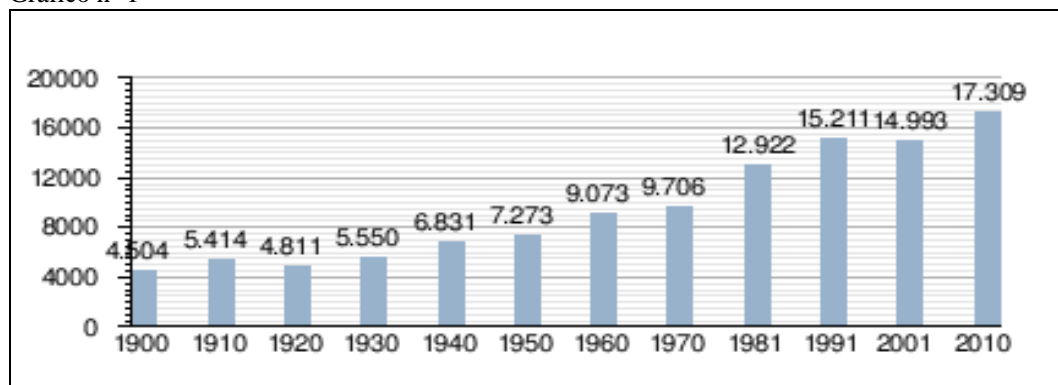
Antes de comenzar con el análisis del municipio, por su posición como cabecera de comarca, se considera importante hacer mención a las diferencias en las características poblaciones de Navalmoral de la Mata con respecto al resto de los municipios de la misma.

A excepción de los municipios de Navalmoral de la Mata y Talayuela, el resto de localidades de la comarca presentan características similares a la estructura demográfica del medio rural español con una tasa de envejecimiento de la población medio-alto, despoblación, masculinización de la sociedad y desigualdades por género (diferencias en envejecimiento por género, mayor desempleo etc.)

Evolución de la población

Según la página web del Ayuntamiento de la localidad, a lo largo del siglo XX el número de habitantes ha ido aumentando. En este gráfico (gráfico nº 1) se recoge la evolución demográfica del siglo XX y la primera década del XXI, tomando como referencia los datos del Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico nº 1



Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Tabla nº 1

Evolución demográfica de Navalmoral de la Mata entre 1996 y 2012														
1996	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
15.819	14.874	14.934	14.838	14.993	15.233	16.382	16.856	17.145	17.099	16.931	17.103	17.228	17.309	17.386

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Tabla elaboración propia

Este municipio creció de forma significativa entre 1981 y 1996 (1,20% interanual) estancándose casi totalmente entre 1991 y 2001, con un crecimiento interanual del 0,10%. Reproduciendo en cifras de habitantes los ciclos económicos de su principal actividad

La población sufrió ligeras disminuciones entre 1998 y 2001 de las que se ha recuperado posteriormente, tal y como nos muestran los datos del Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE), siendo significativa a partir de 2001 debido en gran medida a la llegada de la población inmigrante (tabla nº 1).

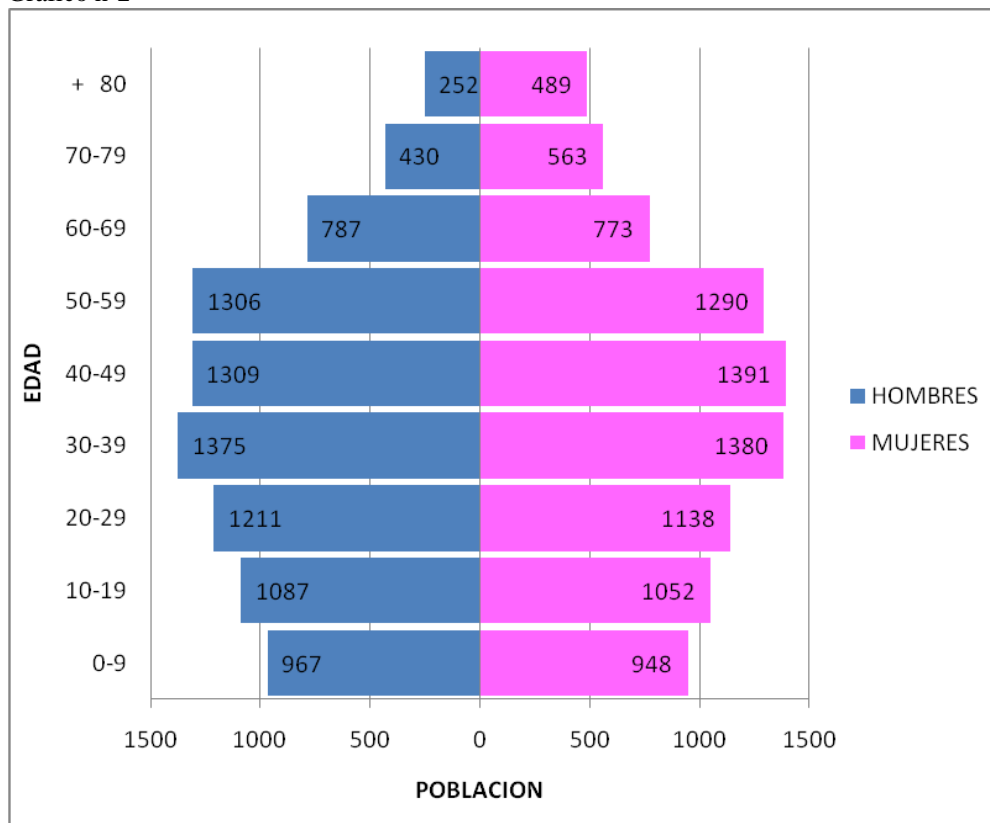
Tabla nº 2.

Población de Navalmoral de la Mata (marzo 2012)	
Hombres	Mujeres
8.724	9.024
49,15 %	50,85 %

Fuente: Ayuntamiento de Navalmoral, padrón de habitantes. Tabla elaboración propia

Pirámide Demográfica Navalmoral (marzo 2012)

Gráfico nº2



Fuente: Ayuntamiento de Navalmoral, padrón de habitantes. Gráfico elaboración propia

La distribución de la población por grupos de edades nos muestra a primera vista la composición poblacional y sus rasgos más característicos (tabla nº2 y gráfico nº 2).

Lo primero que salta a la vista es que los grupos de edades netamente laborales (30-39 años ,40-49 y 50-59 años) son los más representativos llegando a ocupar el 45,36% de la población total.

También hay que destacar que la cohorte de 70 y más años, sobre todo en el sexo femenino, es muy importante debido en parte al gran ascenso experimentado en la esperanza de vida principalmente en el sexo femenino.

La razón de sexos es muy similar. Varía de la siguiente manera: 49,15% para varones y 50,85% para mujeres, dando idea clara del equilibrio entre masculinidad y feminidad, sobre todo en lo que se refiere a las cohortes intermedias, ya que la mayor diferencia se experimenta a favor de las mujeres a partir de los 70 años.

A diferencia de lo que ocurre en la mayoría de los municipios de la comarca, la población de Navalmoral no presenta masculinización.

Envejecimiento de la población

El porcentaje de envejecimiento es del 13,58 % (por cada cien vecinos, más de 13 tienen más de 65 años). Este indicador para los varones es de 11,33% y para las mujeres de 15,41%.

Teniendo en cuenta que el este porcentaje para la provincia de Cáceres es del 20,71 %, y para la comarca del 26,89 %, se considera que Navalmoral no es de las poblaciones más envejecidas (INE, 2012)

Lugar de Origen

En el análisis demográfico, se considera interesante estudiar la intensidad y naturaleza de la población extranjera, que ha aportado características singulares a la localidad. Ésta representa un 9,53 % del total de habitantes que residen en el municipio (tabla nº 3).

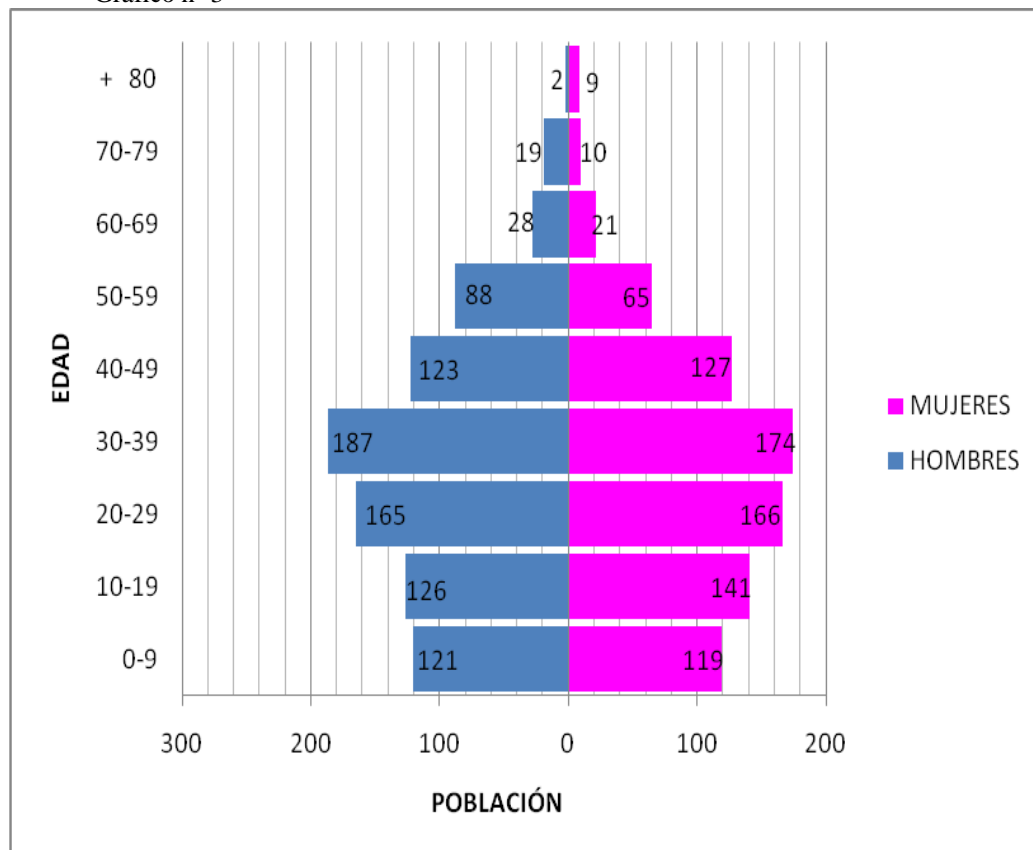
Tabla nº 3

Población inmigrante de Navalmoral de la Mata por sexos (marzo 2012)			
	Inmigrantes	Hombres	Mujeres
Total	1.691	859	832
%	9,53%	4,84 %	4,69 %

Fuente: Ayuntamiento de Navalmoral, padrón de habitantes. Tabla elaboración propia

Pirámide Demográfica Población Inmigrante Navalморal (marzo 2012)

Gráfico nº 3



Fuente: Ayuntamiento de Navalморal, padrón de habitantes. Gráfico elaboración propia

Se observa que la existencia de personas inmigrantes favorece la amplitud de los grupos de edades de personas en edad activa (gráfico nº 3).

En la siguiente tabla (tabla nº 4) se evidencia que de los 1.691 extranjeros, más de la mitad proceden de Marruecos (57,13%), seguidos de argentinos, rumanos, colombianos, dominicanos chinos, ecuatorianos, portugueses y así hasta un total de 52 nacionalidades distintas conviven junto con la población española.

Tabla nº 4

Distribución de la población inmigrante por nacionalidades más representativas, por grupos de edades y sexo. (marzo 2012)											
PAÍS		POBLACIÓN POR EDADES									TOTAL
		0-9	10-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	+ 80	
Argentina	Hombres	7	14	14	15	5	5	2	2	0	64
	Mujeres	6	9	12	13	7	6	3	0	1	57
Bolivia	Hombres	0	0	0	3	1	0	0	0	0	4
	Mujeres	0	0	1	3	2	0	0	0	0	6
Brasil	Hombres	2	3	0	1	1	0	0	0	0	7
	Mujeres	1	3	7	11	8	1	0	0	0	31
China	Hombres	7	3	4	9	5	2	1	2	0	33
	Mujeres	4	4	5	8	2	1	1	0	0	25
Colombia	Hombres	0	5	8	7	5		0	1	1	27
	Mujeres	0	10	4	14	8	4	2	0	0	42
Cuba	Hombres	0	1	2	1	1	0	0	0	0	5
	Mujeres	0	2	1	3	5	2	0	0	0	13
Ecuador	Hombres	1	3	2	6	2	2	0	0	0	16
	Mujeres	3	6	6	6	1	2	0	0	0	24
Marruecos	Hombres	88	73	96	95	72	65	22	9	0	520
	Mujeres	88	82	87	65	64	39	10	7	4	446
Perú	Hombres	2	1	1	6	1	0	0	0	0	11
	Mujeres	3	2	5	4	0	0	0	0	0	14
Portugal	Hombres	1	2	5	6	5	3	0	0	0	22
	Mujeres	0	1	2	3	5	0	3	0	2	16
Rep. Dominicana	Hombres	2	3	10	3	1	0	0	2	0	21
	Mujeres	2	3	9	8	5	2	0	1	0	30
Rumania	Hombres	4	9	9	11	7	2	0	1	0	43
	Mujeres	7	11	8	14	7	2	1	0	0	50
Venezuela	Hombres	0	0	1	2	1	2	1	0	1	8
	Mujeres	0	1	1	1	0	0	0	1	0	4

Fuente: Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata. Padrón de habitantes. Tabla elaboración propia

Relación con la actividad

Los datos de población activa elaborada por el INE no se desglosan a nivel municipal, sólo a nivel provincial. Por ello se ha realizado una estimación de la población activa de Navalmoral, tomado como referencia la tasa de actividad de la provincia de Cáceres (tablas nº 5 y nº6)

Tabla nº5

Población activa de Navalmoral de la Mata por sexo (marzo 2012)				
TOTAL	HOMBRES	% HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
9.040	5.213	59,75 %	3827	42,41 %

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Tabla elaboración propia

Tabla nº 6

Población activa inmigrante de Navalmoral de la Mata por sexo (marzo 2012)				
TOTAL	HOMBRES	% HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
865	513	59,75 %	352	42,41 %

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Tabla elaboración propia

Observando las tablas anteriores destaca la masculinización de la población activa de Navalmoral de la Mata, tanto con carácter general como de la población inmigrantes.

Tabla nº 7

Tasa de Dependencia de Población Envejecida de Navalmoral de la Mata (2012)		
NAVALMORAL	CÁCERES	EXTREMADURA
19,55 %	31,86 %	28,93 %

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Tabla elaboración propia

Este indicador nos muestra que la población potencialmente activa de Navalmoral sobre la población envejecida potencialmente inactiva, es ligeramente superior que la de la Comunidad Autónoma y la de la provincia a la que pertenece.

B) ACTIVIDAD ECONÓMICA

El desarrollo económico de Navalmoral de la Mata, como cabecera de comarca, ha dependido del desarrollo económico de la comarca. Éste se ha sustentado en la explosión de las tierras de regadío dedicadas al cultivo del tabaco y al empleo y actividad generado en torno a la Central Nuclear de Almaraz, junto con el avance de los servicios asociados a la funciones de centralidad comarcal ejercida por Navalmoral de la Mata . El cultivo del tabaco ha sido desde hace años una importante fuente de empleo y renta para la comarca, hasta tal punto que ha supuesto su transformación sociodemográfica con la aparición de fenómenos de inmigración importantes a la vez que incrementos de renta considerables de algunos productores.

Este escenario de desarrollo, que ha permitido en los últimos años elevar el nivel de renta de amplias capas de la población, amenaza con quebrarse en un futuro no lejano ante la crisis anunciada de algunas de las principales actividades que sustentan este modelo: el cultivo del tabaco (reducción de las ayudas europeas al cultivo del tabaco) y la Central Nuclear de Almaraz (finalización del periodo de operación establecido por el Consejo de Seguridad Nuclear)

Ante este panorama están surgiendo nuevas oportunidades de desarrollo asociadas tanto a su localización próxima al área metropolitana de Madrid (1 hora y 30 minutos por autovía), como a las nuevas infraestructuras en desarrollo (o previstas) que posicionan al ámbito en un lugar neurálgico donde se produce la bifurcación en las conexiones entre la Meseta (Madrid y el conjunto de poblaciones de su entorno sursuroeste) y las áreas metropolitanas de Lisboa y Oporto.

Esta centralidad multimodal (ferrocarril, AVE y autovía) le otorga a la comarca un papel estratégico en la nueva organización territorial de las relaciones entre España y Portugal, lo que permitirá desarrollar nuevos espacios productivos y nuevas oportunidades de negocio en torno a actividades vinculadas al transporte, la logística y la distribución. Estos sectores, junto a otros emergentes, deben tomar el relevo a medio plazo a los sectores tradicionales y protagonizar en el futuro el desarrollo económico de la comarca.

Por otra parte, no cabe duda que la posición relativa del Campo Arañuelo respecto a la gran área metropolitana de Madrid constituye una gran oportunidad para el desarrollo de una serie de actividades asociadas tanto al turismo como al sector servicio (comercio, hostelería, servicios personales, etc.), actualmente una de las principales actividades económicas del municipio.

Empleo y Desempleo

En las siguientes tablas se muestra la tasa de paro tanto de la población en general, como por sectores.

Tabla n° 8

Tasa de desempleo de Navalmoral de la Mata (marzo 2012)			
	TASA DESEMPLEO	HOMBRES	MUJERES
Total	2.051	919	1.132
Tasa	22,69 %	17,63 %	29,58 %

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Tabla elaboración propia

Tabla n°9

Tasa de desempleo de Navlamoral de la Mata por sectores (marzo 2012)					
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin Empleo anterior
Desempleados	156	278	311	1.068	238
Tasa desempleo	1,73 %	3,08 %	3,44 %	11,81 %	2,63 %

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Tabla elaboración propia

Al igual que en el conjunto de la provincia (25,26%) el desempleo en la localidad es de importante consideración correspondiendo los valores más altos a las mujeres (29%) frente a los hombres con un 17,63 %

Por actividad el mayor porcentaje de parados lo registra el sector servicios con 11,81 %, seguidos de la construcción con un 3,54 % y la industria con un 2,97%.

2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS

El fenómeno de la inmigración en España se ha evidenciado notablemente desde finales de los años noventa, entre otros motivos, gracias al desarrollo económico que auspició la contratación de trabajadores inmigrantes y favoreció la llegada masiva de los mismos. España en un reducido periodo de tiempo pasó de ser un país con población emigrante a un país receptor.

Este fenómeno ha transformado el país en muchos aspectos y ha provocado sin duda el cambio social más importante que se ha producido en la historia más reciente de España. En solo cinco años, el país pasó de no contar con población inmigrante significativa a ser el mayor receptor neto de inmigración de Europa y uno de los principales del mundo (Cebolla y González, 2008: 17). Según estimaciones del Instituto Nacional de Estadística (INE), el número de extranjeros en España prácticamente se duplicó durante el periodo de 1993-1999 (Carrasco, 2003;95).

En la década de 1975-1985 los residentes con permiso crecen a un ritmo de 8.000 al año. En el siguiente quinquenio (1986-1991) la fuerte expansión económica duplica el ritmo de entradas que se estabilizó con la crisis de los noventa. Con la posterior recuperación del empleo comienza la llegada masiva (Garrido en González y Requena, 2006:137-138).

Otra de las características de la inmigración en España es la concentración geográfica y ocupacional y la utilización de vías irregulares de entrada al país. Por procedencia destacan los inmigrantes que provienen de Latinoamérica (Argentina, Bolivia, Colombia, Ecuador), norte de África, principalmente marroquíes, seguidos de rumanos y búlgaros. La irregularidad, debida principalmente a la ineficacia de los procedimientos de acceso y de control de los flujos, es también sin duda, favorecida por la importancia de la economía sumergida en la estructura productiva de nuestro país.

Ante este nuevo panorama diversas opiniones surgen en la sociedad española en torno al fenómeno migratorio. La percepción que tienen los españoles sobre el

colectivo, generalmente, está basada en estereotipos que no se corresponden con la realidad. La sociedad española considera que vienen huyendo de la miseria; pero no es la pobreza lo que lleva a emigrar, son las personas más dinámicas de los países en los que sobrevienen problemas más acuciantes quienes emigran en mayor proporción (Garrido en González y Requena, 2006:136). Prácticamente todos los estudios sobre la decisión de emigrar se basan en la teoría del capital humano. Según esta teoría hay una serie de factores que influyen en la decisión de emigrar: mejora de las oportunidades de empleo y salario, una mejora en las ganancias esperadas en el país de destino y los costes de traslados. Todo ello unido a características personales como la edad, la educación e igualmente influida por la valoración sobre si la decisión de emigrar supone una mejora para el conjunto de la familia (Carrasco, 2003:97-100).

Se tiene la convicción de que los inmigrantes quitan empleos a la población autóctona. La realidad es que viven al margen de la sociedad, ocupando puestos de bajos salarios y prestigio o condiciones desfavorables que la población natural no quiere ocupar. Las estimaciones realizadas por Fernández y Ortega (Fernández y Ortega, 2007: 75) sobre la asimilación laboral de los inmigrantes en España, muestran que el mercado español ha sido capaz de absorber los flujos migratorios, pero a costa de colocar a los inmigrantes en empleos temporales para los que están sobrecualificados. Los inmigrantes cubren el vacío ocupacional que se produce en España debido: al mayor nivel formativo de los jóvenes que aspiran a ocupar puestos de mayor cualificación, la caída de la natalidad, la incorporación de la mujer al trabajo, etc. Un caso paradigmático lo representa el servicio doméstico. En la Encuesta de Población Activa (EPA) de 2004 del millón de ocupados en esta actividad, 30.000 eran extranjeros (Garrido en González y Requena, 2006: 139).

Tras debatir sobre conceptos y metodología utilizados para estudiar el fenómeno de la inmigración, Carrasco (Carrasco, 2003:107) concluye que existe escasa evidencia que sugiera que la inmigración tiene un impacto negativo importante sobre las oportunidades de empleo de los nativos aún cuando el mercado recibe grandes flujos de inmigrantes.

La mano de obra extranjera presenta una mayor propensión a la actividad, pero también una mayor probabilidad de sufrir desempleo y a la temporalidad. De acuerdo con la hipótesis de la asimilación, sería de esperar que estas diferencias desaparecieran a medida que se prolonga su estancia en nuestro país. Sin embargo no se cumple ni para todas las dimensiones ni para todos los colectivos (Cebolla y González, 2008:148). Los extranjeros en general tienden a concentrarse en mayor proporción que los españoles en los regímenes especiales agrarios y de empleados de hogar, siendo fundamentalmente las mujeres las que acceden al sistema de la seguridad social por el régimen de empleadas de hogar (Cebolla y González, 2008:156)

Mucha gente piensa que los inmigrantes generan costos para los Servicios Públicos (sanidad, educación, servicios sociales) y restan prestaciones a los españoles. Estos costos son relativos ya que ellos pagan sus impuestos y con su producción contribuyen a costear dichos Servicios, aportan valor al crecimiento económico y al Producto Interior Bruto. Además de ello, los inmigrantes no acceden en igualdad de condiciones a estos servicios a causa de la discriminación y desconocimiento del sistema. Los cálculos costes–beneficio sobre la inmigración tienen efectos económicos positivos para la sociedad receptora, mejorando la renta per cápita, contribuyendo a las arcas públicas, favoreciendo el consumo y potenciando la creación de nuevas empresas (Moreno y Bruquetas, 2011:179)

En lo concerniente a la educación, los hijos de inmigrante no han restado plazas escolares a los nativos debido a que han cubierto el descenso del número de alumnos escolarizados a causa del descenso de la natalidad. Por otro lado, éstos sufren mayor fracaso escolar, y se ha observado que el éxito escolar de los hijos de los inmigrantes está determinado por los logros socioeconómicos y la ocupación de sus padres, y los inmigrantes no acaban de converger con los nativos en diferentes indicadores de integración laboral. (Cebolla y González, 2008:226). Analizando la escolarización de la población inmigrante, se concluye que los problemas que surgen en la su escolarización no son debido a causas inherentes a los mismos, a la falta de interés de sus familias o al problema del idioma. Estos problemas no son otros que

los que en general surgen en la escolarización, con independencia de que los alumnos sean o no inmigrantes y que ahora se intentan achacar a los “nuevos escolares”. Las desigualdades de los alumnos inmigrantes están determinadas, en gran medida, por las condiciones socioeconómicas del colectivo (García et al, 2008:46)

En el ámbito de la salud, las diferencias en la utilización de los servicios sanitarios son significativas. Mientras que los españoles declaraban en una encuesta haber acudido al médico de cabecera 1,15 veces en las cuatro semanas anteriores, los extranjeros lo habían hecho 1,08 veces (Moreno y Bruquetas, 2011:97)

En el acceso a la red de Servicios Sociales se comprueba que las intervenciones de los servicios sociales generales con inmigrante supusieron en el año 2008 solo el 6,85 % del total. Igualmente los déficits institucionales y financieros del sistema conducen a prácticas restrictivas en las prestaciones y servicios del mismo (Moreno y Bruquetas, 2011:70)

Otro argumento que suele ser utilizado en contra de la población inmigrante es que debido a sus diferencias culturales, sociales y políticas constituyen una amenaza para la estabilidad política y social del país. Nada más lejos de la realidad ya que el reconocimiento generalizado del sufragio a nivel local de los extracomunitarios no parece poder abrirse paso dentro del marco constitucional actual, debido a obstáculos de reciprocidad. Igualmente los estudios disponibles no confirman la mayor participación electoral de los naturalizados frente a sus compatriotas no naturalizados ni tampoco frente a los que son nacionales de origen del país de residencia (Cebolla y González, 2008:226).

A partir del año 2000, se constató una creciente preocupación de la población española por el incremento del número de inmigrantes, reflejando las cifras de diferentes encuestas la institucionalización de la inmigración como un “hecho social” (Méndez, 2007:6-7).

Desafortunadamente los medios de comunicación no contribuyen a crear un ambiente favorable. Generalmente la mención de la inmigración como uno de los principales problemas del país fluctúa correspondiéndose con periodos en los que ésta tiene una especial presencia en los medios de comunicación (Méndez, 2007:32); pero el respeto de los derechos de los inmigrantes depende de medidas tales como la difusión de información objetiva sobre los sus derechos, y los costos y beneficios de la inmigración, incluyendo la contribución específica que hacen al país de acogida.

Por otra parte, el debate sobre la inmigración ha estado muy influido por la incapacidad política de consolidar un marco legislativo evidenciándose una clara diferencia de criterios entre los dos partidos mayoritarios. Como señala Garrido (González y Requena, 2006:146) Las políticas diseñadas no han conseguido adecuar los flujos migratorios a las necesidades del mercado ni garantizar la legalidad del proceso de llegada.

3. PROPUESTA DE PROYECTO

Breve descripción del proyecto

El Programa de apoyo para la empleabilidad de las mujeres inmigrantes de origen hispanoamericano en Navalmoral de la Mata de CEPAIM, consiste en desarrollar acciones integradas de formación, orientación e inserción laboral, destinadas a mejorar las posibilidades de empleo de las participantes, ayudándoles a situarse en mejores condiciones en el mercado laboral, reforzando sus capacidades, disminuyendo sus obstáculos personales y del entorno, favoreciendo su autonomía y dotándoles de los recursos necesarios para su integración social.

Consistirá en ayudar a las participantes a elaborar su propio proyecto profesional hacia el que dirigir su inserción sociolaboral, realizando un itinerario individualizado de cada una de ellas, ajustado a sus necesidades, intereses y expectativas; un itinerario laboral personalizado acordado con el orientador laboral y que se reflejará en la formalización de un compromiso de itinerario de inserción.

Así mismo se impartirá un curso de formación de Auxiliar de Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales (Titulación incluida en el Catálogo Nacional de cualificaciones profesionales. Familia Profesional: Servicios Socioculturales y a la Comunidad. Código SSC320). El curso está destinado a las participantes del proyecto que, una vez definido su objetivo profesional, quieran obtener una mayor cualificación en dicha ocupación.

3.1. OBJETIVOS

3.1.1. OBJETIVO GENERAL

- Favorecer la empleabilidad de las mujeres participantes para facilitar su inserción en el mercado laboral y posibilitar así su inclusión social.

3.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Inducir al cambio de actitud y aumentar la iniciativa para la búsqueda de empleo.
- Facilitar información sobre las posibilidades formativas tanto dentro como fuera de la Institución.
- Potenciar habilidades necesarias para desenvolverse en el mercado de trabajo: responsabilidad, trabajo en equipo.....
- Capacitar a las mujeres participantes para el desempeño cualificado de Auxiliar de Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales.
- Dotar de habilidades personales y profesionales que potencien la autonomía personal y las posibilidades de acceso al mercado laboral.
- Asesorar sobre estrategias de búsqueda de empleo.
- Facilitar el conocimiento del mercado de trabajo.
- Posibilitar el contacto con el entorno laboral.
- Orientar y asesorar adecuadamente en la búsqueda de empleo.

3.2. DESTINATARIOS

El proyecto va dirigido a mujeres inmigrantes hispanoamericanas residentes en Navalmoral de la Mata (Cáceres) que se encuentren en situación de desempleo y carezcan de un objetivo profesional claro hacia el que dirigir su inserción sociolaboral

Las mujeres tendrán que reunir los siguientes requisitos:

- Que manifiesten el deseo de integrarse en el mercado laboral.
- Que se encuentren inscritos como demandantes de empleo en el SEXPE
- Tener una edad comprendida entre los 18 y 40 años.

La fase de orientación se destinará a las participantes que carezcan de un objetivo profesional específico hacia el que dirigir su inserción sociolaboral. La formación a las que tengan definido su objetivo profesional y quieran adquirir una mayor cualificación para acceder a una ocupación. Finalmente la inserción se dirigirá a las que tengan definido su objetivo profesional y cumplan los requisitos de formación y/o experiencia necesaria para la consecución de un empleo en el área ocupacional de su interés.

3.3 DISEÑO METODOLÓGICO

Se trabajará con una metodología de desarrollo por competencias. Esta metodología entiende que el proceso de inserción es un recorrido que hace la persona para mejorar su empleabilidad mediante el desarrollo de competencias profesionales para conseguir la inserción laboral.

Este proceso de inserción debe responder a las motivaciones propias de las participantes, ajustarse a sus intereses y recursos personales, así como a las competencias y capacidades que tengan desarrolladas y las que deseen desarrollar. Es decir, debe ser individual y ellas mismas deben ser las que protagonicen sus propios procesos de inserción. CEPAIM, entidad responsable del desarrollo del proyecto, tendrá la función de apoyo y acompañamiento en el proceso de inserción que ellas decidan, actuando también de mediadores entre las participantes y el mercado de trabajo al que quieren incorporarse.

Trabajar con esta metodología supone definir un programa integrado de actuaciones de orientación, formación e inserción, entendiendo que las actuaciones aisladas de formación no son suficientes, siendo esencial el acompañamiento integral basado fundamentalmente en la orientación profesional adecuada y en búsqueda activa de empleo con métodos y herramientas eficaces para la inserción sociolaboral.

El mencionado programa se compone de las siguientes fases:

Orientación. Entendida como el apoyo proactivo a los individuos, de apoyo a la toma de decisiones individuales, profesionales y formativas, que trata de conciliar las

condiciones individuales de las mujeres inmigrantes participantes con las oportunidades externas existentes. Se definirá el proyecto profesional con apoyo tutorial y previo análisis de la empleabilidad.

Formación. La orientación se combinara con la formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo, que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas. Se pretende facilitar a las participantes los conocimientos teórico-prácticos para el desempeño de una profesión en concreto.

Se realizará de forma presencial.

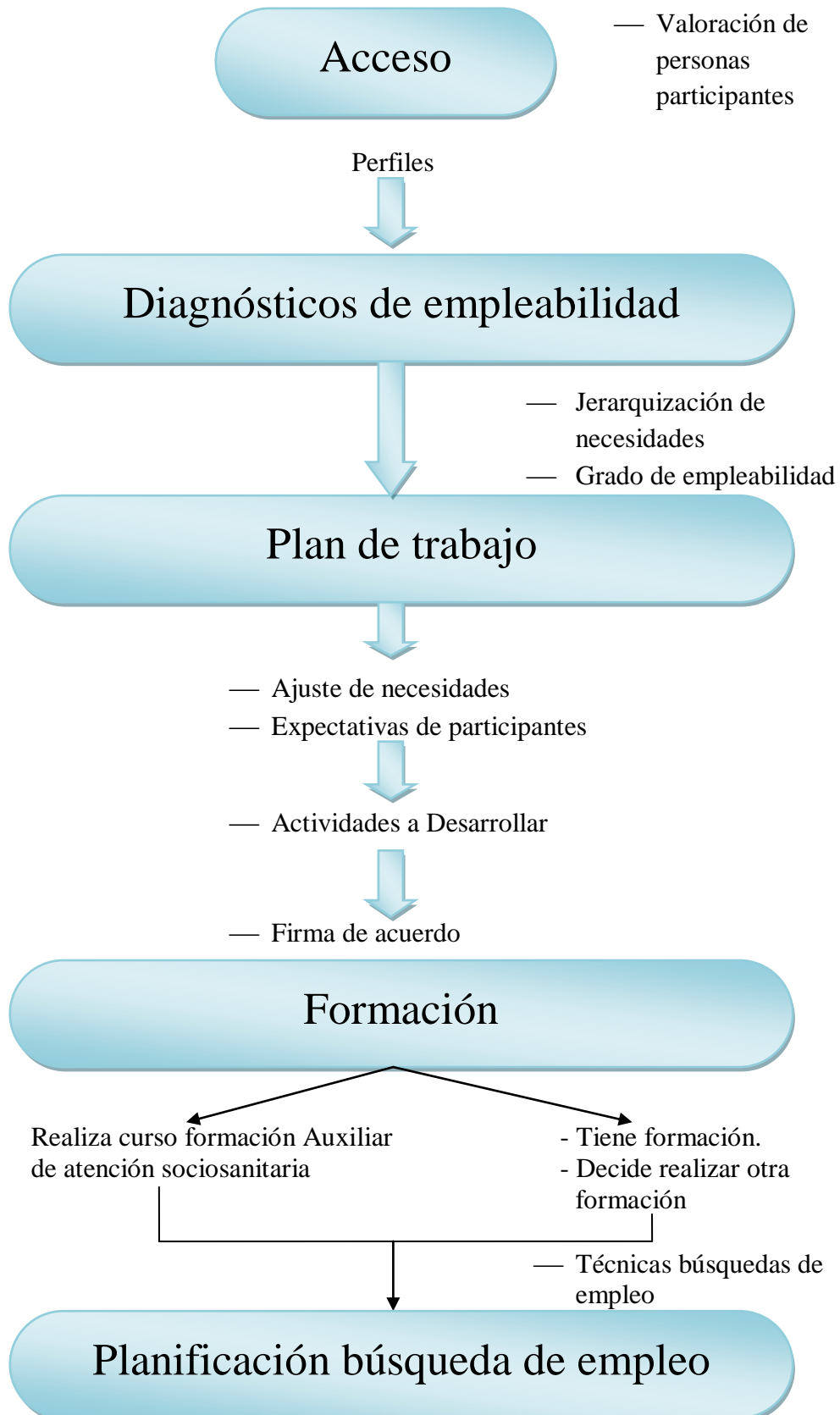
Inserción. Se establece como fórmula de acompañamiento a las destinatarias para conseguir su inserción laboral. Tiene el objeto de facilitar la conexión entre las personas que buscan empleo y las empresas que necesitan trabajadores, y por tanto se centra en la preselección de candidatos para cubrir las necesidades empresariales de mano de obra y en seguimiento posterior a la contratación que garantice la adecuada incorporación al puesto.

Hay que tener en cuenta que la clave fundamental de esta metodología es la personalización de la intervención, adaptándose a las necesidades e intereses de cada una de las participantes. Esto significa que no todas pasaran por las mismas fases ni recibirán la misma formación. Cada una decidirá, de acuerdo con el orientador, qué le interesa y le es útil para la construcción de su propio itinerario de inserción.

Las fases de orientación e inserción no se ejecutaran de forma secuencial, sino transversalmente a lo largo de todo el itinerario integrado de inserción sociolaboral siguiendo un protocolo de trabajo.

Por último se trabajará con una perspectiva de género, valorando las experiencias y los aprendizajes específicos de las mujeres, cuestionando los roles de género socialmente impuestos y valorando la experiencia y los aprendizajes de las mujeres en el ámbito personal como importantes y transferibles al mundo laboral.

ESQUEMA DE PROTOCOLO DE TRABAJO



3.4. ACCIONES Y MEDIDAS

El proyecto consiste en el diseño de itinerarios individuales de inserción que comprenda un perfil formativo y laboral de cada una de las participantes. Dicho itinerario contempla, a partir de diagnósticos individuales, acciones integradas de orientación, formación e inserción laboral acorde con las necesidades, requerimientos y objetivo laboral a conseguir por cada una de las participantes, siendo fundamental la atención individual a través de tutorías individualizadas.

Acciones de orientación

Antes de la orientación propiamente dicha se realizan actuaciones de información y motivación hacia los itinerarios de inserción y se finalizará con la firma por escrito de un compromiso de realización del itinerario determinado.

- Sesiones grupales e individuales de información y motivación sobre la importancia y ventajas de los itinerarios personalizados de inserción y de los procedimientos para su elaboración.
- Ejercicios de reflexión sobre su actitud ante el empleo a fin de que decidan de forma responsable el inicio del itinerario.
- Tutorías individualizadas de exploración del perfil de las usuarias (competencias personales y profesionales, intereses, necesidades formativas, etc.) a realizar por el orientador laboral. El orientador realizará con cada una de las participantes:
 - Ejercicios de reflexión sobre sus motivaciones hacia el trabajo, las responsabilidades que conlleva y el valor que supone para el trabajo.
 - Cuestionarios sobre cuáles han sido sus experiencias e intereses, como se han modificado como inmigrante y cuáles son sus perspectivas.

- Tutorías individualizadas de análisis del mercado de trabajo, facilitando información verbal y escrita sobre las ocupaciones más demandadas y las más ofertadas. El orientador facilitará la información suficiente, tratando de dirigir y ayudar para que las participantes tomen la decisión más adecuada y ajustada a la realidad laboral de su lugar de residencia, hacia donde quieren dirigir su objetivo profesional.

Una vez realizado el análisis del mercado de trabajo y del perfil de las usuarias, se realizará con cada una de ellas un listado de las profesiones que puedan y quieran desempeñar.

- Implementación del Plan Personal donde se determine el objetivo profesional de cada una de las participantes. Se realizarán cuestionarios sobre qué les falta para acceder a la ocupación que buscan y cómo pueden conseguirlo. Examinadas las fortalezas, debilidades, actitudes y habilidades, cada una de ellas deberá definir su objetivo profesional; es decir concretar su “Plan Personal” especificando qué profesión quieren realizar.

Una vez establecido el objetivo, el orientador debe continuar su labor para que clarifiquen como pueden acceder a la ocupación que desean y qué condiciones de trabajo estarían dispuestas a aceptar.

Acciones de formación

Las acciones de formación irán destinadas fundamentalmente a las personas que tengan definido su objetivo profesional.

- Actividad formativa sobre habilidades necesarias para desenvolverse en el medio laboral. Consistirá en realizar sesiones grupales con el fin de que adquieran habilidades mínimas para desempeñar un trabajo, con el siguiente contenido:
 - Autoestima.
 - Comunicación verbal y no verbal
 - Asertividad

- Hábitos laborales
 - Derechos y deberes derivados de los trabajadores
 - Conocimientos informáticos básicos
- Impartir módulo de información sobre capacitación profesional y programas de formación para el empleo. Consistirá en una sesión grupal que versará sobre los procedimientos, solicitud y pruebas de acceso a los distintos sistemas de formación y la obtención de títulos correspondientes como:
- Sistema educativo español
 - Formación ocupacional del Servicio Público de empleo: casas de oficios, talleres de empleo...
 - Cursos de capacitación profesional
 - Programa de Garantía Social
 - Programa de Educación de Adultos
 - Obtención del certificado de profesionalidad
 - Obtención de carnés profesionales
 - Sistemas de convalidación de títulos y estudios extranjeros
- Curso de formación ocupacional básico de Auxiliar de Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales (Catalogo Nacional de Cualificaciones Profesionales), de 200 horas de duración, con contenido teórico y prácticas en empresas. Este curso se ofrecerá a las participantes que, una vez definido su objetivo profesional, quieran adquirir una mayor cualificación para acceder a dicha ocupación.

Se admitirán un máximo de 15 participantes

Además de las materias específicas de la especialidad se incluirán dos módulos complementarios:

- Módulo de Prevención de riesgos laborales y salud laboral:
Introducción a las fuentes de riesgo derivadas del puesto de

trabajo, conocimiento de estrategias básicas para su prevención y uso de los equipos de protección individual y colectiva.

- Módulo de igualdad de género: Incorporación de elementos de análisis y reflexión sobre la importancia de que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades y se aprecien sus trabajos de la misma manera, incidiendo en valores, comportamientos y actitudes que fomenten la igualdad.

Algunos elementos que deben tenerse en cuenta para fomentar aprendizajes no discriminatorios, son:

- Estereotipos y prejuicios sexistas.
- Discriminaciones por sexo.
- Participación igualitaria.
- Uso de un lenguaje no sexista.

Al finalizar el proceso formativo se facilitará la posibilidad de realizar prácticas en empresas para lo que previamente se sondeará y elaborará un inventario de empresas que estén dispuestas a acoger alumnado en prácticas y poner en marcha el mecanismo necesario para la firma de convenios de colaboración.

Acciones de inserción laboral

Las acciones de orientación se trabajarán con las participantes que tengan definido su objetivo profesional y cumplan con los requisitos de formación y/o experiencia profesional necesarios para lograr un empleo en sector o actividad que le interese.

- Taller de técnicas de empleo consistente en sesiones dinámicas, con una metodología eminentemente práctica, sobre las técnicas de búsqueda de empleo, vías de acceso al empleo que existen en nuestro país y procesos de selección. Se entrenará a las participantes en la realización de:
 - El currículum vitae
 - Presentación telefónica

- Entrevistas de trabajo (simulación de entrevistas)
 - Cartas de presentación.
- Realización de tutorías para la planificación de la búsqueda activa de empleo con la ayuda del orientador.
 - El orientador confeccionara con las participantes un listado de los diferentes ámbitos donde se puedan desempeñar las ocupaciones elegidas por cada una (prospección de empresas).
 - Facilitará Información sobre normativa laboral básica y específica sobre su situación como trabajadoras inmigrante
 - Programará visitas guiadas a distintas entidades, tanto públicas como privadas, que se dedican en la comarca a la atención de personas dependientes.

3.5. CRONOGRAMA DE PLANIFICACIÓN

PLAZO DE EJECUCIÓN.- 6 MESES																											
Semanas de ejecución	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
Selección																											
Fase de orientación																											
Diseño itinerarios																											
Fase de Formación																											
Curso de formación																											
Fase de inserción																											
Acompañamiento																											
Prospección																											

3.6. SISTEMAS DE EVALUACIÓN

Con la evaluación se pretende medir el grado de idoneidad y efectividad tanto del proyecto como de la formación impartida.

Se realizará una evaluación, tanto cualitativa como cuantitativa de distintos aspectos como son: el grado de consecución de los objetivos, el funcionamiento del proyecto, las dificultades surgidas en la ejecución, la adecuación de las actividades, la metodología de trabajo, etc.

Esta evaluación se realizará atendiendo a los siguientes indicadores cuantitativos:

- Porcentaje de mujeres que solicitan participar en el proyecto en relación con las mujeres inmigrantes hispanoamericanas residentes en el municipio
- Porcentaje de mujeres seleccionadas en relación a las que participan
- Porcentaje de participantes que finalizan los protocolos de inserción
- Porcentajes de mujeres que establecen un objetivo profesional reflexionado
- Porcentaje de participantes que realizan formación
- Porcentaje de participantes en el curso programado que finalizan la formación
- Porcentaje de participantes que consiguen un empleo

En cuanto a los resultados de tipo cualitativo, el sistema de evaluación elegido se basará en la llamada evaluación participativa, en la que todos aquellos/as que estén implicados tengan la oportunidad de aportar su visión sobre la programación y ejecución de las actividades. Se utilizarán para ello cuestionarios de satisfacción que serán respondidos por las mujeres participantes y por los profesionales que imparten formación y realizan las tareas de orientación e inserción, respectivamente.

Las técnicas e instrumentos que se van a utilizar para la evaluación quedan reflejadas en la siguiente tabla:

TÉCNICA	INSTRUMENTO
OBSERVACIÓN	PARRILLA DE REGISTRO
OBSERVACIÓN	HOJA CONTROL DE ASISTENCIA
ENCUESTA	CUESTIONARIOS
ENTREVISTA	PREGUNTAS GUÍA
DIARIO DE CAMPO	CUADERNO DE NOTAS
ASAMBLEA EVALUATIVA	GUIÓN DE ANÁLISIS

Se evaluarán los siguientes aspectos:

Evaluación del proyecto:

- Organización y funcionamiento
- Infraestructuras utilizadas
- Calidad del Servicio prestado
- Idoneidad de la formación otorgada
- Idoneidad de los procedimientos seguidos
- Conocimiento de la materia del orientador
- Capacidad de motivación del orientador
- Habilidades para la comunicación del orientador
- Motivación de las participantes

Evaluación de la formación. Se abordarán las particularidades de:

- Material utilizado
- Metodología de trabajo
- Idoneidad de los contenidos

- Duración del curso
- Organización del curso
- Medios técnicos utilizados
- Contenido del curso
- Conocimiento de la materia por los formadores
- Capacidad de motivación de los formadores
- Habilidades para impartir conocimientos de los formadores

Se finalizará la evaluación con la contratación de un informe auditor externo tal como exige la entidad que subvenciona el proyecto.

3.7. RECURSOS:

3.7.1. Recursos de los que dispone la organización

- ***Humanos***
 - Personal auxiliar
 - Personal de dirección
- ***Materiales***
 - Aula de formación
 - Despacho para entrevistas
 - Despacho oficinas
- ***Técnicos***
 - Medios audiovisuales: ordenador, pizarra electrónica etc.

3.7.2. Recursos de los que no dispone la organización y para los que se solicita subvención

- ***Humanos:***

Orientador laboral para la inserción con el siguiente perfil profesional: Graduado en una carrera de la rama de Ciencias Sociales relacionadas con la empresa y/o el mundo laboral de las relacionadas: Grado en Administración y Dirección de empresas, Grado en Derecho, Grado en Ciencias Económicas, Grado en Psicología,

Grado en Pedagogía. Deberá contar además con formación complementaria en Igualdad de género e Informática según requiere el Estatuto del Orientador Laboral de la asociación de profesionales de desarrollo local.

Funciones que le corresponden:

- Búsqueda de Información y Recursos
- Orientación Laboral
- Información y Asesoramiento para el Autoempleo
- Intermediación e Inserción Laboral
- Integración Social
- Difusión Pública en temas relacionados con el Empleo
- Comunicación y relación con otras entidades y organizaciones relacionadas con el Empleo

Tareas que desempeñara:

- Buscar, elaborar y transmitir información sobre empleo y formación
- Estudiar los recursos de formación y empleo en la localidad o ámbito geográfico correspondiente
- Promover y desarrollar aquellos recursos comunitarios generadores de posibilidades de inserción
- Planificar itinerarios profesionales junto con el demandante
- Impartir módulos y talleres sobre habilidades y técnicas para fomentar la búsqueda de trabajo
- Atender a personas que buscan trabajo, contribuyendo a mejorar su ocupabilidad
- Ofrecer a personas en desempleo herramientas útiles para la búsqueda de empleo
- Ayudar a tomar decisiones individuales ante el mercado laboral adaptando la información al usuario, teniendo en cuenta las características y atributos personales

- Ayudar a que la persona que busque trabajo tenga un adecuado manejo de las relaciones y presiones interpersonales
- Ayudar a modificar, y en su caso extinguir, las actitudes inadecuadas hacia la búsqueda de trabajo, como pueden ser: problemas personales, déficits de información, déficits de habilidades, falta de motivación o motivación negativa, conductas inadecuadas, reglas verbales poco prácticas, inoportunidad, ansiedad.
- Ayudar a controlar el tiempo y dinero a la hora de invertir en formación, prácticas y empleo, eligiendo en función de las capacidades y circunstancias del individuo
- Ayudar a que el demandante conozca sus habilidades, aptitudes y destrezas de un modo realista
- Promover colectivos desfavorecidos en el mercado de trabajo
- Ayudar, motivar e informar al usuario en la realización de su plan de empresa
- Extinguir actitudes negativas hacia los colectivos desfavorecidos por parte de familiares, amistades, empleadores, y sociedad en general.
- Recibir ofertas de empleo, gestionarlas, preseleccionar candidatos, enviarlos a la empresa y realizar seguimientos de todo el proceso.
- Realizar sondeos en bases de datos de desempleados y/o empresas
- Redactar artículos profesionales para la difusión pública de temas relacionados con el empleo
- Participar en la organización de eventos de intercambio de experiencias entre entidades relacionadas con el empleo
- Llevar a cabo trabajos básicos de administración, archivo y registro de datos.

Dos formadores ocupacionales con el siguiente perfil profesional:

- Un Graduado en Enfermería, con experiencia docente en la rama profesional y formación complementaria en Formador/a Ocupacional o similar, Prevención de riesgos laborales, Igualdad de género e Informática.

- Un Graduado en Trabajo Social, con experiencia docente en la rama profesional y formación complementaria en Formador/a Ocupacional o similar, Prevención de riesgos laborales, Igualdad de género e Informática.

Corresponde a los formadores:

- Analizar y seleccionar los contenidos formativos conforme con los objetivos de aprendizaje definidos
 - Estructura y secuenciar los contenidos del curso
 - Diseño de las pruebas de evaluación
 - Diseñar estrategias de aprendizaje
 - Informar de los contenidos del curso
 - Dar a conocer los objetivos del curso
 - Estimular la atención y motivación de las alumnas
 - Proponer actividades de aprendizaje
 - Activar los conocimientos previos de las participantes
 - Orientar las actividades de aprendizaje de las alumnas
 - Facilitar actividades para la transferencia y generalización de los aprendizajes
 - Evaluar los aprendizajes realizados.
 - Tutorizar, proporcionar feed-back a sus respuestas.
 - Incentivar la interacción de los estudiantes con las actividades de aprendizaje, con los materiales, con los compañeros etc. y provocar sus respuestas.
- **Técnicos**
 - Material pedagógico
 - Guía didáctica para el formador

- **Económicos**

- Subvención del Servicio Público de Empleo con cargo al Programa de orientación, formación e inserción profesional dirigido a inmigrantes, conforme al siguiente presupuesto:

PRESUPUESTO DESGLOSADO POR FASES¹		
1. Fase de orientación e inserción profesional		
Sueldo Orientador Laboral ² (4,5 meses)	4.601,16 €	
Seguridad Social cuota patronal	1.518,38 €	
Total Gastos de personal		6.119,54 €
Gastos corrientes ³ : material de oficina, teléfono, luz, agua, correo, limpieza		750,00 €
Gastos de selección de participantes		555,46 €
Informe auditor		75,00 €
Total gastos fase orientación e inserción		7.500,00 €
2. Fase de formación:		
Sueldo dos Formadores ² (6 meses 50% jornada).	6.844,49 €	
Seguridad Social cuota patronal	2.258,68 €	
Total Gastos de personal		9.103,17 €
Material didáctico para las alumnas		600,00 €
Equipos de protección y seguridad (vestuario para prácticas en empresas)		540,00 €
Publicidad		100,00 €
Seguro de accidente y responsabilidad civil		815,00 €
Gastos corrientes ³ : material de oficina, teléfono, luz, agua, correo, limpieza		1.150,00 €
Diplomas		100,00 €
Informe auditor		225,00 €
Total gastos fase orientación e inserción		12.633,17 €
TOTAL PRESUPUESTO DEL PROYECTO		
		20.133,17 €

¹ El presupuesto se ha elaborado desglosado por fases y conceptos de acuerdo con los normas establecidas por el Servicios Público de Empleo

² Datos según tabla salarial del VII Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación No reglada (año 2010-2012)

³ El importe presupuestado para gastos corrientes se ha fijado teniendo en cuenta el límite del 10% del total presupuestado para cada fase del proyecto, de acuerdo con lo establecido por el Servicio Público de Empleo.

RESUMEN PRESUPUESTO TOTAL DEL PROYECTO	
Gastos de personal	15.222,71 €
Gastos corrientes	1.900,00 €
Gastos de selección de participantes	555,46 €
Material didáctico	600,00 €
Equipos de protección y seguridad	540,00 €
Publicidad	100,00 €
Seguro de accidente y responsabilidad civil	815,00 €
Diplomas	100,00 €
Informe del auditor	300,00 €
TOTAL PRESUPUESTO DEL PROYECTO	20.133,17 €

3.8. RESULTADOS ESPERADOS

- Facilitar formación básica así como información, orientación y acompañamiento a 12 participantes.
- Que el 80% de las mujeres participen en todo el proceso
- Alcanzar un mínimo del 25% de inserciones profesionales
- Que el 12 % de las personas que se inserten mantengan el empleo después de un año.

3.9. BENEFICIOS DEL PROYECTO

Mejorar la empleabilidad e inserción sociolaboral del colectivo de mujeres inmigrantes hispanoamericanas residentes en Navalmoral de la Mata (Cáceres) conlleva beneficios, tanto personales para las participantes como sociales para la comunidad en general.

Beneficios personales para las participantes

– Conseguir un empoderamiento de las participantes favoreciendo el crecimiento personal y social a través de: la adquisición de una experiencia laboral, la ampliación de redes sociales y elevando su autoestima. Es evidente que en nuestra sociedad el empleo, además de constituir la fuente principal de ingresos, es un mecanismo de integración y realización social, posibilitando el acceso a bienes y servicios, facilitando las relaciones sociales y el reconocimiento social ya que las personas son reconocidas por los demás en relación al trabajo que desempeñan.

- Mejorar la calidad de vida de las participantes porque un trabajo remunerado le permite satisfacer más adecuadamente sus necesidades, favoreciendo un nivel de vida digno y estable.
- Facilitar las oportunidades de acceso al mercado laboral de forma más equitativas para el colectivo objeto de intervención. Se posibilita así el acceso en igualdad de condiciones que otros colectivos de mujeres que ya cuentan con formación, habilidades y recursos de inserción y búsqueda de empleo.

Beneficios para la comunidad:

- Contribuir a mejorar la cohesión en la ciudadanía. Que las mujeres inmigrantes consigan un trabajo permite que sean percibidas por el resto de los habitantes de la localidad como ciudadanas que contribuyen en igual medida con la sociedad.
- Minimizar las bolsas de pobreza, ya que el colectivo de mujeres inmigrantes constituyen una las principales bolsa de pobreza de la localidad.
- Favorecer la eliminación de estereotipos. Existe un grado de desconfianza en la sociedad respecto a la capacidad de integración de los inmigrantes, de las dificultades de adaptarse a las pautas sociolaboral y la creencia de que tienen una menor productividad y capacidad profesional.
- Fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo. Favoreciendo el empleo de las mujeres inmigrantes se defiende la igualdad entre el hombre y la mujer en el acceso al trabajo, y por tanto las oportunidades son más equitativas.
- Promover actitudes positivas hacia las personas más vulnerables. El contacto con los compañeros contribuye al cambio de actitud de los mismos, ya que las actitudes de las personas hacia los inmigrantes son generalmente más positivas en función de que hayan establecido o no algún tipo de relación o trato con inmigrantes (Méndez, 2007: 26)
- Aumentar la oferta de trabajadores cualificados

4. BIBLIOGRAFÍA

- Castel, R. (1992). “La inserción y los nuevos retos de las intervenciones sociales” a Álvarez Uría, F- (COMP.). *Marginación e inserción. Los nuevos retos de las políticas sociales*. Madrid: Endimión.
- Cebolla Boado, Hector y Amparo González Ferrer (2008). *La inmigración en España (2000-2007)*, CEPC, Madrid.
- Carrasco, R. (2003). “Inmigración y Mercado Laboral”, *Papeles de Economía Española*, 93: 94-108 (97-104).
- Garrido, Luis (2006). “La inmigración en España”, en Juan Jesús González y Miguel Requena (Eds.), *Tres Décadas de Cambio Social en España*, pp. 127-146.
- Fernández, Cristina y Carolina Ortega, C. (2007): “Asimilación laboral de los inmigrantes en España: ¿Trabajo a costa de malos empleos?”, en Dolado, Juan José y Pablo Vázquez (Eds) *Ensayos sobre los efectos económicos de la Inmigración en España*, Madrid FEDA, Colección Estudios económicos 01-08: 52-78
- Francisco Javier García Castaño, María Rubio Gómez y Ouafa Bouachra, “Población inmigrante y escuela en España: un balance de investigación”, *Revista de Educación “De inmigrantes a minorías: temas y problemas de la multiculturalidad”*, nº 345, MEC, Madrid.
- Méndez Lago, Mónica (2007). “Actitudes de los españoles sobre la inmigración y los inmigrantes”, Ponencia presentada en el Foro de Inmigración del Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 5 de octubre de 2007.
- Moreno Fuentes, Francisco Javier y María Burquetas (2011). “Inmigración y Estado de Bienestar en España”, en *Colección Estudios Sociales*, Núm. 31

OTROS DOCUMENTOS CONSULTADOS

- Junta de Extremadura (2008), Ed. Consejería de Igualdad y Empleo *II Plan Inclusión Social de Extremadura 2008-2011*
- Estatuto del Orientador Laboral de Asociación de profesionales de desarrollo Local. www.aprodelmadrid.es , acceso 21 de abril de 2012

- IV convenio colectivo de Enseñanza y Formación No Reglada (BOE número 102 de 29/4/2011)
- Catalogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Real Decreto 1368/07 (BOE nº 256 de 25-oct-2007)
- www.aytonavalmoral.es, acceso 13 de abril de 2012
- <http://cepaim.org/>, acceso 26 d abril de 2012

5.ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráficos	Descripción	Páginas
Nº 1	Evolución demográfica de la población de Navalmoral de la Mata.....	11
Nº 2	Pirámide demográfica Navalmoral de la Mata (marzo 2012)	13
Nº 3	Pirámide demográfica de población inmigrante de Navalmoral de la Mata (marzo 2012)	15

ÍNDICE DE TABLAS

Tablas	Descripción	Páginas
Nº 1	Evolución demográfica de la población de Navalmoral de la Mata.....	12
Nº 2	Población por sexo de Navalmoral de la Mata (marzo 2012)	12
Nº 3	Población inmigrante de Navalmoral de la por sexo (marzo 2012)	14
Nº4	Población inmigrante de Navalmoral de la Mata por origen, edad y sexo, (marzo 2012).....	16
Nº 5	Población activa de Navalmoral de la Mata (enero 2012)	17
Nº 6	Población activa de Navalmoral de la Mata por sexo (enero 2012).....	17
Nº 7	Tasa de Dependencia de Población Envejecida de Navalmoral (2012)....	17
Nº 8	Tasa de desempleo en Navalmoral de la Mata por sexo (marzo 2012)....	19
Nº 9	Tasa de desempleo por sectores (marzo 2012)	19