

1010

B. Tesis
E. 0541
N. _____

UNIVERSIDAD DE GRANADA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DPTO. DE DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN ESCOLAR



UNIVERSIDAD DE GRANADA
18 JUN. 2001
COMISION DE DOCTORADO

TESIS DOCTORAL

**ASPECTOS EDUCATIVOS Y DE
INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE
GITANOS EN EL ÁREA METROPOLITANA
DE GRANADA**

V.º B.º EL DIRECTOR:

V.º B.º DIRECTOR.

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
GRANADA
Nº Documento 854662
Nº Copia 983538

AUTOR

**Autor: Antonio Madrid Medina
Directores: Dr. Manuel Lorenzo Delgado
Dr. Tomás Sola Martínez**

ÍNDICE

CAPITULO 1 CONTEXTUALIZACIÓN ... (p. 4)

1.1 HISTORIA DEL PUEBLO GITANO EN ESPAÑA DESDE 1873 ... (p.4)

1.2 RASGOS CULTURALES DEL PUEBLO GITANO ... (p.12)

1.2.1) Introducción ... (p.12)

1.2.2) Rasgos culturales del pueblo gitano en la actualidad: el caso de Andalucía ... (p.18)

CAPITULO 2 LA INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE LOS GITANOS ... (p.34)

2.1 MARCO NORMATIVO EUROPEO... (p.34)

2.1.1) 1 Unión Europea ... (p.34)

2.1.1) 1. 1. Breve recorrido histórico. Cronología ... (p.34)

2.1.1) 1. 2. Objetivos ... (p.35)

2.1.1) 1. 3. Instituciones y órganos de la Unión Europea ... (p.36)

2.1.1) 2. El Fondo Social Europeo ... (p.36)

2.1.1) 2.1 Perspectiva histórica ... (p.37)

2.1.1) 2.2 Principios que rigen la intervención de los Fondos Estructurales ... (p.39)

2.1.1) 2.3 Prioridades, acciones y gastos elegibles del FSE ... (p.40)

2.1.1) 2.4 Administración. Planificación y programación. Gestión financiera ... (p.43)

2.1.1) 3. Iniciativas Comunitarias en el ámbito social ... (p.44)

2.1.1) 3.1 Orígenes de las Iniciativas Comunitarias ... (p.44)

2.1.1) 3.2 Programa Operativo Español (1994-99) ... (p.45)

2.1.1) 3.3 Addenda al Programa Operativo Español (1994-1999)... (p.49)

2.1.1) 4. La Red Europea para la promoción de gitanos y viajeros ... (p.54)

2.1.1) 4.1 La Red como respuesta organizativa transnacional ... (p.54)

2.1.1) 4.2 Declaración de principios de la Red ... (p.54)

2.1.1) 4.3 Objetivos de la Red ... (p.55)

2.2 MARCO NORMATIVO A NIVEL DEL ESTADO ESPAÑOL ... (p.55)

2.2) 1. Programa de Desarrollo Gitano ... (p.55)

2.2) 2. Convocatoria de Acción Social y convocatoria IRPF ... (p.59)

2.2) 3. Instrumentos de coordinación institucional referidos al pueblo gitano... (p.61)

2.3 MARCO NORMATIVO A NIVEL DE LA COMD. AUT. DE ANDALUCÍA ... (p.62)

2.3) 1. Plan Integral para la Comunidad Gitana de Andalucía ... (p.62)

2.3) 2. Subvenciones de carácter social promovidas por la Consejería de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía ... (p.70)

2.3) 3. Convocatoria de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales, ORDEN de 17 de febrero de 1995, por la que se regula la participación en los programas operativos de las iniciativas comunitarias sobre recursos humanos ... (p.71)

2.4 LA COOPERACIÓN TRANSREGIONAL: Proyectos HORIZON dirigidos al colectivo gitano en el territorio del Estado español, coetáneos con el Proyecto de Inserción Socio-laboral en el Área Metropolitana de Granada ... (p.73)

2.4) 1. El significado de la cooperación Transregional... (p.73)

2.4) 2. Descripción de Proyectos HORIZON dirigidos al colectivo gitano en el territorio del Estado español coetáneos con el Proyecto de Inserción Socio-laboral de Gitanos en el Área Metropolitana de Granada ... (p.76)

2.5 EL PROYECTO DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE GITANOS EN EL ÁREA METROPOLITANA DE GRANADA ... (p.89)

CAPITULO 3 EVALUACIÓN DE PROGRAMAS SOCIALES ... (p.90)

3.1 CLARIFICACIÓN CONCEPTUAL EN TORNO A EVALUACIÓN DE PROGRAMAS SOCIALES ... (p.90)

- 3.1.1) Conceptualización del término evaluación ... (p.90)
- 3.1.1) 1. Distinción general entre evaluación e investigación ... (p.90)
- 3.1.1) 2. Evaluación frente a otros conceptos similares ... (p.96)
- 3.1.1) 3. El concepto de evaluación desde una perspectiva genérica. Características... (p.100)
- 3.1.2) Tipos de evaluación ... (p.102)
- 3.1.3) Conceptualización de los distintos niveles de planificación en contextos sociales (p.106)
- 3.1.4) Evaluación de programas e investigación evaluativa ... (p.109)
- 3.1.4) 1. El concepto de investigación evaluativa ... (p.110)

3.2 CONTEXTUALIZACIÓN HISTÓRICA DE LA EVALUACIÓN DE PROGRAMAS ... (p.112)

3.3 MODELOS DE EVALUACIÓN DE PROGRAMAS ... (p.113)

CAPITULO 4 METODOLOGÍA ... (p.121)

4.1 DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN ... (p.121)

4.2 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN ... (p.133)

4.3 OBJETIVOS DEL ESTUDIO ... (p.133)

4.4 OPCIÓN METODOLÓGICA ... (p.133)

4.5 MUESTRA. CONTEXTUALIZACIÓN ... (p.134)

4.6 INSTRUMENTOS (p.146)

4.7 PLANIFICACIÓN DEL DISEÑO Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS ... (p.150)

CAPITULO 5 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS ... (p.151)

5.1 ANÁLISIS DE DATOS CUANTITATIVOS (CUESTIONARIOS)... (p.151)

- 5.1.1 ANÁLISIS DE CUESTIONES COMUNES ... (p.153)
- 5.1.2 ANÁLISIS DE CUESTIONES ESPECÍFICAS ... (184)

5.2 ANÁLISIS DE DATOS CUALITATIVOS: ENTREVISTAS NO ESTRUCTURADAS (HISTORIA DEL PROYECTO) Y ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS ... (p.204)

- 5.2.1 TABLAS VARIABLES TRONCALES Y COMPLEMENTARIAS: ENTREVISTAS NO ESTRUCTURADAS... (p.206)
- 5.2.2 TABLAS VARIABLES TRONCALES Y COMPLEMENTARIAS: ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS... (p.228)
- 5.2.3 COMENTARIO EXPLICATIVO DE DATOS PROCEDENTES DE ENTREVISTAS NO ESTRUCTURADAS Y SEMIESTRUCTURADAS ... (p.250)

CAPITULO 6 RECONCEPTUALIZACIÓN Y PROPUESTA DE MEJORA EN EL DISEÑO DE PROYECTOS DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL ... (p.298)

6.1 CONCLUSIONES EN BASE AL PROYECTO DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE GITANOS EN EL ÁREA METROPOLITANA DE GRANADA ... (p.298)

6.1.1 Variables grandes apartados de configuración del proyecto ... (p.298)

6.1.2 Variables complementarias ... (p.302)

6.1.3 Aspectos positivos y aspectos a mejorar del proyecto de inserción sociolaboral de gitanos en el área metropolitana de granada ... (p.310)

6.2 PROPUESTA DE MEJORA EN EL DISEÑO DE PROYECTOS DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL... (p.315)

6.2.1 Conceptos centrales para abordar el diseño de un Proyecto de Inserción Sociolaboral: Dispositivos de Inserción Sociolaboral, Itinerario Personalizado de Inserción Sociolaboral, Parteneriado, Empresas de Inserción, Nuevos Yacimientos de Empleo ... (p.315)

6.2.2 Contextualización Cultura Gitana en los Proyectos de Inserción Sociolaboral... (p.327)

6.2.3 Propuesta de estrategias metodológicas para el diseño de Proyectos de Inserción Sociolaboral ... (p.331)

6.2.4 Consideraciones acerca de los profesionales que intervienen en los proyectos de inserción sociolaboral ... (p.337)

6.3 SUGERENCIAS PARA NUEVAS INVESTIGACIONES ... (p.338)

BIBLIOGRAFÍA ... (p.339)

ANEXOS ... (p.346)

ASPECTOS EDUCATIVOS Y DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE GITANOS EN EL ÁREA METROPOLITANA DE GRANADA

CAPITULO 1 CONTEXTUALIZACIÓN

Ya que los fenómenos sociales no surgen instantáneamente, para el desarrollo de este capítulo se adoptará una perspectiva evolutiva, de tal modo que el conocimiento de hechos pasados nos permitirá comprender el presente y en cierta medida predecir el futuro. Se comenzará, pues, hablando de los antecedentes históricos que han influido más decisivamente en la configuración cultural del pueblo gitano tal y como lo conocemos hoy día. Para ello, será de utilidad el estudio de SAN ROMÁN (1997) que supone una reconceptualización reciente de sus numerosas investigaciones sobre esta temática, siempre desde una perspectiva antropológica que profundiza en la cultura de los gitanos, adecuada para nuestro objeto de estudio. San Román indica en su libro cómo las principales características socioeconómicas con las que conocemos a los gitanos en la actualidad se configuraron a partir de 1783; esta fecha será pues el inicio de la exposición que, a continuación, se presenta sobre la historia de este pueblo. Dicha exposición supone una referencia histórica útil para introducir el segundo apartado de este capítulo, que trata de los rasgos culturales propios del colectivo gitano de Andalucía en la actualidad.

1.1 HISTORIA DEL PUEBLO GITANO EN ESPAÑA DESDE 1873.-

La documentación sobre la historia del pueblo gitano es escasa y sesgada. En cuanto pueblo ágrafo, sus rasgos culturales se han transmitido de generación en generación de forma oral, por tanto, los documentos que hablan de ellos han sido elaborados por las sociedades de acogida, que han recogido muchas veces aspectos significativos por su relevancia aparente, que no siempre pueden ser considerados como representativos de la idiosincrasia de dicho pueblo. GAMELLA (1996:33) reconoce, al igual que otros autores consultados, que aparece una mayor cantidad de datos en los primeros siglos de su estancia entre nosotros, desde mediados del siglo XV a 1873. A partir de este momento y cuando los gitanos dejan de ser una categoría legal y penal, los historiadores le dedican menos atención, apareciendo un vacío historiográfico que se verá reflejado en el desarrollo que a continuación se propone, no pudiendo ser todo lo amplio y exhaustivo que desearía.

En primer lugar, para centrar la exposición, es conveniente contestar el siguiente interrogante: ¿Qué razones justifican que hayamos elegido para nuestro propósito el recorrido histórico propuesto por San Román como hilo conductor, y no otro?.

Se pueden argumentar entre otras las siguientes:

- Su concepción de la tradición como creación cultural, que supone una continua reconstrucción de los elementos culturales propios en función de las circunstancias cambiantes de la historia. Y que explica la diversidad de las manifestaciones culturales existente en el colectivo gitano, aunque siempre permanecen como constante sus rasgos culturales propios que los definen frente a cualquier otra entidad cultural: respeto a los muertos, cohesión de la familia, la autoridad del padre, el valor de la alianza del matrimonio...una identidad étnica y una legua propia, el caló o romanó, (ARDÉVOL, 1986). No obstante, cualquier generalización en este sentido debe ser extremadamente cuidadosa, como la misma autora reconoce.
- Centra su estudio en un grupo de gitanos similar al grupo con el que se ha trabajado en el proyecto sobre el que versa la presente tesis y que, por otra parte, representa la mayoría de los gitanos de nuestro país. Son los gitanos calé, y más concretamente aquéllos que poseen una situación socioeconómica precaria. Estos gitanos junto a otros dos grupos minoritarios que son los gitanos húngaros, procedentes de las inmigraciones de Centroeuropa, y los gitanos (ciganos), de origen portugués, conforman las tres categorías de gitanos que viven en España.
- En el desarrollo histórico que realiza, aparecen ampliamente documentadas las estrategias productivas de los gitanos (de sumo interés para nuestro estudio).

A continuación se reconstruye la historia del pueblo gitano desde 1873. Debe considerarse dicha reconstrucción, como un marco de interpretación que nos sirva para entender su situación actual, nunca como dogma de fe, dada la fragilidad de los datos con los que se cuenta.

El año 1873 supone un giro decisivo en la historia del pueblo gitano con la aparición de la Real Pragmática de Carlos III donde se reconoce su "igualdad jurídica", unida, eso sí, a una "desigualdad de hecho" difícil de cambiar (GÓMEZ ALFARO,1995). Sin embargo, supondrá el fin de una larga etapa de persecución inaugurada por la Pragmática de 1499 promulgada por los Reyes Católicos, alcanzando una especial virulencia durante el reinado de Fernando VI, con la condena de infinidad de gitanos a presidio de manera indiscriminada.

Teresa San Román recoge algunos de los aspectos más significativos de esta ley:

- Los gitanos son ciudadanos españoles.
- Debe dejarse de decir “gitano” y “castellano nuevo”; no deben usar su lengua ni vestido, practicar sus costumbres ni realizar ningún tipo de acción que los diferencie como grupo del resto de los ciudadanos, pues son iguales.
- Los niños deberán ir a la escuela desde los 4 años para que aprendan los saberes básicos y para que se eduquen en la doctrina de la Iglesia. Su educación, ya que se supone que los gitanos no van a poder costearla, correrá a cargo de los municipios. Pero si los padres no muestran un comportamiento regular, entonces se les quitará a sus hijos menores para que, separados de ellos, aprendan lo que deben ser, hacer y saber.
- Los gitanos quedan libres de fijar su residencia donde les plazca, con la exclusiva limitación de los Sitios Reales, que tienen un estatuto especial en todo el territorio del Estado.
- Pueden, igualmente, emplearse en cualquier tipo de actividad que deseen, a excepción de aquéllas que puedan ser innobles o no producir lo suficiente como para garantizar un nivel de vida regular.
- Desde ese momento tienen derecho a asilo y a que se atienda a sus enfermos e inhábiles.
- Si las corporaciones les impiden la entrada o si las comunidades se oponen a su residencia, entonces serán penalizadas, y ningún tribunal del reino podrá ya aceptar recurso en contra de la aceptación de un gitano si la razón es el ser gitano.
- Se establecen penas para los payos que obstaculicen la integración de los gitanos. Si se trata de nobles o plebeyos, las penas son diferentes, y si es un clérigo deberá someterse a la justicia de la Iglesia.
- Se establecen penas para los gitanos que no obedezcan estas disposiciones en el plazo de 90 días y la reincidencia se castiga con la muerte.
- Se prevé la pérdida del derecho a tener con él a su hijo a quien no lo eduque de la forma adecuada o le dé mal ejemplo en todo lo que establece la ley.

Este nuevo lenguaje, supone un avance en la política referida a los gitanos, pese a que, como podemos observar, sigue la pauta asimilacionista que pretende la integridad del Estado, iniciada por la Pragmática de los Reyes Católicos en 1499.

La materialización de la Real Pragmática de 1783 contribuyó a consolidar el proceso de sedentarización de los gitanos, de tal forma que al concluir el siglo XVIII, sólo quedaban como grupos móviles una minoría.

Por lo que se refiere al terreno de las actividades productivas, muchas ocupaciones quedan fuera de la ley, ocupaciones, por otra parte, muy arraigadas entre los gitanos tales como: esquiladores, vendedores ambulantes de mercados y ferias, feriantes, posaderos, teñidores, esparteros, mendigos. Sólo quedan como oficios permitidos, ocupaciones de poca demanda y rentabilidad, ya que la entrada en cualquier oficio pese a estar permitida, se cumple mínimamente.

En este orden de cosas, no es extraño el recurso a la delincuencia en aquellos momentos en que su supervivencia está en juego.

Dentro de este panorama nada esperanzador, se mantiene la práctica de combinar y alternar ocupaciones junto con la movilidad estacional o de corto recorrido. Esta estrategia productiva propia de los gitanos, perdurará en el tiempo por su especial adaptación a la precariedad de su existencia.

Vamos a señalar a continuación, algunas de las características propias del periodo que se extiende desde el Siglo XIX hasta la primera mitad del XX.

Durante la primera mitad del siglo XIX, al parecer las relaciones entre payos y gitanos fueron más fluidas y aceptables. Los gitanos en este periodo, se siguen ocupando en actividades que resultan prohibidas, como el comercio de ganado, la forja o el esquila, pero además, había artesanos de bienes útiles en el campo y en la ciudad. También había quien se dedicaba a la pillería, hechicería y artes adivinatorias, feriantes y músicos, y aunque quedaban gitanos todavía en las cuadrillas de bandoleros, pronto desaparecerían. Se sigue manteniendo dentro de este contexto general la combinación de ocupaciones en función de las necesidades del momento.

Con la llegada de la Revolución Industrial, aparece de nuevo un periodo de cambios que afecta a gitanos y payos por igual, para los primeros supone la pérdida de la estabilidad adquirida a finales del siglo XVIII. Así, por ejemplo, las artesanías de los gitanos pierden parte de su mercado la mecanización del campo hace que pierdan gran parte de su comercio y servicios prestados en este sector. Esta situación provoca una bajada importante en los recursos y, por ende sitúa nuevamente a la población gitana en una posición difícil, que desencadena la necesidad de trasladarse a lugares con mayores posibilidades de supervivencia. En este proceso, hay quien ocupa los espacios abandonados por los payos que emigran a las ciudades, y que, por tanto, corresponden a zonas rurales empobrecidas; otros emigran a los núcleos urbanos para adoptar asentamientos con un cierto grado de estabilidad, donde, por otra parte, la competencia es feroz y, por último, hubo algunos que volvieron a la vida errante. El recurso adaptativo que combina ocupaciones sedentarias con itinerantes sigue patente especialmente en situaciones de escasez como esta.

Como consecuencia de la Revolución Industrial, se articuló un proceso de readaptación marginal de los gitanos, ya que no pudieron competir con los payos por los nuevos puestos de trabajo en las ciudades. Su especial capacidad de adaptación ante situaciones difíciles, combinando todo tipo de actividades, además del rechazo por parte del grupo mayoritario en situación de competencia por los mismos recursos, hizo que quedaran fuera del proceso histórico naciente, cuyas consecuencias podemos reconocer todavía en la actualidad.

La situación durante la primera mitad del siglo XX sigue siendo muy descorazonadora y, aunque no hay leyes en contra de los gitanos de manera explícita, sí que entrarían dentro de una categoría amplia de "maleantes" e "indocumentados", que son objeto de especial vigilancia y, en algunos casos, de represión. Así, los artículos 4 y 5 del Reglamento de la Guardia Civil de 1943, encomiendan al Cuerpo la especial vigilancia de los gitanos. No aparecen, por otra parte, disposiciones a favor que hagan que mejore su situación de marginalidad.

Durante la posguerra, los gitanos realizan aquellas actividades productivas que les sirvieron en períodos anteriores: trata de ganado, venta ambulante, quincallería, cestería y espartería, trabajos de feria, buenaventura y mendicidad, complementándose y/o alternándose con el trabajo en el campo. A estas actividades se suman también otras nuevas como son el vareado de colchones de lana y borra por las casas, la recuperación de desechos urbanos, y pequeños servicios, como llevar maletas o la reventa de billetes en la boca del metro o en la puerta del cine, cuando se formaban largas colas. Junto a todas estas actividades y de modo ilegal, aparece el estraperlo de productos como tabaco o café. En la ciudad, pero sobre todo en los pueblos, se mantiene la tradicional movilidad semisedentaria para paliar las condiciones adversas.

Por lo que se refiere a los asentamientos en pueblos y ciudades, se organizan en pequeños grupos de parientes de familias extensas (un matrimonio con algún hijo casado, o bien un grupo de hermanos) e incluso a veces en familias nucleares unidas a alguna otra familia, nuclear o extensa, por afinidad o parentesco.

Para concluir nuestra exposición sobre esta primera mitad del siglo XX, vamos a hacer alusión siguiendo la exposición de Teresa San Román, a una serie de rasgos culturales característicos de los gitanos, que se constatan en este periodo con consistencia, y que, citando palabras textuales de la autora, son: *“La autoridad masculina, la preferencia por casarse con parientes, de la propia comunidad o fuera de ella, el reanudamiento de la alianza entre dos o tres grupos en distintas generaciones, la marcada tendencia a que fueran las mujeres las que abandonarían su hogar al contraer matrimonio y marcharían a reunirse con su marido, cerca de sus suegros y cuñados, el interés por la virginidad de la moza y la fidelidad de la casada, la aceptación del divorcio y segundas nupcias, la autoridad y preeminencia de los hombres maduros, el logro de la madurez a partir del nacimiento del primer hijo, el recurso a los consejos de familia para asentar disputas internas y al acuerdo entre hombres de respeto y la división del territorio cuando se trataba de enfrentamientos entre grupos, el respeto por los muertos y el escrupuloso cumplimiento de sus ritos...”*

Con la llegada de la expansión económica de los años sesenta, los gitanos siguen emigrando a las ciudades en busca de nuevas oportunidades. Este proceso pese a mejorar su situación, les aboca hacia la periferia de las ciudades donde viven solos y hacinados. Esta situación, que conllevó la convivencia de distintos grupos de familias en un mismo espacio, rompería la tradicional forma de vida en grupos de familias unidas parentalmente ocupando un territorio propio, hecho que provocó situaciones de conflicto que agravan sus condiciones de vida.

En la esfera de las actividades productivas, en los años sesenta hubo un grupo de ocupaciones marginales que se volvieron mucho más rentables, como fueron: venta, chatarra, espectáculo, mendicidad; este hecho provocó una nueva sedentarización que alcanzó a la gran mayoría de los gitanos semisedentarios e itinerantes; no obstante, se siguen realizando trabajos agrícolas de temporada en una proporción importante junto a otras ocupaciones como cuadros flamencos o extras de cine, que demandaban gente con una cierta organización.

Podemos hablar de una gran cantidad de actividades laborales distintas que se van desarrollando a lo largo del periodo comprendido entre los años 60 y 70, Teresa

San Román, atendiendo al estudio de GIEMS (1976), prioriza las siguientes para 1972: agrícola, artistas de flamenco, extras de cine, intermediarios, venta ambulante, compra-venta, loteros, chatarreros, busqueros, trapero-chatarrerro, mendicidad, peonaje, personal de limpieza, obrero cualificado, personal de servicio cualificado. En esta situación de bonanza, los gitanos ocupaban puestos asalariados que combinaban con ocupaciones marginales, en contraposición a los payos, que buscarán como estrategia una mayor seguridad y regularización de su situación laboral, aunque es de destacar que a comienzos de los setenta, se habían incrementado entre los gitanos el número de peones estables, cualificados. También se incrementaron los vendedores.

La situación laboral general, hemos de decir que quedaba fuera de las coberturas sociales, ya que dichas coberturas no se valoraban, como una mejora de sus condiciones de vida y así de los trabajadores asalariados sólo las tres cuartas partes tenían cartilla del Seguro.

Ante esta situación, las ayudas de la beneficencia supusieron una alternativa, que no hacía otra cosa que acentuar su marginación. Los datos del GIEMS citados por San Román señalaban que la gente que vivía en pisos y poseía una cierta estabilidad en el trabajo ocupaba el primer lugar entre los que se beneficiaban de cobertura de la Seguridad Social, mientras que la gran mayoría de las ayudas benéficas recaían sobre chabolistas, entre los que era difícil encontrar cartillas.

Al final de este periodo se consiguió una cierta mejora, comenzó el proceso de escolarización, se fundaron las primeras asociaciones gitanas, recibieron las primeras subvenciones a proyectos de desarrollo.

Con la crisis económica de la segunda mitad de los años setenta, los gitanos vuelven a aumentar su movilidad, aunque de forma más reducida que en épocas anteriores, y especialmente, debido a la pérdida masiva de puestos de trabajo asalariado. Por otra parte se produce un relanzamiento de los mercadillos urbanos que contribuye a esa redistribución geográfica de los gitanos en el territorio español.

A partir de este momento, se producirá una disminución constante de los desplazamientos para la realización de trabajos agrícolas, agravada por la regulación del peonaje; en contraposición, aparece un aumento de la movilidad sin abandono de su vecindario, provocada por la explotación de recursos mediante la utilización de furgonetas y pequeños camiones, destinados a la venta ambulante. No obstante, las condiciones de la venta se hacen progresivamente más difíciles con la llegada de la exigencia de obtención de permisos y pago de impuestos.

La situación, además, se hace más difícil para aquellos gitanos que realizan actividades marginales como el chatarreo, teniendo que competir con los payos que son expulsados de sus trabajos asalariados, y con ancianos que poseen escasas o nulas pensiones, dada la ausencia de otras alternativas laborales en las circunstancias de crisis económica.

Ante esta situación, los gitanos que viven en condiciones precarias en su mayoría recurren a dos opciones: hay grupos de jóvenes que empiezan a robar y amenazar a sus vecinos, aunque, representarán una minoría, siendo la alternativa de la

autoexplotación de toda la mano de obra disponible, la opción a la que se acogerá la mayor parte de la población gitana. Asistimos pues, a un aumento del índice de población ocupada que se da especialmente en las poblaciones gitanas más pobres y marginadas; así encontramos a mujeres que en los años más benignos estaban menos ocupadas y que ahora vuelven a la calle a vender flores, pedir, etc, siendo frecuente el paso de una actividad a otra, siguiendo su tradicional alternancia ocupacional. También a partir de la crisis económica, aparecerá otra alternativa ilegal que tendrá consecuencias muy negativas para la comunidad gitana: la venta de droga.

Pese a que la crisis económica comienza a superarse a finales de los ochenta, no conlleva una mejora sustancial para los gitanos. El progresivo aumento de las ofertas de empleo, tiende a recuperar a los payos que habían perdido sus puestos de trabajo unos años antes. Podría pensarse que la competitividad dentro de las ocupaciones marginales podría ser menor ahora que los payos dejan de ser representativos en estos estratos ocupacionales, unido este hecho además a las mejores condiciones de cobertura de pensionistas, parados e incapacitados, pero no ocurre así. Con la entrada de España en la CEE se produce una nueva situación de competencia para los gitanos provocada por la llegada de inmigrantes africanos, latinoamericanos y orientales, que ocupan los puestos más precarios del mercado laboral en los que habían estado trabajando los gitanos en los sesenta. La ventaja para conseguir estos trabajos viene derivada de su especial condición de transitoriedad en el país, no adquiriendo derechos duraderos, que sí poseen los gitanos en cuanto ciudadanos españoles. Se produce igualmente competencia en los puestos de venta en los mercadillos, donde además también se encuentran representados los payos españoles.

En las circunstancias más recientes, las características ocupacionales de los gitanos a grandes rasgos serían las siguientes:

Podemos observar una reducción drástica de trabajo asalariado y cuando lo hay, son empleos muy eventuales y/o sin contratos. Se produce también, una menor ocupación en el chatarreo, provocada en parte por la introducción de plantas de aprovechamiento de residuos. Por otra parte, aparecen pequeños servicios callejeros marginales, como la venta de pañuelos, limpieza de parabrisas en los semáforos. La mendicidad se mantiene, incluso ha ido en aumento; es practicada por mujeres y con una mayor continuidad si son ancianas sin recursos. En cambio la mendicidad infantil ha disminuido debido a la vigilancia a que se ve sometida por parte de las autoridades. El trabajo agrícola de temporada sigue siendo menor en cuanto a ocupación, debido entre otras razones a la competencia que suponen los inmigrantes extranjeros. No obstante esta situación varía de una comunidad autónoma a otra: en Cataluña por ejemplo se mantiene una proporción de cierta importancia. El sector de la venta ambulante, ha adquirido un gran auge, aunque se mantiene una fuerte competencia con payos e inmigrantes extranjeros, si bien podría hablarse de una cierta especialización en cuanto a los productos de venta que permite un cierto mercado. La venta de droga es una actividad minoritaria que se realiza o bien a través de pequeños vendedores, que la mayoría de las veces son también consumidores, o a través de traficantes como vendedores directos y estables. Se desarrolla la mayoría de las veces en el seno de organizaciones familiares. Hemos de hablar asimismo, de una pequeña minoría de gitanos que realizan trabajos autónomos en pequeños negocios y comercios. Recientemente van apareciendo también profesionales liberales. Como última novedad,

aparece un tipo de salario público que ha llegado a algunos gitanos y que procede del empleo comunitario, o de las becas salario recibidas por la asistencia a cursos de Formación Profesional Ocupacional.

En otro orden de cosas, el proceso histórico del pueblo gitano en nuestro país ha desencadenado distintas vías adaptativas en su relación con la cultura mayoritaria de los payos. Muchos gitanos se han asimilado, otros han mantenido su idiosincrasia dentro de grupos parentales cerrados y otros se han integrado en diversos grados, desde el mantenimiento de su estructura organizativa, hasta la desaparición total de rasgos culturales, manteniendo únicamente su identidad étnica, apoyada en elementos simbólicos.

Teniendo en cuenta la apreciación anterior y para concluir con este repaso a la historia más reciente del pueblo gitano, vamos a destacar aquellos rasgos culturales propios de la cultura gitana que han permanecido en el tiempo, así como la aparición de nuevos comportamientos propios del proceso de adaptación histórica en el que se han visto inmersos. Teresa San Román afirma que se sigue manteniendo la estructura y funciones de la comunidad local de parientes, la tendencia de la familia a extenderse patrilocalmente, la nucleación en torno a líneas de padre a hijo de otros parientes cuando esas líneas son poderosas, la separación de contrarios, la pauta o resolución de quimeras, las estrategias matrimoniales en el interior de la etnia, el respeto a los muertos, la primacía del hombre y el padre (hecho que sigue provocando una relentización en la posición social de la mujer gitana), la pertenencia de los hijos al padre... En cuanto a las nuevas pautas de comportamiento la autora habla de que aunque se sigue celebrando la boda gitana, se observa un descenso drástico convirtiéndose la fuga en algo más común, quizás debido a la mayor tolerancia en las relaciones a partir de la "pidía". Por otra parte ha habido un giro en el papel determinante de los padres en cuanto a las posibles opciones de casamiento, que va dejando mayor cabida a la elección individual. Igualmente aunque se siguen casando muy jóvenes, ha aumentado ligeramente la edad de casamiento. La planificación familiar está hoy día algo más extendida, hecho que ha provocado un ligero descenso en el número de hijos. En otro orden de cosas, se está produciendo un fenómeno nuevo en la estructura organizativa familiar de los gitanos, se trata de grupos domésticos formados por una sola familia conyugal, que aparece especialmente entre gitanos a quienes se les ha adjudicado vivienda y no se han distribuido espontáneamente.

Para concluir este apartado, debemos citar dos movimientos que desde su distinta posición están contribuyendo hoy día a impulsar una identidad renovada del pueblo gitano desde un frente común: el conflicto "ciudadanía-diferencia". Dichos movimientos son el pentecostalismo gitano, apoyado desde la base, y las asociaciones gitanas, estrechamente vinculadas a la Administración en su mayoría.

1.2 RASGOS CULTURALES DEL PUEBLO GITANO.-

1.2.1) Introducción:

Antes de hablar sobre los rasgos culturales del pueblo gitano, es conveniente dedicar unas líneas a la distribución poblacional de los gitanos en Europa, España, Andalucía y Granada.

Podemos encontrar población gitana en casi todos los países de Europa, y también en muchos de Asia y América.

PUXON (1987:13) estima que en Europa a finales de los años ochenta vivían alrededor de seis millones de gitanos. Más recientemente, en el estudio de GAMELLA (1996:62) se afirma que la población gitana podría estimarse en Europa entre seis y siete millones de personas. Por otra parte, también se afirma en dicho estudio que España se encuentra entre los países europeos que poseen un mayor porcentaje de gitanos, representando alrededor del ocho por ciento de todos los gitanos europeos.

El trabajo que desde el Secretariado General Gitano propone FRESNO (1994), analiza comparativamente distintos estudios regionales sobre la población gitana en España, proyectando la tasa aproximada de crecimiento anual en 5,20 desde el año en que fueron realizados hasta 1993, para concluir con una estimación de la población entre 400.000 y 450.000 personas, siempre como dato aproximativo a falta de estudios de carácter más riguroso.

A continuación se reproduce la tabla que aparece en el trabajo de Fresno con carácter meramente orientativo, donde se comparan datos de población a través del tiempo: "*Cuadro de población gitana en el estado español por comunidades autónomas y según tres estudios de población y prospección al año 1993*"

	J.M. VÁZQUEZ (1978)	J.M. MONTROYA (1987)	GRUPO PASS (1991)
ANDALUCÍA	78.455	145.343	157.097
ARAGÓN	6.843	7.998	10.961
ASTURIAS	3.221		2.877
BALEARES	3.939		6.877
CANARIAS	61	667	515
CANTABRIA	1.208	5.000	2.320
CASTILLA-LA MANCHA	3.139	8.150	20.198
CASTILLA-LEÓN	10.422		17.072
CATALUÑA	17.962	37.728	31.881
CEUTA Y MELILLA		886	1.222
EXTREMADURA	2.829	6.925	6.811
GALICIA	5.663	3.981	7.374
LA RIOJA	769	6.840	4.433
MADRID	15.094	29.000	35.588
MURCIA	10.368	15.000	19.877
NAVARRA	727	3.398	3.593
PAÍS VASCO	9.308		7.028
VALENCIA	19.396	21.220	31.585
TOTALES	(+10%) 208.344	287.627	367.309
PROSPECCIÓN 1993	(+10%) 444.043	395.999	406.168

Tabla Nº. 1 Tomada de Fresno (1994:6)

Otras conclusiones que aporta este trabajo son las siguientes:

- La prevalencia de la población gitana con respecto a la población española se situaría en torno al 1,1%.
- La población gitana tiende a concentrarse en las zonas urbanas y especialmente en las grandes ciudades como Madrid, Sevilla, Barcelona, Valencia, etc.
- Teniendo en cuenta los datos proporcionados por la mayoría de los estudios se afirma que entre la población gitana hay más varones que mujeres en una relación del 51% a 49%.
- Los índices de natalidad bruta recogidos por VÁZQUEZ (1978) y ratificados por MONTOYA (1987) que giran en torno al 64 por mil, contrastan visiblemente con los datos referentes a la población española del momento 14 por mil.
- Igualmente, el índice de mortalidad también se sitúa sensiblemente por encima del de la población española si bien con menores diferencias.
- La esperanza de vida se encuentra por debajo del de la población española en torno a cuatro puntos.
- Por otra parte, el estudio del P.A.S.S (1991), nos confirma el fenómeno de la sedentarización de los gitanos españoles, destacando que en varias comunidades autónomas el 87 por ciento de los gitanos residentes llevan viviendo en los mismos municipios desde hace más de 15 años.

Los datos sobre Andalucía proceden de una estimación de conjunto a partir de una suma de estimaciones locales basada en el mayor número de evidencias posible, en su mayoría referidos al año 1994, GAMELLA (1996:63): *“La estimación se fundamenta en una Base de Datos relacional (FOX DATABASE) construida a partir de nuestra investigación y en la que cada municipio o pedanía considerada aporta la cantidad estimada. Después redondeamos la cifra con el número más cercano. Se trata por lo tanto de una aproximación lo más rigurosa posible, no de una declaración censal”*.

A continuación se reproducen textualmente los datos del citado estudio:

1. Almería:

Población: 475.062

Municipios: 103

Pueblos con población gitana: 53

Pueblos para los que existen datos contrastados sobre población gitana: 53

Pueblos visitados: 33

Población gitana estimada: 21.000 personas

2. Cádiz:

Población: 1.104.258

Municipios: 43

Pueblos con población gitana: 30

Pueblos para los que existen datos contrastados sobre población gitana: 24

Pueblos visitados: 19

Población gitana estimada: 24.000 personas.

3. Córdoba:

Población: 772.018

Municipios: 76

Pueblos con población gitana: 50

Pueblos para los que existen datos contrastados sobre población gitana: 46

Pueblos visitados: 26

Población gitana estimada: 15.000 personas.

4. Granada:

Población: 817.005

Municipios: 179

Pueblos con población gitana: 112

Pueblos para los que existen datos contrastados sobre población gitana: 79

Pueblos visitados: 46

Población gitana estimada: 44.000 personas.

5. Huelva:

Población: 450.758

Municipios: 79

Pueblos con población gitana: 50

Pueblos para los que existen datos contrastados sobre población gitana: 44

Pueblos visitados: 21

Población gitana estimada: 15.000 personas.

6. Jaén:

Población: 656.093

Municipios: 96

Pueblos con población gitana: 70

Pueblos para los que existen datos contrastados sobre población gitana: 64

Pueblos visitados: 21

Población gitana estimada: 16.000 personas.

7. Málaga:

Población: 1.191.995

Municipios: 99

Pueblos con población gitana: 64

Pueblos para los que existen datos contrastados sobre población gitana: 57

Pueblos visitados: 27

Población gitana estimada: 22.000 personas.

8. Sevilla:

Población: 1.678.168

Municipios: 103

Pueblos con población gitana: 72

Pueblos para los que existen datos contrastados sobre población gitana: 55

Pueblos visitados: 32

Población gitana estimada: 46.000 personas.

“ Población gitana en Andalucía: estimaciones por provincia, 1994”

Provincia	Población	Gitanos	Porcentaje como referencia aproximada
Almería	475.062	21.000	4,4
Cádiz	1.104.258	24.000	2,2
Córdoba	772.018	15.000	1,9
Granada	817.005	44.000	5,4
Huelva	450.758	15.000	3,3
Jaén	656.093	16.000	2,4
Málaga	1.191.995	22.000	1,8
Sevilla	1.678.168	46.000	2,7
TOTAL	7.145.357	203.000	2,8

Tabla N°.2 Tomada de Gamella (1994:66)

En Andalucía se estima que viven entre 200.000 y 250.000 gitanos en cuanto principal minoría étnica; representan aproximadamente el 3 por ciento de la población andaluza, y el grupo más amplio de los gitanos españoles, en torno al 45 %.

En Granada se concentra el mayor porcentaje de gitanos de Andalucía, que corresponde al 5,5 por ciento de la población total. La población gitana de Granada se encuentra muy dispersa en los distintos municipios de la provincia, concretamente en 22 pueblos la población gitana representa más del 15 por ciento de la población residente. Los datos de población gitana, referidos a los pueblos donde se ha desarrollado el proyecto objeto de esta tesis son los siguientes: en Pinos Punte hay unos 2.500 gitanos, representando el 18,5 % de la población total; en Santa Fe hay aproximadamente 1.500 gitanos representando el 12% de la población total, (GAMELLA,1994: 69).

A continuación se destacan algunas de las características demográficas más significativas de los gitanos andaluces:

- La mayoría de los datos evidencian que los hombres representan más del 50 por ciento de la población gitana, ocurriendo a la inversa en la población paya.
- Los niños desde el nacimiento hasta los cinco años representan del 12 al 14 por ciento de la población gitana, el doble del mismo sector de edad en la población andaluza en general. Los gitanos y gitanas menores de 15 años representan aproximadamente el 40 por ciento en la mayoría de los asentamientos estudiados por el profesor Gamella, proporción elevada si consideramos que en la población mayoritaria se sitúa alrededor del 25 por ciento.
- La franja de edad de entre 26 y 45 años, guarda una cierta similitud con respecto a la población mayoritaria: en torno al 25 por ciento en ambos casos.

- El sector de edad comprendido entre 45 y 65 años representa cerca de la mitad de la población andaluza considerada globalmente: 8,7 por ciento entre los gitanos frente al 20,3 por ciento de la población andaluza.
- El grupo de edad entre 65 años y 75 años es un grupo especialmente reducido en la población gitana, algo más del 2 por ciento frente a casi el 11 por ciento de la población general andaluza.
- En cuanto al número de hijos, el estudio de Gamella nos muestra que un 57,7 por ciento de todas las parejas gitanas estudiadas tenían 4 o más hijos. La distribución con respecto al número de hijos por cada pareja gitana, quedaría como sigue: de 1 a 3 hijos 42,3 por ciento; de 4 a 7 hijos 45,2 por ciento y 8 ó más 12,5 por ciento.
- La tasa de natalidad de la población gitana se sitúa en los asentamientos del estudio de Gamella en torno al 23,8 por mil anual, aproximadamente el doble que para el total de la población andaluza. Infiuye en esta elevada tasa, la temprana edad de entrada al matrimonio; es un hecho constatado que las gitanas andaluzas tienen su primer hijo varios años antes que las mujeres payas. Así, de un grupo de 284 familias gitanas estudiadas, se obtuvo una media de 18,6 años en la llegada del primer hijo. Aunque se observa una reducción de los índices de natalidad en la población gitana andaluza, el porcentaje sigue siendo superior al del resto de la población en su conjunto.

A continuación, se citan textualmente del estudio de ARBEX y RODRÍGUEZ (1996) una serie de rasgos culturales de carácter genérico propios del colectivo gitano en España; referencia útil para abordar el siguiente apartado, a cerca de los gitanos andaluces:

- *Los gitanos se encuentran distribuidos por todo el Estado español, aunque la mayoría vive en las ciudades.*
- *La población gitana es muy joven. Los gitanos se casan y empiezan a tener hijos a edades tempranas, lo que les obliga a adquirir muy pronto responsabilidades y les fuerza a ganarse la vida de cualquier manera.*
- *La comunidad gitana se encuentra actualmente sometida a un importante proceso de cambio y transformación que afecta a sus costumbres, modos de vida, estructuras familiares, demográficas y sociales.*
- *Los cambios socio-culturales no se dan al mismo ritmo y de la misma manera en todos los grupos de gitanos.*
- *La comunidad gitana es muy heterogénea y está formada por distintos grupos con grandes diferencias entre sí.*
- *La familia, entendida como linaje, constituye, además de un valor fundamental, el eje alrededor del cual gira la vida y organización social del pueblo gitano.*
- *Entre los gitanos se produce una precocidad en todos los ámbitos de la vida, dándose el reconocimiento social de la mayoría de edad a edades tempranas.*
- *Una de las características de la idiosincrasia gitana es el escaso auto-control emocional, con una mayor prevalencia de lo sentimental sobre lo racional.*

- *El nivel educativo de los gitanos, en general, ha aumentado progresiva y lentamente en los últimos años aunque todavía el absentismo escolar, el abandono de los estudios y el bajo rendimiento siguen siendo un problema importante en este campo.*
- *El sistema ocupacional gitano es precario, frágil e inestable. Las transformaciones de las últimas décadas han provocado la crisis de muchos de sus oficios tradicionales.*
- *Los gitanos prefieren el trabajo autónomo que les permite un control sobre la organización del mismo y cierta independencia. Se les hace difícil estar sometidos al cumplimiento de un horario.*
- *Su economía es familiar o doméstica en la que varios parientes contribuyen y ponen en común los medios de producción y la fuerza de trabajo. El trabajo se concibe como una necesidad y no como un fin en si mismo. Para nosotros "vivir" es vivir al día.*
- *Entre los gitanos la separación y la diferencia de tratamiento entre los sexos está muy marcada. El poder de decisión sigue en manos masculinas. Pero a pesar de ello, la mujer gitana es muy activa, emprendedora y con iniciativa en el ámbito público.*
- *Uno de los elementos fundamentales de la unión y de la identidad del pueblo gitano, es el arraigado sentimiento de la importancia de ser gitano, su orgullo de ser lo que son.*
- *En la comunidad gitana se tiene mucha consideración y respeto por sus mayores.*
- *La gran mayoría de los gitanos identifica salud con ausencia de enfermedad y ausencia de dolor, lo que lleva a una demanda sanitaria orientada a curar los "males" cuando aparecen buscando soluciones inmediatas. Hay muy poca conciencia sobre la importancia de las medidas preventivas.*
- *El consumo de drogas entre los gitanos se caracteriza por el inicio precoz en los niños, con bastante permisividad y aceptación por parte de los adultos, de sustancias como el café, el tabaco y el alcohol. No hay una conciencia clara del daño que puede producir el uso de estas sustancias en edades cortas.*
- *En los grupos gitanos marginales, el consumo de éstas se encuentra muy extendido.*
- *Hay grupos importantes de gitanos heroinómanos que consumen esta droga por vía intravenosa sin las debidas precauciones, aumentando los riesgos de infección por VIH. El control sobre la infección en la comunidad gitana es escaso y el problema del S.I.D.A. en dicha comunidad está siendo muy ignorado, sin embargo constituye un elemento clave de las intervenciones actuales con dicha comunidad.*
- *La relación de la comunidad gitana con el fenómeno de las drogas se produce por la incursión de algunas familias en el comercio a pequeña escala de sustancias ilegales, básicamente heroína, y la aparición y extensión posterior de casos de drogodependencias en los jóvenes.*
- *El mayor daño que ha tenido la entrada de los gitanos en el comercio de las drogas ha sido la extensión de las drogodependencias entre una población mayoritariamente joven y sometida a un fuerte cambio en sus señas de identidad.*
- *La existencia de una minoría de familias gitanas que se dedican a la venta de drogas ha permitido elaborar un nuevo estereotipo del gitano como traficante, con el daño que esto ha supuesto para la imagen de conjunto de la comunidad.*

1.2.2) Rasgos culturales del pueblo gitano en la actualidad: el caso de Andalucía:

Comenzaremos nuestra exposición acerca de los rasgos culturales del pueblo gitano, delimitando qué vamos a entender por cultura como marco conceptual de referencia en nuestra descripción de la cultura gitana. Para ello se adoptará una aproximación antropológica al concepto de cultura, evitando entrar en la polisemia propia de un término tan extenso. En este sentido para RIVAS (1992:47):

“la cultura es un producto de la interacción social; que actúa como mecanismo regulador de la complejidad que supone y como adaptación del individuo y del grupo al ecosistema en que se encuentra; como forma de solucionar sus problemas básicos; que se compone de modos de vida y formas de pensamiento; aprendidos e interiorizados por los sujetos que la forman, en forma de herencia cultural que se transmite; y mediante la cual es posible el progreso y el cambio de la propia cultura y del grupo en el que se desarrolla”.

Como RINCÓN afirma (1995:8), *“cualquier grupo con una cultura diferenciada tiene unos elementos básicos que definen su filosofía de la vida (sus valores); ésta se va concretando en una serie de elementos “legales”, de comportamientos aceptados y cumplidos por todos sus miembros (normas) y expresados en la vida cotidiana por una serie de manifestaciones y códigos (símbolos)”.* A este esquema se tratará de responder al hablar de los rasgos culturales del pueblo gitano, teniendo en cuenta por un lado su identidad en cuanto a unidad de valores y normas básicas, y reconociendo por otro su diversidad desde la concepción dinámica de cultura que propone Rivas en su definición. Esta diversidad se manifiesta en la concreción de dichos valores y normas en cada familia y en su peculiaridad de expresión en los distintos territorios de nuestro país donde viven los gitanos.

En la exposición que a continuación se presenta, se delimitarán los rasgos culturales más característicos del modo de vida del pueblo gitano en Andalucía de manera específica, aunque no exclusivamente, ya que representa el ámbito geográfico más próximo a la ubicación del proyecto sobre el que versa la presente tesis. Para ello se distribuyen dichos rasgos a través de su inclusión en distintos apartados donde se manifiestan habitualmente. Se continuará basando en gran medida la exposición, en el estudio de GAMELLA (1996) sobre los gitanos de Andalucía.

A) La familia

La familia representa para la mayoría de los gitanos españoles el fundamento de su organización social, es más, en palabras de ENGUITA (1996:80) *“la intensidad de una identidad étnica de dimensiones casi familiares es mucho mayor que si se basase en una amplia entidad política...”* de la que carece el pueblo gitano.

El término familia se utiliza entre los gitanos para designar igualmente tanto a la familia nuclear como a la parentela. Su sistema de filiación es cognaticio: trazan la descendencia tanto a través de los varones como de las mujeres; ahora bien la raza del varón se perpetúa, mientras que la raza de la mujer tiene significado sólo de cara a sus derechos y deberes para con el matrilineaje.

SAN ROMÁN (1976) nos aclara el concepto de raza o linaje gitano: representa al grupo de personas que se consideran descendientes de un antepasado común, siempre a través de vínculos masculinos, y normalmente contando con una profundidad genealógica de cuatro generaciones; entre ellos se producen relaciones de cooperación y mantienen obligaciones y derechos unos para con otros, especialmente en momentos difíciles por motivos de trabajo, enfermedad, muerte, viaje, ...

La familia gitana representa un concepto extensivo que actúa como mecanismo de cohesión en base a principios de solidaridad que aumentan con la proximidad de los distintos segmentos familiares. Como afirma ENGUITA (1996:77) *“el mundo de referencia del gitano es, en términos de identidad personal, mucho más reducido que el del payo. Más allá del grupo de referencia vive las relaciones, si es que lo hace, grupalmente, gitanos con payos (...) Es un mundo en el que cada cual se mide con su papel, no con los demás en el desempeño de papeles homogéneos ni en la escalada de posiciones dentro de jerarquías impersonales”*. El individuo, pues, no se concibe dentro del colectivo gitano si no es dentro del grupo familiar al cual pertenece, siendo este punto aceptado como algo natural desde el propio sujeto.

El matrimonio (entendiendo por tal cualquier lazo de unión entre la pareja) representa para los gitanos el acceso a la vida adulta, de hecho, el número de solteros entre la población gitana es muy reducido. El matrimonio se consagra con la llegada de los hijos, hasta ese momento se considera al matrimonio como inacabado.

Para los gitanos, al igual que para los payos, el ideal matrimonial es la monogamia de por vida, aunque el divorcio y la separación son aceptados en la comunidad gitana; en estos casos normalmente la esposa vuelve con su padre y hermanos y los hijos quedan bajo la tutela del marido a no ser que renuncie a ellos.

Los gitanos suelen acceder pronto al matrimonio. El estudio de FRESNO (1994:10) señala que dicho acceso se sitúa entre 18 y 22 años para los varones y entre 16 y 20 para las mujeres. En los últimos años, tiende a retardarse, aunque sigue contrastando con el de la población paya, que se encuentra en torno a los 26,8 años para los varones y 24,2 para las mujeres.

El estudio de GAMELLA (1996:113) señala que una gitana deja de ser niña entre los 7 y los 14 años pasando a ser mozuela, entrando en el periodo núbil. En los varones este periodo se retrasa algo más de tiempo.

Todavía hoy las familias gitanas influyen en la decisión sobre la elección del cónyuge, lo cual provoca que dicha elección sea en muchas ocasiones encauzada hacia la propia familia (endogamia). No obstante, se va reduciendo mucho esta influencia con el paso del tiempo.

Como apuntaba antes, entre los gitanos es común el fenómeno de la endogamia familiar; no es raro observar que se emparejen primos hermanos o primos segundos, lo que contribuye a aumentar la cohesión familiar.

Los matrimonios suelen darse entre gitanos de un mismo estatus socioeconómico, y en un porcentaje mínimo con no gitanos. En este caso es más factible el matrimonio de gitana y payo, que de gitano y paya. No olvidemos que sus pautas de comportamiento con respecto al matrimonio como por ejemplo en cuanto a la edad de acceso al mismo son distintas. Este fenómeno va cambiando lentamente en las nuevas generaciones.

La ceremonia del casamiento en torno a un ritual peculiar es un rasgo distintivo de la comunidad gitana, marcando su sentido de pertenencia a la etnia.

Lo más frecuente es que se celebre además de la boda propiamente gitana, una boda por la iglesia.

Hay dos modos principalmente de establecer vínculos matrimoniales socialmente reconocidos entre los gitanos: la boda y la fuga, (o una combinación de ambos). Fugarse puede implicar “llevarse a la novia” a casa de algún familiar del novio.

Suele suceder que, durante la fuga, no se consume el acto sexual en cuyo caso las familias que lo deseen pueden celebrar posteriormente el rito gitano de la boda.

La boda gitana no tiene implicaciones de tipo religioso: gira en torno a un acto central que supone probar la virginidad de la novia, símbolo de la honra familiar, a través de la prueba del pañuelo, que es realizada por una mujer mayor especialista, la “adjuntaora”, “picaora” o “sacaora”, contratada al efecto, que comprueba que el himen de la muchacha está intacto en presencia de las madres del novio y la novia, fundamentalmente. En zonas de Almería y del norte de Granada, mayores gitanas comentan que en otra época era el marido el que realizaba esta prueba. Toda la ceremonia está impregnada de los cantes de alboreá o canciones de boda.

En el colectivo gitano la mujer está relegada a un segundo plano, tiene menos derechos y más obligaciones que el varón. Es más, se admite cierto maltrato a la mujer por parte del varón en cuanto ejercicio de autoridad, siempre que no suponga un abuso continuado e indiscriminado de esta autoridad.

Las funciones de la mujer gitana tradicionalmente aceptadas sin presiones, son fundamentalmente las siguientes: tener descendencia, educar a los hijos en las formas tradicionales gitanas, atender a sus maridos, cuidar en exclusiva de la casa, y ayudar con su trabajo a su mantenimiento. Las virtudes de castidad, fecundidad y fidelidad son exigencias para la mujer gitana.

Como ya se comentó antes, la niña gitana tiene una niñez más corta que el varón, de hecho son las niñas gitanas las que tienen que cuidar de sus hermanos pequeños mientras que sus padres trabajan, resignándose a quedarse en casa mientras sus hermanos pueden ir al colegio. Esta situación afortunadamente va cambiando con las medidas impuestas por la Administración educativa contra el absentismo escolar, aunque de forma lenta.

En la actualidad la mujer gitana que trabaja fuera de casa y que progresivamente va teniendo acceso a una mayor formación, va incorporando nuevos roles y nuevos conceptos de organización de la unidad familiar; no obstante suponen pequeños cambios frente a las formas tradicionalmente aceptadas que siguen concediendo al varón el poder de decisión.

Como contrapartida las mujeres mayores pueden llegar a tener un alto estatus e influencia, siendo respetadas y obedecidas por las nuevas generaciones, e incluso en algunos casos, pueden liderar una agrupación familiar.

Para terminar con este punto, me gustaría señalar la reflexión de FRESNO (1994:18), que indica cómo el fenómeno del acceso de los gitanos a las viviendas en altura y a barrios de integración, donde han tenido que adaptarse a ordenamientos externos, ha cambiado sus pautas de convivencia étnica, los modos de relacionarse, las leyes, normas, y en definitiva, sus costumbres, ya que la distribución espacial de las viviendas, se orienta hacia el desarrollo individual, hacia la familia nuclear, que no coincide con la organización de familia extensa propia del colectivo gitano. Ya comentaba esta situación SAN ROMÁN (1976): *"la necesidad que los miembros de un mismo linaje tienen de depender unos de otros comienza a decaer en los barrios nuevos y los linajes gitanos comienzan a tener menos razones para mantener su unidad y cohesión interna (...) esta debilitación del linaje y el hecho de que el uso de la fuerza física para defender a sus miembros comienza a ser innecesaria es una razón del porqué la "fuerza de la raza" va siendo cada vez menos importante, y una razón también, entre otras, para que las mujeres jóvenes demuestren menos interés en tener un gran número de hijos"*.

B) Organización social

Podría afirmarse que la organización social del colectivo gitano tiene una estructura piramidal, en la que cada grupo desde el más pequeño, familia nuclear, hasta el clan extenso, tiene un jefe, casi siempre masculino, que se encarga del gobierno del grupo de los que tiene a su cargo. Cada jefe debe dirigir, juzgar y proporcionar los recursos generales para su comunidad, (RINCÓN,1995:11)

Al aumentar el ámbito de gobierno, aumenta el nivel de responsabilidad siendo la autoridad del jefe más extensa y firme (aunque más que de jefe hablaríamos de "primus inter pares"). Por ejemplo, esta condición se manifiesta en una disputa que implica a todo un linaje; se resuelve cuando los "tíos" de ambas partes dan su "palabra" de aceptar la resolución tomada (SAN ROMÁN,1976).

La autoridad se atribuye a la figura del "anciano" o "tío". El título de tío implica prestigio, y se adquiere en razón a diversos factores: edad, experiencia, habilidades, incluso puede cumplir su función para una situación, contexto o tiempo concretos. Lo mismo que se adquiere, se puede perder la condición de "tío" por tener una conducta reprochable (alcoholismo, drogas, manipulación, etc). El ámbito de autoridad real del tío es exclusivamente dentro de su propio linaje, más allá del cual podemos hablar de prestigio o influencia moral; para diferenciar la autoridad representada por los distintos "tíos", basta con añadirle el nombre o apodo de la persona en cuestión: el "tío Juan"...

El tío que representa a todo un linaje es responsable asimismo de la aplicación de la ley gitana en su clan.

La ley gitana.-

La ley gitana representa un código de comportamiento no escrito que es transmitido de generación en generación de forma oral y testimonial; dicho código está al menos parcialmente circunscrito al colectivo gitano.

La ley gitana se desarrolla de forma paralela a las leyes del Estado español, provocando a veces conflictos entre los propios gitanos, ya que dicha ley se basa en la mayoría de los casos en el principio de culpa objetiva, que implica juzgar el delito en cuanto el efecto que produce, independientemente de la intencionalidad de cometer o no cometer dicho delito. Esta ley contribuye a mantener el orden interno de cada clan, así como el equilibrio entre distintos clanes.

RINCÓN (1994:12), señala dos características de interés con respecto a la ley gitana:

- Se basa en la costumbre, transmitiéndose de generación en generación.
- Es móvil, es decir, goza de gran apertura y capacidad de adaptación a situaciones y momentos nuevos.

El movimiento asociativo.-

Como FERNÁNDEZ (1995:124) afirma, la Constitución consagra dos principios fundamentales para el modelo organizativo del pueblo gitano:

- a) *“La autonomía organizativa o asociativa de la comunidad gitana en la línea marcada por los derechos fundamentales y la libertad de asociación (art. 22)”*
- b) *“La obligación por parte de los poderes públicos de favorecer que dichos modelos organizativos promuevan condiciones de libertad y de igualdad y de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud así como a facilitar que dicho modelo organizativo participe en la vida política, económica, cultural y social”.*

La realidad del asociacionismo gitano dista todavía bastante del ideal que promueve la Constitución, dado que es un movimiento relativamente reciente y novedoso para los gitanos. Bien es verdad que en muchas comunidades gitanas se valora la necesidad de agruparse más allá del agrupamiento familiar, de hecho se avanza con rapidez en el número de asociaciones gitanas que aparecen; pero, en cambio, se observa en la mayoría de ellas unos esquemas de funcionamiento defectuosos. FRESNO (1995:128) señala algunos de estos esquemas:

- Sistema de liderazgo vertical que tiende a concentrar poderes en pocas personas.

- Sistemas de representación y funcionamiento que no se ajustan a criterios de democráticos.
- Poca capacidad de movilización del colectivo gitano con quien trabajan, a no ser que se obtenga un beneficio tangible con la participación, como por ejemplo adquisición de una vivienda, gestión de ayudas, etc.
- Dependencia manifiesta de la administración pública a nivel de recursos económicos, lo que implica una creciente politización y un funcionamiento más a corto plazo.
- Escasa formación de sus cuadros profesionales, que repercute directamente en el nivel de exigencia.
- Escasa definición de los perfiles de trabajo que conlleva una cierta indefinición en sus actuaciones y que a veces es fuente de conflictos.

Por otra parte, representan una excepción las asociaciones gitanas que abordan su trabajo con el colectivo desde programas integrales que impliquen: educación, sanidad higiene, participación ciudadana, formación profesional, centrándose la mayoría de ellas en actividades de promoción social de los gitanos.

Para concluir, podrían destacarse tres requisitos que resultan de interés para facilitar un cambio de perspectiva en el funcionamiento de las asociaciones gitanas:

- Necesidad de promover cauces de formación para la gestión de las asociaciones gitanas.
- Necesidad de poseer un mayor protagonismo en la asunción de responsabilidades de cara a la administración, dejando de lado la incertidumbre que supone no saber si los programas que llevan a cabo continuarán el año siguiente.
- Necesidad de proyectar su campo de actuación hacia el contexto social del que forman parte, más allá de los límites de su propio colectivo.

C) Organización religiosa. La iglesia Evangélica.

Las manifestaciones religiosas de los gitanos se han desarrollado desde una concepción individualista de lo sagrado sin apenas necesidad de intermediarios.

Algunos elementos centrales de la religiosidad gitana son los siguientes:

- Relación directa de comunicación con Dios y el ámbito sobrenatural a través de oraciones sencillas. (JORDÁN, 1991)
- Dios es considerado esencialmente como creador y bueno. (RINCÓN 1995)
- Dios tiene poder para castigar a los individuos o al clan. (RINCÓN 1995)
- Necesidad de plasmar en imágenes su fe .
- Vivencia de la relación con el mundo sobrenatural en forma de intercambio, se encuentran a menudo prácticas religiosas consistentes en ofrendas, promesas, votos y peregrinaciones o romerías. (JORDÁN, 1991)
- Suelen creer en la existencia de un único Dios y en cierta vida tras la muerte. (JORDÁN, 1991)
- El culto a los muertos es de extremada importancia.

- Poseen fe en la providencia, como apoyo sobrenatural a su destino.
- La Virgen está plenamente aceptada. (RINCÓN 1995)
- Se adaptan a las prácticas religiosas del lugar donde conviven, pese a que no aceptan todos sus valores y ritos: por ejemplo, del catolicismo han adoptado los ritos bautismales y mortuorios, con distintas categorías y vivencias. (RINCÓN 1995)

Hoy día, debido en parte a la falta de respuesta que ofrece la religión católica al colectivo gitano, se está produciendo un creciente aumento de participación en otras iglesias en especial en la Iglesia Evangélica de Filadelfia, movimiento religioso protestante que se ha extendido también entre grupos romaníes de Europa y América.

Los datos de finales de 1995 de la Secretaría General de la Iglesia Evangélica de Filadelfia, demuestran que en toda Andalucía existen más de 80 congregaciones y cerca de 9.000 fieles. Produciéndose un incremento en los últimos años en más de un 60 por ciento.

Será en 1952 a través de la evangelización entre grupos de “manouches” en la Bretaña francesa por Clément Le Cosset, bretón católico convertido al evangelismo, cuando nace el movimiento evangélico gitano.

La llegada a España del evangelismo se produjo en los años sesenta a raíz de los contactos de gitanos españoles, temporeros agrícolas en Francia, con gitanos franceses conversos al evangelismo (WANG 1989).

Es de destacar que dicho movimiento congrega periódicamente a miles de gitanos de distintas nacionalidades trascendiendo la dimensión de subdivisiones independientes propias del colectivo.

Características generales del evangelismo gitano.-

- El evangelismo es un movimiento religioso de base, que se organiza desde las organizaciones locales, siendo las congregaciones en gran medida autóctonas, si bien se vinculan a través de una jerarquía común.
- La prédica evangélica está basada en la palabra revelada, en la Biblia, y más específicamente en el Evangelio, constituyendo su lectura el centro del “Culto” como se denomina popularmente a los encuentros de la iglesia Evangélica (JORDÁN, 1991).
- La palabra de Dios para los evangélicos se dirige a todo el mundo, no siendo necesaria una preparación académica para entenderla.
- Podría hablarse de cultos litúrgicamente variados en cuanto que es una liturgia abierta que admite cierto grado de improvisación.
- Para los evangélicos se da la creencia en Cristo crucificado y resucitado, redentor de los pecados de los hombres (JORDÁN, 1991).
- Sus raíces protestantes se observan en su desprecio por los ídolos e imágenes, su confianza en la salvación por la fe y en la providencia divina. Los Santos y la Virgen son aceptados como personas excepcionales, sin concederles “valor de intercesión” (JORDÁN, 1991).

- El pastor es el líder carismático de la Iglesia Evangélica que recibe su don del Espíritu Santo, no debiendo realizar votos especiales marcados por la institución eclesiástica, es un cargo abierto a todos los varones de la congregación. El ministerio que desempeña no supone un medio de ganarse la vida, en exclusividad.
- En cuanto iglesia pentecostal, se encuentra animada por el Espíritu Santo como un “don de la gracia” que llega a cada uno particularmente, que en su forma más especial puede manifestarse en el don de lenguas, visiones, profecías y curaciones, asociadas normalmente a los pastores.
- Para los “aleluyas”, como se conoce popularmente a sus fieles, el bautismo es el sacramento fundamental, que se realiza tras la conversión, al “ser tocado por el espíritu de Dios”, cuando la persona es adulta, teniendo conciencia del significado de este rito.
- El perdón se establece como un acto comunitario dentro de la liturgia a través de la mediación del pastor, ya que los pecados los perdona exclusivamente Dios.
- La estructura organizativa de la Iglesia Evangélica se inspira en el Evangelio, reconociendo esencialmente cinco ministerios: pastor, predicador, evangélico, maestro y apóstol, inspirados por el Espíritu Santo, (JORDÁN, 1991). Estos nombres pueden variar de un lugar a otro en su aplicación.

Para concluir este punto, es interesante destacar algunos de los elementos observados sobre la Iglesia Evangélica en el estudio de GAMELLA (1996:366) en diversas comarcas andaluzas:

- La Iglesia Evangélica se ha extendido entre grupos de gitanos y gitanas con distintos niveles ocupacionales y educativos. Es más, coincide con el estudio de otras comunidades autónomas en afirmar que aumenta el porcentaje conforme aumenta el nivel de estudios.
- Hay un alto nivel de participación en la iglesia evangélica de los vendedores ambulantes.
- Se observa un porcentaje mayor de mujeres que de hombres entre los asistentes al culto.
- Se ha difundido con un mayor éxito entre jóvenes y adultos y en menor medida entre ancianos, especialmente varones.
- El Evangelismo se ha extendido fundamentalmente desde las grandes ciudades y capitales hacia las zonas rurales y periféricas.

D) Educación

La población gitana de Andalucía, en líneas generales, posee un nivel educativo muy bajo, tanto en instrucción académica como en formación profesional. Esta situación repercute en el desarrollo personal y social relegando al colectivo gitano a posiciones de desventaja social difíciles de solucionar si no mejora su nivel educativo y profesional.

Se observan tres problemas fundamentales en las zonas donde hay un número considerable de gitanos: analfabetismo adulto, absentismo escolar, fracaso escolar. A continuación se exponen dichas problemáticas.

Analfabetismo adulto:

En el estudio sobre distintos asentamientos de Andalucía realizado por GAMELLA (1996:128), se concluye que entre los gitanos mayores de 18 años, se constata un nivel de analfabetismo total y funcional muy alto, afectando en la mayoría de los asentamientos al 50% de los residentes. Son pocos los gitanos que participan en el sistema de Educación de Adultos, concluyéndose del estudio preliminar sobre este punto varios aspectos:

- La principal motivación para acudir a Educación de Adultos no se centra en aprender las técnicas de lecto-escritura sino más bien en adquirir otros objetivos más utilitarios a corto plazo como por ejemplo obtener el permiso de conducir.
- Se observa un alto grado de absentismo y falta de constancia en las clases.
- En estas condiciones no llegan en la mayoría de los casos a concluir sus estudios.

Absentismo.-

En principio, señalar dos hechos: la existencia de un importante número de gitanos andaluces en edad escolar, más de 60.000, y como su distribución se concentra en su mayoría en áreas degradadas y separadas del resto de la población, apareciendo situaciones de segregación que no benefician la promoción del colectivo.

Pese a que se está consiguiendo la plena escolarización de los niños y niñas gitanas en la actualidad y se están obteniendo resultados favorables en la lucha contra el absentismo (en la nueva ley la conducta absentista es catalogada como delito, causa de maltrato), todavía se mantiene el fenómeno de no asistencia a clase. En la Delegación Provincial de Educación y Ciencia de Granada se considera conducta absentista cinco ausencias sin justificar al mes. Por otra parte, la realidad demuestra que a partir de los once años se produce un alto abandono de la escuela de los niños y niñas gitanas, coincidiendo con un aumento en el currículum de conocimientos más complejos en cuanto a su nivel de abstracción.

Algunos factores que influyen en el absentismo y fracaso escolar.-

- Los desplazamientos de algunas familias gitanas por motivos de trabajo temporal han afectado y siguen afectando el periodo de escolarización de sus hijos.
- Hay poco interés entre los adultos gitanos por la escuela más allá de unos conocimientos mínimos y desde una concepción puramente utilitarista: “con que sepa leer y escribir es suficiente”, que además se alcanzan en poco tiempo. No olvidemos que la gran mayoría de esos adultos gitanos abandonaron la escuela de pequeños y no les ha supuesto un obstáculo insalvable para su modo de vida.
- El formalismo académico que representa la escuela en muchos casos está poco adaptado a las vivencias y peculiaridades de los niños y niñas gitanas, que perciben la escuela como algo ajeno y distante de su realidad.
- Otro factor relacionado con el anterior es la falta de adaptación de los escolares gitanos a la escuela, bien sea por déficit de la propia escuela como se comentaba en el punto anterior, bien por la distancia social y cultural de los citados escolares con

respecto al resto de compañeros. Esta desadaptación se manifiesta en una serie de conductas como las que se citan a continuación: incompreensión de normas y objetivos escolares, hiperactividad, agresividad ante el rechazo de sus compañeros (en un estudio del año 1993 de Gamella y colaboradores, sobre prejuicios en la escuela de los escolares no gitanos hacia los compañeros gitanos, en una muestra de Granada capital y provincia de 2.600 niños, se observa una homogenidad generalizada en cuanto a rasgos negativos sobre los gitanos, curiosamente la mayoría de estos rasgos se basan en pocas anécdotas con las que se construyen categorías generales, prejuicios sobre todo el colectivo. Esta situación es difícil de cambiar, porque quién no conoce una anécdota negativa sobre los gitanos), todo ello provoca un sentimiento de desventaja, que se manifiesta en conductas de inhibición, bajo rendimiento y baja autoestima.

- Para los padres gitanos el logro escolar de sus hijas, en función del papel que desempeñan dentro de la estructura familiar, es percibido como menos importante que el de los hijos varones. El absentismo escolar se acusa con mayor frecuencia en las niñas gitanas, que deben realizar las labores domésticas y cuidar de sus hermanos pequeños mientras los padres trabajan. Con la llegada de la pubertad se ejerce un mayor control sobre la mozueta, no estando bien visto la convivencia con muchachos de su edad. La “pidía” supone para la mayoría de ellas el abandono definitivo de la escuela.

La reforma educativa ofrece posibilidades de adaptación curricular que pueden conllevar un cambio sustantivo de la situación de desventaja en la que se encuentran los escolares gitanos, pero para que este cambio se haga realidad es fundamental potenciar la formación específica y el apoyo al profesorado en el abordaje del colectivo gitano para que no se quede todo en una declaración de buenas intenciones (FRESNO, 1994:25).

E) Una lengua propia

Los gitanos tienen una lengua propia, el romany o romanó. Existen asimismo diferentes dialectos de dicha lengua que se hablan en distintas regiones con notables diferencias; en su proceso de evolución ha incorporado multitud de vocablos y esquemas lingüísticos de los pueblos con los que ha tenido relación la comunidad gitana. (SAN ROMÁN, 1976)

El dialecto romany en España es el Caló, que en su proceso de adaptación ha adoptado la sintaxis y la conjugación de los verbos de la lengua castellana. En la actualidad se mantiene de forma imperfecta. Ocurre a menudo que en una conversación que se supone íntegramente en este dialecto, sólo algunas palabras son caló, el resto son una mezcla de la palabra española y la terminación o inflexión caló.

Para comunicarse los gitanos emplean la lengua propia de la región donde viven incorporando algunas palabras caló. Por lo que se refiere a la comunicación entre gitanos de distintas regiones, utilizan el castellano con vocabulario caló, siendo éste bastante reducido en cuanto a número de palabras se refiere; de hecho, una característica propia de su lenguaje es precisamente la utilización de un vocabulario

poco extenso para expresarse, debido a que la expresión es tan vivencial que necesitan pocos términos para hacerse entender, (RINCÓN,1995:14).

Es una realidad que el caló se está perdiendo como vehículo de comunicación por variadas razones: fuerza de la lengua mayoritaria, relación con un estereotipo negativo en cuanto que ha sido usado por grupos que están relacionados con conductas ilegales, (Rincón,1995:14).

F) Organización laboral

Concepto de trabajo en el colectivo gitano:

El trabajo para el gitano es considerado en cuanto valor de subsistencia para el grupo familiar, una forma de “buscarse la vida”. Si un trabajo reconocido le exige demasiado y a cambio el beneficio económico no le compensa, preferirá dejarlo por otras actividades que aunque no estén reguladas oficialmente, le proporcionen lo suficiente para vivir, y además le deje tiempo libre para atender a sus obligaciones familiares, tan importantes dentro de su organización social.

Características del sistema laboral gitano.-

A continuación se señalan algunas de las características más relevantes del sistema laboral gitano desde un punto de vista general:

- “El gitano valora el trabajo mejor, cuanto más rendimiento de forma conjunta se pueda sacar de los siguientes aspectos: ganar más, en el menor tiempo, con un esfuerzo mínimo, de forma libre y sin imposiciones... Aunque el gitano no desea dependencia laboral, sí acepta la de su propia familia o afines. (TORRES, 1991)
- La organización social propia del colectivo gitano, orienta las ocupaciones laborales tradicionales que le son propias hacia la cooperación familiar (RINCÓN, 1995). Esta cooperación implica que en las relaciones laborales el individuo se supedita al grupo parental, estando la responsabilidad compartida entre el individuo y su grupo, de este modo se elimina la competitividad, (Grupo AMAT, 1984). Es más, la vinculación parental obliga a compartir el poder económico dentro del grupo en función de las necesidades de sus miembros, (TORRES, 1987).
- Estas ocupaciones tradicionales operan normalmente a pequeña escala, con un mínimo equipamiento y capital, a través de los miembros de la familia (una o varias unidades domésticas emparentadas y cooperantes), (GAMELLA, 1996)
- El aprendizaje de las ocupaciones laborales tradicionales que le son propias se realiza de padres a hijos dentro del seno familiar. (RINCÓN, 1995)
- Su bajo nivel de estudios influye en que muchos de los trabajos desempeñados por los gitanos sean de baja cualificación y de bajo rendimiento económico. (RINCÓN, 1995)
- Los gitanos en su independencia, han desarrollado destrezas para buscarse espacios dentro del mercado laboral informal o economía sumergida, para operar al margen del control administrativo y gubernativo, (FRESNO, 1994). Por su parte, GAMELLA (1996) afirma que: “*En sus extremos, la economía informal se funde con la ilegal, en la que los servicios y bienes ofertados son ilícitos (drogas, objetos robados, préstamos usurarios, etc...)*”.

- Por otra parte la citada economía informal produce un “*bajo nivel de cobertura sanitaria y de previsión de rentas para la vejez*”, (PASS, 1991). Influye en esta falta de regulación laboral, el sistema de pensiones no contributivas, la gratuidad de la sanidad pública, y las diversas ayudas estatales, a las que puede acogerse el colectivo, etc.
- Los gitanos prefieren ocupaciones que les proporcionen independencia para organizarse el trabajo, lo que conlleva además que todo su esfuerzo redunde en beneficio propio, aunque si la actividad autónoma representa beneficios escasos, valoran como deseable el trabajo asalariado. (ARDEVOL, 1987)
- En la sociedad gitana existe una valoración negativa del hecho de trabajar para el payo, en cuanto sometimiento a unas condiciones externas que no son las propias de su comunidad. (ARDEVOL, 1987)
- El trabajo asalariado ejercido por los gitanos se encuentra subrepresentado y se caracteriza por ser trabajos conyunturales, por un espacio de tiempo corto, que puedan ser ejercidos por toda la familia y que sean rentables, como por ejemplo recolección de frutas. (SAN ROMÁN, 1980)
- La mayoría de los gitanos no son los dueños de los medios de producción, sino que dependen del sistema mayoritario. Dependen de la variabilidad del sistema de producción externo al propio grupo (ARDEVOL 1987)
- Pese a que el desempleo es difícil de medir en el colectivo gitano dada la variabilidad de situaciones laborales por las que atraviesa, sí que se puede afirmar que viven en una situación general de desempleo, subempleo y empleo informal en una medida muy superior a lo que ocurre con la población paya. (GAMELLA, 1996).
- La variabilidad ocupacional y las condiciones de irregularidad legal en muchos casos, hace que los ingresos que perciben sean variables y difíciles de calcular, pudiendo variar incluso de un día a otro. (ARDEVOL, 1987). Aunque sí que prevalecen dos condiciones: nivel generalmente bajo de ingresos, grandes diferencias de ingresos entre unas familias y otras. (GAMELLA, 1996).
- Las contribuciones económicas en concepto de ayudas del Estado de bienestar se han convertido en un apoyo a la economía de los gitanos en casi todos los países industrializados, (FRASER, 1992).
- Los índices de ocupabilidad son similares entre hombres y mujeres gitanas, pero frente a esta realidad sí que habría que destacar que existe una cierta división del trabajo por sexos, (ARDEVOL, 1987). En este sentido, y pese a que hay mujeres gitanas trabajando en las mismas ocupaciones que los hombres, como por ejemplo: recolectoras de frutas y hortalizas; hostelería; venta ambulante..., sí que desempeñan otras ocupaciones con exclusividad: servicio doméstico, generalmente por horas, limpieza de locales públicos, comerciales o industriales; empleadas en talleres de costura o cosiendo en casa; mendicidad, etc, (GAMELLA, 1996).
- Los gitanos han trabajado y aún trabajan desde edades muy tempranas (12 ó 13 años) hasta casi el final de la vida, no obstante en la actualidad las opciones para mantener las ocupaciones tradicionales gitanas se han reducido, y se asiste a un aumento de la ociosidad de los jóvenes gitanos, con los peligros que ello conlleva. (GAMELLA, 1996).

Condiciones que influyen en el acceso del gitano al mundo laboral de la sociedad mayoritaria.-

La dificultad para la incorporación de los gitanos al mundo laboral implica todo un conjunto de factores, algunos de los cuales se deben señalar dada su relevancia:

- El temprano acceso al matrimonio de los gitanos, supone tener que dejar de capacitarse profesionalmente para adquirir responsabilidades que le obligan a ganarse la vida en profesiones de baja cualificación bajo el condicionante de una escasa formación académica y profesional.(FRESNO, 1994)
- En relación con el punto anterior podemos decir que el hecho de que el gitano sólo pueda acceder a aquellas ocupaciones menos cualificadas, más desprestigiadas y peor remuneradas, influye negativamente en el camino hacia la integración dentro de la sociedad laboral mayoritaria. (ARDÉVOL, 1987)
- La forma tradicional de ganarse la vida desde una concepción del trabajo fundamentalmente autónomo e independiente, les dificulta igualmente el proceso de adaptación en los trabajos asalariados, que le exigen el cumplimiento rígido de unos horarios y unas normas que son externas a su grupo de referencia. (FRESNO, 1994)
- Los gitanos no comparten con la sociedad mayoritaria la misma idea sobre la profesionalización, de tal manera *“que cada uno por necesidad del grupo puede realizar múltiples actuaciones laborales, en las que podrá especializarse pero no profesionalizarse”*. (TORRES, 1993)
- También influyen negativamente en el acceso de los gitanos al mundo laboral los estereotipos y prejuicios que alberga la sociedad mayoritaria sobre el colectivo y que cierran las puertas a muchos gitanos por el hecho de ser gitanos, sin tener ni siquiera la oportunidad de demostrar su capacidad laboral.

Principales ocupaciones y fuentes de ingresos de los gitanos andaluces por orden de mayor frecuencia relativa.-

Siguiendo la clasificación de GAMELLA (1996), podemos citar las siguientes:

1. Temporeros agrícolas: jornaleros

La ocupación de temporero agrícola es la ocupación más frecuente y se caracteriza por ser un trabajo eventual, por temporadas; supone en muchos casos desplazamientos de grupos familiares hacia zonas de producción en tiempos de recolección. Los ingresos de estos trabajos eventuales se complementan en muchos casos con subsidios sociales procedentes del Régimen Especial Agrario.

2. Trabajadores eventuales en la industria y los servicios

Corresponden a trabajos eventuales en la industria alimenticia, así como trabajos en la construcción, y hostelería. En muchas ocasiones esta situación les obliga a desplazarse por temporadas a otras provincias fuera de la Comunidad Autónoma, como por ejemplo Murcia, Valencia, Baleares, Canarias, etc.

3. Comercio: Venta de bienes

Es una de las ocupaciones más comunes de los gitanos andaluces. Dicho comercio en función de las regulaciones administrativas puede ser formal, informal o ilegal y según su ubicación espacio-temporal puede ser fijo o ambulante. Gamella señala algunos de los productos más usuales en el comercio del colectivo: Frutas y verduras; ropa y calzados, objetos eléctricos de consumo; caballos o ganado; artesanía de elaboración propia; objetos diversos de consumo; productos ilegales, fundamentalmente drogas psicoactivas (hachís, cocaína y sobre todo, heroína).

3.1 La venta ambulante

Supone la dedicación de la mayoría de los comerciantes gitanos. Consiste en llevar sus productos para la venta de un lugar a otro en camiones o furgonetas, colocándose en puestos de venta reducidos en los distintos "mercadillos" de pueblos y ciudades.

En los últimos años se ha dado una creciente regulación legal de la venta ambulante en aquellas familias que han tenido suficientes medios para afrontar los gastos que supone dicha regulación, en cambio siguen asfixiando los controles de la autoridad sobre aquellos gitanos que tienen pequeños puestos de venta no regulados y que carecen de posibilidades para hacerlo.

3.2 Comercios estables

Hay familias gitanas que tienen su propio comercio familiar en un local destinado a ello y de manera estable, algunos de estos comercios más significativos en pueblos y ciudades andaluzas son los siguientes: anticuarios, carniceros, herreros, churreros, comerciantes de telas, comerciantes en bazares, cocineros y camareros estables, que regentan locales muchas veces con cierto aire folclórico...

3.3 Comercio de drogas ilegales

Esta ocupación es "la peor vista dentro del colectivo gitano", si bien representan un porcentaje mínimo los gitanos andaluces que se dedican a este comercio, sí que sus consecuencias son nefastas en cuanto que está suponiendo un aumento del consumo dentro del propio colectivo. Este comercio se da fundamentalmente en los barrios más degradados de las ciudades y pueblos andaluces a través, en la mayoría de las ocasiones, de grupos familiares que venden heroína al detalle y en menor medida cocaína.

4. Artesanos

Tradicionalmente los gitanos, especialmente en la Andalucía rural, han desempeñado oficios artesanos de transmisión familiar, como canasteros, hojalateros, herreros, etc (PÉREZ DE GUZMÁN, 1982). La introducción de las técnicas industriales, ha provocado la práctica desaparición de estos oficios artesanos. Frente a

esta situación los gitanos desempeñan hoy oficios más o menos artesanos como la albañilería o la pocería.

5. Artistas fundamentalmente del flamenco

En España, los gitanos han tenido un papel decisivo en la creación y desarrollo del cante flamenco o gitano andaluz (LEBLON, 1991). Desde finales del siglo XVIII han hecho del flamenco una dedicación profesional. Actualmente constituye un elemento central de la identidad gitana andaluza a la que se dedican muchos gitanos andaluces, además de ser una profesión muy reconocida socialmente, ya que "el flamenco está de moda".

También podemos encontrar gitanos aunque en menor medida empleados en otro tipo de espectáculos.

6. Empleados asalariados

Un grupo menos numeroso ocupa trabajos asalariados con contratos la mayoría de las veces temporales en empresas que se dedican a la construcción fundamentalmente, trabajando como peones y oficiales de albañilería.

7. Empleados públicos y funcionarios

Encontramos un reducido número de gitanos dentro de este grupo, aunque va creciendo de forma progresiva especialmente en los sectores de la administración pública que están destinados a temas de asistencia a gitanos, donde lógicamente deben estar representados. También trabajan gitanos, aunque en menor medida, en otros sectores públicos, en calidad de administrativos, secretarios, maestros, policías y guardia civiles, etc.

8. Profesionales

Los gitanos que se ganan la vida como profesionales liberales: ingenieros, médicos, escritores, ... representan una minoría que va creciendo lentamente. No olvidemos que todavía el porcentaje de gitanos que estudian en la universidad es muy bajo.

9. Oficios precarios: busca, chatarreo, mendicidad

Son muchas las familias gitanas que se dedican a actividades ocupacionales informales en condiciones de precariedad como la "busca", el chatarreo y la recogida de materiales de desecho, (cartones, metales diversos). Normalmente realizan estas ocupaciones de manera colectiva entre varios miembros de la familia. Otros trabajos de este tipo informal donde también participan los gitanos en gran medida son: la venta de flores; las formas viejas y nuevas de la mendicidad como, por ejemplo, venta de pañuelos de papel, limpieza de cristales de automóviles en semáforos.

10. Otras ocupaciones

Dentro de esta categoría se pueden incluir ocupaciones tradicionalmente gitanas, con distinto grado de aceptación entre la población mayoritaria como, por ejemplo, echadoras de cartas, lectores de manos y adivinas.

Grupos económicos gitanos.-

Aparecen tres grupos económicos entre los gitanos andaluces: un grupo minoritario que vive en condiciones prósperas de clase media, que está compuesto por comerciantes (fijos o ambulantes), profesionales, empleados y artistas; un segundo grupo, bastante más numeroso, que vive en condiciones de economía de subsistencia que a duras penas puede llegar a fin de mes; y un tercer grupo, que representa un porcentaje alto dentro de la minoría, que vive en condiciones de pobreza.

Es curioso observar que la mayoría de los gitanos que han adquirido una posición económica favorable, especialmente aquéllos que se han integrado dentro del sistema económico del grupo mayoritario, manifiestan un rechazo abierto, hacia los gitanos que representan las capas más pobres de su grupo étnico. No obstante, sí que mantienen relaciones con aquellas familias que aunque necesitadas, no presentan problemáticas graves.

ASPECTOS EDUCATIVOS Y DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE GITANOS EN EL ÁREA METROPOLITANA DE GRANADA

CAPITULO 2 LA INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE LOS GITANOS

Este capítulo recoge las iniciativas más significativas de carácter normativo, que conllevan actuaciones dirigidas a la Comunidad Gitana, en el periodo de aplicación del proyecto objeto de esta tesis. En este sentido, comienza la exposición con el marco normativo europeo, seguido del marco normativo en el Estado Español, finalizando el recorrido con las normativas propias de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Para completar la información referida más específicamente al ámbito de la inserción socio-laboral de los gitanos, se ofrece un apartado que aborda la dimensión Transregional de los proyectos europeos destinados a la población gitana en el territorio del Estado Español durante el periodo en que se aplica el proyecto estudiado, asimismo, a modo de colofón, se recupera en toda su extensión original el citado proyecto, para que sirva de referencia constante a lo largo de los próximos capítulos.

2.1 MARCO NORMATIVO EUROPEO.-

2.1.1) 1 Unión Europea:

La Unión Europea representa el marco institucional general donde se establecen las ayudas destinadas a las distintas Iniciativas Comunitarias, entre las que se encuentra el programa objeto de esta tesis. A continuación, se describen los aspectos más relevantes de la Unión Europea.

2.1.1) 1. 1. Breve recorrido histórico. Cronología:

- **9 de mayo de 1950:** Robert Schuman propone la idea de la Comunidad Económica Europea del Carbón y del Acero (CECA), que se concretará posteriormente con la firma del Tratado de París en abril de 1951. Seis Estados comienzan la andadura: Alemania, Bélgica, Francia, Italia, Luxemburgo y Países Bajos. La CECA se dota de una Asamblea parlamentaria, que se reúne por primera vez en septiembre de 1952 en Estrasburgo.
- **25 de marzo de 1957:** Los miembros fundadores firman los Tratados de Roma, origen de la Comunidad Económica Europea (CEE) y la Comunidad Europea de la Energía Atómica (Euratom).
- **Enero de 1973:** Se produce la adhesión de Dinamarca, Irlanda y el Reino Unido.
- **Junio de 1979:** Atendiendo a los principios contemplados en los Tratados de Roma, se elige el Parlamento Europeo por sufragio universal directo.

- **Enero de 1981:** Con la adhesión de Grecia son diez los Estados miembros de la Comunidad.
- **Junio de 1984:** Se producen las segundas elecciones al Parlamento Europeo por sufragio universal directo.
- **Enero de 1986:** Adhesión de España y Portugal a la Comunidad Europea. El Parlamento Europeo cuenta ya con 518 diputados.
- **1986:** Los Gobiernos firman el **Acta Única Europea**, ratificada más adelante por los parlamentos de los Doce. El Acta Única Europea, introduce una cooperación legislativa real entre el Parlamento y el Consejo. Mediante este tratado, los Doce se comprometen a crear, a más tardar para el 31 de diciembre de 1992, un mercado unificado en el que circularán libremente las personas, los capitales, los bienes y los servicios.
- **Junio de 1989:** Terceras elecciones al Parlamento Europeo por sufragio universal directo.
- **Noviembre de 1990:** Primera reunión en Roma de la “Conferencia de los Parlamentos” entre los representantes del Parlamento Europeo y los de los doce parlamentos nacionales.
- **Febrero de 1992:** Se firma en Maastricht el Tratado de la Unión Europea. En dicho Tratado se atribuyen nuevas competencias al Parlamento Europeo, especialmente en lo relativo a la codecisión legislativa, al nombramiento de un Defensor del Pueblo europeo y a la investidura de la Comisión.
- **1 de noviembre de 1993:** Entra en vigor el Tratado de la Unión Europea.
- **Junio de 1994:** Cuartas elecciones al Parlamento Europeo por sufragio universal directo. Con la unificación alemana, aumenta el número de diputados de 518 a 567.
- **Enero de 1995:** Se produce la adhesión de Austria, Finlandia y Suecia. El Parlamento cuenta con 626 diputados.
- **Junio de 1997:** Se firma el Tratado de Amsterdam, con el que se refuerzan y amplían las competencias del Parlamento Europeo.
- **Junio de 1999:** Quintas elecciones al Parlamento Europeo.

2.1.1) 1. 2. Objetivos:

- Establecer una unión cada vez más estrecha entre los pueblos europeos.
- Promover un progreso económico y social equilibrado y duradero, principalmente mediante la creación de un espacio sin fronteras interiores, el fortalecimiento de la cohesión económica y social y el establecimiento de una unión económica y monetaria que implicará, en su momento, una moneda única.
- Afirmar su identidad en el ámbito internacional, en particular mediante la realización de una política exterior y de seguridad común que incluya, en el futuro, la definición de una política de defensa común.
- Reforzar la protección de los derechos e intereses de las naciones de sus Estados miembros, mediante la creación de una ciudadanía de la Unión.
- Desarrollar una cooperación estrecha en los ámbitos de la justicia y de los asuntos de interior.

Los medios para la consecución de los objetivos propuestos, son tres: La legislación comunitaria, aplicable en los quince países miembros, el presupuesto y las instituciones y órganos de la Unión que se desarrollan en el siguiente apartado.

2.1.1) 1. 3. Instituciones y órganos de la Unión Europea:

- **Parlamento Europeo:** Única institución internacional cuyos miembros son elegidos democráticamente por sufragio universal directo. Desempeña un papel fundamental en el proceso de elaboración, modificación y aprobación de la legislación europea, y formula propuestas políticas para la consolidación de la Unión Europea.
- **Comisión Europea:** Compuesta por veinte miembros, ejercen sus funciones con absoluta independencia con respecto a los gobiernos nacionales que los designan, y actúan colegiadamente. La Comisión elabora propuestas de legislación y de acción a nivel europeo, controla su aplicación y coordina la administración de políticas comunes. Su designación debe someterse a la aprobación del Parlamento Europeo, que dispone asimismo del poder de presentar una moción de censura contra la misma.
- **Consejo de la Unión Europea:** Se compone por un ministro por cada Gobierno de los Estados miembros y por ramo. El Consejo y el Parlamento establecen la legislación comunitaria propuesta por la Comisión.
- **Consejo Europeo:** Compuesto por los jefes de Estado o de Gobierno de los Estados miembros, así como por el presidente de la Comisión Europea. Se reúne al menos dos veces al año para definir las grandes orientaciones políticas y para abordar, en el marco de la cooperación política europea, los problemas de actualidad internacional.
- **Tribunal de Justicia:** En cuanto que juez supremo de la Unión Europea, se compone por quince jueces designados de común acuerdo por los Estados miembros, así como por nueve abogados generales. Garantiza el respeto del Derecho en la aplicación e interpretación de los Tratados.
- **Tribunal de Cuentas:** Se encarga de controlar la gestión de las finanzas comunitarias. Está compuesto por quince miembros.
- **Comité Económico y Social:** Representa un Comité consultivo compuesto por 222 representantes de las diferentes categorías económicas y sociales de la Unión.
- **Comité de las Regiones:** Representa un Comité consultivo compuesto por 222 representantes de las colectividades locales y regionales designados por los Estados miembros. Reconoce la existencia de la realidad regional y local en una dimensión comunitaria.

2.1.1) 2. El Fondo Social Europeo:

El Fondo Social Europeo (FSE) representa uno de los instrumentos financieros más importantes de la Unión Europea (UE) para promover el empleo y desarrolla los recursos humanos.

El FSE, junto al Fondo Europeo de Orientación y de Garantía Agrícola (FEOGA), Instrumento Financiero de Orientación de la Pesca (IFOP), y Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), forma parte de los Fondos Estructurales, que representan en su totalidad casi un tercio del presupuesto total de la UE: 24.915,4 billones de pesetas (156.000 millones de ecus). El objetivo común de estos fondos es corregir el desequilibrio entre las regiones más ricas y las menos desarrolladas de Europa con la intención de lograr una cohesión económica y social en toda la UE.

La ayuda económica de los Fondos Estructurales se destina a seis objetivos:

- Objetivo 1: Ayudar a las regiones menos desarrolladas.
- Objetivo 2: Reconvertir las regiones gravemente afectadas por el declive industrial.
- Objetivo 3: Combatir el paro de larga duración, facilitar la inserción profesional de los jóvenes y las personas amenazadas de exclusión del mercado de trabajo y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral.
- Objetivo 4: Facilitar la adaptación de trabajadores y trabajadoras a las mutaciones industriales y a los cambios en los sistemas de producción.
- Objetivo 5 (a): Acelerar la reconversión de la agricultura y la pesca.
- Objetivo 5 (b): Promover el desarrollo de las áreas rurales.
- Objetivo 6: Contribuir al desarrollo de las regiones de baja densidad de población.

El FSE financia programas en el marco de los objetivos: 1, 2, 5b y 6, junto con los otros Fondos Estructurales, orientados hacia regiones concretas de la UE.

Los objetivos 3 y 4, de aplicación en toda la UE, son financiados exclusivamente por el FSE.

El FSE se orienta específicamente hacia el empleo y los recursos humanos. Una vertiente importante del FSE es el apoyo a proyectos concretos inscritos en las dos Iniciativas Comunitarias destinadas a los recursos humanos: la Iniciativa Adapt, cuyo objeto es ayudar a los empleadores y a los trabajadores a estar preparados para la reconversión industrial, así como facilitar la transición a la Sociedad de la Información, y la Iniciativa Empleo, dirigida a grupos que se encuentran con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo.

La financiación asignada al FSE se distribuye de la siguiente forma para el periodo comprendido entre 1994 y 1999:

- Transferirá un total de 7.506,5 billones de pesetas (47.000 millones de ecus) del presupuesto de la Unión Europea para la financiación conjunta de acciones emprendidas por los Estados miembros.
- España será el principal beneficiario de subvenciones del FSE, con una asignación de 1.364 billones de pesetas (8.539,8 millones de ecus), sin incluir las Iniciativas Comunitarias.

2.1.1) 2. 1. Perspectiva histórica:

El Tratado de París de 1951, por el que se crea la Comunidad Económica del Carbón y del Acero (CECA), constituye el primer antecedente del Fondo Social Europeo (FSE). Este tratado contempla un fondo de ayuda al reemplazo, la recolocación y la reeducación profesional de los trabajadores que perdían su empleo como consecuencia directa de la creación del mercado común del acero y del carbón.

Posteriormente en el “informe SPAAK” base del tratado de Roma, por el que se constituyó en 1957 la COMUNIDAD ECONÓMICA EUROPEA (CEE), se recoge la idea de crear un Fondo Social con el objetivo de ampliar los cometidos del primer instrumento establecido en la CECA.

El Fondo Social queda plasmado definitivamente en el tratado constitutivo de la CEE en su artículo 123 y siguientes, donde se establece un fondo para “promover dentro de la Comunidad las oportunidades de empleo y la movilidad geográfica y profesional de los trabajadores”.

A partir de este momento podemos distinguir las siguientes etapas en la historia del FSE:

- a) El primer FSE (1958-1971): En este periodo el FSE favorecía el reciclaje y la movilidad profesional de los ocupados en ciertos sectores en reconversión y la reinserción profesional de ciertos colectivos de parados, subempleados y minusválidos. Los recursos del FSE se asignaban bajo la fórmula del reembolso de gastos ya realizados por los Estados miembros.
- b) Segunda etapa (1971-1983): Con la “crisis del petróleo” y el cambio estructural, la economía europea comienza a sufrir desequilibrios en sus mercados de trabajo. Esto lleva a reformar el FSE, convirtiéndose a partir de este momento en un importante instrumento de política comunitaria, acercándose cada vez más al modelo vigente.
- c) Tercera etapa (1983-1988): Con la integración en la CEE de Irlanda, Grecia, España y Portugal, se comienzan a aplicar criterios de cohesión regional en la utilización del Fondo. El 40% (44,5% a partir de 1986 tras la incorporación de España y Portugal) de las intervenciones se concentraban en las regiones más atrasadas. Las restantes ayudas iban a zonas de paro elevado y de larga duración y/o reestructuración industrial y sectorial. Las ayudas del FSE se dirigían prioritariamente a los jóvenes menores de 25 años (el 75% de los créditos) y a los adultos en paro de larga duración, amenazados de paro, mujeres, minusválidos, migrantes y ocupados en PYME.
- d) La reforma de los fondos estructurales del año 1988: Esta reforma supone una importante transformación, que gira en torno a la integración de los Fondos, conservando la independencia de gestión de cada uno de ellos, en la política comunitaria dirigida a reforzar la solidaridad y cohesión económica y social entre las regiones más atrasadas y más desarrolladas de la Comunidad.
- e) “Tratado de la Unión Europea” (1993): Las principales modificaciones del FSE (art. 123 del Tratado), son las siguientes: Aparece la tarea de facilitar la adaptación de los trabajadores a las transformaciones industriales y a los cambios de los sistemas de producción, especialmente mediante la formación y la reconversión profesional. Asimismo, las decisiones de aplicación del Fondo Social se adoptarán por el Consejo por el procedimiento de cooperación con el Parlamento Europeo previsto en el artículo 189 C del Tratado de la Unión Europea.

- f) La revisión del año 1993: En este año ha tenido lugar una adaptación de la normativa reguladora de los Fondos Estructurales en base a lo previsto en el artículo 19 del Reglamento (CEE) 2052/88, coincidente con la aprobación de las perspectivas financieras de la Comunidad para el período 1993-99 sobre las cuales los Estados miembros llegaron a un Acuerdo en el Consejo Europeo de Edimburgo de Diciembre de 1992. No obstante, se puede afirmar que esta revisión reglamentaria no ha modificado los aspectos esenciales de la reforma del año 1988. Los principales cambios afectan a: la redefinición de los objetivos 3 y 4 y del Fondo Social Europea, la simplificación y adaptación de los procedimientos de programación, el reforzamiento del principio de cooperación en la preparación y aplicación de los Fondos, la elegibilidad de nuevas acciones.

2.1.1) 2.2. Principios que rigen la intervención de los Fondos Estructurales:

A) Concentración: Este principio supone que la contribución comunitaria de tipo estructural se concentre sobre regiones con mayores dificultades y sobre temas de intervención prioritaria.

Los objetivos prioritarios de los Fondos e Instrumentos Estructurales son de dos tipos: a) Objetivos regionales (objetivos 1, 2 y 5b). b) Objetivos temáticos (3, 4 y 5a).

A continuación se señalan a nivel general dichos objetivos:

Objetivo N° 1: Fomentar el desarrollo y ajuste estructural de las regiones menos desarrolladas.

Objetivo N° 2: Reconvertir las zonas industriales en declive.

Objetivo N° 3: Combatir el paro de larga duración, facilitar la inserción profesional de los jóvenes, de las personas expuestas a la exclusión del mercado laboral y la igualdad de oportunidades de las mujeres en el mercado de trabajo.

Objetivo N° 4: Facilitar la adaptación de los trabajadores a las mutaciones industriales y a la evolución de los sistemas de producción.

Objetivo N° 5a): Adaptar las estructuras de producción, transformación y comercialización de la agricultura en el marco de la reforma de la política agraria común.

Objetivo N° 5b): Facilitar el desarrollo y el ajuste estructural de las zonas rurales.

B) Cooperación: El principio de cooperación afecta a las fases de preparación, financiación, seguimiento y evaluación de las acciones cofinanciadas y supone la estrecha colaboración y concentración entre la Comisión, el Estado miembro interesado, las autoridades u organismos designados por éste y los interlocutores económicos y sociales, según las prácticas institucionales propias de cada Estado.

Programación: Se establecen dos sistemas de programación: programación en tres fases y programación simplificada. El primer sistema contempla los siguientes apartados: Plan, Marco Comunitario de Apoyo y Formas de Intervención (programa operativo, subvención global...). El Plan para cada objetivo (1, 2, 3, 4 y 5b) es elaborado por cada Estado miembro afectado. En él se ofrece un diagnóstico de la problemática asociada a las actuaciones a cofinanciar por el Fondo y las principales prioridades y medidas a desarrollar en el ámbito de cada Fondo Estructural. El Marco Comunitario de Apoyo (MCA) lo elabora y aprueba la Comisión de acuerdo con el Estado miembro afectado, y establece los ejes prioritarios de actuación y los medios financieros asignados por la Comisión para cada uno de los Fondos. Por último, las Formas de Intervención (programas operativos, subvenciones globales...) son elaboradas y presentadas por cada Estado miembro ante la Comisión Europea. El sistema de Programación Simplificada, supone que los Estados miembros pueden optar por presentar un Documento Único de Programación (DOCUP) que incluya el Plan de Desarrollo y la solicitud de ayuda correspondiente. La Comisión adopta una única decisión que recoge la información del MCA y de la Formas de Intervención.

Adicionalidad: Supone para los Estados miembros la obligación de mantener en el conjunto de las zonas afectadas los gastos estructurales elegibles públicos o asimilables a públicos, como mínimo al mismo nivel que durante el período de programación anterior. En la verificación de este principio deben tenerse en cuenta las condiciones macroeconómicas de cada Estado miembro.

2.1.1) 2.3. Prioridades, acciones y gastos elegibles del FSE:

El nuevo reglamento (CEE) 2084/93, define para cada objetivo las siguientes finalidades prioritarias, a las que deben dirigirse las ayudas del FSE.

En virtud del objetivo N° 1:

- Reforzar y mejorar los sistemas de enseñanza y formación.
- Contribuir al desarrollo mediante la formación de funcionarios.

En virtud del objetivo N° 1, 2 y 5b):

- Favorecer la estabilidad y mantener el crecimiento del empleo.
- Reforzar el potencial humano en materia de investigación, ciencia y tecnología.

En virtud del objetivo N° 3:

- Facilitar la inserción profesional de los parados amenazados por una situación de desempleo de larga duración.
- Facilitar la inserción profesional de los jóvenes en busca de empleo.
- Promover la integración de las personas amenazadas de exclusión del mercado laboral.

- Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral, en particular en los empleos en los que la mujer se encuentra subrepresentada.

En virtud del objetivo N° 4:

- Facilitar la adaptación de los trabajadores a las mutaciones industriales y a la evolución de los sistemas de producción, en particular de los amenazados de paro y de las PYME.

El Reglamento del FSE recoge una lista de acciones prioritarias, sin excluir la propuesta de otras que pudieran considerarse adecuadas.

En virtud del objetivo N° 1:

- Formación de docentes y formadores.
- Formación del personal administrativo de los centros de enseñanza y formación.
- Fomento del contacto entre los centros de formación o enseñanza superior y las empresas.
- Formación dependiente de los sistemas de educación secundaria o equivalente y de enseñanza superior, siempre que la formación guarde una relación evidente con el mercado laboral, las nuevas tecnologías o el desarrollo económico.
- Formación de funcionarios cuando resulte necesaria para la aplicación de políticas de desarrollo y de ajuste estructural.

En virtud del objetivo N° 1, 2 y 5b):

- Formación continua de activos (ocupados, amenazados de paro o personas que hayan quedado en desempleo).
- Orientación y asesoramiento de los trabajadores.
- Ayuda a la creación de sistemas de formación apropiados.
- Mejora de los servicios de empleo.

En virtud del objetivo N° 3:

- Formación previa y actualización de conocimientos.
- Formación profesional.
- Orientación y asesoramiento.
- Ayudas al empleo limitadas temporalmente (contratación temporal o indefinida, a tiempo completo o a tiempo parcial), habiéndose suprimido el límite máximo de coste cofinanciable que existía hasta 1993.
- Creación de estructuras adecuadas de formación, empleo y apoyo, incluida la formación del personal necesario.
- Ayuda a la prestación de servicios de asistencia a las personas a cargo del beneficiario de la acción cofinanciada.

En virtud del objetivo N° 4:

- Anticipación de las tendencias del mercado laboral y de las necesidades en materia de cualificaciones profesionales.
- Formación y recualificación profesional.
- Orientación y asesoramiento.
- Asistencia a la creación o mejora de sistemas de formación adecuados.

Respecto a los gastos elegibles, la ayuda del FSE puede cubrir los gastos de:

- Remuneración y costes sociales de los beneficiarios de las acciones cofinanciadas.
- Preparación, funcionamiento, gestión y evaluación, una vez descontados los ingresos que generen las acciones cofinanciadas.
- Ayudas al empleo.

No existen costes prefijados por la Comisión, por lo cual, se determinan en los programas de común acuerdo entre la Comisión y el Estado miembro.

En el apartado de tasas de cofinanciación comunitaria se establece:

- Para regiones del Objetivo N° 1: Del 50% al 75% (excepcionalmente hasta el 80% y el 85%, en este último caso en regiones ultraperiféricas).
- Para regiones fuera del Objetivo N° 1: Del 25% al 50%.

Por su parte el artículo 6 del Reglamento del FSE, establece unas líneas de financiación fuera de los Marcos Comunitarios de Apoyo y distintas de las Iniciativas Comunitarias, distinguiendo dos tipos de ayudas:

- Acciones de preparación, apreciación, seguimiento y evaluación (art. 6.1): Este apartado comprende acciones de carácter innovador, estudios, asistencia técnica e intercambio de experiencias, acciones de preparación, apreciación, seguimiento, evaluación y control de las acciones cofinanciables, acciones transnacionales destinadas a fomentar el diálogo social, acciones de información sobre las intervenciones del Fondo. Se reserva para estas acciones una dotación de, como máximo, el 0,5% de la dotación anual del FSE.
- Estudios y proyectos piloto (art. 6.2): Con el objetivo es mejorar el mercado de trabajo a escala comunitaria o contribuir a la aplicación de la política comunitaria de formación profesional. Para estas acciones se reserva una dotación de, como máximo, el 1% de su dotación anual.

Las acciones correspondientes a los artículo 6.1 y 6.2 se llevan a cabo por iniciativa o por cuenta de la Comisión. Las primeras podrán ser financiadas, excepcionalmente, al 100% por la Comisión. Las segundas, realizadas por cuenta de la Comisión, serán financiadas necesariamente al 100%.

2.1.1) 2.4. Administración. Planificación y programación. Gestión financiera:

El Tratado de la Unión Europea asigna la administración del FSE a la Comisión Europea (art. 124).

Existe un Comité consultivo (art. 124) compuesto por representantes de la Comisión, los gobiernos y las organizaciones sindicales y empresariales.

Por lo que respecta a la Comisión, la Dirección General V, de Empleo, Relaciones Industriales y Asuntos Sociales, es el órgano competente en la gestión del FSE.

La presentación de solicitudes de ayuda al FSE debe ser presentada ante la unidad designada en cada Estado miembro, siendo esta la encargada de su presentación a la Comisión. En España, la designación recae en la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE) (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), en virtud de lo dispuesto en el Real Decreto 1492/1987, de 25 de noviembre (BOE 10.12.1987).

En el apartado de planificación y programación, se consideran los siguientes instrumentos:

- El PLAN para cada objetivo: Desarrolla las principales actuaciones propuestas por el Estado miembro.
- El MCA, representa la respuesta de la Comisión al Plan presentado por el Estado miembro. Define los ejes prioritarios y el Plan de financiación para cada objetivo.
- Las FORMAS DE INTERVENCIÓN (programas operativos, subvenciones globales, asistencia técnica): Es el instrumento de programación de las acciones para la aplicación del MCA.
- De forma optativa el Estado puede formular el Plan y las Formas de Intervención de forma conjunta, a través de un DOCUMENTO DE PROGRAMACIÓN (DOCUP).

El apartado de gestión financiera, aparece regulado en el capítulo VI del Reglamento (CEE) 2082/1993, "Reglamento de coordinación", y responde a la normativa financiera de la Comisión.

A continuación, se presentan los principales elementos de la gestión financiera:

- Decisión de la Comisión: aprueba la forma de intervención.
- Compromiso financiero: Anual, correspondiente a decisiones de duración igual o superior a dos años. Plurianual, supone decisiones de duración inferior a dos años o superior pero cuya cuantía no sea superior a 40 MECU.
- Pago: Primer anticipo, supone el 50% del compromiso. Segundo anticipo, hasta el 80% del compromiso. Saldo, resto del compromiso no pagado.
- Certificaciones: El primer anticipo, se paga tras la aprobación del compromiso. Segundo anticipo, se paga cuando el Estado miembro certifica

que la mitad del anticipo ha sido utilizada. Saldo, se paga tras la solicitud de pago final del compromiso acompañada de un informe de seguimiento.

2.1.1) 3. Iniciativas Comunitarias en el ámbito social:

Se abordará en este apartado más específicamente las Iniciativas Comunitarias en materia de Recursos Humanos financiadas por los Fondos Estructurales fuera de los Marcos Comunitarios de Apoyo, ya que es en este ámbito dónde se sitúa el proyecto objeto de la tesis.

2.1.1) 3.1 Orígenes de las Iniciativas Comunitarias:

El origen de las Iniciativas Comunitarias proviene de la Reforma de los Fondos Estructurales de 1989. La Comisión se plantea la necesidad de incidir directamente en aquellas áreas que presentan debilidades que no están suficientemente cubiertas por los Marcos Comunitarios de Apoyo correspondientes. Con esta filosofía en diciembre de 1990 se publica en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas el lanzamiento de tres Iniciativas Comunitarias de Recursos Humanos: NOW, HORIZON y EUROFORM, para el período 1989-1993. La última, que desaparece en el siguiente período, iba destinada a dar una dimensión comunitaria a los temas de formación y empleo, actualizando y desarrollando nuevos perfiles profesionales en el conjunto de la unión Europea.

Por lo que respecta al período en que se desarrolla el proyecto objeto de la tesis, 1994-1999, la Comisión propone dos Iniciativas en el ámbito social:

- **“Empleo y Recursos Humanos”:** Pretende promover la participación en el mercado laboral de los grupos sociales que tienen especiales dificultades de acceso a éste. Agrupa las antiguas iniciativas NOW Y HORIZON. Elimina EUROFORM y se crea un nuevo capítulo: YOUTHSTART.

La Iniciativa NOW va destinada a fomentar la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres en el mundo del empleo y la formación profesional.

La Iniciativa HORIZON va destinada a mejorar las posibilidades de empleo de las personas minusválidas, así como de otros grupos desfavorecidos. Entre estos grupos se encuentran los gitanos, dentro del apartado de minorías étnicas. En este sentido, la resolución sobre la Situación de los Gitanos en la Comunidad (D.O.C.E., 9 de mayo de 1994), en el número 6 dice que se mantengan en los presupuestos comunitarios, y que, en la medida de lo posible, se incrementen las líneas presupuestarias que permitan la financiación de las acciones sociales, culturales y educativas en favor de la comunidad gitana. Por su parte, el Programa Operativo de España 1994-1999, en el capítulo correspondiente a HORIZON, recoge en su apartado “D” a los gitanos como grupo social que presenta un acusado nivel de exclusión y marginación social. El proyecto de Inserción Socio-laboral de Gitanos en el Área Metropolitana de Granada, corresponde a esta Iniciativa, en el siguiente apartado se desarrollarán las líneas directrices del citado Programa Operativo.

La Iniciativa YOUTHSTART va destinada a favorecer la integración en el mercado de trabajo de jóvenes menores de 20 años que no poseen cualificación suficiente para acceder a un puesto de trabajo.

- **“Adapt”**: Trata de la adaptación de los trabajadores a las mutaciones industriales.

Para terminar con este apartado se recogen una serie de características comunes a las Iniciativas Comunitarias “EMPLEO” Y “ADAPT”:

- **Transnacionalidad**: Esta acción pretende incrementar la cooperación transnacional entre organismos e instituciones de dos o más Estados miembros en los ámbitos del intercambio, por ejemplo, de experiencias, metodologías, formadores o alumnos. En este sentido, fomentará la creación de redes de cooperación y el desarrollo de las ya existentes a escala regional, nacional y comunitaria.
- **Innovación**: Se priorizará el desarrollo de operaciones innovadoras que requieran un mayor esfuerzo organizativo, de desarrollo y financiero.
- **Enfoque “de abajo a arriba”**: Ofrece la oportunidad de participación de los organismos que actúan a un nivel más próximo a las necesidades de los ciudadanos a los que se dirigen las acciones (entidades locales, regionales, organizaciones no gubernamentales).
- **Refuerzo de las políticas y programas comunitarios (LEONARDO, SOCRATES, programas de lucha contra la EXCLUSIÓN)**: A través de garantizar la coordinación entre sí mediante orientaciones políticas comunes, medidas y redes conjuntas transnacionales e investigación y evaluación comunes.

2.1.1) 3.2 Programa Operativo Español (1994-99): EMPLEO Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS - CAPÍTULO HORIZON-DESFAVORECIDOS:

Las acciones de la Iniciativa Comunitaria Empleo para el período 1994-99 se dirigen a grupos con dificultades concretas dentro del mercado de trabajo, pretenden desarrollar los recursos humanos de los españoles y mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo.

Se contemplan tres tipos de acciones: en favor de las mujeres, en favor de los jóvenes menores de veinte años; y en favor de los minusválidos y otros grupos de desfavorecidos (gitanos), estos últimos colectivos son objeto del capítulo Horizon-Desfavorecidos que a continuación se describe.

Comienza el capítulo refiriéndose a los diversos colectivos que lo integran. Son grupos sociales con un acusado nivel de exclusión y marginación social: mujeres con cargas familiares no compartidas, población penitenciaria y ex-reclusos, toxicómanos y alcohólicos, gitanos, inmigrantes marginados y pobres (personas con ingresos por debajo de los niveles de subsistencia).

El apartado 2.3.1.4 habla de los gitanos y minorías étnicas, destacando que pese a haber mejorado en líneas generales las condiciones de alojamiento en las grandes ciudades, subsiste la discriminación social y laboral hacia el pueblo gitano que impide la total integración en la sociedad española actual. En este sentido, se concluye acertadamente, diciendo que toda iniciativa de inserción laboral de la población gitana pasa por la colaboración con las instituciones nacionales y autonómicas que trabajan en este ámbito, tema que se tratará en el siguiente epígrafe.

Resulta interesante recoger textualmente las distintas medidas y actuaciones prioritarias que aparecen en el Programa Operativo, destinadas a colectivos desfavorecidos:

1ª MEDIDA: SISTEMAS DE FORMACIÓN, ORIENTACIÓN, ASESORAMIENTO Y EMPLEO

ACCIONES:

1. Desarrollo de la cooperación entre organismos de formación en orden a promover mecanismos de mejora de acceso al mundo laboral.

Esta acción está especialmente destinada a personal de centros de formación, agentes de desarrollo, consejeros laborales en centros de acogida y servicios sociales, en orden a promover mecanismos de cooperación tendentes a mejorar el nivel de empleabilidad de los colectivos desfavorecidos objeto de este capítulo.

Las actuaciones concretas irán desde la formación específica de los distintos actores implicados en la lucha contra la exclusión social, así como actuaciones de sensibilización y de fomento de la cooperación entre centros de enseñanza - universidad - empresa.

2. Creación o desarrollo de servicios de orientación, información y asesoramiento.

Esta actuación está destinada a la creación y desarrollo de servicios a distintos niveles (regional, local...) que faciliten asesoramiento y orientación individualizados para mejorar las posibilidades de acceso al empleo y la creación de pequeñas empresas o cooperativas.

Especial consideración tendrá la creación de servicios de carácter consultivo a escala local, que promuevan la creación de PYME y cooperativas, prestando el asesoramiento técnico - profesional y financiero que se requiera para su puesta en marcha, así como el acompañamiento necesario para su mantenimiento.

El conjunto de actuaciones que se prevé en esta medida debe ir acompañado de las acciones transnacionales más idóneas que permitan una transferencia de conocimientos y experiencias positivas. El intercambio de la información, la formación o los resultados entre distintos países miembros con distintos niveles de desarrollo en temas de exclusión social, puede ser de gran interés para el éxito de los proyectos que se promuevan.

2ª MEDIDA: OFERTA DE PLANES DE FORMACIÓN.

ACCIONES:

1. Acciones estructurales de formación (itinerarios formativos) para colectivos desfavorecidos.

Por acción estructural de formación entendemos todo el sistema de acompañamiento, que incluye la mejora de aptitudes básicas, formación previa, información, orientación, formación profesional y apoyo al empleo.

Debe ser una formación flexible, adaptada a las necesidades del grupo, incluso individualizada.

Se dará prioridad a aquellas actuaciones que se dirijan a formar perfiles profesionales en el campo de las nuevas tecnologías y en los sectores con mayores posibilidades de crecimiento del empleo.

Así mismo, tendrán prioridad aquellas actuaciones que tengan como finalidad la creación de una empresa o la promoción y mantenimiento de pequeñas empresas de reciente creación.

2.- Formación de formadores y expertos en Integración Social y Laboral.

Dentro de esta actuación se contempla la formación y mejora de las competencias de los consejeros, agentes de desarrollo local, formadores, trabajadores sociales, con objeto de mejorar las técnicas de apoyo, orientación y formación de aquellos colectivos que por diversas razones han desembocado en una situación de exclusión social y laboral.

Se valorará especialmente la introducción de nuevas tecnologías en los sistemas de enseñanza así como su aplicación a la evaluación de resultados.

La puesta en común de los programas formativos propuestos, la elaboración de metodología y materiales, el diseño de la evaluación, así como el intercambio de expertos, de experiencias e incluso de los propios alumnos pueden ser la base del proyecto transnacional de las acciones que se incluyen en esta medida.

3ª MEDIDA: CREACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y APOYO A LA CREACIÓN DE EMPRESAS.

ACCIONES:

1.- Ayudas a la creación de empleo.

A través de esta actuación se favorecerá la creación de empresas, por ejemplo bajo fórmulas de autoempleo o economía social, en especial aquellas que se dirijan a

explotar el potencial local de desarrollo de nuevos tipos de empleo, a partir de enfoques innovadores en materia de organización del trabajo. Se apoyarán también las iniciativas locales generadoras de empleo, en especial en los sectores en los que se prevé un importante crecimiento del empleo.

Las acciones de creación de empleo para colectivos desfavorecidos deben llevar aparejadas las acciones de acompañamiento necesarias, tanto para la creación del puesto de trabajo como para su mantenimiento, un seguimiento individualizado que garantice al empleador o a la propia empresa creada una estabilidad, incluso a través de la sustitución del trabajador en caso necesario.

El estudio y prospección previa tanto de los colectivos cuya inserción se promueve, como del entorno laboral en que puedan insertarse, el intercambio de experiencias, la elaboración conjunta de medidas de acompañamiento y la cooperación en la comercialización y distribución de productos y servicios son algunas de las posibles acciones transnacionales que pueden llevar aparejados los proyectos que se incluyan en esta medida.

4ª MEDIDA: MEDIDA Y DIVULGACIÓN DE LA INFORMACIÓN Y ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN.

ACCIONES:

1.- Acciones de sensibilización promovidas por los distintos agentes implicados en la lucha contra la exclusión social. Es una medida de tipo horizontal dirigida a incrementar la sensibilización general sobre la necesidad de actuar en favor de la integración social y laboral de colectivos en situación de desventaja ante el mundo laboral.

2.- Apoyo a la creación y mantenimiento de redes de información/formación destinadas a inmigrantes, minorías étnicas, refugiados, y otros grupos desfavorecidos con el fin de compartir conocimientos y experiencias.

Actuaciones de carácter transnacional: diseño conjunto de actuaciones de sensibilización, transferencia de conocimientos y resultados en distintos entornos.

Elaboración de sistemas de evaluación y seguimiento, publicación de documentos de “buenas prácticas” que posibiliten un efecto multiplicador en las mismas.

Antes de concluir con este apartado, es necesario referirse a las actuaciones del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) en la Iniciativa Comunitaria “Empleo y Desarrollo de los Recursos Humanos”, aplicadas en aquellas circunstancias que requieran de inversiones previas para el cumplimiento de las finalidades de una determinada iniciativa.

El FEDER tiene asignadas reglamentariamente funciones de contribuir y apoyar las inversiones necesarias para posibilitar el desarrollo en aquellas regiones más atrasadas o con problemas específicos.

Por lo que respecta al capítulo EMPLEO-HORIZON, el FEDER podrá apoyar financieramente en las siguientes medidas:

- Adaptación del lugar de trabajo, especialmente mediante la introducción de nuevas tecnologías y el desarrollo de condiciones para el trabajo a distancia.
- Desarrollo, mediante la introducción de nuevas tecnologías, de sistemas flexibles de formación y aprendizaje.
- Adaptación de edificios y medios de transporte.
- Creación de centros de acogida/orientación y empleo, así como de infraestructura comunitaria, información, orientación y desarrollo de servicios.
- Apoyo a iniciativas locales de empleo.
- Creación y desarrollo de redes para divulgación de información.

**2.1.1) 3.3 Addenda al Programa Operativo Español (1994-1999):
EMPLEO Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS -
CAPÍTULO INTEGRA: MEJORA DE LAS PERSPECTIVAS DE
EMPLEO DE GRUPOS VULNERABLES EXCLUIDOS O EN
RIESGO DE EXCLUSIÓN:**

La decisión de la Comisión del 8 de mayo de 1996 (Diario oficial 96 C 200/13 del 10 de julio de 1996), introduce un nuevo capítulo denominado INTEGRA, destinado a mejorar el acceso al mercado de trabajo y las posibilidades de empleo de los grupos vulnerables, quedando el capítulo HORIZON exclusivamente destinado a la inserción profesional de las personas minusválidas, es decir, el capítulo INTEGRA recoge de forma independiente todo lo que en el programa anterior aparecía dentro del capítulo HORIZON DESFAVORECIDOS.

Como novedades del capítulo INTEGRA se destacan las siguientes:

- Favorecer la inserción profesional de los emigrantes y refugiados con el objetivo de disminuir las tensiones sociales y combatir la discriminación negativa, el racismo, la xenofobia y el antisemitismo.
- Facilitar acciones orientadas a las personas que viven en zonas urbanas desfavorecidas, mediante la promoción de planteamientos locales de revitalización de los barrios, combinados con iniciativas de creación de empleo, explotando para ello especialmente las nuevas fuentes laborales que aparecen en el Libro Blanco de la Comisión Europea sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo. Esto supone articular una estrecha coordinación a nivel local, regional y nacional con la Iniciativa Urban. Concentrarse en zonas urbanas no implicará excluir la financiación de acciones dirigidas a las zonas rurales desfavorecidas.
- Importancia de facilitar el principio de atribución de poderes a los grupos destinatarios y personas afectadas, fomentando su participación activa en los

procesos de toma de decisiones y ofertando itinerarios estructurados de inserción en el mercado de trabajo.

- Esta modificación supone para el capítulo INTEGRA, un presupuesto anual superior al que se ha otorgado a los proyectos pertenecientes al capítulo precedente HORIZON DESFAVORECIDOS.

Es necesario recoger textualmente, como elemento de comparación, la nueva formulación de las medidas a desarrollar y actuaciones prioritarias del capítulo INTEGRA:

1ª MEDIDA: Desarrollo de modelos para mejorar la accesibilidad a los servicios públicos de formación, orientación, asesoramiento y empleo de las personas desfavorecidas.

Acciones:

1. El apoyo a las acciones centradas en el Mercado de Trabajo dirigidas a aumentar la confianza y asunción de responsabilidades de grupos locales y organismos de formación para estimular el diálogo entre el sector público, privado y voluntario.
2. La inserción profesional de las personas desfavorecidas a través de los servicios locales mediante la organización de oficinas de ventanilla única de información y asesoramiento.
3. Creación de centros de acogida, orientación y empleo, incluidos lugares de tránsito de uso múltiple para la integración inicial de refugiados.

2ª MEDIDA: Ofertas de planes de formación:

Acciones:

1. Formación previa de personas desfavorecidas

Mejora de las actitudes básicas, reciclaje. Cursos de inmersión en la lengua. Acompañamiento y asesoramiento continuo.

2. Formación Profesional

La formación de las personas desfavorecidas para que adquieran nuevas competencias y cualificaciones, especialmente de sectores en los que se prevé un mayor crecimiento del empleo, y en los ámbitos de la investigación y desarrollo tecnológico y las tecnologías innovadoras.

3. Formación de Formadores y otros agentes de desarrollo local

Dentro de esta actuación se contempla la formación y mejora de las competencias de los consejeros, agentes de desarrollo local, formadores, trabajadores sociales, con objeto de mejorar las técnicas de apoyo, orientación y formación de aquellos colectivos que por diversas razones han desembocado en una situación de exclusión social y laboral.

Se valorará especialmente la introducción de nuevas tecnologías en los sistemas de enseñanza, así como su aplicación a la evaluación de resultados.

La puesta en común de los programas formativos propuestos, la elaboración de metodología y materiales, el diseño de la evaluación, así como el intercambio de expertos, de experiencias e incluso de los propios alumnos, pueden ser la base del proyecto transnacional de las acciones que se incluyen en esta medida.

3ª MEDIDA: Creación de puestos de trabajo y apoyo a la creación de empresas, cooperativas y asociaciones entre organismos públicos y privados.

Acciones:

1. Creación de puestos de trabajo

Las medidas en favor a la creación de puestos de trabajo destinadas a explotar el potencial local de desarrollo de nuevos tipos de empleo a partir de enfoques innovadores en materia de organización del trabajo.

2. Innovación

Los enfoques innovadores a fin de reducir para el empresario los costes laborales generados por grupos con baja productividad en el mercado del trabajo.

3. Integración en el mercado de trabajo

Las acciones de creación de empleo para facilitar la integración en el mercado de trabajo y compensar la posible pérdida de beneficios en la transición desde un medio protegido.

4. Iniciativas locales

El apoyo a las iniciativas locales de empleo, incluidas las asociaciones entre organismos públicos y privados, en las que participen las comunidades locales, en especial en aquellos sectores en los que se prevé un importante crecimiento intensivo del empleo.

4ª MEDIDA: Divulgación de la información y acciones de sensibilización.

Acciones:

- 1. El apoyo a una amplia difusión** de la información en materia de oportunidades de empleo y de formación, con un formato accesible para las personas desfavorecidas.
- 2. Apoyo a acciones centradas en el mercado de trabajo** destinadas a los distintos agentes implicados en la lucha contra la exclusión social. Esta actuación de tipo horizontal va dirigida a incrementar la sensibilización general sobre la necesidad de actuar en favor de la integración social y laboral de colectivos en situación de desventaja ante el mundo laboral.
- 3. Creación y Fomento de redes de apoyo mutuo o autoayuda** entre los grupos vulnerables y las personas desfavorecidas.

Por lo que se refiere a la participación del FEDER, para el capítulo Integra se concreta en las siguientes medidas:

- Desarrollo mediante la introducción de nuevas tecnologías, de sistemas flexibles de formación y aprendizaje.
- Creación de centros de acogida/orientación y empleo, así como de infraestructura comunitaria, información, orientación y desarrollo de servicios.
- Apoyo a iniciativas locales de empleo.
- Creación y desarrollo de redes para divulgación de información.

Como novedad se expone el siguiente catálogo indicativo de inversiones elegibles desde el FEDER:

- Adquisición de terrenos para la construcción de locales o el desarrollo de actividades integrantes del proyecto, con un coste que no sobrepase el 10 por 100 de su total.
- Adquisición, habilitación y remodelación de edificios o locales que vayan a destinarse al desarrollo de actividades o implantación de servicios previstos en el proyecto de que se trate. En especial, habilitación y equipamiento de locales destinados de forma permanente al desarrollo de acciones formativas.
- Realización de pequeñas infraestructuras necesarias para el desarrollo del proyecto.
- Adquisición de maquinaria y equipos necesarios y directamente ligados al desarrollo del proyecto.
- Equipamiento para la cooperación entre empresas en el campo de las transferencias de tecnología, así como en la implantación y desarrollo de bases de datos compartidas y redes sectoriales o regionales. Dotación de bibliotecas, videotecas y otros servicios similares, para su uso por una pluralidad de empresas o beneficiarios.
- Adquisición de equipos informáticos, así como adquisición y desarrollo de programas informáticos.
- Ayudas a las empresas y entes participantes, respetando la normativa comunitaria al respecto.
- Adquisición de equipo, maquinaria, material de laboratorio y materias primas necesarias para el desarrollo de proyectos de investigación integrantes de las acciones aprobadas.
- Contratación y realización de estudios y análisis sobre la investigación y el desarrollo tecnológico, la innovación y su repercusión en los sectores económicos, así como sobre las variaciones en los mercados y en la comercialización.
- Realización de jornadas, seminarios y encuentros directamente relacionados con los temas señalados, así como publicación de sus resultados o de otros estudios relativos a los mismos.

A continuación se reproducen dos cuadros que resumen el plan financiero revisado de 1996 con referencia al plan financiero aprobado en el año 1994, el primero referido a regiones de objetivo 1 y el segundo a regiones fuera del objetivo 1:

REVISIÓN DEL PLAN FINANCIERO - 1996						
ECUS						
N.º P.I.C: 941001ES8			DECISIÓN: C(94)3933 22-12-1994			
TÍTULO: P.I.C EMPLEO			MODIFIC.: C(95)3089 23-01-1996			
REGIONES DE OBJETIVO 1						
CAPITULO	AYUDA F.S.E.					TOTAL
	1995	1996	1997	1998	1999	
P.I.C. EMPLEO: NOW	2.838.568	17.878.858	16.602.438	19.714.608	20.988.274	78.022.746
P.I.C. EMPLEO: HORIZON	2.987.035	19.991.132	20.412.817	23.519.505	25.038.987	91.949.475
P.I.C. EMPLEO: INTEGRA	2.005.592	16.001.405	14.050.990	13.522.126	14.395.726	59.975.837
P.I.C. EMPLEO: YOUTHSTART	1.444.896	17.863.416	16.157.951	15.852.270	16.876.409	68.194.941
DECISIÓN:	9.276.091	71.734.811	67.224.196	53.378.885	56.827.438	258.441.421
MODIFIC.:	9.276.091	71.734.811	67.224.196	72.608.508	77.299.394	298.143.001
DIFERENCIA:	0	0	0	19.229.623	20.471.957	39.701.580

REVISIÓN DEL PLAN FINANCIERO - 1996						
ECUS						
N.º P.I.C: 941001ES8			DECISIÓN: C(94)3933 22-12-1994			
TÍTULO: P.I.C EMPLEO			MODIFIC.: C(95)3089 23-01-1996			
REGIONES FUERA DE OBJETIVO 1						
CAPITULO	AYUDA F.S.E.					TOTAL
	1995	1996	1997	1998	1999	
P.I.C. EMPLEO: NOW	967.603	3.763.620	3.083.716	5.908.344	6.290.053	20.013.336
P.I.C. EMPLEO: HORIZON	1.083.022	4.810.862	4.254.596	9.026.560	9.609.722	28.784.762
P.I.C. EMPLEO: INTEGRA	1.639.749	5.984.351	5.246.911	5.221.362	5.558.689	23.651.061
P.I.C. EMPLEO: YOUTHSTART	1.487.509	6.835.383	6.755.872	10.130.232	10.784.697	35.993.693
DECISIÓN:	5.177.883	21.394.215	19.341.095	19.293.065	20.539.497	85.745.755
MODIFIC.:	5.177.883	21.394.215	19.341.095	30.286.497	32.243.162	108.442.852
DIFERENCIA:	0	0	0	10.993.432	11.703.665	22.697.097

2.1.1) 4. La Red Europea para la promoción de gitanos y viajeros:

2.1.1) 4.1 La Red Europea para la promoción de gitanos y viajeros como respuesta organizativa transnacional en el marco de la Iniciativa Comunitaria Horizon:

Pese a que los orígenes de la Red son más antiguos, el proyecto de establecer una Red de ámbito transnacional en el marco de la Iniciativa Comunitaria Horizon surgió en el año 1992. Su finalidad fundamental consistía en ofrecer respuestas más eficaces a una realidad heterogénea y creciente, los gitanos e itinerantes son heterogéneos, tanto por la situación socioeconómica en la que se encuentran, como por los distintos grupos y subgrupos que se han ido formando a lo largo de su historia en Europa. En este sentido, la distinción entre gitanos e itinerantes no es nítida ya que hay gitanos que son viajeros, pero hay viajeros que no son gitanos, y entre unos y otros se han formado multitud de grupos.

Por otra parte, frente a la mencionada heterogeneidad, hay una serie de características culturales y sociales que son comunes a todos ellos: conciencia de su diferencia, alto grado de pobreza y exclusión social, en su mayoría se encuentran realizando tareas laborales en recesión o al margen del mercado laboral formalizado. Además, se podría añadir como factor que está influyendo en sus posibilidades de cambio, la escasa capacidad organizativa de estos colectivos para facilitar acciones políticas que mejoren sus condiciones de vida.

El funcionamiento en Red en el marco de la inserción socio-profesional nació con la vocación de ofrecer una respuesta global desde la cooperación transnacional a esta situación de desventaja del colectivo de gitanos e itinerantes.

2.1.1) 4.2 Declaración de principios de la Red:

Los miembros de la Red definieron como eje referencial para sus actuaciones los siguientes principios:

- **Solidaridad** entre grupos y organizaciones que operan con gitanos y viajeros en el marco de la Iniciativa Comunitaria Horizon, y otras posteriores que pudiesen surgir.
- **Apertura** a grupos y entidades que persiguen los mismos objetivos.
- **Horizontalidad** en cuanto que no se establece como una estructura piramidal; se pretende con ello fomentar la participación, la difusión de información y la cooperación.
- **Heterogeneidad**, es decir, no establece un modelo uniforme de trabajo; en la Red pueden participar grupos y organizaciones que sean diversas en cuanto a sus modelos organizativos, modos y métodos de actuar, siempre y cuando persigan los objetivos definidos en ella.
- **Independencia** de partidos políticos o adscripciones religiosas.

- **Interétnica e intercultural**, promueve la ciudadanía plena de gitanos y viajeros, fomentando la defensa de los Derechos Humanos, la consecución de los derechos sociales y luchando contra cualquier tipo de racismo y discriminación social.
- **Autodeterminación**, en cuanto que pretende crear las condiciones para que las personas gitanas y viajeras afectadas puedan incorporarse a una participación activa en la sociedad y decidir sobre su propio futuro en el contexto europeo.
- **Multidimensional**, aborda los problemas de gitanos y viajeros de un modo integral.
- **Participación**, pretende consolidar la participación de los gitanos y viajeros en todos los niveles y actividades de la Red.

2.1.1) 4.3 Objetivos de la Red:

Los objetivos que se marca la Red son los siguientes:

- **Intercambio e información** de documentación, iniciativas que se están llevando a cabo, programas, acciones concretas, etc.
- **Desarrollar relaciones de cooperación internacional** a distintos niveles: entre todos los miembros que integran la Red; entre grupos y organizaciones que tengan temas de trabajo o intereses en común.
- **Intercambio de experiencias** que se estén llevando a cabo, de métodos de trabajo, de modos de organizarse, y transferencia del “saber hacer”.
- **Analizar, profundizar, discutir y proponer criterios** respecto a la política social europea en general, y a los programas e iniciativas comunitarias que de algún modo afectan a los gitanos y viajeros en particular.
- **Establecer un sistema y una estrategia de influencia, negociación, reacción y participación** respecto a sucesos que surgen a distintos niveles: A nivel de la Comunidad Europea, a nivel de los Estados miembros, a nivel de acontecimientos concretos (racismo, discriminación, etc.) que afectan a grupos de gitanos y viajeros.
- **Difundir el trabajo** que realiza la Red y cooperar con asociaciones y grupos que trabajen en la misma línea.
- **Evaluar y analizar** las distintas iniciativas y programas que se ponen en marcha y las repercusiones que tienen en los gitanos y viajeros, con el fin de proponer medidas que contribuyan a una mayor eficacia y rentabilidad de los mismos.

(Ver en anexos, los estatutos de la Red)

2.2 MARCO NORMATIVO A NIVEL DEL ESTADO ESPAÑOL.-

2.2) 1. Programa de Desarrollo Gitano:

El origen del Programa será la Proposición no de Ley de 3 de octubre de 1985 del Congreso de los Diputados, donde se plantea llevar a cabo un plan de intervención para el desarrollo social y la mejora de la calidad de vida de los gitanos y gitanas españoles, respetando su diferencia cultural como pueblo.

En respuesta al planteamiento anterior en 1988 el Ministerio de Asuntos Sociales pone en marcha el Programa de Desarrollo Gitano, adscrito a la Dirección General de Acción Social, con los siguientes objetivos generales:

- Mejorar las condiciones de vida de los gitanos y gitanas españoles hasta situarlos en niveles de igualdad con el resto de la ciudadanía.
- Facilitar su inserción social a través del acceso y uso de las redes normalizadas de protección social.
- Propiciar una mejor convivencia entre todos los ciudadanos y prevenir actitudes y comportamientos racistas fomentando el respeto de la cultura gitana.
- Establecer cauces de participación de los gitanos en los temas que les afectan y promover su plena incorporación a la vida pública.

A continuación se recogen las líneas de actuación fundamentales para desarrollar el citado Programa:

- Colaboración con las comunidades autónomas y, a través de ellas, con las corporaciones locales.
- Cooperación financiera y técnica con las asociaciones e instituciones privadas sin fin de lucro integradas por gitanos y gitanas o promotoras de programas en favor de su desarrollo.
- Coordinación con otros departamentos ministeriales.
- Participación de los gitanos y gitanas en los asuntos que les afectan.
- Formación para profesionales y otro personal que trabaja en programas sociales con el pueblo gitano.
- Sensibilización de la opinión pública y de los medios de comunicación para evitar actitudes y prejuicios racistas.

Es de destacar que desde el año 1989 se viene consignando en los Presupuestos Generales del Estado un Crédito específico: Plan de Desarrollo Gitano, para la financiación de proyectos de intervención social integral con comunidades gitanas, cuya gestión corresponde al Ministerio de Asuntos Sociales.

Por su parte, las comunidades autónomas colaboran en el desarrollo del Programa a través de cofinanciación de proyectos de intervención social de carácter integral para la atención, prevención e inserción del pueblo gitano. El porcentaje de financiación se reparte de la siguiente forma: Ministerio de Asuntos Sociales: 60%, comunidades autónomas o corporaciones locales, en su caso, al menos el 40% del total cofinanciado por cada proyecto.

Los criterios que deben cumplir los proyectos son fijados anualmente por el Consejo de Ministros, previamente consensuados con las comunidades autónomas. De modo general han sido considerados los siguientes:

- Coordinación entre las propias instituciones y con otras organizaciones de carácter privado sin fin de lucro, evitando duplicar acciones y recursos, con el objetivo de facilitar el acceso de la población gitana a los sistemas normalizados de protección social.

- Promoción de la participación de los gitanos y gitanas en el diseño y ejecución de los proyectos que les afecten.
- Inclusión de los proyectos en planes o programas de bienestar social o de desarrollo de mayor ámbito territorial.
- Promoción de la convivencia ciudadana, fomentando la integración del pueblo gitano en las distintas redes sociales.

La gestión de los proyectos desarrollados en el marco del Programa de Desarrollo Gitano es de titularidad pública, siendo promovidos por las comunidades autónomas, las corporaciones locales y los entes públicos de carácter local. Hay un alto porcentaje de proyectos que se han realizado desde el Sistema Público de Servicios Sociales.

El seguimiento y evaluación del Programa se realiza a través la Comisión de Seguimiento, constituida por representantes de la Dirección General de Acción Social, de las comunidades autónomas y de la Federación Española de Municipios y Provincias (F.E.M.P.), y que realiza las siguientes funciones:

- Velar por el cumplimiento de lo establecido en el Convenio.
- Formular propuestas y sugerencias para la ejecución correcta de los objetivos marcados.
- Estudiar los sistemas de información y evaluación de los proyectos de intervención integral, para coordinar mejor la información entre las administraciones.
- Diseñar los contenidos del plan de formación de la Dirección General de Acción Social en el área de la minoría gitana.
- Crear Ponencias Técnicas para el estudio de temas específicos, a iniciativa de los representantes de las comunidades autónomas o de la Dirección General de Acción Social.

Por su parte, los gitanos y gitanas participan en el Programa de Desarrollo Gitano a través de la Comisión Consultiva para el Programa de Desarrollo Gitano, creada en el año 1990, y de la que forman parte representantes de:

- La Dirección General de Acción Social del Ministerio de Asuntos Sociales.
- Asociaciones gitanas de ámbito estatal.
- Federaciones de asociaciones gitanas de ámbito autonómico.

Dicha Comisión viene trabajando en los siguientes temas:

- Formulación de propuestas y criterios sobre el Programa de Desarrollo Gitano.
- Intercambio de información sobre actuaciones que llevan a cabo las administraciones y las entidades gitanas.
- Seguimiento de los proyectos cofinanciados por el Crédito Plan de Desarrollo Gitano y programas subvencionados por las convocatorias del Ministerio de Asuntos Sociales.
- Asociacionismo.
- Tratamiento de la imagen del pueblo gitano en los medios de comunicación.
- Venta ambulante.

- Estudio y análisis de situaciones de grave deterioro social de algunas comunidades gitanas.

El balance de la ejecución del Programa de Desarrollo Gitano, en el período comprendido entre 1989 y 1995 permite destacar algunos resultados positivos para el avance del pueblo gitano:

- Identificación de las comunidades gitanas como colectivo específico de atención por parte de las administraciones públicas.
- Impulso desde el Ministerio para la aportación de más recursos de todo tipo desde las instituciones públicas en favor de las comunidades gitanas.
- Generación de empleo de profesionales gitanos y no gitanos.
- Fomento de la participación y el asociacionismo gitano, con especial referencia al de la mujer gitana.
- Importancia de los programas sociales de apoyo a la escolarización, que han permitido el total acceso de los niños y niñas al sistema escolar y el descenso del absentismo y fracaso escolar.
- Influencia de apoyo social en la educación para la salud de las mujeres gitanas.
- Reducción de los niveles de conflictividad en los programas de realojamiento en viviendas, donde se interviene desde el área social.
- Oportunidad de los cursos prelaborales para adquirir una mayor cualificación laboral de los gitanos y gitanas.

Cuadro: COFINANCIACIÓN DEL MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES (M.A.S) Y LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS (CC.AA) PARA PROYECTOS DE INTERVENCIÓN SOCIAL INTEGRAL CON COMUNIDADES GITANAS. AÑOS 1989-1995.

CRÉDITO PLAN DE DESARROLLO GITANO			
AÑOS	FINANCIACIÓN M.A.S	FINANCIACIÓN CC.AA	FINANCIACIÓN TOTAL
1989	469.825.988	292.068.462	761.894.450
1990	491.619.988	305.258.292	796.878.280
1991	500.000.000	333.266.000	833.266.000
1992	525.000.000	349.996.998	874.996.998
1993	519.750.000	346.499.998	866.249.998
1994	519.750.000	346.500.000	866.250.000
1995	519.750.000	403.977.333	923.727.333
TOTALES	3.545.695.976	2.377.567.083	5.923.263.059

2.2) 2. Convocatoria de Acción Social y convocatoria IRPF :

Desde el Ministerio de Asuntos Sociales, se establece una doble cooperación con las asociaciones y entidades privadas que trabajan con gitanos:

- **Apoyo técnico:** El apoyo técnico pretende mejorar los procedimientos de gestión, la ejecución de los programas desarrollados, intercambiar información, recopilar normativa, promover fórmulas de participación, etc.
- **Subvenciones:** Anualmente el Ministerio de Asuntos sociales convoca las siguientes subvenciones:
 - **Convocatoria de Acción Social.**
 - **Convocatoria con cargo a la asignación tributaria del 0,52% del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)**

Ambas convocatorias pretenden la realización de las actividades habituales de las entidades, así como la ejecución de los programas de interés social prioritarios en cada convocatoria, que serán complementarios a los proyectos promovidos desde las administraciones públicas por el Programa de Desarrollo Gitano.

Parece adecuado recoger, a modo ilustrativo, los programas dirigidos al pueblo gitano que aparecen en la Orden de 9 de febrero de 1999 (BOE, 12 de febrero de 1999) por la que se establecen las bases reguladoras y se convocan ayudas y subvenciones para la realización de programas de cooperación y voluntariado sociales con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas:

El artículo 2 de la citada Orden, se refiere a “Programas para la atención de necesidades sociales de interés general que se consideran de carácter prioritario”. En este sentido, el apartado 8 se refiere a “Programas para otros colectivos en situación de desigualdad social”, y en el apartado 8.1 aparece textualmente: “Programas para el pueblo gitano”, estos programas son de tres tipos: 8.1 Programas de inserción laboral, 8.2 Programas de inserción social, 8.3 Programas de promoción y apoyo al desarrollo de la mujer gitana.

Por su parte, el Anexo A de la presente Orden, desarrolla cada uno de estos tres ejes programáticos. A continuación se recogen los aspectos esenciales incluidos en cada programa:

8.1.1 Programas de inserción laboral:

- Programas de formación prelaboral para jóvenes.
- Programas de información-orientación, de acompañamiento y seguimiento para la inserción laboral de jóvenes.
- Cursos de formación-empleo para grupos que no pueden acceder a las acciones formativas normalizadas.
- Programas de formación dirigidos a la regularización y adecuación al mercado de la actividad laboral de venta ambulante.

8.1.2 Programas de inserción social:

- Apoyo a la educación infantil (cero a seis años).
- Apoyo y seguimiento a la escolarización obligatoria.
- Programas que faciliten la continuidad y permanencia en los estudios universitarios y de formación profesional, en los niveles medio y superior.
- Formación básica y educación para la salud de jóvenes gitanos.
- Regularización de la situación de las familias gitanas en los períodos en que ejercen actividades de temporero agrícola.
- Programas socio-formativos en centros penitenciarios.

8.1.3 Programas de promoción y apoyo al desarrollo de la mujer gitana:

- Los programas comprenderán acciones dirigidas a reducir el analfabetismo, promover su acceso a los distintos ciclos educativos, facilitar su inserción en el mundo laboral y promover la educación para la salud.

En la determinación de prioridades y programas de las convocatorias destinadas a asociaciones y entidades privadas que trabajan con gitanos, dos representantes gitanos participan en la Comisión Representativa de las Organizaciones no Gubernamentales sin fin de lucro, de ámbito estatal, según lo establecido legalmente.

Cuadro: SUBVENCIONES CONCEDIDAS POR EL MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES A TRAVÉS DE LAS CONVOCATORIAS DE ACCIÓN SOCIAL E IRPF A ENTIDADES EN EL ÁREA DE LA MINORÍA ÉTNICA GITANA. AÑOS 1989-1995.

COPERACIÓN FINANCIERA DEL MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES CON ASOCIACIONES GITANAS Y ENTIDADES PRIVADAS SIN FIN DE LUCRO			
AÑOS	CONVOCATORIA ACCIÓN SOCIAL	CONVOCATORIA I.R.P.F.	TOTAL CONVOCATORIAS
1989	68.100.000	16.612.232	84.712.232
1990	76.256.594	200.770.000	277.026.594
1991	83.000.000	198.950.000	281.950.000
1992	72.908.362	247.000.000	319.908.362
1993	54.540.000	388.200.000	442.740.000
1994	70.156.000	398.400.000	468.556.000
1995	69.056.000	391.612.342	460.668.342
TOTALES	494.016.956	1.841.544.574	2.335.561.530

2.2) 3. Instrumentos de coordinación institucional referidos al pueblo gitano:

Entre otros, podemos considerar los siguientes instrumentos de coordinación institucional referidos al pueblo gitano:

- **Grupo de Trabajo Interministerial:** Fue creado en 1990, con el objetivo de coordinar las actuaciones de los departamentos ministeriales que tienen competencias en las áreas de actuación que afectan al desarrollo del pueblo gitano. Este grupo ha establecido desde el año 1994 Comisiones Bilaterales para estudiar temas de interés para el colectivo gitano como son el de la venta ambulante, alojamiento y hábitat, programas educativos, formación profesional, economía social, etc.
- **Coordinación entre los Centros Directivos del Ministerio de Asuntos Sociales:** Dirección General de Acción Social, Dirección General de Migraciones, Dirección General del Menor y la Familia, Instituto de la Juventud, Instituto de la Mujer e Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO). Habría que señalar como más significativo el trabajo conjunto en la implantación de los distintos planes sectoriales, como el de la mujer y la juventud.

Para finalizar, resulta interesante recoger gráficamente la distribución financiera de subvenciones destinadas al colectivo gitano en el ámbito nacional durante el periodo comprendido entre 1989 y 1995:

FINANCIACIÓN TOTAL PARA PROYECTOS SOCIALES CON COMUNIDADES GITANAS. 1989-1995					
AÑOS	P.D. GITANO (FINAN. M.A.S)	P.D. GITANO (FINAN. CC.AA.)	CONVOCATORIA ACCIÓN SOCIAL	CONVOCATORIA I.R.P.F.	TOTALES
1989	469.825.988	292.068.462	68.100.000	16.612.232	846.606.682
1990	491.619.988	305.258.292	76.256.594	200.770.000	1.073.904.874
1991	500.000.000	333.266.000	83.000.000	198.950.000	1.115.216.000
1992	525.000.000	349.996.998	72.908.362	247.000.000	1.194.905.360
1993	519.750.000	346.499.998	54.540.000	388.200.000	1.308.989.998
1994	519.750.000	346.500.000	70.165.000	398.400.000	1.334.806.000
1995	519.750.000	403.977.333	69.056.000	391.612.342	1.384.395.675
TOTALES	3.545.695.976	2.377.567.083	494.016.956	1.841.544.574	8.258.824.589

2.3 MARCO NORMATIVO A NIVEL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA.-

2.3) 1. Plan Integral para la Comunidad Gitana de Andalucía:

El Plan Integral para la Comunidad Gitana de Andalucía, se aprueba por el Consejo de Gobierno mediante Acuerdo de 26 diciembre de 1996, publicado en el BOJA núm. 22, de 20 de febrero de 1997.

En primer lugar, es necesario señalar cada una de las fuentes jurídicas que sustentan la configuración general del citado plan y que son las siguientes:

- Constitución Española:

El artículo 1 propugna la libertad, la justicia y la igualdad. En el artículo 14 se reconoce el principio de igualdad de los españoles ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Por su parte, corresponde a los poderes públicos promover, en base a lo establecido en el apartado 2º del artículo 9, las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra, sean reales y efectivas.

- Estatuto de Autonomía:

Suscribe los principios que propugna la Constitución para los andaluces, concretando en el artículo 11 que la Comunidad Autónoma garantizará el respeto a las minorías que residen en Andalucía.

- Ley 2/1988 de 4 de abril de Servicios Sociales de Andalucía:

En el artículo 11, apartado 5, se establece que los Servicios Sociales Especializados atenderán, entre otros sectores, a las minorías étnicas con el objeto de promover actuaciones que generen, de modo real y efectivo, su igualdad social con respecto al resto de los ciudadanos andaluces, prestando una atención especial, dada su importancia numérica y cultural, a la Comunidad Gitana. En este sentido, el Plan de Servicios Sociales de Andalucía, recoge a la Comunidad Gitana como un área de actuación específica, señalando entre otros los siguientes objetivos específicos de intervención: Mejorar los mecanismos de orientación y acceso normalizado de la población gitana a los distintos sistemas de protección social; fomentar la participación de la iniciativa social; promover la convivencia y el conocimiento entre la Comunidad Gitana y No Gitana.

- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales:

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en cumplimiento con lo establecido en la Proposición no de Ley con fecha 3 de octubre de 1985 del Congreso de los Diputados, referida a la puesta en marcha de un plan de intervención, consecutivo a corregir las situaciones de marginación que afectan a los gitanos españoles, desarrolla en 1988 el Plan de Desarrollo Gitano.

- Declaraciones y Pactos Internacionales:

El Consejo de Europa ha aprobado diversas Declaraciones y Recomendaciones relativas a minorías étnicas; en este sentido, la Recomendación nº 1203 de la Asamblea parlamentaria hace alusión a los gitanos en Europa.

En 1986, el Parlamento, el Consejo y la Comisión Europea realizan una Declaración contra el Racismo y la Xenofobia.

La Resolución del Parlamento Europeo A3-0/24/1994 se refiere expresamente a la situación de los Gitanos en la Comunidad así como, la Resolución del Consejo de los Ministros de Educación de 22 de mayo de 1989, se refiere a la escolarización de los niños gitanos e itinerantes.

Por lo que se refiere a los antecedentes del Plan Integral, se hablará de dos vías de desarrollo. Por una parte, la vía que podríamos denominar normativa, en la que el actual Plan Integral representa su máxima expresión, y una vía de asistencia técnica que permite apoyar las propuestas de actuación promovidas desde la vía normativa, así como cualquier otro línea de actuación dirigida al colectivo gitano.

Desde la vía normativa, el Plan Andaluz para la Comunidad Gitana, aprobado por la Comisión Delegada de Bienestar Social de la Junta de Andalucía el 20 de abril de 1987, supone el primer instrumento de carácter integral que específicamente atiende a la situación de marginación en que se encuentran las comunidades gitanas residentes en Andalucía.

El período de aplicación del citado Plan va desde 1987 a 1991, y conlleva dos ejes de actuación: El eje comunitario, que supone una acción integral en los barrios andaluces en los que existen importantes núcleos de gitanos que viven en condiciones desfavorables. Las actuaciones desde este planteamiento son diversas: sanitarias, educativas, sociales, ocupacionales, de equipamiento, etc. Competen en este sentido a diversos órganos de las Administraciones Públicas, tanto autonómicas como locales. El segundo eje es el eje sectorial, referido a cuestiones específicas que afectan a la comunidad gitana andaluza. Entre estas cuestiones figuran: la potenciación del asociacionismo, convivencia interétnica, cultura gitana, apoyo a la escolarización infantil, etc.

Por su parte, los antecedentes desde la vía normativa se completan con la aplicación a nivel autonómico del Programa de Desarrollo Gitano del Ministerio de Asuntos Sociales puesto en marcha en 1988, del que ya se ha hablado.

Desde la vía de asistencia técnica aparecen dos estructuras de apoyo: La Secretaría para la Comunidad Gitana y el Centro Sociocultural Gitano Andaluz.

La Secretaría de Estudios y Aplicaciones para la Comunidad Gitana se crea a través de la Orden de 7 de octubre de 1985 de la Consejería de Trabajo y Seguridad Social, en la que se le atribuyen las siguientes funciones:

- Asesorar a los órganos de la Administración Autónoma en las materias de su competencia, mediante el estudio y la comprobación de las necesidades reales de la comunidad gitana.
- Colaborar en las actuaciones de la Administración Autónoma en las materias de su competencia, mediante el estudio y la comprobación de las necesidades reales de la comunidad gitana.
- Colaborar en las actuaciones de la Administración Autónoma proporcionando una perspectiva adecuada desde la óptica gitana para la solución de las carencias y problemas que afectan al colectivo.
- Promover el asociacionismo de la comunidad gitana y sugerir cuantas iniciativas se consideren necesarias para la promoción, a cualquier nivel, de los gitanos andaluces.

El Centro Sociocultural Gitano Andaluz, inaugurado en Granada en 1989, responde al objetivo que aparece en el Plan Andaluz de Servicios Sociales de definir espacios institucionales propiamente gitanos. Dicho Centro facilita asesoramiento, coordinación y dinamización sociocultural, con el objetivo de apoyar el desarrollo integral del colectivo gitano de Andalucía.

En otro orden de cosas, y antes de recoger los objetivos generales del Plan Integral para la Comunidad Gitana de Andalucía, habría que mencionar que el período de vigencia del citado Plan va desde el año 1997 al año 2000, y que supone la aplicación, como su nombre indica, de actuaciones integrales a realizar de forma coordinada por la Administración Autonómica así como en cooperación con las otras Administraciones Públicas y asociaciones y entidades dirigidas en sus fines al colectivo gitano.

Los objetivos generales del Plan son los siguientes:

- a) Desarrollar estrategias de actuación encaminadas a la promoción integral de la comunidad gitana andaluza, así como a la prevención, tratamiento y eliminación de las causas que conducen a la marginación de un importante sector de este colectivo.
- b) Coordinar y rentabilizar los recursos existentes y habilitar otros nuevos en las distintas administraciones, procurando que la racionalización de los mismos repercuta positivamente en la calidad de la atención a la comunidad gitana.
- c) Fomentar la participación de la comunidad gitana en todos los procesos que afecten a su desarrollo, impulsando una actitud activa y participativa de sus miembros, bien individualmente, bien a través de todo tipo de asociaciones y organizaciones (sociales, educativas, vecinales, sindicales, políticas, etc.).
- d) Sensibilizar a la opinión pública mediante medidas políticas que favorezcan la convivencia interétnica y la eliminación de estereotipos y actitudes de corte racista, y que promuevan en la sociedad valores positivos de respeto, solidaridad y tolerancia.
- e) Estimular y facilitar el conocimiento y uso normalizado de los distintos sistemas públicos de protección social por individuos y grupos del colectivo, mejorando los mecanismos de orientación y acceso a los mismos.

Asimismo, las actuaciones previstas por áreas en el presente Plan, y que serán desarrolladas en función de las disponibilidades presupuestarias existentes para cada ejercicio, son las que a continuación se citan:

1. Área de Vivienda:

Actuación 1. Establecer programas de alojamiento para la población asentada en núcleos de chabolismo.

Actuación 2. Diversificación de la oferta de vivienda pública en razón de las necesidades laborales de una parte del colectivo gitano afectado.

Actuación 3. Participación de las Asociaciones de Vecinos y de la población gitana afectada en el plan de alojamiento, así como a ONG's que están trabajando con la población gitana en el ámbito de los actuales núcleos de chabolas.

Actuación 4. Programas de seguimiento par estimular la participación y adaptación de los gitanos en la vida de barrio.

Actuación 5. Fórmulas de financiación con las Administraciones Locales para los programas de realojamiento.

2. Área de Educación.

Actuación 1. Fomentar entre las familias gitanas la escolarización previa y continuada de la población infantil gitana en el nivel obligatorio.

Actuación 2. Impulso de la colaboración entre los distintos sectores de la comunidad escolar y los equipos de acción social como apoyo familiar y seguimiento de la escolarización ya iniciada.

Actuación 3. Fomento de proyectos pedagógicos de los centros para la integración cultural de la comunidad gitana.

Actuación 4. Reforzar los recursos educativos con la existencia de residencias escolares abiertas, dotando al alumnado temporero de un "libro verde" que facilite el intercambio de información entre los centros escolares de origen y de acogida.

Actuación 5. Promoción de actividades no regladas y abiertas a la convivencia pluricultural en las escuelas con predominio de población infantil gitana.

Actuación 6. Facilitar toda la información y asesoramiento necesario a familias económicamente desfavorecidas de la Comunidad Gitana para que puedan acogerse y percibir las ayudas de comedores escolares, libros y material curricular básico a fin de impulsar y favorecer la escolarización de niños/as gitanos.

Actuación 7. Fomento del estudio de la cultura gitana en la formación del profesorado.

Actuación 8. Cursos de formación al Profesorado, sobre las características culturales de las niñas y niños gitanos.

Actuación 9. Fomento de la incorporación de los padres y madres de escolares gitanos a los órganos colegiados y Asociaciones de Padres de Alumnos.

Actuación 10. Inclusión de material didáctico escolar de información positiva sobre la minoría étnica gitana y elaboración de materiales específicos sobre su cultura.

Actuación 11. Mayor divulgación entre la Comunidad Gitana de las convocatorias de becas y ayudas al estudio establecidas para el acceso a las enseñanzas medias y universitarias.

Actuación 12. Concienciación positiva entre las familias gitanas de la obtención de las titulaciones académicas medias y superiores.

Actuación 13. Posibilitar que los jóvenes completen los estudios correspondientes a los niveles obligatorios de la enseñanza, mediante las medidas de atención a la diversidad y de orientación vocacional y profesional establecidas en la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo.

Actuación 14. Capacitación profesional mínima de la población gitana, entre los 18 y 21 años, que no obtuvo la titulación básica, a fin de posibilitar su integración laboral o la prosecución de estudios.

Actuación 15. Programas de alfabetización adaptados a las características propias de su cultura dentro de los programas de intervención integral.

Actuación 16. Desarrollo del proceso de alfabetización como elemento de respuesta y de utilidad a las necesidades específicas de la población gitana, incorporando aquellos aspectos de formación básica que permitan su incorporación ciudadana y su capacitación profesional.

Actuación 17. Colaboración en la realización de cursos de formación para el profesorado de personas adultas gitanas.

Actuación 18. Aprovechamiento de cualquier actuación formativa con gitanos para introducir la alfabetización de adultos.

3. Área de Formación y Empleo.

Actuación 1. Realización de un Programa de Formación adecuado al colectivo gitano, mediante la oferta de cursos que capaciten al colectivo para el ejercicio de una actividad adecuada.

Actuación 2. Diseño de talleres iniciales para jóvenes que no hayan completado la ESO que les permita integrarse en los distintos niveles de la Formación Profesional (Programa de Garantía Social).

Actuación 3. Establecimiento de cauces de información para el conocimiento por el colectivo gitano de los derechos y deberes laborales.

Actuación 4. Fomentar el acceso del colectivo a las distintas modalidades del mercado de trabajo a través de programas de fomento de empleo, potenciando la economía social como alternativa de empleo no marginal.

Actuación 5. Estudio de una posible revisión de la normativa sobre venta ambulante para su adaptación a las necesidades reales de la población gitana.

Actuación 6. Intensificación de los programas sociales en zonas de acogida de trabajadores/as agrícolas de temporada.

4. Área de Salud.

Actuación 1. Control de los sistemas de saneamiento medioambiental en los núcleos de población gitana.

Actuación 2. Intensificación de los programas de educación sanitaria fomentando la participación del colectivo gitano.

Actuación 3. Intensificar los programas sanitarios sobre vacunaciones, dietética y nutrición, higiene, planificación familiar, atención geriátrica, toxicomanías y otros que se consideren necesarios.

Actuación 4. Normalización de la cobertura sanitaria de la Población Gitana, mediante su acceso pleno al Sistema Público de Salud.

Actuación 5. Promoción de la formación y actuación de agentes de salud, prioritariamente de la propia etnia gitana, teniendo en cuenta el papel fundamental de la mujer gitana en la vertebración de esta comunidad.

5. Área de Cultura.

Actuación 1. Promoción de programas de investigación de la Cultura Gitana en Andalucía.

Actuación 2. Divulgación de la Cultura Gitana mediante la realización de jornadas, seminarios o campañas.

Actuación 3. Apoyo de las iniciativas artísticas y culturales de la Comunidad Gitana Andaluza.

Actuación 4. Promover el estudio de la Lengua gitana.

Actuación 5. Promover la recuperación, catalogación, inventario, archivo y exposición del patrimonio etnológico, documental y bibliográfico de la Cultura Gitana en Andalucía.

Actuación 6. Promover y proyectar desde los organismos culturales institucionales la aportación gitana como elemento configurador de la identidad cultural andaluza.

6. Área de Acción Social.

Actuación 1. Adaptación y divulgación de los sistemas de protección social a los sectores gitanos más necesitados.

Actuación 2. Coordinación de las actuaciones de las instituciones públicas y privadas.

Actuación 3. Programas integrales de intervención con Comunidades Gitanas con la participación de las Corporaciones Locales y la Administración Central.

Actuación 4. Convocatorias específicas de ayudas públicas para la atención de la Comunidad Gitana.

Actuación 5. Concienciación de la Población Gitana sobre la importancia de su participación activa en los programas y proyectos que les conciernan como grupo étnico diferenciado.

Actuación 6. Fomento del asociacionismo del Colectivo Gitano.

Actuación 7. Promoción de la formación de agentes de desarrollo comunitario entre la Población Gitana.

Actuación 8. Fomento de la cooperación social con las organizaciones e instituciones públicas y privadas, representativas del colectivo gitano.

Actuación 9. Realización de campañas de sensibilización que favorezcan la convivencia interétnica, el respeto mutuo y el conocimiento de los valores positivos de su cultura.

Actuación 10. Fomento en los medios de comunicación de una imagen no discriminatoria de la Comunidad Gitana.

Actuación 11. Realización de estudios sectoriales, metodologías y técnicas específicas para la intervención social en Comunidades Gitanas.

7. Área de la Mujer.

Actuación 1. Desarrollo de la investigación y conocimiento sobre la Mujer Gitana andaluza.

Actuación 2. Promoción de proyectos en el marco del programa de Coeducación, a fin de superar actitudes discriminatorias en el ambiente escolar.

Actuación 3. Incentivación al estudio y acceso de las mujeres gitanas a la enseñanza media y superior mediante becas y ayudas específicas.

Actuación 4. Adecuación de los Centros de Planificación Familiar a la idiosincrasia de este colectivo, aproximando los recursos sanitarios existentes a la mujer y al hombre con dificultad de acceso a la información con elaboración de material educativo especialmente dirigido a jóvenes gitanas.

Actuación 5. Mayor información y participación de las mujeres gitanas en la atención sanitaria al embarazo, parto y puerperio.

Actuación 6. Aumento de la calidad de vida, prevención de enfermedades y cuidados específicos de los sectores más desfavorecidos, o con mayores riesgos de la población gitana femenina.

Actuación 7. Desarrollo de programas de información y orientación laboral específicos para las mujeres gitanas, facilitando su acceso a la formación ocupacional u otras salidas laborales innovadoras.

Actuación 8. Profundización en el conocimiento de las condiciones de trabajo reales de las mujeres gitanas.

Actuación 9. Articulación de ayudas para proyectos generadores de empleo para la mujer gitana, así como ayudas y/o incentivos para aquellas empresas andaluzas que realizan contrataciones a mujeres en general.

Actuación 10. Desarrollo de instrumentos de ayuda económica para la creación o mejora de actividades autónomas y empresariales promovidas por mujeres.

Actuación 11. Desarrollo de programas de formación a docentes de la formación profesional ocupacional y al personal de la Administración Pública en materia de igualdad de oportunidades.

Actuación 12. Información, orientación, formación y asesoramiento dirigidos a mujeres que quieran crear sus propios puestos de trabajo o constituir una empresa.

Actuación 13. Organización de actuaciones específicas dirigidas a eliminar la segregación laboral por razón de sexo y etnia.

Actuación 14. Establecimiento de medidas que faciliten la contratación temporal de mujeres para sustituir los permisos de maternidad o paternidad.

Actuación 15. Adecuación de los servicios de guardería infantil a los horarios laborales.

Actuación 16. Divulgación sobre todas aquellas entidades que ofrecen recursos y prestaciones a las mujeres andaluzas, especialmente a aquellas integradas en colectivos desfavorecidos con expresa referencia del Instituto Andaluz de la Mujer y los Centros de Información para la Mujer.

El apartado referido a evaluación viene reflejado en el punto 2 del artículo 3, con estas palabras: "...se creará una Comisión de Evaluación del Plan, en la que estarán representadas las distintas Consejerías afectadas y que tendrá como finalidad determinar la adecuación al Plan de las medidas y actuaciones que se propongan, efectuar el seguimiento y control de las actuaciones ejecutadas y evaluar el grado de desarrollo y cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan".

2.3) 2. Subvenciones de carácter social promovidas por la Consejería de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía:

Anualmente la Consejería de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía promueve subvenciones para la atención de sectores de la población andaluza menos favorecidos. Estas subvenciones se dirigen, por una parte, a entidades públicas y privadas cuyo campo de actuación corresponde a dichos sectores, y, de otra, a personas físicas que precisen de una prestación, programa o tratamiento para cubrir sus necesidades particulares.

Se comentará a continuación, la Orden de 8 de enero de 1999, por la que se regulan y convocan subvenciones en el ámbito de la Consejería para el año 1999:

En principio el apartado 2 del artículo 1, Título I, Disposiciones Generales, señala que la concesión de subvenciones estará limitada a la existencia de disponibilidad presupuestaria. Por su parte, la financiación procederá con cargo a los presupuestos de la Consejería de Asuntos Sociales y del Instituto Andaluz de Servicios Sociales, así como a través de transferencias efectuadas por el Estado, transferencias de fondos comunitarios, o mediante aportaciones de entidades públicas o privadas que hayan suscrito convenio de colaboración con la Consejería de Asuntos Sociales.

El artículo 2, habla de los destinatarios de las ayudas por sectores de población, apareciendo en el apartado c) la Comunidad Gitana.

Más adelante el Capítulo III se titula: Subvenciones para la atención a la Comunidad Gitana. Se recogen íntegramente los artículos que desarrollan este capítulo dado su interés para el tema que nos ocupa:

Artículo 42. Objeto.

Las subvenciones reguladas en este capítulo tienen por objeto la atención a la comunidad gitana, mediante la financiación de las siguientes actuaciones:

- a) La realización de programas encaminados a la atención del colectivo gitano que se encuentre en circunstancias de grave marginación económica, social o cultural.
- b) La adquisición de equipamiento para el desarrollo de los programas que haya de realizar la entidad solicitante para la atención al pueblo gitano.
- c) El mantenimiento de centros y entidades de atención a la comunidad gitana.

Artículo 43. Solicitantes.

Estas subvenciones podrán ser solicitadas por las entidades privadas que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 4.2 de la presente Orden.

Artículo 44. Criterios de valoración.

Para la concesión de las subvenciones se tendrá en cuenta como criterios específicos de valoración la concurrencia en la población atendida de alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Grupos con extremas necesidades socioeconómicas ubicados en zonas de infravivienda.
- b) Grupos de transeúntes que, coincidiendo principalmente con las labores agrícolas temporeras u otras dedicaciones eventuales, practican el nomadismo en Andalucía.
- c) Grupos con alto riesgo de exclusión socioeconómica o cultural.

2.3) 3. Convocatoria de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales, ORDEN de 17 de febrero de 1995, por la que se regula la participación en los programas operativos de las iniciativas comunitarias sobre recursos humanos:

La razón por la cual se recoge esta convocatoria es debido a que el Proyecto de Inserción Socio-laboral de Gitanos en el Área Metropolitana de Granada se presentó desde el Instituto Municipal de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada para ser cofinanciado por la Junta de Andalucía, precisamente en el marco de esta convocatoria. En la actualidad se mantiene la misma fórmula de cara a la presentación de proyectos vía Comunidad Autónoma de Andalucía.

A continuación se destacan los puntos más significativos de la Orden de 17 de 1995:

- Se contempla positivamente la posibilidad de la cofinanciación comunitaria de los proyectos que sean aprobados, en la medida que permite complementar los esfuerzos económicos de las instituciones públicas y privadas andaluzas en materia de inserción laboral de colectivos desfavorecidos.
- Los promotores de proyectos podrán contar con la Junta de Andalucía como organismo público responsable y/o como cofinanciador de sus proyectos.
- Por su parte, se entenderán como promotores aquellas entidades públicas o privadas que soliciten a la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales el apoyo para la inclusión de sus proyectos en los Programas Operativos de las Iniciativas Comunitarias correspondientes.
- En la selección de los proyectos se valorarán los siguientes aspectos:
 1. Participación de varias entidades en la ejecución del proyecto.
 2. Participación de varios organismos cofinanciadores.

3. Posibilidades de inserción laboral de los desempleados que participen en las acciones.
 4. Introducción de acciones específicas que favorezcan la política de igualdad de oportunidades de las mujeres, de acuerdo con lo dispuesto en el Segundo Plan de Igualdad de Oportunidades: "Las Mujeres en Andalucía, estrategias para avanzar".
- La colaboración de la Junta de Andalucía con los promotores de los proyectos que sean seleccionados se desarrollará a través de convenios de colaboración o resoluciones en las que se especificarán las acciones a desarrollar en cada caso y los mecanismos de ejecución, seguimiento y evaluación de las mismas.

El aspecto de seguimiento y evaluación se concreta la Resolución de 21 de octubre de 1996, de la Dirección General de Formación Profesional y Empleo, por la que se dictan normas de desarrollo de la Orden de 17 de febrero de 1995, en el apartado de exposición de motivos con las siguientes palabras:

- Las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Trabajo e Industria, sin perjuicio de las actuaciones que al efecto ponga en marcha esta Dirección General de Formación Profesional y Empleo, realizarán las tareas de control y seguimiento de acciones previstas en los proyectos incluidos en los Programas Operativos de las Iniciativas Comunitarias sobre Recursos Humanos, velando por el correcto cumplimiento de las condiciones previstas en la Orden de 17 de febrero de 1995, en los convenios de colaboración suscritos y en la presente resolución.
- Las entidades promotoras informarán a la Consejería de Trabajo e Industria sobre el desarrollo de las acciones, remitiendo para ello informes trimestrales a las Delegaciones Provinciales en cuyo ámbito territorial se desarrollan las mismas, y a la Dirección General de Formación Profesional y Empleo. Asimismo, se remitirán tanto a las Delegaciones Provinciales correspondientes, como a esta Dirección General en los dos meses siguientes a la finalización de las actuaciones, la documentación siguiente: certificado expedido por el representante legal de la entidad promotora que acredite la finalización de las acciones desarrolladas en cada ejercicio económico, certificado expedido por el órgano competente de la misma que acredite la realización de los gastos, relación nominal de los beneficiarios de las acciones ejecutadas, informe de evaluación anual, memoria detallada de las relaciones transnacionales mantenidas para la correcta ejecución del proyecto.

2.4 LA COOPERACIÓN TRANSREGIONAL: Proyectos HORIZON dirigidos al colectivo gitano en el territorio del Estado español, coetáneos con el Proyecto de Inserción Socio-laboral en el Área Metropolitana de Granada.-

2.4) 1. El significado de la cooperación Transregional:

En la revista *Senda* del Año II, Número 5, que promueve y edita la Asociación Secretariado General Gitano de Madrid, se exponen las conclusiones del trabajo Transregional realizado durante el periodo de vigencia de los proyectos de Iniciativa Comunitaria Horizon dirigidos al colectivo gitano, en los años 1995-1997, entre los que se encuentra el proyecto objeto de esta tesis.

En base a la citada revista, se aclara a continuación, el significado del término Transregional y se recogen las conclusiones más significativas de la Transregionalidad de los proyectos HORIZON.

Desde el marco donde se desarrollan las Iniciativas Comunitarias, se denomina cooperación Transregional al espacio de discusión, intercambio, apoyo mutuo y trabajo conjunto que los proyectos HORIZON dirigidos al colectivo gitano en España, vienen desarrollando desde el inicio de éstos. La necesidad de esta dimensión surgía a raíz de constatar la insuficiencia de establecer exclusivamente intercambios transnacionales (condición obligatoria para la puesta en marcha de proyectos de Iniciativa Comunitaria), ya que las realidades de los distintos países no son tan cercanas a nivel experiencial como las que se desarrollan dentro de un mismo país.

Desde la premisa expuesta anteriormente, se procede a la creación de un grupo de trabajo transregional de proyectos HORIZON con gitanos en el Estado español, gestionándose la coordinación a través del proyecto HORIZON: SIFAT (acciones de sensibilización, información, formación y asistencia técnica) de la Asociación Secretariado General Gitano.

Por lo que respecta al sistema de trabajo utilizado, se realizaron varios encuentros de intercambio entre los distintos proyectos, de dos días de duración. Normalmente, el primer día se destinaba a visitar las distintas acciones en desarrollo donde participaban los beneficiarios de los proyectos, y en el segundo se desarrollaban reuniones de trabajo donde los técnicos responsables de cada proyecto exponían la evolución del trabajo desde un punto de vista didáctico con objeto de facilitar el debate sobre temas de interés práctico.

A continuación se recoge una relación de los distintos sectores de actividad abordados en el conjunto de los proyectos que participaron en la transregionalidad correspondiente al periodo 1995/97:

- **Hostelería y catering.**
- **Reciclaje de sólidos.**
- **Arreglo y reciclaje de electrodomésticos.**
- **Restauración de mueble antiguo.**
- **Trabajo Social: mediadores interculturales y dinamizadores de asociaciones.**
- **Albañilería.**
- **Venta ambulante.**
- **Industrias cárnicas.**
- **Corte y confección.**
- **Contrucción: servicios a la comunidad (arreglo y mantenimiento de edificios y viviendas).**
- **Jardinería.**
- **Carpintería.**
- **Serigrafía.**
- **Reparación y mantenimiento de vehículos.**

Es interesante para el estudio de evaluación objeto de tesis, recoger de modo textual las conclusiones y recomendaciones fruto del trabajo transregional realizado, publicadas en la revista *Senda*:

1. En cuanto a la puesta en marcha, selección y captación de los destinatarios de los proyectos:

- Tener muy en cuenta la importancia del proceso de selección de los formadores y los criterios para llevarla a cabo y, en este sentido, afrontar las dificultades para encontrar perfiles con habilidades docentes, sensibilidad social y conocimiento del colectivo. Formadores que se impliquen en el contenido profundo del proyecto y monitores o mediadores gitanos son dos figuras determinantes en el proceso posterior.
- La necesidad de hacer desde el inicio un reajuste de los objetivos debiendo éstos ser realistas y con razonables perspectivas de logro.
- La existencia de un conocimiento previo de los alumnos antes de la selección (actitudes, interés...) es un buen punto de partida. En este sentido, el apoyo de los profesionales de los servicios comunitarios en cuanto a la posibilidad de compartir información sobre los participantes puede favorecer mucho este aspecto.
- Algunos proyectos ensayaron con éxito la realización de una formación previa como instrumento de selección. Esta etapa permite conocer mejor a los alumnos y, además, siempre va a haber algunos que se van a descolgar y es mejor que lo hagan en una fase preliminar.

- Es fundamental tomar el interés personal del destinatario como criterio de planificación de la intervención. En este sentido, habrá que ajustar las expectativas de los beneficiarios, estableciendo un punto de equilibrio entre las perspectivas realistas que decíamos antes y las motivaciones individuales.
- Debemos incorporar a los criterios de selección algunos de los criterios que el mundo de la empresa utiliza, así como es necesaria a lo largo del proceso la observación de cierta disciplina y coherencia.

2. Por lo que respecta a la gestión de apoyos externos e implicación a nivel político:

- Como conclusión general sobre este punto, todos coincidimos en que los proyectos deben abrirse desde su inicio a la colaboración con otras entidades e implicar hasta donde sea posible a los diferentes agentes sociales del entorno.
- En el aspecto político, los proyectos locales deben esforzarse en intentar establecer espacios de colaboración con el gobierno regional (por ejemplo buscar la posible declaración del programa como de interés social).
- A todos los aspectos, (político, social, económico), debemos ser conscientes de la importancia de afianzar la credibilidad del programa en el entorno. Para tal fin es imprescindible promover acciones de información, visibilidad, coordinación...
- Es necesario darle al proyecto una dimensión de utilidad pública más global, subrayando su necesidad e incidiendo en todos los aspectos que el programa puede directa o indirectamente beneficiar, (resaltando, por ejemplo, la importancia que éste puede tener en la resolución de conflictos y en la mejora de la convivencia interétnica).
- Intentar hacer ver que el proyecto tiene armonía con el desarrollo del ámbito local en el que se desenvuelve. En este mismo sentido, reforzar la perspectiva de motivación y movilización del barrio que en algunas ocasiones pueden aportar los proyectos.
- Hay que potenciar la imagen de buen hacer y seriedad, unida al logro de resultados. Una buena oportunidad serán las ruedas de prensa conjuntas con el representante político, dándole el protagonismo que pueda tener, pero sin olvidar tampoco la importancia de la implicación de la oposición, necesaria para una posible continuidad de los proyectos.
- En el caso de proyectos promovidos por entidades públicas, no se debe olvidar el papel de las asociaciones dentro de los programas.
- En definitiva, es importante vertebrar un apoyo social a los proyectos que afiance su viabilidad inicial.

3. Referente a los sistemas de refuerzo y la sostenibilidad de los proyectos.

- Reforzar el papel de los mediadores desde el comienzo del proceso, puede ser esencial.
- En cuanto al sistema de becas, éstas tienen como objetivo responder a la problemática económica de asistir a la formación y no poder invertir ese tiempo en ganar algo de dinero. En este sentido, debemos resaltar que a la beca hay que darle el sentido de satisfacer necesidades, por lo tanto se les paga por el trabajo que hagan en su formación y siendo rigurosos en el control de asistencia, pero siempre con el sentido de que la beca es una ayuda con un fondo para situaciones urgentes como estrategia pedagógica.
- En cuanto a la posible comercialización de los productos que puedan ser producidos en el marco de los proyectos, parece positivo rentabilizar el dinero que pueda sacarse del material producido en los distintos talleres y que podría utilizarse en reinversión en el programa, desde una asociación sin ánimo de lucro y pagando la licencia fiscal, o creando una sociedad limitada desde las distintas asociaciones.
- La necesidad de que la formación se desarrolle en entornos productivo-laborales, a ser posible en empresas concertadas.
- Deberían asegurarse desde un principio las estrategias y acciones tendentes a crear los escenarios de inserción laboral adecuados, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia.
- Por último, debemos apuntar que los proyectos de empresas de inserción se encuentran al límite por la inexistencia de un marco legal que permita su normal funcionamiento. No obstante, deberemos acogernos a las fórmulas ordinarias. Esperemos poder contar en breve con una regularización de las iniciativas de economía social.

2.4) 2. Descripción de Proyectos HORIZON dirigidos al colectivo gitano en el territorio del Estado español coetáneos con el Proyecto de Inserción Socio-laboral de Gitanos en el Área Metropolitana de Granada:

La descripción de los proyectos Horizon dirigidos al colectivo gitano ejecutados en el periodo 1995/97, y que participaron en la coordinación Transregional, nos ayudará a partir de una referencia amplia de actuaciones en torno a la temática de la inserción socio-laboral del colectivo gitano en distintas provincias del territorio español, muy útil a la hora de obtener conclusiones válidas para el trabajo con gitanos.

Se abordará la citada descripción desde la presentación documental que aparece en el dossier del Secretariado General Gitano con el título: "Proyectos Horizon II dirigidos al colectivo gitano en el territorio del Estado español" y a partir de la revista *Senda*, donde se recogen seis de los ocho proyectos de gitanos correspondientes al periodo 1995/97, entre los que se encuentra el proyecto de Granada, que será descrito con mayor profundidad en el próximo apartado.

La descripción de los proyectos, que se ofrece a continuación, se realizará respetando el formato de exposición diferente ofrecido por cada proyecto, pues, no parece adecuado imponer una estructura artificial para homogeneizar los apartados de exposición.

PROYECTO SIFAT

Este proyecto parte de la necesidad de integrar las Iniciativa Comunitarias en el marco de la política social del Ministerios de Asuntos Sociales y el Plan Nacional Gitano.

La estrategia a seguir desde el proyecto para conseguir esta acción integrada es poner en funcionamiento acciones de sensibilización, información y formación destinadas a las instituciones (públicas, privadas-empresariales) que dirigen o podrían dirigir acciones a la minoría étnica gitana, con objeto de compartir conocimientos y experiencias, avanzar en el saber, mejorar las estrategias de actuación y favorecer las buenas prácticas y la asistencia técnica en el trabajo con los gitanos en el marco del Plan Nacional de Desarrollo Gitano.

Este proyecto se desarrollará entre 1995 y 1997 con la financiación de la Iniciativa Comunitaria HORIZON-EMPLEO, y con la cofinanciación del Ministerio de Asuntos Sociales en razón del carácter estatal del proyecto como vía de innovación en el trabajo con gitanos, especialmente en los programas cofinanciados por el IRPF y por el Plan Nacional Gitano.

Objetivos:

- Poner en marcha medidas de sensibilización en las que se impliquen distintos agentes para favorecer la integración social y laboral del colectivo gitano que mayoritariamente se encuentre en desventaja.
- Establecer un sistema de información y de formación dirigido a quienes trabajen con gitanos, con el fin de compartir conocimientos y experiencias, elevar la calidad del trabajo que se desarrolla y rentabilizar los recursos que se destinan a este tema.
- Realizar un asesoramiento técnico permanente dirigido a quienes trabajan con el sector y a quienes toman medidas que afectan al mismo con objeto de potenciar la calidad de los programas.
- Favorecer el intercambio de conocimientos y experiencias en el ámbito nacional e internacional con objeto de propiciar el enriquecimiento mutuo.
- Desarrollar acciones con carácter transnacional que contribuyan a mejorar tanto los dispositivos de trabajo como las estrategias de intervención.

Descripción:

El fin último del proyecto es el apoyo a la acción con gitanos, preferentemente en el campo de la formación e inserción profesional, a través de un conjunto de acciones interrelacionadas de sensibilización, información, formación, asistencia técnica e intercambio, dirigidas a distintos agentes sociales y administraciones públicas que intervienen o podrían actuar con la comunidad gitana.

Corresponde fundamentalmente a la medida 4 del programa operativo para el Estado español, de la Iniciativa EMPLEO-HORIZON, capítulo “desfavorecidos”: “Divulgación de información y acciones de sensibilización”, y más específicamente en la acción que se describe como “el apoyo a la creación y mantenimiento de redes de información/formación dirigidas a minorías étnicas para compartir conocimientos y experiencias.

Las medidas concretas de actuación del proyecto se articulan en los siguientes cinco bloques.

1. Sensibilización:

- Encuentro-jornadas con distintos provisosores de recursos para formación y experiencias.
- Conclusiones del encuentro: Dossier.
- Elaboración de recomendaciones para Publicitación a: organismos proveedores de recursos económicos para formación. (Policy Makers).

2. Información-recursos:

- Acopio documental en la materia.
- Oferta informativa periódica por medio de un boletín.
- Servicio de atención permanente a clientes.
- Elaboración de base de datos.

3. Formación:

- Seminario de formación sobre métodos de intervención con gitanos en F.P.
- Seminario sobre itinerarios de inserción profesional con gitanos.

4. Asesoramiento técnico:

- A diez territorios y entidades sobre medidas generales de actuación con la población gitana.
- Diez asesoramientos técnicos con asociaciones gitanas.
- Quince asistencias técnicas en la elaboración de proyectos en el marco de las nuevas Iniciativas Comunitarias y otros programas europeos.

5. Intercambios y transferencia del saber:

- Seis encuentros con todas las experiencias de Iniciativas Comunitarias en España con gitanos (especialmente Horizon). Transregionalidad.
- Un encuentro con experiencias compatibles adaptables accesibles y adaptable para gitanos.
- Seis visitas pedagógicas (tres en España y tres en el extranjero).

1. PROYECTO BARÓ CALÓ

Entidad Pública responsable: Instituto de Bienestar Social. Diputación Foral de Álava.

Entidad promotora: Asociación Gao Lacho Drom.

El programa está cofinanciado por el Instituto Foral de Bienestar Social de Álava y la Iniciativa Comunitaria HORIZON de la Unión Euripoa.

La situación del colectivo gitano en Álava responde a las siguientes características:

- Alto porcentaje de paro por falta de especialización y por marginación.
- Discriminación social de la mujer.
- Riesgo de consumo de drogas.

En respuesta a esta situación, la Diputación de Álava y la Asociación Gao Lacho Drom, presentan el proyecto Baró Caló desde la Iniciativa Comunitaria Horizon, que fue aprobado y ejecutado en el periodo 1995/97.

Objetivos del proyecto:

- Poner en marcha medidas formativas e informativas que faciliten la adquisición de recursos y habilidades que mejoren las condiciones de vida tanto personales como familiares de los individuos que se encuentran en proceso de reinserción social.
- Desarrollar actividades de prevención de comportamientos asociales con el colectivo de preadolescentes y adolescentes en situación de riesgo de exclusión social y laboral.
- Incorporar a ex-toxicomanos gitanos como mediadores sociales en el proceso de prevención anterior, apoyo grupal y seguimiento.
- Fomentar las capacidades necesarias para su autogestión y promoción laboral.
- Promocionar el autoempleo y la formación para la creación de una empresa de servicios.
- Preparación para la integración laboral en diferentes empresas, residencias, instituciones...

- Adquisición de hábitos y actitudes que les permitan actuar y desenvolverse con autonomía en sus actividades y grupos de trabajo.
- Elevar la estima, tanto personal como social, de la mujer gitana.
- Rescatar y motivar experiencias, destrezas y habilidades para que se encuentre en igualdad de condiciones que el resto de la sociedad a la hora de acceder al mercado laboral actual.

Actuaciones del proyecto:

- a) **Formación de mediadores sociales gitanos:** Un curso permanente para 10 gitanos/as jóvenes de 16 a 30 años en busca de empleo (Algunos de ellos son ex-drogadictos y participan en otro programa de rehabilitación) orientado a la constitución de un grupo de autoayuda adaptado a las características de la cultura gitana.

El curso de formación de Mediadores Gitanos/as consta de tres fases:

1ª Fase técnica: Una vez constituido el grupo de futuros mediadores, se iniciará un programa de formación teórica que acerque a los miembros a la filosofía, las condiciones y la dinámica interna de un Grupo de Autoayuda.

2ª Fase vivencial: Una vez asimilados los conceptos teóricos que subyacen en el grupo de autoayuda, se iniciará un proceso de interiorización de estos conceptos mediante la vivencia del grupo de autoayuda.

3ª Fase experiencial: Paralelamente al grupo de formación se mantendrá el actual grupo de prevención de recaídas y progresivamente se trasladará a los miembros del grupo de formación el liderazgo y la dinamización del grupo, como paso previo a la reconversión en grupo de autoayuda.

- b) **Formación e inserción socio-laboral de la mujer gitana:** Programa destinado a mujeres gitanas: 48 muchachas y amas de casa de 15 a 50 años orientado a mejorar la posición social, cultural y económica de la mujer gitana.

El programa incluye las siguientes actividades teórico-prácticas: Formación Preprofesional, Cocina, Corte y confección, Economía doméstica, actividades de animación, actividades de formación profesional (Auxiliares de Clínica; Auxiliares Administrativos).

- c) **Formación de jóvenes gitanos:** En el que participan 70 muchachos gitanos.

Las actividades se orientan hacia tres frentes:

- Trabajo de Calle: Se trata de arbitrar los medios orientados a la captación de aquellos niños que por la desviación de sus centros de interés no acuden con carácter de normalidad a las actividades formativo-ocupacionales normalizadas.

- Actividades formativas: refuerzo de escolaridad, técnicas informáticas, cocina, actividades complementarias y de animación.
 - Curso de formación en mecánica de motores: Dirigido a 12 jóvenes de 16 a 25 años, orientado hacia el empleo por cuenta ajena, el autoempleo de vendedores ambulantes y reciclaje de residuos; y hacia la constitución de un pequeño equipo de mecánicos que arreglen los vehículos de cualquier usuario, pero en especial tendrán como clientes a los propios gitanos que tienen como herramienta de trabajo un vehículo de transporte.
- d) **Programa de reinserción para gitanos drogadictos y ex-drogadictos**: Dirigido a 39 participantes.

2. PROYECTO DINAMIZACIÓN CULTURAL Y LABORAL

Entidad Pública responsable y promotora: Ayuntamiento de San Adriá de Besós (Barcelona).

El proyecto de dinamización cultural y laboral atiende en su finalidad, fomentar la difusión, conocimiento de diferentes grupos culturales que por sus características económicas, sociales y culturales, se alinean como grupos desfavorecidos o de exclusión social.

La creación de este espacio o centro pretende, a partir de diferentes tipos de acciones culturales y económicas, difundir el conocimiento de estas minorías a partir de la interculturalidad y favorecer la tolerancia y el respeto social, así como la participación de todos los colectivos.

Objetivos del proyecto:

- Conocer la dimensión, formas y mecanismos de los diferentes ámbitos tradicionales para reconvertirlos en ámbitos productivos.
- Reforzar la capacidad de acción local sobre los colectivos desfavorecidos para ejecutar acciones de pre-formación y formación profesional
- Abrir convenios de colaboración y participación con otras entidades, corporaciones e instituciones a escala local, comarcal, y nacional para la difusión y expansión de la experiencia.
- Crear una red de intercambios a escala comunitaria de experiencias similares sobre estos colectivos.
- Favorecer el conocimiento y difusión de las diferentes culturas.

Acciones y medias:

- Estudio de la viabilidad de los diferentes ámbitos productivos (artesanía, textil, música, arte floral).
- Formación de 12 promotores culturales y dinamizadores comunitarios.

- Acciones de orientación, motivación y asesoramiento sobre 75 personas pertenecientes a los colectivos de: etnia gitana, inmigrantes, minusvalías y jóvenes con alto riesgo de exclusión social.
- Formación profesional ocupacional sobre 75 personas en los ámbitos productivos mencionados.
- Soporte y asesoramiento a la creación de actividades económicas autónomas u otras formas empresariales adecuadas.
- Intercambio de promotores y dinamizadores a escala comunitaria.
- Realización de actos interculturales como marco de intercambio de experiencias y difusión de las mismas.

3. PROYECTO GAO

Entidad Pública responsable: Comunidad Autónoma Región de Murcia. Dirección General de Política Social y Familia.

Entidad promotora: Fundación Rom

Entidades cofinanciadoras: Fundación Rom; Instituto Municipal de Servicios Sociales del Exmo. Ayuntamiento de Cartagena; Dirección General de Política Social y Familia.

Beneficiarios:

48 alumnos/as pertenecientes al colectivo gitano así como personas desfavorecidas (45 alumnos y 3 ayudantes de taller), todos ellos son antiguos alumnos de los dos proyectos realizados de Casa de Oficios de Integración Gitana.

Descripción del proyecto:

Tras los dos proyectos de Casa de Oficios promovidos por la Asociación Española de Integración Gitana, subvencionados por el Ministerio de Asuntos Sociales, INEM, y Fondo Social Europeo, realizados en los años 1992-1993 y 1993-1994, los 180 alumnos que realizaron dichos proyectos recibieron formación durante un año en los talleres elegidos por ellos: Restauración de Muebles, Confección en Ante y Napa, y Marroquinería. Consideramos que un año se hacía escaso para completar el proceso de especialización e inserción laboral. Es por ello, y por la propia demanda de muchos de los alumnos, por lo que se estimó procedente presentar este proyecto, con el objetivo de completar la formación y perfeccionamiento en las especialidades, encaminada a la inserción laboral de los alumnos seleccionados.



4. PROYECTO ACCES: INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DEL COLECTIVO GITANO

Entidad Pública responsable: Viceconsejería de Bienestar Social/Agencia Regional de Formación, y el organismo cofinanciador la Consejería de Cultura, Principado de Asturias.

Entidad ejecutora: Fondo Formación, a través de su Centro de Formación en Nuevas Tecnologías de la Información de Avilés.

Contextualización:

El Principado de Asturias enmarca este y otros proyectos, unos ya desarrollados y otros en vías de desarrollarse, dentro del “Plan de Exclusión Social del Principado de Asturias”.

Este proyecto en concreto, trata de incidir en aquellas zonas del Principado dónde aparece un mayor número de población gitana, observándose problemáticas en diferentes áreas: vivienda, educación, formación y empleo.

Se define el nivel territorial de la intervención en base a criterios del tipo:

- Localización de asentamientos de carácter endémico.
- Población gitana afectada o en situación de especial marginación.
- Existencia de otros programas que incidan o trabajen con la comunidad gitana.

Partiendo de los criterios anteriores, la localización de la actuación se propone para determinadas zonas de las Comarcas Siderúrgicas (Avilés y Castrillón) y Comarcas Mineras de la zona central de Asturias (Langreo, San Martín del Rey Aurelio, Laviana, Mieres, Aller y Lena).

En las Comarcas Siderúrgicas se trabaja en colaboración con los dos Ayuntamientos que desarrollan programas enmarcados dentro del Plan Nacional Gitano: Avilés y Castrillón.

Objetivos General:

Facilitar la inserción socio-laboral del colectivo gitano, estableciendo un programa de educación y adaptación a la vivienda, favoreciendo la promoción y el acceso al empleo de un colectivo en situación de marginación.

Objetivos Específicos (según áreas):

- Adaptación a la vivienda:
 - a) Reforzar las actuaciones que actualmente llevan a cabo los equipos de los proyectos de integración gitana en los diversos municipios.

b) Dotar a los receptores del proyecto de habilidades y estrategias útiles para el cuidado y organización del espacio doméstico interior y su entorno próximo.

- Información y Orientación:

a) Informar y sensibilizar sobre objetivos que se persiguen y acciones propuestas.

b) Orientación a los jóvenes gitanos sobre el itinerario formativo que se va a llevar a cabo.

- Formación e Inserción Laboral:

a) Concienciar sobre la importancia de su formación laboral para favorecer el acceso al empleo.

b) Conseguir que los alumnos obtengan una capacitación profesional que les facilite su integración posterior en el medio profesional.

c) Conseguir que los alumnos de los cursos adquieran conocimientos de formación para la inserción laboral.

d) Aprovechar las ocupaciones y habilidades tradicionales de este colectivo para buscar alternativas laborales novedosas y competitivas.

Actuaciones:

- Actuaciones en Adaptación a la Vivienda:

A desarrollar en dos fases: En la primera se pretende realizar un trabajo de orientación y asesoramiento individualizado por familias, partiendo de un diagnóstico previo de hábitos desadaptativos. En la segunda fase el trabajo consistirá en visitas a domicilio y establecimiento de una oficina de atención al público para atender quejas, sugerencias, etc.

1ª Fase: Fomentar Conductas Saludables y Adaptativas.

Áreas: educativa, sanitaria, animación socio-cultural, información ciudadana, organización del hogar.

2ª Fase: apoyo y seguimiento.

- Actuaciones en Promoción, Formación e Inserción Laboral:

Formación de monitores-educadores para la intervención con población gitana, pertenecientes a su propia etnia y que sirvan como elementos dinamizadores y de apoyo de cara a la integración del colectivo.

Formación Profesional Ocupacional en ocupaciones tradicionales, pretende capacitar a los jóvenes gitanos para desarrollar un trabajo normalizado por cuenta propia o ajena.

Las fases son las siguientes: 1ª Fase: Estudio de población. 2ª Fase: Información y orientación. Beca-salario. 3ª Fase: Cursos de formación: Mecánica y automoción, Artesanía de mimbre, Aprovechamiento de residuos, Autoconstrucción

5. PROYECTO HORIZON TRASTORMES

Este proyecto nace desde la Asociación de Desarrollo Comunitario Buenos Aires, del barrio salmantino del mismo nombre.

De los 78 participantes en este proyecto, 28 son gitanos.

Los dispositivos a través de los cuales se puso en marcha el proyecto, se sitúan en los siguientes centros:

- Centro de Diagnóstico, Prospección y Asesoramiento.
- Centro de Formación Humana y Comunitaria.
- Centro de Formación Ocupacional.
- Centro de Coordinación y Gestión.

El planteamiento de partida supone la consideración de que la Formación Ocupacional debe ser complementada con otro tipo de formación más amplia y de base, adaptada a cada persona, caminando desde la alfabetización, conocimientos de cultura general, Graduado Escolar, adquisición de habilidades sociales, etc.

Se comenzó la experiencia a través de un estudio de las salidas laborales más factibles en la ciudad de Salamanca a partir del cual se decidió poner en marcha los siguientes talleres:

- Taller de Diseño, Corte y Confección.
- Taller de Venta Ambulante.
- Taller de Recogida, Selección y Recuperación.
- Taller de Fontanería y Albañilería.
- Taller de Cocina.
- Taller de Cárnicas.

En estos talleres se desarrollaron contenidos teóricos y prácticos, intentando aprovechar cualquier estructura que posibilitara poner en marcha diferentes símiles de empresa, que además de afianzar conocimientos permitiese constatar con la realidad todo el proceso de la actividad empresarial.

Actividades prácticas:

- Recogida, selección y recuperación, o, en su caso, derivación para reciclaje de voluminosos (electrodomésticos, muebles, televisores, etc) en toda la ciudad de Salamanca.

- Servicio de comedor para la guardería del barrio de Buenos Aires. Creación de un comedor escolar para la zona, atención de comedor para las personas afectadas por las lluvias en coordinación con el Ayuntamiento de Salamanca, servicios de catering en diferentes eventos organizados por otras entidades, comidas para campamentos de verano.
- Realización de diferentes obras de albañilería y fontanería, algunas de las cuales sirvieron para reformar locales necesarios en las estructuras de apoyo de la asociación.
- Trabajos de diseño, corte y confección, que han sido dados a conocer para abrir posibles mercados con diferentes empresas de la ciudad dedicadas a esta actividad, asimismo se ha iniciado un taller-tienda donde se recupera ropa de segunda mano con un estilo diferente.
- Formación Práctica en coordinación con un matadero, en el caso del taller de Cárnicas, que permitió posteriormente que ocho de las diez personas que iniciaron el taller consiguieran un contrato laboral.

6. PROYECTO FORMATRA

Es un proyecto promovido por el Ayuntamiento de Almendralejo con el objetivo general de introducir en el mercado de trabajo a aquellos colectivos que tradicionalmente quedan excluidos del mismo, a través de acciones formativas y de búsqueda activa de empleo.

Estructura:

El esquema de funcionamiento del proyecto se estructura a través de tres departamentos:

1. Departamento de Orientación:

Es el encargado de realizar la acogida en el proyecto. Desde este departamento se realizan pruebas de actitud profesional y una primera aproximación al perfil del usuario. A partir de aquí el usuario es derivado a formación y/o inserción laboral, dependiendo de las características personales y profesionales.

2. Departamento de Formación:

Desde este departamento se diseñaron diversos programas formativos orientados hacia la constitución de empresas por la vía del autoempleo. También se realizaron algunos cursos orientados a la contratación por cuenta ajena y a la formación básica (Graduado Escolar). En su origen el proyecto pretendía constituir algunas empresas en la finca de "Los Estiles", propiedad del Ayuntamiento.

Se realizaron los siguientes cursos, en los que participaron un total de 119 alumnos:

- Curso de recepcionista de hotel y servicios sociales.
- Curso de gestión y viabilidad de empresas.
- Curso de preparación para oposiciones de Auxiliares Administrativos de la UNED.
- Curso de preparación para oposiciones de Auxiliares Postales de Correos.
- Curso de formador de formadores.
- Curso de mediador social.
- Curso de monitor medioambiental.
- Curso de agente de empleo.
- Curso de viverismo y jardinería.
- Curso de Graduado Escolar.
- Curso de restauración.

3. Departamento de Inserción Laboral:

Su misión suponía canalizar las propuestas de autoempleo, así como estudiar conjuntamente con el usuario otras posibilidades de empleo, según sus expectativas personales y laborales.

Actuaciones:

a) Internas:

- Recogida de datos de los departamentos de Formación y Orientación.
- Estudio y valoración de proyectos de autoempleo.
- Estudio de documentación técnica.

b) Sobre el mercado de trabajo:

- Establecimiento de un sistema de recogida de datos sobre ofertas de empleo y oposiciones.

c) Sobre el colectivo de usuarios:

- Divulgación y distribución de información sobre ofertas de empleo.
- Elaboración conjunta entre el usuario y el profesional del Plan Personalizado de Empleo.

7. PROYECTO EMFORMA

La entidad promotora del proyecto es el Secretariado General Gitano, una asociación no gubernamental con más de 20 años de experiencia en trabajo con gitanos. Las entidades cofinanciadoras son la Consejería de Sanidad y Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de Madrid y el Fondo Social Europeo.

El proyecto se basa en la constatación de la falta de implicación de los propios gitanos en los programas destinados a su comunidad. En este sentido, el proyecto pretende realizar un itinerario de formación e inserción dirigido a personas jóvenes de etnia gitana con objeto de prepararlas para intervenir en la inserción socio-laboral de los gitanos en contextos interculturales.

Objetivos:

- Favorecer en la Comunidad de Madrid una dinamización de los grupos gitanos hacia la formación y el acceso al empleo a partir de la implicación activa de los propios gitanos.
- Dotar a las entidades públicas y privadas que intervienen con gitanos en la Comunidad Autónoma de agentes de desarrollo gitano en contextos interculturales.
- Romper la dinámica general de expulsión del mercado de trabajo de falta de alternativas laborales que hoy se está produciendo entre los gitanos a través de la experimentación de nuevos planteamientos y modos de hacer.
- Generar una dinámica y un sistema de proceder por el cual se abran espacios de formación orientados a la intervención en contextos interculturales a los que puedan acceder las personas que quieran trabajar en dichos ámbitos.

Descripción:

Con el proyecto se pretende la inserción laboral de 20 personas (15 gitanos y 5 payos) a partir de un itinerario en el que se llevará a cabo una formación para la intervención en contextos interculturales unida a un seguimiento de la aplicación de esa formación y a la inserción laboral en organizaciones públicas y privadas que trabajan con gitanos.

La viabilidad del proyecto con respecto a posibilidades de empleo se fundamenta en la carencia de gitanos preparados para intervenir socialmente con su comunidad.

Las acciones del proyecto se enmarcan dentro de la medida número dos del Programa Operativo del Estado Español para la Iniciativa EMPLEO-HORIZON desfavorecidos: "Formación de formadores y expertos en Integración Social y Laboral".

La formación de mediadores como agentes de desarrollo interculturales, obedece a un triple criterio:

- Para el buen desarrollo del trabajo, los profesionales de la inserción deben tener un conocimiento específico sobre cómo actuar en un medio intercultural, así como el entorno, las posibilidades de empleo y los medios para acceder al mismo.

- Los mediadores gitanos deben prepararse para realizar adecuadamente las acciones a desarrollar ya que nos es suficiente con que sean personas de etnia gitana.
- La formación no debe ser únicamente dirigida a personas de etnia gitana, sino que debe de producirse en contextos interculturales ya que es de desear que sea lo más adaptada a la realidad en la que los mediadores tendrán que intervenir.

Por otro lado, la formación estará conectada con el empleo. De acuerdo al itinerario formativo previsto, se hará un seguimiento de los alumnos para que durante el primer año desarrollen acciones en prácticas y durante el segundo accedan al empleo y continúen las acciones formativas.

Durante la formación cada participante aprende a elaborar un proyecto de inserción socio-laboral. En el propio grupo y en las horas de prácticas experimenta los núcleos de necesidades, las técnicas a utilizar y las respuestas a dar.

2.5 EL PROYECTO DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE GITANOS EN EL ÁREA METROPOLITANA DE GRANADA.-

Este apartado aparece en los anexos y recoge íntegramente en el formato original el proyecto-memoria, que acompaña prescriptivamente a la solicitud de participación en los Programas Operativos de las Iniciativas Comunitarias de Recursos Humanos, presentada en mayo de 1995.

ASPECTOS EDUCATIVOS Y DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE GITANOS EN EL ÁREA METROPOLITANA DE GRANADA

CAPITULO 3 EVALUACIÓN DE PROGRAMAS SOCIALES

El presente capítulo pretende contribuir a dar un poco de luz al tema siempre complejo que es la evaluación. Para ello, comienza la exposición clarificando el concepto evaluación, en base a su distinción con respecto a otros conceptos similares y que en muchas ocasiones provocan confusión, introduciendo a su vez, un apartado que trata la temática de la planificación en contextos sociales, igualmente con el objetivo de clarificar conceptos. Una vez aclarados los conceptos básicos, se avanza en la diferenciación entre Investigación Evaluativa y Evaluación de Programas, desarrollando en especial esta última corriente, dada su amplia difusión en el campo socioeducativo.

3.1 CLARIFICACIÓN CONCEPTUAL EN TORNO A EVALUACIÓN DE PROGRAMAS SOCIALES.-

3.1.1) Conceptualización del término evaluación:

Se ha escrito profusamente sobre el término evaluación. En este sentido, aparecen en la literatura especializada una gran variedad de acepciones sobre dicho término que nos obligan a realizar un análisis minucioso para clarificar qué entendemos por evaluación, con objeto de establecer la concepción que vertebrará el estudio evaluativo que proponemos.

3.1.1)1. Distinción general entre evaluación e investigación:

Antes de hablar sobre evaluación e investigación, creo que es interesante recoger la precisión conceptual que ofrece FERNÁNDEZ (1995), sobre la relación entre evaluación y valoración:

“Valoración” y “evaluación” son dos términos sinónimos en la lengua castellana, con una idéntica etimología. Sin embargo, en un plano técnico la disciplina que nos ocupa emerge en países anglosajones bajo la rúbrica inglesa de “evaluation” y no bajo la rúbrica de su sinónimo “assessment”. Como señalaba en otro lugar: “a pesar de que los términos “evaluation” y “assessment” son sinónimos (en inglés), en la literatura especializada tienen usos diferentes, mientras “assessment” suele utilizarse referido a personas (por ejemplo, se evalúa psicológicamente a un sujeto), “evaluation” suele estar referido en mayor media a objetos (por ejemplo, se valora una obra de arte, un puesto de trabajo, un programa o intervención social) (Fernández-Ballesteros, 1985, p.8). A pesar de esto, en español se han traducido los términos

“assessment” (referido a la evaluación de características de personas) y “evaluation” (referido a objetos o programas) con el mismo vocablo castellano: “evaluación” (ver, por ejemplo, Weiss, 1978; Cook y Reichardt, 1986; Stufflebeam y Shinkfield, 1987). Las razones de no utilizar la variada sinonimia castellana, que han llevado a no mantener una distinción técnica entre “evaluación” y “valoración, pudieran estar en relación con los componentes emocionales de ambos términos. En un trabajo ya antiguo (Fernández-Ballesteros, 1985) trató de establecer empíricamente los elementos valorativos emocionales de ambos pares de vocablos entre sujetos españoles encontrando que “evaluar/evaluación” provocan respuestas más positivas que “valorar/valoración”. En otras palabras, evaluación es un término menos cargado semánticamente que valoración. Ello tal vez justifica (si no explica) el hecho de que la literatura en español de la disciplina que nos ocupa aparezca bajo la rúbrica de “evaluación” y no de “valoración” como sería más preciso ateniéndonos a los usos matriciales en inglés...”

Con objeto de facilitar la distinción entre evaluación e investigación, se parte de una concepción amplia del concepto de evaluación, sin renunciar posteriormente a clarificar los distintos matices que de hecho aproximan a ambos términos desde una consideración de evaluación más específica.

A continuación recogemos varias definiciones de evaluación desde una concepción amplia, que nos ayudarán a ilustrar las diferencias con respecto al concepto de investigación:

COHEN Y FRANCO (1988): “En el sentido amplio, evaluación es el proceso de generar información sobre las operaciones y el impacto de la aplicación de programas y políticas...”

AGUILAR Y ANDER-EGG (1992) hacen un estudio bastante exhaustivo sobre el concepto de evaluación, recogiendo definiciones de distintos autores de las que se seleccionan las siguientes, desde una concepción amplia de evaluación:

- “Si consideramos el término evaluación en su acepción amplia, nos encontramos con definiciones como la de la Real Academia Española: evaluar es “señalar el valor de una cosa”. Y si tomamos la definición genérica de uno de los principales autores en materia de investigación evaluativa -Scriven- encontramos que para él evaluar es un “proceso por el cual estimamos el mérito o el valor de algo”. Así pues -y siempre como una primera aproximación-, podemos decir que evaluar es una forma de estimar, apreciar, calcular. En sentido lato, la palabra evaluación hace referencia al término valor y supone un juicio acerca de algo. Dicho en otras palabras, la evaluación es un proceso orientado a emitir un juicio de valor. Se trata, pues, de un juicio en el que se hace una valoración o estimación de “algo” (objeto, situación o proceso), de acuerdo a determinados criterios de valor con que se emite dicho juicio”.

- ALVIRA (1991) nos dice que evaluar “es simplemente la acumulación de información sobre una intervención -programa-, sobre su funcionamiento y sobre sus efectos y consecuencias”. De este modo con la evaluación se pretende dar, en todo momento, idea de la situación aproximada del proyecto-programa respecto de la

situación inicial secuencial y prevista, tratando de expresar cuantitativa y cualitativamente lo que está hecho y lo que queda por hacer.

- FLOR-ÁNGELES CABRERA (1987): “proceso de recogida y análisis de información relevante en que apoyar un juicio de valor sobre la entidad evaluada que sirva de base para una eventual toma de decisiones”.

- D.L. STUFFLEBEAM, et al (1987): La evaluación es el proceso de identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva acerca del valor y el mérito de las metas, la planificación, la realización y el impacto de un objeto determinado, con el fin de servir de guía para la toma de decisiones, solucionar los problemas de responsabilidad y promover la comprensión de los fenómenos implicados.

- R. PINEAULT y C. DAVELUY (1989): La evaluación es un proceso que consiste en determinar y en aplicar criterios y normas con el fin de realizar un juicio sobre los diferentes componentes del programa, tanto en el estadio de su concepción, como de su ejecución, así como sobre las etapas del proceso de planificación que son previas a la programación.

Asimismo, los siguientes autores también definen evaluación desde una perspectiva amplia:

Para ARNAL, DEL RINCÓN Y LATORRE (1992) “la evaluación puede considerarse como un proceso, o conjunto de procesos, para la obtención y análisis de información significativa en que apoyar juicios de valor sobre un objeto, fenómeno, proceso o acontecimiento, como soporte de una eventual decisión sobre el mismo. Esta decisión dependerá, en parte, del grado de adecuación a un elemento referencial o criterio”.

A su vez, GARCÍA HOZ (1994), define evaluación con las siguientes palabras: Entendemos la evaluación como un proceso en que los datos recogidos, debidamente valorados de conformidad con criterios preespecificados, son utilizados adecuadamente para tomar decisiones técnicas de mejora, sea de personas, sea de medios y recursos, sea de programas o de cualquier otra realidad.

Por último, para DE LA ORDEN (1985): La evaluación supone, a su vez, un proceso, o conjunto de procesos, para la obtención y análisis de la información relevante en que apoyar el juicio de valor, en que esencialmente consiste, como soporte de una decisión. Así pues, en todo acto evaluativo se halla implícito el proceso de cerciorarse del valor de la realidad educativa, según su grado de adecuación (o inadecuación) a una instancia de referencia o criterio.

Como puede observarse, todas las definiciones poseen una serie de aspectos comunes que se repiten con mayor o menor extensión: proceso, obtención y análisis de información, determinación del valor y/o mérito, referencia o criterio, toma de decisiones. Se han subrayado a propósito en las definiciones, dos de estos aspectos que deben ser aclarados, para mejorar la comprensión del concepto de evaluación.

Toda evaluación lleva consigo la emisión de un juicio sobre el valor y/o mérito de la realidad evaluada. AGUILAR Y ANDER-EGG (1992), citando a SCRIVEN aclara que se entiende por ambos términos con estas palabras: “el valor de una acción viene dado por el grado de necesidad que existe de hacerla. Dicho de otra forma, cuanto más necesario es hacer algo, más valor tiene. El mérito, en cambio, tiene que ver con la buena realización de algo, independientemente del valor que tenga. Una acción es meritoria, cuando hace bien y con eficiencia aquello que se propone. De aquí que puedan existir servicios y programas meritorios pero sin valor. Lo que no puede haber es servicios y programas válidos sin que -además- sean meritorios”.

Asimismo, VILLAR Y COL. (1994) apuntan que “el valor es definido por Scriven (1981) como la contribución que un objeto (programa educativo) hace al sistema, o el valor externo. El mérito se define como el valor intrínseco del objeto (programa educativo) engendrado dentro de él”.

Por otro lado, CABRERA (1987) relaciona los conceptos de valor y mérito con los criterios de valoración, con estas palabras: “...la distinción entre estimar el “mérito” o estimar el “valor” de algo comporta cruciales diferencias a la hora de elegir los criterios de valoración. Cuando estimamos el “mérito” de algo, los criterios que normalmente se utilizan se relacionan con características intrínsecas a lo que se evalúa, con criterios de eficacia o excelencia sobre los que expertos y profesionales están de acuerdo. Mientras que cuando se estima el “valor” de algo, los criterios de valoración son las necesidades, valores, expectativas de la audiencia o contexto en los que el programa formativo se inserta. Así, en un estudio evaluativo podemos llegar a la conclusión de que un programa formativo ha sido eficaz si atendemos, por ejemplo, a que los objetivos instructivos que se pretendían se han conseguido, pero el mismo programa puede ser valorado negativamente cuando adoptamos como criterio en qué medida ha satisfecho las necesidades de formación de los sujetos. Mientras que en el primer momento se valoró el “mérito” del programa para conseguir unos objetivos, en el segundo se estimó su “valor” para satisfacer necesidades”.

La aclaración del aspecto de referencia o valor en las definiciones de evaluación se refiere a la necesidad de reconocer la fragilidad de dichas referencias o criterios en qué basar un juicio de valor cuando se trata de evaluar una realidad educativa o social. En este sentido se expresa SALMERÓN (1997) cuando afirma lo siguiente: “...se requiere disponer de una especificación clara, completa y precisa del patrón o criterio de evaluación, para comparar con ella la descripción de la faceta a evaluar. Quizá la carencia de criterios adecuados sea uno de los factores determinantes de algunas graves deficiencias que se observan en la evaluación educativa... En otras palabras, dadas las características de los fenómenos educativos, inscritos en el ámbito de la conducta humana más compleja y menos asequible a los medios convencionales de observación y medida, el acto evaluador en educación presenta especiales dificultades. La descripción de la faceta objeto de evaluación y del criterio con el que ha de ser comparada exige un proceso técnico de recogida de información y de organización y expresión integrada de la misma que raras veces se cumple de una forma completa y fiable”.

Una vez realizadas las anteriores aclaraciones, ha llegado el momento de introducir la noción de investigación a través de tres posibles relaciones con el concepto de evaluación. Para ilustrar dichas relaciones se recogen distintas citas de autores que tratan el tema.

A) La primera relación supone realizar una diferenciación estricta entre evaluación e investigación:

Así, BUSTELO (1994) recoge en el siguiente cuadro las diferencias entre evaluación e investigación, en base a los criterios de utilización, construcción del conocimiento e institucionalización:

	Evaluación	Investigación
I. Utilización		
1. Rapidez, oportunidad en el tiempo	Alta	Baja
2. Capacidad de respuesta:		
• Ante el contexto	Alta	Moderada
• Ante los responsables	Alta	Baja
3. Adecuación técnica	Relativa Flexible	Relativamente Absoluta
II. Construcción conocimiento	Baja	Alta
III. Institucionalización	Baja	Alta

Asimismo, GARCÍA LLAMAS nos ofrece la siguiente distinción: “Mientras la **investigación** se caracteriza por las notas de: probar, extraer conclusiones, no implicación del investigador, verdad científica, generalización; la evaluación presenta como características: mejorar, tomar decisiones, implicación del evaluador, valoración del fenómeno, sin pretensiones de generalización”.

ALVIRA, (1991) señala al referirse a la distinción entre evaluación e investigación como la evaluación pone el énfasis “en la utilización de los resultados de la evaluación y en la participación de las llamadas “partes interesadas” a lo largo del proceso evaluativo” frente a la investigación.

CRONBACH et al. (1981), citado por CORBALÁN (1994), afirma que el objetivo de la evaluación no es la búsqueda de leyes y explicaciones generales, sino ayudar a la mejora de un programa y de otros que tengan el mismo propósito.

AMEZCUA (1996) nos dice que “...el evaluador raramente se pierde más allá de lo que ha dado en llamarse “prueba del programa”, mientras que el científico social se preocupa por la “prueba de variables”.

COHEN Y FRANCO (1988) también insisten en que mientras que la investigación pura trata de incrementar el conocimiento disponible, “la evaluación busca proveer información para aumentar la racionalidad con que se toman decisiones, jerarquizando los proyectos, proporcionando instrumentos para escoger la mejor alternativa de ejecución y mejorando su proceso de implementación”.

Con distintas palabras, pero haciendo hincapié en la misma idea BALLART (1992) nos dice que: “La evaluación se realiza para que sus resultados sean utilizados. Idealmente, existe un cliente que tiene que tomar decisiones y busca en la evaluación algunas respuestas en las que basar su decisión. Por esta razón, el evaluador tiene que tratar las cuestiones que derivan del programa, al contrario de la investigación científica básica que pone el énfasis en la producción de nuevos conocimientos y donde el investigador tiene libertad para formular sus propias hipótesis”; yo añadiría a sus palabras que dicha libertad siempre es relativa, y en cualquier caso estará en función de otras variables que indudablemente influyen en la toma de decisiones.

Profundizando más en la idea anterior, MACDONALD ofrece la siguiente apreciación: “El investigador, interpreta su tarea en estos términos, “¿A qué pregunta, que yo considero importante, puedo responder con mi tecnología?”

La posición del evaluador es muy distinta, y mucho más compleja. Ni elige ni controla el tema que tiene que estudiar. Descubre pronto, si todavía no lo ha asumido, que su guión de problemas, actividades y consecuencias educativas se lleva a cabo en un escenario socio-político que afecta no sólo a la representación, sino a la obra misma. Descubre que puede hacer pocas suposiciones sobre lo que ha ocurrido, lo que ocurre o lo que ocurrirá. Tiene que tratar con grupos de intereses que rivalizan entre sí, con definiciones divergentes de la situación y con necesidades de información en conflicto. Si ha aceptado unos términos de referencia estrictamente estipulados, podría encontrarse con que las condiciones del contrato, difícilmente justificables, han limitado de antemano sus opciones y posibilidades. Si, por el contrario, tiene libertad de acción, se enfrenta con problemas agudos. Ha de decidir a qué audiencia “servirá”, qué información será la más útil, cuándo se necesita y cómo conseguirla. Estoy sugiriendo que la resolución de estos problemas compromete al evaluador en una posición política, una actitud respecto a la gestión de la educación. Tal compromiso no se exige al investigador. Está fuera del ámbito del proceso político, y valora su independencia de éste”. Aunque esto no siempre es así, no olvidemos que la política invade todos los ámbitos de acción social y la investigación no puede sustraerse al menos totalmente a los condicionantes que impone la política.

Una de las diferencias más decisivas entre evaluación e investigación es la que señala ALVIRA (1991) con estas palabras: “...Evaluar requiere emitir juicios de valor, mientras que la investigación social aun siendo aplicada no lo requiere”.

B) En la segunda relación la frontera entre evaluación e investigación no se encuentra tan definida:

En este sentido, CORBALÁN (1994) dice las siguientes palabras: “Fernández Ballesteros (1987) nos previene de considerar la valoración de programas como una mera tecnología... la valoración de programas supone la contrastación, en la realidad social, de la teoría subyacente al programa y, en este sentido, repercute sobre la ciencia básica... De ahí que la valoración de programas esté a caballo entre la ciencia y la política y tenga una doble servidumbre: “ En la medida en la cual nuestros objetivos fueren los de averiguar cómo se resuelven mejor los problemas sociales, o cómo generalizar más adecuadamente los hallazgos obtenidos, estaríamos más cerca de considerar a la evaluación de programas al servicio de la Ciencia. Por otra parte, si

tratásemos de probar si unas determinadas acciones políticas cumplen los objetivos políticos establecidos, la evaluación sería una tecnología al servicio de políticas”.

VEDUNG (1992) habla también de la relación entre evaluación e investigación, desde esta posición menos estricta diciendo que “...la evaluación...aunque no concebida como investigación científica únicamente, la evaluación genera una búsqueda de datos sistemática y excluye deducciones realizadas a la ligera. Esto implica que la evaluación se encuentra en la encrucijada entre la investigación, las prácticas políticas y la realización de programas”.

C) La tercera relación ofrece una cierta identificación conceptual:

Ilustra este tipo de relación la concepción de COOK (1986) al afirmar que: “La razón del paralelismo en el binomio investigación-evaluación es, en mi opinión, la siguiente: cuando se investigan los asuntos educativos, sobre todo cuando no son objetos burocrático-administrativos, cualquier investigación es simultáneamente evaluación. Y como tal, debe incidir en la práctica... no puede quedarse la investigación en niveles discursivos y especulativos. La doble dimensión ética y normativa derivada de una concepción de la educación como una actividad intencionalmente humana, y no simple actividad natural, propia de los cuerpos físicos, hace que cualquier estudio sobre la misma conlleve y comparta el proceso evaluador entendido como práctica social legítima... De donde se concluye que la objetividad exigida a los métodos en las ciencias sociales remite obligadamente al mundo de los valores y, al mismo tiempo, al análisis del proyecto teórico que la sustenta. Nos instalamos con ello en el dominio propio del quehacer humano, que no es distinto del quehacer científico”.

La exposición anterior sobre la relación entre evaluación e investigación, nos aproxima al concepto de investigación evaluativa, que arroja luz sobre las disquisiciones conceptuales planteadas en este apartado; no obstante la noción de investigación evaluativa se abordará en un apartado posterior con objeto de cubrir nuestro objetivo de clarificar el campo conceptual donde se sitúa nuestro estudio.

3.1.1)2. Evaluación frente a otros conceptos similares:

En este epígrafe se tratan dos aspectos del tema. Por un lado, la distinción de diferentes acepciones del término evaluación y, por otro, la delimitación de la frontera entre evaluación y otros conceptos similares utilizados en contextos de intervención social.

Por lo que respecta a distintas acepciones del concepto evaluación, FERNANDEZ Y SANTOS (1992) consideran de interés diferenciar entre los conceptos de evaluación como assessment, evaluación como accountability y evaluación como research (KEMMIS, 1988), esta última, evaluación como investigación, será objeto de otro apartado por lo que nos centraremos exclusivamente en las dos primeras. Para ello, recogemos textualmente las siguientes palabras de FERNANDEZ Y SANTOS (1992):

El primero de los términos aludidos, assessment, “encierra una vertiente comparativa en la evaluación” (Santos Guerra, 1990). Representa un enfoque cuantitativo de la evaluación que enjuicia los logros a partir de resultados numéricos. Se emplea, normalmente, para referirse a los resultados alcanzados por los estudiantes.

La accountability surge ante la responsabilidad social, política o técnica de comprobar la eficacia de programas sociales financiados con fondos públicos y de los que es preciso averiguar hasta qué punto son fieles a los objetivos que motivaron su puesta en marcha.

Dentro de estos conceptos de evaluación situaríamos los estudios o análisis coste-beneficios y de coste-efectividad. El primero nace con una clara intención economicista. “El análisis coste-beneficio descansa en la proposición de que deberíamos proporcionar servicios solamente si sus beneficios superan a sus costes... los estudios coste-beneficio hacen hincapié en la sencilla verdad de que la decisión de seguir o no determinadas líneas de acción depende tanto del coste como del beneficio”. (Williams, 1974).

Por su parte, con los análisis coste-efectividad se pretende aportar datos para la elección entre técnicas, procedimientos o intervenciones diferentes.

“El propósito del análisis coste-efectividad es el estudio sistemático para la obtención de un objetivo definido al menor coste social... la alternativa menos costosa asociada a la obtención del mayor producto (outcome) posible y compatible con una determinada limitación presupuestaria. Debe quedar claro que no es propósito del análisis coste-efectividad la aportación de criterios económicos de decisión respecto a iniciar, continuar o detener programas...” (Artells, 1989)

En respuesta al segundo objetivo, evaluación debe diferenciarse entre otros de los siguientes conceptos similares: seguimiento, control, estimación y medición.

A) Distinción entre evaluación y seguimiento:

Para ilustrar esta distinción se relacionan las siguientes referencias:

De COHEN Y FRANCO (1988): La evaluación debe distinguirse del “seguimiento”. Éste “es el examen continuo o periódico que efectúa la administración, en todos sus niveles jerárquicos, de la manera en que se está ejecutando una actividad. Con ello, se busca asegurar que la entrega de insumos, los calendarios de trabajo, los productos esperados se conformen a metas establecidas y que otras acciones que son necesarias progresen de acuerdo con el plan trazado” (ONU, 1984)...Así, mientras el seguimiento o monitoreo es una actividad gerencial interna que se realiza durante el periodo de ejecución y operación, la evaluación puede llevarse a cabo tanto antes, durante la implementación, como al concluir la misma o algún tiempo después, cuando se prevé que el proyecto ha provocado todo su impacto. Por otro lado, la evaluación tanto interna como externa se ocupa de quiénes se han beneficiado, de qué manera, en qué medida y por qué.

Por su parte AGUILAR Y ANDER-EGG (1992) hablan de seguimiento en los siguientes términos:

“El seguimiento es un proceso analítico que, mediante un conjunto de actividades, permite registrar, recopilar, medir, procesar y analizar una serie de informaciones que revelan la marcha o desarrollo de una actividad programada... Todo ello orientado a asegurar el logro de los objetivos previstos en el programa.

Si seguimos profundizando en el concepto de seguimiento, podríamos afirmar que su finalidad es lograr la “ejecución eficiente y efectiva de un proyecto” mediante una información retroalimentada que permite modificar y reorientar permanentemente los aspectos operativos del programa, de acuerdo a los objetivos considerados en el diseño. Desde el punto de vista administrativo, el seguimiento es parte de la función gerencial que debe realizarse rutinaria o periódicamente para la adecuada operación de un proyecto o la prestación de un servicio. De ordinario, el seguimiento considera una “unidad de apoyo/asesoramiento” para realizar dos tipos de tareas principales: “Diseñar y organizar un flujo regular de datos e información significativos, desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo, y analizar la información reunida para verificar si el proyecto se está realizando de acuerdo a los planes, si surgen retrasos o restricciones que exijan una solución inmediata, o si aparecen imprevistos que impongan la revisión de los objetivos, supuestos, estrategias y procedimientos de ejecución del proyecto”.

Podemos decir que el seguimiento puede contribuir y ayudar en la tarea de evaluar, ya que proporciona un sistema de información acerca del objeto evaluado. Sin embargo, puede hacerse una evaluación sin que haya existido un seguimiento del programa, y viceversa: puede existir seguimiento de un programa o proyecto sin que ello implique necesariamente que se hay una evaluación sistemática de dicha intervención”.

B) Distinción entre evaluación y control:

AGUILAR Y ANDER-EGG (1992) dicen lo siguiente, en respuesta a esta distinción:

“... El control es una verificación de resultados, mientras que la evaluación es una ponderación o enjuiciamiento de esos resultados. Una cosa es constatar lo que pasa (control) y otra juzgar por qué pasa lo que pasa (evaluación), ya se trate de actividades, recursos o resultados... el control es una verificación de algo, y la evaluación es un juicio acerca de ese algo (aunque previamente tenga que haber sido verificado)”.

Profundizando más en la anterior distinción, BALLART (1992) afirma que: “...el control administrativo no cuestiona la oportunidad de una política o programa, en cuanto conjunto de recursos aplicados a la consecución de objetivos externos, sino que únicamente verifica que los recursos previstos hayan sido bien aplicados y que las normas existentes hayan sido respetadas.

De otra parte, porque los controles se ejercen desde una perspectiva organizacional y, por tanto, estrechamente relacionada con cada una de las estructuras administrativas existentes. La evaluación, en cambio, privilegia la perspectiva longitudinal basada en la idea de política o programa, rompe, por tanto, como afirma Nioche (1982 a:51), con la problemática de tipo jerárquico e implica una aproximación a la vez más distanciada y más global, sobre políticas o programas en los que pueden intervenir varias administraciones.

Finalmente, porque como indica Eveno (1984:219), la inspección y el control administrativos se basan en los desplazamientos sobre el terreno, en las constataciones de hechos observables y en el juicio personal del inspector. El resultado de su trabajo se refleja generalmente en un informe escrito que tiene por destinatario el superior jerárquico. La evaluación es más amplia, es más exigente en cuanto al método e implica por tanto más tiempo”.

C) Distinción entre evaluación y estimación:

La distinción entre evaluación y estimación queda explicitada con las palabras de AGUILAR Y ANDER-EGG (1992), aunque es necesario aclarar antes que esta distinción se basa en una concepción específica de evaluación que se verá en un apartado posterior y no desde una concepción amplia.

Pues bien, teniendo en cuenta la anterior puntualización, para AGUILAR Y ANDER-EGG (1992) “...aunque en algunos diccionarios especializados se consideran sinónimos. Mientras la evaluación involucra o pretende la mayor objetividad y precisión posible, la estimación tiene un carácter aproximado (aprecio y valor que se atribuye a una cosa) que, con frecuencia, está cargado de subjetividad...cuando se trata de enjuiciar algo sistemáticamente o aplicando los conocimientos y reglas del método científico, nos encontramos frente a una evaluación; y cuando se trata de un enjuiciamiento cuyos criterios son difusos, subjetivos y/o no se basan en procedimientos más o menos rigurosos, se trataría de una estimación”.

D) Distinción entre evaluación y medición:

AGUILAR Y ANDER-EGG (1992) tratan también este punto proponiendo la siguiente distinción: “Si bien el concepto de evaluación está muy ligado a la idea de medición, no se trata de lo mismo. La medición es el acto o proceso de “determinar, la extensión y/o cuantificación de alguna cosa”; la evaluación, en cambio, hace referencia al “acto o proceso de determinar el valor de esa cosa”. La medición facilita cierto tipo de información, la evaluación implica valorar la información a fin de emitir un juicio sobre el objeto evaluado. Podemos medir sin valorar, y a la inversa, podemos valorar algo sin medirlo...El hecho de que para realizar una evaluación sistemática sea necesario por lo menos útil medir ciertos aspectos o dimensiones del objeto a evaluar, hace que muchas veces se confundan ambos términos”.

Al hilo de la anterior distinción, creo que puede resultar interesante para concluir con este epígrafe recabar algunas precisiones sobre el concepto de indicador tan directamente relacionado con los procesos de evaluación y en especial con los procesos de medición.

En el libro de *EVALUACIÓN EN ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL*, se hace referencia al concepto de indicador en los siguientes términos: “Unido al concepto de evaluación se encuentra el concepto de indicadores. Este concepto ha sido utilizado, principalmente, en la evaluación de servicios sociales y se ha relacionado, casi siempre, con una evaluación de tipo cuantitativo...Un indicador es una unidad de información que nos señala si un cierto criterio de evaluación se ha dado o no”.

Y más adelante se aclara que “...formular indicadores puede ayudar a especificar los criterios o preguntas de evaluación; también a sistematizar la búsqueda de información. Sin embargo, se tendrá que contemplar otra información significativa que no se haya incluido en los indicadores. Es por esta razón por la que en algunas situaciones evaluativas no conviene determinar indicadores previamente, ya que puede interesar afrontar la evaluación de la manera menos predeterminada posible (por ej: programas nuevos que se estén experimentando)”.

Para profundizar más en el concepto de indicador es útil recoger aquí la aproximación de LÁZARO (1992): “Se ha ido universalizando, a pesar de sus deficiencias y limitaciones, la definición elaborada por el Departamento de Salud, Educación y Bienestar de los Estados Unidos que, en su ya clásico informe, define un indicador como “una estadística de interés normativo directo que facilita la formulación de juicios concisos, exhaustivos y equilibrados sobre la situación de los principales sectores de la sociedad” (Toward a social report, 1969). Este sentido de “índice” es el que predomina en las definiciones de los indicadores, señalando que éstos son más “valiosos” en tanto en cuanto expresen en un número la situación de una determinada realidad...las características del indicador que se incluyen en las definiciones están fundamentalmente dirigidas a concretar cuestiones relativas a los “procesos de medición”. Especialmente se insiste en la concreción del dato medido, esto es, a la relación entre lo demandado por el indicador y el proceso de reflejar numéricamente, con certeza y precisión, una situación dada. Por otra parte, se especifica la conexión entre la cadena que conecta “objetivos con indicadores”, como condición previa y necesaria”.

3.1.1) 3. El concepto de evaluación desde una perspectiva genérica. **Características:**

En primer lugar, se señalan algunas de las características más relevantes del concepto genérico de evaluación, concepto por otra parte referido en muchos casos, como hemos podido comprobar en las definiciones anteriores, a la evaluación de un programa; dicha evaluación representa el objetivo último de este estudio.

Así, teniendo en cuenta esta apreciación, destacamos a continuación las características del término evaluación desde una perspectiva genérica:

- La evaluación es procesual en cuanto que constituye un conjunto de procedimientos que forman parte de todo el proceso de intervención social, desde su comienzo hasta más allá de su finalización.
- La evaluación posee una vertiente política ya que influye en la marcha de las acciones sociales.

- La evaluación adquiere su sentido dentro del contexto histórico y cultural donde se desarrolla.
- La evaluación supone la aplicación de procedimientos de recogida y análisis de información relevante.
- La evaluación conlleva emitir un juicio sobre el mérito y/o valor de la realidad evaluada.
- La evaluación tiene un carácter instrumental, en cuanto pretende delimitar los factores que contribuyen al éxito o al fracaso de una acción.
- La evaluación posee fundamentalmente una vertiente aplicada, porque pretende responder a las cuestiones que se plantean en la práctica. En este sentido es la base para tomar decisiones respecto a cómo orientar la acción.
- La evaluación puede y debe aplicarse a todas las dimensiones que intervienen en la realidad a evaluar.
- Las funciones de la evaluación pueden ser muy variadas, dependiendo del uso a que se destine.
- La evaluación conlleva la participación de todas las “partes interesadas” en la propia evaluación.

Una vez señaladas las características de la evaluación, es necesario para terminar con este apartado avanzar una primera aproximación al concepto de evaluación que sirva de hilo conductor para introducir las líneas directrices que debe observar nuestro estudio evaluativo.

En primer lugar, suscribo el valor educativo que concede FERNÁNDEZ Y SANTOS (1992) a la evaluación, expresando dicho valor con estas palabras: “La evaluación que aquí defendemos es una evaluación educativa, no sólo porque escudriña sobre el valor educativo de los programas, sino porque en sí misma pretende favorecer procesos de análisis y de diálogo compartido que tengan potencial educativo para los usuarios, para los profesionales que lo dirigen y ejecutan y para los mismos evaluadores”.

Por otra parte, es necesario destacar como criterios a tener en cuenta a la hora de evaluar las características que ANGULO (1988) apunta desde una concepción transaccional de evaluación:

- Está comprometida con el estudio y conocimiento de los procesos
- Requiere una transformación profunda e imaginativa de la metodología de investigación: diseños flexibles, emergentes y progresivos que surgen de la misma dinámica de la investigación.
- Acepta las “valoraciones” en un triple sentido: a) reconoce la pluralidad valorativa, ideológica y de intereses que rodea a un programa, b) gran parte de sus datos debe reflejar los significados subjetivos, las opiniones y los juicios de los que viven el programa, c) la perspectiva transaccional es ella misma una posición valorativa.
- La utilidad de un informe de evaluación estriba en que sea capaz de recoger esa multitud de significados, experiencias y sentidos de manera accesible a la gente que los ha construido.
- No se pregunta por la efectividad de un programa sino por el valor que tiene para mejorar la vida de las personas.

Con respecto a esta última característica, hemos de decir que la efectividad entra dentro del ámbito de la evaluación considerada desde una perspectiva más amplia, aunque, desde luego, no sea la faceta más importante a evaluar. Para apoyar esta idea basta citar la definición de evaluación de la ONU (1984): “proceso encaminado a determinar sistemática y objetivamente la pertinencia, eficiencia, eficacia e impacto de todas las actividades a la luz de sus objetivos. Se trata de un proceso organizativo para mejorar las actividades todavía en marcha y ayudar a la administración en la planificación, programación y toma de decisiones futuras”

En otro lugar, COHEN Y FRANCO (1988) aclaran de forma sencilla qué se entiende por pertinencia, eficiencia y eficacia: “la pertinencia (correspondencia del diseño y la formulación con los objetivos del proyecto), la eficiencia (minimización de los costos de los insumos o maximización de los productos del proyecto), y la eficacia (grado en que se alcanzan los objetivos del proyecto)”.

3.1.2) Tipos de evaluación:

Abordaremos los tipos de evaluación, siguiendo básicamente los criterios de clasificación de AGUILAR Y ANDER-EGG (1992), dada su amplitud y su sentido práctico. Observan cuatro clasificaciones: según el momento en que se evalúa, según el papel o función de la evaluación, según la procedencia de los evaluadores y según los aspectos del programa objeto de evaluación. A continuación se exponen las distintas clasificaciones:

a) Según el momento en que se evalúa.-

Aparecen tres tipos de evaluación atendiendo a este criterio:

- **Evaluación antes (o ex-ante):**

- Se realiza en la fase de diseño del programa o proyecto.
- Atiende a tres aspectos principales: Pertinencia del proyecto con la realidad, Coherencia y congruencia internas, Rentabilidad económica.

- **Evaluación durante:**

- Se realiza durante la fase de ejecución del programa o proyecto.
- Su objetivo básico es evaluar los cambios situacionales, en qué medida se está cumpliendo y realizando el programa o prestando un servicio en consonancia con la propuesta inicial.
- Permite una retroacción constante a lo largo de todo el proceso de desarrollo del programa.

- **Evaluación ex-post:**

- Se realiza una vez que el programa o proyecto ha finalizado.
- Pretende evaluar cuánto y cómo se ha cambiado la “situación inicial”, o cuánto se ha logrado o alcanzado la “situación objetivo”, según lo que se tome como punto de referencia.

b) Según las funciones que cumple la evaluación.-

Los autores recogen aquí la distinción clásica de Scriven entre evaluación sumativa y evaluación formativa.

- **Evaluación sumativa:**

- Se refiere al estudio, de los resultados o efectos de un programa o proyecto, hasta que punto se cumplen los objetivos o se producen los efectos previstos.
- Trata básicamente de juzgar si un programa debe mantenerse o darse por concluido.

- **Evaluación formativa:**

- Se refiere al seguimiento que se realiza durante el proceso de ejecución de un programa o proyecto.
- Aporta información sobre cómo se desarrolla dicho proceso.
- Sirve básicamente para ayudar a la puesta en marcha de un programa o para mejorar lo que se está realizando o su funcionamiento.

c) Según la procedencia de los evaluadores.-

- **Evaluación externa:**

- Es aquella que es realizada por evaluadores que no pertenecen ni están vinculados (directa o indirectamente) a la institución ejecutora del programa o proyecto que se evalúa.

- **Evaluación interna:**

- Esta modalidad se realiza con la participación (como evaluadores) de personas que pertenecen a la institución promotora o gestora del programa o proyecto a evaluar, pero que no son directamente responsables de la ejecución.

- **Evaluación mixta:**

- Se realiza a través de un equipo de trabajo que incluye evaluadores externos y evaluadores internos.

- **Autoevaluación:**

- La autoevaluación conlleva que las actividades de evaluación son realizadas por aquellos que están implicados directamente en la ejecución o realización del programa o proyecto, y que valoran y enjuician sus propias actividades para determinar si están cumpliendo las metas propuestas.

d) Según los aspectos del programa objeto de evaluación.-

Se aborda desde una triple distinción: diseño /proceso/resultados

- **Evaluación del diseño y conceptualización del programa:**

- Juzga la pertinencia formal y potencial de un programa o proyecto, en base a la coherencia interna entre sus distintos componentes.
- Conlleva tres aspectos evaluativos fundamentales: Evaluación del estudio-investigación, Evaluación del diagnóstico, Evaluación del diseño y concepción del programa.
- Desde un punto de vista estricto, supone evaluar el modelo de intervención social que se propone desarrollar en respuesta a una situación determinada, en este sentido comprende: las estrategias de acción, las actividades y, sobre todo, los métodos, técnicas y procedimientos que se piensan utilizar.

- **Evaluación de la instrumentación y seguimiento del programa.-**

Evalúa un programa en funcionamiento, bien de un modo global o en alguno de sus aspectos puntuales. Comprende, asimismo, las siguientes dimensiones:

- Evaluación de la cobertura: responde a dos interrogantes, ¿en qué medida se llega a la población destinataria? y ¿en qué medida se cubre el área de actuación; cuál es la cobertura efectiva.
- Evaluación de la implementación: valora los instrumentos y medios utilizados en la puesta en práctica del programa o proyecto, estableciendo si son los necesarios, los suficientes, los idóneos, los potentes y los eficaces.
- Evaluación del ambiente organizacional en el que se desarrolla el programa o proyecto. Valora hasta qué punto la organización responsable del programa favorece o dificulta el desarrollo del mismo, ya sea en sus aspectos estructurales como funcionales.
- Evaluación del rendimiento personal. Supone medir la capacidad, competencia y habilidad de un individuo para efectuar determinadas actividades y tareas que le son asignadas como propias de su trabajo dentro de un programa.

- **Evaluación de la eficacia (resultados) y eficiencia (rentabilidad).-**

- La evaluación de la eficacia consiste en analizar en qué medida se están alcanzando los resultados previstos. Además, en algunos casos sería conveniente evaluar resultados o efectos no previstos. Cuando esta evaluación se dirige al conjunto de la población, de la que forman parte los destinatarios del programa, se denomina evaluación de impacto.

- La evaluación de eficiencia se refiere básicamente a valorar la rentabilidad económica, este tipo de análisis tiene en cuenta el coste del programa en relación a los resultados que se han obtenido y conlleva tres tipos de análisis: coste-efectividad o coste-eficacia, coste-utilidad y coste-beneficio.

Una vez vista la sistematización de AGUILAR Y ANDER-EGG (1992), se recogen algunos tipos de evaluación que ayudan a complementar su propuesta:

ALVIRA (1991), por ejemplo nos habla de evaluación de la evaluabilidad. Su objetivo consiste en analizar a priori la posibilidad de evaluación de un programa, con lo esto supone de ahorro de gastos y esfuerzos innecesarios.

FERNÁNDEZ (1995), al referirse a tipos de evaluación de programas recoge la propuesta de STUFFLEBEAM Y SHINKFIELD (1987), que distingue entre evaluación proactiva y evaluación retroactiva en base a los propósitos o funciones de la evaluación. Así, la evaluación proactiva pretende asistir a la toma de decisiones sobre el programa mientras que la evaluación retroactiva pretende la contabilidad del programa. En opinión de la autora, ambos tipos de evaluación son complementarios en cuanto que sirviendo a distintos propósitos dan cuenta de una misma realidad.

COHEN Y FRANCO (1992) utilizan diferentes criterios de clasificación al hablar de tipos de evaluación. A continuación se recogen tres de estos criterios desde un punto de vista complementario:

El primero se refiere a quién realiza la evaluación. Bajo este criterio señala los siguientes tipos de evaluación: externa, interna, mixta y participativa. Se comenta exclusivamente esta última por lo que supone de novedad. Dicha evaluación tiene como objetivo minimizar la distancia entre el evaluador y los beneficiarios. Se utiliza en pequeños proyectos que pretenden asentar los cambios propugnados mediante la creación de condiciones para que se genere una respuesta endógena del grupo, es más, la estrategia participativa en el transcurso del proceso de un proyecto social prevé el concurso de la comunidad en el diseño, programación, ejecución, operación y evaluación del mismo.

El segundo criterio se refiere a la escala de los proyectos, en cuanto número de personas afectas y, por tanto, magnitud de los recursos que se necesitan. En este sentido, distinguen entre evaluación de proyectos grandes y evaluación de proyectos pequeños. A continuación se recogen las características de los proyectos grandes: utilizan una estrategia de evaluación analítica y objetiva, la evaluación se descompone en las dimensiones del proyecto, operan desde una lógica predominantemente deductiva, emplean diseños propios de las ciencias naturales, técnicas de análisis cuantitativas completadas a veces con técnicas cualitativas, resultados generales, y evaluación centralizada en cuanto el evaluador forma parte de un equipo que no permanece en contacto permanente con todas las personas involucradas en el proyecto. La evaluación de proyectos pequeños en contraposición con la anterior se caracteriza por: utilizar una estrategia que pone el acento en la comprensión del conjunto y de los casos individuales que lo integran, operar desde una lógica inductiva, el diseño de evaluación parte de la realidad global entendiendo el proyecto desde las articulaciones

que los individuos generan en el tejido social del grupo o comunidad, las técnicas de análisis son fundamentalmente cualitativas, por lo que respecta a los resultados, son específicos referidos a los participantes y, por último, la localización del evaluador está en el proyecto mismo.

El tercer criterio, para terminar, se refiere a los destinatarios de la evaluación. Los autores destacan su importancia en cuanto que el diseño, contenido, metodología y tipos de análisis dependerán de quiénes sean los destinatarios de los resultados de la evaluación. Siguiendo a ESPINOSA (1983), reconocen tres tipos de destinatarios en la organización agente: los directivos superiores (definen las políticas y establecen las prioridades entre los proyectos, en función de los objetivos de la institución, adoptan decisiones acerca de qué proyectos se llevarán a cabo y asignándoles recursos), los administradores (distribuyen recursos en función de los objetivos prefijados) y los técnicos (ejecutan los proyectos).

BALLART (1992), al tratar el tema de otras clasificaciones de evaluación, incluye la metaevaluación con estas palabras: “consiste en el análisis de los resultados de varias evaluaciones. Proporciona, por tanto, información sintética sobre el conocimiento existente en relación con una determinada política o programa público”, y, más adelante, precisa como a veces la metaevaluación consiste en repetir un estudio acabado para reanalizar los datos aportados o incluir nuevos datos (HUDSON Y MCROBERTS, 1984). También otra forma de hacer metaevaluación supone revisar la investigación evaluativa desarrollada en un período determinado.

3.1.3) Conceptualización de los distintos niveles de planificación en contextos sociales:

Es importante comenzar la exposición destacando el hecho de que el proceso de planificación constituye una secuencia integral de intervención de carácter procesual, aunque cada nivel de planificación pueda, como afirman GARCÍA Y RAMÍREZ (1996), desarrollarse en su “propia identidad, con sus propios conceptos, métodos y técnicas”.

Dicho lo anterior, podemos considerar desde un punto de vista general dos ámbitos de planificación en contextos sociales: un ámbito global y un ámbito social específico (referido a la planificación de un área social concreta).

COHEN Y FRANCO (1988) dicen al respecto lo siguiente: “...la política social global prioriza sectores y establece la integración que mantendrán entre sí, en un marco teórico, histórico y espacial determinado. Cuando esta priorización se plasma en un modelo que relaciona medios y fines, concatenándolos temporalmente, se obtienen planes. Si se articulan todos los sectores sociales, el resultado es un plan social global; si se centra en un sector, un plan sectorial...Las políticas sectoriales, a su vez, no pueden enfrentar al mismo tiempo y con igual intensidad todas las áreas problemáticas, ya que esto excede la capacidad de acción de cualquier gobierno. Por ello, se seleccionan problemas, estableciendo áreas de concentración para cuya atención se elaborarán programas los que, a su vez, derivan en proyectos”.

Si nos centramos en la planificación de un área social concreta, como le ocurre a nuestro estudio evaluativo, debemos precisar con COHEN Y FRANCO (1988) que: "...cuando se trata de la planificación del área social es imprescindible anotar que raramente existe algo que pueda denominarse "planificación social global". Las prioridades más generales se reducen, en la práctica, a la asignación de proporciones variables del gasto público social a los distintos sectores sociales...Una vez ubicados en el campo de los sectores sociales, se cumple la secuencia lógica descrita antes: planes, programas y proyectos. Aun cuando el plan esté ausente siempre existirán los otros dos eslabones de la cadena".

GARCÍA Y RAMÍREZ (1996), ahondando más en precisiones terminológicas, nos hablan de tres niveles de planificación: Estratégico, Táctico y Operativo, que se corresponden a nivel instrumental con los conceptos de Plan, Programa y Proyecto, aclarando así mismo que: "Un **PLAN** se desarrolla a través de diferentes **PROGRAMAS**, simultáneos en el tiempo o sucesivos; y de la misma manera, cada Programa se desarrolla mediante diferentes **PROYECTOS**, igualmente simultáneos o sucesivos. Por último los Proyectos se ejecutan a través de **ACTUACIONES**, unidad mínima a efectos de Planificación; por debajo de éstas, las "tareas" o actividades, cuya ordenación está fuera del diseño previo del proceso y que forman parte del orden cotidiano, en el que la Agenda de trabajo es el mejor instrumento".

En las siguientes tablas se recogen los conceptos correspondientes a los distintos niveles de planificación y los niveles de responsabilidad profesional respectivamente:

NIVELES	ESTRATÉGICO	TÁCTICO	OPERATIVO
CONCEPTOS	Define las grandes líneas de la Política Social para un territorio o sector de población, que han de orientar y condicionar el resto de niveles de planificación para el mismo. Determina prioridades y criterios, cobertura de equipamientos y disposición de recursos, su previsión presupuestaria y horizonte temporal.	Concreta los objetivos y horizonte de la Política Social, en una determinada realidad y para un tiempo más reducido. Ordena los recursos disponibles en torno a las acciones y objetivos que mejor contribuyan a la consecución de las estrategias marcadas. Señala prioridades de la intervención en ese momento.	Su referencia es una intervención concreta, individualizada, para hacer realidad alguna de las acciones o atenciones previstas a nivel táctico. Define resultados previstos y procesos para lograrlos, así como el uso concreto de los recursos disponibles.
INSTRUMENTOS	PLAN	PROGRAMA	PROYECTO

NIVELES JERÁRQUICOS DE LA ESTRUCTURA O INSTITUCIÓN	PROFESIONALES Y EQUIPOS DE INTERVENCIÓN DIRECTA
<ul style="list-style-type: none"> • Establecen modelos básicos referenciales de metodología para el diseño de Proyectos. • Facilitan asistencia técnica para elaborar sus contenidos. • Controlan al adecuación de los Proyectos a las estrategias y táctica institucionales y de la organización. • Ofrecen espacios y referencias para la evaluación comparativa de los Proyectos con contenidos similares. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tienen la responsabilidad de proponer los Proyectos que han de desarrollarse y de diseñar libremente sus contenidos y metodologías concretas, en el contexto de estrategias y tácticas definidas por la Institución y la Organización a la que pertenecen.

Es preciso aclarar en este punto que pese a que, nuestro estudio está ubicado más específicamente en el campo social, recoge aspectos metodológicos propios del campo educativo con el que se encuentra relacionado. En este sentido, debemos señalar cómo en el campo educativo, puede observarse un uso generalizado del término programa desde una perspectiva amplia; para ilustrar esta perspectiva se recoge la siguiente definición de COLÁS Y REBOLLO (1993): “Por **programa** se entiende todo un conjunto sistemático de actuaciones que se ponen en marcha para alcanzar unos determinados objetivos. Se diseñan con vistas a producir cambios deseados en sujetos, instituciones, centros o entornos socio-educativos, políticos, etc. Pueden tener un ámbito de aplicación restringido (un curso específico) o muy amplio (sistema educativo)”. Debemos evitar que esta utilización generalizada pueda provocar confusión entre los conceptos de programa y proyecto, en el transcurso de nuestro estudio evaluativo.

Para que dicha confusión no se produzca, vamos a especificar a modo de referencia, qué se va a entender por proyecto. Las palabras de COHEN Y FRANCO (1988) aclaran este punto: “Un proyecto es una empresa planificada que consiste en un conjunto de actividades interrelacionadas y coordinadas para alcanzar objetivos específicos dentro de los límites de un presupuesto y un periodo dados” (ONU, 1984). Es, por tanto, “la unidad más operativa dentro del proceso de planificación y constituye el eslabón final de dicho proceso. Está orientado a la producción de determinados bienes o a prestar servicios específicos” (PICHARDO, 1985:22). Las organizaciones agente que tienen a su cargo la formulación y ejecución pertenecen tanto del sector público como al privado y desarrollan sus actividades en el área del proyecto. El lapso de implementación de los proyectos normalmente fluctúa entre uno y tres años, pero puede tener una duración mucho mayor cuando son parte de un programa.

Por su parte, GARCÍA Y RAMÍREZ (1996), al hablar sobre el término proyecto afirman que debe estar orientado fundamentalmente hacia la actividad práctica aportando utilidades a la intervención: “utilidades para concretar la intervención misma y los resultados que de ella se esperan; para concretar el proceso a través del cual va a llevarse a cabo la intervención; para valorar y concretar los recursos necesarios para su realización; para el seguimiento y control del proceso y de sus resultados; para comunicar y en su caso para compartir estos aspectos de la intervención”.

Nuestro proyecto, además, es un proyecto social, entendiendo por social: “Todo aquello que afecta al ser humano en sus condiciones de vida, sistema de valores, interacción con los otros individuos, etc.” (FORNI, 1988).

FORNI (1988) clasifica los proyectos “estrictamente sociales” en función de cómo intentan satisfacer la o las necesidades a que van dirigidos, en las siguientes modalidades:

1. Los que apuntan a la satisfacción directa de una determinada carencia en base a standard sociales. En general, este tipo de proyectos supone una transferencia directa de recursos
2. Los que facilitan indirectamente la satisfacción de una necesidad especial, (tal sería el caso del establecimiento de una guardería infantil)

3. Los que introducen nuevos sistemas productivos para mejorar situaciones sociales (un ejemplo de esto lo constituirían los proyectos dirigidos a generar empleo)
4. Los que afectan la distribución de ingresos, (ejemplo característico, los proyectos de reforma agraria)
5. Los que afectan a situaciones que se apartan de una normalidad socialmente definida, implicando incluso un desvío respecto a la normatividad de su propio grupo (ejemplo, los que se ocupan de los menores abandonados, drogadicción, delincuencia juvenil, etc.)
6. Los que apuntan a introducir tecnologías organizativas para producir cambios en las situaciones sociales, (tal el caso de las cooperativas de trabajo).

· Siguiendo la anterior clasificación, el proyecto que pretendemos evaluar se correspondería, a grandes rasgos, con un proyecto dirigido a introducir nuevos sistemas productivos, así como a introducir en la medida de sus posibilidades tecnologías organizativas para producir cambios en las situaciones sociales.

Para terminar este apartado, recogemos la recomendación de GARCÍA Y RAMÍREZ (1996), referida a la evaluación en planificación: “Además de evaluar cada nivel en sus propios contenidos e identidad, es muy importante que la evaluación trascienda sus límites y se ocupe de valorar el proceso en su conjunto, es decir, la coherencia de la articulación entre cada uno de estos niveles (Plan-Programa-Proyecto)”.

3.1.4) Evaluación de programas e investigación evaluativa:

Como afirma BALLART (1992), “la evaluación de programas no tiene una definición pacífica y ampliamente aceptada por la literatura. Los términos “program evaluation”, “policy evaluation” y “evaluation research” han sido objeto de una variedad de interpretaciones en función de lo que distintos investigadores incluyen en este campo de investigación y/o entienden que son sus métodos propios”. Más adelante en su discurso, aclara los dos primeros términos de esta manera: “...la expresión “evaluación de programas” se podría reservar para aquellas evaluaciones de un conjunto de recursos y actividades organizados para obtener ciertos objetivos, cuyos resultados tienen relevancia a nivel de gestión del programa. Esta evaluación intentaría responder a cuestiones relacionadas con la dirección, el funcionamiento y el impacto de un programa específico en la población a la que sirve. Mientras que la “evaluación de políticas” tendría relevancia a nivel de instancias de decisión política e intentaría responder a cuestiones relacionadas con la generalización de una determinada política en cuanto que aproximación a un determinado problema, y que por tanto, podría afectar a un número importante de personas, resultar en cambios organizativos de consideración o en la redistribución de recursos presupuestarios entre distintos departamentos administrativos”.

Para nuestro objetivo, resulta especialmente de interés distinguir entre evaluación de programas e investigación evaluativa, ya que es en esta distinción donde frecuentemente se produce confusión, una confusión que emana de la amplia utilización del término evaluación de programas en el campo educativo.

Al efectuar una revisión conceptual del término evaluación de programas (educativos), observamos frecuentemente cómo se identifica evaluación de programas con investigación evaluativa. Es cierto que hay una proximidad histórica entre ambos conceptos, pero lo que también es cierto es que no podemos conformarnos con la mera identificación. Es pues necesario, clarificar esta vinculación que evite la mencionada confusión. Para responder a esta cuestión, es útil la reflexión de CABRERA (1987), que siguiendo a DE LA ORDEN (1985), nos dice al respecto lo siguiente: "...la evaluación de programas en pedagogía se concibe como el "proceso sistemático de recogida y análisis de información como soporte para tomar decisiones sobre programas educativos". El proceso que implica atender a los tipos de decisiones que afectan a un programa educativo implica planteamientos técnicos y metodológicos similares a un proceso evaluativo, en la medida en que es sistemático, riguroso y controlado, constituye un modo de investigación que hoy se conoce con el nombre de investigación evaluativa". Según estas palabras, podemos realizar evaluación de programas sin que esto conlleve necesariamente realizar una investigación evaluativa, luego no pueden identificarse ambos términos sin más. En el siguiente apartado se estudia más ampliamente el término investigación evaluativa.

3.1.4) 1. El concepto de investigación evaluativa:

En primer lugar, habría que decir que no estamos de acuerdo, con los autores que consideran evaluación como sinónimo de investigación evaluativa, especialmente si partimos de un sentido amplio del concepto de evaluación. COHEN Y FRANCO (1988) tratan esta distinción siguiendo a HENNIGAN ET AL. (1982) del siguiente modo: "En el sentido amplio, evaluación es el proceso de generar información sobre las operaciones y el impacto de la aplicación de programas y políticas... La investigación evaluativa es la aplicación de métodos de investigación científicos o empíricos a la evaluación de programas para llegar a afirmaciones causales, y lógicamente defendibles, sobre la eficacia de los mismos. De esta manera, la investigación evaluativa puede considerarse como un subconjunto del proceso más general de la evaluación".

Por otra parte, es necesario definir la frontera conceptual entre investigación e investigación evaluativa. TEJEDOR y otros (1994), citado por CARRASCOSA (1995) nos aclaran que la investigación se diferencia de la evaluación por sus objetivos y no por sus métodos, señalando, asimismo, las diferencias fundamentales entre investigación e investigación evaluativa en el siguiente cuadro:



Cuadro 1. Investigación vs Investigación Evaluativa

Tópicos	Investigación	Investigación evaluativa
Propósito	incrementar el conoc. Sacar conclusiones	modificar la realidad tomar decisiones
generalización de resultados	a otros ámbitos (validez externa)	limitado a grupo de referencia
juicios de valor	conoc. objetivo (la verdad)	asignar criterios de valor
papel del investigador	autónomo	dependiente del gestor
temas	interés personal y/o científico	interés del gestor
metodología	básicamente cuantitativa	diversas
diseño	preestablecido	preestablecido pero flexible
hipótesis	explícitas	no explícitas
replicación	exigible	no exigible
datos	a partir del problema	a partir de la viabilidad
control y manipulación	deseable (exigible en la básica)	deseable pero muy difícil
aleatorización	básica	no procede
criterios de validez	interna, externa y de constructo	utilidad credibilidad
interpretación de datos	de acuerdo a reglas definidas	valoración por los responsables del programa
informe	adaptado a comunidad científica	adaptado a usuario y gestores

CARRASCOSA (1995) recoge igualmente para ilustrar la distinción entre ambos términos las características que DE LA ORDEN (1985) establece para la investigación evaluativa y que son las siguientes:

- Los juicios de valor acompañan al desarrollo de todo el programa: desde la selección del problema a estudiar, hasta la aplicación de la metodología concreta.
- Resulta difícil (a veces inadecuado) formular hipótesis precisas.
- La replicación es prácticamente imposible dadas las características casi irrepetibles de la ejecución de un programa de intervención.
- La recogida de datos está condicionada por la viabilidad del proceso.
- La multitud de variables relevantes hacen que sólo sean susceptibles de un control superficial, limitándose por tanto la utilización e diseños de carácter más experimental.
- Las decisiones importantes en relación con la paralización, sustitución o repetición del programa no son competencia del evaluador.
- El informe debe adaptarse a las exigencias de quien lo financia.

A modo de conclusión de la exposición sobre las relaciones entre evaluación, investigación e investigación evaluativa, se reproduce la siguiente gráfica de AMEZCUA (1996) donde pueden observarse con claridad las relaciones existentes entre los tres términos:



3.2 CONTEXTUALIZACIÓN HISTÓRICA DE LA EVALUACIÓN DE PROGRAMAS.-

En primer lugar, hemos de decir que no nos parece acertado para nuestro propósito, el término evaluación de programas en cuanto que se encuentra muy vinculado a programas educativos. Por la confusión que comporta y porque nuestro objetivo es evaluar un proyecto social; aunque bien es verdad que lo educativo se encuentra dentro del ámbito social y por esta razón pese a que no utilicemos el término evaluación de programas, sí que nos resulta de utilidad todo lo que se ha escrito sobre dicho término ya que es la conceptualización más ampliamente utilizada, y es susceptible de aplicarse en la vertiente social que nos ocupa.

Por lo que se refiere a la evolución histórica, la evaluación de programas como afirma REBOLLO (1993), aparece en torno a 1940, con el desarrollo de modelos de evaluación que incorporan este enfoque (TYLER, CRONBACH, SUCHMAN, ETC), aunque será especialmente en los últimos veinte años cuando hay un mayor auge después de un periodo de relativa inactividad durante los años cincuenta (ORO,).

Por otra parte, ABARCA (1989) señala como la evaluación de la efectividad de los programas sociales de los años 50 en EEUU se extiende al sistema educativo diez años más tarde (BERK, 1981; RUTMAN y MOWBRAY, 1983). En este sentido, se destacan dos factores básicos que inciden en este desarrollo de la evaluación educativa:

- a) El descontento americano por la escuela pública y la provisión de ingentes cantidades de fondos subvencionando nuevos programas educativos que han de ser evaluados para justificar la bondad de los mismos.
- b) Las fuertes inversiones en programas educativos llevan parejo un movimiento conocido con el nombre de "accountability", o de rendición de cuentas sobre la efectividad o mérito de los programas educativos. Movimiento de responsabilidad escolar desarrollado en EEUU a principios de los setenta (MCDONALD, 1976). Se hace pues necesaria la evaluación.

Será pues una evaluación centrada en el rendimiento del alumno y todos aquellos factores que convergen en el programa educativo (profesor, medios, contenidos, experiencias de aprendizaje, organización...), (ABARCA, 1989).

Siguiendo a REBOLLO (1993), podemos decir que en el periodo comprendido entre 1940 y 1970 se observa un predominio de la evaluación como investigación empírica positivista que utiliza procedimientos estandarizados para la recogida y análisis de datos (cuestionarios, tests, análisis estadísticos, etc.) orientados a la toma de decisiones.

Es interesante recoger las palabras de ABARCA (1989), quien introduce en el discurso histórico el término investigación evaluativa del siguiente modo: "La evaluación de programas cobra, pues, en los años sesenta y setenta un auge inusitado, surgiendo una nueva modalidad de investigación aplicada que se ha venido en llamar investigación evaluativa".

ABARCA igualmente nos dice como en los años setenta y siguientes, aparece una abundante proliferación de modelos evaluativos (GUBA Y LINCOLN, 1982, refieren la existencia de más de cuarenta modelos propuestos en la literatura especializada).

REBOLLO destaca, asimismo, la aparición de nuevos modelos de evaluación a partir de 1970 con las siguientes palabras: "...coincidiendo con la aparición del paradigma cualitativo en la investigación educativa, la evaluación de programas comienza a incorporar modelos que se centran en los participantes del programa (STAKE, PARLETT Y HAMILTON, MCDONALD, ETC). Se orientan a proporcionar información del proceso de implementación del programa con el fin de que los participantes tengan mayor y más completa información del proceso, lo cual les llevará a sus propias conclusiones del mismo.

Los procedimientos de investigación incorporados provienen del campo de la investigación naturalista/etnográfica/cualitativa".

Es una realidad que tanto la evaluación de programas como la investigación evaluativa poseen una relativa juventud en el campo socioeducativo. En este sentido, PERLOFF, PERLOFF y SUSSNA (1976) señalan que el término "program evaluation" no apareció en el Psychological Abstracts hasta enero de 1973. No obstante, pese a su desarrollo reciente, el campo evoluciona con rapidez, ya que la evaluación es un valor en alza en estos tiempos de continuos cambios.

Por último, hay que decir que la situación actual referida a los distintos posicionamientos teóricos sobre evaluación de programas puede resumirse, como afirma COLÁS (1993), diciendo que coexisten simultáneamente distintas conceptualizaciones derivadas, de un lado, de posicionamientos ideológicos y, de otro, del desarrollo histórico del concepto. Dichas conceptualizaciones son la base de cualquier estudio de evaluación y por tanto serán objeto de análisis en el siguiente apartado.

3.3 MODELOS DE EVALUACIÓN DE PROGRAMAS.-

Es necesario situar los distintos modelos de evaluación de programas dentro del marco más general que supone el concepto de paradigma y, por ende, de enfoque metodológico. GENTO (1994) aclara la relación entre ambos conceptos, argumentando que el término paradigma supone el marco de referencia ideológico o contexto conceptual que se utiliza para interpretar una realidad en cuanto modalidad interpretativa. El término paradigma está más próximo al de enfoque, es decir, el enfoque supone una perspectiva teórica general dentro de la cual se encuadran distintos modelos. Entendiendo por modelo una representación mental de un sistema real, de su estructura y funcionamiento (ARNAL, RINCÓN Y LATORRE 1992).

Hablamos en este último apartado del capítulo sobre modelos de evaluación porque suponen la base teórica sobre la que asienta la metodología de cualquier evaluación. En este sentido, GÓNZALEZ SOLER (1987) al referirse a la función de un modelo, afirma que es la de facilitar al evaluador un marco conceptual y racional que le permita elaborar su diseño y poner en marcha su proyecto de evaluación. No obstante,

es importante señalar con GARCÍA RAMOS (1992) que “el valor de los “modelos” se encuentra en su idoneidad para ayudarnos a pensar, a proveer fuentes de nuevas ideas y técnicas, para servir como un esquema mental de cosas que deberíamos considerar o recordar, o sobre las que preguntarnos. Su valor como líneas prescriptivas para hacer estudios evaluativos parece mucho menor”.

Es importante antes de adentrarnos en los distintos enfoques metodológicos de evaluación, tener en cuenta la apreciación de SANZ (1992) sobre la necesidad de no encerrarse en ninguno de ellos en particular. La finalidad última debe ser descubrir sus ventajas e inconvenientes para realizar la elección metodológica más adecuada a nuestro objetivo de evaluación.

Para exponer los distintos enfoques metodológicos de evaluación, así como los modelos que de ellos se derivan, es útil la aportación de COLÁS Y REBOLLO (1993), por cuanto recogen como hilo conductor la clasificación de FARLEY Y MCKINNEY (1985). Dicha clasificación tiene la ventaja de integrar el modelo de evaluación dentro del proceso metodológico que conlleva el estudio evaluativo.

Los autores citados por COLÁS Y REBOLLO (1993) señalan tres enfoques generales de evaluación: objetivista, subjetivista y crítico. A continuación se habla de las características de cada enfoque y se desarrollan algunos de los modelos de evaluación más representativos.

- **Enfoque objetivista:** El criterio de evaluación fundamental es la productividad y el nivel de eficiencia del programa para producir resultados. En este sentido, las funciones de la evaluación suponen valorar la productividad o efectividad del programa para conseguir los objetivos marcados y/o la repercusión social obtenida, y los contenidos de la evaluación estarán referidos a los factores relacionados con la producción y los resultados. Por su parte, los métodos de evaluación se basan en el procedimiento científico clásico.

Dentro de este enfoque aparecen los siguientes modelos entre otros:

a) Modelo de objetivos conductuales (TYLER)

Este modelo de evaluación educativa lo desarrolla Tyler a principios de los años 40. Es un modelo orientado hacia la toma de decisiones, para ello se tiene en cuenta la coincidencia real entre los objetivos del programa y los resultados obtenidos.

La evaluación es concebida como un proceso terminal, con la consiguiente desventaja de no permitir efectuar cambios a lo largo del proceso evaluativo.

El modelo que propone Tyler posee en definitiva un carácter básicamente objetivista cuantitativo.

El siguiente cuadro resume las características más significativas del modelo:

FINALIDAD	Prescribir
CONTENIDO	Producto
UNIDAD DE EVALUACIÓN	Sujetos
TOMA DE DECISIONES	Autoridad
PAPEL DEL EVALUADOR	Externo

b) Planificación evaluativa (CRONBACH)

Este modelo surge del interés de CRONBACH por múltiples aspectos de la evaluación de programas sociales a finales de los años cuarenta. Señala como uno de los aspectos claves en la evaluación su función política. En este sentido, la información que se recoge en las evaluaciones responde en la mayoría de los casos a motivaciones políticas.

Esta postura acentúa el trabajo en equipo a la hora de evaluar, ya que, a juicio de Cronbach, ningún individuo está totalmente cualificado para encargarse él sólo de la planificación de la evaluación.

Como novedad importante con respecto al anterior modelo añade a la evaluación del producto la evaluación de los procesos de implementación del programa como una dimensión relevante para realizar una adecuada toma de decisiones.

Considera los siguientes elementos básicos para el diseño y realización de una evaluación:

- Unidades: Individuos o clase.
- Tratamientos: Programa, o lo que el denomina tratamiento regularizado.
- Operaciones de observación: Todas aquellas operaciones que el evaluador tiene que emprender para evaluar un programa: recogida de datos; análisis de datos, etc.

Por lo que se refiere a la metodología, señala la posibilidad que tiene el evaluador de utilizar el método naturalista (cualitativo), aunque concede más importancia a las evaluaciones estructuradas.

El siguiente cuadro resume las características más significativas del modelo:

FINALIDAD	Prescribir
CONTENIDO	Producto Proceso
UNIDAD DE EVALUACIÓN	Sujetos
TOMA DE DECISIONES	Autoridad
PAPEL DEL EVALUADOR	Externo

c) Modelo C.I.P.P. (Context, Input, Process, Product) (STUFFLEBEAM)

Es un modelo que surge a finales de los años 60, ligado a un nuevo concepto de evaluación orientado hacia la toma de decisiones: "La evaluación es el proceso de identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva acerca del valor y el mérito de las metas, la planificación, la realización y el impacto de un objeto determinado, con el fin de servir de guía para la toma de decisiones, solucionar los problemas de responsabilidad y promover la comprensión de los fenómenos implicados" (STUFFLEBEAM, 1987).

La novedad de este modelo radica en la ampliación del contenido de la evaluación considerando cuatro dimensiones: Evaluación del contexto. Evaluación de entrada/diseño/planificación, Evaluación del producto, Evaluación del proceso.

El siguiente cuadro resume las características más significativas del modelo:

FINALIDAD	Prescribir
CONTENIDO	Producto/Proceso/Contexto/Diseño
UNIDAD DE EVALUACIÓN	Sujetos
TOMA DE DECISIONES	Autoridad
PAPEL DEL EVALUADOR	Externo

d) Modelo sin referencia a objetivos (SCRIVEN)

Este modelo, frente al modelo basado en objetivos, propone que el evaluador desconozca deliberadamente los objetivos del programa para que la evaluación no se limite exclusivamente a constatar la consecución de los objetivos prefijados dejando de lado otros aspectos que pueden resultar de interés y que no habían sido previstos. En este sentido, el modelo aporta la novedad de tomar como referencia a los receptores de los programas más que a las autoridades políticas, es decir, tiene en cuenta las necesidades, intereses, pensamientos y aspiraciones de los individuos. La objetividad del modelo supone que dichas variables sean definidas de forma externa y objetiva por parte del evaluador.

El siguiente cuadro resume las características más significativas del modelo:

FINALIDAD	Prescribir
CONTENIDO	Producto/Proceso/Contexto
UNIDAD DE EVALUACIÓN	Sujetos
TOMA DE DECISIONES	Contrato autoridad-evaluador
PAPEL DEL EVALUADOR	Externo

- **Enfoque subjetivista:** Dentro de este enfoque, los criterios que guían la evaluación serán la comprensión y valoración de los procesos y resultados de un programa. El conocimiento, en cuanto creación humana, se encuentra unido a valores, significados y creencias, por este motivo las funciones de la evaluación no quedan limitadas exclusivamente a conductas manifiestas en función de los objetivos previstos, sino que habrá que considerar también los efectos secundarios y a largo plazo. Asimismo, los contenidos de la evaluación se centran sobre los procesos en curso, con el objeto de captar la singularidad de las situaciones concretas tal como se producen, teniendo en cuenta a su vez las interpretaciones, intereses y aspiraciones de quienes intervienen en dichas situaciones. Por lo que respecta a la metodología, no se centra en la generalización sino en los aspectos idiosincráticos, y no opera mediante la descomposición de variables sino que concibe la situación como una totalidad abierta, compleja y cambiante.

Dentro de este enfoque aparecen los siguientes modelos entre otros:

a) Evaluación respondente (STAKE)

Es un modelo que se desarrolla a finales de los 60 y principios de los 70, no obstante, en 1975 Stake presenta el modelo, producto de la evolución de la propuesta anterior. Supone una ruptura con la tradición tyleriana basada en la medición y comprobación de resultados.

El proceso de recogida de información que supone la evaluación pretende fomentar la comunicación y el debate sobre las intenciones iniciales de la evaluación y cómo éstas han podido ir cambiando.

El modelo pretende fomentar el cambio de actitudes, opiniones y creencias de los implicados en la evaluación a partir de la comunicación continua y fluida entre evaluador y evaluados.

La finalidad última de este modelo es describir y proporcionar un relato completo y holístico del programa a evaluar.

El siguiente cuadro resume las características más significativas del modelo:

FINALIDAD	Describir
CONTENIDO	Producto/Proceso
UNIDAD DE EVALUACIÓN	Sujetos/Centros
TOMA DE DECISIONES	Contrato Evaluador-Cliente
PAPEL DEL EVALUADOR	Cooperación

b) Evaluación iluminativa (PARLETT y HAMILTON)

Este modelo surge a mediados de los 70 y supone la realización de un estudio intensivo de un programa educativo como un todo con objeto de “iluminar” problemas, cuestiones y características principales del programa que devenga en una toma de decisiones posterior. La tarea del evaluador no supone emitir juicios de valor, sino descubrir y generar debates acerca de lo que implica el programa y ser participante en él; deberá poner de manifiesto, eso sí, los juicios de valor de los participantes en el programa. La metodología a emplear desde este modelo será de carácter cualitativo (observación, entrevista, como métodos principales de recogida de datos, procesos de negociación con los implicados en el programa de evaluación, diseño de investigación flexible en función de la evolución de la situación objeto de estudio).

El siguiente cuadro resume las características más significativas del modelo:

FINALIDAD	Describir
CONTENIDO	Proceso/Contexto
UNIDAD DE EVALUACIÓN	Centros/Instituciones
TOMA DE DECISIONES	Contrato Evaluador-Cliente
PAPEL DEL EVALUADOR	Cooperación

c) Evaluación democrática (MCDONALD)

En los años 80 aparece este modelo fruto de la clasificación política de la evaluación. En este sentido, McDonald, habla de tres clases de evaluación: burocrática, autocrática y democrática. Ésta última, objeto de interés desde un enfoque subjetivo de evaluación, supone un servicio de información a la comunidad sobre las características del programa educativo. La misión del evaluador implica un intercambio de información entre grupos que desean conocimientos recíprocos, estableciendo una negociación periódica entre los responsables políticos y los participantes del programa. Las técnicas para la recogida y análisis de datos deben ser accesibles para personas no especializadas. Este modelo implica sumergirse en la realidad para conocerla. Las opiniones e interpretaciones de los participantes deben expresarse, contrastarse y reflejarse en el informe de evaluación, respetando, eso sí, la confidencialidad. La evaluación, en este sentido, implica una actividad de análisis y valoración que permita una transformación real mediante la modificación de concepciones, creencias y modos de interpretar.

El siguiente cuadro resume las características más significativas del modelo:

FINALIDAD	Transformar
CONTENIDO	Proceso/Contexto
UNIDAD DE EVALUACIÓN	Centros/Instituciones
TOMA DE DECISIONES	Autoridad-Evaluador-Cliente
PAPEL DEL EVALUADOR	Cooperación

• **Enfoque crítico:** Este enfoque representa una concepción alternativa frente a los enfoques anteriores. (COLÁS 1991/92) recoge sus características distintivas siguiendo a FARLEY (1985) y MCKINNEY (1985), y que textualmente cito a continuación:

- 1) **Comprensión del pasado/perspectiva temporal.** Los programas educativos no existen independientemente de un contexto histórico; por tanto, la comprensión histórica de la comunidad, cultura escolar y experiencias de los participantes son aspectos esenciales en la evaluación crítica. Mediante la comprensión del pasado los responsables estarán en una mejor posición para proponer cambios para el desarrollo del programa.
- 2) **Implicación de los responsables y de las personas a las que se dirige el programa.** Ellos serán los principales protagonistas, tanto para la generación de problemas, como para la comprensión de las situaciones y acciones propuestas. Se enfatiza la importancia de la biografía de los agentes. Esto se traduce en la necesidad de tratar cuestiones planteadas por los individuos en una situación concreta y analizar los datos a la luz de los valores, creencias y actitudes de los implicados. También los resultados sobre propuestas de acción son consensuados entre los componentes.
- 3) **Comunicación.** El discurso y la comunicación entre los responsables constituye un aspecto esencial del proceso evaluativo. Servirá tanto para la autorreflexión como para garantizar la validez de las interpretaciones.
- 4) **Carácter dinámico de la evaluación.** La evaluación crítica se basa en la asunción de que las personas tienen diferentes percepciones e intereses sobre

cuestiones o problemas a lo largo del proceso de evaluación. Se produce un cambio de una determinada situación, implicando a su vez un cambio en el contexto.

- 5) Las conclusiones exceden el ámbito informativo, incluyendo propuestas de acción y compromiso de los implicados. Desencadenan procesos de evolución y mejora en el programa, en los responsables y en el ambiente sobre el que se implementa.

El modelo crítico de evaluación:

Se trata el modelo crítico desde un punto de vista general debido a que sus concreciones prácticas todavía son escasas y, de hecho, son pocos los autores que lo defienden como un modelo independiente (FARLEY y otros, 1985; COLÁS, 1992 a; MCKINNEY y otros, 1985; BROWN, 1992; MIDKIFF & BURKE, 1987). Desde esta concepción, la evaluación de programas de intervención se entiende como “un proceso de recogida de información que fomenta la reflexión crítica de los procesos y conduce a la toma de decisiones pertinentes en cada situación específica” (MARTÍNEZ, A. y otros, 1990, p.326).

A continuación se resumen los aspectos teóricos que definen este modelo:

- Este modelo pretende la transformación de los destinatarios del programa (individuos, grupos, comunidades, etc.), a partir del análisis crítico de las circunstancias personales, sociales, políticas, económicas que rodean la acción, con el objetivo de provocar cambios globales.
- El contenido de la evaluación se refiere tanto al proceso que lleva a tomar una decisión como a las acciones resultantes de tales decisiones. Son contenidos dinámicos y flexibles.
- El papel del evaluador consiste en facilitar que se expresen necesidades reales en torno a la situación comprometiéndose en su estudio.
- La marcha del programa estará condicionada por las circunstancias sociales, vivenciales, políticas e históricas de los participantes; el proceso evaluativo se desarrollará respetando la evolución de los participantes en el programa.

El siguiente cuadro resume las características más significativas del modelo:

FINALIDAD	Transformar
CONTENIDO	Proceso/Contexto
UNIDAD DE EVALUACIÓN	Centros/Instituciones
TOMA DE DECISIONES	Participantes
PAPEL DEL EVALUADOR	Implicación

Para finalizar la exposición sobre los modelos de evaluación, se recoge al margen de toda clasificación, la propuesta sintetizada que ofrece GARCÍA LLAMAS, del modelo de evaluación de PÉREZ JUSTE, por su valor pedagógico, ya que tiene en cuenta la secuencia completa de realización de un programa de intervención, en este caso educativa.

- **Modelo de PÉREZ JUSTE: evaluación integral e integrada:**

Este modelo recoge tres momentos en la secuencia del programa objeto de evaluación, estableciendo una serie de dimensiones a evaluar en cada momento con sus correspondientes criterios e indicadores de evaluación. La propuesta pone de manifiesto la importancia de la evaluación integral de todos los elementos que intervienen en el proceso educativo e integrada en un marco de referencia más amplio como es el centro escolar o el propio sistema educativo.

De modo esquemático se recogen los diferentes momentos que PÉREZ JUSTE (1994) contempla en su modelo:

1. Momento inicial (el programa en sí mismo): comprende tres dimensiones:

- Calidad intrínseca del programa: Contenido del programa
Calidad técnica
Evaluabilidad
- Adecuación al contexto: Respuesta a necesidades y carencias.
Priorización.
- Adecuación a la situación de partida: Viabilidad

2. Momento procesual (el programa en su desarrollo): comprende dos dimensiones:

- Ejecución: Actividades, Secuencias, Tiempo, Flexibilidad.
- Marco: Clima, Coherencia.

3. Momento final (el programa en sus resultados): comprende tres dimensiones:

- Medida y logros: Constatación, Contraste.
- Valoración: Criterios, Referencias.
- Continuidad: Decisiones, Incorporación de las mejoras, Plan de seguimiento.

Esta propuesta tiene una virtualidad, ofrecer pautas de actuación que guíen la labor de los evaluadores. Como aportación de interés, resulta el rigor con que se evalúa el programa en sí mismo, con objeto de estudiar las posibilidades reales de su puesta en práctica.

ASPECTOS EDUCATIVOS Y DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE GITANOS EN EL ÁREA METROPOLITANA DE GRANADA

CAPITULO 4 METODOLOGÍA

4.1 DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.-

Todo proyecto comunitario debe adaptarse al formato y a las directrices procedentes de la UAFSE, podría decirse que representa la primera versión escrita que servirá de referencia para planificar toda la intervención. En el caso del proyecto que nos ocupa este proyecto inicial (que aparece en los anexos) fue modificado, dando lugar a un segundo proyecto ampliado que representó en su momento el desencadenante de las acciones a realizar desde el proyecto. En este apartado se recoge lo esencial de esta última versión ya que ha sido la base de nuestro estudio. Por otra parte, dicha versión se ha visto modificada por la práctica tantas veces como ha sido necesario, es decir, el proyecto no se ha visto encorsetado por la estrecha mira de las directrices originales sino que ha contado con la posibilidad de ser flexible en función del contexto de aplicación.

PROYECTO DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE GITANOS EN EL ÁREA METROPOLITANA DE GRANADA.-

INDICE DE CONTENIDOS

- I) INICIATIVA Y ACCIÓN
- II) JUSTIFICACIÓN
- III) OBJETIVOS GENERALES
- IV) DESTINATARIOS
- V) TEMPORALIZACIÓN
- VI) TRANSNACIONALIDAD
- VII) ENTIDADES COLABORADORAS
- VIII) DESARROLLO DEL PROYECTO
- IX) METODOLOGÍA
- X) EVALUACIÓN
- XI) ELEMENTOS INNOVADORES
- XII) RECURSOS HUMANOS
- XIII) INFRAESTRUCTURA Y MATERIALES

XIV) PRESUPUESTO

I) INICIATIVA Y ACCIÓN

INICIATIVA COMUNITARIA “EMPLEO”. ACCIÓN HORIZON

II) JUSTIFICACIÓN

La rápida evolución del mercado de trabajo hace necesaria una atención formativa permanente a los colectivos más desfavorecidos con el fin de que puedan adquirir nuevas competencias y cualificaciones que faciliten su integración laboral.

Asimismo, la aparición de nuevas tecnologías y profesiones resulta especialmente discriminador en colectivos con dificultades para su incorporación a los procesos productivos y comerciales, ya que requieren una continua adaptación a las innovaciones.

El presente proyecto va dirigido a la población gitana y procura basarse en su cultura y especificidad para, en consonancia con las previsiones económicas de la zona en que se interviene (Área Metropolitana de Granada), aportar soluciones a la situación de marginalidad laboral en que se encuentran.

El estudio sobre “Antropología urbana de los gitanos de Granada”, realizado por el Ayuntamiento, viene a corroborar las características de la actividad económica de la población gitana de Granada:

- Variabilidad ocupacional
- Cooperación económica
- Tendencia a desempeñar trabajos autónomos e independientes
- Predominio de actividades marginales a la economía dominante
- Escasa definición profesional entre los jóvenes
- Abandono generalizado del sistema educativo hacia los 14 años y creación temprana de estructuras familiares
- Ausencia generalizada de experiencias laborales previas

Se parte de la implantación y arraigo que ciertas profesiones han tenido históricamente entre esta población, y que han constituido uno de sus principales medios de subsistencia, entre las que cabe destacar:

Ocupaciones tradicionales: temporeros agrícolas, venta ambulante, mendicidad (mujeres y niños), chatarreros/cartoneros, espectáculo.

Ocupaciones nuevas: hostelería, construcción, servicios de mantenimiento/limpieza, pequeños comercios e industrias familiares.

Señalar que las nuevas profesiones, aunque más relacionadas con la economía dominante, se encuentran menos desarrolladas y con dificultad para mantenerse debido a los efectos de la crisis sobre el empleo.

El proyecto pretende adaptarse a las peculiaridades expresadas anteriormente e incidir en profesiones que han tenido arraigo tradicional entre la población gitana, pero por su mayor rentabilidad, la incorporación de mayores exigencias legales a través de la regularización comercial y la incorporación de nuevas técnicas en su producción y comercialización, estas actividades han pasado al control de la economía dominante, dejando de ser rentables y competitivas en las condiciones en que los gitanos las ejercían. La cualificación profesional que contempla este proyecto va dirigida a actualizar estos desfases y recuperar la participación en la fase productiva o en la transformación de los productos previa a su comercialización.

III) OBJETIVOS GENERALES

- Asimilar las características propias de la venta ambulante en la actualidad y conocer sus mecanismos de funcionamiento tanto en cuanto la legislación que la regula como a las técnicas de venta, distribución y comercialización.
- Incorporar a la mera actividad comercial el proceso de producción o la transformación de productos previamente elaborados.
- Propiciar la creación de estructuras asociadas de compra al por mayor para su posterior comercialización, la creación de puntos de venta estables y generar talleres de producción y transformación de productos a través de empresas de economía social.
- Desarrollar actitudes propias de actividades empresariales y/o comerciales, así como aprender a gestionar áreas específicas de la organización empresarial (producción, administración, ventas, comercialización...)
- Creación de talleres propios de producción y establecimiento de puntos de venta que sirvan de práctica formativa y a modo de sondeo prospectivo, para impulsar y delimitar los proyectos empresariales que surjan.

IV) DESTINATARIOS

El proyecto se dirige a la población gitana en general, si bien, se dará preferencia a los jóvenes que hayan mantenido alguna relación familiar o laboral con la venta ambulante u otras actividades comerciales en el ámbito del Área Metropolitana de Granada. El número de alumnos previsto es de cuarenta, distribuidos en cuatro grupos de diez alumnos cada uno, en función de las especialidades formativas y los criterios que se establezcan entre los Ayuntamientos cofinanciadores del proyecto.

V) TEMPORALIZACIÓN

El proyecto tiene prevista una duración de tres años durante el periodo comprendido entre enero de 1995 y diciembre de 1997.

VI) TRANSNACIONALIDAD

Como miembros de la "RED EUROPEA DE GITANOS Y VIAJEROS" que coordina este tipo de proyectos con colectivos de gitanos y viajeros, dentro de la Iniciativa Comunitaria Empleo-Horizon, se han establecido las relaciones transnacionales con la del Proyecto Transnacional DINAMIZACIÓN.

Relación de socios transnacionales:

1. Estado miembro: FRANCIA
Entidad: APPONA
2. Estado miembro: ESPAÑA
Entidad: ASOCIACIÓN SECRETARIADO GENERAL GITANO
3. Estado miembro: PORTUGAL
Entidad: SECRETARIADO DIOCESANO DE LISBOA
4. Estado miembro: ESPAÑA
Entidad: AYUNTAMENT DE SANT ADRIÀ DE BESÓS
5. Estado miembro: ESPAÑA
Entidad: AYUNTAMIENTO DE ALMENDRALEJO

VII) ENTIDADES COLABORADORAS

- INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO
- SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS (AYTO. DE GRANADA)
- AYUNTAMIENTO DE PINOS PUENTE
- AYUNTAMIENTO DE SANTA FE
- AYUNTAMIENTO DE ATARFE
- CENTRO SOCIO-CULTURAL GITANO ANDALUZ
- CENTRO MUNICIPAL DE EDUCACIÓN DE ADULTOS DE ALMANJÁYAR
- UNIÓN PROVINCIAL DE COMISIONES OBRERAS
- UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
- CÁRITAS
- ASOCIACIÓN DE VECINOS “LAS CRUCES”
- FEDERACIÓN RPOVINCIAL DE ASOCIACIONES DE VECINOS
- ASOCIACIÓN DE MUJERES GITANAS “ROMI”
- ASOCIACIÓN GITANA “ANAQUERANDO”
- ASOCIACIÓN JUVENIL GITANA “VIYELAN LOS CHAVORRILLOS”
- ASOCIACIÓN GITANA “GAO CALO” DE SANTA FE
- FAECTA (Federación de Cooperativas Andaluzas)
- RADEL (Red Andaluza de Desarrollo local)

VIII) DESARROLLO DEL PROYECTO

El proyecto se estructura en cuatro fases, de las cuales las dos primeras (propedéutica y de preformación compensatoria) son comunes a todos los beneficiarios, organizándose los grupos de trabajo en función de las necesidades que se detecten, siendo su objetivo principal conseguir el mayor grado de homologación posible de las condiciones de acceso de los beneficiarios a las fases de formación profesional e inserción.

FASE 1 PROPEDÉUTICA

ACCIONES PREVISTAS:

- Diseño y elaboración del proyecto: Detección de necesidades, acuerdos de cofinanciación con otras entidades, establecimiento de acuerdos e intercambios con socios transnacionales de proyectos afines.
- Dar a conocer el proyecto entre las diferentes asociaciones y agentes sociales relacionadas con la población gitana y establecer los convenios y colaboraciones oportunas para garantizar el desarrollo del proyecto.
- Definir los parámetros de selección del alumnado y delimitar los itinerarios y contenidos de la fase de preformación en función de las necesidades detectadas entre los alumnos seleccionados.
- Seleccionar al personal técnico y monitores de los diferentes procesos formativos del proyecto.

TEMPORALIZACIÓN: enero a diciembre de 1995

FASE 2 PREFORMACIÓN COMPENSATORIA

OBJETIVO:

Desarrollar entre los alumnos la adquisición de una serie de actitudes, sobre todo en el ámbito de la comunicación y las relaciones grupales, dentro de un marco de educación compensatoria que sitúe a los alumnos en un punto de partida homogéneo ante la fase de cualificación profesional.

CONTENIDOS FORMATIVOS PREVISTOS:

Autoestima; Habilidades Sociales, Recursos personales, Capacidad de trabajo en equipo, Técnicas de comunicación, Resolución de problemas y toma de decisiones, Autoorganización y desarrollo de habilidades para el uso de sistemas de autoaprendizaje, Autoanálisis del entorno social y familiar, Conocimiento de los recursos existentes.

OTRAS ACCIONES:

Seminario de formación de formadores, dirigido a los monitores y personal de apoyo seleccionado, atendiendo a las características del colectivo de beneficiarios y a las consecuencias a nivel metodológico que se puedan derivar.

Atención individualizada o en pequeños grupos para cubrir las lagunas formativas específicas que presenten los alumnos.

Elaboración de itinerarios formativos y profesionales individualizados que sirvan de base para establecer los grupos de formación ocupacional por especialidades.

TEMPORALIZACIÓN: enero a junio 1996

FASE 3 CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

Esta fase se organiza en tres grupos diferenciados en función de las especialidades formativas programadas.

TEMPORALIZACIÓN: julio de 1996 a junio de 1997

A) ESPECIALIDAD DE IMPRESIÓN ARTESANAL E INFORMATIZADA

JUSTIFICACIÓN

La inclusión de esta especialidad persigue la recuperación de trabajos relacionados con la venta ambulante de ropa y complementos, muy arraigada entre la población gitana, a través de su adecuación a las exigencias del mercado actual, incorporando nuevas técnicas y desarrollando el estilo estético de la población gitana, capacitándolos para la transformación de ropa, complementos y otros artículos a través de diferentes técnicas de impresión, y propiciando la elaboración de diseños propios en función del segmento de mercado al que se dirigen.

Una vez cualificados en el manejo de las diferentes técnicas (serigrafía, infografía, diseño gráfico...), se trataría de aprovechar las redes de distribución de la venta ambulante, en la que se encuentran bastante introducidos, para asegurar la comercialización del producto, ampliando su radio de acción bajo una amplia gama de productos ofertables como servicios a empresas, profesionales y administración.

OBJETIVO

Conocer y dominar las diferentes técnicas artesanales e informatizadas de impresión gráfica (serigrafía, elaboración de transfer de impresión...) con la precisión y ritmos de producción mínimos exigidos para el desarrollo de esta profesión.

CONTENIDOS FORMATIVOS PREVISTOS

- Iniciación a la informática
- Diseño gráfico por ordenador
- Técnicas de venta
- Serigrafía

B) ESPECIALIDAD VIVERISMO Y JARDINERÍA DE PLANTAS ORNAMENTALES, AROMÁTICAS Y MEDICINALES.-

JUSTIFICACIÓN

La venta ambulante en torno a mercados y grandes superficies de productos agrícolas específicos, generalmente ligados a tradiciones gastronómicas en desuso, productos temporeros de carácter local, plantas aromáticas y medicinales autóctonas, así como plantas y productos naturales ligados con la medicina naturista gitana, ha sido una de las actividades comerciales desarrolladas por la población gitana que, por otra parte,

actualmente está cobrando un interés creciente por la comercialización de estos productos por parte de las cadenas agroalimentarias, la proliferación de pequeños comercios especializados en la venta de productos dietéticos, y la escasez de estos productos en espacios naturales de dónde se abastecía su comercialización.

OBJETIVO

Conocer y dominar las tareas relacionadas con las labores de producción de plantas en vivero, así como distinguir y conocer las diferentes cualidades de las plantas en aspectos relacionados con sus propiedades dietéticas, medicinales, aromáticas, ornamentales, etc.

Recuperar la tradición de medicina natural gitana y conectarla con la especialidad formativa que hemos propuesto, para evitar que este tipo de tradición desaparezca.

CONTENIDOS FORMATIVOS

- Viverismo y jardinería
- Técnicas de ornamentación floral
- Análisis de cualidades y componentes de plantas y su aplicación dietética y medicinal.
- Técnicas de venta
- Historia de la Medicina Natural en la cultura Gitana

C) ESPECIALIDAD DE DECORACIÓN Y REHABILITACIÓN DE MUEBLES USADOS Y ELABORACIÓN DE MUEBLES ARTESANALES DE MIMBRE

JUSTIFICACIÓN

La inclusión de esta especialidad viene dada por la posibilidad de crear un mercado complementario que amplíe la oferta actual de muebles antiguos y artísticos cubierta ampliamente por la red de anticuarios, donde se encuentran introducidos un número significativo de gitanos, a través de la restauración de muebles usados y la producción de muebles auxiliares (arcones, baúles, aparadores...) en artesanía de mimbre.

OBJETIVOS

Dominar las diferentes técnicas relacionadas con la restauración, conservación y decoración de muebles, así como adquirir el nivel de precisión y rendimiento en la elaboración de muebles complementarios de mimbre exigido en la profesión y conocer los elementos que intervienen en su diseño.

CONTENIDOS

- Restauración y decoración de muebles
- Artesanía de la mimbre

- Técnicas de venta

Hemos de señalar que las especialidades formativas establecidas se mantendrán o modificarán posteriormente si es necesario, una vez que se ultime el pertinente sondeo de mercado necesario y se comprueben las posibilidades de éxito o fracaso de las distintas especialidades.

FASE 4 INSERCIÓN LABORAL

OBJETIVOS

- Completar el proceso formativo con la formación en prácticas de los alumnos en las especialidades que hayan desarrollado a través de la instalación de talleres y prácticas en empresas que abarquen tanto la producción como la venta directa y distribución de los diferentes artículos.
- Conocer las diferentes áreas de gestión de una empresa y familiarizarse con el desarrollo de estas a través de la simulación empresarial.
- Creación de una empresa de economía social con los recursos humanos y materiales generados por el proyecto.

CONTENIDOS FORMATIVOS

- Mecanismos de constitución y financiación de una empresa.
- Gestión de empresas de economía social.
- Medidas de apoyo al autoempleo y la economía social.
- Asesoramiento jurídico-empresarial.
- Formación en prácticas.
- Estrategias de búsqueda de empleo.

ACCIONES PREVISTAS

- Establecimiento de convenios de colaboración con empresas para la realización de prácticas.
- Elaboración de informes personalizados de los beneficiarios.
- Concreción de compromisos de inserción con empresas.
- Elaboración de estudios de viabilidad de las propuestas de creación de empresas o estructuras comerciales surgidas del proyecto.
- Establecimiento de medidas de apoyo al trabajo autónomo.
- Sesiones formativas sobre aspectos concretos de gestión empresarial.
- Evaluación de los resultados de la inserción laboral y conclusiones.
- Seguimiento de la evolución de la inserción profesional de cada alumno, retomando aquellos casos en los que se produzcan dificultades para conseguir encauzar de nuevo la inserción real de cada uno de ellos.

Para la ejecución de esta fase está prevista la colaboración con el Servicio de Orientación y Búsqueda de Empleo (SOBE), que se ha creado como servicio especializado para atender las acciones dirigidas hacia el empleo de colectivos

desfavorecidos en colaboración con el Servicio Granadino de Colocación y el Instituto Nacional de Empleo.

TEMPORALIZACIÓN: julio a diciembre de 1997

IX) METODOLOGÍA

El planteamiento metodológico sobre el que pivota el proyecto consiste en dotarle de una flexibilidad que permita adaptarse, por un lado, a los intereses y motivos de los beneficiarios y, por otro, a los continuos cambios que se producen en el mercado de trabajo. Entre los principios y métodos de actuación cabe destacar los siguientes:

- Formación integral a través del adiestramiento en habilidades personales que refuercen un aprovechamiento óptimo de las habilidades meramente profesionales.
- Atención individualizada o en pequeños grupos para cubrir lagunas específicas.
- Aplicación de sistemas de observación-sensibilización con carácter continuado entre los agentes empresariales y sociales implicados que permitan redefinir los perfiles profesionales más adecuados para facilitar el proceso de inserción laboral.
- Principio de interdisciplinariedad en el funcionamiento del equipo.
- Inclusión de acciones formativas en contexto productivo.
- Sesiones de formación de formadores que permitan adaptarse a nuevas situaciones.
- Desarrollo de habilidades que permitan cierta autonomía funcional para la adquisición de nuevos conocimientos. Aprender a aprender.

X) EVALUCIÓN

La evaluación que se realizará será continua a lo largo de todo el proceso y en todas las fases, para poder introducir los cambios que sean necesarios en función de la evolución de las acciones que se realicen. Se contemplará también una evaluación final de los resultados obtenidos para comprobar que se ha conseguido la perseguida inserción socio-laboral de cada alumno, y para utilizar las conclusiones a las que se llegue en acciones futuras.

Las acciones evaluativas que se realizarán serán a tres niveles fundamentalmente:

- Evaluación realizada por los alumnos, en la que ellos podrán valorar la adecuación del programa a sus expectativas, el desarrollo de éste, la actuación de los profesionales, y su propia evolución, así como aportar aquellos aspectos que consideren interesantes.
- Evaluación del desarrollo del proyecto de forma individual y de éste en relación con el resto de proyectos, para lo cual se establecerán los protocolos de evaluación y seguimiento necesarios.
- Evaluación de la actuación de cada uno de los profesionales y del equipo interdisciplinar.

XI) ELEMENTOS INNOVADORES

El proyecto pretende interrelacionar y coordinar las acciones de integración y normalización social con el proceso de inserción laboral, articulando la unificación de medidas entre diferentes instituciones de la administración, agentes sociales y organizaciones no gubernamentales.

Utilización de nuevas tecnologías en el intercambio de información transnacional con el establecimiento de redes relacionadas informáticamente.

Diseño de sistemas multimedia interactivos para la formación en técnicas de búsqueda de empleo y simulación de procesos de creación de empresas.

Tratamiento de la formación como un proceso de intervención integral, donde se combinan aspectos como el desarrollo de habilidades personales y sociales, animación socio-cultural, cualificación y especialización profesional y formación para el autoempleo.

Efecto multiplicador que va a producir el que las acciones formativas y de inserción se desarrollen no sólo en Granada, sino en el Area Metropolitana, que es en realidad el espacio y el ámbito económico real de la zona. Dentro de los proyectos que se van a desarrollar por el IMFE, en este proyecto se ha hecho una apuesta por plantear de forma experimental la intervención cofinanciada con otros Ayuntamientos.

XII) RECURSOS HUMANOS

COORDINADOR/A:

Perfil profesional: titulación universitaria con experiencia en gestión de iniciativas comunitarias de formación y empleo.

EDUCADOR:

Perfil profesional: titulación media con experiencia docente en el desarrollo de habilidades sociales entre colectivos desfavorecidos y formación en alternancia.

ANIMADOR DE GESTIÓN:

Perfil profesional: experiencia en planificación de procesos de inserción laboral y creación de empresas de economía social.

MONITOR DE TÉCNICAS DE VENTA:

Perfil profesional: experiencia profesional como vendedor, valorándose la relacionada con la venta ambulante y experiencia docente.

MONITORES DE ESPECIALIDADES PROFESIONALES:

Perfil profesional: experiencia profesional y docente en la especialidad.

XIII) INFRAESTRUCTURA Y MATERIALES:

Se habilitarán las aulas y talleres del Instituto Municipal de Formación y Empleo y entidades/asociaciones colaboradoras con el proyecto.

Se utilizarán las instalaciones y equipamiento del IMFE para la gestión administrativa del proyecto (soporte informático, línea telefónicas, módem ...)

El desarrollo del proyecto conlleva la adquisición y/o alquiler de los materiales didácticos siguientes:

- 1 Impresora/Copiadora digital
- 1 Fierro controlador de impresión
- 2 Mesas de serigrafía
- 8 Ordenadores con impresora
- Software de diseño gráfico
- Material audiovisual: vídeo, televisión, retroproyector
- Colores, emulsión, recuperadores
- Pantallas, camisetas, complementos
- Pistolas de presión
- Equipo y herramientas de carpintería
- Instalaciones de invernadero
- Equipo y herramientas de jardinería
- Material didáctico fungible.

XIV) PRESUPUESTO

PERSONAL	TOTAL
COORDINACIÓN (2 años)	10.819.380
EDUCADOR/ANIMADOR DE GESTIÓN EMPRESARIAL (6 meses)	2.102.200
MONITOR TÉCNICAS DE VENTA (6 meses)	2.102.200
MONITOR SERIGRAFIA Y DISEÑO ASISTIDO POR ORDENADOR (8 meses)	2.802.930
MONITOR REHABILITACIÓN MUEBLES Y ARTESANÍA DE LA MIMBRE (8 meses)	2.802.930
MONITOR VIVERISMO Y JARDINERÍA (8 meses)	2.802.930

SUBTOTAL23.432.570

ALUMNOS	TOTAL
BECAS (24.000 x mes x alumno)	8.640.000
TRANSPORTE	1.200.000
SEGUROS	720.000
AYUDAS PERSONALIZADAS	200.000

SUBTOTAL10.560.000

TRANSNACIONALIDAD	TOTAL
INTERCAMBIOS (transporte, dietas)	3.500.000

SUBTOTAL3.500.000

GASTOS DIRECTOS	TOTAL
Alquiler de maquinaria, material didáctico fungible, difusión y publicidad.	6.307.430

SUBTOTAL6.307.430

COSTES INDIRECTOS	TOTAL
Alquiler de instalaciones, suministros...	2.600.000
Gestión administrativa	600.000

SUBTOTAL3.200.000

INSERCIÓN LABORAL	TOTAL
Ayudas al empleo	3.000.000

SUBTOTAL3.000.000

TOTAL PRESUPUESTO 50.000.000

4.2 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:

Es una realidad que la población gitana no posee el mismo grado de integración sociolaboral que la población mayoritaria. En este sentido, las distintas administraciones han desarrollado programas específicos de discriminación positiva para paliar las carencias socio-culturales, económicas, educativas, formativas que posee la mayoría de la población gitana en nuestro país. El presente estudio pretende evaluar un proyecto de carácter comunitario dirigido específicamente al colectivo gitano, proyecto, por otra parte, pionero en Andalucía, con el propósito de evidenciar el grado de desarrollo sociolaboral provocado en el grupo destinatario. El estudio realizado pretende aportar pistas para abordar futuros proyectos de intervención con colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo en especial gitanos.

4.3 OBJETIVOS DEL ESTUDIO:

Se ha optado por el término objetivo frente a hipótesis dado el carácter descriptivo del estudio en cuanto que pretende conocer una realidad objeto de intervención con el propósito de incidir en su transformación.

Tres son los objetivos a los que pretende responder el presente estudio:

- Analizar las condiciones socio culturales que influyen en la situación de desigualdad de los gitanos para acceder al mercado laboral “normalizado”.
- Evaluar la capacidad del proyecto para generar integración sociolaboral del grupo de gitanos al que va dirigido.
- Proponer, en base a la experiencia adquirida a través del proyecto y del análisis de proyectos similares, líneas de intervención socio-laboral y educativa, que contemple las diferencias culturales, con objeto de mejorar las condiciones de vida de colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo.

4.4 OPCIÓN METODOLÓGICA:

La posición de nuestro estudio evaluativo, digamos que viene a ser ecléctica, es decir en consonancia con lo que ROSSI Y FREEMAN (1985) llaman evaluación global (“comprehensive evaluations”), abarcando los conceptos de “evaluación de programas”, “evaluación de políticas” e “investigación evaluativa”.

Dicha concepción ecléctica debe observar las condiciones que CARRASCOSA (1995) destaca en la evaluación de programas:

1. La evaluación de programas no debe entenderse como uniformidad con un modelo de evaluación, metodología a aplicar, procedimientos de análisis o toma de decisiones.

2. El concepto de evaluación marcará la elección de posibles modelos teóricos y enfoques metodológicos a seguir.
3. El proceso evaluativo, aunque obedece a un esquema identificable con un proceso científico, admite diversidad de enfoques metodológicos, técnicas de recogida, análisis de datos y distintas tomas de decisiones.
4. Un proceso evaluativo no se puede concebir como una actividad básicamente técnica y neutral, sino como un proceso sucesivo de toma de decisiones coherentes que se inician con delimitación del modelo a seguir, papel del evaluador, finalidades, etc., hasta terminar en la recogida de datos más puntual y la elaboración del informe evaluativo.

HOUSE resalta, con las siguientes palabras, el espíritu que debe guiar cualquier evaluación que se precie de serlo: “En el mejor de los casos, la evaluación de programas sociales y educativos aspira a ser una institución para la democratización de las decisiones públicas, haciendo posible que los programas y las políticas estén más abiertos al escrutinio y a la deliberación públicos. En este sentido, la evaluación debería servir a los intereses no sólo de los patrocinadores, sino también de la sociedad, en general, y de los diferentes grupos que comprende. Pero por supuesto, la evaluación no siempre ha cumplido estas nobles aspiraciones”.

Por otra parte, cabe destacar como el papel del evaluador al formar parte del equipo técnico del proyecto, ha sido muy cercano al contexto evaluativo, incidiendo en la reflexión sobre aspectos concretos, tratando de provocar una mayor comprensión sobre el desarrollo práctico del proyecto por parte de los implicados en el proceso evaluativo.

4.5 MUESTRA. CONTEXTUALIZACIÓN:

VISAUTA (1989:145) define muestra como “un subconjunto de la población o universo cuyas características debe reproducir lo más adecuadamente posible”

A nivel general existen dos modalidades de constitución de una muestra en un proceso de investigación:

- La primera se caracteriza por ajustarse a una reglamentación determinada en función de la teoría del muestreo.
- La segunda persigue la elección de la muestra en función de las características de la investigación.

Dado que nuestro estudio es de carácter descriptivo, se ha optado por la segunda modalidad, es decir, no se pretenden establecer generalizaciones sobre la población de referencia, sino describir un marco de estudio definido para aportar nuevos elementos de contraste que permitan mejorar las políticas de intervención en el campo socio laboral y educativo con personas que poseen especiales dificultades de acceso al empleo.

En función de lo dicho anteriormente, el muestreo realizado ha sido incidental (COLÁS y BUENDÍA 1992:94), se caracteriza por seleccionar la muestra que conviene

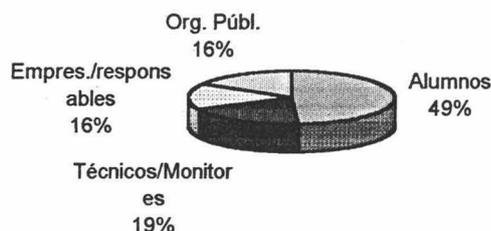
a la investigación después de definir los parámetros y condiciones que deben configurar la misma. En este sentido, y dado que se ha considerado de interés contar con el mayor número de personas que han participado en el proyecto, la muestra ha estado constituida por los diferentes agentes que han intervenido en el mismo: técnicos/monitores, empresarios/personal responsable dentro de las empresas, representantes de organismos públicos y alumnos, aplicándose diferentes instrumentos de evaluación a la práctica totalidad de las personas que han intervenido en el proyecto, por tanto, la información aportada es valiosa y contribuye a facilitar los procedimientos de triangulación indispensables en un estudio de carácter descriptivo.

A continuación se describirá la citada muestra a través de sucesivas tablas y gráficos con su correspondientes explicaciones.

Tabla 1: Descripción General de la Muestra.-

Colectivos	Alumnos	Técnicos/Monitores	Empr./Resp.	Org.Públ.	Total
Número	21	8	7	7	43

Descripción General



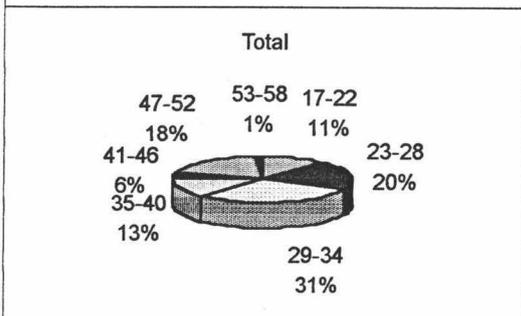
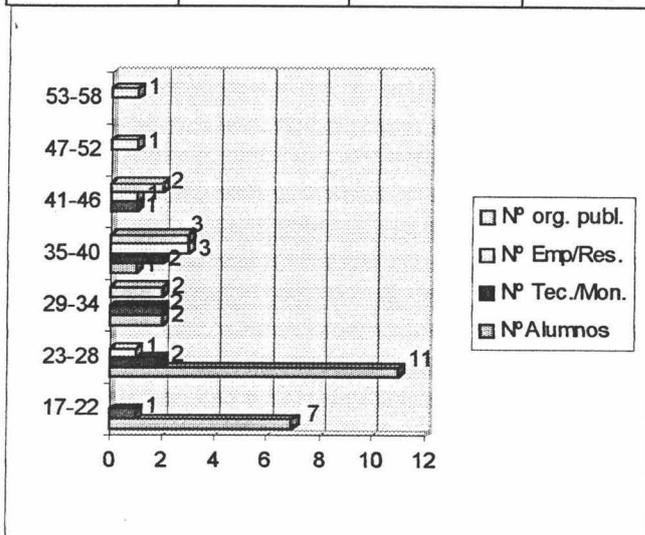
La muestra la componen los siguientes colectivos: Alumnos Técnicos del IMFE/Monitores que han impartido las especialidades del proyecto (se ha incluido además en este grupo por la proximidad a la ejecución del proyecto al Educador Familiar del Ayuntamiento de Pinos Puente y al Monitor de Absentismo del Ayuntamiento de Santa Fe), Empresarios/ Personas con cargos de responsabilidad en las empresas que han colaborado con el proyecto y representantes de los Organismos Públicos, tanto políticos como técnicos. El número total de participantes en el estudio ha sido 43, prácticamente la totalidad de las personas que han estado implicadas directamente en el proyecto, si tenemos en cuenta que en la práctica real el número total de participantes en el proyecto no ha superado las 50 personas.

Como se observa en el ciclograma correspondiente a la Tabla 1, los porcentajes de distribución coinciden con la representación de los distintos colectivos en el proyecto, siendo el número de alumnos prácticamente el 50%.

A continuación se presenta la descripción de los datos específicos de la muestra correspondiente a cada una de las siguientes variables contempladas: Edad, Sexo, Estado Civil, Edad de Matrimonio, Número de Hijos, Convivencia (referida a vivienda), Residencia, Nivel de Estudios, Situación actual de empleo, Empleo anterior.

Tabla 2: Descripción Específica de la Muestra Variable Edad.-

Edad	NºAlumnos	Nº Tec./Mon.	Nº Emp./Res.	Nº Org. Publ.	Total
17-22	7	1			8
23-28	11	2	1		14
29-34	2	2		2	22
35-40	1	2	3	3	9
41-46		1	1	2	4
47-52			1		13
53-58			1		1

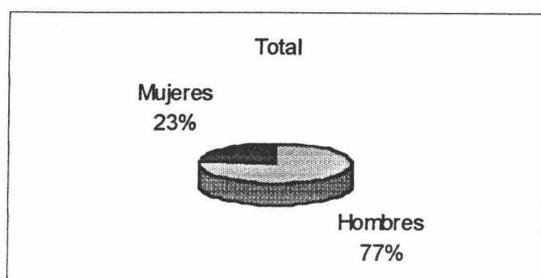
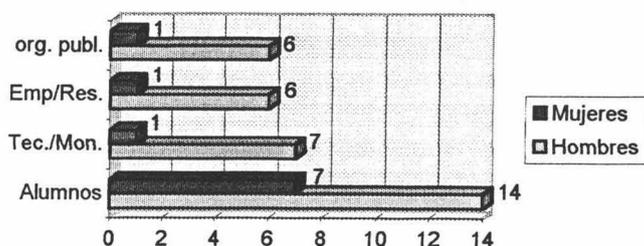


En la tabla ilustrada por el diagrama de barras observamos que la mayoría de los alumnos se encuentran entre los 17 y 28 años. Precizando más este dato, vemos que hay 7 alumnos en edades comprendidas entre 17 y 22 años y 11 entre 23 y 28 años. En el grupo de Técnicos/Monitores, el nivel de edad aumenta, así, hasta los 28 años hay tres personas, mientras que superan esa edad cinco. Por lo que se refiere al grupo de Empresarios/Responsables en empresas, la conclusión anterior se acentúa, ya que hasta 28 años sólo hay una persona y a partir de esa edad hay 6 personas. En este mismo sentido, todas las personas pertenecientes a Organismos Públicos superan la edad de 28 años.

El ciclograma que muestra porcentajes de edades referidas al total de la muestra indica que la mayoría de los participantes en el proyecto: 75% se encuentran comprendidos entre los 17 y 40 años de edad, y del 25% restante, un 18% está comprendido entre 47 y 52 años.

Tabla 3: Descripción Específica de la Muestra Variable Sexo.-

Sexo	Alumnos	Tec./Mon.	Emp./Res.	Org. Publ.	Total
Hombres	14	7	6	6	33
Mujeres	7	1	1	1	10

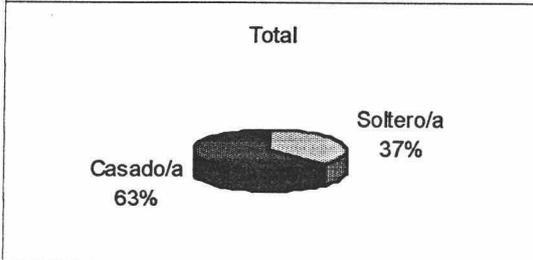
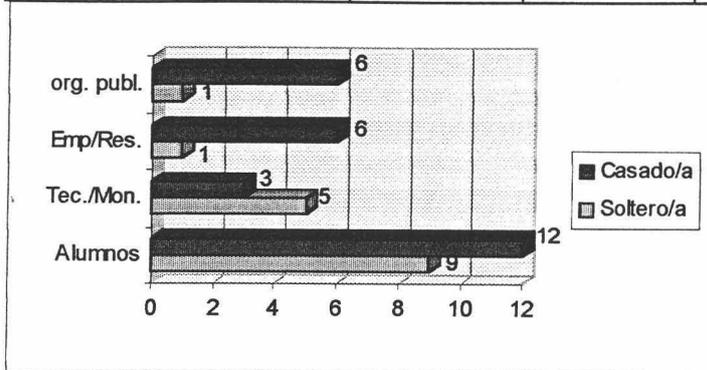


En la tabla ilustrada por el diagrama de barras puede comprobarse que en el grupo de alumnos los hombres representan el doble que las mujeres. En el resto de colectivos las mujeres se encuentran subrepresentadas ya que por cada 6/7 hombres hay sólo una mujer.

El ciclograma es concluyente, en el proyecto la representación masculina es del 77% mientras que la femenina es del 23%.

Tabla 4: Descripción Específica de la Muestra Variable Estado Civil.-

E. Civil	Alumnos	Tec./Mon.	Emp/Res.	Org. Publ.	Total
Soltero/a	9	5	1	1	16
Casado/a	12	3	6	6	27

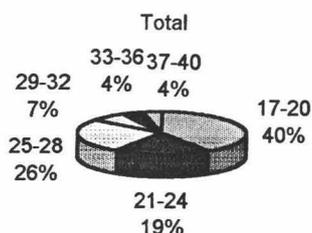
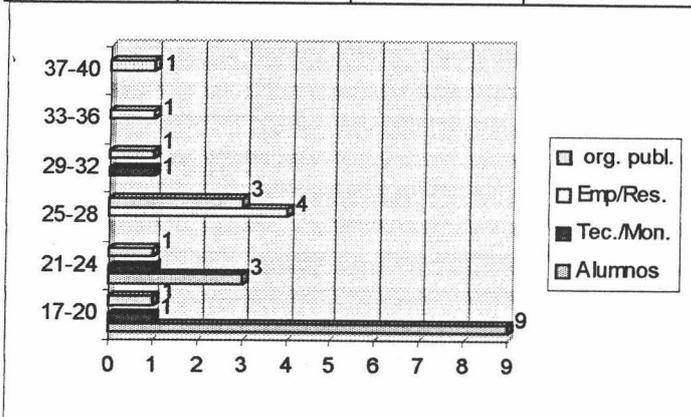


En la tabla ilustrada por el diagrama de barras se observa que hay más alumnos casados que solteros, 12 frente a 9. En el caso de los Técnicos/Monitores la diferencia es a favor de los solteros, 5 frente a 3. A su vez, tanto en el colectivo empresarial como en el colectivo de Organismos Públicos, observamos que la práctica totalidad de los participantes está casada, 6 frente a 1, para ambos casos.

El ciclograma indica que en el proyecto ha participado un mayor número de personas casadas 63% frente a un 37% de personas solteras.

Tabla 5: Descripción Específica de la Muestra Variable Edad de Matrimonio.-

E. Matrim.	Alumnos	Tec./Mon.	Emp/Res.	Org. Publ.	Total
17-20	9	1		1	11
21-24	3	1		1	5
25-28			4	3	7
29-32		1		1	2
33-36			1		1
37-40			1		1

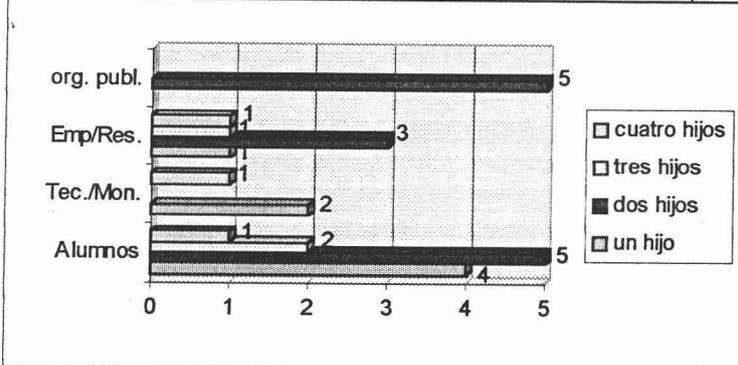


En la tabla ilustrada por el diagrama de barras se observa una característica que ya ha sido comentada al hablar de las peculiaridades de la comunidad gitana, y que aquí se puede conectar: el temprano acceso al matrimonio. Así, del total de alumnos casados, 9 de cada 12 lo hacen entre 17 y 20 años, no superando en ningún caso la edad de matrimonio los 24 años. En el resto de colectivos la edad de matrimonio más habitual oscila entre los 25 y los 28 años.

El ciclograma es fiel reflejo de lo anteriormente comentado si tenemos en cuenta que los alumnos casados representan casi la mitad del total de personas casadas que participan en el proyecto.

Tabla 6: Descripción Específica de la Muestra Variable Número de Hijos.-

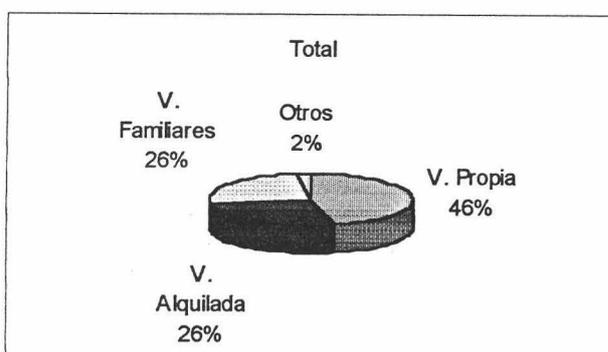
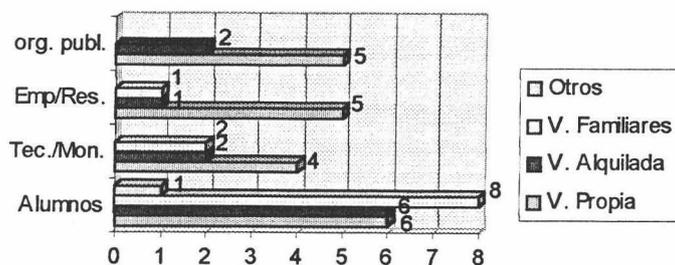
Nº Hijos	Alumnos	Tec./Mon.	Emp./Res.	Org. Publ.
un hijo	4	2	1	
dos hijos	5		3	5
tres hijos	2		1	
cuatro hijos	1	1	1	
Promedio de hijos	3	0,75	1,5	1,25



Los datos aportados por la tabla y que luego se ilustran en el gráfico refuerzan a nivel intuitivo el dato referente al promedio de hijos en función del colectivo de participantes. En este sentido, el promedio es superior en el colectivo alumnos que se sitúa en tres hijos, frente a 0,75 colectivo de Técnicos/Monitores; 1,5, colectivo empresarial, y 1,25, colectivo Organismos Públicos. Estos datos coinciden también con una de las características ya mencionadas de la comunidad gitana que es tener un mayor número de hijos que el resto de la población.

Tabla 7: Descripción Específica de la Muestra Variable Convivencia.-

Convivencia	Alumnos	Tec./Mon.	Emp./Res.	Org. Publ.	Total
V. Propia	6	4	5	5	20
V. Alquilada	6	2	1	2	11
V. Familiares	8	2	1		11
Otros	1				1

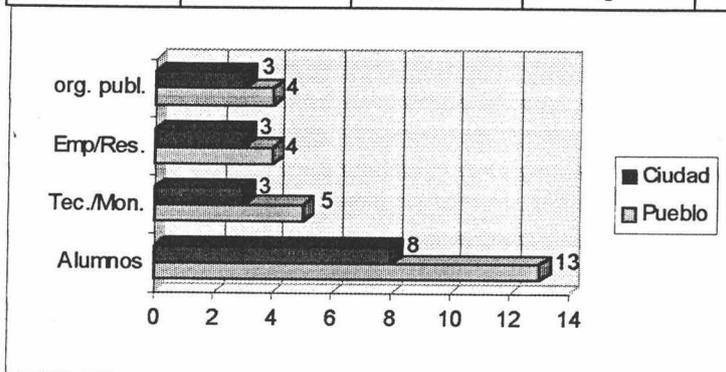


En la tabla ilustrada por el diagrama de barras se puede observar con respecto a la variable de convivencia que en el grupo de alumnos sólo tienen vivienda propia 6 de cada 14, estos últimos conviven en una proporción similar o en vivienda de familiares o en vivienda alquilada. En el colectivo de Técnicos/monitores se reparte equitativamente el número de propietarios frente a no propietarios. En los colectivos restantes la propiedad de la vivienda es superior, como cabría esperar.

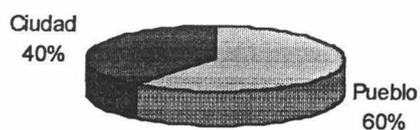
En el conjunto de los participantes prima la no propiedad de la vivienda, hablamos de un 52% frente a un 46% de viviendas en propiedad.

Tabla 8: Descripción Específica de la Muestra Variable Residencia.-

E.Civil	Alumnos	Tec./Mon.	Emp./Res.	Org. Publ.	Total
Pueblo	13	5	4	4	26
Ciudad	8	3	3	3	17



Total

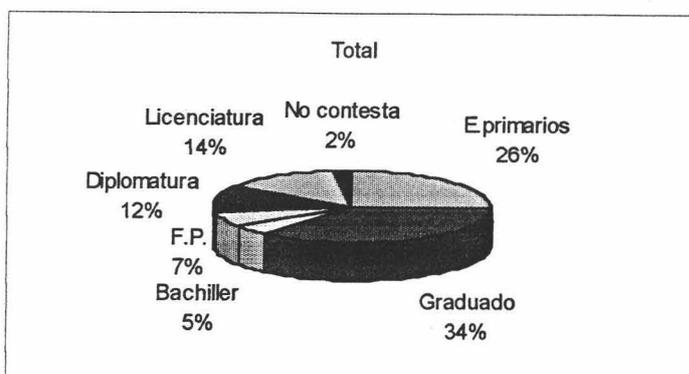
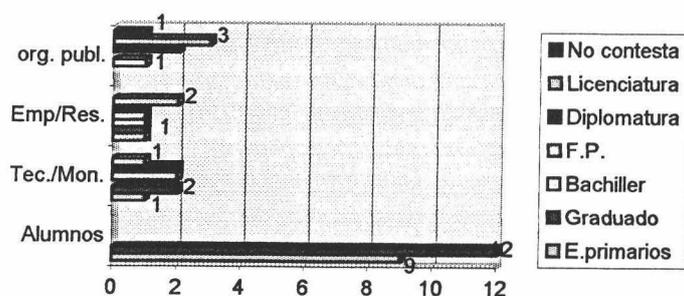


En la tabla ilustrada por el diagrama de barras con respecto a la variable residencia se observa que en el grupo de alumnos 8 de cada 13 residen en la ciudad, también la diferencia en el resto de colectivos se sitúa a favor de la residencia en el pueblo, aunque con menores diferencias.

El ciclograma indica que los participantes en el proyecto tienen en mayor número su residencia en el pueblo, 60%, frente a un 40% que reside en la ciudad.

Tabla 9: Descripción Específica de la Muestra Variable Nivel de Estudios.-

N. Estudios	Alumnos	Tec./Mon.	Emp./Res.	Org. Publ.	Total
E. primarios	9	1	1		11
Graduado	12	2	1		15
Bachiller			1	1	2
F.P.		2	1		3
Diplomatura		2	1	2	5
Licenciatura		1	2	3	6
No contesta				1	1



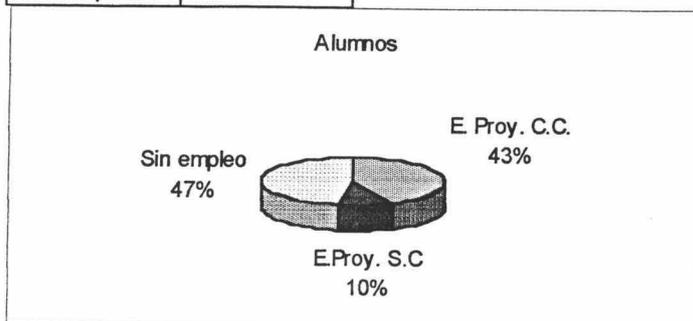
En la tabla ilustrada por el diagrama de barras se puede ver como el nivel de estudios del colectivo alumnos se reparte prácticamente de forma equitativa entre Estudios Primarios y Graduado Escolar. 9 alumnos poseen Estudios Primarios y 12 Graduado Escolar, ahora bien, de entre los alumnos que tienen el Certificado de Estudios Primarios la mayoría tiene sólo hasta lo que antes se denominaba 6° de EGB. Así mismo, de las 7 mujeres que participan en el estudio, sólo 2 tienen el título de Graduado Escolar, mientras que de los 14 hombres que participan en el estudio, 10 poseen el Graduado Escolar. No obstante, hemos de decir que la práctica mayoría de los alumnos que poseen el Graduado Escolar tienen un nivel real de aplicación de los conocimientos instrumentales básicos bajísimo, solamente un alumno ha cursado estudios hasta 2° de Bachillerato. En el colectivo de Técnicos/Monitores solamente hay una persona con Estudios Primarios, el resto se distribuye de la siguiente manera: dos con estudios de Graduado Escolar, dos con Formación Profesional (Agricultura y Maestría Industrial), dos con diplomatura (Trabajo Social y Magisterio) y un licenciado (Bellas Artes). En el colectivo empresarial nos encontramos con: una persona con Estudios Primarios, una persona con Graduado Escolar, una persona con Bachillerato, una persona con Formación Profesional (Construcción Mecánica), una persona con

diplomatura (Ingeniero Técnico Agrícola), y dos licenciados (Psicología, Ciencias Económicas y Empresariales). En el colectivo de Organismos Públicos, la distribución es la siguiente: una persona con Bachiller, dos diplomados (Psicología), tres licenciados (2 en Psicología y 3 en Ciencias Económicas y Empresariales).

El ciclograma indica que el 60% de la muestra representa un nivel de Estudios entre Primarios (26%) y Graduado Escolar (34%), el resto queda distribuido como sigue: Bachiller 5%, Formación Profesional 7%, Diplomatura 12% y Licenciatura 14%.

Tabla 10: Descripción Específica de la Muestra Variable Situación Actual de Empleo Alumnos.-

E. Actual	Alumnos
E. Proy. C.C.	9
E. Proy. S.C	2
Sin empleo	10



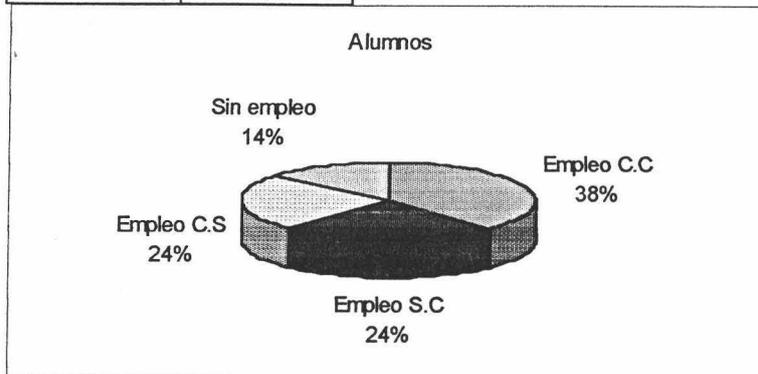
La tabla queda ilustrada porcentualmente en el ciclograma. Los datos que aparecen se corresponden a las siguientes categorías: alumnos que han conseguido empleo con contrato a través del proyecto (E. Proy. C.C.); alumnos que han conseguido empleo sin contrato a través del proyecto (E. Proy. S.C.) y alumnos aún Sin empleo.

Estos datos se recogen en el último trimestre del año 1997, año en que finalizó el proyecto. Como puede observarse, el índice de personas con empleo alcanza al 53% de los participantes. La distribución por especialidades queda como sigue: Serigrafía (5 empleados) Viverismo-Jardinería (5 empleados) y Carpintería-Restauración de Muebles (1 empleado)

Los datos más recientes se refieren a mayo del año 2001, se poseen datos de los 21 alumnos participantes en el estudio. En la fecha citada nos encontramos con un índice de empleo del 66,6 %. La distribución por especialidades es la siguiente: Serigrafía (1 empleado) Viverismo-Jardinería (3 empleados) y Carpintería-Restauración de Muebles (0 empleados), estos datos indican, que sólo un 19% de la muestra considerada está trabajando en las especialidades para las que se formó en el proyecto objeto de este estudio, el resto trabaja en las siguientes ocupaciones: Venta Ambulante (4 empleados), Construcción (2 empleados), Baile Flamenco (1 empleado), Feriante (1 empleado), Monitor de Absentismo (1 empleado), Conductor de camión (1 empleado).

Tabla 11: Descripción Específica de la Muestra Variable Empleo anterior de los Alumnos.-

E. Anterior	Alumnos
Empleo C.C	8
Empleo S.C	5
Empleo C.S	5
Sin empleo	3



La tabla anterior especifica las siguientes categorías: Empleo anterior con contrato (Empleo C.C.); Empleo anterior Sin contrato (Empleo S.C.); Empleo anterior Con y Sin contrato (Empleo C.S.) y Sin empleo anterior. Como puede observarse, la mayoría de los alumnos han tenido experiencia laboral previa. Este grupo representa un 86% del total de la muestra de alumnos (38% con contrato, 24% sin contrato, 24% con y sin contrato). Nos encontramos con un número importante de personas, 48%, que pese a tener experiencia laboral previa, esta experiencia ha tenido lugar sin contrato laboral.

A continuación se citan las ocupaciones correspondientes al grupo de alumnos antes de iniciar el proyecto de inserción sociolaboral, recogidas en el cuestionario: albañilería, recolección de productos agrícolas, baile flamenco, feriante, pintor, ebanista, cristalero, montador de muebles, empleada de hogar, ordenanza, auxiliar administrativo.

Para terminar con la descripción de la muestra, se presentan los datos correspondientes a la situación de empleo del resto de colectivos que participan en el estudio correspondiente al último trimestre del año 1997.

Técnicos/Monitores: Técnica de Formación e Inserción del Proyecto de Inserción Sociolaboral de Gitanos en el Área Metropolitana de Granada IMFE, Ayuntamiento de Granada; Educador Familiar del Programa de Desarrollo Gitano de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Pinos Puente; Monitor de Absentismo de la FARA en el Ayuntamiento de Santa Fe; Jefe del Servicio de Inserción del IMFE, Ayuntamiento de Granada; Monitores: Jardinería-Viverismo; Restauración de Muebles; Carpintería; Serigrafía (este monitor procede de la empresa: Expresión y Publicidad S.A), Proyecto de Inserción Sociolaboral de Gitanos en el Área Metropolitana de Granada.

Empresarios y personal responsable dentro de empresas colaboradoras:

Socio de la empresa de muebles: Maseber S.L; Gerente de la empresa de Serigrafía Eben-ezer S.L.; Jefe de Almacén de la empresa Sánchez Giner S.A.; Gerente de la empresa de Serigrafía Expresión y Publicidad S.A.; Director de RR.HH de la empresa Sánchez Giner S.A.; Administradora Solidaria/Directora de Producción, de la empresa de Viverismo Paisajes del Sur; Encargado en la empresa de montaje de muebles de cocina Cendisa S.L.

Organismos públicos:

Concejal del Ayuntamiento de Pinos Puente; Asesor Técnico de la Junta de Andalucía; Concejal del Ayuntamiento de Santa Fe; Educador del Ayuntamiento de Santa Fe; Agente de Desarrollo Local Ayuntamiento de Santa Fe; Psicóloga del Ayuntamiento de Pinos Puente; Director de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Santa Fe.

4.6 INSTRUMENTOS.-

Como ya se ha expuesto anteriormente en el apartado de opción metodológica, se ha optado por enfocar el estudio evaluativo desde una concepción ecléctica, subyace a esta decisión la convicción ampliamente extendida de que la combinación de instrumentos metodológicos mejora substancialmente las conclusiones de una investigación en el ámbito de las ciencias sociales.

A la hora de seleccionar los métodos de exploración se han tenido en cuenta los siguientes criterios señalados por SANTOS GUERRA (1993):

- A) Adaptabilidad: conocimiento de los sujetos y de su situación.
- B) Variabilidad: utilización de más de un método para contrastar.
- C) Gradualidad: de menor a mayor profundidad progresivamente.
- D) Pertinencia: en función de la información que queremos obtener, elegiremos una técnica u otra.
- E) Dominio: conveniencia de utilizar técnicas donde se este más preparado y más cómodo.

En base a la apreciación anterior, en este estudio se ha optado por combinar distintos instrumentos de recogida de información que ayudarán a triangular los resultados, estos instrumentos son el cuestionario y la entrevista. Seguidamente se expone de cada uno de estos instrumentos la información referente a justificación metodológica, fases de elaboración y descripción.

A) CUESTIONARIO:

Justificación: La finalidad de nuestro cuestionario siguiendo a SIERRA (1985) es obtener información sobre las variables que intervienen en nuestro estudio, de manera sistemática y ordenada, información que hace referencia al universo de experiencias de las personas que han participado directa o indirectamente en el desarrollo del proyecto objeto de evaluación.

Por otra parte, MUNN Y DREVER (1995) hablan de las ventajas e inconvenientes del cuestionario. Así, frente a las limitaciones: responde a objetivos descriptivos; superficialidad de la información; dificultad de elaboración, se ha optado por valorar sus potencialidades en base a las siguientes ventajas: aporta información estandarizada que es más fácil comparar e interpretar; ahorra tiempo, en el sentido de que, primero, permite encuestar a un gran número de personas de una vez, segundo, el encuestado puede responder en algunas ocasiones en el momento más adecuado y, tercero, agiliza el análisis estadístico de las respuestas, además, facilita la confidencialidad. Asimismo, se han tratado de superar, en la medida de lo posible, las limitaciones que conlleva todo cuestionario, tratando de elaborar un repertorio de cuestiones lo más exhaustivo posible para que verdaderamente contribuya al objetivo de evaluar.

Conectando con la idea anterior, VISAUTA (1989) habla de que los cuestionarios pueden ser descriptivos y explicativos según los fines científicos. En este sentido, nuestro cuestionario ha sido fundamentalmente explicativo en cuanto que su pretensión ha sido indagar en los fenómenos y acontecimientos que se han ido continuamente interrelacionando durante el transcurso del proyecto. Afinando más, algunos autores hablan de encuestas explicativas teóricas o experimentales y encuestas evaluativas o programáticas (de este tipo sería nuestro cuestionario), destinadas estas últimas a establecer la contribución de uno o más factores a la causa de un fenómeno, al objeto de actuar sobre ellos en la forma más conveniente a un determinado programa de acción (HYMAN, 1971).

Fases de elaboración: Si bien es cierto que no existe una base teórica consolidada acerca de la elaboración del cuestionario, sí que es verdad que podemos contemplar unas directrices generales a tener en cuenta para que el diseño sea lo más riguroso y exhaustivo posible. En nuestro caso, se ha optado por contemplar un número amplio de controles de elaboración que permitan llegar a un cuestionario definitivo con suficientes garantías de que va a responder a nuestros intereses evaluativos.

En la elaboración de los cuestionarios que componen el estudio se ha procedido de forma gradual siguiendo la siguiente secuencia:

- Reflexión y análisis sobre el objeto del estudio evaluativo.
- Revisión bibliográfica y consulta de distintos modelos de cuestionario.
- Delimitación de objetivos de los cuestionarios.
- Distribución de áreas de contenido en base a los objetivos predefinidos.
- División de cada área en subtemas-tópicos, asignándole un porcentaje a cada tópico en función de su importancia para el objetivo del cual se deriva.

- Elaboración de ítems para cada tópico.
- Primer borrador de cuestionario.
- Contraste 1. Revisión del borrador por los directores del proyecto y dos expertos de la Facultad de Ciencias de la Educación de Granada.
- Confección de un segundo borrador.
- Contraste 2. Revisión del segundo borrador por tres participantes clave en el proyecto.
- Confección de un tercer borrador.
- Contraste 3. Revisión del tercer borrador por los directores del proyecto y dos expertos de la Facultad de Ciencias de la Educación.
- Confección del borrador definitivo.
- Estudio Piloto, recogida de observaciones al borrador definitivo.
- Cuestionario definitivo.

Descripción de los cuestionarios: En primer lugar, hay que decir que se ha optado por utilizar más de un cuestionario, ya que en el proyecto objeto de evaluación, intervienen una gran variedad de agentes con distinto grado de implicación. Por esa razón, se ha utilizado para el estudio un total de cuatro cuestionarios adaptados a los siguientes colectivos: alumnos; técnicos/monitores; colectivo empresarial; organismos públicos (Ayuntamientos, Junta de Andalucía...).

Los cuestionarios comienzan con una presentación general, donde se informa acerca de su finalidad, características, así como indicaciones precisas para responder a las cuestiones de la forma más correcta.

A continuación aparece también de forma común a todos ellos un listado de preguntas de identificación bastante exhaustiva adaptado a los intereses del estudio con objeto de facilitar la descripción lo mejor posible del grupo de personas que intervienen en el estudio.

La práctica totalidad de las preguntas del cuestionario son de estimación, es decir, poseen un abanico de respuestas graduadas del tipo: muy mal - regular - normal - bien - muy bien. La razón de optar por este tipo de respuesta es doble; por una parte, el conocimiento del evaluador sobre el objeto evaluado es amplio, lo que permite formular respuestas cerradas y, por otra, se emplean categorías de respuesta que suponen emitir juicios de valor en congruencia con el objetivo del estudio. Los cuestionarios finalizan incluyendo dos preguntas abiertas pero concretas, acerca de los aspectos deficitarios y positivos del proyecto. (ver en los anexos)

B) ENTREVISTA:

Justificación: En palabras de GRAWITZ (1975) “la entrevista es un método de investigación científica que utiliza un proceso de comunicación verbal para recoger unas informaciones en relación con una determinada finalidad”. La finalidad en nuestro caso es construir un discurso lógico que permita dar a conocer todo el proceso que conlleva la realización de un proyecto de carácter socio-laboral desde su diseño hasta su aplicación y finalización. La entrevista sin duda es un medio ideal para analizar y valorar todos aquellos aspectos que resultan relevantes en dicho proceso,

complementando de una forma más profunda la información obtenida a través de los cuestionarios.

Por otra parte, SANDIN (1985) establece que según el grado de estructura las entrevistas pueden ser: estructuradas, en las que las preguntas son formuladas de antemano, e incluso restringiendo las posibilidades de respuesta; semiestructuradas, donde existe cierta orientación sobre las cuestiones a tratar, pero tanto el entrevistador como el entrevistado poseen libertad para formular las preguntas y respuestas; y no estructuradas, o libres, donde existen líneas directrices muy generales, siendo la interacción entrevistador-entrevistado la que determina el tipo de preguntas. Pues bien, teniendo en cuenta nuestro objeto de estudio, y contando con que en dicho estudio se han utilizado cuestionarios que poseen un mayor grado de estructuración, se optó por preparar un modelo de entrevista semiestructurada adaptado a cada uno de los agentes participantes: alumnos; técnicos/monitores; colectivo empresarial; organismos públicos (Ayuntamientos, Junta de Andalucía) y un modelo común de carácter no estructurado, libre, que sigue una secuencia de cuestiones orientativas sobre las que narrar la historia del proyecto.

Todas las entrevistas han sido grabadas para evitar que se pierda información relevante dado el interés evaluativo del estudio. Se ha optado por la grabación valorando que no iba a suponer un menoscabo de información ya que se cuenta con la proximidad y confianza entre entrevistador (Técnico del proyecto) y entrevistados. En este sentido, se garantizó el anonimato, la confidencialidad y el riguroso cuidado en el depósito de las cintas.

Fases de elaboración: Teniendo en cuenta que el grado de estructuración de las entrevistas ha sido mucho menor que el de los cuestionarios, la elaboración ha sido también menos compleja, se trataba de facilitar un discurso no excesivamente dirigido en base a grandes unidades temáticas. Dicho lo anterior, las fases de elaboración han sido las siguientes:

- Revisión bibliográfica.
- Estudio del proyecto, formulación inicial de cuestiones.
- Contraste de las cuestiones por: directores del proyecto, dos expertos de la Facultad de Ciencias de la Educación de Granada y un participante en el proyecto.
- Formulación definitiva de cuestiones.
- Selección no estadística de informantes clave.

Descripción de las entrevistas: Como novedad con respecto a los cuestionarios, las entrevistas que se han confeccionado invitan a los entrevistados a expresar con un mayor grado explicativo sus opiniones, sus sentimientos y sus inquietudes sobre el proyecto.

Se han utilizado dos modelos de entrevista como ya se ha comentado, un modelo de carácter semiestructurado adaptado a cada tipología de agentes del proyecto, y otro de carácter no estructurado, común para todos los informantes clave, en el que se solicita contar la historia del proyecto. La aplicación de ambos tipos de entrevista junto al cuestionario ha posibilitado la participación de un tanto por ciento muy elevado de

participantes del proyecto en el estudio, ganando de este modo en representatividad y en posibilidades de triangulación de la información.

Cada entrevista semiestructurada consta de un total de 10 preguntas, salvo la entrevista dirigida al grupo de alumnos que consta de 11 cuestiones. Por su parte, la entrevista no estructurada consta de un total de 22 puntos orientativos, que respetan la secuencia de desarrollo en fases del proyecto para facilitar que los participantes narren el acontecer del mismo como si de una historia se tratara. Las cuestiones planteadas en ambos modelos de entrevista valoran tanto aspectos que no han sido tratados en los cuestionarios como aspectos que aún siendo tratados requieren de un mayor nivel de reflexión, especialmente todas aquellas cuestiones referidas a las fases de desarrollo del proyecto. (ver en los anexos)

4.7 PLANIFICACIÓN DEL DISEÑO Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS.-

La idea de realizar el proyecto de tesis doctoral aparece en el segundo trimestre del año 1997, a partir de ese momento se comienza a dar forma al proyecto para, posteriormente, en base a los objetivos del mismo y después de una revisión exhaustiva de bibliografía, plantear el diseño adaptado de instrumentos de recogida de información, ya que dada la especificidad del tema era lo más apropiado. Así, durante los meses de agosto y septiembre de 1997 se diseñaron los distintos cuestionarios y entrevistas. Una vez validados dichos instrumentos, se procedió a su aplicación durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 1997 y enero de 1998. A partir de ese momento se ha procedido a un análisis exhaustivo de los datos proporcionados por los diferentes instrumentos metodológicos que ha desembocado en conclusiones de evaluación y propuestas para futuros proyectos.

ASPECTOS EDUCATIVOS Y DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE GITANOS EN EL ÁREA METROPOLITANA DE GRANADA

CAPITULO 5 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

5.1 ANÁLISIS DE DATOS CUANTITATIVOS (CUESTIONARIOS).-

Los cuestionarios aportarán una primera aproximación de carácter cuantitativo para conocer la valoración que los distintos agentes participantes tienen sobre el proyecto. Para ello se han confeccionado dos grupos de tablas de análisis diferenciado de tal modo que, un primer bloque recoge cuestiones comunes que han sido contestadas por más de un colectivo participante, y un segundo bloque, cuestiones específicas referidas en exclusiva a cada colectivo participante. Asimismo, se han distribuido en dichas tablas en columnas, las distintas respuestas alternativas a cada cuestión (Muy mal, Regular (Reg.), Normal (Nor.), Bien, Muy Bien(MB)), procediendo en primer lugar a asignar frecuencias (f) de respuesta para cada cuestión y traduciendo estas posteriormente a porcentajes para facilitar su interpretación. Dicha interpretación aparece a continuación de cada uno de los grupos de tablas citados. No se ha aplicado ninguna prueba estadística dado que el número de cuestionarios que se ha manejado ha sido pequeño (Nº de cuestionarios = 43). El análisis de porcentajes resultará útil como una primera aproximación, que luego se verá complementada con la mayor capacidad explicativa de las Entrevistas Personales.

Antes de comenzar con las tablas es conveniente que quede constancia de cada una de las temáticas del proyecto que han sido abordadas. Por una parte, en las cuestiones comunes a varios colectivos y, por otra, en las cuestiones específicas. Las cuestiones no sujetas a categorías por su carácter de respuestas abiertas, se ha preferido que aparezcan en el apartado siguiente como apoyo al discurso emanado del análisis de las entrevistas personales:

Temáticas cuestiones comunes:

- Temática 1: Aplicación geográfica.
- Temática 2: Objetivos del proyecto.
- Temática 3: Atención a colectivos.
- Temática 4: Colaboración con Ayuntamientos.
- Temática 5: Formación Previa.
- Temática 6: Formación Básica Especializada.
- Temática 7: Prácticas en empresas.
- Temática 8: Proceso de creación de empresa.
- Temática 9: Convenios con empresas.
- Temática 10: Evaluación aplicada.

- Temática 11: Recursos para la ejecución.
- Temática 12: Intervención con familias.
- Temática 13: Factor tiempo.
- Temática 14: Otros aspectos (organizativos...)
- Temática 15: Satisfacción con el proyecto.

Temáticas cuestiones específicas:

- Temática 1: Aplicación geográfica.
- Temática 2: Formación Previa.
- Temática 3: Formación Básica Especializada.
- Temática 4: Prácticas en empresas.
- Temática 5: Proceso de creación de empresa.
- Temática 6: Convenios con empresas.
- Temática 7: Evaluación aplicada.
- Temática 8: Intervención con familias.
- Temática 9: Factor tiempo.
- Temática 10: Otros aspectos (organizativos...)
- Temática 11: Situaciones de discriminación.
- Temática 12: Proceso de contratación.
- Temática 13: Formación de formadores.
- Temática 14: Estudios de viabilidad.
- Temática 15: Gestión presupuestaria.

5.1.1 ANÁLISIS DE CUESTIONES COMUNES:

A) TABLAS COMUNES	Cuestionario Colectivo de Alumnos N= 21					Cuestionario Colectivo empresarial N= 7					Cuestionario / N= 8 Colectivo de técnicos/ monitores					Cuestionario Organismos públicos N= 7				
	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB
Temáticas Comunes																				
Cuestiones																				
Aplicación geográfica																				
1. Cree acertado que el proyecto haya abarcado el área metropolitana de Granada	f 1 4.76 %	f 1 4.76 %	f 1 4.76 %	f 8 38.09 %	f 11 52.38 %	f %	f %	f %	f 4 57.14 %	f 3 42.86 %	f %	f %	f %	f 1 12.5 %	f 7 87.5 %	f %	f %	f %	f 3 42.86 %	f 4 57.14 %
2. Ha habido una adecuación de los Ayuntamientos en el desarrollo del proyecto	f 1 4.76 %	f 3 14.28 %	f 8 38.09 %	f 5 23.8 %	f 1 4.76 %	f %	f %	f %	f 3 42.86 %	f %	f %	f 1 12.5 %	f %	f 4 50 %	f 1 12.5 %	f %	f 1 14.28 %	f 1 14.28 %	f 3 42.86 %	f 2 28.57 %
Objetivos del proyecto																				
1. Han aprendido los alumnos a poner en marcha una empresa	f 7 33.33 %	f 7 33.33 %	f %	f 5 23.8 %	f 1 4.76 %						f 2 25 %	f 6 75 %	f %	f %	f %					
2. Se han creado desde el proyecto puntos de compra para crear una empresa	f 10 47.62 %	f 5 23.8 %	f 2 9.52 %	f 3 14.28 %	f %						f 4 50 %	f 3 37.5 %	f 1 12.5 %	f %	f %					
3. Desde el proyecto se han producido suficientemente artículos para vender	f 10 47.62 %	f 6 28.57 %	f 2 9.52 %	f 1 4.76 %	f 1 4.76 %						f 2 25 %	f 1 12.5 %	f 1 12.5 %	f 2 25 %	f %					
4. Se ha fomentado la venta ambulante	f 20 95.24 %	f %	f %	f %	f 1 4.76 %						f 6 75 %	f 1 12.5 %	f %	f %	f %					
5. Te ha parecido bien que se hayan cambiado los objetivos de partida...	f 6 28.57 %	f 1 4.76 %	f 3 14.28 %	f 7 33.33 %	f 2 9.52 %						f %	f %	f %	f 4 50 %	f 4 50 %					

Temáticas Comunes Cuestiones	Cuestionario Colectivo de Alumnos 21					Cuestionario Colectivo empresarial 7					Cuestionario 8 Colectivo de técnicos/ monitores					Cuestionario Organismos públicos 7				
	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB
<u>Atención a colectivos</u>																				
1. Es adecuado que el proyecto haya sido exclusivamente para gitanos	f 7 33.33 %	f 3 14.28 %	f 1 4.76 %	f 4 19.05 %	f 5 23.8 %	f 3 42.86 %	f 2 28.57 %	f %	f 2 28.57 %	f %	f 1 12.5 %	f 2 25 %	f %	f 3 37.5 %	f 2 25 %	f 1 14.28 %	f %	f %	f 3 42.86 %	f 3 42.86 %
2. Es adecuado incorporar al proyecto a otros colectivos o etnias	f %	f 1 4.76 %	f 1 4.76 %	f 7 33.33 %	f 11 52.38 %	f %	f %	f %	f 3 42.86 %	f 4 57.14 %	f %	f %	f %	f 2 25 %	f 6 75 %	f 1 14.28 %	f %	f %	f 3 42.86 %	f 2 28.57 %
3. Es adecuado que el proyecto se aplique a un solo colectivo sea cual sea.	f 11 52.38 %	f 1 4.76 %	f 1 4.76 %	f 4 19.05 %	f 3 14.28 %	f 5 71.43 %	f 1 14.28 %	f %	f 1 14.28 %	f %	f 2 25 %	f 4 50 %	f %	f 1 12.5 %	f 1 12.5 %	f 2 28.57 %	f 1 14.28 %	f 1 14.28 %	f 1 14.28 %	f 2 28.57 %
<u>Colaboración Ayuntamientos</u>																				
1. La fórmula de cofinanciación con los Ayuntamientos resulta eficaz para este tipo de proyectos						f %	f %	f 1 14.28 %	f 3 42.86 %	f 3 42.86 %	f %	f 2 25 %	f %	f 1 12.5 %	f 5 62.5 %	f %	f %	f %	f 4 57.14 %	f 3 42.86 %
2. Han colaborado suficientemente los Ayuntamientos en infraestructura instalaciones						f %	f %	f 1 14.28 %	f %	f %	f %	f %	f 1 12.5 %	f 2 25 %	f 5 62.5 %	f %	f %	f %	f 4 57.14 %	f 3 42.86 %
3. Han colaborado suficientemente los Ayuntamientos en apoyo técnico						f %	f %	f 1 14.28 %	f 1 14.28 %	f %	f %	f %	f %	f 3 37.5 %	f 2 25 %	f %	f 1 14.28 %	f 1 14.28 %	f 2 28.57 %	f 3 42.86 %

Temáticas Comunes Cuestiones	Cuestionario Colectivo de Alumnos 21					Cuestionario Colectivo empresarial 7					Cuestionario 8 Colectivo de técnicos/ monitores					Cuestionario Organismos públicos 7					
	Muy Mal	Reg. %	Nor. %	Bien %	MB %	Muy Mal	Reg. %	Nor. %	Bien %	MB %	Muy Mal	Reg. %	Nor. %	Bien %	MB %	Muy Mal	Reg. %	Nor. %	Bien %	MB %	
<u>Formación Previa</u>																					
1. Se ha conseguido un grado de autonomía suficiente en los alumnos	f 2 9.52 %	f 3 14.28 %	f 2 9.52 %	f 11 52.38 %	f 2 9.52 %											f %	f 2 28.57 %	f 1 14.28 %	f 2 28.57 %	f 1 14.28 %	
2. Se ha conseguido un grado adecuado de motivación de los alumnos hacia el trabajo profesional	f 2 9.52 %	f %	f 4 19.05 %	f 11 52.38 %	f 4 19.05 %											f 1 14.28 %	f %	f 1 14.28 %	f 3 42.86 %	f 2 28.57 %	
<u>Formación Básica Especializada</u>																					
1. Se han incluido suficientemente las nuevas tecnologías durante la formación especializada	f 9 42.86 %	f %	f 3 14.28 %	f 8 38.09 %	f 1 4.76 %						f 1 12.5 %	f 3 37.5 %	f %	f 2 25 %	f 1 12.5 %						
2. Se ha controlado adecuadamente el índice de faltas de asistencia durante el proceso de formación especializada.	f 4 19.05 %	f 2 9.52 %	f %	f 3 14.28 %	f 12 57.14 %						f %	f 2 25 %	f %	f 3 37.5 %	f 3 37.5 %						
3. Se ha controlado suficientemente las faltas de puntualidad durante el proceso de formación especializada.	f 3 14.28 %	f 3 14.28 %	f %	f 7 33.33 %	f 8 38.09 %						f %	f 4 50 %	f %	f 2 25 %	f 2 25 %						
4. Consideras adecuadas las prácticas en las distintas especialidades	f 1 4.76 %	f 5 23.8 %	f 2 9.52 %	f 5 23.8 %	f 8 38.09 %						f %	f 4 50 %	f %	f 2 25 %	f 1 12.5 %						
5. Ha habido buenas relaciones entre los alumnos de una misma especialidad.	f %	f %	f %	f 8 38.09 %	f 12 57.14 %						f %	f %	f 1 12.5 %	f 2 25 %	f 5 62.5 %						

Temáticas Comunes Cuestiones	Cuestionario Colectivo de Alumnos 21					Cuestionario Colectivo empresarial 7					Cuestionario 8 Colectivo de técnicos/ monitores					Cuestionario Organismos públicos 7					
	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	
Cont. Formación Básica																					
6. Considera adecuada la evaluación realizada durante la ejecución de la formación especializada	f 3 14.28 %	f 1 4.76 %	f 4 19.05 %	f 7 33.33 %	f 6 28.57 %						f %	f 3 37.5 %	f %	f 3 37.5 %	f 1 12.5 %						
7. Considera suficiente el aprendizaje recibido por los alumnos sobre técnicas de venta comercial.	f 11 52.38 %	f 6 28.57 %	f %	f 1 4.76 %	f 2 9.52 %						f 3 37.5 %	f 4 50 %	f %	f 1 12.5 %	f %						
8. Crees que ha sido adecuado que los alumnos dispongan de una beca durante toda la formación especializada.	f 2 9.52 %	f %	f 1 4.76 %	f 5 23.8 %	f 11 52.38 %						f %	f 1 12.5 %	f %	f 4 50 %	f 3 37.5 %						
Prácticas en empresas																					
1. Cree que las condiciones de trabajo durante las prácticas han sido adecuadas.	f 6 28.57 %	f 3 14.28 %	f 1 4.76 %	f 4 19.05 %	f 2 9.52 %	f %	f 1 14.28 %	f %	f 5 71.43 %	f 1 14.28 %	f %	f 3 37.5 %	f %	f 2 25 %	f 2 25 %	f %	f %	f %	f 4 57.14 %	f %	
2. Piensa que es necesario que los empresarios contribuyan económicamente en la fase de formación en prácticas	f %	f 3 14.28 %	f 1 4.76 %	f 8 38.09 %	f 9 42.86 %	f 2 28.57 %	f 1 14.28 %	f 1 14.28 %	f 3 42.86 %	f %	f %	f 2 25 %	f %	f 2 25 %	f 3 37.5 %	f 1 14.28 %	f 2 28.57 %	f %	f 3 42.86 %	f 1 14.28 %	
3. Cree que ha sido adecuado que los alumnos dispongan de beca durante las prácticas.											f %	f %	f %	f 5 62.5 %	f 3 37.5 %	f %	f %	f %	f 4 57.14 %	f 3 42.86 %	
4. Han respondido adecuadamente los alumnos del proyecto durante las prácticas.						f %	f 1 14.28 %	f 2 28.57 %	f 2 28.57 %	f 2 28.57 %	f %	f 3 37.5 %	f %	f 4 50 %	f 1 12.5 %						

Temáticas Comunes Cuestiones	Cuestionario Colectivo de Alumnos 21					Cuestionario Colectivo empresarial 7					Cuestionario 8 Colectivo de técnicos/ monitores					Cuestionario Organismos públicos 7				
	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB
<u>Cont. Prácticas en empresas</u>																				
5. Los empresarios se han implicado suficientemente, en los procesos de prácticas	f 2 9.52 %	f 2 9.52 %	f 3 14.28 %	f 6 28.57 %	f 2 9.52 %						f %	f 2 25 %	f %	f 4 50 %	f 1 12.5 %					
6. Ha sido adecuado el nivel de preparación de los alumnos en la especialidad formativa correspondiente.	f 2 9.52 %	f 4 19.05 %	f 3 14.28 %	f 7 33.33 %	f 5 23.8 %	f %	f 1 14.28 %	f %	f 3 42.86 %	f 2 28.57 %										
7. Cree que los alumnos se han integrado bien en la empresa durante las prácticas.	f 3 14.28 %	f %	f 1 4.76 %	f 11 52.38 %	f 3 14.28 %	f %	f 1 14.28 %	f 1 14.28 %	f 4 57.14 %	f 1 14.28 %										
8. Se han utilizado suficientemente elementos de protección durante las prácticas.	f 5 23.8 %	f 1 4.76 %	f 4 19.05 %	f 6 28.57 %	f 2 9.52 %	f %	f %	f 2 28.57 %	f 5 71.43 %	f %										
<u>Proceso de creación de empresa</u>																				
1. Se han dado las condiciones adecuadas desde el proyecto para crear una empresa.	f 5 23.8 %	f 5 23.8 %	f 3 14.28 %	f 6 28.57 %	f 1 4.76 %						f 2 25 %	f 3 37.5 %	f 1 12.5 %	f 2 25 %	f %	f %	f 2 28.57 %	f %	f 4 57.14 %	f 1 14.28 %
2. Ha habido un grado suficiente de organización del trabajo, en los grupos de alumnos que han decidido crear una empresa.	f 5 23.8 %	f 4 19.05 %	f 2 9.52 %	f 1 4.76 %	f 2 9.52 %						f 2 25 %	f 4 50 %	f %	f 2 25 %	f %	f 1 14.28 %	f 1 14.28 %	f %	f 3 42.86 %	f 1 14.28 %

Temáticas Comunes Cuestiones	Cuestionario Colectivo de Alumnos 21					Cuestionario Colectivo empresarial 7					Cuestionario 8 Colectivo de técnicos/ monitores					Cuestionario Organismos públicos 7					
	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	
Cont. Proceso creación empresa																					
3. Ha habido un grado suficiente de motivación en los alumnos para crear una empresa.	f 2 9.52 %	f 1 4.76 %	f 1 4.76 %	f 9 42.86 %	f 5 23.8 %						f 1 12.5 %	f 1 12.5 %	f %	f 4 50 %	f 2 25 %	f 1 14.28 %	f 1 14.28 %	f %	f 2 28.57 %	f 2 28.57 %	
4. Ha habido una suficiente preparación de los alumnos para crear una empresa.	f 10 47.62 %	f 4 19.05 %	f 1 4.76 %	f 2 9.52 %	f 2 9.52 %						f 3 37.5 %	f 3 37.5 %	f %	f 1 12.5 %	f %						
Convenios con empresas																					
1. Hubiese sido necesario establecer un compromiso para la contratación de alumnos.	f 2 9.52 %	f %	f 1 4.76 %	f 8 38.09 %	f 10 47.62 %	f 1 14.28 %	f 1 14.28 %	f %	f 5 71.43 %	f %	f 1 12.5 %	f 1 12.5 %	f %	f 1 12.5 %	f 5 62.5 %	f %	f 1 14.28 %	f %	f 3 42.86 %	f 3 42.86 %	
2. Considera adecuada la subvención a las empresas aportada desde el proyecto para la contratación de alumnos.						f 2 28.57 %	f %	f 1 14.28 %	f 4 57.14 %	f %	f 1 12.5 %	f 2 25 %	f %	f 3 37.5 %	f 2 25 %	f %	f 1 14.28 %	f 1 14.28 %	f 2 28.57 %	f 1 14.28 %	
3. Ha sido adecuado el seguimiento realizado por los técnicos del proyecto (Técnica, Educador), del proceso de inserción laboral en las empresas.	f 4 19.05 %	f %	f %	f 8 38.09 %	f 5 23.8 %	f %	f %	f %	f 7 100 %	f %	f %	f 2 25 %	f %	f 3 37.5 %	f 3 37.5 %						
4. Ha habido una participación suficiente de las empresas en el diseño del proceso de inserción laboral.						f 1 14.28 %	f %	f 2 28.57 %	f 4 57.14 %	f %	f 2 25 %	f 4 50 %	f %	f 1 12.5 %	f 1 12.5 %						

Temáticas Comunes Cuestiones	Cuestionario Colectivo de Alumnos 21					Cuestionario Colectivo empresarial 7					Cuestionario 8 Colectivo de técnicos/ monitores					Cuestionario Organismos públicos 7				
	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB
<u>Evaluación aplicada</u>																				
1. Ha sido suficiente la evaluación realizada por los alumnos a lo largo del desarrollo del proyecto.	f 2 9.52 %	f 5 23.8 %	f 4 19.05 %	f 9 42.86 %	f 1 4.76 %						f %	f 4 50 %	f 1 12.5 %	f 2 25 %	f 1 12.5 %					
2. Ha sido suficiente la evaluación realizada por los técnicos a lo largo del desarrollo del proyecto	f 2 9.52 %	f 2 9.52 %	f 2 9.52 %	f 10 47.62 %	f 4 19.05 %						f 1 12.5 %	f 2 25 %	f %	f 4 50 %	f 1 12.5 %					
3. Ha sido suficiente la evaluación realizada por los monitores a lo largo del desarrollo del proyecto.	f 1 4.76 %	f 1 4.76 %	f 5 23.8 %	f 9 42.86 %	f 4 19.05 %						f %	f 1 12.5 %	f %	f 5 62.5 %	f 1 12.5 %					
<u>Recursos para la ejecución</u>																				
1. Han sido adecuadas las instalaciones para la ejecución de las especialidades formativas.	f 5 23.8 %	f 3 14.28 %	f 1 4.76 %	f 8 38.09 %	f 4 19.05 %						f 1 12.5 %	f 2 25 %	f %	f 4 50 %	f 1 12.5 %	f %	f %	f 1 14.28 %	f 5 71.43 %	f 1 14.28 %
2. Cree que ha sido adecuado el número de profesionales asignados a este proyecto.	f 2 9.52 %	f %	f 2 9.52 %	f 15 71.43 %	f 2 9.52 %						f %	f 3 37.5 %	f %	f 2 25 %	f 3 37.5 %	f %	f 1 14.28 %	f 1 14.28 %	f 4 57.14 %	f 1 14.28 %
3. Ha sido adecuado el equipamiento para la gestión administrativa del proyecto.											f %	f 2 25 %	f %	f 1 12.5 %	f %	f %	f 1 14.28 %	f 2 28.57 %	f 1 14.28 %	f %
4. Han sido adecuados los materiales para la ejecución de las especialidades formativas.	f 1 4.76 %	f 2 9.52 %	f %	f 15 71.43 %	f 3 14.28 %						f %	f 4 50 %	f %	f 1 12.5 %	f 3 37.5 %					

Temáticas Comunes Cuestiones	Cuestionario Colectivo de Alumnos 21					Cuestionario Colectivo empresarial 7					Cuestionario 8 Colectivo de técnicos/ monitores					Cuestionario Organismos públicos 7				
	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB
<u>Cont. Recursos para ejecución</u>																				
5. Ha sido adecuado el equipamiento-herramientas para la ejecución de las especialidades formativas.	f 1 4.76 %	f 3 14.28 %	f 2 9.52 %	f 12 57.14 %	f 3 14.28 %						f 1 12.5 %	f 1 12.5 %	f %	f 3 37.5 %	f 3 37.5 %					
<u>Intervención con familias</u>																				
1. Cree que la intervención con las familias del proyecto ha sido suficiente.	f 1 4.76 %	f 2 9.52 %	f 2 9.52 %	f 12 57.14 %	f 4 19.05 %						f %	f 3 37.5 %	f 1 12.5 %	f %	f 2 25 %	f %	f 2 28.57 %	f %	f 2 28.57 %	f %
2. Ha respondido adecuadamente el proyecto a las problemáticas de tipo familiar.	f %	f 3 14.28 %	f 2 9.52 %	f 12 57.14 %	f 3 14.28 %						f %	f 3 37.5 %	f %	f 2 25 %	f 1 12.5 %	f %	f 2 28.57 %	f %	f 2 28.57 %	f %
3. Ha fomentado suficientemente el proyecto la participación de las familias durante su desarrollo											f %	f 5 62.5 %	f %	f 1 12.5 %	f %	f %	f 2 28.57 %	f %	f 1 14.28 %	f %
<u>Factor tiempo</u>																				
1. Considera suficiente el tiempo destinado a la realización del proyecto.	f 7 33.33 %	f 5 23.8 %	f 3 14.28 %	f 5 23.8 %	f 1 4.76 %	f 1 14.28 %	f 1 14.28 %	f 1 14.28 %	f 4 57.14 %	f %	f 2 25 %	f 1 12.5 %	f 1 12.5 %	f 3 37.5 %	f 1 12.5 %	f 1 14.28 %	f %	f 1 14.28 %	f 4 57.14 %	f 1 14.28 %
2. Ha sido adecuada la duración de los contratos firmados entre las empresas y los alumnos del proyecto.	f 8 38.09 %	f 3 14.28 %	f 2 9.52 %	f 3 14.28 %	f %	f %	f %	f 2 28.57 %	f 2 28.57 %	f %	f 2 25 %	f 3 37.5 %	f 1 12.5 %	f 2 25 %	f %	f %	f 2 28.57 %	f 1 14.28 %	f 2 28.57 %	f %
3. Ha sido suficiente el tiempo dedicado por los monitores a la coordinación con las empresas.						f 2 28.57 %	f 1 14.28 %	f 1 14.28 %	f 3 42.86 %	f %	f 2 25 %	f 2 25 %	f %	f 2 25 %	f 1 12.5 %					

Temáticas Comunes Cuestiones	Cuestionario Colectivo de Alumnos 21					Cuestionario Colectivo empresarial 7					Cuestionario 8 Colectivo de técnicos/ monitores					Cuestionario Organismos públicos 7					
	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	
<u>Cont. Factor tiempo</u> 4. Ha sido adecuada la duración de las prácticas en las empresas que han colaborado con el proyecto.	f 8 38.09 %	f 4 19.05 %	f 1 4.76 %	f 2 9.52 %	f %	f 2 28.57 %	f 2 28.57 %	f 1 14.28 %	f 2 28.57 %	f %	f 1 12.5 %	f 6 75 %	f %	f %	f 1 12.5 %						
5. Ha sido adecuado el tiempo destinado a la creación de empresas surgidas del proyecto.	f 7 33.33 %	f 4 19.05 %	f 4 19.05 %	f 4 19.05 %	f %						f 3 37.5 %	f 3 37.5 %	f %	f 1 12.5 %	f 1 12.5 %	f 1 14.28 %	f 1 14.28 %	f %	f 2 28.57 %	f 1 14.28 %	
6. Ha sido adecuado el momento de incorporación de los monitores.	f 2 9.52 %	f 1 4.76 %	f 4 19.05 %	f 12 57.14 %	f 2 9.52 %						f 2 25 %	f %	f 1 12.5 %	f 4 50 %	f 1 12.5 %	f %	f 2 28.57 %	f %	f 2 28.57 %	f 1 14.28 %	
7. Ha sido adecuado el momento de incorporación de los técnicos.											f 1 12.5 %	f 1 12.5 %	f 1 12.5 %	f 2 25 %	f %	f 1 14.28 %	f 1 14.28 %	f 2 28.57 %	f 2 28.57 %	f %	
8. Ha sido adecuada la duración de la formación previa.	f 5 23.8 %	f 4 19.05 %	f 2 9.52 %	f 8 38.09 %	f 2 9.52 %						f 2 25 %	f 4 50 %	f %	f 1 12.5 %	f 1 12.5 %						
9. Ha sido adecuada la duración de la formación especializada.	f 8 38.09 %	f 3 14.28 %	f 2 9.52 %	f 5 23.8 %	f 1 4.76 %						f 2 25 %	f 4 50 %	f %	f 1 12.5 %	f 1 12.5 %						

Temáticas Comunes Cuestiones	Cuestionario Colectivo de Alumnos 21					Cuestionario Colectivo empresarial 7					Cuestionario 8 Colectivo de técnicos/ monitores					Cuestionario Organismos públicos 7									
	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB					
<u>Otros aspectos (organizativos...)</u>																									
1. Ha sido adecuada la gestión de recursos sociales (gestiones de documentos, Salario Social, ayudas económicas, etc.), para los alumnos.	f 4 19.05 %	f 4 19.05 %	f 3 14.28 %	f 5 23.8 %	f 4 19.05 %						f %	f %	f %	f 5 62.5 %	f 2 25 %	f %	f 1 14.28 %	f 1 14.28 %	f 3 42.86 %	f %					
2. Cree que hubiera sido adecuado que representantes de alumnos hubiesen participado en las decisiones importantes del proyecto.	f %	f 1 4.76 %	f 2 9.52 %	f 8 38.09 %	f 10 47.62 %						f %	f %	f %	f 4 50 %	f 4 50 %	f 1 14.28 %	f %	f 1 14.28 %	f 4 57.14 %	f 1 14.28 %					
3. Cree interesante que la Administración Pública reserve parte de los trabajos y servicios, para personas que provienen de proyectos de inserción.											f %	f %	f %	f 2 25 %	f 6 75 %	f %	f %	f %	f 3 42.86 %	f 3 42.86 %					
4. Cree que ha sido suficiente la participación de profesionales y políticos que colaboran con el proyecto.											f 1 12.5 %	f 2 25 %	f %	f 4 50 %	f 1 12.5 %	f %	f 2 28.57 %	f 1 14.28 %	f 3 42.86 %	f 1 14.28 %					
5. Ha sido adecuada la supervisión de la Entidad Promotora del proyecto durante su ejecución.											f 1 12.5 %	f 1 12.5 %	f %	f 5 62.5 %	f %	f %	f 2 28.57 %	f 1 14.28 %	f 2 28.57 %	f 1 14.28 %					
6. Se le ha ofrecido información suficiente sobre el desarrollo del proyecto.	f 5 23.8 %	f 4 19.05 %	f 1 4.76 %	f 9 42.86 %	f 2 9.52 %																				
																					f 1 14.28 %	f 1 14.28 %	f %	f 2 28.57 %	f 2 28.57 %

Temáticas Comunes Cuestiones	Cuestionario Colectivo de Alumnos 21					Cuestionario Colectivo empresarial 7					Cuestionario 8 Colectivo de técnicos/ monitores					Cuestionario Organismos públicos 7				
	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB
<u>Cont. Otros factores</u>																				
7. Considera adecuado el planteamiento seguido en el proyecto para la obtención de Graduado Escolar.	f 2 9.52 %	f 3 14.28 %	f %	f 11 52.38 %	f 5 23.8 %						f 1 12.5 %	f 3 37.5 %	f %	f 1 12.5 %	f 3 37.5 %					
<u>Satisfacción con el proyecto</u>																				
1. Se siente satisfecho a nivel general de haber participado en el proyecto	f 4 19.05 %	f 2 9.52 %	f 2 9.52 %	f 6 28.57 %	f 6 28.57 %	f 1 14.28 %	f 2 28.57 %	f %	f 2 28.57 %	f 1 14.28 %	f %	f %	f 1 12.5 %	f 3 37.5 %	f 4 50 %	f %	f %	f %	f 5 71.43 %	f 2 28.57 %

B) COMENTARIO EXPLICATIVO DE LAS CUESTIONES COMUNES.-

Para realizar el comentario correspondiente a las cuestiones relativas a temáticas comunes, se van a seguir los mismos apartados que aparecen en el cuestionario. Por tanto, se comenzará haciendo alusión a los porcentajes por colectivos participantes y, posteriormente, se aportará el cálculo de la media global expresada en el porcentaje correspondiente a cada posible alternativa de respuesta con objeto de aportar una visión general a tener en cuenta en el contraste posterior que aportará el análisis más exhaustivo de las Entrevistas Personales.

Temática 1: Aplicación geográfica:

Este apartado consta de dos cuestiones. La primera se refiere a la pertinencia para este tipo de proyectos de su aplicación en un ámbito geográfico más amplio que el que viene definido por la capital de provincia, extendiéndose al área metropolitana, es decir, a pueblos limítrofes al núcleo urbano.

Las respuestas por colectivos no dejan lugar a dudas: la inmensa mayoría de los encuestados contestan que les parece acertado que el proyecto haya abarcado el Área Metropolitana de Granada, distribuyéndose las repuestas entre Bien y Muy Bien. Tan sólo en el colectivo Alumnos hay una persona que lo considera Regular y otra que lo considera Normal.

Los datos globales correspondientes a la media de porcentajes por categorías de respuesta, y que ratifican lo anteriormente mencionado, son los siguientes:

Muy Mal: 0% Regular: 1,19% Normal: 1,19% Bien: 37,65% Muy Bien: 59,97%

La segunda cuestión hace alusión a si ha habido una adecuada implicación de los Ayuntamientos en el desarrollo del proyecto. La repuesta a esta pregunta supera la categoría de Bien en más de un 60% en el colectivo de Técnicos/monitores y Organismos públicos. En el colectivo empresarial la categoría Bien es la única que ha obtenido respuesta, alcanzando el 42,86%. Asimismo, en el colectivo de Alumnos el 66,65% suman las respuestas: Normal - Bien - Muy Bien y para las categorías de Regular y Muy mal, 19,04%, constatando que tan solo una persona la ha considerado Muy Mal. En vista de estos resultados, podemos afirmar que la implicación de los Ayuntamientos, pese a no haber sido todo lo buena que hubiera sido deseable, se encuentra dentro de lo aceptable.

Los datos globales correspondientes a la media de porcentajes por categorías de respuesta, y que evidencian lo anteriormente expuesto, son los siguientes:

Muy Mal: 1.19% Regular: 10,26% Normal: 13,09% Bien: 39,9% Muy Bien: 11,46%

Temática 2: Objetivos del proyecto:

En este apartado se plantean cuestiones sobre los objetivos originales del proyecto, terminando las cuestiones con una pregunta sobre el hecho de haber cambiado parte de los objetivos iniciales en el transcurso del proyecto.

La primera pregunta se refiere a un objetivo que ha sido mantenido hasta el final del proyecto y que cuestiona si los alumnos han aprendido suficientemente a poner en marcha una empresa. Contestan a esta pregunta el colectivo Alumnos y el colectivo de Técnicos/monitores. Los primeros suman un 66% entre las categorías Regular y Muy Mal de forma equitativa, los segundos, un 100%: 25% Muy Mal y 75% Regular. El 28,6% de los alumnos que contestan entre Bien y Muy Bien no resulta significativo, evidenciando todo ello que este objetivo no ha alcanzado el mínimo deseado para considerarse positivamente alcanzado.

Los datos globales correspondientes a la media de porcentajes por categorías de respuesta no dejan lugar a dudas:

Muy Mal: 29,17% Regular: 54,16% Normal: 0% Bien: 11,9% Muy Bien: 2,38%

La siguiente cuestión se refiere a si se han creado en el proyecto puntos de compra de productos para favorecer la creación de empresa. Este objetivo, sin ser aplicable en igual medida a todas las especialidades formativas puestas en marcha en el proyecto, es decir, aplicable específicamente a la especialidad de Serigrafía y Restauración de Muebles, y no tanto a Viverismo Jardinería, si que se ha considerado como necesario sobre todo en la fase avanzada del proyecto.

En esta cuestión los datos hablan por sí solos. Para el colectivo de Alumnos hay un porcentaje de respuesta por debajo de la categoría de Normal del 71,42%, siendo mayor incluso en el colectivo de Técnicos/monitores: 87,5%. Ha sido, pues, un objetivo descuidado en el proyecto, teniendo en cuenta su papel de facilitador en el proceso de creación de empresa sobre todo en las especialidades de Serigrafía y Restauración de muebles.

Los porcentajes globales son los siguientes:

Muy Mal: 48.8% Regular: 30.65% Normal: 11,01% Bien: 7,14% Muy Bien: 0%

La siguiente cuestión está muy relacionada con la anterior ya que se refiere a la producción suficiente de artículos para vender desde las especialidades formativas del proyecto. Las respuestas a estas preguntas son distintas en cada colectivo. En el colectivo de Alumnos parece claro que no se han producido suficientes productos para vender, ya que aparece un 76,19% de respuestas por debajo de la categoría Normal. Para el colectivo de Técnicos/monitores las repuestas se distribuyen equitativamente entre las categorías inferiores Regular y Muy mal, 37,5%, y las categoría de Normal y Bien: 37,5%. Todo parece indicar que pese a que se han producido productos para vender, estos no han sido suficientes.

Asimismo, los porcentajes globales quedan como sigue:

Muy Mal: 36,31% Regular: 20,53% Normal: 11,01% Bien: 14,88% Muy Bien: 2,38%

Otra cuestión sobre objetivos originales del proyecto ha sido el fomento de la venta ambulante a través del mismo.

Aquí, el análisis es concluyente: en el colectivo de Alumnos la categoría Muy Mal ha alcanzado un porcentaje del 95,24%. Asimismo, en el colectivo de Técnicos/monitores ha sido del 75%, ha sido, pues, un objetivo no realizado ya que las fórmulas de inserción laboral han sido otras, como se verá más adelante.

El porcentaje global queda como sigue:

Muy Mal: 85,12% Regular: 6,25% Normal: 0% Bien: 0% Muy Bien: 2,38%

La última pregunta de este bloque interesa sobre el parecer acerca de que se hayan cambiado los objetivos de partida, aspecto claro en el caso del fomento de la venta ambulante.

Las repuestas a esta cuestión de los Alumnos se distribuyen en un 33,33% por debajo de la categoría Normal y un 57,13% desde la categoría Normal, siendo la respuesta Bien del 33,33%, es decir, las respuestas son levemente positivas en esta cuestión. En contraposición, el colectivo de Técnicos/monitores contesta entre Bien y Muy Bien en un 100%, han visto, pues, claramente positivo que se haya dado el cambio de objetivos durante el transcurso del proyecto.

El porcentaje global es el siguiente:

Muy Mal: 14,28% Regular: 2,38% Normal: 7,14% Bien: 41,66 % Muy Bien: 29,76%

Temática 3: Atención a colectivos:

Las repuestas a la pregunta sobre si es adecuado que el proyecto haya sido exclusivamente para gitanos, se distribuyen escalonadamente para la suma de las categorías Muy mal y Regular como a continuación se ve: colectivo Empresarial, 70,43%; Alumnos, 47,61%, Técnicos/monitores, 37,5%; Organismos públicos, 14,28%. En el caso de los Organismos públicos la respuesta se inclina claramente hacia la aceptación de que el proyecto se haya dirigido exclusivamente a gitanos, para la de Alumnos y Técnicos/monitores la distribución de respuesta es más equitativa entre la aceptación y la no aceptación de la cuestión, siendo la tendencia a la aceptación mayor en el caso de los Técnicos/monitores. Por lo que respecta al colectivo Empresarial la tendencia se decanta hacia la no aceptación de la exclusividad.

El porcentaje global queda como sigue:

Muy Mal: 25,74% Regular: 16,96% Normal: 1,19% Bien: 31,99 % Muy Bien: 22,91

La siguiente cuestión complementaria de la anterior, trata sobre si es adecuado incorporar al proyecto a otros colectivos o etnias. Las respuestas no dejan lugar a dudas en cada uno de los colectivos se apuesta por la incorporación. En el caso del colectivo Empresarial y de Técnicos/monitores la suma de las categorías Bien, Muy Bien alcanzan el 100% de las respuestas.

El porcentaje global es concluyente:

Muy Mal: 3,57% Regular: 1,19% Normal: 1,19% Bien: 36,01% Muy Bien: 53,27%

La última pregunta de este apartado es más genérica, formulándose en los siguientes términos ¿Es adecuado que el proyecto se aplique a un solo colectivo sea cual sea? Las repuestas referidas a la suma de categorías Muy Mal, Regular tienen un peso mayor evidente en los colectivos Empresarial: 85,71%, Técnicos/monitores: 75% y Alumnos: 57,14% y más equilibrada con respecto a las otras categorías, en el caso de Organismos públicos: 42,85%. Parece que la tendencia general aboga por la ampliación a más de un colectivo.

El porcentaje global confirma la apreciación anterior como puede observarse:

Muy Mal: 44,34% Regular: 20,83% Normal: 4,76% Bien: 15 % Muy Bien: 13,84%

Temática 4: Colaboración Ayuntamientos:

Este proyecto ha utilizado para su financiación una fórmula que consiste en la cofinanciación compartida con los Ayuntamientos colaboradores del Área Metropolitana de Granada: Ayuntamientos de Pinos Puente y Santa Fe, a razón de 2.000.000 de pesetas cada uno. Los colectivos Empresarial, Técnicos/monitores y Organismos públicos que han respondido a esta cuestión se han mostrado claramente favorables a esta medida, si nos fijamos en los porcentajes de suma de las categorías Bien, Muy Bien: Colectivo Empresarial, 85,72%; Técnicos/monitores, 75%; Organismos públicos, 100%.

El porcentaje global es claro en sentido positivo:

Muy Mal: 0% Regular: 8,33% Normal: 4,76% Bien: 37,5 % Muy Bien: 49,41%

La siguiente cuestión se refiere a si han colaborado suficientemente los Ayuntamientos en infraestructura e instalaciones. A esta cuestión el colectivo empresarial no contesta por desconocimiento, salvo una persona que contesta la categoría Normal. Por lo que respecta a los colectivos de Técnicos/monitores y Organismos públicos las repuestas adquieren valores positivos, en este sentido la suma de porcentajes de las categorías Bien y Muy bien alcanzan los valores de 87,5% y 100% respectivamente.

El porcentaje global es evidente, aunque menos alto de lo que cabría esperar dado que el colectivo empresarial no ha contestado a la pregunta:

Muy Mal: 0% Regular: 0% Normal: 8,93% Bien: 27,38% Muy Bien: 35,12%

La última pregunta de este bloque se refiere a si han colaborado los Ayuntamientos suficientemente en apoyo técnico. En este caso, aunque los valores no sean tan altos como ocurre en la cuestión anterior, se mantienen por encima de la media en las suma de las categorías Bien y Muy Bien para Técnicos/monitores y Organismos públicos: 62,5% y 71,43 respectivamente. Con el colectivo de Empresarial ocurre igual que con la

pregunta anterior, solamente contestan dos personas, una contesta la categoría Normal y otra Bien.

El porcentaje global queda como sigue:

Muy Mal: 0% Regular: 4,76% Normal: 9,52% Bien: 26,78% Muy Bien: 22,62%

Temática 5: Formación Previa:

Durante la Formación Previa se ha desarrollado un programa paralelo de Habilidades Sociales y Orientación Laboral.

La primera cuestión trata sobre si está Formación Previa ha conseguido desarrollar un grado de autonomía suficiente en los alumnos. El colectivo de Alumnos contesta favorablemente a esta cuestión en un 61,9%. Por su parte, el colectivo de Organismos Públicos lo hace en un 42,85%, contestando en un 28,57% en la categoría Regular. En este último caso, la mejora de la autonomía no es tan evidente como en el colectivo de Alumnos.

El porcentaje global quedaría como sigue:

Muy Mal: 4,76% Regular: 21,42% Normal: 11,9% Bien: 40,47% Muy Bien: 11,9%

La otra pregunta de este bloque interroga sobre si se ha conseguido un grado adecuado de motivación de los alumnos hacia el trabajo profesional.

Curiosamente, coincide el tanto por ciento en sentido favorable en las respuestas de los Alumnos y de los representantes de Organismos públicos alcanzando un 71,43%, lo que nos indica que la Formación Previa ha conseguido fomentar dicha motivación.

El porcentaje global es el siguiente:

Muy Mal: 11,9% Regular: 0% Normal: 16,66% Bien: 47,62% Muy Bien: 23,81%

Temática 6: Formación Básica Especializada:

La Formación Básica Especializada se refiere a la formación impartida en las distintas especialidades formativas del proyecto: Viverismo Jardinería; Carpintería Restauración de Muebles y Serigrafía.

La primera pregunta de este bloque es acerca de si se han incluido suficientemente las nuevas tecnologías durante la formación especializada.

La respuesta de los Alumnos es de un 42,86 para la categoría Muy Mal. Asimismo, el colectivo de Técnicos/monitores suma un 50% entre la categoría Muy Mal y Regular. Estos resultados indican que la utilización de las nuevas tecnologías se ha quedado en un término medio.

El porcentaje global es el siguiente:

Muy Mal: 27,68% Regular: 18,75% Normal: 7,14% Bien: 31,54% Muy Bien: 8,63%

Otra cuestión ha sido el control adecuado del índice de faltas de asistencia durante el proceso de formación especializada.

Para el colectivo de alumnos el control ha sido adecuado, ya que responden afirmativamente en un 71,42%. En el caso de los Técnicos/monitores podría hablarse de la misma tendencia de respuesta favorable alcanzando un 75%.

El porcentaje global queda como sigue:

Muy Mal: 9,52% Regular: 17,26% Normal: 0% Bien: 25,89% Muy Bien: 47,32%

La siguiente cuestión plantea si se ha controlado suficientemente las faltas de puntualidad durante el proceso de formación especializada.

El colectivo de Alumnos piensa que ha sido favorable el control de puntualidad en un 71,42%, frente al colectivo de Técnicos/monitores que responde favorablemente sólo en un 50%, respondiendo a la categoría Regular igualmente en un 50%. Esto nos indica que para este colectivo el control de la puntualidad ha sido medio.

El porcentaje global es el siguiente:

Muy Mal: 7,14% Regular: 32,14% Normal: 0% Bien: 29,16% Muy Bien: 31,54%

Otra pregunta ha sido sobre si han sido adecuadas las prácticas en las distintas especialidades.

Para los Alumnos las prácticas han sido ligeramente adecuadas respondiendo favorablemente en un 61,89%. Para los Técnicos han sido favorables sólo en un 37,5%, respondiendo a la categoría Regular en un 50%, es decir, es un aspecto a mejorar por cuanto no ha alcanzado una media aceptable.

El porcentaje global es el siguiente:

Muy Mal: 2,38% Regular: 36,9% Normal: 4,76% Bien: 24,4% Muy Bien: 25,29%

La siguiente pregunta se refiere a si ha habido buenas relaciones entre los alumnos de una misma especialidad.

Tanto para el colectivo de Alumnos como para el colectivo de Técnicos/monitores, la respuesta a esta cuestión ha sido favorable e incluso muy favorable. Tan sólo una persona del colectivo de Técnicos/monitores ha respondido la categoría Normal.

El porcentaje global denota está buena salud de las relaciones entre alumnos.

Muy Mal: 0% Regular: 0% Normal: 6,25% Bien: 31,54% Muy Bien: 59,82%

Otra cuestión ha sido si se considera adecuada la evaluación realizada durante la ejecución de la formación especializada.

El colectivo de Alumnos considera adecuada la evaluación durante la formación especializada en un 61,9%, frente al colectivo de Técnicos/monitores que la consideran adecuada sólo en un 50%, es decir susceptible de mejorar en cualquier caso.

El porcentaje global queda como sigue:

Muy Mal: 7,14% Regular: 21,13% Normal: 9,52% Bien: 35,41% Muy Bien: 20,53%

La siguiente pregunta se refiere a si ha sido suficiente el aprendizaje recibido por los alumnos sobre técnicas de venta comercial.

Los resultados a esta pregunta son claramente desfavorables tanto para el colectivo de Alumnos, que contestan Muy Mal o Regular en un 80,95% como para el colectivo de Técnicos/monitores, que lo hacen en un 87,5%. Por tanto, se debe concluir, que este aspecto de la formación básica especializada ha sido insuficientemente abordado durante los procesos de aprendizaje.

El porcentaje global es el siguiente:

Muy Mal: 44,94% Regular: 39,28% Normal: 0% Bien: 8,63% Muy Bien: 4,76%

La última pregunta de este bloque trata sobre si ha sido adecuado que los alumnos dispongan de una beca durante toda la formación especializada.

Aquí la respuesta es claramente afirmativa. Para el colectivo de Alumnos en un 76,18%, y para el colectivo de Técnicos/monitores en un 87,5%.

El porcentaje global es el siguiente.

Muy Mal: 4,76% Regular: 6,25% Normal: 2,38% Bien: 36,9% Muy Bien: 44,94%

Temática 7: Prácticas en empresas:

La primera pregunta se refiere a si las condiciones de trabajo durante las prácticas han sido adecuadas.

Resulta curiosa la comparación de las contestaciones a esta cuestión por colectivos. Así, podemos ver como las respuestas son favorables en cuanto condiciones adecuadas, en un 28,57% en el caso de colectivo Alumnos, en un 50% para el colectivo de Técnicos/monitores, en un 57,14% para el colectivo de Organismo públicos y en un 85,71% para el colectivo Empresarial. Los porcentajes hablan por sí solos, parece que la respuesta en este caso está condicionada por el grupo que contesta. El colectivo

Empresarial es el único que ve adecuadas las condiciones de trabajo durante las prácticas en un porcentaje alto. En cualquier caso, los datos indican la necesidad de mejora de dichas condiciones.

El porcentaje global queda como sigue:

Muy Mal: 7,14% Regular: 16,51% Normal: 1,19% Bien: 43,15% Muy Bien: 12,2%

Otra cuestión es la siguiente ¿Piensa que es necesario que los empresarios contribuyan económicamente en la fase de formación en prácticas?.

La tendencia de respuesta positiva a dicha contribución económica de mayor a menor es como sigue: colectivo de Alumnos, 80,95%, colectivo de Técnicos/monitores, 62,5%, colectivo de Organismos públicos, 57,14% y colectivo Empresarial, 42,86%. En líneas generales la tendencia es más bien positiva, salvo en el colectivo de Empresarial donde esta tendencia no es tan evidente.

El porcentaje global es el siguiente:

Muy Mal: 10,71% Regular: 20,53% Normal: 4,76% Bien: 37,20% Muy Bien: 23,66%

En referencia a si se cree adecuado que los alumnos dispongan de beca durante las prácticas, las respuestas han sido totalmente favorables tanto para el colectivo de Técnicos/monitores, como para el colectivo de Organismos públicos.

El porcentaje global no deja lugar a dudas:

Muy Mal: 0% Regular: 0% Normal: 0% Bien: 59,82% Muy Bien: 40,18%

Sobre si han respondido adecuadamente los alumnos del proyecto durante las prácticas, las repuestas son ligeramente positivas. Para el colectivo Empresarial en un 57,14% y para el colectivo de Técnico/monitores en un 62,5%, es decir, la respuesta de los alumnos es susceptible de mejora.

El porcentaje global queda como sigue.

Muy Mal: 0% Regular: 25,89% Normal: 14,28% Bien: 39,28% Muy Bien: 20,53%

La siguiente pregunta se refiere a si los empresarios se han implicado suficientemente, en los procesos de prácticas.

La respuesta de los Alumnos es equilibrada sumando en porcentajes un 33,32%, las categorías: Muy mal, Regular y Normal. Esta última representa el porcentaje más elevado, 14,28%, frente a un 38,09% que suman las categorías Bien y Muy Bien. El colectivo de Técnicos/monitores se inclina más hacia las repuestas de signo positivo, representando las suma de las categoría Bien y Muy Bien un 62,5%. En cualquier caso, la implicación de los empresarios se debe considerar susceptible de mejora, aunque el resultado no sea desfavorable.

El porcentaje global evidencia la conclusión anterior:

Muy Mal: 4,76% Regular: 17,26% Normal: 7,14% Bien: 39,28% Muy Bien: 11,01%

Otra pregunta trata sobre si ha sido adecuado el nivel de preparación de los alumnos en la especialidad formativa correspondiente.

El nivel de preparación para los Alumnos ha sido favorable en un 57,13%, si le sumamos el valor de la categoría Normal hace un total de 71,41%. Estos resultados indican que ha sido favorable de forma genérica, pero puede mejorarse. La respuesta del colectivo de Empresarial es más favorable, ya que la suma de las categorías Bien y Muy Bien representa un 71,43%.

El porcentaje global queda como sigue:

Muy Mal: 4,76% Regular: 16,66% Normal: 7,14% Bien: 38,09% Muy Bien: 26,18%

A la pregunta de si los alumnos se han integrado bien en la empresa durante las prácticas, las respuestas favorables en el colectivo de Alumnos han alcanzado un porcentaje del 66,66%, asimismo, en el colectivo Empresarial han alcanzado un 71,42%. Estos datos nos indican que ha habido una integración aceptable en términos generales.

El porcentaje global es el siguiente:

Muy Mal: 7,14% Regular: 7,14% Normal: 9,52% Bien: 54,76% Muy Bien: 14,28%

Otra pregunta hace alusión a si se han utilizado suficientemente elementos de protección durante las prácticas.

Contrasta el porcentaje de respuesta, así, mientras que el colectivo de alumnos consideran suficientes los elementos de protección sólo en un 38,09% y la categoría Normal en un 19,05%, el colectivo Empresarial lo hace en un 71,43% y la categoría Normal en un 28,57%. Estos datos inducen a pensar que los elementos de protección deben ser mejorados desde el punto de vista del colectivo de Alumnos, no tanto desde el punto de vista del colectivo Empresarial, es decir, se da una contradicción en las respuestas como ya se avanzaba anteriormente.

El porcentaje global, en cualquier caso es menos significativo, ya que los datos no van en la misma dirección, es el siguiente:

Muy Mal: 11,9% Regular: 2,38% Normal: 23,81% Bien: 50% Muy Bien: 4,76%

Temática 8: Proceso de creación de empresa:

La primera pregunta aborda directamente si se han dado las condiciones adecuadas desde el proyecto para crear una empresa.

Para el colectivo de Alumnos las respuestas son negativas a esta cuestión en un 47,6%, igualmente la categoría Normal puntúa un 14,28%, mientras que las respuestas positivas sólo alcanzan un 33,33%. El colectivo de Técnicos/monitores es todavía más concluyente ya que las repuestas positivas sólo alcanzan el 25%, y la categoría Normal es del 12,5%. Por su parte el colectivo Organismos públicos puntúa positivo 71,42%. Todo hace pensar que las condiciones para crear una empresa desde el proyecto no han sido todo lo aceptables que hubiera sido necesario.

El porcentaje global queda como sigue:

Muy Mal: 16,26% Regular: 29,95% Normal: 8,93% Bien: 36,9% Muy Bien: 6,35%

Otra cuestión es la siguiente: ¿Ha habido un grado suficiente de organización del trabajo en los grupos de alumnos que han decidido crear una empresa?.

El colectivo de Alumnos contesta de forma desfavorable a esta cuestión en un 42,85% y de forma favorable sólo en un 14,28%. En el colectivo de Técnicos/monitores, la tendencia es claramente desfavorable en un 75%. Por su parte, en el colectivo de Organismos públicos la respuesta es favorable en un 57,14% y desfavorable en un 28,56%. La conclusión general que podemos sacar es que la organización del trabajo en los grupos de alumnos que han decidido crear una empresa no ha sido suficientemente adecuada.

El porcentaje global que aparece a continuación, ratifica la conclusión anterior.

Muy Mal: 21,03% Regular: 27,78% Normal: 3,17% Bien: 24,21% Muy Bien: 7,93%

Sobre si ha habido un grado suficiente de motivación en los alumnos para crear una empresa, las respuestas de cada colectivo son favorables. Así, si ordenamos de mayor a menor los porcentajes de respuesta en sentido positivo, el colectivo de Técnicos/monitores alcanza un porcentaje del 75%, el colectivo de Alumnos del 66,66% y el colectivo de Organismos públicos del 57,14%.

El porcentaje global es el siguiente:

Muy Mal: 12,1% Regular: 10,51% Normal: 1,59% Bien: 40,48% Muy Bien: 25,79%

La siguiente pregunta se refiere a si ha habido una suficiente preparación de los alumnos para crear una empresa.

Aquí la respuesta es justo la inversa de la cuestión anterior, y por tanto desfavorable. Los porcentajes son los siguientes: el colectivo de alumnos puntúa las categoría Muy Mal y Regular en un 66,67%. Asimismo, el colectivo de Técnicos/monitores lo hace en un 75%.

El porcentaje global queda como sigue:

Muy Mal: 42,56% Regular: 28,27% Normal: 2,38% Bien: 11,01% Muy Bien: 4,76%

Temática 9: Convenios con empresas:

La primera cuestión es la siguiente: ¿Hubiese sido necesario establecer un compromiso para la contratación de alumnos entre la Entidad Promotora y las empresas?

La respuesta a esta pregunta es claramente favorable en los siguientes porcentajes: para el colectivo de Alumnos en un 85,71%, para el colectivo Empresarial en un 71,43%, para el colectivo de Técnicos/monitores en un 75%, y para el colectivo de Organismos públicos en un 85,72%.

El porcentaje global confirma evidentemente la tendencia positiva de respuesta.

Muy Mal: 9,07% Regular: 10,26% Normal: 1,19% Bien: 41,22% Muy Bien: 38,24%

Otra cuestión plantea si se considera adecuada la subvención a las empresas aportada desde el proyecto para la contratación de alumnos.

Las respuestas, siendo favorables, no alcanzan porcentajes tan elevados como en la pregunta anterior. La distribución de porcentajes positivos es la siguiente: En el colectivo Empresarial el porcentaje de respuestas positivas es del 57,14, necesita sumar el porcentaje correspondiente a la categoría Normal para alcanzar un 71,42%. Para el colectivo de Técnicos/monitores el porcentaje es algo más elevado concretamente un 62,5%. Por último, el porcentaje está por debajo de la media en el colectivo de Organismos públicos alcanza el 42,85%, necesitando sumar la categoría Normal para llegar al 57,13%.

El porcentaje global queda como sigue:

Muy Mal: 13,69% Regular: 13,09% Normal: 9,52% Bien: 41,07% Muy Bien: 13,09%

Para la cuestión de si ha sido adecuado el seguimiento realizado por los técnicos del proyecto (Técnica, Educador), del proceso de inserción laboral en las empresas, puede observarse en la distribución de porcentajes de signo positivo: en el colectivo de Alumnos menos acentuado este carácter favorable, alcanza un 61,89%; en el colectivo Empresarial el 100% y en el colectivo de Técnicos/monitores el 75%.

El porcentaje global es el siguiente:

Muy Mal: 6,35% Regular: 8,33% Normal: 0% Bien: 58,53% Muy Bien: 20,43%

La última pregunta de este bloque se refiere a si ha habido una participación suficiente de las empresas en el diseño del proceso de inserción laboral.

Aquí los resultados son variados. Así, para el colectivo Empresarial las respuestas de signo positivo alcanzan el 57,14%, si sumamos a este porcentaje el derivado de la respuesta a la categoría Normal llegaríamos al 85,71%, es decir, la respuesta es ligeramente positiva. En cambio, para el colectivo de Técnicos/monitores la tendencia se invierte alcanzando las respuestas de signo positivo tan sólo un porcentaje del 25%,

es decir, que para este colectivo no ha habido suficiente participación de las empresas en el diseño del proceso de inserción laboral.

El porcentaje global es el siguiente:

Muy Mal: 19,64% Regular: 25% Normal: 14,28% Bien: 34,82% Muy Bien: 6,25%

Temática 10: Evaluación aplicada:

El primer punto se refiere a si ha sido suficiente la evaluación realizada por los alumnos a lo largo del desarrollo del proyecto.

Las respuestas favorables en el colectivo de Alumnos alcanzan el 42,62%, necesitan ser sumadas a la categoría Normal para llegar al 66,67%, es decir, la evaluación realizada por los alumnos a lo largo del desarrollo del proyecto es susceptible de mejora. En el caso del colectivo de Técnicos/monitores, esta conclusión es todavía más evidente, ya que las respuestas de signo positivo alcanzan un porcentaje del 37,5% y necesitan ser sumadas a la categoría Normal para alcanzar el 50% de respuesta.

El porcentaje global es el siguiente:

Muy Mal: 4,76% Regular: 36,9% Normal: 15,77% Bien: 33,93% Muy Bien: 8,63%

La siguiente cuestión abordada es si ha sido suficiente la evaluación realizada por los técnicos a lo largo del desarrollo del proyecto.

La respuesta es ligeramente favorable para el colectivo de Técnicos/monitores, alcanzado las repuestas positivas un 62,5%, y en mayor medida en el colectivo de Alumnos que alcanzan un 66,67%.

El porcentaje global queda como sigue:

Muy Mal: 11,01% Regular: 17,26% Normal: 4,76% Bien: 48,81% Muy Bien: 15,77%

La última pregunta de este bloque se refiere a si ha sido suficiente la evaluación realizada por los monitores a lo largo del desarrollo del proyecto.

La tendencia a esta pregunta es claramente favorable en el colectivo de Técnicos/monitores, alcanzando las respuestas positivas un porcentaje del 75%. En el caso del colectivo de Alumnos también las respuestas son de tendencia favorable aunque en menor medida, el porcentaje alcanza el 61,91% y si sumamos la categoría Normal se llega al 85,71%.

El porcentaje global es el siguiente:

Muy Mal: 2,38% Regular: 8,63% Normal: 11,9% Bien: 52,68% Muy Bien: 15,77%

Temática 11: Recursos para la ejecución:

En relación a si han sido adecuadas las instalaciones para la ejecución de las especialidades formativas, los resultados son ligeramente favorables. Para el colectivo Alumnos en el que las respuestas positivas alcanzan un 57,14%. En el colectivo de Técnicos/monitores las respuestas mejoran algo el resultado anterior, llegando al 62,5%, y, desde luego, la tendencia de respuesta es claramente favorable en el colectivo de Organismos públicos alcanzando un porcentaje del 85,71%.

El porcentaje global es el siguiente:

Muy Mal: 12,1% Regular: 13,09% Normal: 6,35% Bien: 53,17% Muy Bien: 15,28%

La siguiente pregunta se refiere a si ha sido adecuado el número de profesionales asignados al proyecto.

Para el colectivo Alumnos ha sido adecuado el número de profesionales asignados al proyecto, ya que la respuesta positiva a esta cuestión alcanza un porcentaje del 80,95%. Para el colectivo de Técnicos/monitores las respuestas son ligeramente favorables alcanzando el valor positivo de respuesta un 62,5%. La respuesta del colectivo Organismos públicos es favorable alcanzando un valor de respuesta positiva del 71,42%.

El porcentaje global es el siguiente:

Muy Mal: 3,17% Regular: 17,26% Normal: 7,93% Bien: 51,19% Muy Bien: 20,43%

Otra cuestión se refiere a si a sido adecuado el equipamiento para la gestión administrativa del proyecto.

Aquí resulta curioso el desconocimiento sobre la cuestión, ya que del colectivo de Técnicos/monitores de ocho personas sólo contestan tres, dos a la categoría Regular: 25%, y una a la categoría Bien: 12,5%. En el caso del colectivo de Organismos públicos de 7 personas contestan cuatro, dos en la categoría Normal: 28,57%, una en la categoría Regular: 14,28%, y una en la categoría Bien: 14,28%.

La baja tasa de respuesta hace que el porcentaje global aporte poca información.

Muy Mal: 0% Regular: 12,5% Normal: 14,28% Bien: 13,39% Muy Bien: 0%

En cuanto a si han sido adecuados los materiales para la ejecución de las especialidades formativas, para el colectivo de alumnos los materiales han sido adecuados, en cuanto que las respuestas positivas alcanzan un 85,71%. En el caso de colectivo de Técnicos/monitores, contestan la categoría Regular en un 50% de los casos, por lo tanto, los materiales no han sido todo lo adecuados que cabría esperar. Se observa, pues, una contradicción en las respuestas que cabría explicar a la luz de una mayor información.

El porcentaje global queda como sigue:

Muy Mal: 2,38% Regular: 29,76% Normal: 0% Bien: 41,96% Muy Bien: 25,89%

La última pregunta de este bloque es la siguiente: ¿Ha sido adecuado el equipamiento-herramientas para la ejecución de las especialidades formativas?.

La respuesta es favorable para el colectivo de Alumnos en un 71,42%, e igualmente favorable para el colectivo de Técnicos/monitores en un 75%.

El porcentaje global confirma esta tendencia favorable:

Muy Mal: 8,63% Regular: 13,39% Normal: 4,76% Bien: 47,32% Muy Bien: 25,89%

Temática 12: Intervención con familias:

La primera pregunta trata sobre si se cree que la intervención con las familias del proyecto ha sido suficiente.

En esta pregunta hay diversidad de respuestas. Para el colectivo de alumnos la respuesta es favorable, por cuanto que las respuestas positivas alcanzan un 76,19%. En cambio para el colectivo de Técnicos/monitores las respuestas positivas sólo alcanzan el 25% y para el colectivo de Organismos públicos el 28,57%, igual porcentaje que la categoría Regular.

El porcentaje global es el siguiente:

Muy Mal: 1,59% Regular: 25,20% Normal: 7,34% Bien: 28,57% Muy Bien: 14,68%

La siguiente cuestión interroga sobre si ha respondido adecuadamente el proyecto a las problemáticas de tipo familiar.

La respuesta de los Alumnos a esta pregunta es favorable por cuanto las respuestas positivas representan un 71,42%. En el caso de los Técnicos/monitores las respuestas se reparte equitativamente entre la categoría Regular, que representa un 37,5%, y la suma de las categorías Bien y Muy Bien, que representan igualmente un 37,5%, es decir, esta variable es susceptible de mejora; en el caso del colectivo de Organismos públicos, se llega a la misma conclusión por cuanto hay un reparto equitativo en las respuestas entre la categoría Regular: 28,57% y la categoría Bien: 28,57%.

El porcentaje global queda como sigue:

Muy Mal: 0% Regular: 26,78% Normal: 3,17% Bien: 36,90% Muy Bien: 8,93%

La última pregunta de este bloque, se refiere a si ha fomentado suficientemente el proyecto la participación de las familias durante su desarrollo.

Para el colectivo de Técnicos/monitores la respuesta es desfavorable en tanto que puntúa un 62,5% la categoría Regular. Para el colectivo Organismos públicos se da una tasa baja de respuesta, de siete personas que componen la muestra, sólo contestan tres, dos contestan la categoría Regular: 28,57%, y una la categoría Bien: 14,28%.

El porcentaje global es el siguiente:

Muy Mal: 0% Regular: 45,53% Normal: 0% Bien: 13,39% Muy Bien: 0%

Temática 13: Factor tiempo:

Para empezar se pregunta sobre si se considera suficiente el tiempo destinado a la realización del proyecto.

Las respuestas a esta pregunta son desiguales. Para el colectivo de Alumnos la suma de las categorías Muy Mal y Regular alcanza un 57,13%, es decir, se considera ligeramente insuficiente el tiempo de realización del proyecto. Para el colectivo Empresarial la respuesta es justo al contrario, la suma de las categorías Bien y Muy bien alcanza un porcentaje del 57,14% es decir, se considera ligeramente suficiente el tiempo de realización del proyecto. Para el colectivo de Técnicos/monitores la puntuación de la suma de las categorías Bien y Muy Bien llega tan sólo al 50%, si a su vez le sumamos la puntuación de la categoría Normal alcanzaría el 62,5%, y podría considerarse que el tiempo de realización del proyecto es igualmente ligeramente adecuado. En el caso del colectivo de Organismos públicos, la suma de las categorías positivas es del 71,42%, pudiéndose concluir como favorable el tiempo de realización del proyecto.

El porcentaje global es el siguiente:

Muy Mal: 21,72% Regular: 12,64% Normal: 13,83% Bien: 43,89% Muy Bien: 7,88%

La siguiente pregunta es si ha sido adecuada la duración de los contratos firmados entre las empresas y los alumnos del proyecto.

En el colectivo de Alumnos la suma de las repuestas de signo negativo alcanza un porcentaje del 52,37% frente a la suma de las respuestas positivas que sólo alcanza el 14,28%, es decir, en líneas generales, no se considera adecuada la duración de los contratos. En el colectivo empresarial se da una baja tasa de respuesta, de las siete personas que componen la muestra, contestan cuatro, dos lo hacen en la categoría Normal y dos en la categoría Bien. El colectivo de Técnicos/monitores considera ligeramente desfavorable la duración de los contratos, ya que la suma de las categoría de signo negativo alcanzan un 62,5%. Para el colectivo de Organismos públicos las respuestas de distinto signos están igualadas, dos personas (28,57%) contestan la en la categoría Regular, dos lo hacen en la categoría Bien (28,57%) y una persona en la categoría Normal.

El porcentaje global es el siguiente:

Muy Mal: 15,77% Regular: 20,09% Normal: 16,22% Bien: 24,10% Muy Bien: 0%

Sobre si ha sido suficiente el tiempo dedicado por los monitores a la coordinación con las empresas, el colectivo Empresarial responde equilibradamente, así, las respuestas de tendencia negativa alcanzan un 42,85% y las respuestas de tendencia positiva un 42,86%. El colectivo de Técnicos/monitores contesta de forma parecida, las respuesta de tendencia negativa alcanzan un 50% y las de tendencia positiva un 37,5%, en este último caso se podría afirmar con precaución que el tiempo dedicado a la coordinación de los monitores con las empresas debería aumentarse.

El porcentaje global queda como sigue:

Muy Mal: 26,78% Regular: 19,64% Normal: 7,14% Bien: 33,93% Muy Bien: 6,25%

Otra cuestión es la siguiente: ¿Ha sido adecuada la duración de las prácticas en las empresas que han colaborado con el proyecto?.

Tanto para el colectivo de Alumnos como para el colectivo Empresarial, las prácticas han sido ligeramente poco adecuadas en su duración, ambos puntúan en las respuestas de signo negativo un 57,14%. Para el colectivo de Técnicos/monitores las prácticas han sido claramente no adecuadas en su duración, ya que las respuestas de signo negativo puntúan un 87,5%.

El porcentaje global es el siguiente:

Muy Mal: 26,39% Regular: 40,87% Normal: 6,35% Bien: 12,70% Muy Bien: 4,16%

La siguiente cuestión hace referencia a si ha sido adecuado el tiempo destinado a la creación de empresas surgidas del proyecto.

Para el colectivo de Alumnos el tiempo destinado a la creación de empresas surgidas del proyecto ha sido ligeramente insuficiente, puntuando las respuestas de signo negativo un 52,38%. Para el colectivo de Técnicos/monitores el tiempo para la creación de empresas no ha sido adecuado, por cuanto las respuestas de signo negativo puntúan 75%. En el caso de los Organismos públicos, ni las respuestas de signo negativo ni las de signo positivo, alcanzan el 50%, siendo superiores las de signo positivo 42,85% frente a las de signo negativo que puntúan 28,56%.

El porcentaje global queda como sigue:

Muy Mal: 28,37% Regular: 23,61% Normal: 6,35% Bien: 20,04% Muy Bien: 8,93%

En alusión a si ha sido adecuado el momento de incorporación de los monitores.

Para el colectivo de Alumnos y para el colectivo de Técnicos/monitores, las respuestas de signo positivo puntúan respectivamente: 66,66% y 62,5%, es decir que el momento de incorporación de lo monitores ha sido adecuado. En el colectivo de Organismos públicos las respuestas no son ni para la tendencia negativa, ni para la positiva, superan el 50%, siendo superior la positiva 42,89% frente a la negativa 28,57%.

El porcentaje global es el siguiente:

Muy Mal: 11,51% Regular: 11,11% Normal: 10,52% Bien: 45,24% Muy Bien: 12,1%

Otra pregunta es la siguiente: ¿Ha sido adecuado el momento de incorporación de los Técnicos?.

En el colectivo de Técnicos/monitores las respuesta se reparten equitativamente entre las de signo negativo y las de signo positivo, alcanzando ambas un porcentaje del 25%, siendo el porcentaje de la categoría Normal del 12,5%. En el caso del colectivo de Organismos públicos ocurre lo mismo, alcanzando un porcentaje equilibrado del 28,57% aproximadamente, si sumamos a las respuestas de signo positivo la puntuación de la categoría Normal se alcanzaría un porcentaje del 57,14%, lo que podría hacer pensar en una ligera adecuación en cuanto al momento de incorporación de los Técnicos al proyecto.

El porcentaje global queda como sigue:

Muy Mal: 13,39% Regular: 13,39% Normal: 20,53% Bien: 26,78% Muy Bien: 0%

En cuanto a si ha sido adecuada la duración de la formación previa.

En el caso del colectivo de Alumnos se equilibran las puntuaciones negativas y positivas, alcanzando respectivamente, 42,85% y 47,61% respectivamente, la categoría Normal alcanza un porcentaje del 9,52% y sumado a las categorías de signo positivo alcanzaría un porcentaje del 57,13%, pudiéndose decir en todo caso que la duración de la Formación Previa ha sido ligeramente adecuada. Para el colectivo de Técnicos/monitores el porcentaje de respuestas negativas es del 75%, por lo que puede afirmarse que para este colectivo la duración de la Formación Previa no ha sido la adecuada.

El porcentaje global es el siguiente:

Muy Mal: 24,4% Regular: 34,52% Normal: 4,76% Bien: 25,29% Muy Bien: 11,01%

La última pregunta de este bloque es la siguiente: ¿Ha sido adecuada la duración de la Formación Especializada?.

Para el colectivo de Alumnos la duración ha sido ligeramente poco adecuada por cuanto el porcentaje de signo negativo alcanza un 52,37%. Para el colectivo de Técnicos/monitores, la duración ha sido no adecuada, alcanzando el porcentaje de signo negativo un porcentaje del 75%.

El porcentaje global es el siguiente:

Muy Mal: 31,54% Regular: 32,14% Normal: 4,76% Bien: 18,15% Muy Bien: 8,63%

Temática 14: Otros aspectos (Organizativos...):

La primera cuestión de este bloque es la siguiente: ¿Ha sido adecuada la gestión de recursos sociales (gestiones de documentos, Salario Social, Ayudas económicas, etc), para los alumnos?.

La respuesta es prácticamente idéntica para el colectivo de Alumnos y para el colectivo de Organismos públicos: las respuestas de signo positivo alcanzan un porcentaje de 42,85% y 42,86% respectivamente, que sumadas a la puntuación de la categoría Normal da una puntuación de 57,13% y 57,14% respectivamente, pudiendo concluir con cautela, que la gestión de recursos sociales ha sido ligeramente adecuada. En el caso del colectivo de Técnicos/monitores, la puntuación no da lugar a dudas, las respuestas de signo positivo alcanzan un porcentaje del 87,5%, es decir, para este colectivo la gestión de recursos sociales, ha sido adecuada.

El porcentaje global es el siguiente:

Muy Mal: 6,35% Regular: 11,11% Normal: 9,52% Bien: 43,05% Muy Bien: 14,68%

Otra cuestión ha sido la siguiente: ¿Cree que hubiera sido adecuado que representantes de alumnos hubiesen participado en las decisiones importantes del proyecto?.

Las respuestas a esta pregunta son claramente de sentido positivo para todos los colectivos, es decir, que se cree adecuado que representantes de alumnos hubiesen participado en las decisiones importantes del proyecto. Los porcentajes de respuestas de signo positivo se distribuyen de la siguiente forma: para el colectivo de Alumnos un 85,71%, para el colectivo de Técnicos/monitores un 100% y para el colectivo de Organismos públicos un 71,42%.

El porcentaje global es el siguiente:

Muy Mal: 4,76% Regular: 1,59% Normal: 7,93% Bien: 48,41% Muy Bien: 37,3%

Respecto a si se cree interesante que la Administración Pública reserve parte de los trabajos y servicios para personas que provienen de proyectos de inserción.

Tanto para el colectivo de Técnicos/monitores como para el colectivo de Organismos públicos, la respuestas son exclusivamente de signo positivo, es decir, ambos colectivos están totalmente de acuerdo con que la Administración Pública reserve parte de los trabajos y servicios para personas que provienen de proyectos de inserción. Los porcentajes se distribuyen así: para el colectivo de Técnicos/monitores, 100%, y para el colectivo de Organismos públicos, 85,72%, ya que una persona no ha contestado.

El porcentaje global queda como sigue:

Muy Mal: 0% Regular: 0% Normal: 0% Bien: 33,93% Muy Bien: 58,93%

Otra pregunta de este bloque ha sido la siguiente: ¿Cree que ha sido suficiente la participación de profesionales y políticos que colaboran con el proyecto?.

Para el colectivo de Técnicos/monitores y, en menor medida, para el colectivo de Organismos públicos, las respuesta ha sido ligeramente positiva, en cuanto a la suficiente participación de profesionales y políticos que colaboran con el proyecto. El colectivo de Técnicos/monitores alcanza un 62,5% y el colectivo de Organismos públicos un 57,14%.

El porcentaje global es el siguiente:

Muy Mal: 6,25% Regular: 26,78% Normal: 7,14% Bien: 46,43% Muy Bien: 13,39%

En referencia a si ha sido adecuada la supervisión de la entidad promotora del proyecto durante su ejecución.

Las respuesta del colectivo de Técnicos/monitores a la pregunta es ligeramente positiva por cuanto el porcentaje de las respuestas positivas alcanza el 62,5%. En el caso del colectivo de Organismos públicos el porcentaje de las respuestas positivas alcanza el 42,85%, necesitaría sumar el porcentaje de la categoría Normal, 14,28%, para superar el porcentaje medio, 57,13%, y en este caso afirmar con cautela que la supervisión ha sido tan sólo ligeramente adecuada.

El porcentaje global es el siguiente:

Muy Mal: 6,25% Regular: 20,53% Normal: 7,14% Bien: 45,53% Muy Bien: 7,14%

Otra cuestión se refiere a si se ha ofrecido información suficiente sobre el desarrollo del proyecto.

La información ofrecida sobre el proyecto ha sido ligeramente suficiente tanto para el colectivo de Alumnos donde el porcentaje de respuestas positivas alcanza el 52,38%, como para el colectivo de Organismos públicos donde este porcentaje alcanza el 57,14%.

El porcentaje global queda como sigue:

Muy Mal:19,04% Regular: 16,66% Normal: 2,38% Bien: 35,71% Muy Bien: 19,04%

La última pregunta de este bloque es la siguiente: ¿Considera adecuado el planteamiento seguido en el proyecto para la obtención del Graduado Escolar?.

Para el colectivo de Alumnos el planteamiento es en líneas generales, adecuado, ya que el porcentaje de respuestas positivas alcanza el 76,18%. Para el colectivo de Técnicos/monitores las respuestas se distribuyen equitativamente entre las opciones de tipo negativo 50% y las de tipo positivo 50%.

El porcentaje global es el siguiente:

Muy Mal: 11,01% Regular: 25,89% Normal: 0% Bien: 32,44% Muy Bien: 30,65%

Temática 15: Satisfacción con el proyecto:

Este bloque consta sólo de una pregunta: ¿Se siente satisfecho a nivel general de haber participado en el proyecto?.

Los Alumnos se sienten más bien satisfechos alcanzando el porcentaje de respuestas positivas un 57,14%. El colectivo empresarial reparte el grado de satisfacción de forma equitativa entre las respuestas de signo positivo y las de signo negativo a razón del 42,5%. El colectivo de Técnico/monitores se siente satisfecho con su participación, alcanzando el porcentaje de respuestas positivas el 87,5%. Asimismo, el colectivo de Organismos públicos, se siente plenamente satisfecho, alcanzando el porcentaje de respuestas positivas el 100%.

El porcentaje global queda como sigue:

Muy Mal: 8,33% Regular: 9,52% Normal: 5,50% Bien: 41,52% Muy Bien: 30,35%

5.1.2 ANÁLISIS DE CUESTIONES ESPECÍFICAS:

A) TABLAS ESPECÍFICAS

Temáticas Específicas Cuestiones	Cuestionario Colectivo de Alumnos					Cuestionario Colectivo empresarial					Cuestionario Colectivo de técnicos/ monitores					Cuestionario Organismos públicos				
	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB
<u>Aplicación geográfica</u>																				
1. Ha habido una adecuada implicación del Educador en los pueblos que participan	f %	f 1 4.76 %	f %	f 10 47.62 %	f 8 38.09 %															
2. Ha habido una adecuada implicación de la Técnica (coordinadora) en los pueblos	f %	f 1 4.76 %	f 3 14.28 %	f 8 38.09 %	f 7 33.33 %															
3. Ha habido un grado de colaboración aceptable entre las empresas y los Ayuntamientos						f 1 14.28 %	f %	f %	f 2 28.57 %	f %										
4. Ha sido aceptable el grado de coordinación entre técnicos del proyecto y técnicos del área metropolitana											f %	f 1 12.5 %	f %	f 2 25 %	f 2 25 %					
5. Cree que hubiese sido acertado que el proyecto hubiera abarcado una zona geográfica más amplia.																f 2 28.57 %	f 1 14.28 %	f %	f 3 42.86 %	f %
<u>Formación Previa</u>																				
1. Crees que han sido útiles los contenidos tratados sobre Habilidades Sociales.	f 2 9.52 %	f 1 4.76 %	f 3 14.28 %	f 13 61.9 %	f 1 4.76 %															
2. Crees que han sido útiles los contenidos tratados sobre Orientación Laboral.	f 3 14.28 %	f 2 9.52 %	f 4 19.05 %	f 9 42.86 %	f 1 4.76 %															

Temáticas Específicas Cuestiones	Cuestionario Colectivo de Alumnos					Cuestionario Colectivo empresarial					Cuestionario Colectivo de técnicos/ monitores					Cuestionario Organismos públicos					
	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	
Cont. Formación Previa																					
3. Consideras que se han evaluado adecuadamente los conocimientos aprendidos sobre Habilidades Sociales.	f 2 9.52 %	f 2 9.52 %	f 4 19.05 %	f 8 38.09 %	f 2 9.52 %																
4. Consideras que se han evaluado adecuadamente los conocimientos aprendidos sobre Orientación Laboral.	f 3 14.28 %	f 4 19.05 %	f 3 14.28 %	f 8 38.09 %	f 1 4.76 %																
5. Han participado activamente los alumnos con su opinión en las decisiones de su interés durante la ejecución del proyecto.																f %	f 1 14.28 %	f 1 14.28 %	f 3 42.86 %	f 1 14.28 %	
Formación Básica Especializada																					
1. El monitor te ha aclarado desde el principio los contenidos de tu especialidad que debías aprender.	f 1 4.76 %	f 1 4.76 %	f 1 4.76 %	f 9 42.86 %	f 8 38.09 %																
2. Consideras adecuada la orientación para el empleo recibida en tu especialidad formativa.	f 2 9.52 %	f 5 23.8 %	f 2 9.52 %	f 9 42.86 %	f 2 9.52 %																

Temáticas Específicas Cuestiones	Cuestionario Colectivo de Alumnos					Cuestionario Colectivo empresarial					Cuestionario Colectivo de técnicos/ monitores					Cuestionario Organismos públicos					
	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	
<u>Prácticas en empresas</u>																					
1. La empresa ha estado suficientemente satisfecha con los alumnos asignados						f %	f %	f 2 28.57 %	f 3 42.86 %	f 1 14.28 %											
2. Considera adecuada la evaluación realizada de las prácticas						f %	f %	f 1 14.28 %	f 3 42.86 %	f 1 14.28 %											
<u>Proceso de creación de empresa</u>																					
1. Ha habido una adecuada coordinación desde el proyecto con las distintas iniciativas de creación de empresas.											f 1 12.5 %	f 3 37.5 %	f %	f 2 25 %	f 2 25 %						
2. Se ha apoyado suficientemente desde los Ayuntamientos los procesos de creación de empresas.											f %	f 3 37.5 %	f %	f 3 37.5 %	f %						
<u>Convenios con empresas</u>																					
1. Ha sido adecuado el seguimiento de los responsables del IMFE del proceso de inserción laboral en las empresas	f 5 23.8 %	f 1 4.76 %	f 3 14.28 %	f 5 23.8 %	f 2 9.52 %																
2. Cree que los convenios de colaboración con las empresas han sido adecuados.						f %	f %	f %	f 7 100 %	f %											
3. Ha habido un nivel de participación suficiente de los alumnos en los convenios de colaboración.						f 2 28.57 %	f 1 14.28 %	f %	f 4 57.14 %	f %											

Temáticas Específicas Cuestiones	Cuestionario Colectivo de Alumnos					Cuestionario Colectivo empresarial					Cuestionario Colectivo de técnicos/ monitores					Cuestionario Organismos públicos					
	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	
<u>Cont. Convenios con empresas</u>																					
4. Ha sido suficiente la información facilitada sobre el proyecto.						f %	f 1 14.28 %	f 2 28.57 %	f 4 57.14 %	f %											
5. Se ha cumplido suficientemente el convenio de colaboración con su empresa.						f 3 42.86 %	f 2 28.57 %	f %	f 2 28.57 %	f %											
6. Cuál ha sido como empresario su grado de implicación en el proyecto de inserción laboral.						f %	f 1 14.28 %	f 1 14.28 %	f 5 71.43 %	f %											
7. Cree necesario que su Entidad se encuentre representada en el establecimiento de convenios de colaboración con empresas.																f %	f %	f 1 14.28 %	f 3 42.86 %	f 3 42.86 %	
<u>Evaluación aplicada</u>																					
1. Se ha evaluado suficientemente la actuación de cada uno de los profesionales del proyecto.											f 2 25 %	f 1 12.5 %	f %	f 3 37.5 %	f 1 12.5 %						
2. Se ha evaluado suficientemente la actuación de los alumnos del proyecto.											f 1 12.5 %	f 3 37.5 %	f %	f 2 25 %	f 2 25 %						

Temáticas Específicas Cuestiones	Cuestionario Colectivo de Alumnos					Cuestionario Colectivo empresarial					Cuestionario Colectivo de técnicos/ monitores					Cuestionario Organismos públicos						
	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB		
<u>Intervención con familias</u>																						
1. Te has sentido apoyado suficientemente por tu familia, durante la ejecución del proyecto	f 3 14.28 %	f 2 9.52 %	f %	f 9 42.86 %	f 7 33.33 %																	
<u>Factor tiempo</u>																						
1. Ha sido suficiente el tiempo dedicado por los técnicos a la coordinación con las empresas						f %	f 1 14.28 %	f 1 14.28 %	f 5 71.43 %	f %												
2. Ha sido suficiente el tiempo dedicado por los técnicos a la coordinación con la Entidad Promotora.											f %	f 1 12.5 %	f %	f 3 37.5 %	f %							
3. Ha sido suficiente el tiempo dedicado por los técnicos a la coordinación con los monitores.											f 1 12.5 %	f %	f %	f 5 62.5 %	f 1 12.5 %							
4. Ha sido suficiente el tiempo dedicado por los técnicos a la coordinación con Servicios Sociales.											f %	f 1 12.5 %	f %	f 3 37.5 %	f 1 12.5 %							
5. Ha sido suficiente el tiempo dedicado por los técnicos a la coordinación con los organismos públicos colaboradores																f %	f 2 28.57 %	f %	f 2 28.57 %	f 3 42.86 %		

Temáticas Específicas Cuestiones	Cuestionario Colectivo de Alumnos					Cuestionario Colectivo empresarial					Cuestionario Colectivo de técnicos/ monitores					Cuestionario Organismos públicos					
	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	
Otros aspectos (organizativos...)																					
1. Han participado activamente los alumnos con su opinión en las decisiones de su interés durante la ejecución del proyecto.	f 3 14.28 %	f 5 23.8 %	f 3 14.28 %	f 9 42.86 %	f 1 4.76 %																
2. Crees que desde el proyecto se ha dado respuesta adecuada a los problemas que te han ido surgiendo.	f 5 23.8 %	f 3 14.28 %	f 1 4.76 %	f 11 52.38 %	f 1 4.76 %																
3. Se ha conseguido un grado de autonomía suficiente en los alumnos para la resolución de las problemáticas que le han ido surgiendo.											f 1 12.5 %	f 4 50 %	f %	f 3 37.5 %	f %						
4. Han trabajado en equipo suficientemente el colectivo de técnicos del proyecto.											f 1 12.5 %	f 1 12.5 %	f 1 12.5 %	f 1 12.5 %	f 2 25 %						
5. Han trabajado en equipo suficientemente el colectivo de monitores del proyecto.											f 2 25 %	f 1 12.5 %	f %	f 2 25 %	f 1 12.5 %						
6. Se ha producido una divulgación adecuada del proyecto a través de las empresas que han colaborado.																f 1 14.28 %	f %	f 1 14.28 %	f 2 28.57 %	f %	

Temáticas Específicas Cuestiones	Cuestionario Colectivo de Alumnos					Cuestionario Colectivo empresarial					Cuestionario Colectivo de técnicos/ monitores					Cuestionario Organismos públicos				
	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB
<u>Situaciones de discriminación</u>																				
1. Cómo te han tratado los compañeros de la empresa donde has realizado las prácticas por el hecho de ser gitano/a.	f 1 4.76 %	f 3 14.28 %	f 1 4.76 %	f 6 28.57 %	f 4 19.05 %															
2. Cómo te han tratado durante el proceso de contratación en la empresa por el hecho de ser gitano/a.	f %	f 3 14.28 %	f 1 4.76 %	f 5 23.8 %	f 2 9.52 %															
3. Cómo te han tratado durante el proceso de formación especializada por el hecho de ser gitano/a.	f %	f %	f 1 4.76 %	f 11 52.38 %	f 9 42.86 %															
4. Cómo te han tratado los clientes con los que has tenido relación por el hecho de ser gitano/a.	f 1 4.76 %	f 3 14.28 %	f %	f 5 23.8 %	f 4 19.05 %															



Temáticas Específicas Cuestiones	Cuestionario Colectivo de Alumnos					Cuestionario Colectivo empresarial					Cuestionario Colectivo de técnicos/ monitores					Cuestionario Organismos públicos					
	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	
<u>Proceso de contratación</u>																					
1. Se ha realizado un seguimiento adecuado por parte de los técnicos del proyecto durante el periodo de contratación.						f %	f %	f %	f 3 42.86 %	f 1 14.28 %											
2. Se han adaptado adecuadamente los alumnos contratados al trabajo demandado en las empresas.						f %	f %	f 1 14.28 %	f 3 42.86 %	f %											
3. Han cumplido suficientemente los alumnos contratados la normativa propia de la empresa, (horario, faltas...).						f %	f %	f 2 28.57 %	f 2 28.57 %	f %											
4. Considera adecuado el grado de integración de los alumnos del proyecto, con el resto de los compañeros de la empresa.						f %	f %	f %	f 3 42.86 %	f 1 14.28 %											
<u>Formación de formadores</u>																					
1. Se ha aplicado adecuadamente la propuesta de creación de un seminario de formación de formadores dirigido a profesionales del proyecto.											f 3 37.5 %	f %	f %	f %	f %						
2. Considera necesario que el proyecto disponga de un seminario de formación de formadores.											f %	f %	f %	f 3 37.5 %	f 5 62.5 %						

Temáticas Específicas Cuestiones	Cuestionario Colectivo de Alumnos					Cuestionario Colectivo empresarial					Cuestionario Colectivo de técnicos/ monitores					Cuestionario Organismos públicos				
	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB
<u>Cont. Formación de formadores</u> 3. Sería adecuado que el seminario de formación de formadores continuara durante todo el proyecto.											f 1 12.5 %	f %	f %	f 1 12.5 %	f 6 75 %					
<u>Estudios de viabilidad</u> 1. Los estudios de viabilidad sobre las especialidades formativas propuestas desde el proyecto inicial han sido efectivos.											f 2 25 %	f 1 12.5 %	f %	f 5 62.5 %	f %					
2. Han sido realizados adecuadamente los estudios de viabilidad sobre propuestas de creación de empresas.											f 1 12.5 %	f 2 25 %	f 1 12.5 %	f 3 37.5 %	f %					
3. Considera que los estudios de viabilidad aportan una información valiosa para la ejecución de proyectos de este tipo.											f %	f %	f %	f 1 12.5 %	f 7 87.5 %					
<u>Gestión presupuestaria</u> 1. Se ha adaptado el presupuesto durante la ejecución del proyecto a los capítulos para los cuales se destinaba en la programación.											f %	f 2 25 %	f %	f %	f %					
2. Ha sido suficiente el presupuesto asignado para la ejecución del proyecto.											f 2 25 %	f 1 12.5 %	f %	f %	f %					

Temáticas Específicas Cuestiones	Cuestionario Colectivo de Alumnos					Cuestionario Colectivo empresarial					Cuestionario Colectivo de técnicos/ monitores					Cuestionario Organismos públicos				
	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB	Muy Mal	Reg.	Nor.	Bien	MB
Cont. Gestión presupuestaria 3. Considera interesante la posibilidad de incrementar el presupuesto inicial a través de otros mecanismos de financiación ajenos al proyecto.											f %	f %	f %	f 2 25 %	f 6 75 %					

B) COMENTARIO EXPLICATIVO DE LAS CUESTIONES ESPECÍFICAS.

Para realizar el comentario correspondiente a las cuestiones relativas a temáticas específicas se van a seguir los mismos apartados que aparecen en el cuestionario. En este caso, cada cuestión es contestada por un solo colectivo, de ahí su especificidad. El comentario explicativo de las tablas específicas que aparecen anteriormente se basará en los porcentajes que aparecen en cada categoría de respuesta posible.

Temática 1: Aplicación geográfica:

Primera cuestión temática1: Ha habido una adecuada implicación del Educador en los pueblos que participan.

La respuesta del colectivo Alumnos a esta pregunta es positiva, ya que la suma de porcentajes de las respuestas de signo positivo (Bien - Muy bien) alcanza un porcentaje del 85,71%. Luego, puede concluirse que ha habido una adecuada implicación del Educador en los pueblos que participan.

Segunda cuestión temática 1: Ha habido una adecuada implicación de la Técnica (coordinadora) en los pueblos.

La respuesta del colectivo Alumnos es igualmente positiva, alcanzando el porcentaje de respuestas positivas un 71,42%, sumando este porcentaje al porcentaje de la categoría Normal se alcanza un 85,7%. Puede afirmarse que ha habido una adecuada implicación de la Técnica (coordinadora en los pueblos que participan).

Tercera cuestión temática 1: Ha habido un grado de colaboración aceptable entre las empresas y los Ayuntamientos.

Se observa en el colectivo Empresarial que responde a esta pregunta una baja tasa de respuesta, de siete personas del colectivo empresarial que contestan el cuestionario, sólo tres responden a esta cuestión, una respuesta en la categoría Muy mal (14,28%) y dos respuestas en la categoría Bien (28,57%). No parece adecuado pronunciarse sobre esta pregunta a la vista de la escasez de datos con los que se cuenta.

Cuarta cuestión temática 1: Ha sido aceptable el grado de coordinación entre técnicos del proyecto y técnicos del área Metropolitana.

Las respuesta positivas del colectivo Técnicos/monitores suman un 50% y la categoría regular 12,5%. Asimismo, de 8 personas que componen la muestra, tres no responden a esta cuestión, luego se puede afirmar con cierta cautela que el grado de coordinación ha sido más bien aceptable.

Quinta cuestión temática1: Cree que hubiese sido acertado que el proyecto hubiera abarcado una zona geográfica más amplia.

Las respuestas del colectivo Organismos públicos a esta cuestión están equilibradas. Así, las respuestas de signo negativo alcanzan un 42,85% y las de signo positivo un 42,86%, por lo tanto, no hay una tendencia clara de respuesta que nos lleve a formular una conclusión válida.

Temática 2: Formación Previa:

Primera cuestión temática 2: Crees que han sido útiles los contenidos tratados sobre Habilidades Sociales.

Las respuestas de signo positivo alcanzan un porcentaje del 66,66%, y sumado al porcentaje de la categoría Normal un 80,94%, lo que hace concluir que para el colectivo de Alumnos los contenidos tratados en el apartado de Habilidades Sociales han sido útiles.

Segunda cuestión temática 2: Crees que han sido útiles los contenidos tratados sobre Orientación Laboral.

La respuesta del colectivo Alumnos en sentido positivo a esta cuestión alcanza el 42,62%, es decir, no llega al porcentaje medio, que se ve superado al sumar al anterior porcentaje el tanto por ciento de la respuesta de la categoría Normal, alcanzando de este modo el 66,67%. Es decir, los conocimientos de Orientación Laboral, siendo útiles no lo han sido excesivamente.

Tercera cuestión temática 2: Consideras que se han evaluado adecuadamente los conocimientos aprendidos sobre Habilidades Sociales.

La respuesta del colectivo Alumnos en sentido positivo a esta cuestión alcanza el 47,61%, es decir, casi el porcentaje medio, que se ve superado al sumar al anterior porcentaje el tanto por ciento de la respuesta de la categoría Normal, alcanzando de este modo el 66,66%. Es decir, la evaluación de los conocimientos aprendidos sobre Habilidades Sociales ha sido ligeramente adecuada.

Cuarta cuestión temática 2: Consideras que se han evaluado adecuadamente los conocimientos aprendidos sobre Orientación Laboral.

La respuesta del colectivo Alumnos en sentido positivo a esta cuestión alcanza el 42,85%, es decir, no llega al porcentaje medio, que se ve superado al sumar al anterior porcentaje el tanto por ciento de la respuesta de la categoría Normal, alcanzando de este modo el 57,13%. Por tanto, la evaluación de los conocimientos aprendidos sobre Orientación Laboral ha sido ligeramente adecuada.

Quinta cuestión temática 2: Han participado activamente los alumnos con su opinión en las decisiones de su interés durante la ejecución del proyecto.

La respuesta del colectivo Organismos públicos en sentido positivo a esta cuestión alcanza el 57,14%, supera el porcentaje medio. Al sumar al anterior porcentaje el tanto por ciento de la respuesta de la categoría Normal, se alcanza el 71,42%, es decir, ha

habido de forma general una adecuada participación activa de los alumnos con su opinión en las decisiones de su interés durante la ejecución del proyecto.

Temática 3: Formación Básica Especializada:

Primera cuestión temática 3: El monitor te ha aclarado desde el principio los contenidos de tu especialidad que debías aprender.

La respuesta del colectivo Alumnos en sentido positivo a esta cuestión alcanza el 80,95%. Por lo tanto puede afirmarse, sin lugar a dudas, que el monitor ha aclarado suficientemente desde el principio los contenidos que se debían aprender en cada especialidad.

Segunda cuestión temática 3: Consideras adecuada la orientación para el empleo recibida en tu especialidad formativa.

La respuesta del colectivo Alumnos en sentido positivo a esta cuestión alcanza el 52,38%, es decir, supera levemente el porcentaje medio. Al sumar al anterior porcentaje el tanto por ciento de la respuesta de la categoría Normal se alcanza el 61,9%. Podría decirse que la orientación para el empleo recibida en cada especialidad formativa ha sido ligeramente adecuada.

Temática 4: Prácticas en empresas:

Primera cuestión temática 4: La empresa ha estado suficientemente satisfecha con los alumnos asignados.

La respuesta del colectivo Empresarial en sentido positivo a esta cuestión alcanza el 57,14%, supera el porcentaje medio. Al sumar al anterior porcentaje el tanto por ciento de la respuesta de la categoría Normal se alcanza el 85,71%, es decir, de forma general la empresa ha estado suficientemente satisfecha con los alumnos asignados.

Segunda cuestión temática 4: Considera adecuada la evaluación realizada de las prácticas.

La respuesta del colectivo Empresarial en sentido positivo a esta cuestión alcanza el 57,14%, supera el porcentaje medio. Sumando al anterior porcentaje el tanto por ciento de la respuesta de la categoría Normal se alcanza el 71,42%. Es decir, ha habido de forma general, una adecuada evaluación de las prácticas en empresas.

Temática 5: Proceso de creación de empresa:

Primera cuestión temática 5: Ha habido una adecuada coordinación desde el proyecto con las distintas iniciativas de creación de empresas.

Aquí las respuestas del colectivo Técnicos/monitores se reparten al 50% entre los valores positivos y los valores negativos, no se puede concluir, por tanto, en ningún sentido, dado el equilibrio en las contestaciones a esta pregunta.

Segunda cuestión temática 5: Se ha apoyado suficientemente desde los Ayuntamientos los procesos de creación de empresas.

Las respuestas a esta cuestión del colectivo Técnicos/monitores se reparten equitativamente, como ocurre con la pregunta anterior. La conclusión es la misma, no se decanta ni en un sentido ni en otro, dado el equilibrio en las contestaciones.

Temática 6: Convenios con empresas:

Primera cuestión temática 6: Ha sido adecuado el seguimiento de los responsables del IMFE del proceso de inserción laboral en las empresas.

La respuesta del colectivo Alumnos en sentido positivo a esta cuestión alcanza el 33,32%. No supera el porcentaje medio. Al sumar al anterior porcentaje el tanto por ciento de la respuesta de la categoría Normal se alcanza el 48,08%, aún no se llega a superar el porcentaje medio. Por lo tanto, de forma general, se puede afirmar que no ha sido suficientemente adecuado el seguimiento de los responsables del IMFE del proceso de inserción laboral en las empresas.

Segunda cuestión temática 6: Cree que los convenios de colaboración con las empresas han sido adecuados.

La respuesta del colectivo empresarial no deja lugar a dudas, hay un 100% de respuesta en la categoría Bien.

Tercera cuestión temática 6: Ha habido un nivel de participación suficiente de los alumnos en los convenios de colaboración.

La respuesta del colectivo empresarial en sentido positivo alcanza el 57,14%. La suma de las categorías Muy Mal y Regular alcanzan por su parte el 42,85%, es decir, la participación de los alumnos en los convenios de colaboración es un aspecto a mejorar.

Cuarta cuestión temática 6: Ha sido suficiente la información facilitada sobre el proyecto.

La respuesta del colectivo empresarial en sentido positivo alcanza nuevamente el 57,14%. No obstante, si sumamos a este porcentaje el resultado de la categoría Normal, se alcanza un total de 85,71%. Esto indica que el nivel de información ha sido aceptable, pero cabe ser mejorado.

Quinta cuestión temática 6: Se ha cumplido suficientemente el convenio de colaboración con su empresa.

La respuesta del colectivo empresarial es de tendencia negativa en un 71,43%, luego, cabe decir que no se ha cumplido suficientemente el convenio de colaboración con las empresas.

Sexta cuestión temática 6: Cuál ha sido como empresario su grado de implicación en el proyecto de inserción laboral.

La respuesta del colectivo Empresarial es favorable a esta pregunta en un 71,43%, si unimos a esta puntuación el resultado de la categoría Normal se alcanzaría un total de 85,71%, la implicación del empresariado en el proyecto por lo tanto ha sido aceptable.

Séptima cuestión temática 6: Cree necesario que su entidad se encuentre representada en el establecimiento de convenios de colaboración con empresas.

La respuesta del colectivo Organismos Públicos es positiva en un 85,72%, luego estiman necesario encontrarse representados en los convenios de colaboración con las empresas.

Temática 7: Evaluación aplicada:

Primera cuestión temática 7: Se ha evaluado suficientemente la actuación de cada uno de los profesionales del proyecto.

La respuesta del colectivo Técnicos/Monitores en sentido positivo alcanza tan sólo el 50%, así pues, no ha sido suficiente la evaluación realizada de cada uno de los profesionales del proyecto.

Segunda cuestión temática 7: Se ha evaluado suficientemente la actuación de los alumnos del proyecto.

La respuesta del colectivo Técnicos/Monitores es de idéntica tendencia que la anterior hemos de concluir que no ha sido suficiente la evaluación realizada de la actuación de los alumnos del proyecto.

Temática 8: Intervención con familias:

Primera cuestión temática 8: Te has sentido apoyado suficientemente por tu familia, durante la ejecución del proyecto.

Podemos decir que la mayoría del colectivo de Alumnos se han sentido apoyados por su familia, concretamente el 76,19%; no obstante, hay un porcentaje de alumnos del 23,8% que no se han sentido suficientemente apoyados por su familia, con la repercusión que este factor tiene para su participación en el proyecto.

Temática 9: Factor tiempo:

Primera cuestión temática 9: Ha sido suficiente el tiempo dedicado por los técnicos a la coordinación con las empresas.

La respuesta del colectivo Empresarial es sentido positivo. Alcanza el 71,43% si sumamos a este porcentaje el valor de la categoría Normal se alcanza el 85,71%. Por tanto, podemos afirmar que en líneas generales ha sido suficiente el tiempo dedicado por los técnicos a la coordinación con las empresas.

Segunda cuestión temática 9: Ha sido suficiente el tiempo dedicado por los técnicos a la coordinación con la entidad promotora.

Del colectivo de Técnicos/Monitores que contestan al cuestionario, sólo contestan a esta pregunta el 50%, es decir, cuatro respuestas; de esas cuatro, tres son positivas, representando un 37,5%, y una negativa, representando el 12,5%. Con estos datos no se puede emitir una conclusión válida, no obstante, la baja tasa de respuesta podría indicar que es un aspecto que debe ser mejorado.

Tercera cuestión temática 9: Ha sido suficiente el tiempo dedicado por los técnicos a la coordinación con los monitores.

La respuesta del colectivo Técnicos/Monitores en sentido positivo representa un 75%, luego podemos concluir que, en líneas generales, ha sido suficiente el tiempo que los técnicos han dedica a la coordinación con los monitores.

Cuarta cuestión temática 9: Ha sido suficiente el tiempo dedicado por los técnicos a la coordinación con Servicios Sociales.

La respuesta del colectivo Técnicos/Monitores en sentido positivo alcanza el 50%, del total. No obstante, contestan el cuestionario un 62,5% de las personas que lo cumplimentan, esto hace concluir con cautela que ha sido aceptable el tiempo dedicado por los técnicos a la coordinación con Servicios Sociales.

Quinta cuestión temática 9: Ha sido suficiente el tiempo dedicado por los técnicos a la coordinación con los organismos públicos colaboradores.

La respuesta del colectivo Organismos Públicos a favor alcanza el 71,43%. Se puede concluir que en líneas generales, ha sido suficiente el tiempo dedicado por los técnicos a la coordinación con los organismos públicos colaboradores.

Temática 10: Otros aspectos (organizativos...):

Primera cuestión temática 10: Han participado activamente los alumnos con su opinión en las decisiones de su interés durante la ejecución del proyecto.

La respuesta del colectivo Alumnos en sentido positivo representa el 47,62%, necesita sumarse la categoría Normal para alcanzar el 61,9%, luego podemos afirmar que es un aspecto que ha sido considerado durante la marcha del proyecto, pero que necesita ser mejorado.

Segunda cuestión temática 10: Crees que desde el proyecto se ha dado respuesta adecuada a los problemas que te han ido surgiendo.

La respuesta del colectivo Alumnos en sentido positivo representa el 57,14%, si le sumamos la puntuación de la categoría Normal se alcanza el 61,9% de respuesta. En este caso podemos afirmar que se ha dado respuesta medianamente a los problemas que le han ido surgiendo a los alumnos durante el desarrollo del proyecto.

Tercera cuestión temática 10: Se ha conseguido un grado de autonomía suficiente en los alumnos para la resolución de las problemáticas que le han ido surgiendo.

La respuesta favorable del colectivo Técnicos/Monitores tan sólo alcanza el 37,5%, así que todo parece indicar que no se ha conseguido un grado suficiente de autonomía de los alumnos en la resolución de las problemáticas que le han ido surgiendo durante el desarrollo del proyecto.

Cuarta cuestión temática 10: Han trabajado en equipo suficientemente el colectivo de técnicos del proyecto.

La respuesta del colectivo Técnicos/Monitores en sentido positivo llega a un 37,5%, sumado a la categoría Normal alcanza el 50%, luego es un aspecto susceptible de mejora.

Quinta cuestión temática 10: Han trabajado en equipo suficientemente el colectivo de monitores del proyecto.

La respuesta del colectivo Técnicos/Monitores alcanza en sus valores positivos un 37,5%, el mismo porcentaje que los valores de tendencia negativa, luego es un aspecto que habría que mejorar.

Sexta cuestión temática 10: Se ha producido una divulgación adecuada del proyecto a través de las empresas que han colaborado.

La respuesta del colectivo Organismos Públicos que lo consideran positivo alcanza un 28,57%, que unido a la respuesta de la categoría Normal llega a un 42,85%. Es un factor que debe ser mejorado.

Temática 11: Situaciones de discriminación:

Primera cuestión temática 11: Cómo te han tratado los compañeros de la empresa donde has realizado las prácticas por el hecho de ser gitano/a.

Aquí el colectivo Alumnos responde en sentido positivo el 47,62%, si le sumamos el porcentaje de la categoría Normal se alcanza el 52,38%. Los datos obtenidos nos indican en cualquier caso que en un 19,04 ha habido situaciones de trato discriminatorio, que pese a no ser un valor alto, lo cual es positivo, sí que es un factor a tener en cuenta y que confirma que la discriminación existe.

Segunda cuestión temática 11: Cómo te han tratado durante el proceso de contratación en la empresa por el hecho de ser gitano/a.

En la respuesta del colectivo Alumnos un 14,28% admite un trato regular durante el proceso de contratación en la empresa por el hecho de ser gitano/a. La conclusión es la misma que para la cuestión anterior, sin ser una cifra alta, si que es un aspecto que aún está presente en nuestra sociedad y contra el cual hay que seguir luchando.

Tercera cuestión temática 11: Cómo te han tratado durante el proceso de formación especializada por el hecho de ser gitano/a.

La respuesta del colectivo Alumnos a esta pregunta no da lugar a dudas, y contrasta con los resultados de las dos cuestiones anteriores, los valores positivos alcanzan un 95,24% y sumando la categoría Normal se alcanza el 100%, luego el trato durante el proceso de formación especializada no ha sido en ningún caso discriminatorio.

Cuarta cuestión temática 11: Cómo te han tratado los clientes con los que has tenido relación por el hecho de ser gitano/a.

La respuesta del colectivo Alumnos que lo han sentido discriminatorio alcanza un 19,04, siendo igualmente un porcentaje bajo, no obstante, vuelve a reafirmar que la discriminación existe.

Temática 12: Proceso de contratación:

Primera cuestión temática 12: Se ha realizado un seguimiento adecuado por parte de los técnicos del proyecto durante el periodo de contratación.

Contesta a esta cuestión el 57,14% de la muestra del colectivo empresarial que cumplimenta el cuestionario, siendo su contestación positiva, lo cual hace pensar que en líneas generales ha habido un adecuado seguimiento por parte de los técnicos del proyecto durante el periodo de contratación.

Segunda cuestión temática 12: Se han adaptado adecuadamente los alumnos contratados al trabajo demandado en las empresas

Contesta igualmente a esta cuestión un 57,14% de la muestra del colectivo empresarial que cumplimenta el cuestionario, 42,86% lo hacen en la categoría Bien y 14,28 en la categoría Normal, es decir, en líneas generales podría afirmarse que los alumnos contratados se han adaptado adecuadamente al trabajo demandado en las empresas.

Tercera cuestión temática 12: Han cumplido suficientemente los alumnos contratados la normativa propia de la empresa, (horario, faltas...).

Responde a esta cuestión una vez más el 57,14% de la muestra del colectivo empresarial que cumplimenta el cuestionario, 28,57% contestan en la categoría Normal y 28,57% en la categoría Bien. Por tanto, el cumplimiento de los alumnos contratados con respecto a la normativa propia de la empresas ha sido en general aceptable en base a las contestaciones antes apuntadas.

Cuarta cuestión temática 12: Considera adecuado el grado de integración de los alumnos del proyecto, con el resto de los compañeros de la empresa.

Esta cuestión es contestada de nuevo por el 57,14% de la muestra del colectivo empresarial que cumplimenta el cuestionario, siendo todas las valoraciones en positivo, lo que hace pensar que en líneas generales la integración de los alumnos del proyecto con el resto de compañeros de la empresa ha sido aceptable.

Temática 13: Formación de formadores:

Primera cuestión temática 13: Se ha aplicado adecuadamente la propuesta de creación de un seminario de formación de formadores dirigido a profesionales del proyecto.

Contesta solamente a esta cuestión el 37,5% del colectivo de Técnico/Monitores que componen la muestra que cumplimenta el cuestionario, y todas las cuestiones son negativas. Se puede concluir diciendo que no se ha aplicado adecuadamente la propuesta de creación de un seminario de formación de formadores dirigidos a profesionales del proyecto.

Segunda cuestión temática 13: Considera necesario que el proyecto disponga de un seminario de formación de formadores.

La respuesta del colectivo Técnicos/Monitores es positiva hacia esta cuestión en un 100% de los casos, no cabe lugar a dudas sobre la necesidad de dicho seminario de formación de formadores.

Tercera cuestión temática 13: Sería adecuado que el seminario de formación de formadores continuara durante todo el proyecto.

Para un 87,5 de los Técnicos/Monitores que contestan el cuestionario sería adecuado que el seminario de formación de formadores continuara durante todo el proyecto.

Temática 14: Estudios de Viabilidad:

Primera cuestión temática 14: Los estudios de viabilidad sobre las especialidades formativas propuestas desde el proyecto inicial han sido efectivos.

La respuesta del colectivo Técnicos/Monitores, es positiva en un 62,5%, frente a un 37,5 que no es favorable. Podemos decir, en base a estos datos, que los estudios de viabilidad sobre las especialidades formativas propuestas desde el proyecto inicial, han sido moderadamente efectivos, y cabe pues su mejora.

Segunda cuestión temática 14: Han sido realizados adecuadamente los estudios de viabilidad sobre propuestas de creación de empresas.

La respuesta del colectivo Técnicos/Monitores es positiva en un 37,5%, debe sumársele el porcentaje de la categoría Normal para alcanzar el 50%, luego hemos de decir que este aspecto ha sido medianamente adecuado y es preciso su mejora.

Tercera cuestión temática 14: Considera que los estudios de viabilidad aportan una información valiosa para la ejecución de proyectos de este tipo.

La respuesta del colectivo Técnicos/Monitores es positiva en un 100%, es decir, se considera necesario realizar estudios de viabilidad al respecto de la ejecución de proyectos de inserción sociolaboral.

Temática 15: Gestión presupuestaria:

Primera cuestión temática 15: Se ha adaptado el presupuesto durante la ejecución del proyecto a los capítulos para los cuales se destinaba en la programación.

Del colectivo de Técnicos/Monitores que contestan la cuestionario, solo dan respuesta a esta pregunta un 25%, y lo hacen dentro de la categoría Regular. Así pues, cabe pensar que la adaptación del presupuesto a los capítulos para los cuales se destinaba en la programación no ha sido muy rigurosa.

Segunda cuestión temática 15: Ha sido suficiente el presupuesto asignado para la ejecución del proyecto.

Del colectivo de Técnicos/Monitores que contestan la cuestionario, responde a esta cuestión un 37,5% y lo hace en las categoría Regular o Muy Mal, luego esto indica que en líneas generales el presupuesto asignado para la ejecución del proyecto no ha sido suficiente.

Tercera cuestión temática 15: Considera interesante la posibilidad de incrementar el presupuesto inicial a través de otros mecanismos de financiación ajenos al proyecto.

La respuesta del colectivo Técnicos/Monitores, es favorable en un 100%, es decir, se considera de interés incrementar el presupuesto inicial con otros mecanismos adicionales de financiación ajenos al proyecto.

5.2 ANÁLISIS DE DATOS CUALITATIVOS: ENTREVISTAS NO ESTRUCTURADAS (HISTORIA DEL PROYECTO) Y ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS.-

En Ciencias Sociales la valoración puramente cuantitativa aporta una dimensión fría que no explica los hechos, simplemente se limita a constatar los cambios de cantidad en las acciones. No quiere decir esto que dicha valoración sea inadecuada, sino que debe ir acompañada necesariamente de una valoración cualitativa que emane de la realidad vivida por los participantes. El presente apartado pretende profundizar en esta línea. La explicación que nos aporta el análisis de las entrevistas (No estructuradas y Semiestructuradas) acerca de las distintas dimensiones del proyecto servirá para contrastar los datos analizados a través de los cuestionarios, así como para explicar con mayor profundidad el significado de la información que estos nos aportan.

La información de este capítulo viene distribuida de la siguiente forma: En primer lugar, aparecen distribuidos en tablas los textos significativos de las entrevistas con objeto de facilitar el análisis posterior; cada texto posee una referencia al número de entrevista y página donde aparece el texto en la transcripción correspondiente. El primer grupo de tablas corresponde a las entrevistas No Estructuradas y el segundo a las entrevistas Semiestructuradas. Después de las tablas aparece el comentario explicativo de los datos recogidos a través de las entrevistas tanto No estructuradas como Semiestructuradas.

La información que aparece en las tablas y que es la base de los comentarios posteriores se ordena en base a un guión que contempla variables troncales y variables complementarias de configuración del proyecto. A continuación se especifica este guión:

A) VARIABLES TRONCALES DE CONFIGURACIÓN DEL PROYECTO.-

- A.1 Procesos de selección.
- A.2 Preformación selectiva: Habilidades Sociales/Orientación Laboral.
- A.3 Educación Compensatoria.
- A.4 Estudios de viabilidad.
- A.5 Convenios de colaboración con Ayuntamientos.
- A.6 Convenios de colaboración con empresas.
- A.7 Plan de intervención Socio-familiar.
- A.8 Formación Básica Especializada. (Jardinería y Viverismo; Carpintería y Restauración de muebles; Serigrafía)
- A.9 Prácticas en empresas.
- A.10 Creación de empresa.
- A.11 Contrataciones por cuenta ajena.

B) VARIABLES COMPLEMENTARIAS DE CONFIGURACIÓN DEL PROYECTO.-

- B.1** Marco geográfico de aplicación
- B.2** Objetivos
- B.3** Colectivo destinatario
- B.4** Integración social
- B.5** Integración laboral
- B.6** Implicación distintos participantes
- B.7** Información.
- B.8** Niveles de coordinación
- B.9** Publicidad/difusión
- B.10** Tiempo de ejecución
- B.11** Recursos
- B.12** Presupuesto
- B.13** Evaluación/supervisión
- B.14** Situaciones de discriminación
- B.15** Formación de formadores.
- B.16** Transnacionalidad/Transregionalidad.
- B.17** Innovaciones.
- B.18** Aspectos positivos
- B.19** Aspectos a mejorar.
- B.20** Aportación personal (cambio modo de vida)
- B.21** Satisfacción con el proyecto/Expectativas
- B.22** Predisposición a participar en un nuevo proyecto
- B.23** Rasgos de un nuevo proyecto

Nota: En los textos significativos que aparecen en las tablas, vienen consignadas una serie de abreviaturas que se refieren a los diferentes colectivos que responden a las entrevistas y que se especifican a continuación:

(E: entrevistador, A: Alumno/a, T: Técnico/a del proyecto, M: Monitor del proyecto, EM: empresario/a, TA: Técnico/a de Ayuntamientos colaboradores)

5.2.1 TABLAS VARIABLES TRONCALES Y COMPLEMENTARIAS: ENTREVISTAS NO ESTRUCTURADAS.-

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS NO ESTRUCTURADAS		
VARIABLES TRONCALES: TEMÁTICA: A.1 Procesos de Selección		
Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1		
2	12	A: "yo lo vi bien, las preguntas que hicisteis fueron sencillas".
3	15	TA: "...aquí en cierta manera...se hizo un poco muy suigenaris...seleccionar a la gente para los proyectos por las necesidades y por las características de los alumnos no, entonces a mi me pareció bastante bien correcta...no hubo una detección en cuanto a poner carteles de información, se les dió una información relativamente escueta en cuanto al tema de cobrar...además...muy bien planteado incluso metodológicamente el sistema de selección." TA: "...ha influido...las características de desventaja que tenían de vivienda, de problemas familiares, de necesidades inmediatas de mantener un nivel mínimo de rentas o sea de ingresos...pero yo creo que se ha ido solventando poco a poco."
4	20	M: "...si va dedicado a esa clase de gente que nunca ha tenido un trabajo que no sabe como responder, creo que ha estado bien."
5	28	M: "...tendría que por parte haberse dirigido a alumnos también que tienen más precariedad a nivel social...En Pinos hay colectivos de pobreza que podrían haber participado...a nivel general ha sido bien por que el proceso de inserción ha funcionado de todas formas..."
6	33	TA: "...se miró mucho el tema de saber leer y escribir correctamente...pero que a lo mejor no se tenía que haber tenido en cuenta por que hay gente...que está tirada en la calle que no están haciendo nada...y si que se podían haber aprovechado del proyecto, E: "Tu crees que esa gente hubiese respondido?" TA: "Yo creo que sí...a lo mejor se habría tenido que trabajar de una manera distinta a como se ha trabajado...gente que está frita por coger algo" E: "La gente que se ha cogido?" TA: "Después de todo tampoco han respondido tan mal, en algunos hemos podido fallar, por que a lo mejor no lo tenían claro y querían dinero rápido..." TA: "...tener cargas familiares ha afectado?" TA: "...afecta y mucho...han estado un tiempo sin coger nada..." E: "...entre una persona con cargas familiares y otra sin cargas con quien contarías para este tipo de proyectos?" TA: "...contaría con quien no tuviera cargas familiares...puede ir mucho más relajado de cara a todo lo que se le pueda enseñar y de cara a seguir en el proyecto a mantenerse."
7		
8	45,46	T: "...bueno se adaptó bastante al diseño inicial que teníamos...que eso solo fuera una parte...y durante el proceso pudiera darse un proceso de autoselección en el tiempo...hay que ir profundizando en esa dirección...en que haya unos espacios más amplios, unos pretalleres organizados y un contacto...entre los distintos candidatos a mantenerse en los programas y los técnicos y los profesionales que permitan mejorar este tipo de procesos...en la línea de demostrar potencialidades...de la persona ante un reto...y ante un compromiso.
9	53	A: "...no estuvo mal, lo que pasa es que en mi opinión no se recogió tampoco a otra gente con muchos más problemas...habría que acercarse más a esa gente y que también tuvieran una oportunidad. E: "Tú crees que un proyecto de la envergadura de este hubiese funcionado con gente más problemática?" A: "...hay gente que sí que podría haber funcionado..." E: "...haber seleccionado a gente con cargas familiares ha condicionado... ibais más agobiaillos..." A: "...El hecho de tener familia parece que no pero eso te centra...más en el tema...te lo tomas con diferente filosofía, sabiendo que tienes a alguien que alimentar...te lo tomas más en serio" E: "Cómo habéis pasado el comienzo tardando más tiempo en cobrar?" A: "...con dificultades, porque si no tenemos nada hemos tenido que recurrir a familiares, aparte de lo de la beca que cada mes cobrábamos algo, ...sabemos que para tirar para adelante imposible...pero es una ayudilla...te ha centrado un poco más."

		A.1 Cont. Proceso de selección
10	65	A: "...a partir de la selección...entró el que quisisteis vosotros...que entrara...a partir de la entrevista se podía ver el que tenía ganas de entrar de buscar un trabajo y quien no... E: "...crees que la selección fue adecuada?" A: "yo creo que si" A: "Y la preselección?" A: "...no se vivió bien hasta decir quien había entrado...el que se veía que tenía interés no faltaba iba escuchaba y sabía comportarse, y el que no ya se vió a los dos días que ya no volvió, o faltaba un día, faltaba otro..."

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS DE LAS ENTREVISTAS NO ESTRUCTURADAS		
VARIABLES TRONCALES: TEMÁTICA: A.2 Preformación Selectiva: Habilidades Sociales /Orientación Laboral		
Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	2	M: "La etapa de formación previa debe ser más exhaustiva...las habilidades sociales, debería ser una etapa constante a lo largo de todo el proceso, de principio a fin...que no puede seguir pasando lo que esta pasando que el chaval no puede estar dentro de un aula durante 5 horas por que no puede, o dentro de un taller...porque tiene que bailar, tomar el sol y tocar la guitarra, vamos a ir apartando tópicos...dándole habilidades sociales...sin perder sus rasgos culturales...ir insertándose en la sociedad no viviendo en ghettos...La Orientación laboral, la veo muy normal la misma que se le da a todo el mundo...no limitarse a un curso de orientación, si no de principio a fin, que vean lo que es el mercado laboral..."
2	12	A: "...debía haber sido un mes más o dos meses más." E: "...que...fuera en distintos pueblos, lo vistes bien?" A: "yo si lo vi bien" E: "el desplazamiento lo ves como un problema?" A: "y no lo pagaron todo".
3	15,16	TA: "...yo recuerdo gente con mucha más motivación de la que había empezado, no, habilidades sociales, sino yo creo que con autoestima suficiente como para enfrentarse a un proyecto relativamente largo y con muchas dificultades o por lo menos con muchos interrogantes." E: "Orientación Laboral" A: "A nivel de técnicas...no tengo mucho conocimiento de eso, pero de las actitudes...lo tenían muy claro, todo tenía un fin último que era el de encontrar empleo."
4	20	E: "...cuando empezaron contigo tenían un comportamiento que se adaptaba a los cursos.." M: "Veía muchas dudas, en la credibilidad que le daban al curso, no creían realmente en el curso..."
5	28	M: "...como en su práctica mayoría era gente que no tenía muchos problemas de marginalidad...se han adecuado bien...ha habido alguna laguna...concretamente para la creación de empresa...a nivel de Orientación laboral en ese sentido nefasto...tenía que haberse optado por otra fase, trabajo por cuenta ajena, conoces lo que es el trabajo y luego por cuenta propia..."
6	33	TA: "...se les veía ganas de participar, se ve que lo haciais de una manera donde todos tuvieran que implicarse y dar sus opiniones, bien...igual se alargó por que a lo mejor le hubiese hecho falta más práctica que teoría...por que se partía de que estos tenían ya unos conocimientos..." E: "O haber compaginado las dos cosas."

A.2 Cont. Preformación Selectiva: Habilidades Sociales /Orientación Laboral		
8	46	E: "Habilidades Sociales y Orientación Laboral" T: "En general la valoro bien...mejoraría...la implicación de los participantes en el diseño y determinación de las especialidades formativas...en cuanto a la investigación de mercado y el conocimiento de la realidad empresarial...se les explicó lo del estudio de viabilidad no es solo explicárselo sino que ellos participen en la elaboración...incluso tengan un periodo de prácticas iniciales...mejorar eso, para que tengan desde el principio...una idea clara de los retos que esa profesión va a suponer."
9	54	E: "Tú crees que ha sido suficiente las Habilidades Sociales?" A: "...ha sido en principio algo, una pequeña aportación que nos es suficiente por supuesto..." E: "Y la Orientación laboral?" A: "...ha sido muy poco tiempo...se tiene que hacer mucho más despacio...a nosotros nos cuesta mucho trabajo todas esas cosas...tenemos los estudios tan escasos..."
10	66	E: "Habilidades sociales" A: "...muy cargado...había gente que estábamos acostumbrados...yo he hecho hasta segundo de BUP...pero había gente que como tu sabes sabía poquito y a lo mejor, no captaba...y eso se hablaba, hoy yo no me he enterado de nada y yo hoy me he aburrido..." E: "Orientación Laboral" A: "Bien...es bueno que la gente se entere de como tiene que presentarse ante una entrevista de trabajo, de que manera presentar un curriculum, como se puede formar una empresa."

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS DE LAS ENTREVISTAS NO ESTRUCTURADAS		
VARIABLES TRONCALES: TEMÁTICA: A.3 Educación Compensatoria		
Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	3	M: "...en temas así como el nuestro restauración de muebles se necesita un cierto grado cultural por mínimo que sea...creo...que ya deberían haber llegado los alumnos con el Graduado desde el proyecto seguir preparándolos a nivel intelectual o a nivel cultural ..." E: "...es necesario conjugar los requisitos de acceso como por ejemplo el Graduado Escolar con la especialidad exigida..."
2	12	A: "...han sido una de las cosas que más me han gustado en el proyecto, por que para la gente que no tenía el Graduado Escolar, se lo podía sacar ahí...si hubiese sido por la mañana a la hora que estábamos en el proyecto a lo mejor hubiese sido mejor."
3	16	TA: "...quizás no haberse planteado la titulación de Graduado Escolar...sino haber incluido pues que dos días a la semana o lo que sea, temas que se están tratando en los módulos y en la formación donde está el déficit...pues durante esos días haber trabajado sobre eso, sobre algo muy básico, muy práctico y muy concreto...de forma que ellos vean la viabilidad cercana de lo que significa eso, no la escuela."
4	20,21	M: "...yo no veía apoyo ahí por parte de sus padres, sus madres, de sus maridos...pero aparte de poco apoyo ellos tenían que haber puesto más de su parte..." E: "Si a eso se le unes que a lo mejor en un año no se lo podían sacar...es complicado" M: "sí dificulta más, pero..."
5	29	M: "...se fueron desvinculando del Graduado Escolar y desvinculados se han quedado...tal vez la falta de motivación por parte de ellos...no lo creen necesario...realmente es necesario...digo como título, hay algunos conocimientos que sí...pero luego como título...tampoco es tan importante...más...una interconexión entre las materias profesionales que vayan a ver con los estudios que tienen que realizar...funcionaria más si tienen que hacer planos que alguien les diera un curso de delineación o de dibujo que no de Literatura del Siglo XV"
6	33	TA: "El apoyo ha sido muy importante...ha habido gente que le ha servido mucho... luego ninguno ha respondido...en el tema del Graduado...dentro del proyecto se podía haber solicitado...haberle dado el Graduado directamente..."

A.3 Cont. Educación Compensatoria		
7		
8	47	T: "...habrá que mejorar la coordinación de esos procesos con la formación técnico profesional... incluir ese proceso como una parte sustancial de su curriculum... hemos fallado en los mecanismos de como mantener esa actividad después de acabar el proyecto... desde las propias estructuras empresariales que se creen o que se están creando ese tema tiene que seguir incorporado..."
9	54	A: "Eso es una cosa muy interesante... ir al centro de adultos... nos ha costado... desde principio no fuimos... quizás porque confiamos menos no sé... allí van muchos niños, mucho jaleo y no te concentras aparte que la manera de enseñarte es otra manera mucho más monótona... se tenía que buscar la fórmula y que fuerais vosotros quien... pudierais dar el graduado escolar..." E: "Tú crees que hubieseis conseguido engancharos con educación de adultos... si nosotros hubiésemos empezado antes el apoyo escolar en vez de haberlo dejado para más tarde? A: "...posiblemente si, lo que pasa es que empezamos muy tarde... entonces ya no estábamos ni en un sitio ni en otro..."
10	66,67	A: "...las clases que tenían que ir por la tarde o por la mañana yo sabía que no se iba a hacer... (por) falta de interés... porque el que quiere una cosa tiene que esforzarse... yo creo que aunque se empezó un poco tarde yo creo que estuvo bien que al final se vieron bastantes cosas (en apoyo escolar) E: "Cómo habría que enfocar esto para que diera resultado?" A: "...que uno tenga interés y uno quiera y obligarlo... pero claro si dices no quiero y sigo y no pasa absolutamente nada, no o lo haces o fuera..."

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS DE LAS ENTREVISTAS NO ESTRUCTURADAS

VARIABLES TRONCALES: TEMÁTICA: A.4 Estudios de viabilidad		
Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	2,3	M: "Proyecto de viabilidad empresarial... lo he visto muy pobre... dándote una salida muy determinante... te hacen un estudio tu puedes montar una empresa de esta manera determinada y no te dan opción a tí que eres el que va a montar la empresa por un lado a enterarte si realmente eso es lo que tu quieres o si realmente ese es el camino que tu tienes que seguir por las circunstancias o las condiciones que tu tengas... esto empobrece el espíritu que tu puedas crear de buscarte tu propio puesto de trabajo que eso lo estas inculcando tu a tus alumnos... ha sido todo muy prehecho desde el ordenador... y el colectivo al que va... tiene que dar cuenta digamos tomar carta en el asunto directamente..."
2	12	E: "Esos estudios como los ves, los ves positivos" A: "Los veo positivos, que si no se fueran hecho esos estudios, no fuéramos hecho nada."
3	16	TA: "...ha tenido que dar unos resultados importantes... las modalidades previas... que se barajaban eran unas... hacer un estudio de viabilidad y de mercado para saber si eran o no eran viables y descartarlas supongo que habrá sido por que eran así ambulantes y demás pues me parece que es casi un acierto."
4	20	M: "...han servido mucho..." E: "Cómo ves la viabilidad de la empresa de Efecto" M: "...podría tener salida siempre y cuando ellos pusieran de su parte... hay que luchar y hay que querer."
5	29	M: "A nivel general bien... se han detectado los huecos de mercado que habían."
6	33	TA: "Yo la verdad es que ni he visto esto..."
7	41	Em: "...se han hecho... nuestra... empresa innovadora, muy relacionada con el medio ambiente y por lo tanto con mucho futuro..."

		A.4 Cont. Estudios de viabilidad
8	46	T: "... en esa línea de trabajo hay que seguir porque es lo que te da una idea clara de la potencialidad o del hueco de mercado en torno al que desarrollar una iniciativa empresarial o de la potencialidad de empleo que puede haber en el sector... entonces eso es básico y siempre en un proyecto de este tipo hay que mantenerlo...hay que mejorar...la capacidad de detectar emprendedores que puedan asumir la parte gerencial de este tipo de programas..."
9		
10	66	A: "...aquí por ejemplo en el barrio no hay ninguna carpitería..."

RECOPILACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS DE LAS ENTREVISTAS NO ESTRUCTURADAS

VARIABLES TRONCALES: TEMÁTICA: A.5 Convenio de colaboración con Ayuntamientos		
Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	1	M: "No conozco al cien por cien...creo que el grado de implicación debería de ser mucho mayor...a todos los niveles...económica...seguimiento de los proyectos...y sobre todo de inserción laboral...creando una bolsa de trabajo para ellos o desde la misma empresa Ayuntamiento que empiecen a trabajar..."
2	12	A: "...se han prestado...con dejarnos los locales y apoyando en dinero, en la economía."
3	15	TA: "La verdad es que me pareció bien...había un compromiso pero un compromiso muy formal no...me parece fabuloso el que un proyecto de este tipo se haya hecho con convenios dentro de diferentes administraciones aunque estén todas dentro de la local..."
4		
5	28	M: "...la colaboración que ha habido con los Ayuntamientos ha sido totalmente positiva...han participado en el desarrollo del proyecto..."
6	32,33	TA: "En el de Pinos creo que se ha trabajado bastante bien...se consiguió el vivero..." E: "tú crees que haber firmado el convenio de colaboración con el proyecto ha beneficiado la implicación?" TA: "por supuesto...de esa manera se les ha hecho...que participen."
7		
8	45	T: "...desde la propia preparación de la solicitud contamos ya con la implicación de los Ayuntamientos hubo unos compromisos iniciales de participación, que luego tuvimos que concretar en la medida que el proyecto se aprobó con un presupuesto más definitivo...básicamente ha pasado por tres etapas distintas la preparación de la solicitud que fueron unos compromisos de tipo muy genérico...el segundo nivel...que dio origen al convenio de colaboración que suscribieron las tres entidades...y un último nivel...la proyección final de la intervención...han sido adecuados (los convenios) en su formulación...para futuras intervenciones...hay que mejorar...los niveles de coordinación y de implicación...para darle una dimensión conjunta entre los equipos profesionales de las distintas instituciones...no hemos dado el salto de que exista una coordinación en el conjunto de la intervención...superando los límites de cada uno de los pueblos..."
9		
10		

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS DE LAS ENTREVISTAS NO ESTRUCTURADAS		
VARIABLES TRONCALES: TEMÁTICA: A.6 Convenios de Colaboración con empresas		
Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1		
2		
3		
4	21,22	E: "Cómo ves tú la relación que tienen los alumnos del curso con esta empresa?" M: "Buena no buenísima ...claro que ha habido problemas...ahora...están muy bien, las dos por lo que yo les pregunto, y yo les pregunto bastante..." E: "Cómo ves tu el que los empresarios contribuyan económicamente durante las prácticas...no quiere decir un sueldo sino una gratificación?" M: "...lo veo bien por que están aprendiendo...pero...también se merecen una gratificación por que le están realizando un trabajo al empresario."
5	29	M: "...me he limitado a mantener alguna reunión con paisajes del Sur con los técnicos, y visitar alguna vez a los alumnos por ver un poco los procedimientos de trabajo..." E: "Consideras suficiente tu participación a esos niveles" M: "Sí, básicamente se trataba más de orientar... lo veo positivo...también a los técnicos de las empresas estas que sepan un poco los conocimientos que han adquirido los alumnos..."
6		
7	41	Em: "...la empresa ha cumplido por su parte y por ahora la entidad promotora no..." E: "...el convenio es adecuado..." Em: "...se podría mejorar...aumentando la subvención ...también el compromiso por parte de la empresa..."
8	47,48	T: "...hemos acertado en que desde la etapa inicial del programa desde el propio estudio de mercado hemos implicado a las empresas en el proceso, cara a esos convenios de prácticas o a esas inserciones...hay que mejorar...los seguimientos los procesos de formación especializada o prácticas...en la empresa...los esquemas de evaluación y la implicación...con el proceso de formación y de aprendizaje de las personas en esa empresa y de acogida dentro de la empresa..."
9		
10	70	A: "...el convenio lo veo bien, siempre que se comprometan..."

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS DE LAS ENTREVISTAS NO ESTRUCTURADAS		
VARIABLES TRONCALES TEMÁTICA: A.8 Formación Básica Especializada		
Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	5	M: "...carente de equipamiento, de tiempo...lo que no puede ser es que yo me vea carente de infraestructura o materiales en un momento dado por que se pierde o no llega en su momento o no llega lo suficiente...eso va en detrimento de la formación por que si ...necesito un barniz determinado y tengo que llamar al técnico de turno y el técnico al auxiliar cuando viene el barniz ha pasado un mes...es para que hubiese un técnico implicado al máximo...a diario...y no tomar papales o roles que no son nuestros..." E: "Merma que la vertiente metropolitana exija al personal estar en tres sitios prácticamente a la vez" M: "...un técnico por cada grupo y ese técnico es el coordinador de todo... es una lástima digamos dilatar las cosas sin necesidad".

A.8 Cont. Formación Básica Especializada		
2	12,13	A: "Por parte del monitor muy bien por que se adaptó a nosotros y mejor no nos pudo explicar..." E: "...os preparó suficientemente." A: "Yo creo que sí, por que yo hice todo."
3	16	TA: "...Bueno, tanto la imagen como la organización, me ha parecido bastante buena...a mi me ha parecido bastante bien...la formación por un lado de la profesión y por otro lado del perfil laboral..."
4	21	M: "Aspectos positivos, muchos...cuando entre vi a la gente cerrada, no sabían nada prácticamente...sin embargo en el curso pues a parte de ir enseñándole algún trabajo no, se van desenvolviendo que eso no lo sabían hacer...estas aprendiendo a comportarte en otros trabajos...y relacionarse con la gente, trabajar en grupo...el único aspecto negativo es el de siempre, que algunas veces veía falta de interés, tenías que motivarlos mucho..." E: "Has dispuesto tu de materiales, equipamiento suficiente para poder hacer tú especialidad?" M: "...ha habido...para aprender lo básico...luego hay otras maquinarias que hacen otra clase de cosas pero con la misma base de la Serigrafía...sólo hay que adaptarse a la máquina, la base es la misma..."
5	29	M: "...desde el principio se contó con pocos medios...estuvimos sin materiales, sin herramientas ni nada...trabajar...con gente...que se habían ido de la escuela con una edad relativamente joven...a nivel de aula durante dos meses...la verdad...ha sido muy duro...conseguir que la motivación continuara..." E: "...cuando ya tuvisteis los materiales, como ves esa fase" M: "...ha ido mejor teniendo en cuenta por que los materiales nunca a su hora y con la suficiencia que hemos querido...por el propio proceso burocrático...IMFE..."
6	34	TA: "Todo iba perfecto según ellos...se ha apañado con sus apuntes y sus historias...no podían salir a la calle no tenían material... E: "...crees que han aprendido por lo menos lo básico?" TA: "sí yo creo que sí...los exámenes...sacaban notas increíbles... E: "... crees que ha habido tiempo suficiente de preparación en la especialidad?" TA: "realmente no lo sé, pero por lo que me cuentan ellos parece que sí..."
7	41	Em: "...la formación puede ser buena...creo...que se debería colaborar más con las empresas par ver las necesidades de éstas y de que manera se podía enfocar esa formación al principio..."
8	47	T: "...la he visto conveniente para el objetivo que tenía que era que ellos tuvieran un dominio mínimo pero sí suficiente que les permitiera poder entrar en la siguiente fase...de producción... excepto en el tema de carpintería los demás lo he visto bien en tiempo..."
9	54,55	A: "...en cuanto al profesor estuvo bien...y bien por nosotros que respondimos...hubo una manera de examinarnos y la verdad es que aprendimos...en cuanto a...la práctica...fue poco tiempo... por parte del profesor, se ha excedido...ha querido aprender con una escardilla...lo que si se debe de hacer es ver que la especialidad que se va a hacer tenga relación con las cosas que se vaya a trabajar...no se trata de acabar hecho polvo como acabábamos..."
10	67,68,69	A: "...había cosas que no me gustaban (del monitor M2)...por ejemplo tratar a unos de diferente manera que a otros... (el monitor M1) nos ha tratado a todos igual... quizás...tuvieramos mucha menos confianza en (M2) que en (M1)...en carpintería...hemos aprendido mucho para tan poco tiempo...las máquinas prácticamente a la semana...ya sabíamos todos manejarlas...restauración, es muy jodida...son muchos líquidos, luego estábamos en un sitio donde no había respiración prácticamente...y bueno también bien...hemos aprendido..."

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS DE LAS ENTREVISTAS NO ESTRUCTURADAS

VARIABLES TRONCALES: TEMÁTICA: A.9 Prácticas en empresas

Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1		
2		
3		
4		
5	29,30	M: "...tal vez ha sido excesivo el tiempo que han estado haciendo prácticas de empresa..." E: "Y las prácticas en la empresa que se empezó a crear, eran consideradas prácticas o trabajo real" M: "...en un principio se consideraron prácticas y de hecho yo pensaban que serían prácticas...cuando se ha hecho algún trabajo se ha demostrado que no tenían conocimientos suficientes...para asumir responsabilidades...las prácticas en una empresa creada desde el propio proyecto yo creo que es una putada...para el monitor, por que estás hablando de en nada de formación que tengan unos rendimientos...tienes que pelear en un mercado de trabajo...no rinden igual que un profesional que lleve años en el sector..."
6	34,35	TA: "Se ha trabajado bien por parte del IMFE...han fallado los alumnos en muchas ocasiones...yo creo que las empresas también han llegado a fallar...hoy ven, mañana no vengas, de aquí a diez días puedes venir...se tenía que haber amarrado mejor..." E: "...por parte de los alumnos que fallos le vistes?" TA: "...de no ir, no de que no respondieran una vez que estaban allí en el trabajo, de faltar y a veces con excusas tontas...en la empresa Piorno creo que no...dos días que llego tarde el Lolo, otra vez que el Fofu tuvo que ir yo no sé donde, vaya que se pidió el día me parece, y Moreno por el tema de la carga familiar que también a veces ha fallado y no ha dicho mira que no voy a poder ir...es lo único...por lo demás el trabajo bien."
7	41	Em: "El periodo de prácticas...ha sido insuficiente en lo que es el vivero, porque son unas tareas muy periódicas dentro del año...como han sido...dos meses...han cogido una parte de los trabajos...muy pequeña...en vivero deberían de ser más amplias o más flexibles para que se pudieran realizar a lo largo del año..." E: "...sería adecuado durante este periodo de prácticas que la empresa aportara una gratificación..." Em: "...siempre que fueran los alumnos que la empresa decidiera...un periodo de prueba de una semana o del tiempo que sea...no desde el primer momento...tienes que ver como funciona la gente..."
8	48	T: "...hay que mejorar ese proceso, afinarlo más en función de la especialidad...a priori no se puede determinar si van a durar una semana o tres meses...tiene que tener alguna remuneración como consecuencia del trabajo que realiza no sólo la parte de la beca..."
9	55,56	A: "...veo bien que se hagan las prácticas en las empresas porque ahí es verdaderamente donde vas a aprender un poco lo que va a ser el funcionamiento de después... E: "...se enfocó bien las prácticas en la empresa...?" A: "...nos pilló casi trabajando formal y serio...fue cuando las contrataciones del Ayuntamiento...no se enfocó bien...según el técnico decía que los rendimientos eran pocos...y yo veía que se trabajaba demasiado que casi no podíamos fumarnos ni un cigarro..."
10	70	A: "...en las prácticas yo tuve un incidente...llegue allí, el que tenía que estar encima para ver que hacía a mi no me hacía practicante caso...un día lo pille hablando con otro que si los gitanos...van comidos de mierda que si la droga que si ladrones...ese día se lo tuve que decir...que si tenía algo contra los gitanos porque yo creo que lo decía por mí...a partir de ahí me empecé a encontrar incomodo...y lo dejé..."

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS DE LAS ENTREVISTAS NO ESTRUCTURADAS

VARIABLES TRONCALES: TEMÁTICA: A.10 Creación de empresa

Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1		
2	13	E: "Estáis preparados suficientemente para seguir con la empresa?" A: "yo creo que en el taller sí...pero las ventas es lo que más trabajo nos cuesta." E: "Cómo os administráis el tiempo, el trabajo?...lo estáis llevando bien?" A: "no, muy bien...a lo mejor llegamos media hora tarde...muchas veces nos tiramos hasta las tantas de la noche trabajando." E: "tú crees que no tenéis una disciplina?" A: "Que no tenemos una hora fija...lo veo regular."
3	17	TA: "Tampoco he tratado mucho esta parte por la mitad ya empezasteis a tener más relación con el área de empleo..."
4		
5	30	M: "Fatal...no se puede crear una empresa sin medios, la empresa la he creado yo...la he subvencionado yo...dedicándole todo el tiempo del mundo, peleándome con los alumnos, y...el IMFE ha echado el culo atrás...pensaban que a nivel estratégico tenían que estar los cuatro...si hubieran ido haciendo las contrataciones poco a poco, se hubiera conseguido sacar la empresa bien...luego nada de asesoramiento de creación de empresa...nada de medios, la única labor que ha hecho aquí el IMFE ha sido fiscalizadora..."
6	35,37,38	TA: "...pienso...que...Paco no quería formar la empresa...igual nos equivocamos todos, por que...todos teníamos confianza en él por que lo conocíamos igual fue un fallo cogerlo a él...es normal que si yo tengo un técnico por que yo confié más en el técnico que en los alumnos por que se entiende que el técnico es el que sabe, entonces ellos ahí se han visto un poco desplazados, por parte de Jorge y de Carmen...al parecer ellos de las reuniones según Jorge y Carmen se enteraban de todo, luego...hablaba con ellos era totalmente al revés lo que habían entendido..."
7		
8	48	T: "...no dimos con la figura del formador gerente ninguno quería asumir ese riesgo...el modelo es ese...el modelo de empresas de inserción con un formador gerente y una etapa...ese último periodo de especialización en unidades de producción que intervengan ya en situación real de mercado...Tiene que haber una cobertura de una empresa matriz..."
9	56,61,62	A: "Desde el principio ha habido deficiencias...Imfe...de entrada decirle a tres o cuatro personas montar una empresa me parece mal...no ha habido tiempo, medios...se hablo en principio de dar unos cursos de empresas...hubiera estado muy bien...por parte del monitor...no sé si lo tenía claro...el dijo que sí...quizas porque de alguna manera estaba obligado a decir que sí...en cuanto a nosotros los alumnos...a veces en los horarios se ha fallado, en cuanto al trabajo no creo...no habido mentalidad de ser una empresa...eso se tenía que trabajar un poco más...ha sido un cúmulo de cosas y no ha habido coordinación..." A2: "Lo mismo que vosotros habéis podíó revisar algo nuestro, falta alguien que revisará por parte vuestra cualquier error, una comisión de seguimiento"
10	71	A: "...yo sabía que no iba a funcionar...eran de las dos personas que iban tarde y no pasaba nada se iban y no pasaba nada...y...tampoco lo tenían muy claro...primero decían que se iban luego que se quedaban..." E: "Cómo ves tu ellos (monitpres)?" A: "...se les notaba que tenían ganas de que funcionara pero si hay cinco y funcionan dos eso no puede subir nunca...cuando se quiere que una cosa funcione hay que tomárselo en serio...decían bueno venimos esta tarde y estaban media hora...no se tenían tampoco las ideas muy claras no, de que si tu eres el administrador, tu eres lo otro..."

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS DE LAS ENTREVISTAS NO ESTRUCTURADAS		
VARIABLES TRONCALES: TEMÁTICA: A.11 Contrataciones por cuenta ajena		
Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	6	M: "...creo que se le debería apoyar todavía más a la empresa...más tiempo en la contratación, más dinero...si no tiene perdidas y tiene por lo menos subvencionada una parte pues perfecto...unas se han implicado más otras se han implicado menos en general bien.
2		
3		
4		
5	30	M: "...se están siguiendo las normas que rigen el propio sector que favorece más a la empresa que a los trabajadores...realmente en la sociedad que vivimos está así la cosa" E: "esas contrataciones, tú crees que han sido suficientes..." M: "prácticamente han trabajado todos los que han querido...yo creo que sí... por otro lado los están llamando en las épocas que realmente hay trabajo..."
6	35	TA: "...P.Sur, el único que sigue yendo continuamente...es Raimundo...yo creo que podían haber estado todos colocados, todos...claro es lo que decíamos que hoy van un día que mañana no van, y no ha habido una estabilidad...tienen que estar aquí por lo menos el tiempo que yo me he comprometido, que luego me conviene por que son válidos que se queden que no me convienen les digo que no y ya está" E: "Pero ahora mismo cuanto tienen trabajo van llamando, por que la prueba está, que ahora mismo están cuatro personas" TA: "...no me fió que sea que los llamen para siempre...y no por ellos por que ellos no responden..."
7	41,42	Em: "Tenemos un compromiso de contratar a la gente durante seis meses o los jornales equivalentes entonces así se ha hecho...luego en cuanto a seguir contratándolos creo que no habrá ningún problema dentro de la particularidad y la peculiaridad de lo que es el trabajo en el campo que es estacional..."
8	48	T: "...la gente ha accedido al contrato que existe en el mercado, que era el objetivo fundamental...el periodo mínimo...al menos...tiene que ser seis meses, para que tengan garantías de asentar esa situación laboral."
9		
10		

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS DE LAS ENTREVISTAS NO ESTRUCTURADAS		
VARIABLES COMPLEMENTARIAS: TEMÁTICA: B.1 Marco geográfico de aplicación		
Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1		
2		
3	17	TA: "Hay que seguir potenciándola, hay muchas áreas metropolitanas...desde las que te crea el desarrollo por sí solo a lo que es la capital como el desarrollo de toda la población o de todo el sector más o menos afectado y en este caso la población gitana ...están implicados unos con otros que no es decir son dos o tres sectores completamente diferentes."

B.1 Cont. Marco geográfico de aplicación		
4	23	M: "...no hay que cerrarse sólo en un sitio hay que abrir campo y darle posibilidades a los demás también, yo lo he visto muy bien."
5	31	M: "...es positivo que se vayan tejiendo redes que abarque un poco más de lo que es la ciudad..."
6	39	TA: "Veo mejor de que esté más abierto, lo que pasa que también si pudiera ser en un sitio concreto, en Granada, en Pinos...a lo mejor la coordinación sería más fácil..."
7	42	Em : "...se dispersaran (los esfuerzos)...si se hubiese circunscrito a Granada...capital...se hubiera...tenido más en cuenta Almanjáyar, otros sitios...pero...también amplias el radio de acción y das más oportunidad a más gente..."
8	50	T: "...es otro de los grandes elementos innovadores...es el primer proyecto concebido desde esa realidad... trabajar conjuntamente con profesionales y estructuras institucionales de esa realidad, social, económica y política que es el área metropolitana..."
9	63	A2: "...le ha faltado un poco de coordinación...por vuestra parte ha habido algunos días que fallabais (en el horario)...a nivel más global ya repercute un poco."
10	73	A: "...bien yo creo que no se tiene sólo que quedarse...en un sitio...siempre es bueno que no se discrimine a la gente de los pueblos, si se hace algo bueno...que se comparta con todo el mundo..." E: "Cómo ves tu el tema de los desplazamientos?" A: "...tampoco nos tocó muy lejos...cogíamos el autocar, el autobús y nos llevaba bien problema ninguno."

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS DE LAS ENTREVISTAS NO ESTRUCTURADAS		
VARIABLES COMPLEMENTARIAS: TEMÁTICA: B.4 Objetivo Integración Social B.5 Objetivo Integración laboral		
Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	8	M: "Bajos los dos...a niveles sociales ellos han tomado un grado mejor del que tenían y a niveles laborales por supuesto que también pero...hay que echarle mucho más, partimos de la base que son carentes de muchas cosas, sociales, laborales, afectivas, de todo tipo..."
3	18	TA: "No son dos cosas diferentes...quizás la gente que no haya llegado sea por que la integración social es mucho más de medio largo plazo que la laboral...en muchos casos lo que se ha producido es no tanto una integración social sino una normalización social" E: "...crees que el proyecto se debería haber mantenido durante más tiempo..." TA: "Sí ...por lo menos un seguimiento tanto de empresas como de los alumnos/as...partiendo de empresas que no tienen un capital, lo tienen humano, pero un humano bastante débil..."
4	26	M: "La integración ha sido muy buena... su grupo, yo creo que han aprendido bastante para luego integrarse fuera...les puede servir bastante a la hora de entrar a trabajar a cualquier lado, han visto como puedes empezar a relacionarte y como puedes trabajar junto con otra gente..."
5	31	M: "La integración social...estaba da en prácticamente en todos..."
6	40	TA: "Sí yo creo que en parte...no todo lo que se tenía que haber conseguido...ha sido unos cuantos gitanos los que han dado y se les ha podido abrir a esos pocos no a todos, entiendes..."
7	43	E: "...aquí sí...se han integrado perfectamente no tienen ningún problema...son como uno más...no eran demasiado problemáticos, de hecho los que eran problemáticos se han ido." E: "...integración laboral." Em: "...muy buena...como los demás trabajadores...el que no ha conseguido integrarse se ha ido...habéis hecho bien...el que vale sigue y lo apoyáis y el que no pues se saca fuera del proyecto..."

B.4 Objetivo Integración Social B.5 Objetivo Integración laboral Cont.		
8	50,51	T: "...no es factible que haya una inserción social si el factor empleo no está resuelto... pero una vez resuelto...me quedaría mucho más tranquilo si hubiera un dispositivo más amplio...que se asegure la consolidación de esos empleos y la inserción social...su participación en estructuras sociales o su participación en el entorno."
9	63	A: "...ha estado bastante bien...la prueba está en que...está currando...la mayoría...lo que si influye también es la seguridad que te da...cuando curras..."
10	74	A: "(en) vuestra especialidad solo hay trabajando uno...a nivel laboral realmente no habéis conseguido vuestros objetivos no?" A: "...yo vi algo de las prácticas que era un cachondeo...porque allí nadie hizo prácticas...quitado Jose, Oscar y yo que no llegamos a estar porque yo más de dos o tres semanas no estuve..." E: "Raquel también hizo prácticas" A: "...quizas hemos sido los que menos suerte hemos tenido" E: "...las prácticas eran prácticas o era trabajo" A: "Era trabajo...yo no iba a descargar camiones de palés...nos tiramos tres días...descargando camiones...yo allí no hice nada relacionado con lo que yo había dado..."

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS DE LAS ENTREVISTAS NO ESTRUCTURADAS

VARIABLES COMPLEMENTARIAS: TEMÁTICA: B.6 Implicación distintos participantes

Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	8	M: "...los alumnos se han implicado digamos en un 40%, monitores lo que yo conozco podemos hablar de un 100%...tarde, mañana y noche en la misma historia..." E: "Los alumnos porqué crees que han llegado solamente a un 40%?" por...descoordinación por parte de los técnicos, la no transparencia, el estar ellos un poco perdidos...desde el principio desde las formaciones previas...se tiene que ir inyectando eso..."
2	13,14	A: "Los monitores(Técnicos), yo lo veo bien que hacen su trabajo y que lo llevan todo bien en orden...se han volcado demasiado en nosotros." E: "Implicación del coordinador general del proyecto..." A: "La verdad que hemos tenido pocas reuniones con él y ha sido al que menos hemos visto...se ha implicado bastante con nosotros por que en las reuniones que hemos estado...ha sido quien nos ha explicado como va esto..." E: "...empresario de Expresión" A: "Se ha implicado muy bien...siempre que vamos a Expresión con algún problema o algo siempre nos atiende bien." E: "...como alumnos como estáis de implicados en la empresa?" A: "Ganas hay muchas...falla más bien la organización por parte nuestra...tenemos que depender de otra empresa, lo bueno sería que dependiéramos de nosotros."
3	17,18	TA: "La implicación...ha sido grande, en cuanto a la gestión económica...no tanto por lo menos de los Ayuntamientos, pero sí hay una implicación en cuanto a seguimiento, a personal, y a estar un poco pendiente del tema...los alumnos...ha sido máxima...ha habido momentos en que se les ha dado un 5% y se le ha pedido un 100%...aquella reunión que tuvimos en el centro norte...había un montón de...asociaciones e instituciones...de iniciativa social...después yo no le he visto la pista...ni siquiera con Gao Caló...al principio no tanto pero después, sí podían haber tenido una implicación..."

B.6 Cont. Implicación distintos participantes		
4	23,24	M "...he visto a la gente implicada, con ganas, y en la reunión que tuvimos con Jorge López. lo vi bastante implicado y bastante interesado...lo he visto varias veces por el cursillo, y preguntaba, con ganas de saber lo que estábamos haciendo..." E: "...ha habido algún colectivo que no se ha implicado?" M: "... sí, quizás el de monitores...en la reunión hablamos de participar unos con los otros, intercambiar los trabajos, incluso mezclarlos...pero no se realizó ningún proyecto..." E: "Los alumnos...se han implicado suficientemente?" M: "Algunos muy pocos, sí se han implicado bastante bien, otros...no tenían mucho interés...afán de superación de querer aprender...creo que estaban más en otras cosas...en los hijos, en la familia, en el marido, en los problemas...dos personas que no tenían problemas, son los que más han aprendido...estaban pensando más en que pasaría luego, que en lo que estaban haciendo en ese momento...no estaban seguros...eso viene también de no creer mucho en el proyecto...eso, viene de la forma de vivir que tienen ellos y de la cultura...van día a día...cuando tu le propones un proyecto, ellos no saben responder a eso...tampoco tienen un proyecto de vida...tampoco han confiado mucho en la gente nunca...lo que tu les planteabas sobre aprender un trabajo, para que luego lo realizaran a ellos les parece muy lejos..."
5	31	M: "Bastante alta...ha habido buena voluntad por parte de todo el mundo...se ha carecido de los medios suficientes para poner esta voluntad al servicio de los medios...el voluntarismo...es negativo por que al final está cargando las tintas sobre personas..."
6	40	TA: "Yo creo que todo el mundo se ha implicado...pero todo lo que ha podido...ha sido bastante buena..."
7	42	Em: "...ha habido una colaboración estrecha, os habeis preocupado de seguir las andaduras de los alumnos periódicamente y además en periodos cortos...los alumnos...venían muy protegidos...quizas como lo que son protegidos por ser marginados..." E: "Y vosotros como empresa..." Em: "hemos apostado por el proyecto ...por esta gente, por darle una oportunidad y por involucrarnos en el proyecto y hemos colaborado con vosotros en la medida de nuestras posibilidades...Jose...el encargado...muy bien...se ha preocupado...de que la gente esté cómoda...de que se integren en el trabajo con los compañeros y de hacer un seguimiento un poco de su labor..."
8	50	T: "...la valoración global es positiva...los chavales...han tenido un buen nivel de participación, el tema de los Ayuntamientos...me preocupa el que la dimensión metropolitana...los profesionales de los Ayuntamientos no han dado ese salto...y los Ayuntamientos lo han dado a medias...hay que mejorar...el nivel y la implicación de las asociaciones...hay un reto y es que los...más protagonistas, más dinámicos me refiero a los alumnos hay que provocar que entren en un dinámica de participación social..."
9	63	A: "...el Ayuntamiento se ha implicado bastante bien y desde servicios sociales se han implicado mucho siempre han estado encima para cualquier cosa que hemos necesitado...cada uno dentro de lo que le ha pertenecido bastante bien...técnicos en cuanto la gana de que saliera bien y de los alumnos."
10	73,74	A: "...se os ha notado que habéis tenido interés en ayudarnos...en cuanto a la gente de arriba, ha sido mínima...prácticamente conozco a Jorge porque era el encargado del proyecto Integra del 94...al Torcuato...no lo conozco...podíamos haber tenido más relación de la que hemos tenido...por nosotros...había un grupo humano muy bueno...nos llevábamos bien...teníamos una confianza grande en tan poco tiempo..." E: "Los monitores" A: "...nos decían hombre como puede pasar esto...como...podéis estar 6 días ó 7 esperando a cobrar... quieras o no quieras, la gente se ha alborotado un poco no, todos los problemas iban para ellos...llegó un momento en que se perdía media mañana hablando del mismo tema...la parte de arriba del proyecto, tenía que haber dado más explicaciones...todos los meses el mismo problema..."

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS DE LAS ENTREVISTAS NO ESTRUCTURADAS

VARIABLES COMPLEMENTARIAS: TEMÁTICA: B.8 Niveles de coordinación

Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	9,10	M: "Los veo también carentes, por lo dicho antes, si nosotros hubiésemos tenido un técnico para nosotros todo el tiempo...ese nivel de coordinación hubiese sido bueno..." E: "Coordinación monitores Imfe como entidad" M: "...me ha movido más la amistad que yo tenga con la gente del Imfe por los años que he trabajado con ellos...que ir como monitor...así he solucionado cosas más que como monitor..." E: "Coordinación monitores-empresas donde han estado haciendo prácticas los alumnos" M: "...si yo he ido a la empresa es porque yo me he interesado...nadie me ha dicho...a lo mejor no me lo tenían que decir...a lo mejor por implicarme tanto viene alguien y me dice que oye no te metas donde no debes."
2	14	E: "Cómo empresa, cuando habéis tenido algún problema habéis tenido siempre a alguien...para resolverlo" A: "Claro...los monitores" E: "...necesitabais una persona más especializada en estos temas" A: "no...con vosotros era suficiente"
3	19	TA: "...a nivel técnico...me ha parecido muy correcto...problemas encima de la mesa y ver que hacemos con cada una de las cosas..." E: "Empresas responsables" TA: "...desde Servicios Sociales no hemos tenido ni un solo contacto..." E: "...es más responsabilidad quizás del área de Fomento y Empleo" TA: "...el reparto de responsabilidades es importante, pero después el reparto de conocimientos e incluso de imagen que se pueda dar...es mucho más...pero sí que cuando se le ha pedido colaboración a una empresa...se ha hablado de todo, desde los contratos hasta las características personales y sociales de cada una de esa gente."
4	27	Hemos hablado donde menos ha habido coordinación ha sido entre los monitores
5	32	M: "...en la primera fase bien, pero en la fase de creación de empresa yo creo que ha ido mal...se me ha cargado a mí todas las tintas."
6	40	TA: "Se puede aceptar, si por que ha habido inconvenientes...en un principio pero que se han ido solucionando sobre la marcha...una vez que empezaron a hacer las prácticas pues sí ya teníamos a lo mejor una coordinación más con Paco y lo que eran ellos que a lo mejor con vosotros no, pero que bien."
7	43	Em: "...muy buena, siempre habéis estado ahí...ha sido recíproco..." E: "...coordinación ...con el monitor de Jardinería y Viverismo" Em: "Ninguna... quizás eso haya sido un fallo...en la etapa previa primero de elaboración del proyecto y luego de formación básica...habría que colaborar con la empresa para saber las necesidades reales de la empresa donde van a ir poder adaptarlo."
8	51	T: "...echo en falta...la coordinación entre los distintos equipos profesionales de los distintos Ayuntamientos, y Administración y Delegaciones de la Junta...no ha habido...una interacción en horizontal, entre todos esos equipos, y luego con las Asociaciones..."
9	64,65	A: "...ha faltado coordinación en algunos puntos por ejemplo en el rollo de la empresa...estaba cada uno por un lado...por eso las cosas fallan por falta de coordinación.
10	75	A: "...ha faltado la representación de alguien del grupo en las reuniones...por ejemplo un delegado que ya se hizo a última hora y no sirvió para nada...por ejemplo el Integra (94)...los alumnos participamos en la selección de profesores... E: "Y la coordinación de nosotros con los monitores" A: "...se hacían reuniones de muy vez en cuando..." E: "Y de los monitores con el imfe" A: "Ninguna yo creo que no han tenido relación..."

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS DE LAS ENTREVISTAS NO ESTRUCTURADAS

VARIABLES COMPLEMENTARIAS: TEMÁTICA: B.9 Publicidad/difusión

Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	9	M: "...ha habido difusión pero no la suficiente..." E: "...cómo hacerlo..." M: "...desde propagandístico a nivel político hasta que se vean los trabajos que se realizan..."
2	14	A: "...se han hecho bastantes cosas para que nos conozcan"
3	18,19	TA: "Muy negativa, muy negativa...muchas veces el éxito en este tipo de proyecto en un porcentaje alto, está...también...en la imagen que el resto de la sociedad los empresarios incluso de los propios trabajadores, los propios empleados que haya por cualquier sitio ...una difusión más hacia la población incluso sobre los resultados...no se han usado los medios locales para difundir incluso los propios alumnos... la información del propio proyecto..." E: "Qué grado de información habéis tenido..." TA: "En un primer momento...suficiente...posteriormente cada vez menos, se ha ido desarrollando en su mantenimiento...ha faltado quizás ir revisando...haber hecho un proyecto de itinerario...haberse planteado con cada alumno un trabajo específico, pero desde su necesidades, desde sus recursos...a lo largo del todo proyecto..."
4	26	M: "...conozco poco la verdad, sé que hemos hecho algunos trabajos los carteles de Santa Fe...para Escuelas Taller que esas Escuelas Taller quieras que no difunden..."
5	31,32	M: "...no se lo que se ha difundido...otra carencia de la falta de coordinación que ha habido entre vosotros y nosotros los monitores...me he ido enterando de las cosas sobre la marcha lo cual a veces me ha fastidiado bastante."
6	40	TA: "Se podía haber hecho más...también corres el riesgo de que luego te pida todo el mundo explicaciones...también su ventaja...por que también oyes más pues mira ha fallado por esto...te puede servir la opinión de más gente para de cara a tenerlo todo eso en cuenta no."
7	43	Em: "...os habéis encargado de difundirlo, porque a mí me han...se que habéis hecho jornadas, congresos..."
8	51	T: "...ha cubierto los mínimos creo, y es básico sobre todo en estas últimas fases, para conseguir también reforzar...el proceso de inserción social...ahí...tanto en la comunidad como en otras empresas, en determinados medios de comunicación había que haber hecho un esfuerzo mayor."
9	64	A: "Se le podía haber dado más publicidad de alguna manera...hay otros recursos como el tu a tu de llegar a algún sitio que se vaya expresamente y que hable con esa gente...por ejemplo me refiero...a los mediadores que lo pueden hacer bastante bien...porque yo creo que hay mucha gente joven que no se ha enterado..."
10	75	A: "La gente si lo conoce..." E: "Más bien en referencia con la otra vez (Integra 94)"

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS DE LAS ENTREVISTAS NO ESTRUCTURADAS

VARIABLES COMPLEMENTARIAS: TEMÁTICA: B.10 Tiempo de ejecución

Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	8,9	M: "...tiene que haber más tiempo, por que la gente que viene a estos proyectos, es gente que viene con muchas lagunas, muchos vacíos, hay que prepararlos desde base..."
2	14	A: "Yo creo que el tiempo ha estado bien...para formar una empresa no tendría que faltar más tiempo...por que ahora es cuando tenemos los problemas."
3	18	TA: "...quizás de la tercera y de esa cuarta...de seguimiento necesite más tiempo."
4	26	M: "Ha venido justo...me hubiera gustado...más...tiempo...a la hora de realizar trabajos...la última fase deberíamos haberla alargado algo más."
5	31	M: "...la relación tiempo formación ha podido ser buena...las carencias de material...han minimizado más la formación...por otro lado...crear una empresa desde la nada con gente que no tiene referentes, creo que es un error tremendo...no tiene referentes laborales...no saben de rendimientos...de puntualidad, no tienen habilidad y destreza...para competir en el mercado... E: "Cómo ves la integración laboral del grupo?" M: "Bien...por lo menos momentáneamente...es demasiado pronto para evaluar eso..."
6	40	TA: "Yo creo que ha estado bien."
7	43	E: "...crees que en la medida que la especialidad tenga una peculiaridad...habría que adaptarse a esa peculiaridad" Em: "Contando con la empresa...que es quien puede conocer las peculiaridades del trabajo. Las prácticas las teníamos que haber aplazado sin ningún tipo de duda..."
8	51	T: "...quizás haya venido un poquito corto...es un tiempo muy ajustado al modelo entonces cualquier elemento nuevo hubiera requerido más reajuste...quizá tres o cuatro meses más de proyecto...hubiera hecho falta, y en cuanto a fases pues quizás está última fase de consolidación de los puestos de trabajo y de las empresas es cortita..."
9	64	E: "Habilidades sociales orientación laboral" A: "...ha sido poco..." E: "Especialidad viverismo-jardinería" A: "Bien" E: "Las prácticas" A: "Quizas un poco de más tiempo" E: "Prácticas en la empresa. A2: "Con tres meses que hemos estado yo creo que ha sido suficiente - excesiva..." A: "Yo creo que con una buena base las prácticas en la empresa están demás" A2: "...no está mal tampoco que tengas que estar un par de semanas una semana que vea la empresa lo que he llegado a realizar..." E: "Los contratos" A: "...está muy mal la manera de enfocarlo...se ha trabajado en una empresa diez días luego quince días y luego te paras y luego sigues...habría que haber hablado con empresas quizás más fuertes o quizás haberlo formalizado de otra manera...que si que a lo mejor el campo tiene esa peculiaridad..."
10	75	E: "...hemos dicho que para la especialidad era poco tiempo...las habilidades sociales y...la orientación laboral como lo has visto?" A: "...se vieron muchas cosas...yo creo que estuvo bien...se notaba que la gente se aburría tu imagínate alargarlo más todavía..." E: "...y...las prácticas la duración de las prácticas mes y medio?" A: "...demasiado tiempo..." E: "Los contratos de trabajo seis meses o tres prorrogables en los convenios estaba estipulado..." A: "Bien, si a una persona le hacen un contrato de seis meses y están contenta con ella es lo mismo...que de tres, si están contento contigo vas a seguir seguro."

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS DE LAS ENTREVISTAS NO ESTRUCTURADAS

VARIABLES COMPLEMENTARIAS: TEMÁTICA: B.11 Recursos

Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	10	M: "...han faltado materiales y han faltado personales...en momentos determinados se han necesitado y no se han podido suplir esas carencias..."
2	14	E: "...tenéis suficiente recursos para montar una empresa..." A: "De personal es suficiente, pero nos falta muchos materiales, maquinaria...tenemos que depender de otra empresa..."
3	19	TA: "Yo creo que suficientes...me han parecido bien, incluso en el tipo de personal que se ha contratado..."
4	27	M: "...hemos estado suficiente gente...el local, hubiese preferido algo mejor, algo bien adaptado a lo que necesitábamos...dentro de lo que cabe, ha habido recursos para poder trabajar, claro se podía haber mejorado, y materiales ha habido también para aprender lo que es la base..."
5	32	M: "...los técnicos un poco más cargados de la cuenta...por lo que respecta a la formación...ha sido aceptable...tal vez debería haber alguien en dirección y otra persona en inserción...eso implica también que haya carencias en otras cosas...en los recursos materiales ha habido carencias al principio y...sobre todo en la creación de empresa...se ha ido creando, en función de que yo de lo que he cobrado he ido poniendo pelas..."
6	40	TA: "IMFE a lo mejor hubiesen necesitado a alguien más...sí lo digo también por el agobio..." E: "En cuanto a materiales?" TA: "Sí en un principio a lo mejor faltaba algo, pero que luego se ha ido bien..."
7	44	Em: "...personales...sí...os he visto que estáis muy pendientes todos, a nivel de formación de seguimiento...en cuanto a recursos materiales...en el vivero no ha habido ningún recurso material procedente del proyecto...aparte de la subvención... en cuanto a recursos personales pues la verdad que la gente que ha quedado es gente muy válida...como todos los demás que están trabajando...los que no han podido acatar esas normas y esos horarios, esos ritmos de trabajo, pues no están aquí ya."
8	51	T: "...han sido escasos los recursos materiales y los recursos de profesionales...de hecho hemos tenido que apoyar mucho desde otros niveles...la inversión de Saliplant en la vega...los cursos de FPO, lo que los otros Ayuntamientos han puesto...se ha configurado como el proyecto de mayor realce...en su dimensión estratégica a nivel de áreas en su volumen de recursos indirectos que ha movilizado...financieros...materiales..."
9	65	A: "...como ha habido tres cursos distintos con la historia de lo metropolitano...quizas...haya faltado alguna gente más, para que pueda estar aquí y allí cuando haga falta..." E: "Materiales" A: "Lo que respecta a jardinería bastante bien a lo mejor tarde...no le llegaban (al monitor) las cosas cuando tenían que llegarle."
10	75	E: "Hemos sido suficientes personas para este proyecto?" A: yo creo que sí...por ejemplo nosotros necesitábamos dos profesores y dos teníamos uno para cada especialidad...dos educadores..." E: "Y materiales?" A: "...no hemos tenido queja a nosotros no nos ha faltado la madera..."

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS DE LAS ENTREVISTAS NO ESTRUCTURADAS

VARIABLES COMPLEMENTARIAS: TEMÁTICA: B.12 Presupuesto

Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1		
2	14	E: "...habéis tenido suficiente dinero para poner en marcha la empresa?" A: "...hemos tenido poco dinero..." E: "De donde crees que podría venir ese dinero?" A: "Por ejemplo de las facturas que nos deben...que tardan mucho en pagarnos."
3		
4	27	M: "Yo lo que pedía lo tenía, yo no he notado nada de carencias...dentro de lo que he hablado con ellos de sus pagas de sus meses que a lo mejor se retrasaban..." E: "A tí te han pagado a través de Expresión con la subvención que le han dado a Expresión" M: "Bueno ahí tarde...a los dos meses...después de haber terminado..."
5	32	M: "...fatal, no sé a lo mejor se pretendía cargar a los monitores implicarlos...no tiene sentido."
6	40	TA: "...el presupuesto yo no lo tengo tan claro, por que tampoco sé...si le preguntas a los alumnos te van a decir que es poco, poco por que si van a pensar en lo que ellos han recibido en lo que ellos han cobrado..."
7	44	Em: "...escaso...sobre todo para esta especialidad habría que ampliarlo, en tiempo y por lo tanto en dinero para que las prácticas abarcaran todas las tareas de un vivero durante el año...tener en cuenta en el presupuesto que esto no es una empresa que esté en Granada capital...está a 20 Kilómetros de Granada y la gente que no tenga recursos es muy difícil acceder aquí."
8	52	T: "...no ha habido ninguna voluntad de clarificación, de los términos presupuestarios por parte del Servicio o de las personas responsables de los pagos y de los presupuestos..."
9	65	A: "...con la experiencia que yo tengo a través de la empresa he tenido que pagarle a un par de coordinadores del dinero que hemos ganado los alumnos pues me parece que es poco..."
10	76	A: "...la beca si quieres que te diga es ridícula...había gente que con la beca no se pueden mantener..." E: "...eres partidario de la beca en estos proyectos?" A: "Yo creo que si...aunque el que tiene ganas de buscar un curro le da igual que haya beca o no, la beca es un estímulo de no perder, porque hay gente que tiene la sensación de perder el tiempo..."

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS DE LAS ENTREVISTAS NO ESTRUCTURADAS

VARIABLES COMPLEMENTARIAS: TEMÁTICA: B.13 Evaluación del proyecto		
Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	10,11	M: "El presupuesto se queda carente...yo trabajo mucho mejor cuando se me paga bien y se me considera bien...a nivel de materiales...que oye que yo he pedido tantos materiales y que me hacen falta...lo que no puede ser es que me falte y que yo tenga encima de mi bolsillo..." E: "Evaluación del proyecto, se ha evaluado suficientemente bien" M: " No, no se ha evaluado suficientemente bien, yo no estoy de acuerdo con que las diez personas que yo he formado sean restauradores...dos han trabajado como restauradores, el resto no tengo por que darle yo un título de restaurador..."
2	14	E: "...en la primera parte de Habilidades Sociales...se ha evaluado bien?" A: "...sí por que nos hicieron un examen y todo eso" E: (El monitor?) A: "También nos hacía exámenes y nos hacía pruebas" E: "...empresa" A: "...hemos estado ensayando muchas veces en las ventas." E: "...qué resultados había...sabíais vender? A: "sabíamos un poco" A: "...sí necesitabais más ayuda no se ha contemplado?" A: "Claro." E: "En que cosas crees tú que necesitaríais más ayuda ahora mismo, para...levantar la empresa" A: "Lo primero dinero, tenemos poco y para comprar materiales, para pagar el local para todo..."
3		
4	27,28	M: "...se ha hecho evaluación de cada persona...si entraba dentro de un problema o dentro de algo por lo cual no respondía bien a su trabajo se le ha ido solucionando en cada evaluación yo creo que ha estado bien...se ha ido tratando a la gente todos los meses poco a poco y se han ido solucionando muchos problemas que tenían...se ha hecho progresivamente de menor a mayor ver el interés personal y laboral..."
5	32	M: "A nivel general había que hacer una evaluación positiva...se ha conseguido el objetivo final del tema, por otro lado...el fin no debe de justificar los medios ...se ha pecado de demasiado voluntarismo y mucha falta de recursos... se nos ha sacrificado a los monitores más o en este caso a mí, por que los otros una vez que terminaron su contrato se fueron ..."
6	40,41	E: "Se ha contado con los distintos intervinientes a la hora de evaluar?" TA: "Yo creo que con nosotros no...se ha contado más con los alumnos...creo que nuestras opiniones o nuestra evaluación en el momento hubiera sido muy positivo, creo."
7	44,45	Em: "...yo creo que lo hemos conseguido que no ha habido ningún tipo de discriminación por nada ni por mujer ni por gitano, por cierto, aquí podríamos decir que no entiendo porque tienen que ser sólo gitanos que entiendo que sea gente marginada que no haya tenido oportunidades, pero no entiendo porque tienen que ser sólo gitanos...al principio...estabais demasiado encima...quizas habría que hacer que distinguirán...desde el principio que están en una fase de formación y prácticas y cuando pasan al mundo real...a la gente le extrañaba que vinierais a verlos a ver que les iba si se encontraban bien...es un poco paternalista...no creo que haya que perder el contacto con ellos pero quizás fuera del trabajo, para que ellos mismos no se sientan diferentes de los demás trabajadores dentro de la empresa."
8	52	T: "En general la evaluación que yo tengo muy positiva...y la que institucionalmente se está haciendo el proyecto...se ha seleccionado a nivel europeo del conjunto de los cientos de proyectos ha salido entre los seis proyectos que han servido para lanzar la imagen de la Iniciativa Comunitaria Integra..." E: "...hasta que punto se ha hecho evaluación durante el proceso?" T: "Ese mecanismo hay que mejorarlo desde algún mecanismo externo...es algo que está por resolver el propio modelo te exige hacer una evaluación continua y formativa casi de lo que estás haciendo día a día..."
9	65	A: "...bien porque nosotros tuvimos nuestras prácticas teóricas y se hizo una evaluación, luego por parte de vosotros ha habido un seguimiento pues bien también, a lo mejor falta algo...en general bien"

		B.13 Cont. Evaluación del proyecto
10	76	A: "...en el tema del horario no se ha cuidado lo más mínimo, en cuanto a lo demás que hacía falta material se ha comprado material, que hacía falta otra cosa se ha comprado otra cosa..." E: "Recomendaciones...para futuros proyectos..." A: "En horarios mano dura, en cuanto al graduado si es obligatorio sacarse el graduado mano dura...o lo haces o no entras más o a la calle..." E: "Las prácticas" A: "...lo mismo va a hacer prácticas y no tienen pensado contratarte, y te tienen un mes y medio y por muy bien que lo hagas no te vas a quedar...reducir también el tiempo seguro yo creo que un mes y medio es una pasada."

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS DE LAS ENTREVISTAS NO ESTRUCTURADAS		
VARIABLES COMPLEMENTARIAS: TEMÁTICA: B.15 Seminario de Formación de Formadores		
Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	9	M: "Eso lo desconozco" E: "...cómo ves esa iniciativa dentro de un proyecto de este tipo" M: " A mí me parece estupendo"
2		
3	19	TA: "...más bien seminario de encuentro de iniciativas que en cada sitio se están haciendo, metodologías de puesta en común...cambio de información por que eso es lo que te lleva después a una formación de formadores...sí esta metodología te ha funcionado bien aquí, intentar ponerla allí."
4		
5	32	M: "Eso no se ha llevado a cabo."
6	40	TA: "Hombre ese punto si se hubiera hecho, según como se hubiera hecho...para que queremos gastar tiempo y gastar dinero."
7		
8	51	T: "Como tal seminario no se terminó configurando con el reajuste que hubo..."
9		
10		

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS DE LAS ENTREVISTAS NO ESTRUCTURADAS

VARIABLES COMPLEMENTARIAS: TEMÁTICA: B.16 Transnacionalidad/Transregionalidad		
Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	7,8	M: "...no la he probado para nada la he visto escrita en todos los sitios...en las jornadas yo no participe...se supone que se contó conmigo por que la información era para todo el mundo... no he participado yo, por que...tenía que hacer unos trabajos puntuales y acabarlos en unas fechas determinadas...entonces que hacía me iba a las jornadas o me quedaba en el taller... E: "Pero aunque no asistieras hubo una preocupación de que tu estuvieras al tanto del tema?" M: "ninguna...llamé un par de veces por teléfono por tal de ir una hora y a mí no me hizo caso nadie...está mal, que eso está mal hecho, que bien programado...quién va a asistir y de que manera y cuando... y ...participar de una manera activa con una ponencia o participar en la mesa no participar en el público...por que si soy un implicado en el proyecto...tengo una responsabilidad...y...tengo que reflejarla ante los demás..."
2		
3	17	TA: "Habría que mejorar el tiempo que duran esos encuentros...haría un encuentro más largo...para visualizar más de cerca incluso vivir el proyecto y ver la metodología realmente que no solamente está en los papeles sino que está en la realidad...eso en cuanto a la Transregionalidad, la Transnacionalidad, estuve muy poco tiempo...la información que tengo es muy poca."
4		E: "No los conoce"
5	30,31	M: "...no he participado en nada de eso" E: "...en la Transregionalidad sí participaste...estuvieron haciendo las visitas" M: "...eso fue que estuvimos de escaparate...fue lo único...creo que es importante que lo que se hace bien en un sitio se traslade a los demás sitios...creo que con los técnicos en realidad no ha habido ninguna reunión con nosotros los monitores para explicarnos el proyecto..." E: "vinculación...con el resto de monitores" M: "...no ha existido...se hizo una vez para evaluar a los alumnos, pero no se volvió a hacer más."
6	39	TA: "...en Strasburgo tampoco...no traje nada nuevo...muchos van allí se pegan su pegote pero...nadie se trae conclusiones...hay que estar ahí para que sigan subvencionando proyectos... E: "Y por lo que respecta a la Transregionalidad?" Ahí quizás creo que se aprendió algo más...pero que tampoco...creo que eso es más un tema de cara a la imagen de los proyectos...no se entra en profundidades..."
7		
8	49,50	T: "...en la transregionalidad...se ha empezado...una etapa inicial de producción...a nivel de metodología...a nivel transnacional...estamos todavía en el primer de conocernos y de intercambiar información...en lo interno del proyecto ha tenido una repercusión interesante...ha conseguido...que los técnicos del proyecto se sitúen en espacios y tiempos que les permiten comparar y reflexionar sobre lo que están haciendo...hay que reforzar la participación de los chavales en este proceso...cuando el proyecto haya evolucionado...hay otros actores económicos o sociales que también hay que implicarlos en esa dimensión, empresa, asociaciones, profesionales de otros Ayuntamientos..."
9	63	
10	72	E: "...son los encuentros que vinieron gente del resto de España eso es la transregionalidad..." A: "...bien siempre es bueno que se sepa como funcionan en otros sitios además de aquí..." E: "...tuvisteis la participación adecuada ahí como alumnos?" A: "...se pudo hacer algo más...no hacer una visita de media hora...tampoco se profundizó mucho sobre lo que estábamos haciendo...tampoco nos dieron ellos mucha información de lo que ellos hacen...prácticamente no dijeron nada..."

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS DE LAS ENTREVISTAS NO ESTRUCTURADAS

VARIABLES COMPLEMENTARIAS: TEMÁTICA: B.17 Elementos de innovación		
Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	6,7	M: "Más presupuestos para cosas puntuales, que se pueda ir de viaje en mi caso a una feria de mueble o una feria de anticuarios... E: "Qué aspectos de innovación ves tu en la formulación del proyecto?" M: "No conozco el proyecto al 100 por 100...se supone que nosotros conocemos el proyecto, y no es así...y ni siquiera se te dice mira el proyecto es tal y tu grado de implicación es tanto desde un principio y tu lo aceptas o no lo aceptas ...debemos estar informados al máximo desde el primer momento...se te crea un estado de ansiedad...no hay un estado de transparencia normal..."
2	13	A: "...lo veo regular por la cuestión de los desplazamientos...si a cada uno le fuera tocado en su barriada y en su pueblo, hubiera sido mejor...el monitor se podía desplazar ...se busca allí un local...si alguna vez tenemos que ir a Santa Fe o algún lado nos desplazaríamos una o dos veces y no hay problema."
3	17	TA: "...la colaboración entre instituciones, y empresas y además desde un principio...el sector al que va dirigido, proyecto de inserción socio-laboral...el unir los dos aspectos de vida personal, de actitudes, de cambio de mentalidad en cuanto al empleo y de imagen que los demás tienen de ese sector..."
4	23	M: "...en este curso he visto, buena gente, se estaba trabajando pero también se estaba uno preocupando por esas personas como le iba fuera...para que no le afectara al curso, si se le podía ayudar era muy positivo...ellos responden...lo he visto muy positivo con respecto a otros cursos que eso no existe, el interés que ha habido por la gente...también ha sido positivo, que no simplemente aprendan un trabajo...sino que también...aprendan a través de prácticas reales..."
5	30	M: "...el proyecto en sí es una novedad, todo lo que es la inserción profesional yo creo que es la culminación del proyecto es lo más importante del proyecto...se ha mimado demasiado a los alumnos y poco a los monitores..."
6	39	TA: "...para mí es el primero de estas características...se ha trabajado con las empresas, y se ha intentado...que se cree la empresa...tiene más vistas de futuro, eso es muy positivo, muy nuevo."
7	42	Em: "...desde la misma entidad promotora hay un contacto con el mundo real...con el empresario...los alumnos tienen la oportunidad de demostrar si realmente sirven para el trabajo...que el empresario lo vea..."
8	49	T: "...el propio proyecto...estaba configurado como un proyecto de innovación...desde la selección de los alumnos, proceso de creación de empresa, la formación como se ha configurado, la implicación de distintos Ayuntamientos, el marco transnacional y transregional que ha tenido...se ha basado en un modelo teórico elaborado en una red transnacional..."
9	62,63	A: "...que sea un curso en que la finalidad sea trabajar en una empresa...el seguimiento que se ha hecho a nivel educativo ir a las casas, los problemas familiares en cierto modo hay que solventárselos un poco o al menos orientarlos..."
10	72	E: "Tú crees que este proyecto está bien orientado para gente con cargas familiares? A: " yo creo que no...había gente que vendía, había gente que se buscaba la vida en otra cosa...que tenía hijos, que...tenían su casa y no podían estar toda la mañana allí encerrados hablando y luego con el dinero que se daba...había problemas con eso..."

5.2.2 TABLAS VARIABLES TRONCALES Y COMPLEMENTARIAS: ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS.-

A) TABLAS: ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS A ALUMNOS:

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS A ALUMNOS		
VARIABLES TRONCALES TEMÁTICA: A.1 Procesos de Selección		
Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	2	Alumno/a(A):“Yo creo que ha sido una selección grande y ha estado bien ...el que verdaderamente tenía empeño se ha quedado...”
2	15	A:“La selección ha sido buena pero había que haber considerado más cosas”.
3	20-21	A:“Veo bien como se hizo para ir conociendo a la gente como es...” Entrevistador(E): “...me llamó la atención en Santa Fe que hubiese tan pocas personas para este proyecto...”. Cónyuge de A: “...no te informan”
VARIABLES TRONCALES TEMÁTICA: A.2 Preformación Selectiva Habilidades Sociales /Orientación Laboral		
1	3	A: “Me ha parecido bien porque no sabía nada de esto” E: “...cómo ves el tiempo que se le ha dedicado” A: “Regular...yo creo que a este proyecto lo que le falta es tiempo”
2	15-16	A: “...me ha servido porque hay cosas que yo las tenía olvidadas y otras yo no las conocía...”
3	21	A: Habilidades Sociales “Me pareció bien” E: “viste un poco larga esa fase..” A: “...estuvo muy bien para quien quiera escucharla...” “...había cosas...que te las tenía que preguntar porque no sabía lo que era”.
VARIABLES TRONCALES TEMÁTICA: A.3 Educación Compensatoria		
1	3	A: “Bien en particular ...porque yo he tenido problemas y se me han solucionado, para que pudiera asistir”
2	16	A: “...muy positivo...no ha podido ser tampoco porque teníamos gente que había estado en la escuela dos años solamente...”
3	21-22	E: “...una de las cosas que llama la atención es que ninguno del proyecto se ha sacado el Graduado Escolar” A: “Es que Antonio eso es muy difícil con un niño, estando trabajando, la casa, estas muy cansada aunque sea dos horas no puedes”. Cónyuge de A: Sugerencias de mejora

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS A ALUMNOS

VARIABLES TRONCALES TEMÁTICA: A.6 Convenios de Colaboración con empresas		
Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	3	A: "Yo creo que las empresas se han involucrado por que había dinero sino no y ha sido un poco jugar con nosotros...por que uno por que no rinde, otro porque según ellos por que la empresa iba mal y si ellos creen que no van a meter a nadie que no se compliquen..."
2	16	A: "Yo no sé mucho de eso pero de lo que sé me parece bien".
3	22	E: "¿Tu ves positivo que se haga un convenio de prácticas y de contratación?" A: "Yo no vec eso bien...tiene que salir de ellosno, bueno vamos a echar una mano". Cónyuge de A: Ninguna empresa te dice vamos a echar una mano es muy difícil" A: "Y más por los gitanos..."
VARIABLES TRONCALES TEMÁTICA: A.8 Formación Básica Especializada		
1	3-4	A: "...bien pero corta de tiempo" <u>Has estado preparado/a para trabajar por cuenta ajena/propia</u> A: "Yo sola no, y en una empresa siempre que estuviera alguien conmigo...ha sido muy poquillo tiempo...puedes decir he aprendido y tengo una idea pero saber no sabes...en seis meses no se aprende...tienes que estar dos y tres años para saber más o menos...yo creo que si vas a una empresa tenía que ser de aprendiz para que estuvieras aprendiendo todavía."
2	16	A: "Fue buenísima...eramos todos uno, el grupo estaba muy homogenizado...todos teníamos unas expectativas muy buenas". <u>Has estado preparado/a para trabajar por cuenta ajena/propia</u> A: "...estoy bien preparado para trabajar por cuenta ajena y por cuenta propia, lo que pasa es que lo que más ha premiado ha sido el criterio del técnico que ha estado con nosotros."
3	22,24	E: "¿El tiempo que estuvisteis con Gerardo en el taller aprendiendo Serigrafía, tu crees que ha sido suficiente habéis aprendido bien, o ha faltado?" A: "Suficiente no, nos ha faltado...perfeccionadas del tema no, nos defendíamos...son muy distinto lo que nos ha enseñado Gerardo, a como estabamos allí (en el taller) a como estamos ahora (en la empresa)". <u>Has estado preparado/a para trabajar por cuenta ajena/propia</u> A: "yo creo que sí, ahora no estoy muy segura..." E: "...estabais preparados para trabajar en ...las máquinas..." A: " Yo creo que sí, si nos enseñaran un poquito más..." E: "...y por cuenta propia" A: " A mi no me digas por cuenta propia que no, hay que tener mucha voluntad , y estar a pie de cañón."
VARIABLES TRONCALES TEMÁTICA: A.9 Prácticas en empresas		
1	3	A: "Han sido igual que los que estaban trabajando dentro de la empresa...largas para luego ...nada...era una beca de 30.000 pesetas, trabajaban igual o más que los que estaban dentro de la empresa y luego no ha sido él de la empresa de añadirle ni veinte duros más ni un elogio nada".
2	16	A: "...creo que hubo buena voluntad, pero claro también tenía que haber habido un poco más de vamos a ver que tipo de tierras vamos a ir a las tierras, que clima que plantas para un clima que plantas para otro que tipo de tierra para esto aunque todo eso ya lo tienen apuntado, pero en la práctica no se ha visto..."
3	22-23	A: "Las prácticas pues muy mal, echabamos más horas que un toro... después lo que se habló que íbamos a estar Serografiando y eso no, ...barrer ...limpiar pantallas ...doblando ropa, poniendo etiquetas, tintando camisetas, todo el tiempo hemos estado haciendo eso, y nadie se ha echado para adelante... nos hemos tirado tres meses de prácticas y después para nada porque eso ni son prácticas ni es nada..." E: "¿cuanto tiempo crees tu que hubiese sido suficiente para que hubiesen sido unas prácticas reales? A: "...que fueran durado un poco más porque si después vas a estar trabajando un una máquina mejor merece más la pena esperar un poco más, ...que sean cuatro meses y después que te pongan en el contrato profesional o algo más, no que te pongan siempre como si fueras a entrar sin hacer cursillos ni nada..."

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS A ALUMNOS

VARIABLES TRONCALES TEMÁTICA: A.10 Creación de empresa		
Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	3-4	A: "...tenía que haber habido...más experiencia...más tiempo de aprender...no han aportado mucho los del IMFE...más tiempo, más implicarse...involucrarse en decir yo aporoto esta cantidad ...una ayuda vamos a empezar con un fondo...no que te dan las mismas ayudas que si yo digo ahora mismo de montarla yo sola..."
2		- Contestada en base a una problemática específica surgida entre el monitor y los Alumnos trabajadores de la empresa en la páginas 8 a 13 -
3	23	Cónyuge de A: "Eso es lo que yo veo peor, montar una empresa ellos propiamente y no se responsabilicen...que no se lancen más a gente voluntariamente para hacer su propia empresa, si no hay alguien importante y más superior a ellos ... evitarlo, decir no, vamos a contratarlos para que los preparen en una empresa que sepáis como va una empresa y entonces si ya queréis vosotros ir directamente a haceros vuestra propia empresa ya sabéis como funciona aunque sea tres meses..."
VARIABLES TRONCALES TEMÁTICA: A.11 Contrataciones por cuenta ajena		
1	3	A: "...contrato de estos basura, muchas horas, y muy poco dinero...creo que abusan los empresarios...abusan por eso que sabes pero no sabes bien... saben que hay muchos parados, entonces el que contrata a uno, juega primero con él...no actúan bien".
2	16	- No contesta por desconocimiento -
3	23	A: "...nos engañaron...el contrato pone cinco horas y estamos echando ocho y nos querían dar lo mismo 60.000 pesetas más a parte los sábados...un sábado sí nos lo pagan, pero otro no...este contrato que nos están haciendo es porque le estáis pagando...porque estaba pactado...sino no nos lo hacen...han sido racistas".
VARIABLES COMPLEMENTARIAS TEMÁTICA: B.4 Objetivo Integración Social		
1	4	A: "Yo creo que sí que te conoce la gente que tu te has culturizado más...estoy yo más desenvuelta en este tema...tengo más cara para buscar trabajo y para todo..."
2	16	- Se ofrece una respuesta condicionada por una problemática específica -
3	24	- No contesta a esta cuestión -

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS A ALUMNOS

VARIABLES COMPLEMENTARIAS TEMÁTICA: B.5 Objetivo Integración Laboral		
Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	4-5	A: "Yo creo que ahí han fallado ...tenían que haber tenido en cuenta que yo soy una mujer que todavía hay machismo... yo he estado casi un año y lo que sé lo sé yo y nadie me lo quita todo lo que he aprendido, pero ahora me encuentro igual. que cuando empecé nada más que ahora sí que sé más o menos desenvolverme, pero ya está".
2	16-17	A: "Si hemos dicho antes que el 50% de los que se empezó están más o menos trabajando, creo que ese objetivo está más que cumplido además siendo un proyecto pionero como este".
3	24	A: "Por nosotros sí, pero luego nos dicen que vamos a estar muy bien y después que vayamos allí (se refiere a la empresa) y nos vuelvan la hoja".
VARIABLES COMPLEMENTARIAS TEMÁTICA: B.6 Implicación distintos participantes		
1	2	<u>Implicación personal</u> A: "Del todo, muy dentro como algo personal". <u>Grupo de alumnos</u> A: " Todos nos hemos implicado, unos más y otros menos pero todos". E: "Y los que se han implicado menos porque?" A: "...creo que por la beca...este proyecto tenía que ser o se paga todo se paga más o no se pagara nada". <u>Técnicos del proyecto</u> A: "...también se han implicado bastante...en lo personal también...se han preocupado diría yo". <u>Monitores</u> A: "...se han implicado...también...han puesto empeño..." <u>Entidad Promotora (IMFE)</u> A: "Se han implicado porque ellos tenían un proyecto pero ya esta".
2	13-14-15	<u>Implicación personal</u> A: "...me he implicado...volcándome de lleno...incluso ayudando a los técnicos...me siento muy satisfecho por eso no...ayudándolos en Educación de Adultos... me he implicado en que yo he podido buscar otras cosas y no las he buscado, yo he dicho no, a irme fuera, porque yo tuve una dirección me podía haber ido yo y mi familia entera...yo he visto a esto bastante futuro...". <u>Grupo de alumnos</u> A: "...todos bien aparentemente...la mayoría bien..." <u>Técnicos del proyecto</u> A: "...desde mi punto de vista muy bien...hay cosas que se han podido escapar de las manos, que al ser lo primero...no se miraron creo situaciones familiares, situaciones personales, edades (en un principio) <u>Técnicos de Servicios Sociales</u> A: "Se han portado muy bien...han colaborado muchísimo... hay veces que lo pasan realmente mal porque nos ven pasarlo mal a nosotros, pero ya no es porque sean técnicos de Servicios Sociales sino ya ellos como personas..." <u>Entidad Promotora (IMFE)</u> A: "...se tenían que haber implicado hasta el fondo... esta entidad se tendría que haber implicado un poco más en decir bueno este hombre por hacer esto, este hombre ha estado haciendo antes esto, esta mujer tiene este tipo de problemas, desplazamientos su disponibilidad hasta estas horas no puede ser se le puede hacer de esta manera, claro ahí sería un poco a la carta no, eso requiere más tiempo pues como requiere más tiempo le vamos a invertir más tiempo también, que requiere un poco más de gasto de dinero para que la gente vea que eso está bien incentivado, pues se va a hacer también un poco..." <u>Responsables de Ayuntamientos</u> A: "...ha ido desprestigiandonos a nosotros con el propio Ayuntamiento (Pinos), entonces que pasa que si ese Ayuntamiento se podía haber volcado del todo no se va a volcar del todo...(en) Granada van a hacer ...una bolsa de ofertas...me parece que tenemos preferencia a la hora de quedarnos con algunos jardines, Santa Fe...parece que se está volcando pues parece que se está volcando ...hay algo que se tiene que empezar y es el ajardinamiento de un jardín que hay al lado de la biblioteca pública también se nos ha dicho que las constructoras que los jardines que hagan las constructoras dentro de urbanismo pues que los vamos a hacer nosotros también, han dicho". <u>Responsables Empresas Colaboradoras</u> : A: "Me parece bien...han tenido buena voluntad...hasta creo que han prescindido de personal que ya tenían por coger a algunos compañeros no?".

3	19	<p><u>Implicación personal</u> A: "...he puesto todo mi empeño". <u>Grupo de alumnos</u> A: "Yo creo que sí que han estado (implicados) (aunque) hay muchos que decían yo me salgo por el dinero...como no me pagan mucho, da lo mismo faltar un día". <u>Técnicos del proyecto</u> A: "Pues muy bien..." <u>Técnicos de Servicios Sociales</u> A: "No han puesto tanto empeño, sí que nos han dado un local, pero ya está". E: "¿Han tratado de solucionar las problemáticas que os iban surgiendo?" A: "yo hablo por mí, por lo menos los míos no". <u>Monitores</u> A: "Gerardo ...siempre se ha portado muy bien, no entendíamos una cosa nos lo repetía cien veces". <u>Entidad Promotora (IMFE)</u> A: "Han venido pocas veces pero las veces que han venido han hecho todo lo posible". <u>Responsables de Ayuntamientos</u> A: "...cuando estuvimos ahí sentados con el diploma es lo único". E: "Con respecto a los alumnos ha sido poco su colaboración?" A: "sí, pero poquísimo, por lo menos este Alcalde". <u>Responsables Empresas Colaboradoras</u> A: "mucho iniciativa...no veo bien que le estén pagando eso tiene que ser su propia voluntad...no lo está haciendo voluntariamente".</p>
VARIABLES COMPLEMENTARIAS TEMÁTICA: B.16 Transnacionalidad Transregionalidad		
1	5	E: "Cuál ha sido tu participación en la dimensión transnacional y transregional del proyecto?" A: "...he estado metida en el proyecto y bastante...conozco a los que vinieron transregionales...saben ellos más de mi y yo sé de sus proyectos...tú creías que era este el único y no es..."
2	17	A: "Se ha hecho bien...pero claro hay luego ves también que todo el mundo no va nada más que a presentar la cara bonita y ya está...voy a que un dinero gastado malamente, siendo tan buenos, ese dinero es una pena que se gaste en ese tipo de cosas, luego pues, la experiencia muy bien conoces otros proyectos, conoces otra gente...pero luego ...se esconde mucha mentira porque todo el mundo va a vender lo suyo y ya está...si hay que sacar algo que se saque pero que sea todo provechoso".
3	24	E: "...participasteis suficiente en las jornadas que hubo de intercambio con gente de fuera?" A: "...eso es muy poco...porque ya que vamos a un sitio que estemos todos juntos que opinemos...es suficiente pero que se podía haber hecho más". E: "Y estos intercambios como los ves tu?" A: "...lo veo bien".

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS A ALUMNOS

VARIABLES COMPLEMENTARIAS TEMÁTICA: B.17 Innovaciones

Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	5	A: "...es interesante el tema del Graduado, mientras estas haciendo este curso te obligan a que estás haciendo el Graduado Escolar...te buscan tu trabajo".
2	17	A: "...el modo con que se ha tratado con la gente...ha sido muy de tu a tu, no ha habido ningún tipo de barreras... no se ha tratado como profesor - alumno.
3		No contesta

VARIABLES COMPLEMENTARIAS TEMÁTICA: B.20 Aportación personal (cambio modo de vida)

1	2 7	<u>Aportación personal:</u> A: "...ha sido una experiencia nueva...me desenvuelvo mejor, mi relación con gente de otra clase y yo creo que me ha venido bien". <u>Cambio modo de vida:</u> A: "Exactamente ha sido igual...que ahora sé algo más de lo que sabía antes, pues sí, pero ya está. Yo no aspiro ya a quedarme en mi casa me gustaría trabajar otra vez, y no seguir la costumbre de que la mujer se quede en casa ya está". - Más información complementaria a esta cuestión la encontramos en la página 7 -
2	16	<u>Aportación personal:</u> A: "...llevaba muchísimo tiempo a penas sin relacionarme con mucha gente, y como que me ha servido un poco de reanudar de nuevo el lanzarme otra vez con la gente el dialogar... luego pues ya han ido sucediendo una serie de cosas que poco a poco han ido dejando a cada uno en su lugar" <u>Cambio modo de vida:</u> A: "Podía haberlo cambiado positivamente, ahora mismo hay una serie de cosas que me tienen un poco ido...no saber todavía si esto va a seguir funcionando o no". -A continuación se narra en profundidad una problemática surgida en el proceso de Creación de Empresa entre el Monitor y los Alumnos trabajadores - Me remito a las páginas concretas para su consulta Páginas 8 a 13 -
3	22	<u>Aportación personal:</u> A: "Como persona muy bien, he cambiado por lo menos por mi niño...le dado un poco más que no tenía antes, una enseñanza que te hace ...trabajar. <u>Cambio modo de vida:</u> A: "...mucho de verdad, a tener a no tener a estar un poco más desahogada".

VARIABLES COMPLEMENTARIAS TEMÁTICA: B.21 Satisfacción con el proyecto/Expectativas

1	2	<u>Se desarrollado el proyecto de acuerdo con lo que tu esperabas de él:</u> A: "En parte sí y en parte no...sí, tengo conocimientos más altos pero sigo igual, sin trabajo y sin nada...ha funcionado menos por la beca, luego por las empresas...tenían que haber pensado mucho antes".
2		No contesta
3	19-20	A: "Yo una vez que dije Serigrafía yo pensé que íbamos a hacer camisetas, íbamos a hacer...mecheros...es muy diferente estar haciendo unos cursillos a estar dentro de una empresa...estar doblando, estar barriendo, estar limpiando, pantallas... pintando camisetas...no lo veo bien...era estampar y no llegar a una empresa y que sea otra". E: "Tu quieres decir que tu te has preparado en la especialidad y luego lo que has hecho no se corresponde con lo que tu has estado preparando". A: "Y quieras o no quieras como no lo voyas practicando y eso se te va yendo de la cabeza...el día que me pusieron me puse muy nerviosa no sabía ya ni atinar pero lo hice..." E: "Tu crees que eso puede haber influenciado en la falta de confianza en ti misma?" A: "También..."

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS A ALUMNOS

VARIABLES COMPLEMENTARIAS TEMÁTICA: B.22 Predisposición a participar en un nuevo proyecto		
Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	7	A: "Sí, participaría, por que yo creo que es bien para mí no por lo que me den...como persona me valoro mucho más ahora que antes, además por que te motiva no es el ritmo de vida igual y siempre igual... yo creo que si estos proyectos lo hacen para personas ...que estamos casados todos muy pronto...van escasos de beca, con esa cuantía de beca, serían para niños de 16 años, 17".
2	18	A: "No so lo sé, soy muy pesimista y aquí me he llevado unos cuantos palos, si se de antemano que va a servir de provecho a otra gente sí, sino estoy seguro no". E: " Y cómo te ves tu en lo que resta de año y en el comienzo del nuevo año, posibilidades, como te planteas tu futuro?" A: "Mi futuro me lo planteo como un trabajador más intentando ayudar a crear puestos de trabajo".
3	25º	A: "Sí"
VARIABLES COMPLEMENTARIAS TEMÁTICA: B.23 Rasgos de un nuevo proyecto		
1	6	A: "...tener en cuenta la beca, que digan de primera hora mira esto no se va a dar nada, el que quiere ir que vaya voluntario, o que digan pues bueno esto es un curso y se le va a dar una ayuda que menos que una ayuda de 50.000pts... no es lo mismo un soltero que un casado, y hay muchos problemas que si una casa...no es bastante...sí, que hay esperar seis meses yo me parece que lo deja mucha gente... el tiempo...muy poco tiempo que menos que tres años, dos años y medio o tres para que saliera en condiciones...bueno ya no es que tenga una idea es que sabe".
2	17-18	A: "Aunque todo el mundo se merece la confianza de todo el mundo, habría que saber en quién se confía, eso es lo primero... hacer unas valoraciones ciertas no falsas, sobre el personal al que va a ir dedicado esto...que desde arriba se den cuenta... de verdad que la implicación aunque ellos tengan mucha voluntad pero si no hay implicación por parte nuestra ...ni tienes disponibilidad ni tienes nada...".
3	24	A: "Lo primero lo del contrato que esté claro en los dineros y en todo que ahí nos han engañado, que en la empresa que estemos en las máquinas que no estemos limpiando... has hecho esto mal, que nos lo digan también para nosotros saberlo que haya confianza, no que si se lo callan, se lo callan y eso no está bien (se refiere al trabajo en la empresa por cuenta ajena)".

B) TABLAS ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS A TÉCNICOS/MONITORES

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS A TÉCNICOS/MONITORES		
VARIABLES TRONCALES TEMÁTICA: A.1 Procesos de Selección		
Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1		
2	11	T: "...fue un acierto seleccionar a la gente que seleccionamos...el conocimiento..en la preformación poder conocer a la gente directamente y empezar...a transmitirles nuestro rollo, nuestra implicación, motivación...la autoestima que ellos se sintiesen autónomos...la preformación selectiva...es fundamental...estas personas no te pueden demostrar como son ni los conocimientos que tienen, ni las habilidades que tienen en un proceso normal de selección..." E: "Los alumnos seleccionados, su situación socioeconómica, cargas familiares...edad, les ha condicionado?" T: "...ahí hemos pinchado ...porque no teníamos ni los recursos, ni a lo mejor la metodología adecuada para intervenir en esto...tampoco creo que estos proyectos tengan la suficiente capacidad como para intervenir en una situación de marginación severa...a lo mejor lo que hay que hacer para no desperdiciar este tipo de intervenciones es trabajar con gente que ya lleva un proceso de intervención a nivel social más largo...en los proyectos nuevos la idea es que te deriven directamente los servicios sociales y las entidades..."
VARIABLES TRONCALES TEMÁTICA: A.2 Preformación Selectiva Habilidades Sociales /Orientación Laboral		
1	3	M: "Yo creo que también ha sido bastante deficiente por falta de tiempo...no se puede hacer un cambio de vida un cambio social en un periodo así de seis meses"
2	11	T: "Yo lo valoro positivamente...habría que hacerla menos extendida en el tiempo...permitió que la gente se implicara, probablemente porque conocieron también los objetivos y se vincularon a ellos y nosotros fuimos capaces de transmitirles ilusión..."
VARIABLES TRONCALES TEMÁTICA Nº: A.3 Educación Compensatoria		
1	3	M: "...yo creo que tu ibas por allí uno o dos días en semana, durante una hora creo que en ese tiempo no se puede hacer nada...es ponerle un caramelo en los dientes y después quitárselo, eso me parece super peligroso con unas personas adultas como eran estas..."
2	12	T: "...fundamental...tampoco hemos sabido dar en la clave...no ha habido nadie que termine su formación para conseguir su graduado...se ha hecho una labor importante de apoyo...hay que buscar el sistema de hacer converger la formación de adultos con este tipo de proyectos para que al final la gente pueda obtener su certificado...pero creo que se tiene que hacer de las dos formas, una a nivel más oficial o concertado y también el apoyo escolar desde el proyecto..."

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS A TÉCNICOS/MONITORES		
VARIABLES TRONCALES TEMÁTICA: A.6 Convenios de Colaboración con empresas		
Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	4	E: "Conozco un poco el tema de oídas...yo creo que el convenio se ha hecho bien se ha ido llevando bastante bien, y las empresas han apostado por ellos, aunque claro también desde el proyecto a veces se ha pensado que se intentaba obligar a las empresas a que contrataran a algunos, y claro yo me pongo en el campo del empresario y a mí no me obliga nadie..."
2		
VARIABLES TRONCALES TEMÁTICA: A.8 Formación Básica Especializada		
1	3,4	M: "...(En) seis meses...intentar como se ha hecho aquí a unas personas con unas características concretas sociales y culturales, llevar dos profesiones absolutamente distintas como es la de Restauración de muebles que tiene sus técnicas específicas y la mía carpintería...me parece de locos..."
2	12	T: "Bien, muy bien...te vas dando cuenta que hay procesos de formación diferentes que depende de la inserción que se vaya a hacer...no es estándar...hay especialidades que necesitan más y otras que necesitan menos (tiempo)...que las especialidades se decidan en función de los estudios de viabilidad empresarial o de potencialidades económicas y luego realizarlas...en la propia empresa donde se vayan a insertar haciendo un curso aparte o haciendo una formación en producción si la inserción se va a hacer a través de una empresa de inserción..." E: "...las especialidades han tenido el tiempo suficiente". T: "...creo que si que fundamentalmente para tener los conocimientos básicos de la profesión han servido..."
VARIABLES TRONCALES TEMÁTICA: A.9 Prácticas en empresas		
1	4,5	M: "...en caso por ejemplo Centro Hogar Sánchez...Antonio...dura un día, está claro una persona que no tiene una concienciación clara de que quiere trabajar, y allí lo que se le hace, claro al no tener formación lo que hacen es mover paquetes de un sitio para otro... no se le está formando...es un peonaje barato...uniendo...peonaje barato con que no tiene las cosas claras, dura un día...caso de Cendisa...Cendisa no es fabricante...es un almacén...ahí prácticamente se les ocupa en mudar cosas de un sitio para otro, y de nuevo lo mismo...caso más positivo...Masesber...ahí sigue Juan...al ser un pequeño taller...sí que tiene ahí la posibilidad de aprender...como todo en la vida es tener claro que objetivo se quiere conseguir, me explico sí lo que se quiere conseguir...si el campo es formación desde luego en un taller pequeño es como una persona puede aprender..."
2	13	T: "Bien positivo, hay que ir a mejor, acortar procesos donde no sea necesario...tantas horas...hay que implicar a las empresas externas en el desarrollo...del diseño de esta formación y además en sufragar los gastos que supongan y en aportar dinero para...los alumnos..."

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS TÉCNICOS/MONITORES

VARIABLES TRONCALES TEMÁTICA: A.10 Creación de empresa

Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	5	M: "...se va a crear una empresa con unas personas, que primero ni lo tienen claro, segundo que no saben trabajar, tercero que ni tienen un duro para crearla, intentar como se nos estaba un poco obligando a que en julio cuando terminábamos nosotros al día siguiente fuéramos autosuficientes me parece con todos los respetos de locos...dos cosas, una o se creaba una empresa pero sabiendo que en tres meses estamos en el pozo, o no se creaba, y evidentemente yo opté por no crearla..."
2	13	T: "Deficitario, complicado muy complicado... las personas con las que trabajamos no están capacitadas para crear una empresa...se necesita o bien una figura de un formador que haga de gerente que asuma el proceso progresivamente...o bien optar por la otra vía de una empresa de inserción, en la que bueno las personas están dentro de una estructura productiva que no son ellos los que tienen que manejarla ni diseñarla directamente..."

VARIABLES TRONCALES TEMÁTICA: A.11 Contrataciones por cuenta ajena

1	5	E: "El caso de Juan". M: "Se le ha hecho un contrato de aprendizaje, a mí me parece bastante positivo, está jugando un papel importante...creo que este hombre tiene ahí la buena oportunidad de que si demuestra que funciona, puede tener ahí su puesto de trabajo."
2	13	T: "Bien...pero...que se da cuando la persona tiene unos niveles de capacitación y unas habilidades óptimas...no te hacen ningún favor ni están dispuestos a pasar por el periodo que necesita la persona para adaptarse..." E: "Qué piensas de las subvenciones a la contratación? T: "...están bien ...cuando no supongan un beneficio para la empresa que luego no va a repercutir o en el proyecto o en la inserción de las personas...hay que tener instrumentos para enganchar a las empresas..."

VARIABLES COMPLEMENTARIAS: B.4 Objetivo Integración Social

1	6	M: "En el grupo con el que yo he estado trabajando, a excepción de Juan absolutamente ninguno...yo no sé si ellos mismos estaban dispuestos a un cambio de vida...me lo decían a veces, mira Joaquín si yo para ganarme ochenta mil pesetas me salgo a un sitio, me vendo cuatro cosas y me las saco, yo voy a estar trabajando en un sitio ocho o diez horas encerrado entre cuatro paredes trabajando permanentemente con un horario fijo para ganar incluso menos...el problema para mí es que ellos en un 95%, se lo creían ...y entonces la decepción para ellos...ha sido gorda..."
2	14	T: "Yo creo que ha tenido un efecto muy positivo...lo que es integración social más a nivel comunitario, de que ha habido gente que ha visto que gitanos...van a montar una empresa...la gente...que se ha encontrado laboralmente se ha integrado socialmente...con otra gente...no lo hemos conseguido porque no hemos conseguido trabajar ese nivel social...que se superen situaciones de marginación..."

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS TÉCNICOS/MONITORES

VARIABLES COMPLEMENTARIAS TEMÁTICA: B.5 Objetivo Integración Laboral

Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	6	M: "En absoluto...si unas personas "normales", una escuela taller invierte tres años y pasa lo que pasa y salen encima sin una formación profesional determinada, como se puede pensar siquiera conseguir esto en tres meses. En positivo si me parece muy interesante...el ir formando y a su vez pudiendo vender y llevarlos a ese campo, a ese circuito de venta..."
2		

VARIABLES COMPLEMENTARIAS TEMÁTICA: B.6 Implicación distintos participantes/coordinación

1	2,3	<p><u>Personal</u>: M: "...uno de los grandes problemas que he notado en este proyecto...la falta de coordinación con los técnicos..." E: "Y el grado de implicación tuya en el proyecto" M: "...me encontré con una gente que tenía mucha ilusión, por formarse y por hacer un cambio de vida, yo me integré bastante con ellos, tanto a nivel profesional como personal...otro de los grandes fallos de este proyecto, no se ha trabajado suficientemente el aspecto psicológico como para que unas personas de entre diecisiete y veintitantos años hagan todo un cambio de vida..."</p> <p><u>Técnicos</u>: M: "...os he visto integrados y trabajando bastante, por conseguir los objetivos...se ha trabajado poco a ellos personalmente...se ha contado poco con ellos (alumnos)..."</p> <p><u>Monitores</u>: M: "El curso que yo he estado dando ha sido compartido, por dos monitores...otro de los fallos, en seis meses dar dos cursos por el precio de uno creo que ha sido un gran problema...la coordinación entre los dos ha sido bastante positiva...permanentemente en contacto...la coordinación con el resto de monitores...en todo el tiempo...ha habido solamente una reunión, cuando parece ser que estaba planteado que se iban a hacer reuniones quincenales o mensuales..."</p> <p><u>Alumnos</u>: M: "Yo los he visto bastante cohesionados..."</p> <p><u>Entidad Promotora</u>: M: "Para mí el IMFE ...la única persona que conozco es a Jorge López, básicamente las reuniones que hemos tenido han sido como para intentar conseguir ese objetivo final, que era la creación de una empresa... el IMFE, prácticamente no lo conozco...no he tenido relación."</p> <p><u>Empresas colaboradoras</u>: M: "Las he visto con bastante ánimo...los he visto que tenían bastante ilusión porque estas personas se integraran allí..." E: "Coordinación vuestra como monitores con las empresas." M: "No ha existido tampoco, yo solamente fui...dos (días)...para hacer el primer contacto...no hemos hecho ningún seguimiento con las empresas..."</p>
2	8,9,10	<p><u>Personal</u>: T: "A nivel profesional...me he implicado mucho quizás de una forma demasiado intensa, ...porque...te desgastas profesionalmente y eso te influye también a nivel personal, pero luego si no tienes ese grado de implicación esa motivación tan fuerte hacia el trabajo hay temas que no hubieran salido hacia delante...por otro lado también creo que hay que reconducir esa energía..."</p> <p><u>Técnicos</u>: T: "creo que a nivel técnico la implicación nuestra ha sido grande, y creo que positiva...cuando trabajas con personas a las que conoces que tienen una cara para ti y que conoces su historia, conoces su vida y que son algo tuyo y es normal que te impliquen sino no serías humano."</p> <p><u>Monitores</u>: T: "...yo creo que el tema es que no han pasado de ser monitores entonces a nivel de implicación...como formadores...yo creo que ha</p>

		<p>sido positiva...la exigencia nuestra era más, era intentar que estas personas luego también se involucraran a otro nivel...en la creación de empresas o en la creación de puestos de trabajo en el proyecto...entonces a ese nivel no, pero es que tampoco puedes exigirle a nadie eso no..." E: "Qué variables crees tu que pueden haber afectado para que ellos no hayan dado ese paso" T: "Pues el miedo que tenemos todos a depender de nosotros mismos, ...y además trabajar con gente con dificultades...por si no respondían..."</p> <p><u>Técnicos de Servicios Sociales</u>: T: "Buena en general...muy buena en Pinos Puente...incluso si se hubiera estructurado mejor hubiera dado todavía más resultado...hay que ahondar en ese trabajo de implicación de los servicios sociales y de traspaso de las intervenciones sociales de los proyectos...para que ellos la realicen con apoyo de los técnicos pero directamente...no tiene mucho sentido luego cortar el proyecto y cortar la intervención."</p> <p><u>Alumnos</u>: T: "La implicación yo creo que buenísima no de todos ni de todos al mismo nivel pero el nivel de motivación que han mantenido y que nosotros hemos logrado despertarles yo creo que ha sido grande..."</p> <p><u>Entidad Promotora</u>: T: "...no es el mismo objetivo el que tiene la dirección que el que tienen los profesionales, la dirección quiere hacer buenas intervenciones digamos que cubran el expediente y la implicación nuestra es diferente llega a otro sitio, no es la misma..."</p> <p><u>Responsables de Ayuntamientos</u>: T: "Yo creo que ha sido buena...les cuesta mucho interiorizar el discurso, el cambiar el asistencialismo para estas personas por una oportunidad por una capacitación...pero creo que están entrando...y sin tener empresa...nos han derivado trabajos..."</p> <p><u>Empresas colaboradoras</u>: T: "...las empresas buscan su beneficio, y si tienen beneficio van a seguir trabajando con esta gente y si esta gente resulta bien van a trabajar con ellos con los que no, no van a trabajar ni los van a mantener dentro de las empresas...las empresas no están preparadas para hacer procesos de inserción de personas con especiales dificultades para acceder al empleo...funciona con gente que está en buenas condiciones que probablemente tampoco hubiera trabajado si no hubiera tenido el proyecto no..."</p>
VARIABLES COMPLEMENTARIAS TEMÁTICA: B.16 Transnacionalidad Transregionalidad		
1	6,7	<p>M: "Yo a estas cosas he asistido cuando me he enterado...es curioso que en niveles así yo me enteraba por una de mis alumnas...entonces me he sentido muy abandonado por parte vuestra...Yo a las dos que he asistido me ha parecido muy positivo, por varias cosas, una alumnos que asistían que también es otra cosa en negativo hay que decir que cuando todo esto iba dirigido a estos alumnos los alumnos prácticamente ni participaban...En positivo ver las experiencias dentro de todo el Estado Español...por ejemplo me resultó curioso una experiencia de Cataluña donde hoy tenían a cien personas trabajando, es una gente que lleva desde el año 70 desarrollando este tipo de trabajo y muy ayudada por los Ayuntamientos..."</p>
2	14,15	<p>T: "...muy bien que se produzcan este tipo de intercambios, pero...a nivel transnacional no se han conseguido resultados digamos globales que hayan servido para el proyecto...no ha tenido el fruto que tenía que tener con el gasto...tan grande...no veo un proyecto común de trabajo porque no había intereses comunes, alguna gente era un formalismo...de todas maneras ha permitido...iniciar cosas interesantes...la red europea de lucha contra la exclusión de gitanos y viajeros...la transregionalidad...ha habido retroalimentación...nos ha enseñado a ver realidades parecidas pero distintas..." E: "Para futuros proyectos como enfocarías estos dos aspectos?" T: "...tienen que estar los dos pero que artes de nada tener un objetivo concreto cumplirlo y implicarse en cumplirlo...que...todo el mundo vaya a lo mismo."</p>

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS TÉCNICOS/MONITORES

VARIABLES COMPLEMENTARIAS TEMÁTICA: B.17 Innovaciones

Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	7	M: "como innovador me parece muy interesante la idea de conjugar la formación producción...otro aspecto importante...la formación humana...y eso yo creo...no ha existido por lo menos yo no lo he visto"
2	15	T: "Desde que se haya dado un proceso de creación de empresas real que no estaba previsto ...hasta el modelo de selección...pasando también por la preformación, y la intervención con el colectivo gitano a nivel de capacitación y de inserción laboral y no a nivel asistencialista..."

VARIABLES COMPLEMENTARIAS TEMÁTICA: B.20 Aportación personal (cambio modo de vida)

1	2	M: "Fundamentalmente el contacto que he tenido con los alumnos, o compañeros...los he visto una gente que en principio estaba muy ilusionada en conseguir una formación y conseguir un puesto de trabajo."
2	8	T: "...enseñanza, aprendizaje de otras personas diferentes me ha enriquecido mucho personalmente, me ha hecho crecer y ver la vida de otra forma..."

VARIABLES COMPLEMENTARIAS TEMÁTICA: B.21 Satisfacción con el proyecto/Expectativas

1	5	M: "el proyecto inicial es que yo no lo conocía...me entero un poco de cual era el proyecto de cual era el objetivo final cuando llevo tres o cuatro meses, y mi contrato era de seis... yo pensaba que eran seis meses para dar un curso, y entonces el día anterior (a comenzar) es cuando yo me entero que efectivamente había dos cursos, entonces sabiendo que tenían solamente seis meses que en la práctica han sido tres meses de nueve a dos, entonces en ese tiempo forcé a tope para que en ese tiempo aprendieran lo mayor posible, pero desde luego entiendo que se le ha puesto un caramelo en la boca para luego quitárselo..."
2	13,14	T: "...ha sido una cosa que no las hemos ido encontrando, que de lo planificado del proyecto a lo que el proyecto al final ha sido...se ha desarrollado bien que poco a poco hemos ido retroalimentándonos y cambiando lo que ha hecho falta..."

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS TÉCNICOS/MONITORES

VARIABLES COMPLEMENTARIAS TEMÁTICA: B.22 Predisposición a participar en un nuevo proyecto		
Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	8	M: "Me encantaría volver a trabajar en un proyecto de este tipo yo he aprendido mucho con el grupo con el que estaba, y con ellos a escucharles y sobre todo ayudarles, tuve una experiencia con una de ellos que tenía necesidad de hablar de sus cosas me senté con ella un ratito y cuando se iba me dio las gracias..."
2	15	T: "De hecho lo voy a hacer...se tiene que trabajar a nivel de intervención sociofamiliar pero que también se tiene que trabajar a nivel de capacitación y de integración laboral...sino, condenamos a los usuarios de los servicios sociales al asistencialismo...es positivo la labor...que se hace..."
VARIABLES COMPLEMENTARIAS TEMÁTICA: B.23 Rasgos de un nuevo proyecto		
1	7,8	M: "Primero contar con los destinatarios, saber cual es realmente su necesidad..darle un tiempo suficiente, como para que puedan llevar a cabo lo que ellos previamente han decidido y desde luego no dejarlos dormirse en ningún momento..."
2	15	T: "Lo que he comentado"

C) TABLAS ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS A EMPRESARIOS/RESPONSABLES EN EMPRESAS

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS A EMPRESARIOS/RESPONSABLES		
VARIABLES TRONCALES TEMÁTICA: A.6 Convenios de Colaboración con empresas		
Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	6	EM: "...ese convenio consistía en aportar maquinaria y hacernos cargo totalmente de todo, de darle el curso...en un principio lo teníamos que hacer dentro de la empresa que a mi me hubiera interesado que se hubiese hecho dentro de la empresa...a nivel de socios ha habido problemas y se ha tenido que hacer fuera...ha hecho que no pudiera dedicarle...más tiempo"
VARIABLES TRONCALES TEMÁTICA: A.8 Formación Básica Especializada		
1	5,8	EM: "...el tiempo es suficiente lo que pasa es que nos han faltado muchos medios...hemos ido mucho más lentos...una buena insoladora de pantallas...un ordenador con una impresora láser...con eso nada más hubiésemos ganado muchísimo...se pidió ese material...lo que pasa es que como era prescindible...nos apañamos con lo que teníamos..." E: "...han adquirido...los conocimientos suficientes..." EM: "Los conocimientos básicos sí, los conocimientos se adquieren trabajando...una de las cosas importantes es que visiten ferias...y cuando vean algo nuevo ver las aplicaciones de cada cosa...y ver como puedes transformar la novedad que ha salido en dinero..." EM: "Por cuenta ajena no hay ningún problema...lo básico lo saben lo otro son cosas especiales...por cuenta propia le faltarían esas cosas especiales que no conocen...tendrían que día a día ir aprendiendo cosas nuevas...a través de libros, de ferias de proveedores."
VARIABLES TRONCALES TEMÁTICA: A.9 Prácticas en empresas		
1	6	EM: "Estamos hablando de una empresa en la cual hay muchos automatismos...aprenden más en una empresa donde el sistema es manual...aquí el nivel de prácticas ha sido una cosa muy sencilla y todos los alumnos lo han llevado perfectamente."
RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS A EMPRESARIOS		
VARIABLES TRONCALES TEMÁTICA: A.10 Creación de empresa		
Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	7,8	EM: "Desastroso...la gente no tiene iniciativa están muy arropados por los monitores, por los técnicos y por el imfe...hay que sopesarlo muy bien, hasta que punto los tienes que apoyar y de que manera..." E: "Tú crees que ellos están preparados para afrontar el proceso de creación de una empresa?" Re. "...no están preparados...tampoco tienen un horario, no tienen mentalidad de empresarios...ser mucho más inflexibles en cuanto a la puntualidad a la hora de entregar los trabajos...pasa igual con los cobros...tienen que volcarse con los cobros..."

VARIABLES TRONCALES TEMÁTICA: A.11 Contrataciones por cuenta ajena

1	6,7	EM: "...había...ayudas por una persona que esté trabajando mínimo seis meses...en lugar de obligarlo a seis meses...le puedes decir mira tu le haces un contrato de tres meses y si va bien...que te haga otro contrato de tres meses y ya le dais la ayuda a los seis meses, entonces el empresario no se siente obligado...a contratarlo para conseguir una ayuda, que eso puede ser una trampa también, porque te pueden contratar y luego fuera...a las pequeñas empresas le puede venir muy bien..."
---	-----	---

VARIABLES COMPLEMENTARIAS: B.4 Objetivo Integración Social

1	8,9	RE. "...la integración social...se ha conseguido...la gente que está trabajando dentro de mi empresa a nivel de compañerismo...no tienen ningún problema...a nivel laboral...estamos hablando de gente que lleva otro ritmo de vida que tiene otras costumbres...un nivel cultural muy bajo...por lo menos las dos personas que yo tengo si les está costando...no por conocimientos de formación...les falta...actividad...hay que arroparlos...dentro del grupo si hay otra gente...que a nivel laboral se ha incorporado muy bien." E: "...va en función también de como se es como persona...sería una actitud a cambiar desde el inicio...darles una responsabilidad mayor y tratar de evitar ese proteccionismo..."
---	-----	---

VARIABLES COMPLEMENTARIAS TEMÁTICA: B.5 Objetivo Integración Laboral

Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	8,9	RE. "...la integración social...se ha conseguido...la gente que está trabajando dentro de mi empresa a nivel de compañerismo...no tienen ningún problema...a nivel laboral...estamos hablando de gente que lleva otro ritmo de vida que tiene otras costumbres...un nivel cultural muy bajo...por lo menos las dos personas que yo tengo si les está costando...no por conocimientos de formación...les falta...actividad...hay que arroparlos...dentro del grupo si hay otra gente...que a nivel laboral se ha incorporado muy bien." E: "...va en función también de como se es como persona...sería una actitud a cambiar desde el inicio...darles una responsabilidad mayor y tratar de evitar ese proteccionismo..."

VARIABLES COMPLEMENTARIAS TEMÁTICA: B.6 Implicación distintos participantes/ B.8 coordinación

1	2-4	<p><u>Personal</u>: EM: "...a nivel personal...implicación...total, incluso me he sentido muy implicado con los problemas personales de cada uno...me ha restado muchísimo tiempo dentro de mi empresa...se hubiera necesitado haberme volcado muchísimo más con los alumnos... personalmente haber cogido el curso y haberlo asumido...todas las horas del día..."</p> <p><u>Técnicos</u>: EM: "...el proyecto no se podía haber llevado a cabo sin los técnicos del proyecto...estamos hablando de una gente que tiene muchísimos problemas a nivel personal y se ha tenido que coordinar los problemas personales con el objetivo del proyecto..."</p> <p><u>Monitores</u>: EM: "...yo conozco mi apartado...yo creo que para llevar un proyecto adelante y que sea positivo sería bueno que los propios monitores siguieran luego fuera del proyecto montando una empresa o creando una serie de proyectos a su vez pero a nivel particular ...empezaría por el final, en que los monitores prepararan un proyecto antes de empezar el curso para desarrollar algo cuando finalice el curso...que proyecto tienen si es viable ...seleccionar ese perfil de monitores...que esos mismos monitores...vean la gente que van a necesitar; la maquinaria el mercado que tienen a nivel financiero..."</p> <p><u>Alumnos</u>: EM: "...los técnicos del proyecto...se han preocupado bastante para que se hagan partícipes entonces...los alumnos se han involucrado</p>
---	-----	--

		<p>pero...al ritmo que ellos llevan, que no es un ritmo normal que yo tengo con mis trabajadores de la empresa...el curso que se ha dado lo han seguido, han aprendido todo lo que tenían que aprender dentro del ritmo de trabajo que tienen ellos...”</p> <p><u>Entidad Promotora</u>: EM: “...la referencia que tengo del imfe pues es...a través de los técnicos...y luego la otra parte pues que se atrasa mucho en los pagos...”</p> <p><u>Responsables de Ayuntamientos</u>: EM: “En principio hasta cierto punto pues bien, el Ayuntamiento de Santa Fe nos dejó un local...”</p> <p><u>Empresas colaboradoras</u>: EM: “...dentro de nuestra empresa a nivel de asesoramiento, de diseños, de pantalas, de incluso hacer trabajo...después de haber terminado el proyecto...nos hemos involucrado bastante...ha habido problemas...por el tema de ser gitano...en las empresas...se puede hacer una inserción mixta no sólo gitanos...pienso que sería mejor incluso para ellos...”</p>
VARIABLES COMPLEMENTARIAS TEMÁTICA: B.16 Transnacionalidad Transregionalidad		
1	9	<p>Em: “...lo veo muy positivo, todo lo que se pueda aportar de ideas nuevas... y cada vez que hay una idea nueva se puede sumar...” E: “Tú participación como la ves?” EM: “...he estado en todos...me he sentido muy involucrado...no sé, si ha sido buena o mala...”</p>

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS A EMPRESARIOS

VARIABLES COMPLEMENTARIAS TEMÁTICA: B.17 Innovaciones		
Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	9,10	<p>EM: “...lo más innovador es...que primero se busca...creación de puestos de trabajo...no nos hemos regido solo por formar a la gente...se le ha hecho un seguimiento...y se ha intentado insertar a la gente...lo bueno del proyecto es la inserción...que ha sido un porcentaje bastante alto con respecto a otros proyectos.</p>
VARIABLES COMPLEMENTARIAS TEMÁTICA: B.20 Aportación personal (cambio modo de vida)		
1	2	<p>EM: “...una cosa que no había hecho nunca hasta ahora...me ha permitido ver la capacidad de evolución de los alumnos ver como se desarrollan y si se podían conseguir realmente los objetivos que habíamos definido...he notado la falta de iniciativa de los alumnos...no se adaptaban al cien por cien al horario...” E: “...crees que hemos sido proteccionistas?” EM: “...pienso que si se ha sido muy proteccionista pero entiendo también que la gente que había lo requería...”</p>
VARIABLES COMPLEMENTARIAS TEMÁTICA: B.21 Satisfacción con el proyecto/Expectativas		
1	8	<p>EM: “...más o menos lo que habíamos pensado...se ha llevado a cabo y la inserción...en el mercado laboral...también muy bien...se ha conseguido que la gente pueda trabajar...”</p>

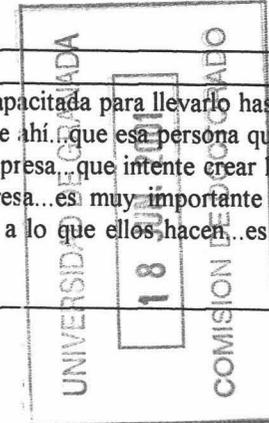
RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS A EMPRESARIOS

VARIABLES COMPLEMENTARIAS TEMÁTICA: B.22 Predisposición a participar en un nuevo proyecto

Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	10	EM: "Si yo no estuviera en esta empresa, si seguro...me ha ocupado tanto tiempo...y me he metido tanto en los problemas de cada uno que no volvería a repetirlo...ha sido una experiencia positiva...te implicas incluso después del proyecto..."

VARIABLES COMPLEMENTARIAS TEMÁTICA: B.23 Rasgos de un nuevo proyecto

1	10	EM: "...partiría de un estudio o un proyecto...ver si la persona que está al frente...es la adecuada...está capacitada para llevarlo hasta el final...y ver los medios que necesita, y si esos medios se le pueden dar...que personas se pueden insertar...y a partir de ahí...que esa persona que vaya a llevar a cabo esa empresa que se encargara de todo...le dedicaría más tiempo y más dinero a la creación de la empresa...que intente crear la empresa desde un periodo de formación muy pequeño y que el resto de la formación...lo haga dentro de la empresa...es muy importante el perfil de esa persona...incluso...empresarios que estén en el sector y quieran montar algo paralelo que pueda apoyar a lo que ellos hacen...es muy importante hacer una buena selección."
---	----	---



D) TABLAS ENTREVISTAS A PROFESIONALES Y RESPONSABLES ORGANISMOS PÚBLICOS

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS ORGANISMOS PÚBLICOS		
VARIABLES TRONCALES TEMÁTICA: A.1 Procesos de Selección		
Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	4,5	TA: "...muy laborioso, quizás como era al principio...no había tanta dispersión...lo viví bien a nivel personal a nivel técnico...yo ya lo decía siempre que habíamos pensado otro tipo de alumnos quizás más jóvenes sin cargas familiares o con menos cargas familiares para haber asegurado más pues todos los problemas que se han ido dando después de mantener la economía familiar..."
VARIABLES TRONCALES TEMÁTICA: A.2 Preformación Selectiva Habilidades Sociales /Orientación Laboral		
1	5	TA: "Desconozco..."
VARIABLES TRONCALES TEMÁTICA: A.3 Educación Compensatoria		
1	5	TA: "No se ha conseguido...que ninguno lo consiguiera a través del proyecto...como no ha sido obligatorio pues los alumnos han pasado un poco del tema" E:"Bueno al principio si era obligatorio." TA: "Sí pero como después no hemos adaptado tanto a sus circunstancias..."
RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS ORGANISMOS PÚBLICOS		
VARIABLES TRONCALES TEMÁTICA: A.6 Convenios de Colaboración con empresas		
Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	5	TA: "Los desconozco"
VARIABLES TRONCALES TEMÁTICA: A.8 Formación Básica Especializada		
1	5	TA: "En un principio y desconociendo bastante del tema parecía que había sido corta...luego también...las prácticas...se complicaron con falta de maquinaria..."
VARIABLES TRONCALES TEMÁTICA: A.9 Prácticas en empresas		
1	5,6	TA: "...si debían de recibir algún tipo de gratificación por parte de la empresa...en el momento que ellos tengan un poco cubierto el tema de gastos...forma parte de la etapa de formación igual que lo otro...da igual que el dinero venga de una lado o de otro siempre que cubra unos mínimos...el tema de ser empresas que no estaban aquí que se han tenido que desplazar que no tenían medios para desplazarse que no había servicios públicos directos...dependían de coches...en mal estado...problema también de horarios de constancia, de seriedad."

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS ORGANISMOS PÚBLICOS

VARIABLES TRONCALES TEMÁTICA: 1.10 Creación de empresa

Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	6,7	TA: "...en el proceso de la empresa Piorno no podemos tampoco cargar las tintas en una sola línea, el tema del monitor...tampoco...está totalmente claro...que no era su interés quizás haya obstaculizado un poco el tema...han fallado también los alumnos...en puntualidad...si tienen un problema personal...lo mezclan con el tema laboral...no era el momento ni estaban preparados para formar empresa...además sin una cantidad de dinero importante para empezar...esa mentalidad de empresario de cara a echar redes para después recoger...creo que no...más la mentalidad...yo hecho esta hora y me tienen que pagar...los alumnos tenían que haber tenido un contacto previo por cuenta ajena, haber visto...como funciona una empresa como trabajador antes de convertirse en empresarios...había esa opción de crear empresa y se ha querido llevar a cabo muy en falso...no ha sido que el proceso ha llevado a que...se tome esa decisión..."

VARIABLES TRONCALES TEMÁTICA: A.11 Contrataciones por cuenta ajena

1	6	E: "Aquí...la modalidad...es distinta por el tema del campo) TA: "...a la gente le creamos esas expectativas para que engancharan...después...estoy pensando en las dos chicas donde su tema ha ido más regular...la queja de ellas...hemos trabajado, pero que trabajo es este que trabajas tres días y que después llueve y no puedes trabajar, de que te falta la semilla de que los camiones...quizás ahora que van a tener este periodo...de trabajo continuado...lo vean de una forma global..."
---	---	--

VARIABLES COMPLEMENTARIAS TEMÁTICA: B.4 Objetivo Integración Social

1	8	TA: "...el alumnado de pinos que yo conozco tampoco eran gente muy desintegrados en la sociedad...eso...estaba de entrada...se eligió un alumnado muy seleccionado...dentro que era gente con problemáticas sociales pero casi todas basadas en la falta de trabajo y economía...pero que los objetivos yo creo de contacto con el mundo laboral y una formación previa y tal yo creo que se han cumplido."
---	---	---

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS ORGANISMOS PÚBLICOS

VARIABLES COMPLEMENTARIAS TEMÁTICA: A.5 Objetivo Integración Laboral

Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	8	TA: "...el alumnado de pinos que yo conozco tampoco eran gente muy desintegrados en la sociedad...eso...estaba de entrada...se eligió un alumnado muy seleccionado...dentro que era gente con problemáticas sociales pero casi todas basadas en la falta de trabajo y economía...pero que los objetivos yo creo de contacto con el mundo laboral y una formación previa y tal yo creo que se han cumplido."

VARIABLES COMPLEMENTARIAS TEMÁTICA: B.6 Implicación distintos participantes/B.8 coordinación

1	2,3,4	<p><u>Personal</u>: TA: "Mi nivel de implicación pienso que el adecuado el que correspondía...coordinación puntual para casos puntuales...en la selección ha sido mucho porque vosotros no conocíais a la población...mediar en fin más de intervención que de coordinación...intervención con los alumnos y sus problemáticas...lo otro estaba ya más determinado por el propio proyecto."</p> <p><u>Técnicos</u>: "Pues a nivel personal bien con implicación y mucha dedicación...a nivel...técnico...os he visto como muy saturados, con mucha...ansiedad...llegando tarde a todos lados, como desbordados...como que la cosa hubiese necesitado de más técnicos, o la mejor no de muchos más, de uno más..." E: "Tú crees que ha influido que sea en el área metropolitana?" TA: "...eso complica porque tienes desplazamientos, se multiplican las reuniones...pero...con menos cargas de trabajo por vuestra parte...se hubiera podido haber abordado igual...no es lo fundamental."</p> <p><u>Monitores</u>: R.A.: "...P.R. ...en la fase de formación tampoco tengo criterios para evaluar su trabajo...ya en las actividades concretas que se asignó a la empresa...he tenido muchas reuniones con él para el tema de las actividades de verano y me ha parecido una persona con la que he trabajado bien...nos hemos coordinado bien a la hora de establecer las actividades...lo he visto una persona seria...cumplidora, luego todo lo que ha pasado después ya...el siguiente monitor que hubo...nada no he tenido ni una reunión con él...no teníamos nada en qué coordinarnos."</p> <p><u>Técnicos de Servicios Sociales</u>: TA: "...las pocas cosas que nos hemos planteado sacar para adelante conjuntamente...las hemos sacado...tema de M. y de F. ...por el Plan de Desarrollo Gitano se les completara...lo planteamos al Ayuntamiento y salió...bien, normal."</p> <p><u>Alumnos</u>: TA: "...le habíamos creado muchas expectativas yo no sé si eso fue correcto...iba a ser la solución a todos sus problemas y después pues claro ante cualquier escollo...pues poco aguante o poca comprensión...nosotros por motivarlos, porque no fallaran, porque se creara el grupo..." E: "...de hecho se ha conseguido que a pesar de situaciones adversas se mantengan ahí al pie del cañón" TA: "Por lo menos un grupillo...el tema de las mujeres...pensamos que iba a funcionar mejor...después han ido fallado, aunque las que han resistido parece que son las que más...han tenido una línea...más estable..."</p> <p><u>Entidad Promotora</u>: TA: "Desconozco totalmente, no se como se han volcado con el proyecto..."</p> <p><u>Responsables Ayuntamientos</u>: RA. "...del nuestro (Ayuntamiento)...si que se han lanzado que han apostado por el proyecto...sobre todo en las fases previas...en que pusieran a disposición del proyecto locales, infraestructura...luego...mientras que va bien pues muy bien y si va algo mal...un poco de crítica...dentro de lo que cabe y siendo un proyecto de gitanos y de formación y empleo...de una forma global pienso que a pesar de todo bien."</p> <p><u>Empresas colaboradoras</u>: TA: "...desconozco pero creo que también bien porque con tantos cambios, irregularidades, cambio de alumnos, tener que adaptar tanto la situación de la empresa a la situación de los alumnos...eso pues obedecerá a dos cosas que son empresarios con un grado de implicación determinado y porque en la fase de trabajo vuestro con el empresariado...se ha hecho bastante bien..."</p>
---	-------	---

VARIABLES COMPLEMENTARIAS TEMÁTICA: B.16 Transnacionalidad Transregionalidad

1	8	TA: "...no hemos participado...dentro de lo poco que yo conozco...aparte de que se tenga que hacer por exigencia del proyecto...es un área que está todavía en fase de experimentación y todo lo que sea poder poner en común como se están llevando las distintas experiencias en distintos sitios es positivo...mi participación ha sido poca, no porque no se me haya dado cabida, sino porque, yo estoy en el proyecto más a nivel de apoyo..."
---	---	---

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS ORGANISMOS PÚBLICOS**VARIABLES COMPLEMENTARIAS TEMÁTICA: B.17 Innovaciones**

Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	9	TA: "...no sé no conozco otros. Para mi es innovador desde el punto de vista que no había habido aquí ninguna intervención en pinos puente en el tema de inserción sociolaboral con gitanos..."

VARIABLES COMPLEMENTARIAS TEMÁTICA: B.20 Aportación personal (cambio modo de vida)

1	2	TA: "me ha servido para conocer mejor la comunidad gitana...También me ha servido para conocer el IMFE."
---	---	--

VARIABLES COMPLEMENTARIAS TEMÁTICA: B.21 Satisfacción con el proyecto/Expectativas

1	7	TA: "Yo no valoro negativamente el proyecto a pesar de todo...teniendo en cuenta el tipo de proyecto que es de inserción laboral...y...las características de los alumnos E: "Qué no ha funcionado?" TA: "...las fases de formación hubieran sido un poco menos aceleradas, si los alumnos hubieran estado a nivel de compensación económica...más cubiertos...pero a lo mejor no... a lo mejor si los grupos de edades hubieran sido otros...más jóvenes que hubieran acabado la fase de escolaridad...sin cargas familiares...con un proceso de formación un poco más largo y que hubieran pasado todos por...empresa por cuenta ajena antes de que nadie se planteara nada del tema de empresa...a lo mejor hubiera tenido mejores resultados, no lo sé."
---	---	--

RECOPIACIÓN SISTEMÁTICA DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS ORGANISMOS PÚBLICOS**VARIABLES COMPLEMENTARIAS TEMÁTICA: B.22 Predisposición a participar en un nuevo proyecto**

Nº Entrevista	Pág.ref.	TEXTO SIGNIFICATIVO
1	9	TA: "Si...estoy de acuerdo con abordar cierto tipo de problemáticas desde proyectos de este tipo...es lo...que más normaliza la vida y la problemática que conlleva un amplio sector de aquí del pueblo...aunque fueran acompañados de otro tipo de programas o los mismos programas que se están llevando aquí por ejemplo desde Servicios Sociales que sirvieran que formaran parte de un proyecto de este tipo..."

5.2.3 COMENTARIO EXPLICATIVO DE DATOS PROCEDENTES DE ENTREVISTAS NO ESTRUCTURADAS/HISTORIA DEL PROYECTO Y SEMIESTRUCTURADAS:

A) VARIABLES TRONCALES DE CONFIGURACIÓN DEL PROYECTO:

A.1 Procesos de selección:

Los procesos de selección consistieron en una prueba escrita muy sencilla (ver en anexos), en una entrevista (ver en anexos) y en un proceso de preformación selectiva donde se abordaron dos bloques temáticos, Habilidades Sociales y Orientación Laboral, durante un periodo aproximado de dos meses. Tras su superación en base a criterios de asistencia, puntualidad y aprovechamiento, se entraba definitivamente a formar parte como alumno del proyecto.

Alumnos:

Para los alumnos, el proceso de selección ha estado bien por cuanto ha servido para que se mantengan en el proyecto las personas que verdaderamente han demostrado su interés, a este fin ha contribuido en especial la entrevista de selección y la fase de preformación selectiva, que ha posibilitado un conocimiento mutuo entre los alumnos y los profesionales directamente implicados en el proyecto. No obstante, esta fase de autoselección creó momentos de tensión hasta que no se supo definitivamente quién se quedaba en el proyecto, además porque se dilató más en el tiempo de lo previsto. (*"...no se vivió bien hasta decir quien había entrado..." Pág.54*).

La selección de alumnos con cargas familiares y con bajos recursos económicos ha supuesto una dificultad añadida que con la beca del proyecto era imposible solventar. El recurso Salario Social de la Junta de Andalucía, complementario a la beca del proyecto, ha servido en parte para paliar algunas de estas situaciones. Por otra parte, hay que decir que el hecho de tener cargas familiares ha hecho que los alumnos se lo tomen más en serio. (*"...El hecho de tener familia parece que no, pero eso te centra más en el tema...te lo tomas con diferente filosofía sabiendo que tienes a alguien que alimentar...te lo tomas más en serio" Pág. 53*). También aparece la idea de que el proyecto debió haber considerado en la selección a un mayor número de gente con más problemas, y que podía haber funcionado. Además se comenta que la información sobre el proyecto no llegó a todos los sitios de aplicación por igual, pudiendo haber gente que no se enteró hasta más tarde.

Técnicos/Monitores:

Por una parte se reconoce que este tipo de alumnos por sus déficits formativos no pueden demostrar sus conocimientos y habilidades en un proceso de selección estandarizado. En este sentido, el sistema de preformación selectivo ha demostrado su utilidad en la selección por cuanto ha permitido conocer directamente a los alumnos, se les ha fomentado la autoestima y motivación indispensable para continuar en el proyecto, además de que les ha servido para ir familiarizándose con los objetivos del proyecto. (*"... hay que ir profundizando en esa dirección...en que haya unos espacios más amplios, unos pretalleres organizados y un contacto...entre los distintos candidatos a mantenerse en los programas y los técnicos y los profesionales que permitan mejorar*

este tipo de procesos...en la línea de demostrar potencialidades...de la persona ante un reto...y ante un compromiso.” Pág.53) Por otra parte, se seleccionó un grupo de alumnos numeroso, atendiendo a situaciones económicas desfavorables, con cargas familiares. Estos dos factores unidos han condicionado su participación en el proyecto, ya que éste no poseía los medios y recursos para hacer frente a estas situaciones de desventaja socioeconómica. Para futuros proyectos se considera más adecuado trabajar con gente que ya lleve un proceso de intervención social más largo y que sean derivados directamente por los profesionales de Servicios Sociales y otras entidades que trabajen con personas en desventaja social. (*“...tampoco creo que estos proyectos tengan la suficiente capacidad como para intervenir en una situación de marginación severa...a lo mejor lo que hay que hacer para no desperdiciar este tipo de intervenciones es trabajar con gente que ya lleva un proceso de intervención a nivel social más largo...en los proyectos nuevos, la idea es que te deriven directamente los servicios sociales y las entidades...” Pág.82)*

Técnicos de Ayuntamientos:

La difusión de la información para presentarse a las pruebas de selección fue diferente en Santa Fe, ya que se optó, en lugar de por una información masiva por avisar a aquellas personas que se adaptaban por sus necesidades y características al proyecto. Esto pudo repercutir en que alguna gente que pudo beneficiarse del proyecto no se enterará del mismo. Sí que se cuidó mucho el tema de dar una información escueta sobre el tema de la beca, lo cual fue acertado. No ocurrió lo mismo en Pinos Puentes donde hubo rumores sobre la cuantía de la beca bastante desproporcionados. Se reconoce igualmente que han influido negativamente las características de desventaja de partida de los alumnos, aunque se han ido solventando sobre la marcha. (*“...yo ya lo decía siempre, que habíamos pensado otro tipo de alumnos, quizás más jóvenes sin cargas familiares, o con menos cargas familiares, para haber asegurado más, pues todos los problemas que se han ido dando después de mantener la economía familiar...” Pág. 93)*

Se afirma que (*“...se miró mucho el tema de saber leer y escribir correctamente...” Pág. 53)* quizás no se debió de haber tenido tanto en cuenta, para que otro tipo de gente en riesgo, especialmente jóvenes sin formación, pudiesen haber accedido al proyecto, y que se ve como una necesidad el darles también una respuesta. Asimismo, ha condicionado a los alumnos el tener cargas familiares y no tener desde el proyecto una aportación suficiente para hacer frente a los déficits económicos (*“...han estado un tiempo sin coger nada...” Pág. 53)*. Pese a ello, ha sido superior su motivación y su interés, haciendo un sobreesfuerzo para continuar en el proyecto, bien es verdad que se han hecho gestiones para tratar de paliar estas situaciones, pero las gestiones tardan.

A.2 Preformación selectiva: Habilidades Sociales/Orientación Laboral:

Alumnos:

De los cuestionarios se deduce que para el colectivo de alumnos y, siempre en términos generales, los contenidos tratados en el apartado de Habilidades Sociales han sido útiles. Asimismo, opinan que los conocimientos tratados en Orientación Laboral, siendo igualmente útiles, no lo han sido en igual medida. Se deduce que habría que haber profundizado más en esta materia. Por lo que respecta a la evaluación realizada de los citados contenidos, tanto para la temática de Habilidades Sociales, como para la de Orientación Laboral, la evaluación ha sido ligeramente adecuada, por lo tanto habría que haber hecho mayor hincapié en este punto.

En líneas generales, los alumnos coinciden en que dada la importancia de estos temas, hubiese sido necesario haberles dedicado más tiempo, no obstante, también señalan la necesidad de hacerlos más asequibles a su nivel educativo en muchos casos bastante bajo, ya que se producían situaciones de falta de comprensión y por ende de aburrimiento. (*"...se tiene que hacer mucho más despacio...a nosotros nos cuesta mucho trabajo todas esas cosas...tenemos los estudios tan escasos..." Pág. 55*)

Técnicos/Monitores:

Se estima en la mayoría de los casos que ha faltado tiempo. Es más, se considera una necesidad que estas dos materias se desarrollen a lo largo de todo el proyecto. Concretamente, por lo que se refiere a Habilidades Sociales, es importante que a la hora de trabajar sobre este tema se tengan en cuenta los rasgos culturales propios de la comunidad gitana para que no se pierdan. Por lo que respecta a la temática de Orientación Laboral, se opina que ha sido quizás demasiado estandarizada, en especial se ha observado una laguna importante en el apartado de creación de empresa. Asimismo, se estima necesario mejorar (*"...la implicación de los participante en el diseño y determinación de las especialidades formativas..." Pág. 55*), incluso sería muy adecuado habilitar un periodo de prácticas iniciales para que se hagan una idea clara desde el principio de los retos que las distintas profesiones les van a exigir en el futuro.

Técnicos de Ayuntamientos:

Las sesiones de Habilidades Sociales y Orientación Laboral lograron un efecto positivo en los alumnos que aumentaron en gran medida su motivación y autoestima, se les fomentó la participación. (*"...yo recuerdo gente con mucha más motivación de la que había empezado, no habilidades sociales, sino yo creo que con autoestima suficiente como para enfrentarse a un proyecto relativamente largo y con muchas dificultades, o por lo menos con muchos interrogantes." Pág. 54*). En cualquier caso, se denota la necesidad de haber incluido una mayor dosis de prácticas en las citadas sesiones.

A.3 Educación Compensatoria:

La Educación Compensatoria en el proyecto tenía como finalidad posibilitar que los alumnos del proyecto que no poseían Graduado Escolar consiguiesen obtenerlo durante el desarrollo del mismo. Para ello, fueron matriculados en los cursos de Educación de Adultos de sus zonas correspondientes, pero la mayor parte de los alumnos abandonó al poco tiempo de comenzar salvo tres honrosas excepciones que ante la imposibilidad de obtener el Graduado en un año terminaron igualmente por dejar de asistir a clase. Asimismo, desde el proyecto se plantearon clases de apoyo escolar en horario de mañana, antes del comienzo de los talleres. A estas sesiones asistían tanto alumnos con Graduado para repasar conocimientos, como aquellos que no lo poseían.

Alumnos:

Los alumnos valoran como interesante y necesario obtener el Graduado Escolar a través del proyecto, pero aún así la mayoría no asistió a las clases, por diferentes razones: Se comenzó más tarde que el resto de alumnos debido al periodo de Preformación, el horario de tarde, después de estar toda la mañana en los talleres, les resultó un inconveniente, unido a una falta de interés real, a obligaciones familiares, (*"Es que, Antonio, eso es muy difícil con un niño, estando trabajando, la casa, estás muy cansada. Aunque sea dos horas, no puedes."* Pág. 75), falta de nivel formativo para adaptarse al ritmo de las clases (*"...no ha podido ser tampoco, porque teníamos gente que había estado en la escuela dos años solamente..."* Pág. 75), clases demasiado académicas. Desde el proyecto no se tuvo capacidad de imponer la obligatoriedad tal y como estaba considerada en el proyecto original. En cualquier caso, la opinión más generalizada se inclina por la opción de ver la posibilidad de que el Graduado se pudiese dar desde el proyecto, de una forma más amena y adaptada a sus peculiaridades, además de que el horario se pudiera, asimismo, compaginar con los talleres por la mañana, por ejemplo antes de comenzar el horario con dichos talleres. Eso dotaría de continuidad a su participación al mismo tiempo que se consideraría como una parte más del proyecto.

Técnicos/Monitores:

Se afirma que no han tenido apoyo desde su medio ambiente familiar en cuanto a motivarles para asistir a las clases de Graduado Escolar.

Por lo que respecta a la actividad de Apoyo Escolar desde el proyecto, ha sido un refuerzo interesante pero que no ha surtido un efecto importante por falta de tiempo para esta actividad (*"Ibas por allí uno o dos días en semana, durante una hora...en ese tiempo no se puede hacer nada..."* Pág. 82).

Por último, se estima necesario buscar una interconexión entre la Formación de Adultos y este tipo de proyectos y que los alumnos pudieran sacarse el Certificado Básico, así como mejorar la coordinación de las materias de Formación de Adultos con los conocimientos Técnicos-Profesionales, articulando un currículum uniforme que sirva para apoyar los procesos de inserción profesional.

Técnicos de Ayuntamientos:

Por una parte, se afirma que el hecho de que no haya sido obligatorio a efectos reales ha hecho que los alumnos no se lo tomaran en serio. En definitiva, desde el proyecto nos hemos adaptado demasiado a sus circunstancias.

Se plantea incluso no haberse planteado la titulación de Graduado Escolar, sino que desde el proyecto algunos días a la semana, incidir sobre temas que se estaban tratando en los módulos profesionales, para adaptar la formación a los aspectos deficitarios. Esto contribuiría a que los alumnos viesen la viabilidad cercana de lo que significa los conocimientos instrumentales básicos y no tanto su vinculación con la escuela.

Se vuelve a considerar como más adecuado haber contemplado la posibilidad de obtener el Graduado directamente dentro del horario propio del proyecto, (*"...dentro del proyecto se podía haber solicitado...haberle dado el Graduado directamente..."* Pág. 55).

A. 4 Estudios de viabilidad:

Alumnos:

Para los alumnos los estudios de viabilidad han resultado positivos por cuanto han contribuido a determinar las especialidades formativas.

Técnicos/Monitores:

Ya en los cuestionarios, se evidencia la gran importancia que para los técnicos y monitores tienen los estudios de viabilidad, opinan en un 100% en el sentido de que dichos estudios ofrecen una información valiosa para la ejecución de proyectos de inserción sociolaboral. En los cuestionarios de Técnicos y monitores aparecen dos cuestiones más referidas a los estudios de viabilidad: por una parte, sobre su grado de efectividad, al respecto del cual hay una respuesta favorable del 62,5%, lo que indica que han sido moderadamente efectivos; y por la otra, cuestión se refiere a si han sido realizado adecuadamente los estudios de viabilidad sobre las propuestas de creación de empresas, donde se observa una tasa de respuesta positiva más baja en torno al 37,5%, que unida a la respuesta en la categoría Normal alcanza el 50%, lo cual quiere decir que han sido medianamente adecuados y precisan de mejora.

En los instrumentos de carácter cualitativo, en este caso Entrevistas No Estructuradas, nos encontramos con las siguientes observaciones: Los estudios de viabilidad han servido realmente para detectar los huecos de mercado, es decir, han sido útiles, no obstante, por lo que respecta al proyecto de viabilidad empresarial se ha visto en líneas generales pobre (*"todo muy prehecho desde el ordenador..."* Pág. 56). Además el colectivo al que va dirigido debería participar en estos procesos de forma más directa. En definitiva se estima que hay que seguir profundizando en esta línea, para afinar en la detección de huecos de mercado en torno a los que desarrollar una iniciativa empresarial y en la potencialidad de empleo en los diferentes sectores.

Por otro lado, se estima fundamental el detectar emprendedores que puedan asumir la parte de gerencia empresarial que implica este tipo de proyectos.

Técnicos de Ayuntamientos:

Se comenta que han debido resultar de interés. Al principio en el proyecto se definieron una serie de especialidades a priori relacionadas con la venta ambulante, que luego se han visto modificadas a partir de los estudios de viabilidad. Se supone que este cambio en base a los estudios ha sido un acierto.

A.5 Convenios de colaboración con Ayuntamientos:

Ya en los cuestionarios se observa el apoyo por parte de los distintos colectivos que participan en el proyecto a este tipo de medida. Otras cuestiones que valoran más específicamente el desarrollo de estos convenios hacen alusión a la colaboración en cuanto a infraestructura e instalaciones que es valorada muy positivamente y, por otro lado, hay otra cuestión referida al apoyo técnico ofrecido desde los Ayuntamientos donde también se da una valoración positiva, aunque en menor medida que la pregunta anterior.

En el análisis de tipo cualitativo se obtienen las siguientes conclusiones:

Alumnos:

Se valora el que hayan contribuido desde los Ayuntamientos con de locales, además del apoyo económico no tanto monetario como en la derivación de pequeños trabajos.

Técnicos/Monitores:

Se valora muy positivamente la participación de los Ayuntamientos en el desarrollo del proyecto. No obstante, se estima que podría haberse dado un mayor nivel de implicación, para el seguimiento de los proyectos y en especial en lo que se refiere al apartado de inserción laboral, contando con la posibilidad de crear una bolsa de trabajo o mediante el fomento de la contratación dentro del Ayuntamiento como empresa. Por último, hubiera sido necesario haber hecho un esfuerzo mayor en articular un procedimiento de coordinación más formalizado entre los equipos de profesionales de las distintas instituciones participantes para mejorar la intervención en su conjunto (*"superando los límites de cada uno de los pueblos..." Pág.57*).

Técnicos de Ayuntamientos:

Opinan que ha sido muy positivo elaborar convenios de colaboración por cuanto que ha redundado en una participación más directa de los distintos Ayuntamientos implicados en el desarrollo del proyecto.

A.6 Convenios de colaboración con empresas:

En los cuestionarios se valora positivamente por los distintos colectivos participantes el que se establezcan convenios de colaboración entre la entidad promotora y las empresas que contemplen compromisos de contratación. Los empresarios estiman por su parte que los convenios realizados han sido adecuados. Se estima igualmente que la subvención económica a la prácticas y contratación, estipulada en los compromisos desarrollados en el marco del proyecto, aunque aceptable, debería mejorarse. Por su parte, el seguimiento de los Técnicos del proyecto con respecto a los procesos de inserción en las empresas estipulados en los convenios firmados, se estima adecuado. Por su parte, para los alumnos no ha habido un seguimiento suficiente de los responsables del IMFE. Para la cuestión que alude a la participación de los empresarios en el diseño del proceso de inserción laboral, las respuestas son contradictorias. Los empresarios estiman una participación moderadamente aceptable, en cambio los Técnicos/Monitores valoran que la participación en este sentido no ha sido suficiente. Similar a la cuestión anterior es la que hace referencia al grado de implicación en el proyecto de inserción por parte del empresario, la respuesta es de signo positivo. Con respecto a la participación de los alumnos en los convenios de colaboración, para el colectivo empresarial esta participación ha sido insuficiente, es susceptible de mejora. En la línea de la cuestión anterior, se le pregunta al colectivo de Organismos Públicos acerca de la necesidad de encontrarse representados en los citados convenios de colaboración, su respuesta estima que, en efecto, deben estar representados en estos convenios. Por lo que se refiere al grado de información sobre el proyecto que han tenido los empresarios, este se estima que ha sido aceptable, aunque se considera que podría ser mejorable. Por último, se debe comentar el hecho de que los empresarios estiman que no se ha cumplido suficientemente el convenio de colaboración por parte de la empresa promotora, ya que se ha aplazado en exceso el pago estipulado en concepto de subvenciones por prácticas y contratación de alumnos.

En el análisis de tipo cualitativo se obtienen las siguientes conclusiones:

Alumnos:

Los alumnos valoran bien este tipo de convenios siempre que se materialice en un compromiso real. En cualquier caso, piensan que se han involucrado en la medida que han recibido una aportación económica.

Técnicos/Monitores:

En primer lugar, se puede decir, en líneas generales, que desde las empresas se ha apostado por el apoyo a los alumnos del proyecto. Los convenios han favorecido que esto sea posible, además porque se han realizado desde un primer momento implicando ya a las empresas durante la ejecución de los estudios de viabilidad (*"...hemos acertado en que desde la etapa inicial del programa, desde el propio estudio de mercado, hemos implicado a las empresas en el proceso..." Pág. 58*). Por otra parte, se considera que habría que mejorar en los seguimientos de los procesos de inserción, los sistema de

evaluación, la formación en prácticas y la acogida de los alumnos por parte de la empresa. Se estima, asimismo, interesante que desde la empresa se aporte una gratificación durante el proceso de prácticas ya que además del aprendizaje se produce un trabajo.

Empresarios:

En una de las empresas se reconoce que ha habido diferencias entre los socios con respecto al cumplimiento de lo pactado en el convenio de colaboración. Este tipo de modificaciones deben intentarse prever para que afecten lo mínimo posible al desarrollo del proyecto. Por otra parte, el convenio se ve adecuado por parte de los empresarios, no obstante, se vuelve a incidir sobre dos aspectos que aparecen ya en los cuestionarios: el incumplimiento del convenio por parte de la entidad promotora en cuanto al pago de la subvención estipulada, y la posibilidad de que dicha subvención pudiera ser mayor, lo que redundaría en un compromiso a su vez mayor desde la empresa.

A.7 Plan de intervención Socio-familiar:

Este apartado solamente ha sido abordado desde los cuestionarios, por lo que a continuación se hace un pequeño resumen de las aportaciones a este aspecto.

Respecto a la cuestión acerca de si la intervención con familias ha sido suficiente, mientras que para el colectivo alumnos ha sido suficiente, para el colectivo de Técnicos/monitores y Organismos públicos no ha sido suficientemente adecuada.

Se llega a una conclusión muy parecida a la anterior representando el mismo reparto por colectivos cuando se aborda la cuestión sobre si el proyecto ha respondido adecuadamente a las problemáticas de tipo familiar.

Otro asunto si el proyecto ha fomentado suficientemente durante su desarrollo la participación de las familias. La respuesta indica en líneas generales que tampoco se ha fomentado suficientemente dicha participación.

Por último, habría que decir que los alumnos se han sentido en la mayoría de los casos apoyados por su familia durante la ejecución del proyecto, no obstante, hay algunos en que esto no ha sido así. Este factor es importante tenerlo en cuenta, pues influye necesariamente en la evolución de estos alumnos durante el desarrollo del proyecto.

A.8 Formación Básica en las especialidades de Jardinería Viverismo/Carpintería y Restauración de muebles/Serigrafía.

En primer lugar, de la información obtenida a través de los cuestionarios se pueden sacar las siguientes conclusiones con respecto a la Formación Básica Especializada:

Los alumnos consideran que los contenidos a tratar en cada especialidad han sido suficientemente aclarados desde un principio.

Por lo que respecta a la Orientación para el empleo recibida durante el transcurso de las distintas especialidades, ha sido ligeramente adecuada.

Tanto el colectivo de Alumnos como el de Técnicos/Monitores, consideran que ha sido insuficiente el aprendizaje recibido por los alumnos sobre técnicas de venta comercial.

Por lo que respecta a las prácticas, para los alumnos han sido ligeramente adecuadas, y para los Técnicos/Monitores no han sido suficientemente adecuadas y son susceptibles de mejora.

Tanto el colectivo Alumnos como el colectivo de Técnicos/Monitores consideran adecuado que los alumnos dispongan de beca durante toda la formación especializada.

Por su parte, el colectivo de Alumnos y Técnicos/Monitores consideran que la utilización de nuevas tecnologías durante la formación especializada no ha superado el término medio en su aplicación.

Un aspecto considerado muy positivo tanto para los Alumnos como para los Técnicos Monitores ha sido el de las relaciones entre los alumnos de una misma especialidad; ha habido un buen nivel de cohesión grupal.

El control de asistencia durante la formación se estima adecuado en líneas generales tanto por el colectivo de Alumnos como por el colectivo de Técnicos/Monitores. Por lo que se refiere al control de la puntualidad, para los alumnos ha sido adecuado, y para los Técnicos/Monitores medianamente adecuado.

La evaluación durante la ejecución de la Formación Especializada, sobrepasa ligeramente el término medio en positivo para los alumnos y alcanza un término medio en el colectivo de Técnicos/Monitores; en cualquier caso, es un aspecto susceptible de mejora.

En el análisis de tipo cualitativo se obtienen las siguientes conclusiones:

Alumnos:

Los alumnos consideran en líneas generales que ha habido poco tiempo para el desarrollo de las especialidades formativas tanto a nivel teórico como práctico, (*...en seis meses no se aprende..*” Pág. 4). No obstante, los monitores han conseguido, pese a la limitación de tiempo, dotar a los alumnos de las capacidades, conocimientos y habilidades mínimas para trabajar por cuenta ajena. Por lo que respecta al trabajo por cuenta propia, hay opiniones enfrentadas. Podría decirse que en función del grado de especialización exigido por la especialidad se ha estado más o menos preparado para trabajar por cuenta propia. En función de lo anterior se estima que es necesario que la formación especializada tenga una relación directa con las exigencias del trabajo que se vaya a realizar posteriormente.

Se considera, por otro lado, que se ha dado homogeneidad en el grupo de alumnos. Para terminar, se reconoce que en una de las especialidades se ha dado un trato diferenciado a los alumnos primando a unos en detrimento de otros.

Técnicos/Monitores:

En líneas generales, se confirma que el tiempo para el desarrollo de las especialidades formativas ha sido insuficiente (*"...(En) seis meses...intentar como se ha hecho aquí, a unas personas con unas características concretas sociales y culturales, llevar dos profesiones absolutamente distintas como es la de Restauración de muebles, que tiene sus técnicas específicas y la mía, Carpintería...me parece de locos..."* Pág. 83), aunque ha servido para aprender lo básico de la profesión en cada una de las especialidades, en base a este hecho se afirma que los procesos de formación no pueden ser homogenizados para todas las especialidades, habrá especialidades que necesiten mayor tiempo de formación y otras que necesiten menos tiempo. Por otra parte, cabría mejorar el tema del equipamiento y en especial de los materiales, que a veces han sido escasos y otras veces han llegado con excesivo retraso. Esto es fruto de la excesiva burocratización en los trámites y la falta de una mayor partida presupuestaria que se gestione con agilidad. (*"si ...necesito un barniz determinado y tengo que llamar al técnico de turno y el técnico al auxiliar cuando viene el barniz ha pasado un mes...es para que hubiese un técnico implicado al máximo...a diario...y no tomar papeles o roles que no son nuestros..."* Pág. 58). Este tipo de inconvenientes podría evitarse. Además de la mejora para la calidad formativa que esto supondría si se realizara esta Formación Básica directamente en las empresas donde se fueran a insertar profesionalmente los alumnos. Por otra parte, se estima como positivo el aprendizaje de los alumnos del trabajo en grupo y de las habilidades básicas de comportamiento profesional, aunque también se reconoce por los monitores que se ha tenido que hacer un gran esfuerzo para mantener la motivación durante el desarrollo de la formación, en especial en los procesos de aprendizaje teórico.

En el apartado de inserción social/laboral que aparece más adelante se hace alusión a un aspecto de este apartado, concretamente se valora positivamente que se combine formación con producción de artículos para la venta con objeto de facilitar el acceso a dicho circuito de ventas, tan necesario en un gran número de profesiones.

Empresarios:

Se ha echado en falta disponer de medios más modernos, en especial en la especialidad de Serigrafía. En esta especialidad se estima que es muy importante estar al día y conocer los avances que van saliendo para ir aplicándolos, sobre todo en el trabajo por cuenta ajena. Este aspecto no ha sido tratado por limitaciones de tiempo.

Otra conclusión de interés hace alusión a que se debería colaborar con las empresas en el sentido de especificar sus necesidades para enfocar la formación en dirección a esas necesidades desde un principio.

En cualquier caso, se estima que la formación ha sido aceptable en su grado básico para poder trabajar por cuenta ajena.

Técnicos de Ayuntamientos:

Igualmente, se estima que los alumnos han aprendido lo básico, además se destaca que ha habido una organización buena: la formación por un lado de la profesión y el perfil laboral por otro.

A.9 Prácticas en empresas:

En los cuestionarios aparecen ya una serie de conclusiones sobre cuestiones relacionadas con las prácticas en las empresa. A continuación se exponen de forma sintetizada y ordenada:

Con respecto a la adecuación de las condiciones durante las prácticas, el colectivo de empresarios es el único que las valora de forma claramente positiva. Para el resto de colectivos consultados (Alumnos, Técnicos/Monitores, Organismos públicos) dichas condiciones deben mejorarse.

Por lo que respecta al nivel de formación de los alumnos en las especialidades formativas, parece que en líneas generales ha sido aceptable para responder durante las prácticas.

Otra cuestión plantea si han respondido adecuadamente los alumnos durante las prácticas, en este caso las repuestas son ligeramente positivas y por lo tanto susceptible de mejora.

Por su parte, y en líneas generales, los empresarios han estado satisfechos con los alumnos asignados para la realización de prácticas en su empresa.

La contribución económica de los empresarios en concepto de gratificación durante el periodo de prácticas se ve adecuada por los colectivos de Alumnos, Técnicos/Monitores, y Organismos Públicos, no se tiene tan claro entre el colectivo de Empresarial.

En lo que se refiere a que los alumnos dispongan de beca durante las prácticas, se ve adecuado tanto por los Técnicos/monitores como por el colectivo de Organismos Públicos.

La implicación de los empresarios durante las prácticas, ha debido ser mayor, alcanzando sólo un término medio desde el punto de vista de los Alumnos.

Por otra parte, ha habido un grado de integración aceptable en líneas generales de los alumnos en la empresa durante el periodo de prácticas.

Para el colectivo de alumnos los elementos de protección en las empresas durante las prácticas, sin ser deficientes, si que deben ser mejorados.

Por lo que respecta a la evaluación durante las prácticas ha sido adecuada en líneas generales.

Del análisis de tipo cualitativo se extraen las siguientes conclusiones:

Alumnos:

Los alumnos consideran que las prácticas en empresas han sido un poco largas en líneas generales, más cuando se ha dado más trabajo real (*"Era trabajo...yo no iba a descargar camiones de palés...nos tiramos tres días...descargando camiones...yo allí no hice nada relacionado con lo que yo había dado..."* Pág. 64), o han estado poco relacionadas con su formación, (*"Las prácticas, pues muy mal. Echábamos más horas que un toro... después lo que se habló que íbamos a estar serigrafiando y eso no, ...barrer ...limpiar pantallas ...doblando ropa, poniendo etiquetas, tintando camisetas, todo el tiempo hemos estado haciendo eso, y nadie se ha echado para adelante... nos hemos tirado tres meses de prácticas y después para nada porque eso ni son prácticas ni es nada..."* Pág. 76) que verdaderas prácticas sobre aquello que habían visto durante la Formación Básica Especializada, por otra parte se han dado situaciones aisladas de discriminación. (*...llegue allí, el que tenía que estar encima para ver qué hacía, a mí no me hacía prácticamente caso...un día lo pille hablando con otro que si los gitanos...van comidos de mierda, que si la droga, que si ladrones...ese día se lo tuve que decir...que si tenía algo contra los gitanos, porque yo creo que lo decía por mí...a partir de ahí me empecé a encontrar incomodo...y lo dejé..."* Pág. 60)

Técnicos/Monitores:

Se estima que las prácticas han sido excesivas y que han supuesto en algunos casos peonaje barato. Las prácticas en una empresa que se cree desde el proyecto se considera algo fuera de lugar puesto que se pretende competir en un mercado para el cual los alumnos no están suficientemente preparados, es decir, cuando se dan y se han dado, ha sido más trabajo real dentro de las posibilidades de los alumnos. (*...las prácticas en una empresa creada desde el propio proyecto yo creo que es una putada...para el monitor, porque estás hablando de, en nada de formación que tengan unos rendimientos...tienes que pelear en un mercado de trabajo...no rinden igual que un profesional que lleve años en el sector..."* Pág.60)

Es importante adaptar las prácticas en función de la especialidad en lo que respecta a la duración, habrá especialidades que exijan más tiempo de prácticas que otras; en cualquier caso, habrá que tener en cuenta que no se prolonguen demasiado en el tiempo. También se considera fundamental que las empresas se impliquen en el diseño de las prácticas, así como contribuyan a sufragar los gastos que supongan y, en la medida de sus posibilidades, aportar una remuneración como consecuencia del trabajo que los alumnos realizan.

Se avanza que donde más se adquiere formación durante las prácticas es en las empresas pequeñas. (*"...si el campo es formación, desde luego en un taller pequeño, es como una persona puede aprender..."* Pág. 83)

Empresarios:

Se estima que las prácticas deben adaptarse en amplitud y flexibilidad a las características de la actividad que realiza la empresa. Por lo que respecta a la posibilidad de dar una gratificación por parte de la empresa, parece que dicha gratificación deberá quedar sujeta a las condiciones que considere más oportunas la empresa; en cualquier caso, se estima necesario un periodo de prueba.

Se vuelve a insistir en la idea de que el aprendizaje durante las prácticas es mayor si se realiza en una empresa pequeña.

Técnicos de Ayuntamientos:

Se estima necesario que los alumnos durante las prácticas tengan cubiertos unos mínimos ingresos aparte del desplazamiento y los gastos propios derivados de las prácticas. Las empresas podrían colaborar económicamente en este asunto. También se reconoce que ha habido algunos alumnos que han fallado en temas de puntualidad y asistencia. En cualquier caso, el rendimiento si se considera aceptable en la mayoría de los alumnos. Se reconoce que ha habido un adecuado seguimiento desde los técnicos del IMFE.

A.10 Creación de empresa:

De los cuestionarios se pueden adelantar las siguientes consideraciones: La coordinación desde el proyecto de las distintas iniciativas de creación de empresa ha llegado tan sólo a unos niveles medios susceptibles de mejora, igual podemos decir del apoyo desde los Ayuntamientos a dichas iniciativas. Por lo que se refiere al colectivo Alumnos, se detecta un grado suficiente de motivación para crear su empresa, en cambio, se estima que, en líneas generales, no se han dado unas condiciones adecuadas desde el proyecto para crear empresa, los alumnos no estaban suficientemente preparados para dar este paso ni en cuanto a formación, ni en cuanto a grado de organización.

A nivel cualitativo se extraen las siguientes conclusiones:

Alumnos:

El apartado de creación de empresa ha sido deficitario en líneas generales debido a un cúmulo de factores a juicio de los alumnos entre los que se encuentran los siguientes: falta de tiempo, de medios, de apoyo económico desde la entidad promotora para iniciar la actividad empresarial (*"...no han aportado mucho los del IMFE...más tiempo, más implicarse...involucrarse en decir, yo aporto esta cantidad ...una ayuda, vamos a empezar con un fondo...no que te dan las mismas ayudas que si yo digo ahora mismo de montarla yo sola..." Pág. 77*), tampoco se realizó un curso de capacitación empresarial, que en principio estaba previsto, no ha habido tampoco suficiente coordinación y, por ende, ha habido una mala organización de los alumnos que estaban en el proceso de empresa, problemas de horario, asistencia, producción, comercialización, etc. En este sentido se señala que hubiese sido interesante contar con la figura de un agente externo para que realizara un seguimiento durante dicho proceso,

asimismo, se estima importante que los alumnos antes de crear empresa tuvieran una experiencia de contratación por cuenta ajena para familiarizarse con el funcionamiento de una empresa, además, se considera que los alumnos no tenían una mentalidad empresarial y que los monitores no tenían muy claro el poner en marcha una empresa en las condiciones que se les ofrecía, en cierta manera se pudieron sentir un poco obligados a crear empresa desde las exigencias del proyecto.

Técnicos/monitores:

Ha faltado definir más la figura del formador gerente y seleccionar y orientar todo el proceso de creación de empresa desde sus inicios bajo esta premisa, como esto no ha sido así, los monitores se han sentido en cierta manera obligados a crear una empresa que suponía para ellos asumir un riesgo alto, ya que los alumnos no lo tenían excesivamente claro, les faltaba rodaje profesional y una capacitación suficiente, además, no disponían de un apoyo económico inicial para suplir estas carencias, tampoco tuvieron un asesoramiento empresarial suficiente (*"...se va a crear una empresa con unas personas que, primero, ni lo tienen claro, segundo, que no saben trabajar, tercero, que ni tienen un duro para crearla. Intentar como se nos estaba un poco obligando a que en julio, cuando terminábamos nosotros, al día siguiente fuéramos autosuficientes, me parece, con todos los respetos, de locos...dos cosas, una, o se creaba una empresa, pero sabiendo que en tres meses estamos en el pozo, o no se creaba, y evidentemente yo opté por no crearla..." Pág. 84*). La labor del IMFE fue más fiscalizadora que de coordinación real.

Empresarios:

Los alumnos no estaban preparados para dar el paso, les faltaba preparación y una buena organización, no tenían, en definitiva, mentalidad empresarial, han sido excesivamente dependientes del proyecto.

Técnicos de Ayuntamientos:

Hubiera sido interesante que los alumnos hubiesen tenido un contacto previo por cuenta ajena para familiarizarse con el funcionamiento de una empresa, no ha habido un proceso de maduración, sino que se ha querido crear empresa, en cierta medida, como un condicionante del proyecto (*"...había esa opción de crear empresa y se ha querido llevar a cabo muy en falso...no ha sido que el proceso ha llevado a que...se tome esa decisión..." Pág. 94*). Eso ha influido en que los monitores no lo tuvieran excesivamente claro. Por otra parte, los alumnos han fallado en los aspectos organizativos de puntualidad, asistencia, además de que no tenían mentalidad empresarial (*"...esa mentalidad de empresario de cara a echar redes para después recoger...creo que no...más la mentalidad...yo echo esta hora y me tienen que pagar..." Pág. 94*). Tampoco se dispuso de un apoyo económico adicional desde el proyecto que permitiera hacer frente a los déficits iniciales que supone una empresa. En otro orden de cosas, se estima que habría que contar más con los alumnos en el desarrollo de la idea de creación de empresa.

A.11 Contrataciones por cuenta ajena:

En las respuestas de los empresarios a las cuestiones referidas a contratación por cuenta ajena se observa una tendencia general de respuesta positiva, que ordenada de mayor a menor quedaría como sigue: Ha habido un adecuado seguimiento por parte de los técnicos del proyecto durante el periodo de contratación, ha habido un adecuado grado de integración de los alumnos con el resto de compañeros de la empresa, se han adaptado los alumnos al trabajo demandado en las empresas y, por último, han cumplido los alumnos la normativa propia de la empresa (horario, faltas...). Resulta llamativo que a todas estas preguntas sólo haya contestado el 57,14% de los empresarios que han cumplimentado el cuestionario; esto hace pensar que la implicación de los empresarios en los procesos de contratación en algunos casos ha sido menos directa.

A continuación, se comentan los resultados de carácter cualitativo:

Alumnos:

Los alumnos en algunos casos no están de acuerdo con el tipo de contrato que se les ha hecho porque echan muchas horas, más incluso de las que aparece en el contrato, y cobran poco, se supone que porque no están todavía suficientemente preparados, se estima en algún caso que el contrato ha sido realizado porque estaba pactado. También se afirma que se han dado situaciones de racismo, aunque hay que decir que han sido aisladas.

Técnicos/monitores:

En líneas generales las empresas han respondido bien, se han implicado, a través de los compromisos de contratación (*"prácticamente han trabajado todos los que han querido..." Pág. 30*). Las subvenciones a la contratación suponen un incentivo adecuado y deben ser aumentadas en tiempo de contratación y dinero siempre que sea posible, y siempre que no supongan un beneficio para la empresa que no redunde en la inserción real de los alumnos del proyecto. En cualquier caso parece que el periodo mínimo de contratación pactado debe ser de seis meses, para favorecer las posibilidades de que los alumnos se mantengan trabajando en la empresa.

Por otra parte, se reconoce que el mercado laboral es difícil y los contratos se han adaptado a estas condiciones que existen. También se reconoce que las empresas contratan cuando hay unos niveles mínimos de capacitación. Está claro que el interés de la empresa es lo primero, si el alumno no rinde, el contrato no se materializa, independientemente de que se le ofrezca una subvención, (*"...no te hacen ningún favor ni están dispuestos a pasar por el periodo que necesita la persona para adaptarse..." Pág. 84*).

Empresarios:

Uno de los empresarios hace la siguiente aportación, a tener en cuenta en las condiciones de los compromisos de contratación: Es más adecuado que los compromisos se firmen por un periodo de tres meses inicial y si el alumno funciona, se prorroga por otro periodo de tres meses, y cuando cumpla esos seis meses de contratación la empresa recibe la subvención pactada, de esta manera el empresario no se siente obligado a contratar inicialmente por seis meses para conseguir la ayuda a la contratación, es más, luego puede ocurrir con mayor facilidad que al termino de esos seis meses la persona no continúe en la empresa.

Técnicos de Ayuntamientos:

En una de las especialidades, concretamente en viverismo, el trabajo es estacional y no se adapta al régimen general, es decir, los seis meses de contratación no han sido con carácter continuo, sino que han sido muy fragmentados. Esto, a juicio de los técnicos, ha hecho que los alumnos contratados se encuentren en una situación de menor estabilidad laboral, que no ha favorecido su proceso de inserción.

B) VARIABLES COMPLEMENTARIAS:

B.1 Marco geográfico de aplicación:

De los cuestionarios se desprenden las siguientes conclusiones referidas a la aplicación geográfica del proyecto: Se estima adecuado para la gran mayoría de los participantes en el proyecto que se haya aplicado al área metropolitana, también se estima que la implicación de los Ayuntamientos en el desarrollo del proyecto ha sido moderadamente adecuada; por lo que se refiere a la implicación del Educador y la Técnica del proyecto en esta dimensión metropolitana, también se ha valorado positivamente, a su vez, por lo que respecta a la coordinación entre los técnicos del proyecto y los técnicos del área metropolitana, puede afirmarse que dicha colaboración ha sido moderadamente adecuada.

El análisis cualitativo arroja los siguientes datos:

Alumnos:

Los alumnos estiman que es positivo que se amplíe el radio de acción del proyecto para que pueda beneficiarse un mayor número de personas, no obstante, también señalan que ampliar al área metropolitana ha provocado falta de coordinación y problemas de compaginar la puntualidad en los horarios por parte de los técnicos.

Técnicos/monitores:

La aplicación del proyecto al área metropolitana ha sido un rasgo innovador en cuanto que ha sido el primer proyecto de estas características, ha resultado enriquecedor trabajar coordinadamente a nivel profesional e institucional desde la realidad social, económica y política que constituye el área metropolitana ("*...es el primer proyecto concebido desde esa realidad... trabajar conjuntamente con profesionales y estructuras institucionales de esa realidad, social, económica y política que es el área metropolitana...*" Pág. 63). En cualquier caso, se valora positivamente que el proyecto sea abierto, ampliando su campo de acción, creando redes que superen la dimensión reducida de ciudad.

Empresarios:

Se estima que trabajando en el marco del área metropolitana se amplía el radio de acción, se da posibilidad a más gente, pero se corre el peligro, si no hay una buena planificación, de dispersar los esfuerzos.

Técnicos de Ayuntamientos:

Se valora mejor un proyecto abierto al área metropolitana, pero se vuelve a incidir en que la coordinación resulta también más difícil.

B.2 Objetivos:

Se tratan los objetivos genéricos del proyecto solamente en los cuestionarios, abordando una serie de cuestiones que hacen evidenciar que ha habido un cambio de los objetivos iniciales que tenían más relación con la venta ambulante. Para los alumnos este cambio se ve ligeramente en positivo. En cambio, para los Técnicos/monitores este cambio ha sido positivo. Relacionado con el aspecto anterior, no se han creado suficientemente puntos de compra venta en el proyecto, ni se han producido suficientemente artículos para vender. Por lo que respecta al objetivo de capacitación de los alumnos para poner en marcha una empresa, no se ha alcanzado.

B.3 Colectivo destinatario:

Como ocurre en el apartado anterior, solamente se aborda esta cuestión en los cuestionarios. A modo de síntesis, aparecen los siguientes datos. La primera cuestión se refiere a si se considera adecuado que el proyecto haya sido exclusivamente para gitanos: solamente para el colectivo organismos públicos se considera en mayor medida adecuado que sea exclusivamente para gitanos, el resto de colectivos no lo consideran tan adecuado, en especial el colectivo de empresarios. Otra pregunta relacionada con la anterior cuestiona si es adecuado incorporar al proyecto a otros colectivos o etnias, en cada uno de los colectivos que responden al cuestionario se apuesta por la incorporación. La última cuestión relacionada con este apartado vuelve a incidir en la línea de las preguntas anteriores, cuestionando si se considera adecuado que el proyecto se aplique a un solo colectivo, sea cual sea; para los empresarios, en especial, no es adecuado, tampoco para los técnicos/monitores y alumnos, en el caso de los organismos

públicos la tendencia de respuesta está más equilibrada; en cualquier caso, la tendencia general aboga por la ampliación a más de un colectivo.

B.4 y B.5 Integración social e integración laboral:

Estos dos apartados se analizan conjuntamente ya que están muy vinculados y así lo han manifestado varias de las personas participantes en el proyecto, la integración laboral contribuye en gran medida a una verdadera integración social. Este apartado se trata en exclusiva en las técnicas de carácter cualitativo, entrevistas:

Alumnos:

Los alumnos centran su discurso en mayor medida en el aspecto de integración laboral, en cuanto a que es más visible, estiman que el hecho de que después del proyecto haya más del 50% de alumnos trabajando supone que el objetivo de integración laboral ha sido alcanzado en gran medida. Por otra parte, se habla indirectamente de integración social cuando se afirma que el proyecto ha aumentado su nivel formativo y les ha procurado una mayor habilidad para buscar trabajo. Así mismo, se afirma que han aumentado su seguridad en sí mismos a través del trabajo. Como caso más aislado, también se ha dado que una de las empresas colaboradoras no ha favorecido la integración laboral (desde la percepción del alumno). También hay que señalar, por último, que ha habido una especialidad en que se tendrá que haber trabajado desde el principio las dificultades de incorporación laboral de las mujeres a la misma, de hecho, después esa dificultad se ha producido y así lo señala una de las alumnas.

Técnicos/monitores:

En algunos casos se estima que los alumnos igual no tenían claro el salto que suponía para ellos un cambio de vida y las exigencias propias de un trabajo asalariado, pero lo que sí es verdad es que el proyecto se lo creían y no conseguir el objetivo de trabajar ha supuesto una desilusión para esos alumnos pertenecientes a la especialidad de Carpintería y Restauración de muebles, y es que el tiempo para provocar este cambio en este caso concreto se estima que ha sido escaso. Por otra parte, se valora positivamente el grado de integración de los grupos de alumnos, les ha servido para aprender a relacionarse y a trabajar en grupo, exigencias necesarias para su posterior incorporación al mundo laboral.

En otro orden de cosas, se habla de una integración a nivel comunitario, representada por la imagen social que supone que un grupo de gitanos monta una empresa en campos de trabajo no tradicionales de los gitanos.

Por otra parte, se considera que una vez conseguido el objetivo de contratación o creación de empresa, es imprescindible que se continúe con un seguimiento desde el proyecto para consolidar el empleo y la integración social a través por ejemplo de la participación en estructuras sociales y en definitiva en la dinámica propia del entorno social.

Se reconoce igualmente que ha habido alumnos con problemáticas de marginación a los que desde el proyecto no se les ha podido dar una respuesta adecuada.

Se hace también alusión a la importancia de consolidar los empleos conseguidos a través del proyecto, (*"...me quedaría mucho más tranquilo si hubiera un dispositivo más amplio...que se asegure la consolidación de esos empleos y la inserción social...su participación en estructuras sociales o su participación en el entorno."* Pág. 64)

Empresarios:

En líneas generales se han integrado con el resto de compañeros como un trabajador más. No eran personas con problemáticas añadidas. Por otra parte, se hace alusión que por la peculiaridad de su estilo de vida en algunos casos les ha costado más la adaptación a la empresa, les ha faltado una mayor actividad y se les ha notado dependencia.

Técnicos de Ayuntamientos:

Los alumnos en su mayoría no eran gente desintegrada socialmente, sus principales carencias eran económicas por falta de trabajo (*"...se eligió un alumnado muy seleccionado...dentro que era gente con problemáticas sociales, pero casi todas basadas en la falta de trabajo y economía..."* Pág. 94), en cualquier caso, también se afirma que la integración social es un proceso a medio-largo plazo y que lo que se ha dado más desde el proyecto ha sido una normalización social (*"...quizás la gente que no haya llegado sea por que la integración social es mucho más de medio-largo plazo que la laboral...en muchos casos lo que se ha producido es no tanto una integración social, sino una normalización social"* Pág. 63). La integración laboral en cuanto contacto con el mundo laboral y de recibir una formación básica especializada, se ha conseguido, pero se considera igualmente importante realizar un seguimiento posterior para que los logros se vean afianzados.

B.6 Implicación distintos participantes:

Este apartado es abordado en exclusiva en las Entrevistas. A continuación se comentan las aportaciones de los distintos colectivos a esta cuestión:

Alumnos:

Aquí se recoge la valoración de la implicación de los distintos participantes en el proyecto desde el punto de vista de los alumnos.

Colectivo de Alumnos: Los alumnos han formado grupos cohesionados y se han implicado la mayoría bien (*"...me he implicado en que yo he podido buscar otras cosas y no las he buscado, yo he dicho no, a irme fuera, porque yo tuve una dirección me podía haber ido yo y mi familia entera...yo he visto a esto bastante futuro..."* Pág. 78), incluso han colaborado apoyando la labor de los técnicos, por ejemplo en las clases de apoyo. También se reconoce que en algunos casos la implicación ha estado

condicionada por la cuantía de la beca, sobre todo en aquellos casos con mayores problemas económicos.

Colectivo Técnicos/Monitores: En los técnicos se ha visto interés por ayudar a los alumnos, la implicación ha sido buena. En los monitores también se valora positivamente su implicación, en cuanto que se han volcado con los alumnos.

Coordinador General: Los alumnos entienden que han tenido pocas reuniones con él, aunque en esas reuniones se le ha notado su interés, y han contribuido a centrar un poco mejor la temática del proyecto.

Colectivo de empresarios: Se les ha notado el interés por el proyecto, se han implicado y lo han apoyado en la medida de sus posibilidades, bien es verdad que esta colaboración no es voluntaria, como señala una alumna.

Técnicos de Ayuntamientos: En unos casos, muy bien, con un interés personal además de profesional se ha realizado un seguimiento estrecho; en otros casos no ha sido tanta la implicación.

Ayuntamientos: En unos casos bastante bien, en otros se estima en menor medida el compromiso.

Entidad Promotora: La implicación se valora mínima, se tenía que haber implicado más, tanto en tiempo como en presupuesto económico (*"...la parte de arriba del proyecto, tenía que haber dado más explicaciones...todos los meses el mismo problema..." Pág. 65*).

Técnicos/monitores:

Aquí se recoge la valoración de la implicación de los distintos participantes en el proyecto desde el punto de vista de los Técnicos/monitores.

Colectivo de alumnos: En general, la implicación ha sido buena, se ha mantenido un buen nivel de motivación a lo largo del proyecto, aunque ha habido gente con menos interés debido, entre otras, a las siguientes razones: Se ha echado a veces en falta un mayor nivel de información sobre su situación con referencia al proyecto, en parte porque ellos están acostumbrados al día a día y les cuesta ver el futuro desde el presente, también han influido en algunos casos las problemáticas de tipo familiar que han desviado su atención hacia otros objetivos más inmediatos, de hecho, las personas que no han tenido estos problemas son las que más rápidamente han avanzado en su aprendizaje. (*"...dos personas que no tenían problemas, son los que más han aprendido...estaban pensando más en qué pasaría luego, que en lo que estaban haciendo en ese momento..." Pág. 65*)

Colectivo Técnicos/monitores: Los técnicos se han integrado en el proyecto trabajando bastante por los objetivos, incluso implicándose a nivel personal. Los monitores se han implicado tanto a nivel profesional como personal, en este aspecto se estima que contar en exceso con el voluntarismo de los profesionales no ha sido

positivo. (*"...el voluntarismo...es negativo porque al final está cargando las tintas sobre personas..."* Pág. 65).

Por último, decir que los monitores no han dado el salto en el compromiso con la creación de empresa, en cuanto que suponía un riesgo, pero, hasta dónde se les puede pedir, esto debe quedar más claro desde su participación inicial en el proyecto, (*"...la exigencia nuestra era más, era intentar que estas personas luego también se involucraran a otro nivel...en la creación de empresas o en la creación de puestos de trabajo en el proyecto...entonces a ese nivel, no, pero es que tampoco puedes exigirle a nadie eso ¿no?..."* Pág. 86)

Coordinador General: Los monitores estiman que sólo han tenido reuniones con él para el tema de creación de empresa.

Colectivo de empresarios: En general han estado bastante animados a colaborar con el proyecto, en cualquier caso ellos buscan rentabilidad, beneficio. Se ha podido trabajar con ellos sólo con los alumnos que potencialmente se adaptaban al trabajo dentro de la empresa, pero las empresas no están preparadas para implicarse en los procesos de contratación de personal con especiales dificultades de acceso al empleo. (*"...las empresas no están preparadas para hacer procesos de inserción de personas con especiales dificultades para acceder al empleo...funciona con gente que está en buenas condiciones que probablemente tampoco hubiera trabajado si no hubiera tenido el proyecto ¿no?..."* Pág. 86)

Colectivo de Técnicos de Servicios Sociales: La implicación ha sido buena en general, pero podía haberse estructurado mejor para que los técnicos de servicios sociales hiciesen intervenciones directas con el apoyo de los técnicos del proyecto, lo que redundaría en continuar con el seguimiento una vez concluido el proyecto, es decir, ha faltado una mayor concreción de las exigencias de la dimensión metropolitana.

Ayuntamientos: En general la implicación ha sido buena, todavía les cuesta deshacerse del funcionamiento de carácter asistencialista, pero se ha notado una evolución, de hecho, sin ser empresa como tal, han derivado trabajos para que fuesen realizados desde el proyecto, una vez más habría que concretar mejor las exigencias que supone la dimensión metropolitana.

Entidad Promotora: No ha habido relación directa con el proyecto, los objetivos de la dirección han ido más en la línea de que se realizaran bien las intervenciones para cubrir con éxito el expediente del proyecto (*"...no es el mismo objetivo el que tiene la dirección que el que tienen los profesionales, la dirección quiere hacer buenas intervenciones digamos que cubran el expediente y la implicación nuestra es diferente llega a otro sitio, no es la misma..."* Pág. 86)

Antes de terminar con este punto se aporta un comentario en relación a la implicación de las asociaciones y colectivos ciudadanos. En este aspecto hay que posibilitar que los alumnos que se involucren en la participación social a través del conocimiento e implicación en el tejido asociativo.

Empresarios:

Se recoge la valoración de la implicación de los distintos participantes en el proyecto desde el punto de vista de los Empresarios.

Colectivo de Empresarios: La implicación de las empresas ha sido buena e incluso en el caso de la empresa que ha impartido formación la implicación ha sido personal. En líneas generales las empresas han apostado por el proyecto y han colaborado estrechamente con los técnicos en el seguimiento de los alumnos.

Colectivo de Técnicos: El papel de los técnicos se considera fundamental en cuanto que han realizado la labor de coordinar los problemas personales con los objetivos del proyecto. A veces se han dado situaciones de excesivo proteccionismo con los alumnos.

Colectivo de Monitores: Se considera importante para este tipo de proyectos la necesidad de que los monitores amplíen su compromiso más allá de la finalización del proyecto, montando una iniciativa empresarial.

Colectivo de Alumnos: En cuanto a formación, han seguido el desarrollo del proceso, y, por lo que respecta a trabajo, en algunos casos el ritmo ha sido más lento que el que desarrolla un profesional en la empresa, esto, en cierta medida, es comprensible.

Entidad Promotora: La relación con la entidad promotora ha sido a través de los técnicos.

Ayuntamientos: La implicación de los Ayuntamientos hasta cierto punto ha sido buena.

Técnicos de Ayuntamientos:

Colectivo de Técnicos de Ayuntamientos: Su papel ha sido de coordinación puntual para casos concretos, pero más que de coordinación, debería habiarse de intervención en problemáticas personales y seguimiento. Si que se considera una implicación muy alta en los procesos de selección, ya que son las personas que mejor conocen a la población destinataria del proyecto.

Colectivo de Técnicos: Su implicación ha sido personal y con mucha dedicación. En el plano profesional se les ha notado saturados de trabajo, hubiese sido necesario haber contado para el proyecto con, al menos, un técnico más.

Monitores: En una de las especialidades se ha dado coordinación entre Monitores y Técnicos de Ayuntamientos, dicha coordinación se estima buena en líneas generales.

Alumnos: A los alumnos se les creó muchas expectativas con el proyecto, eso ha provocado buenos índices de motivación, pero, a la vez, falta de ánimos ante cualquier escollo, y es que (*"...ha habido momentos en que se les ha dado un 5% y se le ha*

pedido un 100%...” Pág. 64). En estas condiciones se puede valorar que su implicación ha sido máxima. Por otra parte, ha habido un alto número de bajas en el proyecto del grupo de mujeres, debido a la peculiaridad propia de la mujer gitana, pero aquellas que han continuado han sido muy constantes.

Entidad Promotora: No contestan por desconocimiento.

Ayuntamientos: Han apostado por el proyecto aportando locales e infraestructura, no tanto en lo económico. En algunos casos han sido críticos con el proyecto cuando ha habido algún aspecto que ha funcionado regular.

Empresarios: Se han implicado, en parte porque estaban sensibilizados por el tema, en parte porque desde el proyecto se ha realizado una buena labor de implicación.

Asociaciones: Al principio del proyecto se invitó a un gran número de colectivos sociales que después no han tenido una implicación real en el proyecto. (*“...aquella reunión que tuvimos en el centro norte...había un montón de...asociaciones e instituciones...de iniciativa social...después yo no le he visto la pista...al principio no tanto pero después, sí podían haber tenido una implicación...” Pág. 64)*

B.7 Información:

Este aspecto se aborda específicamente en los cuestionarios en el apartado de: Otros aspectos (Organizativos...), a través una cuestión sobre si se ha ofrecido información suficiente sobre el desarrollo del proyecto. Las respuestas tanto del colectivo alumnos como del colectivo Organismos Públicos indican que el grado de información ofrecida durante el desarrollo del proyecto ha sido ligeramente suficiente.

Por otra parte, el aspecto de información aparece indirectamente tratado en la respuesta de uno de los monitores en la Entrevista No Estructurada, al tratar el tema de la implicación de los distintos participantes. En este sentido, afirma que los alumnos se han implicado un 40%, argumentando que no se ha dado una suficiente transparencia informativa sobre el proyecto (*“...la no transparencia, el estar ellos un poco perdidos, el no saber en dónde están y porque están...ni para dónde van... desde el principio desde las formaciones previas, pues ahí es donde ya se tiene que ir inyectando eso, hasta qué grado de implicación vas a tomar tú en esto.” Pág. 8)*

Igualmente se trata indirectamente por uno de los Técnicos de Ayuntamientos al hablar de Publicidad/Difusión en la Entrevista No Estructurada, diciendo que en un principio la información fue suficiente, pero posteriormente fue cada vez menor, en todo caso, se puede hablar de información de mantenimiento.

Otro Monitor también habla del tema en el apartado de Publicidad/Difusión en la Entrevista No Estructurada, diciendo que a veces se ha ido enterando de las cosas (relacionadas con el proyecto) sobre la marcha, esto tiene que ver con carencias en los niveles de coordinación aspecto que se aborda en el siguiente apartado.

B.8 Niveles de coordinación:

En los cuestionarios se habla de coordinación en el apartado de Otros aspectos (Organizativos...) a través de dos cuestiones, la primera dirigida al colectivo de Técnicos/Monitores y que se refiere a si ha sido suficiente el trabajo en equipo del colectivo de Técnicos del proyecto. Las respuestas indican que ha sido la mínima imprescindible, y que es susceptible de mejora. La segunda va dirigida al colectivo de Monitores del proyecto y trata sobre el trabajo en equipo del colectivo de monitores, las respuestas a esta cuestión indican igualmente que es un factor que debe ser mejorado.

Este apartado a su vez es abordado en la Entrevista No Estructurada, apartado desde donde extraemos las siguientes consideraciones:

Alumnos:

En el proceso de creación de empresa ha habido coordinación en algunos puntos pero en líneas generales ha faltado coordinación, ha estado (*"...cada uno por un lado..."* Pág. 65)

También se estima que ha faltado que una persona del colectivo de alumnos en calidad de delegado asistiera a las reuniones de coordinación entre Técnicos y Monitores. Se afirma que se hizo a última hora y no sirvió de nada (*"...ha faltado la representación de alguien del grupo en las reuniones...por ejemplo, un delegado, que ya se hizo a última hora y no sirvió para nada..."* Pág. 66)

En cuanto a la coordinación de los Técnicos con los Monitores, se estima que se hacían reuniones muy de vez en cuando (quizás habría que hablar más de seguimiento).

Por último, se considera que no se ha dado coordinación de los Monitores con la entidad promotora.

Técnicos/Monitores:

Se ha echado en falta la coordinación entre los distintos equipos profesionales de los Ayuntamientos, y Delegaciones de la Junta de Andalucía, hubiese sido necesario una coordinación horizontal a este nivel. Tampoco ha habido coordinación con las asociaciones.

Por lo que respecta a la coordinación con las diferentes especialidades formativas, se estima desde una opinión particular que hubiese sido necesario que hubiese habido un técnico destinado a coordinar cada especialidad. (*"...falta de coordinación que ha habido entre vosotros y nosotros los monitores...me he ido enterando de las cosas sobre la marcha, lo cual a veces me ha fastidiado bastante."* Pág. 67)

La coordinación monitores con entidad promotora ha sido testimonial, y cuando se ha dado ha sido más a través de conocerse de proyectos anteriores.

La coordinación de los monitores con las empresas tampoco ha estado sistematizada, ha dependido en ocasiones del interés de cada monitor.

Por lo que se refiere al proceso de creación de empresa, al principio fue un poco mejor, pero ha ido, en general, mal, cargando mucho el peso de creación de empresa, en los propios monitores.

Por último, se afirma que donde menos coordinación ha habido ha sido entre los monitores (*"...la coordinación con el resto de monitores...en todo el tiempo...ha habido solamente una reunión, cuando parece ser que estaba planteado que se iban a hacer reuniones quincenales o mensuales..." Pág. 85*)

En los cuestionarios y Entrevista No Estructurada, se aborda esta cuestión, concretamente en el apartado de implicación de los distintos participantes, apareciendo afirmaciones como las que a continuación se citan: "...uno de los grandes problemas...falta de coordinación con los técnicos..." "...la coordinación con el resto de monitores...ha habido solamente una reunión..." "...en la reunión hablamos de participar unos con los otros, intercambiar los trabajos, incluso mezclarlos... pero no se realizó ningún proyecto..." "coordinación....monitores con las empresas..." "No ha existido...no hemos hecho ningún seguimiento con las empresas..." (Pág. 2,3).

Empresarios:

Se estima que la coordinación de las empresas con los técnicos ha sido muy buena ya que siempre se ha estado pendiente de la evolución de los alumnos, en cambio la coordinación con los monitores ha sido poca, se estima que ha sido un fallo no haber previsto esta coordinación tanto en la etapa inicial de elaboración del proyecto como en la etapa de formación para saber las necesidades que la empresa demanda y adaptar la formación en este sentido (*"...en la etapa previa primero de elaboración del proyecto y luego de formación básica...habría que colaborar con la empresa para saber las necesidades reales de la empresa donde van a ir, poder adaptarlo..." Pág. 66*)

Técnicos de Ayuntamientos:

Ha sido correcta por parte de los Técnicos de Ayuntamientos con Técnicos del proyecto, se han puesto los problemas sobre la mesa y se les ha buscado solución. No ha habido coordinación de los Técnicos de Ayuntamientos con las empresas que han contratado por cuenta ajena, hubiese sido interesante establecer responsabilidades en este sentido, en colaboración con el área de Fomento y Empleo. En uno de los Ayuntamientos sí que se ha dado coordinación con el monitor del proyecto, tanto en la fase de formación práctica como en la fase de creación de empresa, este hecho puede haber contribuido en alguna medida a mejorar los procesos.

B. 9 Publicidad/difusión

En los cuestionarios aparece este tema en el apartado Otros aspectos (organizativos...) con la siguiente cuestión: Se ha producido una divulgación adecuada del proyecto a través de las empresas que han colaborado. La respuesta del colectivo Organismos Públicos indica que no ha sido suficiente la divulgación realizada por las

empresas sobre el proyecto y que, por lo tanto, es un factor a mejorar en futuros proyectos.

En la Entrevista No Estructurada se trata también este aspecto. Las conclusiones que se extraen desde los diferentes colectivos son las siguientes:

Alumnos:

Aunque se considera que se han hecho bastantes cosas para que se conozca a los alumnos, se habla de los propios alumnos, no tanto del proyecto. Además, se debe aclarar que ha sido casi en exclusiva a través de las acciones de transnacionalidad y transregionalidad, que son propias del proyecto.

Por otra parte, en la Zona Norte de Granada Capital si se conoce más el proyecto, ha sido en referencia a que ya hubo en dicha zona un proyecto de estas características, el proyecto Integra 94.

En cualquier caso, se opina que le podía haber dado una mayor publicidad al proyecto, por ejemplo a través del tú a tú, hacer en definitiva de mediadores con la comunidad para que hubiese llegado al principio al mayor número de personas interesadas posible, de hecho, mucha gente joven no se ha enterado del proyecto hasta que ya comenzó a funcionar.

Técnicos/Monitores:

Se reconoce que la difusión no ha sido suficiente, se debe cuidar en especial en las últimas fases del proyecto para reforzar la inserción social, tanto en la comunidad como en otras empresas, utilizando todo el poder que los medios de comunicación poseen.

Por ejemplo, una forma de difusión pudo ser a través de la realización de trabajos a entidades públicas para darse a conocer en la comunidad. Esta fórmula apenas se utilizó, tan sólo para la realización de unos carteles para la Escuela Taller del Ayuntamiento de Santa Fe. Otra fórmula también podría haber sido el aspecto propagandístico que conlleva el componente político, evitando la instrumentalización evidentemente.

Empresarios:

Se ha difundido a través de jornadas, congresos, en los que se ha invitado a participar a los empresarios que han colaborado con el proyecto, no obstante, una vez más, estas acciones se corresponden con las acciones de transnacionalidad y transregionalidad previstas en el proyecto.

Técnicos de Ayuntamientos:

Se valora negativamente la difusión del proyecto. Por una parte, se habla de que dicha difusión hubiese servido para que el proyecto hubiese sido sometido a una especie de control público que podría haber repercutido en la mejora. Por otra, se valora que en

el éxito de estos proyectos cuenta mucho la difusión que se realice del mismo en la sociedad, en especial entre el colectivo de empresarios y trabajadores en general, una difusión de los resultados, utilizando las posibilidades más cercanas como pueden ser los medios de comunicación local, que los propios alumnos participen en esta labor de difusión (*"...una difusión más hacia la población, incluso sobre los resultados...no se han usado los medios locales para difundir, incluso los propios alumnos..." Pág. 67*)

B.10 Tiempo de ejecución:

En los cuestionarios tanto generales como específicos se trata el factor tiempo. A modo de síntesis se recuerdan los datos aportados en dichos cuestionarios.

Vamos a comenzar por los cuestionarios generales. La primera cuestión se refiere a si ha sido suficiente el tiempo destinado a la realización del proyecto. Para el colectivo Alumnos ha sido ligeramente insuficiente, para el colectivo de Técnicos/Monitores y Empresarios ha sido ligeramente suficiente, y para el colectivo de Organismos Públicos suficiente, en líneas generales.

Otra cuestión se refiere a si ha sido adecuada la duración de los contratos firmados entre las empresas y los alumnos del proyecto. Las respuestas del colectivo Alumnos indican que, en líneas generales, no se considera adecuada la duración de los contratos. Igualmente, el colectivo de Técnicos/Monitores considera ligeramente desfavorable la duración de los contratos. Entre el colectivo de Empresarios se da una tasa media de respuesta siendo las respuestas ligeramente favorables. Por último, en el colectivo Organismos Públicos las respuestas de distinto signo están igualadas.

Por lo que se refiere al tiempo dedicado por los monitores a la coordinación con las empresas, en el colectivo Empresarial hay una respuesta equilibrada entre los valores positivos y negativos, en el caso de colectivo de Técnicos/Monitores los valores negativos son ligeramente superiores, luego el tiempo de coordinación de los monitores con las empresas se considera ligeramente insuficiente.

En cuanto a la duración de las prácticas de los alumnos en las empresas colaboradoras, tanto el colectivo Alumnos como el colectivo Empresarial estiman que han sido poco adecuadas en su duración. Para el colectivo de Técnicos/Monitores, las prácticas han sido claramente no adecuadas en su duración.

Otra cuestión trata sobre si ha sido adecuado el tiempo destinado a la creación de empresas surgidas desde el proyecto. Para los alumnos el tiempo ha sido poco adecuado, para los Técnicos/Monitores no ha sido adecuado.

Se realizan dos cuestiones sobre si ha sido adecuado el momento de incorporación, una referida a los Monitores y otra referida a los Técnicos. Las respuestas de Alumnos y Técnicos/Monitores indican que el momento de incorporación de los monitores ha sido adecuado. En cuanto a la segunda cuestión, para los Técnicos/Monitores hay una tendencia equilibrada de respuesta entre los valores positivos y negativos. En el caso de los Organismos Públicos, la respuesta indica que hay una ligera adecuación en el tiempo de incorporación de los Técnicos al proyecto.

En lo que se refiere a la duración de la Formación Previa, para los alumnos ha sido ligeramente adecuada, y para los Técnicos/Monitores no ha sido adecuada en líneas generales.

Por último se cuestiona a cerca de la duración de la Formación Especializada. Para los Alumnos ha sido ligeramente poco adecuada y para los Técnicos/Monitores, en líneas generales, ha sido no adecuada.

En los cuestionarios específicos se abordan las siguientes cuestiones referidas al factor tiempo:

Ha sido suficiente el tiempo dedicado por los Técnicos a la coordinación con las empresas. Para el colectivo empresarial ha sido suficiente.

Ha sido suficiente el tiempo dedicado por los técnicos a la coordinación con la entidad promotora. En el colectivo de Técnicos/Monitores hay una tasa media de respuesta y no es adecuado emitir valoración al respecto.

Ha sido suficiente el tiempo dedicado por los Técnicos a la coordinación con los monitores. En líneas generales ha sido suficiente, en opinión del colectivo Técnicos/Monitores.

Ha sido suficiente el tiempo dedicado por los Técnicos a la coordinación con Servicios Sociales. Para el colectivo de Técnicos/Monitores se puede decir que dicho tiempo ha sido en líneas generales el adecuado.

Ha sido suficiente el tiempo dedicado por los Técnicos a la coordinación con los organismo públicos colaboradores. Los organismos públicos colaboradores en su mayoría, estiman que ha sido suficiente dicho tiempo de coordinación.

En las Entrevistas No Estructuradas se aborda también el factor tiempo. A continuación se comentan los datos derivados de estas entrevistas agrupados por colectivos.

Alumnos:

El tiempo destinado a la Formación Previa, se valora como poco tiempo en un caso y como suficiente en otro, ya que ha habido momentos que ha llegado a aburrir.

En el apartado de Formación Especializada se da una diferencia de respuesta en función de las especialidades. Para la especialidad de Serigrafía y Viverismo-Jardinería el tiempo ha sido el mínimo imprescindible, se habla, no obstante, de la necesidad de haber dispuesto de un poco más de tiempo de prácticas, mientras que en la especialidad de Carpintería y Restauración de muebles el tiempo de formación no ha sido suficiente. En lo que a prácticas en empresas se refiere, se considera que la duración ha sido excesiva, y que quizás hubiese bastado con una o dos semanas para ver como se desenvuelve la persona en el puesto de trabajo.

Otro aspecto abordado ha sido la duración de los contratos que eran al menos de 6 meses, esta duración parece adecuada salvo en la especialidad de Viverismo-Jardinería, que al ser un trabajo que se tenía que adaptar a la peculiaridad estacional del campo fueron periodos de contratación muy segmentados, es decir, no hubo una continuidad que se estima deseable para la estabilidad del alumno en el proyecto.

Por último, se estima que ha faltado tiempo para acometer la constitución de una empresa, en especial porque en esa fase es donde han aparecido más problemas.

Técnicos/Monitores:

En líneas generales, se hubiese necesitado más tiempo para el proyecto, ya que se trabaja con personas que poseen muchas lagunas por falta de formación. El tiempo se ha ajustado en demasía al modelo prefijado de tal manera que cualquier elemento nuevo hubiese requerido una adaptación y, por ende, más duración para hacerle frente, se habla incluso de tres o cuatro meses más de proyecto. En el apartado de Formación Especializada, por ejemplo, hubiese sido necesario dedicar mayor tiempo a las prácticas, más si se tiene en cuenta que se han dado carencias en algunos casos de material lo que ha minimizado la formación. Por otra parte, el proceso de Creación de Empresa requiere mucho más tiempo del que se le ha podido dedicar, teniendo en cuenta la falta de referentes laborales de los alumnos del proyecto, en cualquier caso se estima que hubiese sido necesario alargar la última fase del proyecto de consolidación de puestos de trabajo y Creación de Empresa.

Empresarios:

La duración de la especialidad formativa y de las prácticas tanto formativas como de empresa está en función de la peculiaridad de la especialidad en sí en cualquier caso, se debe contar con el juicio experto del empresario para tomar la decisiones acerca de la duración de la formación Básica Especializada.

Técnicos de Ayuntamientos:

- En general, el tiempo destinado a la ejecución del proyecto parece el mínimo imprescindible, salvo que se hubiese necesitado más tiempo para la labor de seguimiento en la última fase de inserción laboral (por cuenta ajena y en especial en el proceso de creación de empresa) e inserción social que van parejas (“...quizás sí haría falta una continuación, no una tutela permanente, pero sí una tutela pequeña más lejana, que ellos tengan una sensación de que si tienen algún problema pueden acudir a alguien...” Pág. 18)

B.11 Recursos:

En los cuestionarios de carácter general aparece tratado este punto, a través de una serie de cuestiones que se relacionan a continuación junto con las conclusiones más significativas.

Una primera cuestión hace referencia a si han sido adecuadas las instalaciones para la ejecución de las especialidades formativas. Las respuestas de los alumnos indican que han sido ligeramente adecuadas, de tendencia similar y ligeramente superior es la respuesta del colectivo Técnicos/Monitores, para el colectivo Organismos Públicos la respuesta es claramente positiva.

Otra cuestión se refiere a si ha sido adecuado el número de profesionales asignado al proyecto. Para los alumnos ha sido el adecuado en líneas generales, para los Técnicos/Monitores ligeramente adecuado y para los Organismos Públicos adecuado en líneas generales.

Por lo que se refiere a la adecuación del equipamiento para la gestión administrativa del proyecto, se observa en líneas generales un desconocimiento sobre la cuestión

Respecto a si han sido adecuados los materiales para la ejecución de las especialidades formativas, para los alumnos han sido en líneas generales adecuados, para los Técnicos/Monitores, en líneas generales, no han sido todo lo adecuados que deberían haber sido.

Por último, en el apartado de equipamiento-herramientas para la ejecución de las especialidades formativas, para Alumnos y Técnicos/Monitores la respuesta es favorable generalmente.

En las Entrevistas No Estructuradas se aborda el aspecto de recursos, a continuación se comentan los datos derivados de estas entrevistas, agrupados por colectivos.

Alumnos:

En las especialidades formativas se estima que se han tenido los materiales necesarios, aunque en algunos casos han llegado tarde. Por lo que a recursos personales se refiere, ha habido los mínimos imprescindibles, ahora bien, la dimensión metropolitana del proyecto hubiese requerido de algún profesional más para cubrir las distintas zonas geográficas.

En una de las empresas creadas desde el proyecto se estima que han faltado materiales y maquinaria, en definitiva, se tenía que depender en exceso de una empresa matriz.

Técnicos/Monitores:

Se reconoce en líneas generales que los recursos a veces no han llegado a ser los mínimos imprescindibles, de hecho, ha habido que movilizar diversos recursos indirectos para apoyar la ejecución del proyecto (*"...se ha configurado como el proyecto de mayor realce...en su dimensión estratégica a nivel de áreas en su volumen de recursos indirectos que ha movilizado...financieros...materiales..." Pág. 69*).

Como necesidades sentidas se habla de unas mejores instalaciones en la especialidad de Serigrafía, no aglutinar en la misma persona la coordinación del proyecto y la inserción laboral y, sobre todo, en la creación de empresa no se ha dispuesto de unos recursos financieros mínimos para hacer frente a las exigencias que plantea esta acción.

Empresarios:

Se estima que a nivel de profesionales del proyecto ha habido un suficiente seguimiento en las empresas, por otra parte, en las empresas no se ha contado con recursos materiales adicionales salvo la subvención a la inserción que aparece en los convenios firmados.

Técnicos de Ayuntamientos:

Se opina que en el apartado de recursos personales a lo mejor hubiese hecho falta contar con alguien más, ya que se notaba a veces la saturación de trabajo en los técnicos (*"...a lo mejor hubiesen necesitado a alguien más...sí, lo digo también por el agobio..." Pág. 69*), en cualquier caso, se está de acuerdo con el tipo de personal contratado. Por lo que respecta a recursos materiales, se estima que al principio hubo carencias en alguna especialidad pero al final se fue bien.

B.12 Presupuesto:

En el cuestionario específico se habla de presupuesto a través de una serie de cuestiones, pudiéndose observar que la mayoría de los participantes que contestan al cuestionario no tienen información suficiente sobre este aspecto del proyecto. Así, la primera pregunta se refiere a si se ha adaptado el presupuesto durante la ejecución del proyecto a los capítulos para los cuales se destinaba en la programación, contestan a esta cuestión sólo el 25% de los Técnicos/Monitores que cumplimentan el cuestionario y lo hacen dentro de la categoría Regular, esto hace pensar con cautela que la adaptación no ha sido rigurosa.

En otra cuestión se pregunta si ha sido suficiente el presupuesto asignado para la ejecución del proyecto, contesta un 37,5% de Técnicos/Monitores dentro de las categorías Regular y Muy Mal. Igualmente, con cautela, se concluye que no ha sido suficiente el presupuesto para la ejecución del proyecto.

Por último, a la cuestión sobre si se considera de interés la posibilidad de incrementar el presupuesto inicial mediante otros mecanismos de financiación ajenos al proyecto, la respuesta del colectivo Técnicos/Monitores es concluyente, ya que el 100% ve positiva esta opción.

En las Entrevistas No Estructuradas se aborda el aspecto de Presupuesto. A continuación se comentan los datos derivados de estas entrevistas, agrupados por colectivos.

Alumnos:

Se comenta que la beca para los alumnos del proyecto resultó ridícula, en especial para algunos alumnos que no podían mantenerse en exclusiva a través de ella. Además, se ha dado retraso en los pagos.

Tampoco se ha contado con dinero suficiente para poner en marcha las distintas iniciativas empresariales. Este dinero puede además venir a través de los trabajos que se vayan realizando en las empresas, pero, desde luego, no en exclusiva a través de esta fuente.

Técnicos/Monitores:

El presupuesto se estima bajo en líneas generales. En uno de los casos se manifiesta que se le ha pagado poco y se le ha exigido mucho, pero, si ha sido así, al menos que se reconozca este esfuerzo realizado. También se ha dado en un caso retraso en el pago debido a los procedimientos administrativos. La falta de presupuesto para la creación de empresa ha pesado sobre los monitores.

Se manifiesta, por otro lado, que desde la entidad promotora no ha habido voluntad de clarificación del presupuesto por parte de las personas responsables de los pagos.

Empresarios:

Se estima en líneas generales que el presupuesto ha sido escaso porque ha faltado tiempo para prácticas y, por lo tanto, escaso en dinero para que estas pudieran darse. Una de las empresas colaboradoras se encuentra a 20 kilómetros de Granada capital, esta es una variable que implica un esfuerzo económico adicional que garantice la asistencia.

Técnicos de Ayuntamientos:

Los Técnicos de los Ayuntamientos afirman falta de conocimiento a cerca de este apartado como para poder valorarlo.

B.13 Evaluación/Supervisión:

La evaluación se trata en los cuestionarios generales y específicos a través de una serie de cuestiones que aparecen comentadas a continuación: La primera cuestión hace alusión a si ha sido suficiente la evaluación realizada por los alumnos a lo largo del desarrollo del proyecto. Tanto para el colectivo alumnos como para el colectivo Técnicos/Monitores dicha evaluación es susceptible de mejora. La siguiente cuestión trata sobre si ha sido suficiente la evaluación realizada por los técnicos a lo largo del desarrollo del proyecto, se observa en este caso una respuesta ligeramente positiva tanto en el colectivo de Técnicos/Monitores como en el colectivo de alumnos. La última cuestión de los cuestionarios generales se refiere a si ha sido suficiente la evaluación realizada por los monitores a lo largo del desarrollo del proyecto, la respuesta a esta cuestión es, en líneas generales, positiva tanto para el colectivo de Técnicos/Monitores, como para el colectivo de alumnos.

En los cuestionarios específicos aparecen dos cuestiones sobre la temática de evaluación, la primera sobre si se ha evaluado suficientemente la actuación de cada uno de los profesionales del proyecto. La respuesta del colectivo de Técnicos/Monitores indica que dicha evaluación no ha sido suficiente. La segunda cuestión plantea si se ha evaluado suficientemente la actuación de los alumnos del proyecto. Igualmente la respuesta del colectivo de Técnicos/Monitores indica que no ha sido suficiente dicha evaluación.

En las Entrevistas No Estructuradas se aborda el aspecto de Evaluación/Supervisión, a continuación se comentan los datos derivados de estas entrevistas, agrupados por colectivos.

Alumnos:

Se habla de la evaluación en distintas fases, durante la primera de Formación Previa se estima que estuvo bien la evaluación, se hicieron exámenes sobre todo lo tratado (dicha fase estaba contemplada dentro del proceso de selección), en la fase de Formación Práctica. En la especialidad de Serigrafía por ejemplo resultaron interesantes las pruebas de ensayo en ventas. En otras especialidades, igualmente, se hicieron pruebas y prácticas teóricas. Por parte de los Técnicos no se habla tanto de evaluación como de seguimiento.

Técnicos/Monitores:

La evaluación en general del proyecto es positiva.

Se opina que a la hora de conceder títulos en una profesión se deben demostrar competencias, es decir, se deben valorar estas competencias, no deben darse los títulos indiscriminadamente sólo por el mero hecho de haber participado en el proceso formativo y esto es lo que se ha hecho.

Por otra parte, se estima que se ha hecho una evaluación individualizada de cada alumno, para ver la problemática que le aqueja para darle una respuesta en el momento oportuno, también se ha valorado el interés personal y laboral.

En otro orden de cosas, se estima que hubiese sido conveniente haber articulado algún mecanismo de evaluación externa para dar una mejor respuesta a la evaluación formativa que te exige el propio modelo de proyecto.

En el terreno de la evaluación institucional, el proyecto ha sido seleccionado a nivel europeo entre una gran número de proyectos entre los seis proyectos que han servido para lanzar la imagen de la Iniciativa Comunitaria Integra.

Empresarios:

Se estima que hay que cuidar el seguimiento de los alumnos dentro de la empresa, que habría que haber hecho una distinción en este aspecto entre la fase de formación y la fase de Inserción. Hubiese sido más oportuno que este seguimiento se hubiese realizado fuera de las horas de trabajo para que no se perciban distinciones entre los trabajadores del proyecto y resto de trabajadores, ya que se puede caer en una especie de proteccionismo que no beneficia para nada a los trabajadores procedentes del proyecto. (*"...a la gente le extrañaba que vinierais a verlos a ver como les iba, si se encontraban bien...es un poco paternalista...no creo que haya que perder el contacto con ellos, pero quizás fuera del trabajo, para que ellos mismos no se sientan diferentes de los demás trabajadores dentro de la empresa."* Pág. 71).

Técnicos de Ayuntamientos:

Se opina que a la hora de evaluar se ha contado más con los alumnos que con los Técnicos de los Ayuntamientos y que, desde su conocimiento cercano, podrían haber aportado elementos de evaluación de interés para el proyecto.

B.14 Situaciones de discriminación:

En los cuestionarios específicos se trata el tema de las situaciones de discriminación en el proyecto a través de una serie de cuestiones que se comentan a continuación:

La primera pregunta hace alusión al trato diferencial de los compañeros de las empresas donde los alumnos han realizado las prácticas por el hecho de ser gitano. Las conclusiones a esta cuestión indican que hay un porcentaje bajo de respuestas negativas en los alumnos, que evidencia que ha habido un trato discriminatorio en casos aislados.

Se puede aplicar la misma conclusión en la respuesta de los alumnos a la pregunta acerca del trato diferencial durante el proceso de contratación en las empresas por el hecho de ser gitano, de hecho, indirectamente se alude a este aspecto en el apartado de implicación de los distintos participantes en la entrevista a empresarios, (*"...ha habido problemas...por el tema de ser gitano..."* Pág. 4).

Otra pregunta en aborda el trato de los clientes por el hecho de ser gitano, una vez más se da un trato discriminatorio aunque en un porcentaje bajo.

Por último, se observa un resultado distinto cuando la cuestión va dirigida al trato durante la formación especializada por el hecho de ser gitano, observamos como no aparece ninguna respuesta de signo negativo entre los alumnos.

B.15 Formación de formadores:

En los cuestionarios específicos se trata la temática referida al seminario de Formación de Formadores en varias preguntas. En una primera cuestión el colectivo de Técnicos/monitores llega a la conclusión de que no se ha aplicado adecuadamente la propuesta de creación de un seminario de Formación de formadores, la respuesta es evidente, ya que ni siquiera se llegó a poner en práctica. Otra cuestión plantea si se considera necesario que un proyecto de estas características disponga de un seminario de Formación de formadores, la respuesta es afirmativa en un 100% de los casos. Ahondando en la cuestión anterior, se pregunta también sobre si sería adecuado que dicho seminario continuara a largo del proyecto. Igualmente, se considera positivo en las respuestas de los Técnicos/monitores que se dé una continuidad a lo largo del desarrollo del proyecto.

En las Entrevistas No Estructuradas se aborda el tema del seminario de Formación de formadores. A continuación se comentan los datos derivados de estas entrevistas, agrupados por los colectivos que contestan a esta cuestión:

Técnicos/monitores:

Para los monitores es un aspecto desconocido del proyecto, que no se ha llevado a cabo, y que se estima de gran valor.

Desde un mayor conocimiento técnico sobre la existencia de esta posibilidad se reconoce que no se configuró finalmente con el reajuste presupuestario que hubo del proyecto.

Técnicos de Ayuntamientos:

Se considera que los intercambios de información y el estudio de metodologías, de puesta en común, entre distintos proyectos comunitarios puede ser la fuente para la formación de formadores (*"...cambio de información porque eso es lo que te lleva después a una formación de formadores...si esta metodología te ha funcionado bien aquí, intentar ponerla allí."* Pág. 72). Por otra parte, se reconoce que este tipo de seminario de Formación de formadores debe estar bien planificado para que realmente tenga una utilidad práctica en los proyectos.

B.16 Transnacionalidad/Transregionalidad:

Este apartado es abordado exclusivamente en las Entrevistas No Estructuradas y en las Entrevistas Semiestructuradas. A continuación se recogen las conclusiones derivadas de dichas fuentes de información agrupadas por colectivos.

Alumnos:

Los intercambios transnacionales y transregionales se ven positivos, siempre que se planifiquen para que resulten provechosos, ya que en muchas ocasiones parece más una operación de marketing en la que todo el mundo va a presentar la cara bonita de sus proyectos. En cualquier caso, los alumnos como grupo han participado poco en estos encuentros que se realizaron en el marco del proyecto, tampoco se profundizó en el conocimiento mutuo ("*...se pudo hacer algo más...no hacer una visita de media hora...tampoco se profundizó mucho sobre lo que estábamos haciendo...tampoco nos dieron ellos mucha información de lo que ellos hacen...prácticamente no dijeron nada...*" Pág. 73).

Técnicos/Monitores:

En los monitores se denota una falta de conexión con el proyecto en estas dos acciones de transregionalidad y transnacionalidad, no ha habido una información ágil sobre estos intercambios ("*...es curioso que en niveles así, yo me enteraba por una de mis alumnas...*" Pág. 86), ni se ha planificado adecuadamente para posibilitar al máximo su participación. Además, por ejemplo, en las jornadas se reivindica una participación activa entre los profesionales que tienen cosas que decir desde su experiencia, no como una persona más del público ("*...participar de una manera activa con una ponencia o participar en la mesa, no participar en el público...porque si soy un implicado en el proyecto...tengo una responsabilidad...y...tengo que reflejarla ante los demás...*" Pág. 73), también se denuncia la poca participación de los alumnos, siendo algo que debe ir dirigido especialmente para ellos. En definitiva, los monitores valoran positivamente estos intercambios para conocer otras experiencias, en especial de otros puntos del España, pero que se haga de una forma participativa, y no a modo de escaparate para cumplir el trámite.

Para los Técnicos estos intercambios han sido positivos ya que han permitido que los técnicos se sitúen en otros espacios y tiempos de reflexión sobre su práctica diaria. Por otra parte, ha habido dos niveles de aprovechamiento, las acciones transnacionales se han quedado en un primer nivel de conocerse e intercambio de información, ya que no había unos intereses comunes definidos con claridad, no obstante, si que han servido para iniciar cosas interesantes como el impulso a la Red Europea de lucha contra la exclusión de gitanos y viajeros; en cambio, en las acciones Transregionales si se ha iniciado una etapa de producción de intercambio de metodologías y prácticas, entre proyectos de características parecidas pero con realidades distintas que han servido para retroalimentar la práctica de los proyectos.

A modo de conclusión, se estima que se deben seguir contemplando ambas acciones en los futuros proyectos, pero definiendo previamente objetivos comunes, además, habría que mejorar la participación de los alumnos en dichas acciones, e ir incluyendo otros actores económicos y sociales (empresas, asociaciones, profesionales de otros Ayuntamientos...) en la medida que el proyecto vaya evolucionando.

Empresarios:

Se ve muy positivo este tipo de intercambio en especial por todo lo que representan de ideas nuevas para los proyectos. En líneas generales, se ha contado con la participación activa de los empresarios en estas acciones.

Técnicos de Ayuntamientos:

Desde su papel de Técnicos de apoyo al proyecto se ha participado poco. Por otra parte, estas acciones se han desarrollado más como un formalismo como una exigencia de este tipo de proyectos, en especial en lo que se refiere a las acciones transnacionales, donde no se han extraído conclusiones importantes para los proyectos (*"...en Estrasburgo tampoco...no traje nada nuevo...muchos van allí, se pegan su pegote, pero...nadie se trae conclusiones...hay que estar ahí para que sigan subvencionando proyectos..." Pág. 73*)

En definitiva, se estima se ve positivo que se den estos intercambios, pero quizás habría que hacer menos encuentros, de una mayor duración y con una mayor profundidad en los contenidos abordados.

B.17 Innovaciones:

Este apartado es abordado exclusivamente en las Entrevistas No Estructuradas y en las Entrevistas. A continuación se recogen las conclusiones derivadas de dichas fuentes de información agrupadas por colectivos.

Alumnos:

Para los alumnos supone una novedad que la finalidad sea trabajar en una empresa y que desde el proyecto se den los pasos para que dicha finalidad se haga realidad. También es novedoso el seguimiento tan cercano que se ha hecho de los alumnos, de sus problemáticas, visitándolos a domicilio, además, el trato ha sido muy de tú a tú y no de profesor a alumno, (*"...el modo con que se ha tratado con la gente...ha sido muy de tú a tú, no ha habido ningún tipo de barreras... no se ha tratado como profesor-alumno..." Pág. 80*). Por otra parte, resulta especialmente interesante y novedoso que durante el proceso formativo profesional se considere obligatorio la asistencia a las clases para la obtención del Graduado Escolar.

Técnicos/monitores:

El proyecto en su configuración es innovador, el proceso de selección de alumnos, la preformación, la formación en producción, es decir, desde experiencias de trabajo real, el proceso de creación de empresas, la implicación de los distintos Ayuntamientos, el marco transnacional y transregional.

Supone una innovación por cuanto se trabaja con el colectivo gitano a fin de lograr su capacitación para la inserción sociolaboral, lejos del tradicional modelo asistencialista.

Desde el proyecto se ha trabajado las problemáticas específicas de cada alumno, tratando de darle una respuesta para que el aprovechamiento del curso fuese el máximo.

La orientación de todos los esfuerzos del proyecto para provocar una verdadera inserción profesional de los alumnos ha sido lo más innovador.

Empresarios:

Se ve como innovador que desde el proyecto ha habido un contacto real con el empresariado, se les brinda, asimismo, a los alumnos la oportunidad de demostrar sus conocimientos, todo hacia el objetivo de creación de puestos de trabajo, es decir, no es sólo formación, sino esencialmente es un proyecto orientado a la inserción profesional (*"...lo más innovador es...que primero se busca...creación de puestos de trabajo...no nos hemos regido solo por formar a la gente..." Pág. 91*).

Técnicos de Ayuntamientos:

El proceso de selección ha sido innovador, también la colaboración desde un principio con las empresas, además de afrontar la creación de empresa desde el proyecto. Otra faceta ha sido conjugar la dimensión de inserción social con la inserción profesional.

Que se configure como la primera iniciativa de inserción sociolaboral para el colectivo gitano específicamente.

B.18 Aspectos positivos:

Esta variable se aborda en las entrevistas realizadas a los distintos colectivos participantes en el proyecto, a través de la cuestión número cuatro bajo la siguiente formulación: "**¿ Se ha desarrollado el proyecto de acuerdo con lo que esperabas de él?. Si No ¿Qué ha funcionado?** A continuación se reproducen las respuestas a dicha cuestión agrupadas por colectivos, para que sirvan como elemento de contraste con los resultados procedentes de los cuestionarios. Junto a cada respuesta figura el número de identificación correspondiente a la persona que contesta.

Alumnos:

- Aumento de los conocimientos (1)
- Buena implicación de los participantes (1)

Técnicos/monitores:

- En general, ilusión y ganas de aprender y trabajar de los alumnos (4)

Empresarios:

- La inserción se ha llevado bien se ha conseguido que los alumnos puedan trabajar (1)

Técnicos de Ayuntamientos:

- Buena inserción laboral (1)

En los cuestionarios esta cuestión se aborda desde la formulación de una cuestión abierta, es por este motivo que se incluye su análisis en este apartado de carácter cualitativo. Para agilizar la presentación de los datos se realizará una enumeración de dichos aspectos positivos para cada colectivo de participantes que contesta a los cuestionarios. Junto a cada enunciado se indica la frecuencia de repetición de cada respuesta.

Alumnos:

- Aprendizaje de un oficio (7)
- La formación ha sido muy buena (5)
- Oferta de puestos de trabajo desde el proyecto (4)
- Que ofrezcan una ayuda a través de una beca (4)
- Compañerismo Convivencia Compartir (3)
- La convivencia monitores/alumnos (3)
- Seguimiento personalizado (3)
- Relaciones de amistad a través del proyecto (2)
- Relación con otras personas de lugares diferentes (2)
- Buena relación técnicos/alumnos (2)
- El Graduado Escolar (2)
- Habilidades en la búsqueda de empleo (2)
- Las prácticas de trabajo real (2)
- Nuevas experiencias (1)
- Cercanía del monitor como amigo (1)
- Buena acogida por parte de la población (1)
- Los trabajadores sociales (1)
- Mediación entre empresa y trabajador desde el proyecto (1)
- La relación estrecha con las empresas desde el proyecto (1)
- Nuevos contactos con empresas privadas (1)
- Trato humano igualitario sin distinciones (1)
- Utilidad del aprendizaje de Habilidades Sociales (1)
- Creación de nuevas empresas (1)
- Repercusión social (1)
- Posibilidad real de trabajar (1)
- Fomento de la ilusión (1)
- La formalidad de los profesores (1)
- El desafío que supone para cada persona (1)
- Inserción profesional de los gitanos (1)
- La organización grupal (1)
- Fomento de la autoestima (1)



Técnicos/Monitores:

- Niveles altos de motivación en los participantes (4)
- Posibilidad óptima de obtener un trabajo (4)
- Grupo humano que ha desarrollado el proyecto (alumnos, profesionales y políticos), relación humana y personal (2)
- Trabajo en equipo de los profesionales del proyecto (1)
- Apoyo del Jefe del Servicio de Inserción (1)
- Ha despertado el interés en el pueblo (1)
- Aumento de la autoestima de los alumnos planteamiento de metas (1)
- Configuración del proyecto como investigación (1)
- Germen del modelo de Empresas de Inserción (1)
- Adecuada elección de sectores de producción (1)
- Especialidades formativas desarrolladas (1)
- Colectivo al que va dirigido (gitanos) (1)
- Aprendizaje del Trabajo en grupo (1)
- Aprendizaje del Trabajo individual (1)
- Objetivo de integración social (1)

Empresarios:

- Inserción laboral del colectivo gitano (3)
- Oportunidad de abrirse camino en el mercado laboral (2)
- Haber logrado una cota aceptable de inserción laboral (2)
- La preocupación e implicación de los técnicos (2)
- Disposición individual (1)
- Cualificación profesional (1)
- Compañerismo con los trabajadores de la empresa (1)
- Colaboración entidades públicas y privadas (1)
- Posibilidad de nuevos proyectos (1)
- Credibilidad de los alumnos en el proyecto (tres meses después) (1)

Organismos públicos colaboradores:

- Aceptable inserción laboral (3)
- Buena coordinación entre los técnicos (2)
- Primer paso en la implicación de personas con problemas importantes (2)
- Ambito territorial (la inclusión de tres ayuntamientos y otras entidades) (2)
- Buena predisposición e interés de los técnicos del proyecto (2)
- Combinar tanto formación ocupacional como educacional (2)
- Buena participación de las empresas que han colaborado (1)
- La intervención integral (1)
- Coordinación con el mercado laboral (1)
- El efecto en las personas externas al proyecto de cara a nuevos proyectos (1)
- Conexión buena entre técnicos y alumnos (1)
- Adaptación del proyecto a los alumnos (1)

B.19 Aspectos a mejorar:

Esta variable se aborda en las entrevistas realizadas a los distintos colectivos participantes en el proyecto a través de la cuestión número cuatro bajo la siguiente formulación: “¿ Se ha desarrollado el proyecto de acuerdo con lo que esperabas de él?. Si No ¿Qué no ha funcionado? A continuación se reproducen las respuestas a dicha cuestión agrupadas por colectivos para que sirvan como elemento de contraste con los resultados procedentes de los cuestionarios. Junto a cada respuesta figura el número de identificación correspondiente a la persona que contesta.

Alumnos:

- No haber conseguido trabajo (1)
- Insuficiencia de la beca (1)
- Falta de planificación en el proceso de creación de empresa (1)
- El trabajo en la empresa no se correspondía con la formación profesional recibida (3)
- Trabajo realizado dentro de la empresa sin especializarse (3)

Técnicos/monitores:

- Falta de información sobre el proyecto (4)
- Falta de tiempo para la realización del proyecto (4)
- Falta de coordinación (4)

Empresarios:

- La sobreprotección del alumnado (1)

Técnicos de Ayuntamientos:

- Falta de tiempo para la formación (1)
- Poca cobertura económica desde el proyecto para los alumnos, en especial aquellos que tenían más dificultades (1)
- Dar cabida a personas más jóvenes, sin cargas familiares y que hubieran acabado la fase de escolaridad (1)
- Experiencia en trabajo por cuenta ajena antes de lanzarse por cuenta propia (1)

En los cuestionarios esta cuestión se aborda, al igual que ocurre con la variable anterior, desde la formulación de una cuestión abierta, por lo que su análisis se incluye en este apartado de carácter cualitativo. Para agilizar la presentación de los datos se realizará una enumeración de dichos aspectos a mejorar para cada colectivo de participantes que contesta a los cuestionarios. El número que figura entre paréntesis junto a cada respuesta emitida indica el grado de importancia del aspecto a mejorar siendo el número 1 de mayor importancia seguido del número dos y, finalmente, el número tres indica una menor importancia. Asimismo, cuando aparece más de un número en una misma respuesta es porque ha habido más de una persona que ha señalado dicha respuesta.

Alumnos:

- Beca del curso insuficiente (3) (1) (1) (3) (1) (3)
- Poco tiempo de aprendizaje de la profesión en concreto (1) (3) (2) (1)
- No se han aclarado suficientemente las condiciones del proyecto desde el principio (2) (3) (3) (2)
- Que sea sólo para gitanos (1) (2) (1)
- Problemas con el transporte (2) (1) (1)
- No se ha organizado bien las prácticas en empresas /han durado mucho (2) (1) (3)
- No tener bien atados algunos aspectos del proyecto, como la duración de la formación, o la Seguridad Social y sueldos en la empresa creada (2) (1)
- Poca formalidad en los alumnos, poca puntualidad (1) (2)
- Las instalaciones para la formación (2) (1)
- Trato diferencial de los alumnos (3) (1)
- Tener más en cuenta a los alumnos en la creación de empresa (1)
- La participación de padres o madres de familias sin ningún ingreso (1)
- Tener previsto un fondo para gastos adicionales, como P.ej. alquileres (1)
- Se debería haber pensado más en la edad, situación familiar, cargas familiares (1)
- No elegir al profesorado adecuado (monitor) (1)
- No haber conseguido un trabajo (1)
- La falta de entendimiento (1)
- Los contratos obligatorios (1)
- El salario ha sido muy bajo (2)
- Falta de interés del monitor por aclararte como hacer las cosas (2)
- Maquinaria y herramientas no actualizadas (2)
- Lo mal que me he sentido trabajando en la empresa (2)
- Decir que el curso terminaría en contrato, sin ser cierto (2)
- Malas gestiones (2)
- Que no se conectara suficientemente el aprendizaje profesional con el trabajo desempeñado en la empresa (2)
- No capacitar a los alumnos en un curso intensivo sobre creación de empresa (2)
- No estar los responsables del proyecto en la firma del contrato (2)
- El dinero se lo comió el IMFE (2)
- Poca información sobre las empresas (3)
- Algunos problemas que me han surgido no los han sabido solucionar desde el proyecto, no dándole la importancia que para mí tenían (3)
- Que hubiese participado más gente (3)
- El racismo existe todavía y que me lo he encontrado en alguna fase del proyecto (3)
- Retrasos en el cobro de las becas (3)
- Malos planteamientos de las cosas (3)
- Poca comunicación entre los altos cargos y los alumnos (3)
- Pocas ganas de plantearse un futuro laboral (3)

Técnicos/Monitores:

- Falta de tiempo, para una formación profesional /cultural (1) (2)
- Falta de materiales (1) (2)
- Falta de medios para creación de empresas (1)
- Dificultades de recursos y metodologías para el desarrollo de la intervención individual familiar (1)
- Coordinación entre monitores (1)
- No se ha trabajado la motivación personal para un cambio de vida falta de tiempo(1)
- Falta de claridad inicial en los recursos financieros del proyecto (1)
- Flexibilidad en algunos casos por parte de los responsables (1)
- Falta de recursos, compromisos y legislación vigente para la creación de empresas con colectivos desfavorecidos (2)
- Ausencia total de formación empresarial (2)
- Grado de implicación de los alumnos al proyecto (2)
- Falta de acciones puntuales (2)
- Falta de responsabilidad entre alumnos (2)
- La enseñanza no ha sido con métodos muy avanzados (2)
- No tener en cuenta toda la problemática individual de los alumnos (2)
- Falta de una mejor estructura empresarial soporte para la creación de empresas (2)
- Escasa coordinación entre técnicos, Oprode y empresas de nueva creación (3)
- Faltan mecanismos de transferencia de las acciones y aspectos positivos (3)
- Grado de consideración profesional dado a los monitores (3)
- El análisis dentro del equipo de profesionales/monitores (3)
- Poca implicación de las empresas en la fase de inserción laboral (3)
- Dificultades con la dirección (3)

Empresarios:

- Irresponsabilidad e informalidad en el cumplimiento de los convenios firmados especialmente en lo referente a la subvención (3) (1) (1)
- Proyecto exclusivo para gitanos (2) (2)
- Información incompleta (1)
- Absentismo de los alumnos durante las prácticas en la empresa (1)
- Falta de medios de trabajo (1)
- Prácticas con horario de trabajo normal sin aportar una gratificación desde la empresa (1)
- Falta de colaboración entidad empresa en el periodo de elaboración del proyecto (1)
- La formación recibida no se adaptaba al puesto de trabajo (2)
- Ausencia de seguimiento de las prácticas en la empresa desde los monitores (2)
- Compromiso de contratación. (2)
- Falta de compromiso de los alumnos con el proyecto (2)
- Más implicación del empresario (3)
- Poca duración de las prácticas en la empresa (3)
- En una de las empresas no se ha aumentado la plantilla, se han sustituido unos trabajadores por otros (3)

Organismos públicos colaboradores:

- Las becas en la fase de formación han sido insuficientes (1) (3)
- Falta de información inicial a los técnicos de los Ayuntamientos implicados (1)
- Coordinación con alguna administración realizada con prisas (1)
- Falta de divulgación del proyecto en la sociedad (1)
- No se ha conseguido un adecuado grado de motivación hacia el trabajo (1)
- Las actuaciones de este tipo de proyectos deberían ir enfocadas a problemas sociales suficientemente detectados sin excluir a personas por su raza (1)
- Tardanza en la concreción de compromisos de las entidades implicadas (1)
- Ha sido prematuro el proceso de creación de empresa (2)
- Demasiado protagonismo del Imfe (jornadas Transnacionales) (2)
- Errores puntuales que luego se subsanaron (2)
- Falta, a veces, de coordinación técnica en cuanto a información, básicamente en las segundas fases (2)
- Escasa sistematización del seguimiento desde las entidades, a “salto de mata” (2)
- Desplazamientos entre los distintos municipios donde estaban las especialidades (2)
- Dificultades de liquidación económica (agilidad y flexibilidad) (3)
- El que las empresas no contrataran a más gente de la habida (3)
- Poca dirección por parte de los supervisores del proyecto (3)

B.20 Aportación personal (cambio modo de vida):

Este apartado es abordado exclusivamente en las Entrevistas Semiestructuradas. A continuación se recogen las conclusiones procedentes de dichas entrevistas agrupadas por colectivos.

Alumnos:

Para los alumnos supone una experiencia nueva que les ha permitido salir de la rutina diaria, conocer nueva gente, relacionarse, aprender, aumentar su autoestima, romper con la costumbre de que la mujer se quede en casa (*“Yo no aspiro ya a quedarme en mi casa, me gustaría trabajar otra vez, y no seguir la costumbre de que la mujer se quede en casa, ya está”* Pág. 80).

En definitiva, la ilusión por trabajar, aunque siga habiendo incertidumbre sobre si realmente se conseguirá ese objetivo. Además, ha supuesto en líneas generales una mejora a medio plazo de las condiciones socioeconómicas de la unidad familiar.

Técnicos/Monitores:

La aportación personal ha sido enriquecedora desde la experiencia en sí que ha supuesto la relación con alumnos y compañeros, desde donde se ha derivado un aprendizaje mutuo, unido al hecho de contribuir a la formación e inserción laboral de los alumnos.

Empresarios:

Ha supuesto para el empresariado una experiencia nueva que ha permitido conectar el mundo empresarial con un proyecto formativo, donde, en especial, en el empresario que más directamente ha colaborado, ha podido comprobar la evolución de los alumnos hacia los objetivos definidos.

Técnicos de Ayuntamientos:

En lo personal ha supuesto un mayor conocimiento de la Comunidad Gitana, y un mayor conocimiento del IMFE.

B.21 Satisfacción con el proyecto/Expectativas:

Para empezar, se procede a comentar los datos que aparecen en los cuestionarios. Esta variable viene recogida en la siguiente cuestión: ¿Se siente satisfecho a nivel general de haber participado en el proyecto?. En las respuestas, el grado de satisfacción más alto corresponde al colectivo Organismos Públicos que se siente satisfecho en un 100%, seguido del colectivo de Técnicos/monitores con un porcentaje de satisfacción del 87,5%, a continuación el colectivo de Alumnos con un 57,14%, mientras que en el colectivo empresarial encontramos un reparto equitativo entre las respuestas positivas y negativas.

Seguidamente comentamos por colectivos los datos procedentes de las entrevistas donde aparece tratada esta temática.

Alumnos:

Para los alumnos ha supuesto un mayor nivel de conocimientos, aunque en algún caso no se ha materializado en contratación. Por otra parte, no ha habido una sincronía en determinados casos entre los conocimientos prácticos adquiridos en la formación especializada, con lo que luego han tenido que desarrollar a nivel práctico los alumnos en la empresa (*"Yo una vez que dije Serigrafía yo pensé que íbamos a hacer camisetas, íbamos a hacer...mecheros...es muy diferente estar haciendo unos cursillos a estar dentro de una empresa...estar doblando, estar barriendo, estar limpiando pantallas... pintando camisetas...no lo veo bien...era estampar, y no llegar a una empresa y que sea otra"* Pág. 19,20). Otros aspectos que se señalan como pocos satisfactorios han sido el planteamiento de la beca y la falta de planificación en los procesos de creación de empresa. Ha sido un éxito la implicación de todos los participantes en el proyecto.

Técnicos/Monitores:

Uno de los monitores afirma que ha sido significativo el grado de desconocimiento con respecto al proyecto con estas palabras: (*"...el proyecto inicial es que yo no lo conocía...me entero un poco de cual era el proyecto, de cual era el objetivo final, cuando llevo tres o cuatro meses, y mi contrato era de seis..."* Pág. 87), evidentemente este hecho influye en el nivel de expectativas sobre el proyecto.

Por su parte, desde el colectivo de técnicos se reconoce que el proyecto original ha ido modificándose, retroalimentándose, a través de la práctica y eso ha sido positivo.

Empresarios:

Para el colectivo de empresarios, en líneas generales, el proyecto se ha adaptado a lo que previamente se había acordado, y la inserción ha sido la adecuada, (“...se ha conseguido que la gente pueda trabajar...” Pág.8).

Técnicos de Ayuntamientos:

El proyecto se valora satisfactoriamente teniendo en cuenta su carácter innovador en el campo de la inserción laboral de personas en desventaja social.

B.22 Predisposición a participar en un nuevo proyecto:

Este apartado es abordado exclusivamente en las Entrevistas. A continuación se recogen las conclusiones procedentes de dichas entrevistas agrupadas por colectivos.

Alumnos:

Los alumnos entrevistados se muestran en general favorables con la idea de participar en un nuevo proyecto, pero, eso sí, con condiciones: en caso de ir dirigido a personas casadas, se debería replantear el tema de la beca y, en cualquier caso, debería tener una utilidad social clara. Una alumna hace la siguiente afirmación: (“...como persona me valoro mucho más ahora que antes...” Pág. 81).

Técnicos/Monitores:

Para Monitores y Técnicos ha sido una experiencia enriquecedora que volverían a repetir. Combinar el aspecto de intervención sociofamiliar con el de capacitación e integración laboral es un camino por el que se debe seguir trabajando (“...tuve una experiencia con una de ellos que tenía necesidad de hablar de sus cosas, me senté con ella un ratito y, cuando se iba, me dio las gracias.” Pág. 88).

Empresarios:

Ha sido una experiencia positiva, pero el grado de implicación en un nuevo proyecto estaría condicionado por el grado de responsabilidad en la empresa. A mayor responsabilidad, menor implicación, y si esta no va a ser suficiente, es preferible no participar en el nuevo proyecto.

Técnicos de Ayuntamientos:

Se está a favor de participar en este tipo de proyectos ya que ofrecen una respuesta adecuada para abordar cierto tipo de problemáticas con las que se enfrentan, podrían ir acompañados de otro tipo de programas o de los programas que se realizan desde los Servicios Sociales (*"Sí...estoy de acuerdo con abordar cierto tipo de problemáticas desde proyectos de este tipo...es lo...que más normaliza la vida y la problemática que conlleva un amplio sector de aquí del pueblo...aunque fueran acompañados de otro tipo de programas, o los mismos programas que se están llevando aquí, por ejemplo, desde Servicios Sociales, que sirvieran, que formaran parte de un proyecto de este tipo..." Pág. 96*)

B.23 Rasgos de un nuevo proyecto:

Este apartado es abordado exclusivamente en las Entrevistas. A continuación se recogen las conclusiones procedentes de dichas entrevistas agrupadas por colectivos.

Alumnos:

Los alumnos en las entrevistas señalan los siguientes rasgos más relevantes:

- Que desde un principio se delimite con claridad si va a contar con posibilidad de una beca y la cuantía de la misma. Dicha cuantía debería estar en función de las necesidades específicas del grupo de alumnos al que vaya a ir dirigido el proyecto.
- Prever una mayor duración de la especialización profesional para que los alumnos salgan suficientemente preparados para una inserción sociolaboral duradera.
- La selección de los profesionales que van a participar en el proyecto debe ser lo más rigurosa posible.
- Importancia de valorar en su justa medida el grado de implicación y responsabilidad del alumnado.
- En los procesos de contratación debe cuidarse la transparencia en cuanto a horario, salario, tareas a desempeñar, evitando situaciones de explotación; además, durante las prácticas en la empresa y luego ya en la fase de contratación se debe exigir al empresario una tutoría sobre el desempeño en el puesto de trabajo que garantice la evolución del trabajador.

Técnicos/Monitores:

Se valora como importante partir de los intereses y las necesidades de los destinatarios del proyecto y, después, establecer un tiempo suficiente para que el proyecto se pueda desarrollar en todas las variables previamente definidas. Es importante igualmente establecer un ritmo de ejecución ágil y dinámico.

Empresarios:

Uno de los empresarios realiza una aportación desde su experiencia a la hora de definir como podría ser un nuevo proyecto, en este caso más relacionado con la inserción por cuenta propia. Para ello estima que en primer lugar habría que partir de la presentación de un estudio o un proyecto por parte los monitores gerentes que vayan a ponerlo en práctica. Ese estudio debe valorarse para ver si la persona posee las capacidades y habilidades para llevar el proyecto hasta el final, es decir, habría que ser muy cuidadoso con el proceso de selección (*"...se puede poner un anuncio... ver si tiene experiencia en otras cosas, por qué no está trabajando en otras cosas...pedir informes personales de esa persona...es muy importante el perfil de esa persona...también contar con empresarios en el sector, o incluso con empresarios que estén en el sector y quieran montar algo paralelo, que puedan apoyar a lo que ellos hacen también..."* Pág. 10), habría también que ver los medios que necesita, así como qué personas se pueden insertar en ese proyecto. A partir de ahí, ese monitor gerente se encargaría de todo el proceso de formación e inserción laboral en la empresa que surgiría del proyecto, en definitiva, se dedicaría más tiempo y más dinero a la creación de la empresa.

Técnicos de Ayuntamientos:

En un nuevo proyecto deberían tenerse en cuenta por lo menos algunas consideraciones, aunque a lo mejor no son tan imprescindibles. En primer lugar, que la fase de formación cuente con tiempo suficiente para que los alumnos se preparen adecuadamente. Asimismo, los alumnos deberían estar mínimamente cubiertos económicamente cuando no posean las condiciones suficientes para subsistir. Para evitar estos extremos, podría contarse con alumnos más jóvenes, sin cargas familiares y con un nivel mínimo de formación. Además, en los procesos de inserción por cuenta propia sería importante que se realice un proceso previo de trabajo en empresa por cuenta ajena antes de que nadie se plantee nada del tema de creación de empresa.

ASPECTOS EDUCATIVOS Y DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE GITANOS EN EL ÁREA METROPOLITANA DE GRANADA

CAPITULO 6 RECONCEPTUALIZACIÓN Y PROPUESTA DE MEJORA EN EL DISEÑO DE PROYECTOS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL

6.1 CONCLUSIONES EN BASE AL PROYECTO DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE GITANOS EN EL ÁREA METROPOLITANA DE GRANADA.-

A continuación se relacionan las conclusiones más significativas extraídas del análisis del Proyecto de Inserción Socio-laboral de Gitanos en el Área Metropolitana de Granada, conservando en su exposición el mismo esquema que se ha utilizado en dicho análisis, salvo el apartado de aspectos positivos y aspectos a mejorar, que se recogen de forma independiente al final del epígrafe a modo de conclusión general.

6.1.1 Variables grandes apartados de configuración del proyecto:

Procesos de Selección:

- Es necesario seguir profundizando en los procesos de autoselección en el tiempo, diseñando, Pretalleres organizados en la línea de demostrar potencialidades ante un reto, un compromiso.
- Dado que la duración de los proyectos es limitada en el tiempo, aumentarán las posibilidades de éxito en la medida que se cuente para participar en los proyectos con personas que ya se encuentren dentro de un proceso de intervención social más largo y que vengan derivadas directamente de los Servicios Sociales, así como de entidades privadas.
- Por las características de este tipo de proyectos es preferible contar prioritariamente con gente joven en situaciones de riesgo social y sin cargas familiares, a no ser que desde el proyecto se tenga previsto como hacer frente a las situaciones de déficits económicos que una situación de carga familiar sin recursos conlleva.
- En los procesos de selección habría que tener en cuenta las peculiaridades culturales del colectivo gitano para prever posibles deserciones como ha sido el caso de las mujeres gitanas del proyecto.

Preformación Selectiva: Habilidades Sociales/Orientación Laboral:

- La importancia que poseen para el desarrollo personal, social y profesional, las materias de Habilidades Sociales y Orientación Laboral hace necesario que se desarrollen de forma transversal a lo largo de todo el proyecto.
- La temática de Habilidades Sociales ofrece una posibilidad magnífica para trabajar los rasgos culturales propios de la Comunidad Gitana.
- Necesidad de implicar a los participantes en el diseño y determinación de las especialidades formativas en cuanto a la investigación de mercado y conocimiento de la realidad empresarial, así como reservar un espacio desde el principio para realizar un periodo de prácticas para adquirir una idea clara de los retos que supone una profesión.

Educación Compensatoria:

- Sería conveniente gestionar con la Delegación de Educación la posibilidad de certificar los conocimientos básicos instrumentales desde los proyectos, de tal manera que se adapten sus contenidos al horario y a los conocimientos técnicos-profesionales, articulando un currículum unitario que permita una conexión de las materias escolares con su aplicación práctica al campo profesional donde se va a trabajar.

Estudios de Viabilidad:

- Se llega a la conclusión de que los estudios de viabilidad, si están bien diseñados, son una herramienta fundamental para definir las especialidades formativas más idóneas a nivel de salida profesional.
- Se considera, asimismo, importante que el colectivo al que va dirigido el proyecto participe en los estudios de viabilidad de forma directa.
- Se estima fundamental la necesidad de poner especial cuidado en los estudios de viabilidad referidos a las iniciativas de creación de empresas, ya no sólo hablando sobre prospección, sino a nivel de posibilidades reales de materialización de esas iniciativas en empresas concretas.
- Al hilo del punto anterior, es igualmente importante tener la capacidad de detectar emprendedores que puedan asumir la parte de gerencia empresarial que implica este tipo de proyectos.

Convenios de colaboración con Ayuntamientos:

- Establecer convenios de colaboración con los diferentes Ayuntamientos participantes en el proyecto ha redundado en una participación e implicación más directa de los distintos Ayuntamientos en el desarrollo del mismo.
- Se llega igualmente a la conclusión de que es necesario afinar en la redacción y aplicación de los convenios en lo que se refiere a seguimiento, coordinación interinstitucional y apoyo a los procesos de inserción laboral.

Convenios de colaboración con empresas:

- Los convenios adquirirían mayor consistencia si se realizaran en los inicios del proyecto, implicando a las empresas en el mismo diseño y desarrollo de los estudios de viabilidad.
- Es fundamental que los convenios tengan una especial consideración en lo que se refiere al seguimiento de la formación, los procesos de evaluación y la acogida de los participante en la empresa.
- Reforzaría los procesos de inserción si con la empresa se pudiera articular algún tipo de gratificación a los participantes durante las prácticas técnico profesionales.
- Desde el proyecto se debería hacer un esfuerzo por mejorar las cuantías de las subvenciones a las empresas, lo que redundaría en un mayor compromiso e implicación por ambas partes. Así mismo, se debe evitar la rigidez de los procedimientos burocráticos que retardan en exceso los pagos en concepto de subvención a las empresas, ya que redundan en una falta de seriedad por parte del proyecto.
- Es importante que todos los implicados en el desarrollo del proyecto puedan participar en la elaboración y puesta en práctica de los citados convenios, cada uno en la medida de sus posibilidades, con objeto de que desde el principio se perciba como algo consensuado, no como algo impuesto..
- Es necesario que se ofrezca a los empresarios una información del proyecto extensa y completa desde sus inicios.

Plan de Intervención sociofamiliar:

- Se debe tener muy en cuenta el gran peso que posee la familia en la Comunidad Gitana a la hora de diseñar este tipo de proyectos; en este sentido, se considera fundamental implicar a las familias durante el desarrollo del proyecto.
- La colaboración interinstitucional es fundamental para afrontar las problemáticas de tipo sociofamiliar debiendo estar suficientemente formalizada.

Formación Básica Especializada:

La formación debe programarse cuidando mucho los siguientes aspectos:

- Los contenidos de Orientación para el empleo y Habilidades Sociales (trabajo grupal, motivación, hábitos laborales) de manera transversal como ya se ha mencionado.
- Es necesario considerar con rigor el presupuesto imprescindible para el desarrollo de las especialidades formativas para evitar anomalías innecesarias durante la ejecución del proyecto.
- Se deben planificar adecuadamente los contenidos prácticos, y en especial aquellos relacionados con las técnicas de venta comercial, dotándolos de un tiempo de ejecución suficiente, en definitiva, se deben relacionar las características propias de cada especialidad con el tiempo necesario e imprescindible para adquirir unos niveles de competencia aceptable en el desempeño posterior del puesto de trabajo.
- La evaluación no debe ser algo añadido, sino que debe figurar con claridad en la programación para que dote de sentido el desarrollo del proyecto.

- La incorporación de las nuevas tecnologías debe ser de obligado cumplimiento en especial en aquellas profesiones que así lo demanden.
- La Formación Básica Especializada debe estar relacionada de forma directa con el trabajo a realizar posteriormente en las empresas, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia.
- Parece adecuado que la formación Básica Especializada se realice cuando sea posible dentro de la empresa donde se va a producir la inserción, en especial si se trata de una Empresa de Inserción.
- Es necesario evitar procesos excesivamente burocratizados en los trámites necesarios para disponer de equipamiento, materiales, etc., durante el desarrollo de las especialidades.

Prácticas en empresas:

- Las prácticas se deben adaptar en duración y contenido a las características de la especialidad y a las actividades a desarrollar en la empresa, en este sentido, es fundamental que los empresarios se impliquen en el proceso de diseño de dichas prácticas.
- Es necesario vigilar que las prácticas sean verdaderamente prácticas y no peonaje barato.
- Las empresas pequeñas, y siempre en función de la especialidad, ofrecen en líneas generales mejores posibilidades para el aprendizaje en prácticas, ya que los procedimientos son más intuitivos.
- Es importante comprobar que las empresas cumplen los requisitos con respecto a las medidas de protección durante la realización de las prácticas.
- Se considera adecuado en líneas generales emparejar gratificación desde la empresa con beca desde el proyecto para hacer frente a unos ingresos mínimos en función del trabajo realizado, que servirá además como motivación profesional y contribuirá a cubrir gastos menores durante las prácticas.

Creación de empresa:

- Es necesario disponer de tiempo suficiente durante el proyecto para madurar la idea de creación de empresa donde participen por igual todos los implicados en este proceso, en definitiva, desarrollar la idea de empresa desde un enfoque de abajo arriba.
- Importancia de contar en un principio, y en la medida de las posibilidades, con la cobertura de una empresa matriz, una empresa de inserción en la que los alumnos están dentro de una estructura productiva que no tienen que manejar ni diseñar directamente.
- La definición, selección y capacitación empresarial durante el proyecto de la figura de un formador gerente para poner en marcha una iniciativa empresarial se considera fundamental.
- La puesta en marcha de una iniciativa empresarial exige contar con una formación empresarial específica y adaptada a las características de los alumnos participantes.
- Una vez puesta en marcha la empresa, es imprescindible realizar una buena labor de coordinación y seguimiento del proceso, atendiendo en especial a los aspectos de organización, producción y comercialización.

- Debería contemplarse la posibilidad de asesoramiento de agentes externos en calidad de expertos, durante el proceso de creación de empresa.
- Parece muy adecuado que los alumnos, antes de iniciar una experiencia de creación de empresa, hayan tenido la posibilidad de trabajar por cuenta ajena para familiarizarse con las exigencias que conlleva una empresa.

Contrataciones por cuenta ajena:

- Los compromisos de contratación a través de subvenciones a las empresas han demostrado ser efectivos, asimismo, se estima que deben ser como mínimo de seis meses, y mejor si son fraccionados en dos periodos de tres meses para evitar que el empresario se sienta obligado en la contratación.
- Se deben extremar los procesos de seguimiento sobre el cumplimiento de las condiciones laborales pactadas en el contrato, en especial evitar que se den situaciones de discriminación.
- La capacitación laboral de los alumnos en base a una profesionalidad demostrada debe ser un reto durante el periodo de formación, para que los alumnos afronten la fase de inserción laboral con garantías de éxito.
- Es importante buscar fórmulas que posibiliten una continuidad del proceso de contratación en aquellas especialidades que están sujetas a trabajo estacional, con objeto de facilitar la inserción laboral en base a una estabilidad, al menos inicial, y que progresivamente se adapten a las características propias de dichas especialidades.

6.1.2 Variables complementarias:

Marco geográfico de aplicación:

- La aplicación del proyecto en el área metropolitana supone un aspecto innovador que potencia la colaboración institucional y profesional ampliando el radio de acción, llegando a un mayor número de personas configurando un espacio económico, social y político adecuado desde la perspectiva del desarrollo local.
- El desarrollo de un proyecto en el área metropolitana exige una buena planificación para evitar la dispersión de esfuerzos, los déficits de coordinación y la falta de eficacia en los resultados, debe dotarse bien tanto económicamente como de recursos humanos.

Objetivos:

- En un principio los objetivos del proyecto pretendían desarrollar en especial la venta ambulante como una de las principales profesiones del colectivo gitano, posteriormente los estudios de viabilidad orientaron el proyecto hacia el trabajo por cuenta ajena y la creación de empresas en otras especialidades no vinculadas directamente con la venta ambulante, aunque esta opción ha resultado potencialmente útil a nivel de inserción sociolaboral de los alumnos participantes. Habría que señalar que para los alumnos en general, en este cambio de orientación debería haberse tenido en cuenta el objetivo original, la venta ambulante es una profesión tradicional para los gitanos y por lo tanto con posibilidades de éxito. Si se

combina estas potencialidades con aquellas especialidades que se han desarrollado y que lo permiten como puede ser, por ejemplo, Serigrafía, los alumnos procedentes del trabajo en la venta ambulante podrían haber aprovechado su experiencia en la línea de dignificar las condiciones de este trabajo, que sigue teniendo vigencia entre los gitanos.

Colectivo destinatario:

- El proyecto ganaría en riqueza y contribuiría a desarrollar la integración cultural si no fuese dirigido exclusivamente a un solo colectivo.

Integración Social/ Integración Laboral:

- No se puede obviar a la hora de diseñar proyectos de inserción el hecho de que la integración laboral y social se encuentran estrechamente unidas, además, se deben enfocar estos procesos desde una óptica cultural ya que trabajamos con culturas diferentes siendo los significados de integración también diferentes, que no excluyentes.
- Es importante trabajar con un mayor grado de definición las profesiones donde la mujer se encuentra subrepresentada para evitar las barreras de inserción laboral que luego se producen.
- El marketing contribuye a una integración comunitaria, tanto social como laboral, la imagen de unos gitanos que trabajan por cuenta ajena y propia en trabajos diferentes a los considerados tradicionalmente es fundamental.
- El seguimiento posterior una vez concluida la ejecución del proyecto es fundamental para que se consiga la consolidación de la inserción social y laboral.
- Las problemáticas graves de marginación a priori deben ser sometidas a una valoración exhaustiva para ver si pueden ser asumidas con posibilidades de éxito desde un proyecto de estas características.

Implicación distintos participantes:

- Se manifiesta como muy interesante implicar a los alumnos más aventajados en actividades de apoyo escolar a otros compañeros
- La cuantía de la beca insuficiente ha influido en la implicación de los alumnos con más carencias económicas. En este sentido, las problemáticas de tipo familiar han desviado su atención hacia otros objetivos más inmediatos, de hecho, las personas que no han tenido estos problemas son las que más rápidamente han avanzado en su aprendizaje.
- Es necesario que quede definida la cercanía de la entidad promotora desde la coordinación general hasta la misma dirección con respecto a los alumnos y al resto de profesionales del proyecto (por ejemplo, los monitores sólo han tenido contacto con el coordinador general en los temas relacionados con la creación de empresa).
- Es necesario que los alumnos participantes cuenten con un nivel adecuado de información actualizada sobre su situación en el proyecto, más en el caso de los alumnos gitanos que están poco acostumbrados a visualizar el futuro próximo.

- En este tipo de proyectos se observa a veces una tendencia a contar en exceso con el voluntarismo de los profesionales; en este caso ha quedado demostrado que no resulta positivo.
- Se considera oportuno que en la medida de las posibilidades los monitores del proyecto amplíen su compromiso más allá de la finalización del mismo, en la puesta en marcha de una iniciativa empresarial, ahora bien, los pormenores de esta posibilidad deben quedar fijados con absoluta claridad desde el mismo momento que se decide contar con sus servicios para evitar malentendidos innecesarios que perjudiquen la implantación posterior de la citada iniciativa empresarial.
- Es necesario capacitar al tejido empresarial para asumir procesos de contratación de personas con especiales dificultades de acceso al empleo.
- En los proyectos donde interviene el componente metropolitano se debe definir concretamente a nivel interdisciplinar e interinstitucional la coordinación de las intervenciones y el seguimiento para propiciar que la labor comenzada desde el proyecto continúe desde los técnicos que prestan sus servicios con carácter estructural.
- Las instituciones que coparticipan en estos proyectos, y en especial los Ayuntamientos, deben comenzar a trabajar en la línea de creación de puestos de trabajo, dejando cada vez más a un lado las políticas asistencialistas. Estos proyectos ofrecen el marco ideal para trabajar en es línea.
- Las asociaciones y colectivos ciudadanos no deben ser convidados de piedra en estos proyectos en cuanto que juegan un papel importante en las dinámicas sociales. Por tanto, hay que favorecer que los alumnos se involucren en la participación social a través del conocimiento e implicación en el tejido asociativo.
- Se deben articular procedimientos flexibles para que las empresas se impliquen más directamente en el seguimiento de los alumnos.
- Evitar la sobreprotección de los alumnos participantes e incidir en la formación en habilidades laborales favorecerá en gran medida el salto que supone pasar de una situación de formación a una situación de trabajo real en una empresa.
- No parece adecuado crear demasiadas expectativas en los alumnos desde el inicio del proyecto, es mejor de hablar de realidades.
- Es necesario hacer hincapié en la tarea de sensibilización, lo que exige contar con estrategias de marketing adecuadas para provocar compromisos e implicación por parte del sector empresarial con la filosofía del proyecto.

Información:

- La transparencia de la información sobre el proyecto debe darse en todo momento y especialmente desde un principio, hay que tender a la máxima claridad posible, para evitar incertidumbres innecesarias.

Niveles de Coordinación:

- Se deben extremar los mecanismos de coordinación, especialmente en los procesos de creación de empresa, ya que suponen un mayor nivel de complejidad.
- Es importante que se establezca participación de los alumnos en los procesos de coordinación, por ejemplo, a través de la figura del delegado.

- La coordinación con la entidad promotora no debería quedar en exclusivamente representada por la figura del Coordinador General.
- Es importante que se sistematice y se ejecute una coordinación horizontal, flexible entre los distintos equipos institucionales participantes en el proyecto, Ayuntamientos y Delegaciones de la Junta de Andalucía.
- La coordinación con las asociaciones representativas del ámbito geográfico de intervención del proyecto debe ser algo más que una declaración de intenciones.
- La coordinación y el seguimiento de los monitores con las empresas es un aspecto del proyecto que debe estar previsto y debe ejecutarse desde que los monitores entran a formar parte del proyecto, tanto en la etapa inicial de elaboración del proyecto como en la etapa de formación para saber las necesidades que la empresa demanda y adaptar la formación en este sentido.
- La coordinación entre monitores de distintas especialidades en el proyecto debe ser algo más que una declaración de intenciones.
- La coordinación de los Técnicos de Ayuntamientos con empresas es un factor a tener en cuenta para mejorar la calidad de los procesos.

Pública/difusión:

- Las empresas participantes en el proyecto pueden y deben ser un vehículo de difusión y publicidad del proyecto.
- La publicidad y difusión del proyecto no quedan cubiertas exclusivamente con las acciones de transnacionalidad y transregionalidad previstas.
- La mediación, el tú a tú, con la comunidad debe ser una estrategia para darle publicidad al proyecto antes de su ejecución para que llegue al mayor número de personas que pudieran estar interesadas. Esta mediación debe igualmente realizarse a lo largo del proyecto para potenciar la difusión y publicidad del mismo.
- La difusión se debe cuidar en especial en las últimas fases del proyecto, para reforzar la inserción social, tanto en la comunidad como en las empresas, utilizando todo el poder que los medios de comunicación poseen.
- Dos formas de difusión a utilizar pueden ser el nivel componente propagandístico de la política, entendido en buen sentido, y la realización de trabajos para organismos públicos.
- En el éxito de estos proyectos cuenta mucho la difusión que se realice en la sociedad, en especial entre el colectivo de empresarios y trabajadores en general, una difusión de los resultados, utilizando las posibilidades más cercanas como pueden ser los medios de comunicación local, participando los propios alumnos en esta labor de difusión.
- La difusión puede servir para que el proyecto sea sometido a una especie de control público de calidad, que repercutirá sin duda en la mejora del mismo.

Tiempo de ejecución:

- Es fundamental articular un modo y tiempo suficiente de coordinación de los monitores con las empresas.
- En la duración de las prácticas en las empresas debe limitarse el mínimo imprescindible, evitando prolongarlas en exceso.

- El tiempo destinado a la creación de empresas debe ser cuidadosamente planificado para que se le dedique el necesario. El proceso de Creación de Empresa requiere más tiempo que el que necesitaría un proceso normalizado, teniendo en cuenta la falta de referentes laborales de este tipo de alumnos.
- Importancia de contemplar el momento de incorporación de los profesionales necesarios para el proyecto de tal manera que se produzca cuando sea necesario, evitando dilatar los tiempos de incorporación por cuanto repercute negativamente en el proyecto.
- En los periodos de contratación de los alumnos se debe intentar, en la medida de lo posible, la continuidad en base al periodo previsto en los convenios.
- La duración de la Formación Básica Especializada debe adaptarse a las peculiaridades de las distintas especialidades, siempre observando que se cumpla el tiempo necesario para que los alumnos vayan suficientemente preparados a la etapa de inserción laboral, especialmente hay que cuidar que se realicen en condiciones y tiempo suficiente las prácticas durante esta formación.
- En proyectos europeos el tiempo viene prefijado, si no es suficiente en base a una valoración objetiva, debería poderse contar con la posibilidad de que fuese ampliado.
- Se estima necesario prever un tiempo adicional al termino del proyecto para realizar tareas de seguimiento en la consolidación de puestos de trabajo y, por ende, en los procesos de inserción social, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia.
- Se debe contar con el juicio experto del empresariado para tomar decisiones acerca de la duración de la Formación Básica Especializada.

Recursos:

- Los recursos administrativos del proyecto deben quedar cubiertos por personal asignado al proyecto con carácter estable evitando que los técnicos hagan tareas administrativas.
- Es necesario tener un adecuado nivel organizativo y de gestión para que los materiales no lleguen tarde.
- Se debe tener previsto para el desarrollo del proyecto contratar a un número de profesionales suficiente, en especial si se va a realizar dentro de un ámbito metropolitano.
- Para la creación de empresa es necesario saber desde el principio que se va a contar con suficientes recursos materiales, equipamientos, financieros, además del personal especializado a nivel de gerencia.
- La movilización de recursos indirectos al proyecto para apoyarlo es una actividad necesaria que debe ser contemplada en el proyecto.
- La coordinación/gestión del proyecto debe ser una tarea específica que por su responsabilidad exige dedicación exclusiva. Se debería evitar que un mismo profesional compagine esta función con otras acciones de cierta envergadura en el proyecto como puede ser por ejemplo el área de inserción.
- Apoyar a las empresas en cuanto a recursos materiales puede ser positivo para el proyecto si a cambio se obtienen otros beneficios a convenir.
- Es fundamental que en este tipo de proyecto se delimiten los perfiles profesionales de los técnicos que se van a contratar para su desarrollo, de tal forma que cumplan las funciones que este requiere, ya que la especialización en este trabajo es necesaria.

Presupuesto:

- El presupuesto es un aspecto más del proyecto que debe ser compartido con los distintos participantes, no debe ser un tema reservado, desconocido o tabú, debe quedar clarificado en una especie de control público del presupuesto.
- El proyecto no tiene que adaptarse al 100% al prefijado inicialmente, pero en cualquier caso, los cambios no deben ser muy amplios, ya que podría desvirtuarse el proyecto además dichos cambios deben ser conocidos por las personas que participan en el proyecto y además deben ser justificados.
- En el presupuesto asignado para la ejecución de un proyecto debe asegurarse que se cuente con el mínimo suficiente y, además, debe preverse una asignación adicional para imprevistos que siempre surgen.
- Conseguir mecanismos de financiación adicionales a los que aparecen en el origen del proyecto contribuirá a mejorar la calidad del mismo; esta acción debería contemplarse como algo necesario, siempre bajo una planificación y organización cuidadosa, ya que podría saturar estas fuentes adicionales.
- Los retrasos en los pagos tanto en las becas de alumnos como en los salarios de los monitores debe ser un aspecto a evitar desde un principio, mediante una adecuada gestión administrativa; en cualquier caso, las becas deberían ajustarse en función de los casos de necesidad para evitar situaciones de desventaja social.
- Los trabajos efectuados por los alumnos durante la ejecución del proyecto podrían ser una fuente adicional de financiación para determinados gastos.
- El presupuesto para poner en marcha una empresa y para la inserción por cuenta ajena debe ser suficiente, así como poder disponer de él en tiempo y forma.

Evaluación/Supervisión:

- La evaluación procedente de los distintos participantes en el proyecto debe contemplarse como un aspecto más del proyecto.
- Al mismo tiempo debe preverse realizar una evaluación sobre la actuación de cada uno de los participantes.
- A veces se tiene tendencia a confundir evaluación con seguimiento.
- Los títulos en las diferentes profesiones deben responder a una evaluación de competencias demostradas.
- La evaluación que se realice en estos proyectos debe ser formativa e integral, que aborde todos los aspectos que están implicados en la inserción sociolaboral de colectivos desfavorecidos.
- Una evaluación externa, en cuanto a control de calidad y como apoyo al proyecto, puede resultar muy enriquecedora.
- El seguimiento de los alumnos que se encuentran en las empresas debe interferir lo menos posible en la dinámica de trabajo, evitando crear susceptibilidades entre compañeros y falsos proteccionismos.

Situaciones de discriminación:

- La discriminación hacia el colectivo gitano existe, hay que tener previsto este aspecto y trabajarlo durante el proyecto hacia un cambio de actitudes en la sociedad y en especial en los empresarios, hay que evitar que situaciones de discriminación se produzcan y en caso de que se produzcan hay que canalizarlas de tal manera que no repercutan en la marcha del proyecto.

Formación de formadores:

- El seminario de formación de formadores debe ser una acción obligada del proyecto, debe quedar bien planificada desde el principio con la participación de los profesionales que intervienen en el proyecto y tener un carácter transversal a lo largo de todo el proyecto.
- Los intercambios de información y el estudio de metodologías de puesta en común, entre distintos proyectos comunitarios puede ser una fuente importante para la formación de formadores.

Transnacionalidad/Transregionalidad:

- Debe establecerse una participación definida en estas acciones de monitores, alumnos, y demás profesionales que participan en el proyecto, además, en la medida que el proyecto evoluciona, habría que incorporar a otros actores económicos y sociales (empresas, asociaciones, profesionales de otros Ayuntamientos...).
- La planificación de estas acciones se debe realizar cuidadosamente para que respondan a objetivos comunes con objeto de evitar que se conviertan en acciones de marketing y de mero trámite. Se podrían hacer menos encuentros, de una mayor duración y con una mayor profundidad en los contenidos abordados.
- Tanto las acciones de Transregionalidad como de Transnacionalidad deben contribuir a afianzar el trabajo en red, necesario para contribuir a planes de carácter general.

Innovaciones:

- El proyecto en sí es una innovación: proceso de selección, convenios de colaboración con Ayuntamientos y empresas, la preformación, la formación en producción, es decir, desde experiencias de trabajo real, el proceso de creación de empresas, el marco transnacional y transregional, la combinación de la intervención social con la inserción profesional a través de un seguimiento individualizado, la obligatoriedad de la asistencia para la obtención del Graduado Escolar durante el desarrollo del proyecto, la búsqueda en definitiva de la inserción profesional real de colectivo gitano lejos de un modelo asistencialista, dicha inserción se trabaja además desde el principio del proyecto y no sólo en su última fase, como ocurre con otras experiencias formativas.

Aportación personal:

- Un proyecto de estas características supone para los alumnos: una experiencia nueva, salir de la rutina diaria, conocer nueva gente, relacionarse, aprender, aumentar su autoestima, romper con la costumbre de que la mujer se quede en casa, una mejora a medio plazo de las condiciones socioeconómicas de la unidad familiar, en definitiva la ilusión por trabajar.
- Para los Técnicos/Monitores, supone un enriquecimiento desde la experiencia en sí que ha supuesto la relación con alumnos y compañeros, y la contribución a la formación e inserción laboral de los alumnos.
- Para el empresariado el proyecto ha supuesto una experiencia nueva, conectar el mundo empresarial con un proyecto formativo.
- Para los Técnicos de Ayuntamientos ha supuesto entre otras cosas, un mayor conocimiento de la Comunidad Gitana, y un mayor conocimiento del IMFE.

Satisfacción con el proyecto/Expectativas:

- Es importante que se respete la sincronía entre los conocimientos prácticos adquiridos en la formación especializada y el nivel práctico de desarrollo de esos conocimientos en las empresas.
- El planteamiento que se haga sobre la beca desde el proyecto debe estar adaptado a los destinatarios potenciales del proyecto (p.ej. el caso de personas casadas). Que desde un principio se delimite con claridad si va a contar con posibilidad de una beca y la cuantía de la misma, dicha cuantía debería estar en función de las necesidades específicas del grupo de alumnos al que vaya a ir dirigido el proyecto.
- Es fundamental la difusión interna del proyecto a todos los colectivos que participan en él.
- Un proyecto de estas características se concibe como un proyecto activo que genera permanentemente cultura que está continuamente retroalimentándose.

Predisposición a participar en un nuevo proyecto:

- Se ha demostrado como fundamental para estos proyectos combinar el aspecto de intervención sociofamiliar con el de capacitación e integración laboral es un camino por el que se debe seguir trabajando.
- Es importante considerar que el grado de implicación del empresariado en un nuevo proyecto estaría condicionado por el grado de su responsabilidad en la empresa. A mayor responsabilidad, menor implicación, y si esta no va a ser suficiente es preferible que el empresario en cuestión no participe en el nuevo proyecto.
- Resultaría interesante considerar la pertinencia de que este tipo de proyectos fueran acompañados de otro tipo de programas complementarios o de los programas que ya se estén realizando desde los Servicios Sociales.

Rasgos de un nuevo proyecto:

- Importancia de prever una adecuada duración de la especialización profesional para que los alumnos encuentren suficientemente preparados para una inserción sociolaboral duradera.

- La selección de los profesionales que van a participar en el proyecto debe ser lo más rigurosa posible.
- Importancia de valorar en su justa medida el grado de implicación y responsabilidad del alumnado.
- En los procesos de contratación debe cuidarse la transparencia en cuanto a horario, salario, tareas a desempeñar evitando situaciones de explotación, además, durante las prácticas en las empresas, y luego ya en la fase de contratación, se debe exigir al empresario una tutoría sobre el desempeño en el puesto de trabajo que garantice la evolución del trabajador.
- Es muy importante partir de los intereses y las necesidades de los destinatarios del proyecto así como establecer un ritmo de ejecución ágil y dinámico.
- Los alumnos deberían estar mínimamente cubiertos a nivel económico cuando no posean las condiciones suficientes para mantenerse en el proyecto. Para evitar estos extremos, podría contarse en este sentido con alumnos más jóvenes, sin cargas familiares y con un nivel mínimo de formación.
- En el caso específico de inserción por cuenta propia se realizan las siguientes consideraciones de interés para su diseño y ejecución: En primer lugar habría que partir de la presentación de un estudio o un proyecto por parte los monitores gerentes que vayan a ponerlo en práctica, ese estudio debe valorarse para ver si la persona posee las capacidades y habilidades para llevar el proyecto hasta el final y habría que ser muy cuidadoso con el proceso de selección (*"...se puede poner un anuncio... ver si tiene experiencia en otras cosas, por qué no está trabajando en otras cosas...pedir informes personales esa persona...es muy importante el perfil de esa persona, (también contar con empresarios en el sector o incluso con empresarios que estén en el sector y quieran montar algo paralelo, que puedan apoyar a lo que ellos hacen..."*), habría también que ver los medios que necesita, así como qué personas se pueden insertar en ese proyecto, a partir de ahí, ese monitor gerente se encargaría de todo el proceso de formación e inserción laboral en la empresa que surgiría del proyecto, en definitiva, se dedicaría más tiempo y más dinero a la creación de la empresa.
- En los procesos de inserción por cuenta propia sería importante realizar un proceso previo de trabajo en empresa por cuenta ajena antes de que nadie se plantee nada del relacionado con la empresa.

6.1.3 Aspectos positivos y aspectos a mejorar del proyecto de inserción sociolaboral de gitanos en el área metropolitana de granada:

En esta exposición se recogen los aspectos positivos y aspectos a mejorar señalados por los distintos participantes del proyecto que han intervenido en su evaluación, agrupando las conclusiones en las siguientes variables significativas:

Aspectos positivos con respecto a la variable formación:

- Aprendizaje de un oficio.
- La formación ha sido muy buena.
- El Graduado Escolar (a nivel de planteamiento inicial).
- Habilidades en la búsqueda de empleo.
- Las prácticas de trabajo real.

- Combinar tanto formación ocupacional como educacional.
- Utilidad del aprendizaje de Habilidades Sociales.
- Especialidades formativas desarrolladas.
- Cualificación profesional.
- Aumento de los conocimientos.

Aspectos positivos con respecto a la variable Relaciones Humanas:

- Compañerismo Convivencia Compartir
- La convivencia monitores/alumnos
- Relaciones de amistad a través del proyecto
- Relación con otras personas de lugares diferentes
- Buena relación Técnicos/alumnos
- Cercanía del monitor como amigo
- Trato humano igualitario sin distinciones.
- Compañerismo con los trabajadores de la empresa.
- Conexión buena entre técnicos y alumnos

Aspectos positivos con respecto a las variables personales:

- Niveles altos de motivación en los participantes.
- La preocupación e implicación de los técnicos.
- Buena disposición e interés de los técnicos del proyecto.
- Fomento de la ilusión.
- Aumento de la autoestima de los alumnos planteamiento de metas
- Disposición individual.
- Credibilidad de los alumnos en el proyecto (tres meses después).
- Buena implicación de los participantes.
- En general, ilusión y ganas de aprender y trabajar de los alumnos.

Aspectos positivos con respecto a la variable coordinación trabajo en equipo:

- Buena coordinación entre los técnicos.
- Trabajo en equipo de los profesionales del proyecto
- Coordinación con el mercado laboral

Aspectos positivos con respecto a la variable información difusión:

- Buena acogida por parte de la población
- Repercusión a nivel social
- Ha despertado el interés en el pueblo
- El efecto en las personas externas al proyecto de cara a nuevos proyectos

Aspectos positivos con respecto a la variable Seguimiento Evaluación:

- Seguimiento personalizado

Aspectos positivos con respecto a la variable metodológica:

- Que ofrezcan una ayuda a través de una beca
- Grupo humano que ha desarrollado el proyecto (alumnos, profesionales y políticos), relación humana y personal
- Ámbito territorial, la inclusión de tres Ayuntamientos y otras entidades.
- Mediación entre empresa y trabajador desde el proyecto
- La relación estrecha con las empresas desde el proyecto
- La formalidad de los profesores.
- La organización grupal.
- Apoyo del Jefe del Servicio de Inserción
- Configuración del proyecto como investigación
- Germen del modelo de Empresas de Inserción
- Adecuada elección de sectores de producción
- Aprendizaje del Trabajo en grupo
- Aprendizaje del Trabajo individual
- Objetivo de integración social
- Colaboración entidades públicas y privadas.
- Buena participación de las empresas que han colaborado
- La intervención integral
- Adaptación del proyecto a los alumnos

Aspectos positivos con respecto a la variable inserción:

- Oferta de puestos de trabajo desde el proyecto.
- Posibilidad óptima de obtener un trabajo.
- Inserción laboral del colectivo gitano.
- Oportunidad de abrirse camino en el mercado laboral
- Haber logrado una cota aceptable de inserción laboral
- Creación de nuevas empresas.

Aspectos a mejorar con respecto a la variable formación:

- No se han organizado bien las prácticas en empresas, han durado mucho tiempo.
- Las instalaciones para la formación.
- Falta de tiempo para una formación profesional/cultural.
- Falta de materiales.
- Maquinaria y herramientas no actualizadas.
- No se conecta suficientemente el aprendizaje profesional con el trabajo desempeñado en la empresa.
- No capacitar a los alumnos mediante un curso intensivo sobre creación de empresa.
- Ausencia total de formación empresarial.
- La enseñanza no ha sido con métodos muy avanzados.

Aspectos a mejorar con respecto a la variable Relaciones Humanas :

- Trato diferencial de los alumnos.
- La falta de entendimiento.

Aspectos a mejorar con respecto a la variables personales:

- Poca formalidad en los alumnos, poca puntualidad.
- No se ha trabajado la motivación personal para un cambio de vida
- Absentismo de los alumnos durante las prácticas en la empresa.
- No se ha conseguido un adecuado grado de motivación hacia el trabajo.
- Falta de interés del monitor por aclararte como hacer las cosas.
- Grado de implicación de los alumnos al proyecto.
- No tener en cuenta toda la problemática individual de los alumnos.
- Pocas ganas de plantearse un futuro laboral
- Más implicación del empresario.
- La sobreprotección del alumnado
- Poca cobertura económica desde el proyecto para los alumnos, en especial aquellos que tenían más dificultades

Aspectos a mejorar con respecto a la variable coordinación trabajo en equipo:

- Coordinación entre monitores
- Coordinación con alguna administración realizada con prisas.
- Falta, a veces, de coordinación técnica en cuanto a información básicamente en las segundas fases
- Escasa sistematización del seguimiento por parte de las entidades, a “salto de mata”.
- Escasa coordinación entre técnicos, Oprode y empresas de nueva creación

Aspectos a mejorar con respecto a la variable información difusión:

- No se han aclarado suficientemente las condiciones del proyecto desde el principio.
- Información incompleta.
- Falta de información inicial a los técnicos de los Ayuntamientos implicados
- Falta de divulgación del proyecto en la sociedad.
- Poca información sobre las empresas.

Aspectos a mejorar con respecto a la variable seguimiento evaluación:

- Ausencia de seguimiento de las prácticas en la empresa por parte de los monitores.
- El análisis dentro del equipo de profesionales/Monitores.
- Poca dirección por parte de los supervisores del proyecto

Aspectos a mejorar con respecto a la variable selección:

- La participación de padres o madres de familias sin ningún ingreso
- Se debería haber pensado más en la edad, situación familiar, cargas familiares
- No elegir al profesorado adecuado (monitor)

Aspectos a mejorar con respecto a la variable metodológica:

- Beca del curso insuficiente.
- Que sea sólo para gitanos.
- Problemas con el transporte.
- Irresponsabilidad e informalidad en el cumplimiento de los convenios firmados, especialmente en lo referente a la subvención.
- No tener bien atados algunos aspectos del proyecto, como la duración de la formación o la seguridad social y sueldos en la empresa creada.
- Tener más en cuenta a los alumnos en la creación de empresa.
- Tener previsto un fondo para gastos adicionales, como P.ej. alquileres
- Dificultades de recursos y metodologías para el desarrollo de la intervención individual familiar
- Falta de claridad inicial en los recursos financieros del proyecto.
- Flexibilidad en algunos casos por parte de los responsables.
- Prácticas con horario de trabajo normal sin aportar una gratificación desde la empresa.
- Falta de colaboración entidad-empresa en el periodo de elaboración del proyecto.
- Tardanza en la concreción de compromisos de las entidades implicadas.
- Malas gestiones.
- Falta de recursos, compromisos y legislación vigente para la creación de empresas con colectivos desfavorecidos
- Falta de acciones puntuales
- Ha sido prematuro el proceso de creación de empresa.
- Demasiado protagonismo del Imfe (jornadas Transnacionales)
- Desplazamientos entre los distintos municipios donde estaban las especialidades
- Que hubiese participado más gente
- El racismo que existe todavía y que me he encontrado en alguna fase del proyecto
- Retrasos en el cobro de las becas.
- Poca comunicación entre los altos cargos y los alumnos.
- Faltan mecanismos de transferencia de las acciones y aspectos positivos.
- Grado de consideración profesional dado a los monitores.
- Dificultades con la dirección
- Poca duración de las prácticas en la empresa.
- Dificultades de liquidación económica (agilidad y flexibilidad)
- Falta de planificación en el proceso de creación de empresa
- Trabajo realizado dentro de la empresa sin especializarse
- Falta de tiempo para la realización del proyecto
- Experiencia en trabajo por cuenta ajena antes de lanzarse por cuenta propia

Aspectos a mejorar con respecto a la variable inserción:

- No haber conseguido un trabajo.
- Falta de medios para la creación de empresas.
- Los contratos obligatorios.
- El salario ha sido muy bajo.
- Lo mal que me he sentido trabajando en la empresa.

- Decir que el curso terminaría en contrato, sin ser cierto.
- No estar los responsables del proyecto en la firma del contrato.
- Falta de una mejor estructura empresarial que dé soporte a la creación de empresas.
- Compromiso de contratación.
- Poca implicación de las empresas en la fase de inserción laboral.
- El que las empresas no contrataran a más gente de la habida.

6.2 PROPUESTA DE MEJORA EN EL DISEÑO DE PROYECTOS DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL.-

6.2.1 Conceptos centrales para abordar el diseño de un Proyecto de Inserción Sociolaboral: Dispositivos de Inserción Sociolaboral, Itinerario Personalizado de Inserción Sociolaboral, Partenariado, Empresas de Inserción, Nuevos Yacimientos de Empleo.-

• Dispositivos de Inserción Sociolaboral:

Todo proyecto de inserción socio-laboral se enmarca dentro de una institución pública responsable, indudablemente dicha institución debe contar con una estructura soporte que contribuya al desarrollo de los diferentes proyectos que en el campo del empleo se estén desarrollando. Dicha estructura es lo que podríamos denominar de una forma genérica como Dispositivo de Inserción sociolaboral, en este sentido cabría hablar de un Dispositivo Institucional común para todos los proyectos y de un dispositivo propio de cada proyecto.

Dentro del Dispositivo Institucional, cabe mencionar algunos servicios que constituirán un apoyo para el día a día en el desarrollo de los distintos proyectos que tenga en activo la entidad correspondiente: Servicio de Nuevas Tecnologías, deben configurar una estructura estable que canalice la demanda en este campo, referida entre otros aspectos a la difusión entre las empresas, así como favorecer la implantación y conocimiento de las nuevas tecnologías como apoyo al trabajo con colectivos desfavorecidos, teletrabajo y teleformación. Servicio de Empleo, o lo que en inglés se denomina Job Club, que no es más que un Club del Trabajo, consiste en un recurso con todos los medios necesarios (teléfono, prensa, asesoramiento, y ayuda técnica) para la búsqueda de empleo. Se forma, asesora y ayuda al usuario a seleccionar las ofertas de trabajo, a confeccionar el currículum personal y a contactar con los directores de personal o empresarios. Estos servicios no son sólo exclusivos para usuarios de programas de inserción, están abiertos a todo el barrio. Al mismo tiempo, dentro del servicio de empleo debería contarse con un Observatorio permanente de formación y empleo. Otro servicio imprescindible sería el Servicio de Iniciativas empresariales para apoyar todo lo relacionado con el autoempleo en los proyectos, Servicio de Investigación y Evaluación (investigación que nos permita detectar los modelos que subyacen en las intervenciones realizadas en los distintos proyectos, así como conocer las necesidades formativas del entorno y evaluación en su doble vertiente interna y externa), Centro de Recursos, Biblioteca, base de datos de recursos de formación, orientación y empleo, que además sea un centro documental abierto al público.

En lo que se refiere al dispositivo propio de cada proyecto, este debería contar al menos con los siguientes servicios, siguiendo básicamente las indicaciones del proyecto ACCEDER del Secretariado General Gitano (CONEJO, 1999):

- Servicio de Acogida, Información, Diagnóstico y Orientación:

Acciones de acogida e información: Supone acoger al conjunto de personas que participan en el dispositivo, definir un primer itinerario y facilitar una información inicial a través de un servicio de información general sobre el mundo del empleo.

Acciones de orientación y seguimiento: Elaboración de un diagnóstico individual de cada una de las personas, realización de tutorías individualizadas encaminadas a la orientación laboral, seguimiento de la evolución personal en el proyecto, así como orientación sociolaboral en el marco de las actividades formativas (Información del mercado laboral y formas de acceso al empleo, información de las ofertas de Formación Profesional Ocupacional).

- Servicio de Formación:

Acciones de derivación y seguimiento a recursos formativos normalizados. Acciones de puesta en marcha de actividades de preformación (Habilidades Sociales, Técnicas de Búsqueda de empleo, formación empresarial, etc) y formación específica.

- Servicio de Prospección e Intermediación en el mercado de trabajo:

Acciones de sensibilización: Campañas de difusión e información a dos niveles, uno de cara a la sociedad en general, sobre todo a empresarios y dispositivos de formación y empleo; y otro de cara a la población gitana, acerca de la importancia que tiene la formación y el empleo, la predisposición a formarse y la necesidad de cambiar los empleos tradicionales de los gitanos.

Acciones de prospección y búsqueda de empleo: Realizando estudios prospectivos de mercado de trabajo sobre ocupaciones en declive y emergentes en el ámbito territorial de aplicación del proyecto, así como análisis de los nuevos perfiles profesionales en los sectores de futuro y captación de ofertas de empleo, poniendo en marcha grupos de búsqueda activa de empleo y ofreciendo un dispositivo de intermediación a las empresas, para la adecuación entre la oferta y la demanda.

Acciones de apoyo a la contratación: Facilitando información y asistencia técnica en materia de contratación y destinando ayudas para la formación en prácticas en empresas y la contratación.

Acciones de acompañamiento al mercado de trabajo: Reforzar a las personas en el proceso que están viviendo, y asegurar un seguimiento y apoyo a las personas que empiezan a trabajar para garantizar su permanencia en el empleo.

- **Itinerario Personalizado de Inserción Sociolaboral:** Sería conveniente compartir información entre los proyectos que han trabajado con la misma persona, no se trata de derivar a las personas de un proyecto o servicio a otro, sino de definir un itinerario que sea tutorizado por la misma persona, buscando la intervención o el apoyo necesario en otros proyectos o servicios

El Itinerario Personalizado de Inserción Sociolaboral supone, frente a las políticas de empleo despersonalizadoras, una concepción adaptada a las peculiaridades de cada persona que participa en el proceso de inserción sociolaboral, Contempla toda una serie de acciones formativas que pretenden educar en la autonomía y que van más allá de la formación estrictamente laboral. El itinerario conlleva la idea de que se interviene antes y después del proceso formativo que desemboca en la inserción, un “antes” compuesto por los procesos de selección, acogida, el valor de las historias personales y colectivos anteriores, las aptitudes y capacidades anteriormente adquiridas, y un “después” que permite introducir una distinción fundamental entre las iniciativas que insertan hacia fuera, que llevan hacia el mercado de trabajo convencional o aquellas en que las personas crean su propio lugar de trabajo o se incorporan de manera finalista a una empresa social. El seguimiento, las tutorías, el retomar a las personas que fracasan, son nuevas funciones de los itinerarios de inserción (ASGG, 1998).

Asimismo, el Itinerario contempla la peculiaridad de intervenir con colectivos desfavorecidos, implica que los proyectos que se pongan en marcha deban tener una duración y una intensidad directamente relacionada con el ritmo de evolución de las personas que participan.

De todo lo dicho anteriormente podemos deducir la importancia que tiene que los contenidos y objetivos del aprendizaje formal o informal que se planteen tengan relación directa con las posibilidades reales de la persona, en caso contrario, las experiencias de futuro pondrán en tela de juicio la relevancia de los aprendizajes y, en consecuencia, la motivación hacia su consecución, es decir, el punto de partida del Itinerario de Inserción consistiría en realizar un diagnóstico inicial de las condiciones de empleabilidad de cada persona y a partir de ahí, proponer a cada una de ellas las medidas y pasos necesarios que le ayuden a mejorar sus condiciones y a acceder a un empleo. (CONEJO, 1999).

Si tuviésemos que definir el concepto de Itinerario Personal de Inserción Sociolaboral, lo primero sería reconocer la importancia de contar con la participación de los destinatarios no sólo en su desarrollo sino también en su diseño. Por supuesto, la noción de itinerario implica igualmente un proceso necesariamente tutorizado a través de la figura de un profesional suficientemente preparado (ya hablaremos de este aspecto en un epígrafe posterior) para afrontar la tarea de apoyo a la puesta en acción, así como para reorientar el trabajo formativo en cada momento del proceso. En este itinerario debe quedar previsto el tiempo de realización, el grado de implicación, los resultados previsibles, las implicaciones con otros sectores del desarrollo personal y de la comunidad, los apoyos necesarios, los espacios de aplicación, el papel de los agentes sociales implicados, la perspectiva, en conclusión, todas aquellas variables que intervienen en un proyecto de este tipo.

Para finalizar con este punto en un Itinerario Personalizado de Inserción Sociolaboral, podemos considerar de un modo general cuatro niveles de intervención (Plan Municipal de Empresas de Inserción, 1999): 1. Orientación para el empleo y la inserción sociolaboral: Habilidades Personales, Habilidades Sociales, Búsqueda activa de empleo. Asesoramiento profesional. 2. Formación: Formación Profesional Ocupacional, Formación Reglada y apoyos educativos, formación en actitudes y valores. 3. Inserción y empleo: Por cuenta ajena (Estrategia de incorporación a la empresa: periodo de

formación-producción en empresas normalizadas; Periodo de formación-producción en empresas de inserción; Unidades de producción en empresas de inserción.). Creación de empresas: (estrategia de incorporación a la empresa: Empresa con la figura de Formador-Gerente; Empresa asociada a una Empresa de Inserción. Empresa con un agente externo emprendedor). 4. Consolidación del puesto de trabajo y/o de la empresa: Diseño participado del plan estratégico de consolidación, implicación de las entidades e instituciones, captación y consolidación de mercados, formación continua.

•Partenariado:

En primer lugar, hemos de aclarar que entendemos por Partenariado. A nivel conceptual, representa un esquema organizativo formal para el diseño de políticas y su aplicación que movilicen una coalición de intereses y un abanico de socios alrededor de una agenda común y de un programa de acción multidimensional para combatir la exclusión social y promover la cohesión social. En otras palabras, supone un proceso por el que dos (o más) agentes de naturaleza distinta, sin perder su especificidad, se ponen de acuerdo para realizar un proyecto que es más que la suma de ellos, o que cada uno por su lado no podría hacer. Es algo más que la interlocución (en donde se escucha y se consulta a los diferentes), es distinto a la coordinación (en donde los compromisos mutuos tienen un carácter básicamente organizativo) y va más allá de la colaboración (que no tiene la carga de una fuerte implicación mutua) (FRESNO, 1999).

Al hilo del concepto anterior hemos de afirmar que la esponsorización representa una de las fórmulas posible de partenariado. (ASGG, 1998)

La importancia del partenariado es reconocida tanto en el Libro Blanco como el Libro Verde sobre la política social europea entendido como consulta y participación de los sindicatos, los empresarios y las organizaciones voluntarias. (ASGG, 1998).

El partenariado supone a efectos prácticos un salto cualitativo en la aplicación de proyectos de inserción sociolaboral al pasar de una oferta formativa previamente programada en función de un hipotético y genérico estudio de mercado, o una supuesta demanda intuida, a establecer unos espacios y tiempos naturales e institucionales (consejos económicos y sociales de tipo local, consejos de formación y desarrollo comunitarios, mesas de empleo y formación en el ámbito local, etc.) donde diseñar, concertar y programar las acciones formativas conjuntamente con los agentes económicos y sociales implicados (JOVER, 1988).

El proceso de creación y desarrollo partenarial supone vertebrar desde el mismo momento en que se decide poner en marcha un proyecto de inserción sociolaboral, la conjunción de los diferentes actores (los excluidos, los voluntarios y sus organizaciones, los profesionales, los políticos, los que trabajan en la administración pública, los sindicatos, los empresarios, los ciudadanos,...) de las diversas dimensiones (social, económica, política) y sectores (educativo, sanitario, laboral, de la vivienda,...) (ASGG, 1998).

La "estrategia para la cooperación" que supone el partenariado consiste en definir en primer lugar el "qué" hay que hacer ante un determinado problema. En este punto no suele haber discrepancias entre diferentes instituciones. Una vez discutido el programa de actuación, se discute sobre "quién" tiene que hacerlo y quién debe

financiarlo. En estos dos últimos puntos, tan sensibles a la confrontación, la experiencia nos muestra que es más práctico buscar la cofinanciación mediante porcentajes del programa global. Desde un punto de vista práctico la vía más idónea para hacer realidad el espíritu de la cooperación es el convenio. Convenio con otras Instituciones y/o con Organizaciones No Gubernamentales. De esta forma, se produce una transformación de la cultura de la subvención por la del convenio, y la de la incompreensión, -lucha-competencial, por la del acuerdo” (Informe sobre Partenariado).

Dicho lo anterior, podemos hablar de dos herramientas básicas para hacer realidad el partenariado: el convenio que plasma por escrito un compromiso de acción en el marco del proyecto y la comisión de seguimiento del citado convenio, con la misión de asesorar, facilitar información y buscar soluciones a los problemas planteados por la marcha del proyecto. Todo ello debe quedar por escrito en lo que denominamos protocolo de colaboración, que básicamente consiste en el programa de trabajo detallado, compromiso firmado de colaborar a medio plazo con el proyecto, distribución de funciones y contribución de cada participante, establecimiento de disposiciones de gestión, creación de un grupo de dirección, creación de un consejo de participación, consejo de expertos, establecimiento de un mecanismo de evaluación continua, feed-back.

De lo anterior se deduce que el partenariado exige como condición para su aplicación contar con el establecimiento de un liderazgo claro, transparente y flexible, tanto en el ámbito público como privado.

Para terminar, recogemos las recomendaciones que aparecen en la nueva Iniciativa Comunitaria EQUAL, donde se recoge con gran amplitud la filosofía del partenariado. En los Programas de Iniciativa Comunitaria que se han estado aplicando hasta el momento aparecen tres elementos a considerar: El primero la participación de las autoridades locales y regionales, su participación no solamente parece ser un factor que garantice la coherencia interna entre las acciones de un proyecto y las necesidades de desarrollo del territorio, sino que incrementará asimismo las posibilidades de integrar los resultados del proyecto; en segundo lugar, los programas actuales muestran las carencias que resultan de una insuficiente participación de las empresas; Por último, a pesar de las acciones a menudo positivas e innovadoras de los pequeños promotores, su alejamiento del proceso político ha tenido como consecuencia que sea poco probable la generalización de su experiencia. A partir de todo ello la Comisión considera que es necesario cambiar el tipo de proyecto que recibirá subvenciones en el marco de EQUAL. Por tanto, la Comisión propone, en el marco de EQUAL, una base más estratégica para los proyectos a fin de garantizar una mayor cooperación entre estos promotores a pequeña escala. Los proyectos EQUAL serán elaborados y aplicados por asociaciones creadas en el ámbito local o sectorial que, a través de la participación de todos los socios pertinentes, deberán contribuir a una mejor difusión de las buenas prácticas.

• **Empresas de Inserción:**

Las Empresas de Inserción que están funcionando actualmente en España, aún sin contar con una legislación específica que las regule, son entidades que, aparte de sus actividades habituales en los ámbitos formativos, de capacitación profesional, apoyo y

acompañamiento a la integración laboral de sus usuarios, realizan además una actividad “productiva” propia, como cualquier empresa normal, con lo cual pueden ofertar puestos de trabajo para determinadas personas. Las Empresas de Inserción, se definen en este sentido como estructuras productivas que intervienen en situación real de empresa, como una empresa más, y que se convierten en instrumentos y espacios de inserción laboral en sí. Permitirán, por su parte, o bien cubrir parte del itinerario de inserción de una persona con dificultad de empleabilidad, posibilitándole la adquisición de las habilidades y la experiencia necesaria para desenvolverse con garantías en el mundo laboral, o bien constituirse en sí como estructura definitiva de inserción, pasando en un tiempo y con una estrategia adecuada a ser una empresa más en el ámbito de la economía social.

En general estas empresas poseen las siguientes características:

- Son empresas con una clara e irrenunciable vocación de beneficio, necesaria para realizar los procesos de inserción, pero sin ánimo de lucro.
- El planteamiento para su desarrollo no es depender exclusivamente de subvenciones, sino participar del mercado público con un nivel aceptable de competitividad.
- Basan su planteamiento de intervención en una concepción amplia del territorio, desde una filosofía de desarrollo local.
- En su configuración integran la dimensión de “lo social” y de “lo económico”.
- Apuestan por la democracia interna desde la participación e implicación de los trabajadores/as en la empresa.
- Constituyen estructuras económicas con clara vocación de colaboración, asociación, y refuerzo mutuo entre ellas, en ámbitos locales, autonómicos, estatales, europeos y transcontinentales.

Pero, indudablemente, para que las Empresas de Inserción puedan tener un nivel de aplicación real deben darse una serie de condiciones. Por una parte, contar con un MERCADO PÚBLICO O MERCADO TUTELADO. Las empresas de inserción son empresas competitivas en el mercado, que ofrecen los mismos niveles de calidad y eficacia que el resto de empresas, aún estando formadas fundamentalmente por trabajadores que provienen de procesos de inserción laboral y que necesitan para situarse al nivel del resto de trabajadores de una serie de soportes e intervenciones específicas que los capaciten. Para ello se necesitan una serie de apoyos desde la administración pública, uno de ellos es la cesión o reserva de mercado público, es decir, que la administración pública ponga a disposición de este tipo de empresas parte de los servicios y obras que tiene que acometer, dando un trato especial a este tipo de empresas que están realizando una labor determinada, que va a reducir a medio plazo los costes sociales, y va a producir un beneficio económico claro. Esto no quiere decir, que el único mercado del que se proveen las empresas de inserción es mercado público, este es sólo una parte que, si bien fundamental, no es la única. Estas empresas compiten también en el mercado privado, en igualdad de condiciones que el resto (Plan de Empresas de Inserción, 1999). Por otra parte, contar con una adecuada selección y formación de las personas que han de integrarse en la empresa y la financiación necesaria para poder arrancar son igualmente factores importantes para la puesta en marcha inicial (ASGG, 1998).

Otra idea de interés que es necesario incorporar a la hora de poner en marcha Empresas de Inserción es hacerlo desde la óptica del partenariado (administraciones, ONGs, y empresas) que conecten la formación con el ejercicio del empleo (formación en prácticas, trabajo en prácticas, enclaves, etc) (ASGG, 1999)

En la línea de la idea anterior, hay que reconocer que quizás el cambio más importante que se está produciendo en el mundo asociativo que va asumiendo funciones de gestión es la incorporación de pautas empresariales en su funcionamiento. La dimensión económica, entendida como autogeneración de recursos, se introduce de esta manera en la filosofía y en la práctica de algunas asociaciones que comienzan a actuar en el sentido de las empresas de inserción ofreciendo empleo a los colectivos con los que trabajan en la gestión de servicios para el propio colectivo (Informe sobre Partenariado).

Por su parte, en el área de la atención a jóvenes en dificultad y la inserción, el trabajo se desarrolla a su vez desde tres niveles: entidades sin ánimo de lucro, organismos públicos y empresas, según los datos de la publicación III Guía de Entidades y Colectivos por el Empleo, las primeras ocupan un 64%, los segundos un 29% y las terceras un 7%. De estos datos se deduce que se está produciendo un crecimiento importante de lo que se ha venido en denominar “tercer sector” y que es este el que está en condiciones de afrontar mejor el hueco que se crea en este NYE. Este “tercer sector” ocupa ya el 6% del producto interior bruto y “sería el fin de la dualidad entre lo público y lo privado, ya que tomaría del primero sus objetivos, mientras la propiedad y la gestión para conseguirlos serían propias del sector privado. (GARCIA,1999)

Hemos de decir que el camino que abren las Empresas de Inserción ya se ha iniciado en nuestra ciudad, concretamente el pasado 23 de febrero de 1999 fue aprobado por el Pleno Municipal del Ayuntamiento de Granada el Plan Municipal para la Promoción de Empresas de Inserción Socio-laboral. Un Plan de carácter innovador en lo que a políticas de empleo destinadas a personas con problemas de empleabilidad se refiere, es el primer Plan de estas características aprobado en España. El documento citado debe ser la referencia obligada para abordar la temática que nos ocupa.

Por último, destacar que en España existen experiencias en este campo en Madrid y Cataluña fundamentalmente, teniendo Madrid el peso asociativo más fuerte y estando ubicadas más en ámbitos sociales. En Cataluña las empresas de inserción tienen un planteamiento claramente empresarial y es donde se están haciendo avances significativos mediante el apoyo de la Administración autonómica a las formas de cesión de mercado público, puesta a disposición de recursos, y favoreciendo la contratación de los servicios de estas empresas.

• Los Nuevos Yacimientos de Empleo:

Los Nuevos Yacimientos de Empleo, suponen una referencia obligada a la hora de pensar en futuros proyectos de inserción sociolaboral. El Libro Blanco: Crecimiento, competitividad y empleo de la Comisión Europea 1995, supone un avance en cuanto que concreta una serie de actividades en expansión, de cara a la generación de empleo. Asimismo, en cuanto declaración de intenciones, apuesta por la educación y la

formación a lo largo de toda la vida, aumentar la flexibilidad externa e interna, confiar más en la descentralización y la iniciativa, reducir el coste relativo del trabajo poco cualificado, renovar profundamente las políticas de empleo, y, finalmente, ir al encuentro de las nuevas necesidades ligadas a los cambios que acontecen en nuestras sociedades.

La propuesta del libro Blanco de la Comisión Europea se concreta en lo que se ha dado en llamar los Nuevos Yacimientos de Empleo. Para situar la exposición sobre este aspecto, es interesante comenzar por recoger la aportación de la citada Comisión acerca de algunas de las actividades que a título de ejemplo aparecen en cada una de las cuatro áreas y diecisiete ámbitos en que divide los Nuevos Yacimientos de Empleo:

A) Los servicios de la vida diaria:

1. Los servicios a domicilio (preparación y distribución de comidas a domicilio, acompañamiento y prestación de otros servicios a personas mayores en su domicilio, servicios a personas enfermas en su domicilio; servicios de limpieza y planchado, servicios administrativos).
2. El cuidado de los niños (cuidado y educación de niños por debajo de edad escolar, actividades deportivas, recreativas y culturales para niños en edad escolar).
3. Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (servicios particulares en el campo de la cultura, de la salud, de la comunicación, del ocio como telemedicina, formación a distancia, teletrabajo, etc.; servicios a las empresas (información económica, servicios comerciales, contabilidad a distancia, asistencia especializada, etc.); servicios administrativos de información, etc.).
4. La ayuda a los jóvenes en dificultad y la inserción (ayudas en los deberes escolares, centros de inserción profesional, educación de calle, empresas de inserción).

B) Los servicios de mejora del marco de vida:

5. La mejora de la vivienda (rehabilitación de viviendas deterioradas, mantenimiento de las viviendas).
6. La seguridad (servicios de vigilancia y acogida, instalación de materiales de seguridad, parkings, televigilancia).
7. Los transportes colectivos locales (nuevas formas de organización de los transportes colectivos, servicios especializados con determinados colectivos de usuarios).
8. La revalorización de los espacios públicos urbanos (rehabilitación de espacios públicos y barrios, mantenimiento de espacios públicos, iniciativas económicas y comerciales en zonas antiguas de las ciudades).
9. Los comercios de proximidad (comercios en zonas rurales, comercios en los barrios urbanos céntricos, puntos comerciales multiservicio en zonas desfavorecidas).

C) Los servicios culturales y de ocio:

10. El turismo (turismo rural y cultural y otros nuevos fenómenos turísticos, servicio de acompañamiento y acogida turística, nuevos servicios turísticos telemáticos)
11. El sector audiovisual (producción y distribución de películas, producción y distribución e emisiones televisivas, televisión interactiva, acceso a distancia a bibliotecas y museos).

12. La valorización del patrimonio cultural (creación y restauración de lugares de interés cultural; servicios de difusión de la cultura y acogida turística)
13. El desarrollo cultural local (actividades de valorización de los recursos y actividades culturales locales como música, folklore, teatro, gastronomía, artesanía, etc.).

D) Los servicios de medio ambiente:

14. La gestión de los residuos (recogida selectiva y tratamiento de los residuos, actividades de investigación para la reutilización de los materiales recuperados, nuevas técnicas de automatización del tratamiento de los residuos).
15. La gestión del agua (realización y gestión de infraestructuras de gestión del agua, servicios de investigación tecnológica y transferencia del saber hacer, asistencia a la gestión de infraestructuras locales, explotación turística y deportiva de las reservas hidráulicas).
16. La protección y el mantenimiento de las zonas naturales (actividades de protección y mantenimiento de las zonas naturales, actividades de investigación agronómica, creación y gestión de parques y reservas naturales).
17. La normativa, el control de la contaminación y las instalaciones correspondientes (producción de bienes y de servicios ligados a tecnologías menos contaminantes, exportación del saber-hacer y de tecnologías, desarrollo y aplicación de nuevas tecnologías de economía de la energía, mejora de la gestión de los sistemas de control de la contaminación y el ruido).

Con objeto de profundizar sobre este apartado, se recoge en la tabla siguiente la aportación del Secretariado General Gitano acerca de los factores de desarrollo correspondientes a cada una de las áreas citadas (ASGG,1998):

ÁREA	ÁMBITO	FACTORES DE DESARROLLO
Servicios de la vida diaria	Servicios a domicilio	Envejecimiento de la población; nueva gestión del tiempo de trabajo de las mujeres; limitaciones de los fondos públicos asignados a las personas a cargo.
	Atención a la infancia	Trabajo de las mujeres; urbanización; aproximación de los modos de vida rural-urbano; socialización creciente de los niños; alejamiento vivienda-trabajo
	Nuevas tecnologías de la información y la comunicación	Mejor aprovechamiento del tiempo de la población; interés por las zonas aisladas; reducción de riesgos ecológicos, económicos...; adaptación a las demandas individuales.
	Ayuda a los jóvenes con dificultades de inserción	Fracaso escolar; mejora del nivel educativo; desempleo de personas sin cualificar; inmigración
Servicios de mejora de la vida diaria	Mejora de la vivienda	Viviendas obsoletas; cambio de la estructura familiar (viviendas pequeñas); desempleo (problemas de renta)
	Seguridad	Delincuencia; limitaciones de los fondos públicos; envejecimiento de la población
	Transportes colectivos locales	Evolución de los motivos de desplazamiento; innovaciones tecnológicas adaptadas; envejecimiento de la población; urbanización
	Aprovechamiento de los espacios urbanos	Urbanismo de las décadas de los 60 y 70; limitaciones de los fondos públicos; equipamientos colectivos obsoletos; reconversión de los centros industriales
	Comercios de proximidad	Envejecimiento de la población, urbanismo de las décadas de los 60 y 70; aproximación de los modos de vida rural y urbano.
Servicios culturales y de ocio	Turismo	Individualismo; reducción del tiempo de trabajo; nuevos destinos; mejora del nivel educativo
	Sector audiovisual	Innovación tecnológica; reducción del tiempo de trabajo; mejora del nivel educativo
	Patrimonio cultural	Tiempo libre; envejecimiento de la población; técnicas pedagógicas (niños) innovaciones tecnológicas avanzadas.
	Desarrollo cultural local	Reconversión industrial; desempleo; mejora del nivel educativo; tiempo libre
Servicios de medio ambiente	Tratamiento de residuos	Sensibilizar contra el despilfarro; evolución de los modos de consumo; educación, escasez de los recursos naturales
	Gestión del agua	Sensibilizar contra el despilfarro; limitación de los fondos públicos; escasez de los recursos naturales
	Protección y mantenimiento de las zonas naturales	Exodo rural; envejecimiento de la población; actividades de ocio; contaminación
	Regulación y control de la contaminación e instalaciones correspondientes	Contaminación; innovaciones tecnológicas adaptadas; escasez de los recursos naturales

Por último, este apartado se completa con la aportación de la investigación de CACHÓN 1995, donde se recoge para cada área los principales obstáculos que dificultan su desarrollo:

Servicio a domicilio:

- Excesiva dependencia de las administraciones
- Dificultades de acceso de algunas iniciativas de interés
- Desconfianza a la entrada en la vida doméstica por parte de algunos grupos

- Precaria institucionalización el sector
- Escaso reconocimiento social
- Presencia economía sumergida
- Escasa rentabilidad
- Aislamiento de las zonas rurales
- Coste económico de la NT

Atención a la infancia:

- Problemas de financiación para infraestructuras y equipamientos; inhibición de algunas administraciones (locales)
- Falta de sensibilidad por parte de (algunas) familias y falta de promotores de proyectos.
- Falta de una demanda suficiente (en número) y estable (ligado a fenómenos de estacionalidad)
- Falta de referencias en cuanto a precios
- Claridad y continuidad del servicio no garantizada
- Poca institucionalización del sector

Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación:

- Problemas de implantación en las PMF, poca cultura de innovación
- Escasa cooperación entre el sector público y el sector privado (proyectos centrados preferentemente en la industria)

Ayuda a los jóvenes en dificultad:

- Falta de financiación estable de las iniciativas
- Falta de coordinación entre las instituciones responsables del campo educativo y de la inserción laboral y social
- Lagunas legislativas
- desmotivación de los jóvenes
- Estigmatización social de algunas iniciativas
- Recelos (sindicales) ante el voluntariado
- Dificultades para dar a conocer las iniciativas

Mejora de la vivienda:

- Obstáculos “intangibles”(falta de experiencia, falta de formación, falta de implicación de las diferentes instancias, poca confianza mutua entre los agentes)
- Regímenes financieros a menudo favorables a lo nuevo
- Ausencia de un enfoque integrado (vivienda-financiación)

Seguridad:

- Cooperación insuficiente entre el sector público y el sector privado (mercados públicos, concesiones, administración de rentas)
- Rigideces administrativas

Transportes colectivos locales:

- Cooperación insuficiente entre el sector público y el sector privado
- Pocas innovaciones
- Coste de la inversión
- Fuerza de los grupos de presión en contra

Aprovechamiento de los espacios públicos:

- Coste de los proyectos
- Insuficiente cooperación entre el sector público y el sector privado
- No hay seguimiento y control medioambiental
- Sin resolver el problema de los residuos de derribos
- Dificultad para conseguir cartera estable de clientes en empresas de economía social

Comercios de proximidad:

- Escasa rentabilidad
- Transformación hábitos de consumo
- Regímenes jurídicos rígidos
- Falta de innovación y poco apoyo logístico exterior

Turismo:

- Carácter muy estacional de la actividad
- Desconocimiento del medio interior
- Financiación inicial de los proyectos
- Burocracia en toma de decisiones
- Falta de coordinación técnica y política en los ayuntamientos
- Inexperiencia profesional y falta de referencia de otras iniciativas
- Falta de control de calidad
- Puestos de trabajo a menudo precarios

Sector audiovisual:

- Dificultades de financiación
- Insuficiencia de las infraestructuras
- Competencias profesionales nuevas

Patrimonio cultural:

- Coste de las inversiones
- Poca densidad de actividades posteriores que dificultan el autosostenimiento financiero
- Nuevas actividades profesionales

Desarrollo cultural local:

- Escasa cooperación entre los sectores público y privado

- Problemas de difusión de la oferta
- Escasez de recursos económicos para mejora de las instalaciones
- Caída de la demanda tras el crecimiento de los ochenta

Tratamiento de los residuos:

- Elevada inversión en infraestructuras
- Pequeño tamaño de los mercados de productos reciclados
- Problemas de las empresas de economía social

Gestión del agua:

- Escasa sensibilidad medioambiental de algunos organismos públicos y empresas privadas y particulares
- Coste de las inversiones

Protección y mantenimiento de las zonas naturales:

- Ausencia de proyectos más globales de desarrollo local
- Coste de inversiones
- Cooperación insuficiente entre el sector público, el asociativo y el privado
- Actitudes de los consumidores (falta de formación medioambiental, modo de pensar contrario al pago por su uso)
- Escasa rentabilidad
- Problemas administrativos

Regulación y control de la contaminación e instalaciones correspondientes:

- Sobrecostes para los consumidores
- Nuevas actividades profesionales
- Enfoque rígido de algunos poderes públicos

6.2.2 Contextualización de la Cultura Gitana en los Proyectos de Inserción Sociolaboral.-

Aunque las reflexiones correspondientes a este capítulo podríamos decir que, en líneas generales, son válidas para cualquier colectivo desfavorecido, es necesario introducir este epígrafe para referirnos más concretamente a las peculiaridades de la comunidad gitana por cuanto representa el colectivo al cual se dirige el proyecto que se evalúa.

En primer lugar, podemos decir que la población gitana española es heterogénea, no obstante, sí que se puede realizar una caracterización más o menos genérica de la situación actual en la que se encuentra buena parte de la población gitana. En lo que respecta al campo laboral, podemos destacar dos aspectos, por una parte, hay una tipología específica en cuanto al trabajo que realizan los gitanos y, por otra, en el pueblo gitano el trabajo no es un valor central.

La mayoría de los gitanos en España trabajan por cuenta propia, existiendo una clara tendencia natural a autoemplearse. Los modos de trabajar son distintos para los gitanos, desarrollándose muchas veces en familia o, como en el caso del temporismo, sin que implique continuidad. Buena parte de las actividades y profesiones que tradicionalmente han sido características de muchos gitanos sí se adaptaban a esta concepción diferente del trabajo. Pero la situación actual es que estas profesiones a las que nos referimos y que en muchas ocasiones los gitanos han ostentado casi en monopolio, poco a poco, y debido a varias circunstancias (el fenómeno de migración hacia las ciudades, la evolución del mercado de trabajo...), se han venido transformando y los gitanos se han visto desplazados de ellas. Algunas han perdido sentido (p.ej. chalaneo), junto con otras que permiten la pervivencia, pero en menor número (p.ej. anticuarios). Algunas de estas actividades de las que se han ocupado los gitanos tradicionalmente no están en absoluto en recesión, sino más bien, se podría decir, que se encuentran incluso en expansión. Y siendo actividades laborales en expansión, los gitanos siguen siendo expulsados de ellas. Un ejemplo bastante evidente es el reciclaje y la recuperación de los residuos sólidos. Está pasando incluso con la venta ambulante en la que en los últimos años podemos observar un proceso de dualización entre un comercio ambulante normalizado y una venta más precaria y que, por lo que venimos viendo, muchos gitanos se van quedando fuera de la normalizada. Parece, por tanto, que algunos gitanos encuentran obstáculos en el paso de lo informal a lo formal y su habilidad para ciertas actividades como el comercio se ve limitada en el actual contexto por su escasa disposición, en algunos casos, a desarrollarlas de un modo reglado y empresarial. Por otra parte, como antes habíamos adelantado, el valor que muchos gitanos otorgan a otros elementos de la dimensión personal y comunitaria de su existencia, entra muchas veces en competencia y conflicto con la exigencia de centralidad del empleo convencionalmente entendido, si a esta circunstancia, le unimos algunas características socioculturales como la del temprano acceso al matrimonio, que obliga al gitano a adquirir muy pronto responsabilidades familiares y acorta mucho su periodo de formación y capacitación para trabajos cualificados, nos encontramos con una situación clara de desventaja en cuanto a su empleabilidad, entendida esta como posibilidad real de acceder a un empleo. Ahora bien esta situación general no es estática, los gitanos están sujetos como sus vecinos a unos coordenadas sociohistóricas que van marcando un ritmo de evolución, esta mutación cultural está afectando principalmente a muchos jóvenes que se están cuestionando muchas cosas y en cierto modo también a las mujeres que a pesar de su carácter inquieto se han visto relegadas a un papel secundario en su comunidad. (ASGG, 1998)

Avanzando un poco más, podemos decir que nos encontramos con dos grupos de gitanos: los gitanos y gitanas jóvenes que no tienen un salida profesional, un empleo, es decir, a partir de los 16 y 17 años, y aquellos gitanos y gitanas adultos que tienen un empleo, pero lo tienen en precario o que lo realizan de forma informal y que están en riesgo de perder ese empleo, o más bien, esa actividad laboral de la que viven; es decir, que están en riesgo de expulsión del mercado de trabajo en el que se mueven, que en muchas ocasiones es un mercado de trabajo informal. (CONEJO, 1999)

Las características citadas, influyen en que sean muy pocos los gitanos que acceden a la oferta de formación profesional normalizada (Plan FIP, cursos del INEM...), bien sea por falta de interés, o bien por falta de adaptación de estos cursos. Es decir, la población gitana exige una respuesta que recorra un eje continuo que comience con la articulación de programas específicos, continúe por adaptar la oferta general a las características de esta cultura, hasta llegar al estado deseable de que tengan el suficiente nivel de desarrollo para adaptarse a una oferta de programas podríamos decir "normalizados", siempre y cuando estos conlleven el respeto a la diversidad cultural.

Para completar la idea anterior, resultan de obligada referencia las aportaciones de FRESNO, en su artículo: "Las políticas de empleo y la comunidad gitana" (FRESNO, 1999). Uno de los nuevos ejes que marcan las orientaciones políticas para el uso del Fondo Social Europeo en España en la etapa 2000-2006, recoge por primera vez la necesidad de prestar especial atención a la población gitana a través de la mención expresa de las minorías étnicas. La insertabilidad no persigue sólo y prioritariamente la integración en el mercado de trabajo, sino un desarrollo integral de la persona que pasa por darle posibilidades de salir de su situación de exclusión social. En el contexto de la población gitana joven este aspecto es esencial en el objetivo de apoyar nuevas salidas y alternativas profesionales. La igualdad de oportunidades no debe ser entendida solamente en cuanto a la igualdad de sexos, sino también de condición social, cultura, etnia, etc. Para ello, es necesario extender las políticas de discriminación positiva que se han llevado a cabo con la mujer, los minusválidos o más recientemente con los emigrantes legales, a otros grupos desfavorecidos como el de los gitanos (por ejemplo mediante incentivos a la contratación en las empresas normalizadas, microcréditos a fondo perdido). Otro concepto "mainstreaming", su sentido en este contexto sería situar a la comunidad gitana en la "corriente principal", es decir, no sólo hacer políticas excepcionales para determinados grupos, sino más bien favorecer la adaptación de las medidas y de los recursos globales a esas necesidades especiales. En relación con los planes de formación profesional y empleo, muchas veces será necesario que estas medidas generales se flexibilicen para garantizar el acceso de los gitanos a las mismas. Por ejemplo, estableciendo criterios que les favorezcan (no privilegios), facilitando su incorporación de manera explícita a todos aquellos servicios de garantía pública, financiados o inducidos por la administración (reparación de viviendas, recogida de residuos sólidos urbanos...), o a través de incentivos en el mercado libre (contrataciones de trabajadores y trabajadoras de esta etnia). ...Interesaría también articular mejor la sinergia y concentración de las medidas de protección social y las medidas de promoción para el empleo, así como entre los distintos recursos que llegan a la población gitana. Y para ello, conseguir una mayor rentabilidad e impacto de los mismos (mejor coordinación entre INEM, FS, programas de IRPF, Programa de Desarrollo Gitano, Garantía Social, programas de Rentas Mínimas), garantizar el acceso a la información así como la participación activa de la población gitana en los comités, foros, etc., en donde se discutan temas que les puedan afectar. Es decir, dado que hay muchos gitanos que por el momento no van a poder acceder a los recursos de formación normalizados, tenemos que poner en marcha experiencias de formación e inserción profesional específicas para ellos, porque de lo contrario estas personas no van a tener la oportunidad de formarse profesionalmente.

Para finalizar con este apartado, se recogen una serie de estrategias de interés, a tener en cuenta, a la hora de intervenir en el campo de la inserción sociolaboral con la comunidad gitana:

- Se debe estudiar el potencial indudable que puede tener el acceso de la población gitana a las profesiones relacionadas con los nuevos yacimientos de empleo, como es el caso de los servicios de mejora de la calidad de vida relacionados con la mejora de las viviendas y entornos; servicios a la vida diaria, relacionados con la seguridad o el acompañamiento a personas con dificultades de movilidad o de otro tipo; servicios de ocio y cultura o servicios relacionados con el medio ambiente, especialmente con los residuos sólidos, así como con el cuidado y protección de espacios naturales, parques, etc. En este sentido, se vuelve a hacer hincapié en la necesidad de regularización normalización y apoyo de las actividades profesionales en las que trabaja un porcentaje importante de población gitana de manera informal. Ello implicaría el establecimiento de sistemas de transición, adaptación normativa progresiva, incentivos, apoyos técnicos, etc, (ASGG, 1999).
- El trabajo socioeducativo con gitanos jóvenes y adultos suele desenvolverse entre dos ejes que condicionan la actuación: la diversidad cultural y étnica y la situación de marginación socio-económica. Las dos cuestiones debemos tratarlas conjuntamente.
- Los intereses de los gitanos/as los conocemos sobre todo cuando les preguntamos a ellos directamente sobre ellos y al mismo tiempo somos capaces de establecer un lenguaje común que nos permita entendernos.
- Importancia en el trabajo con gitanos de: favorecer las dinámicas de participación social desde los ámbitos habituales de interrelación (la familia extensa como unidad de relación básica dentro de la comunidad gitana, el ámbito ocupacional más tradicional y el que se pueda ir perfilando a través de la actuación, las relaciones de vecindad y los temas de vivienda, las manifestaciones culturales que sean propias del grupo, los aspectos educativos desde la perspectiva de la funcionalidad de cara a su entorno vital, los aspectos socioasistenciales y los sanitarios).
- Sería también necesario desarrollar un plan de medidas de sensibilización para mejorar la situación de los gitanos con relación al empleo que estuviera dirigido tanto a los gitanos y las asociaciones gitanas (con el fin de favorecer la inquietud y predisposición a la formación y al empleo), como a las administraciones (para apoyar el acceso de los gitanos a la formación y el empleo y a las empresas para evitar las prácticas discriminatorias).
- Es evidente que la promoción de la población gitana pasa por la implicación de los propios gitanos en el desarrollo de su pueblo; en esta línea, el desarrollo de un plan de formación de mediadores interculturales podría abrir un campo de posibilidades de empleo que pueda repercutir directamente en la comunidad gitana. La preparación de profesionales gitanos para intervenir en tanto que profesionales del trabajo social (mediadores, animadores, dinamizadores, monitores, educadores,

etc.),. Es no sólo una prioridad, sino un requisito para mejorar las condiciones de vida de la propia comunidad gitana.

- Es necesario que haya sistemas objetivos de seguimiento evaluación y verificación, de modo que medidas y planes en política de empleo se traduzcan en acciones eficaces que alcancen realmente a la población gitana.
- Necesidad de transformar la mentalidad, expectativas y referencias que sobre el empleo tienen aún hoy muchos gitanos, teniendo en cuenta siempre su imbricación con sus propias referencias culturales y que se trata de un proceso paulatino en el que ellos mismos deben ser y considerarse como sus propios autores.
- En el ámbito de la comunidad gitana, se detecta la necesidad urgente de garantizar la participación en los pactos territoriales y planes de desarrollo local, así como su implicación activa en los sistemas de partenariado, con el fin de garantizar el impacto positivo de estas acciones (FRESNO, 1999).

6.2.3 Propuesta de estrategias metodológicas para el diseño de Proyectos de Inserción Sociolaboral.-

En el campo en el que se desarrollan los proyectos de Inserción Sociolaboral es importante reconocer que las problemáticas sociales que subyacen a la situación de desventaja social conllevan una pérdida de identidad relacionada con el proceso de reconocimiento como ciudadano, en este sentido, cualquier estrategia metodológica debe capacitar a las personas para adquirir esta identidad como ciudadano de pleno derecho en un sistema de gobierno democrático.

La finalidad última de los proyectos de índole socio-laboral consiste en conectar el perfil de las personas beneficiarias con los perfiles y competencias profesionales demandadas por el mercado laboral imperante en nuestros días. Para ello se utilizan mecanismos de intervención socioeducativa desde una concepción integral que implica todas aquellas estrategias, acciones, metodologías, instrumentos e incentivos para conseguir favorecer la empleabilidad de las personas con las que trabajamos.

Se ilustra seguidamente de forma gráfica la vinculación entre las distintas áreas de intervención y los mecanismos socioeducativos que refuerzan el perfil de los participantes de cara a su preparación para el acceso al mercado laboral.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN	MECANISMOS SOCIOEDUCATIVOS DE REFUERZO
- Intervención individual-familiar (resolución de problemáticas, orientación personal-familiar).	<ul style="list-style-type: none"> ■ Coordinación institucional, Servicios Sociales Comunitarios. ■ Sistema de tutoría individual. ■ Diagnóstico sociofamiliar.
- Formación técnico-profesional.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Adquisición de conocimientos, destrezas y hábitos sociolaborales. ■ Conocimiento del mercado de trabajo. ■ Prácticas en empresas. ■ Compromisos de contratación. ■ Estudio de proyectos empresariales. ■ Seguridad e higiene.
- Sensibilización.	<ul style="list-style-type: none"> ■ La Unión Europea, los proyectos comunitarios. ■ Interculturalidad. ■ Cambio de actitudes en el empresariado.
- Habilidades Sociales.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Actitudes y hábitos personales básicos. ■ Cohesión grupal. Autoestima. Resolución de conflictos. Comunicación. Toma de decisiones. Correponsabilidad, participación. Transferencia de aprendizajes.
- Orientación Ocupacional.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Estudios de viabilidad por especialidades. ■ Técnicas de búsqueda activa de empleo. ■ Autoempleo. ■ Diseño de itinerarios personalizados. ■ Convenios de colaboración con distintas empresas especializadas. ■ Asesoramiento técnico pedagógico a monitores de taller. ■ Coordinación institucional-Servicio Granadino de Colocación.
- Gestión, asignación de recursos y utilización de recursos.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asignación de becas. ■ Cambio de perspectiva con respecto al asistencialismo y beneficencia, valoración del esfuerzo personal. ■ Coordinación institucional, Sistema de Servicios Sociales Comunitarios. ■ Utilización de recursos propios de la zona de intervención.
- Graduado Escolar, Educación Compensatoria, Apoyo Escolar	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vinculación Formación Básica posibilidades de empleo. ■ Globalidad de los aprendizajes, vinculación aula de apoyo-taller. ■ Obtención del Graduado en Enseñanza Secundaria Obligatoria.
- Formación Complementaria, Animación Sociocultural.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Charlas sobre temas transversales de interés, desde un punto de vista preventivo. ■ Potenciación de la cultura de la comunidad gitana como señales de identidad y enriquecimiento mutuo. ■ Visitas de estudio. ■ Actividades de ocio y tiempo libre.
- Evaluación y seguimiento.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Retroalimentación constante del proceso. ■ Evaluación formativa de cada una de las áreas. ■ Registro anecdótico, entrevistas, fichas de seguimiento, asambleas. ■ Participación de los alumnos en el proceso evaluativo. ■ Importancia de articular un sistema de evaluación externa.

Por otro lado, se pueden reconocer una serie de fases metodológicas generales que contribuyen a organizar cualquier proyecto de Inserción Sociolaboral, estas fases se desarrollan desde que las personas inician el proyecto hasta que consiguen su incorporación laboral con cierta estabilidad y se caracterizan por establecer un continuo que unifica en el tiempo los procesos de formación e inserción, donde se van insertando mecanismos de transversalidad (Habilidades Sociales, Orientación Ocupacional,

Intervención Sociofamiliar, Sensibilización, Educación Complementaria, Animación Sociocultural, etc) y Feedback. Estas fases son las siguientes:

- **Fase inicial:** diagnóstico de la situación de partida, procesos de selección, pretalleres selectivos.
- **Fase de formación profesional:** Esta fase se subdivide a su vez en dos fases, la fase de Formación Profesional Básica: aprendizaje en situación de taller y la fase de Formación Profesional Especializada: Combina la situación de aprendizaje en taller con el aprendizaje en situación real de trabajo.
- **Fase de formación-producción:** incorporación al puesto de trabajo con apoyo inicial desde el proyecto.
- **Fase de consolidación del puesto de trabajo:** seguimiento y asesoramiento, desde el dispositivo de formación, orientación e inserción del proyecto.

A continuación se recogen diversas aportaciones metodológicas fruto de la experiencia en proyectos de Inserción Sociolaboral que pueden servir de ayuda a la hora de diseñar futuros proyectos:

- **Integralidad de las acciones:** El desarrollo socio-profesional de las personas a lo largo de su vida viene configurado a través de la constelación total de factores físicos, psíquicos, educativos, sociológicos, económicos y fortuitos. Por este motivo se hace imprescindible desarrollar metodologías y estrategias de aprendizaje que integren la cualificación tecnológica-profesional con la compensatoria y cultural en un proyecto global de Educación Permanente y Desarrollo Comunitario. (JOVER, 1988)
- **Investigación Acción Participativa:** "...proceso investigativo orientado a la transformación social al mismo tiempo que a la producción del conocimiento desde y para los grupos habitualmente excluidos de la participación social. En él se privilegia el lenguaje y los modos habituales de expresión y trabajo de los colectivos que protagonizan la Acción Social"(GONZÁLEZ, 1995)
- **Diagnóstico en positivo:** Es importante que se dé un cambio en el enfoque del diagnóstico evitando problematizar los problemas, tratando de evidenciar los aspectos positivos y no exclusivamente los déficits y carencias.
- **Proceso de Acogida:** Más que de proceso selectivo en este tipo de proyectos habría que hablar de proceso de acogida, entendido como un proceso abierto a la participación en función de las potencialidades personales, supone en definitiva el inicio de la inserción sociolaboral. En este contexto la entrevista personal se convierte en una técnica privilegiada por cuanto determinará la inclusión del participante en el proceso formativo de la organización o su derivación a otro servicio más acorde con las características que presente.
- **Prospección del mercado laboral:** Los contactos con las asociaciones empresariales, Instituto Nacional de Empleo, Cámaras de Comercio, están dando buenos resultados en cuanto a tener un buen conocimiento del mundo de la empresa y de sus necesidades: guías de empleo, redes de empresas, bolsas de trabajo.
- **Intervención socio-familiar:** Importancia de contar con acciones dirigidas al entorno familiar de los participantes en los proyectos de Iniciativa Comunitaria, con el fin de propiciar cambios positivos que incidan favorablemente en los procesos formativos y de inserción y en el bienestar de la familia en general.

- El factor tiempo: Importancia de reducir el tiempo entre detección de necesidades formativas e impartición de las mismas para evitar pérdidas de interés y posible implicación en otros procesos.
- Conexión formación y puesto de trabajo: La formación específica de una profesión u oficio en un proyecto debe poseer un contenido muy práctico y efectivo en relación al puesto de trabajo que, previsiblemente, los participantes deberán ocupar. Por este motivo, resulta muy adecuada la formación y el aprendizaje en el propio puesto de trabajo, produciéndose de una manera natural el tránsito entre formación y trabajo. En este sentido, en el Libro Blanco sobre la Educación y la Formación 1995, se afirma que el reto de la cooperación entre centros de enseñanza y empresas es aceptar que las empresas sean a todos los efectos socios del proceso de formación. Se trataría, en definitiva, de implicar al empresariado en los itinerarios de inserción desde la fase de formación.
- Tutorías Personalizadas: Suponen una fórmula innovadora con un gran potencial en los proyectos de Inserción Sociolaboral, consisten en el seguimiento y acompañamiento una vez que el participante ha enfocado su profesión y ha decidido llevar a cabo un plan de acción para acceder al empleo y cuentan con una característica particular, su metodología, basada en la “cogerencia didáctica” se trata simplemente de trabajar de forma conjunta (profesional-participante) el plan de acceso al empleo, a la vez que se muestran posibles métodos o herramientas que permitan dotar al participante de una mayor autonomía.
- Sistema de Evaluación Formativa: Este tipo de evaluación implica retroinformación periódica durante todo el proceso, orientada a premiar esfuerzos y no resultados, contemplará indicadores cualitativos y cuantitativos, dedicando un apartado para la autoevaluación de los participantes, así como la posibilidad de articular un proceso de evaluación externa que determine la evaluación de impacto. Facilitará el proceso de toma de decisiones acerca de:
 1. Mejorar la metodología utilizada.
 2. Modificar o innovar la estructura y/o funcionamiento de la organización.
 3. Modificar la estrategia en desarrollo.
- Microproyecto de empleo: Trabajar con los participantes a través de microproyectos supone seguir un proceso permanente a lo largo de toda la formación realizará por medio de una secuenciación de acciones encaminadas hacia el empleo por cuenta ajena y el autoempleo. Para ello se observarán las siguientes acciones: 1. Formación para la elaboración de proyectos empresariales (legislación laboral, tipos jurídicos de empresa, elaboración de un plan de empresa, etc.) 2. Entrenamiento en técnicas de búsqueda de empleo (selección de ofertas de empleo, elaboración de un currículum vitae, pruebas psicotécnicas, manejo de la entrevista de selección, etc..) 3. Realización de un directorio de empresas que puedan ser posibles empleadores. 4. Información permanente y actualizada de todo tipo de ayudas a la formación y el empleo que vayan surgiendo en las distintas administraciones. 5. Realización de actividades destinadas a difundir las labores realizadas y su incardinación en proyectos de desarrollo global. 6. Establecimiento de un marco de relaciones con las instituciones y empresas de la zona que permita visitas técnicas a empresas, distintas colaboraciones en actos puntuales, etc. 7. Todas las acciones globales podrán ir acompañadas de un seguimiento individual que permita una mayor adecuación entre

los recursos técnicos y humanos de la población formada y su entorno. (Proyecto inserción sociolaboral del colectivo gitano/Unidad de promoción y desarrollo Comarcas siderúrgicas Consejería de economía. Principado de Asturias).

- Trabajo en grupos: El trabajo en grupos pequeños (máximo diez personas) En este tipo de proyectos es de suma importancia, ya que la unidad grupal es la que articula el trabajo socioeducativo por cuanto dota de una personalidad propia y de unas posibilidades de protagonismo interesantes para el cultivo de la autonomía personal, además, el grupo puede ser, y de hecho es, un puente entre las personas, el núcleo familiar y la red social. Por otra parte, a la hora de trabajar con estos pequeños grupos hay que tener en cuenta que los grupos de personas adultas son heterogéneos con respecto a múltiples factores: edad, sexo, experiencias anteriores, referencias culturales, etc. En este sentido, la intervención será bien recibida si se trabaja con un modelo formativo adecuado para adultos.
- Información: Es fundamental que antes de participar en proyectos comunitarios todos aquellos que vayan a hacerlo, tanto profesionales como usuarios, tengan una información clara y concreta acerca de lo que es un proyecto de índole comunitaria y las implicaciones que conlleva de cara a iniciar su desarrollo.
- Prevención: La exclusión social puede combatirse en dos frentes: hay que hacerla retroceder, reinsertando a los excluidos, y hay que prevenirla, reduciendo la vulnerabilidad de los que podrían serlo. (Libro Blanco sobre la Educación y la Formación 1995)
- Servicio de Apoyo: Se ha demostrado la necesidad de que en los proyectos donde participan personas con hijos pequeños se faciliten los recursos necesarios para la atención de esos niños durante el proceso de formación e inserción, con objeto de garantizar la continuidad en el proyecto.
- Rentabilidad de recursos: Es un hecho que para apoyar los proyectos comunitarios se recurre cuando es posible a la incorporación al proyecto de recursos de otras administraciones, como es el caso de los cursos de Formación Profesional Ocupacional. Cuando esto ocurre, un paso necesario que garantizará la rentabilidad de la medida debe ser la adaptación dicha formación a los objetivos y participantes del proyecto.
- Formación de Expertos: Cuando en una misma entidad se desarrollen varios proyectos de Iniciativa Comunitaria resulta muy útil compartir los recursos destinados a Formación de Expertos en estos proyectos. Estos recursos podrían, además ser combinados con la oferta de formación externa, se trataría, en definitiva, de elaborar un programa de formación continua sólida y adaptada a las necesidades formativas de los participantes. Este programa debería ser concebido como una acción transversal donde además deberían participar las personas que trabajan con el equipo de profesionales y personas que hayan participado en proyectos anteriores como beneficiarios. Asimismo, el currículum de esta formación continua debería contemplar con carácter obligatorio idiomas de la Unión Europea.
- Interdisciplinariedad: Sería necesario favorecer la existencia de espacios comunes entre los profesionales que participan en los proyectos para debatir y consensuar elementos teórico-prácticos y ampliar conocimientos.
- Coordinación: La figura de un coordinador en el proyecto facilita su aplicación desde la definición y establecimiento de funciones de los distintos profesionales hasta la consolidación de un buen clima de trabajo, nos estamos refiriendo a sistemas de

coordinación intermedios entre los profesionales del proyecto y las distintas jefaturas con objeto de que agilizar el trabajo.

- Transnacionalidad, Transregionalidad, Transmunicipalidad: recomendaciones para con respecto a cada una de estas dimensiones. Con respecto a la Transnacionalidad, hemos de decir que deberían fomentarse la utilización de las nuevas tecnologías como apoyo a los intercambios presenciales, ahorraría tiempo y coste económico. Para la Transregionalidad sería de interés contar para su organización y funcionamiento con el asesoramiento y mediación de la Estructura de Apoyo nacional para poner en contacto todas aquellos proyectos que tengan un perfil similar. La Transmunicipalidad es un concepto que todavía no se aplica para Iniciativas Comunitarias, pero que podría ser muy útil por cuanto establecería canales de coordinación local, imprescindibles para la adaptación de los proyectos a las peculiaridades del territorio donde tienen su ámbito de actuación.
- Transferencia de los aprendizajes: Será fundamental partir de los conocimientos previos y de los intereses y necesidades de los participantes para que la transferencia de los aprendizajes a su vida personal y laboral sea máxima. (GONZÁLEZ, 1999)
- Generalización de las buenas prácticas: Las iniciativas comunitarias tienen por objeto ensayar formas de dar respuestas a situaciones y colectivos con especiales dificultades con objeto de generalizar estos modos de hacer en el conjunto de las políticas nacionales y comunitarias.
- Instrumento multiplicador: Cada inserción profesional, por su carácter ejemplificador es en sí un instrumento multiplicador de futuras inserciones, esta conclusión es especialmente interesante cuando trabajamos con el colectivo gitano.
- Interculturalidad: Por las características de los proyectos de Iniciativa Comunitaria, cada vez en mayor medida habrá una participación de personas procedentes de distintas culturas. Será necesario incorporar la educación intercultural en los proyectos, en palabras de L. VAN DEN BERG-ELDERING, 1987: "...la educación intercultural se emplea para designar la acción y la comunicación - entre individuos, entre grupos, y entre instituciones pertenecientes a culturas diferentes, o procedentes de culturas diferentes - que contribuya a un intercambio que redunde en el beneficio de cada una de ellas".
- Perspectiva de género: En los proyectos se debería considerar como requisito el trabajo desde la perspectiva de género en todas las intervenciones, generando el debate interno y externo sobre los comportamientos tradicionales, la interiorización de roles y las consecuencias negativas que estos conllevan para el conjunto de la sociedad. (Plan de Empresas de Inserción)
- Perspectiva histórica: No se puede dejar de proponer a los jóvenes en formación una reflexión crítica sobre lo concreto que actúa en ellos. Sobre el contexto histórico y socioeconómico que, al fin y al cabo, es el que mediatiza las necesidades sociales y configura su universo referencial. (JOVER, 1988)
- Participación Social: Es importante articular mecanismos de participación y compromiso de los beneficiarios en la dinámica de su comunidad. (Plan de Empresas de Inserción)
- Innovación didáctica: Es una necesidad dedicar tiempo y recursos para la elaboración de nuevos materiales didácticos que verdaderamente se adapten a los colectivos en desventaja social hacia los que van dirigidos los proyectos de Iniciativa Comunitaria. En esta línea, es interesante utilizar todo el potencial que poseen las nuevas tecnologías.

- Presupuesto: Es importante que los profesionales implicados en los proyectos tengan acceso y posibilidad de reestructurar el presupuesto asignado con objeto de adaptarlo en función de las necesidades de la intervención.
- Importancia de crear equipos interdisciplinares para el diseño de nuevos proyectos en base a estudios e investigación y a la detección de necesidades y en consonancia con la planificación general de la institución.

6.2.4 Consideraciones acerca de los profesionales que intervienen en los proyectos de inserción sociolaboral.-

En primer lugar, habría que decir que los profesionales que trabajen en proyectos comunitarios deberán conformar un equipo técnico cualificado y multidisciplinar que aborde la temática de la inserción sociolaboral de forma integral. Este equipo deberá contar con la figura de un coordinador que conectará con las diferentes jefaturas de la entidad responsable del proyecto y demás instituciones implicadas. Ya se ha hablado de este aspecto en el apartado anterior.

Asimismo, todo proyecto de Inserción Sociolaboral debe quedar muy bien definido en cuanto a los objetivos y áreas de intervención que deberán ponerse en juego para su desarrollo, ya que en base a dichas áreas de intervención se establecerán las funciones y perfiles de los profesionales que deberán seleccionarse para que el proyecto cumpla los objetivos fijados, evitando una práctica muy extendida que es la de contar con profesionales que cumplen múltiples funciones, con el consiguiente detrimento en la calidad de las acciones.

A continuación se recogen las distintas áreas de intervención que normalmente aparecen en los proyectos de Iniciativa Comunitaria y que constituyen la base para la toma de decisiones con respecto a qué profesionales deberán acometer la puesta en acción de dichas áreas:

- **Área de Inserción:** prospección de mercado, intermediación entre empresario y trabajador, dinamización empresarial, sensibilización, seguimiento y consolidación del puesto de trabajo.
- **Área de Formación Técnico-profesional:** conocimientos, destrezas y habilidades de la profesión específica en la que se producirá la posterior inserción laboral.
- **Área de Orientación Ocupacional:** selección de personal, técnicas de búsqueda activa de empleo, elección profesional, análisis y preparación para el puesto de trabajo, seguridad e higiene en el trabajo.
- **Intervención socio-familiar:** diagnóstico socio-familiar, tratamiento de las problemáticas sociofamiliares, seguimiento de la integración social, dinamización de recursos sociales.
- **Formación complementaria:** diagnóstico educativo, diseño adaptado de la formación complementaria y apoyo a la formación técnico-profesional, graduado en enseñanza secundaria obligatoria, habilidades sociales, interculturalidad, animación sociocultural.

En base a cada una de las áreas de intervención podemos establecer la necesidad de contar con una serie de profesionales cualificados y que, como mínimo, deberían ser los siguientes: En el área de inserción nos encontramos con diferentes denominaciones en el campo de los proyectos de Iniciativa Comunitaria: buscador de empleo, insertor laboral, gestor ocupacional, gestor de empleo, agentes de inserción sociolaboral, promotor de empleo, en definitiva, hablamos de un técnico cualificado en inserción laboral. En el área de Formación Técnico-profesional hablaríamos de monitores ocupacionales. En el área de Orientación Ocupacional el profesional sería un Orientador Ocupacional. En el área de Intervención Sociofamiliar hablamos de dos perfiles profesionales, el Educador Social y el Trabajador Social. En el área de Formación Complementaria el perfil profesional sería el Educador Social.

En definitiva, en todo proyecto de Iniciativa Comunitaria debería contarse con un equipo técnico cualificado donde deberían estar al menos los profesionales antes enumerados. Este equipo mediante un funcionamiento interdisciplinar deberá definir el itinerario personalizado de inserción socio-laboral de cada participante en el proyecto. Además, debería contarse con un grupo de asesores especialistas en ámbitos específicos: jurídico, contable, comercial, financiero, infraestructura y de tramitación de permisos y licencias. Ese equipo asesor realizará el acompañamiento, formación y el refuerzo a la gestión de los diferentes proyectos, actuando como agentes de soporte y dinamizadores del aprendizaje gerencial (JOVER, 1988).

6.3 SUGERENCIAS PARA NUEVAS INVESTIGACIONES.-

En el campo en el que se ha desarrollado el presente estudio de evaluación hay poca investigación realizada, por lo tanto, representa una temática con amplias posibilidades para la investigar, entre las que podemos destacar las siguientes:

Interculturalidad, investigación de buenas prácticas y mecanismos de transferencia, investigación comparativa entre programas similares aplicados en distintos estados miembros, materiales didácticos y metodologías adaptadas, sensibilización sobre prejuicios y estereotipos, empresas de inserción y nuevos yacimientos de empleo, evaluación del impacto, perfiles profesionales, legislación laboral, etc...

BIBLIOGRAFÍA

Abarca, M^a.P (1989): La evaluación de programas educativos. Escuela Española, Madrid.

Aguilar, M.J. Y Ander-Egg, E. (1992): Evaluación de servicios y programas sociales. Siglo XXI, Madrid.

Alvira, F. (1991): Metodología de la evaluación de programas. Cuadernos Metodológicos N° 2. C.I.S. Madrid.

Amezcuca, C. Y Jiménez, A. (1996): Evaluación de programas sociales. Díaz de Santos, Madrid.

Arbex, C. y Rodríguez, I. 1996. Actuar con la comunidad Gitana: Orientaciones para la intervención en drogodependencias desde los servicios asistenciales. Asociación Secretariado General Gitano. Madrid.

Ardévol, E. (y del Pino, M.D.) 1986. Antropología urbana de los gitanos de Granada. Granada: Ayuntamiento de Granada.

ASOCIACIÓN SECRETARIADO GENERAL GITANO (1998): Experiencias de formación e inserción laboral y población gitana. Encuentro 20,21 y 22 de Febrero 1997, Madrid.

Ballart, X. (1992): ¿Cómo evaluar programas y servicios públicos?. M.A.P., Madrid.

Barbier, J.M. (1993): La evaluación en los procesos de formación. MEC, Madrid.

Bartolomé, M. (1995): A l'entorn de l'educació i el medi. Elements per a l'obertura del concepte d'educació ambiental: Multiculturalisme. Temps d'educació. Revista de la Divisió de las Ciencias de la Educación. Núm. 13. Universidad de Barcelona.

Cabrera, F.A., Ferrández, A. y otros (1987): Técnicas de evaluación y seguimiento de programas de Formación Profesional. Largo Caballero, Madrid.

Cachón, L. (1995): Los nuevos yacimientos de empleo en España: una (primera) visión general. Economía y Sociología del Trabajo. Septiembre/Diciembre Núm. 29/30

Cardenal, V., Corbalán, J., Esteve, M.R., Gradillas, V., Moreno, B., Moreno, P., Navarro, M., Ortiz-Tallo, M., Valero, L. (1994): Evaluación de Programas de Reinserción Social. Miguel Gómez Ediciones, Málaga.

CIDE (1993): Evaluación de los módulos profesionales: Estudio de la reforma experimental de la Enseñanza Técnico-profesional. Ministerio de Educación y Ciencia. Secretaría General Técnica Centro de Publicaciones, Madrid.

Cohen, E., y Franco, R., (1988) Evaluación de Proyectos Sociales, Buenos Aires, Grupo Editor Latino-americano,. Uno de los pocos manuales introductorios de la metodología de la evaluación en castellano.

Cohen, E., y Franco, R., (1992) Evaluación de Proyectos Sociales. Siglo XXI, Madrid.

Colás, M.P. y Rebollo, M.A.: (1993): Evaluación de programas. Una guía práctica. Kronos, Sevilla.

Colas, P. y Buendía, L. (1992): Investigación Educativa. Alfar, Sevilla.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1995): El libro Blanco sobre la Educación y la Formación, Bruselas.

Conejo, E. (1999): Una estrategia para la inserción sociolaboral de la población gitana: Mejora la empleabilidad. Gitanos Pensamiento y Cultura ASOCIACIÓN SECRETARIADO GENERAL GITANO Octubre Núm. 2

Congreso Internacional de evaluación de la calidad en los servicios públicos y en la empresa, (1996): Resúmenes de ponencias y comunicaciones. Alfa proyecto RUECA. Universidad Complutense de Madrid.

Cook, T.D. Y Reichardt, CH.S. (1986): Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa. Morata, Madrid.

De la Orden (1985): "La investigación sobre la evaluación educativa". Revista de Investigación Educativa. Nº 2

Echevarría, B. (1997) Ser un profesional. Erga FP, 5,2

Echeverría, B. (1997): Inserción sociolaboral. Revista de Investigación Educativa. Volumen 15, N.2

EQUIPO PROMOCIONS (1996): El empleo de los inempleables. Metodologías y recursos para la inserción laboral, Ed. Popular, Madrid.

Espinoza, M. (1986): Evaluación de proyectos sociales. Hvmánitas, Buenos Aires. Fernández Enguita, M.. 1996.

- Fernández, D.L. y otros. 1995. Los gitanos en la historia y la cultura. Junta de Andalucía. Consejería de trabajo y Asuntos Sociales. Delegación Provincial de Granada.
- Fernández, J Y Santos, M.A. (1992): Evaluación cualitativa de programas de educación para la salud una experiencia hospitalaria. Aljibe, Málaga.
- Fernández, R. (1995): Evaluación de programas. Una guía práctica en ámbitos sociales, educativos y de salud. Síntesis, Madrid.
- Fernández, S.; Serrano, L. ; De La Plata, E; García, L.(1989): Evaluación interna de la reforma en Andalucía. Junta de Andalucía, Consejería de Educación y Ciencia: Bytgraf. Sevilla.
- Forni, F. (1988): Formulación y evaluación de proyectos de acción social. Humanitas, Buenos Aires.
- Fournet, M. et alt. (1993): S'insérer par le diplôme ou l'expérience? Etude exploratoire des représentations des jeunes 16-25 ans entrés en C.F.I. L'Orientation Scolaire et Professionnelle, 27, 4, 351-361
- Fraser, A.M. 1992. The Gypsies. Oxford: Backwell.
- Fresno, J.M (1999): Las políticas de empleo y la comunidad gitana. Gitanos Pensamiento y Cultura ASOCIACIÓN SECRETARIADO GENERAL GITANO Octubre Núm. 2
- Fresno, J.M. 1994. Análisis socio-antropológico sobre la situación actual de la comunidad gitana en España. Asociación Secretariado General Gitano. Madrid.
- Fresno, J.M. y otros. 1995. Los gitanos en la historia y la cultura. Junta de Andalucía. Consejería de trabajo y Asuntos Sociales. Delegación Provincial de Granada.
- FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO: El papel del Partenariado en la Promoción de la Cohesión Social. Informe Nacional de España.
- Gamella, J.F.: (1996). La población gitana en Andalucía. Junta de Andalucía. Sevilla
- Gamella, J.F.: 199. La imagen infantil de los gitanos. Estereotipos y prejuicios en escuelas multiétnicas. Junta de Andalucía
- García, G.A. Y Ramírez, JM. (1996): Diseños y evaluación de proyectos sociales. Certeza, Zaragoza.
- García, V. (coord.) (1994): Problemas y métodos de investigación en educación personalizada. Rialp, Madrid.

- García, V.M. (1999): "Hacer de la necesidad virtud"; la acción local frente al desempleo. Revista de estudios de Juventud. Marzo Núm. 44
- Gelpi, E., Zufiaur, R., Cabrera, F., Ferrández, A. (1987): Técnicas de evaluación y seguimiento de programas de formación profesional. Largo Caballero, Madrid.
- GIEMS. 1976. Los gitanos al encuentro de la ciudad, del chalaneo al peonaje. Cuadernos para el diálogo. Madrid.
- Gómez Alfaro, A y otros. 1995. Los gitanos en la historia y la cultura. Junta de Andalucía. Consejería de trabajo y Asuntos Sociales. Delegación Provincial de Granada.
- González A.M. y Juárez, E. (1999) Experiencia formativa "Norte Joven". Revista de estudios de Juventud. Marzo Núm. 44
- González, A.P.; Medina, A. De La Torre, S. (1995): Didáctica General. Modelos y estrategias para la intervención social. Universitas. Madrid.
- Grawitz, M. (1975): Métodos y técnicas de la Ciencias Sociales. Hispano Europea, Barcelona.
- GRUPO AMAT DE SOCIOLOGÍA. 1984. Los gitanos en estado de extrema necesidad en Galicia. Asociación Secretariado General Gitano. Madrid.
- GRUPO PASS. 1991. Mapa de la vivienda gitana en España. Madrid.
- Guerrero, J.F. (1991): Introducción a la Investigación Etnográfica en Educación Especial. Amarú, Salamanca.
- Hyman, H. (1971): Diseño y análisis de las encuestas sociales. Amorrortu, Buenos Aires.
- I JORNADAS ESTATALES DE TRABAJO Y EMPLEO EN LA COMUNIDAD GITANA (25, 26, 27 de marzo de 1992. Medina del Campo. Valladolid). 1993. Asociación Secretariado General Gitano. Madrid.
- Instituto Municipal de Formación y Empleo Ayuntamiento de Granada (1999) Plan Municipal de Empresas de Inserción.
- JOINT COMMITTEE ON STANDARDS FOR EDUCATIONAL EVALUATION (1988): Normas de evaluación para programas, proyectos y material educativo. Trillas, México.
- Jordán, F. 1991. Religiosidad y moralidad de los gitanos en España. Asociación Secretariado General Gitano. Madrid.

- Jordán, J.A. (1992): Educación Multicultural. Conceptos y problemática. En Feroso, P. (ed). Educación Intercultural: La Europa sin Fronteras. Narcea S.A. de Ediciones. Madrid.
- Jover, D. y Márquez, F. (1988): Formación, inserción y empleo juvenil, apuntes de una experiencia. Editorial Popular, Madrid.
- Kaufman, R y colaboradores (1983): La relación entre la evaluación de necesidades y el desarrollo, implementación y evaluación de programas. Revista de Tecnología Educativa 8(1), 9-28.
- Lázaro, A.J. (1992): "La formalización de indicadores de evaluación". Revista Bordón 43 (4).
- Leblon, B. 1991. El cante flamenco. Entre las músicas gitanas y las tradiciones andaluzas. Cinterco. Madrid.
- Medina, A. Y Villar, LM. (1995): Evaluación de Programas Educativos, Centros y Profesores. Universitas, Madrid.
- Montané, J. (1993): Orientación Vocacional, Ed. CEAC, Barcelona.
- Montoya, J.M. 1987. Investigación sociológica, antropológica y demográfica sobre la comunidad gitana española. Madrid.
- Pérez, T. 1982. Los gitanos herreros de Sevilla. Sevilla: Biblioteca de temas sevillanos.
- Pineault, R. y Daveluy, C. (1989): La planificación sanitaria. Masson, Barcelona.
- Proyecto Surge Andalucía (1999): El Fondo Social Europeo ante la nueva etapa. Empleo Sin Fronteras N.0 mayo 44-58
- Proyecto Surge Andalucía (1999): Los nuevos yacimientos de empleo. Empleo Sin Fronteras N.0 mayo 61-71
- Puxon, G. 1987. Roma: Europe's Gypsies. London.
- Rincón, P. 1995. Rasgos culturales y organización social de la comunidad gitana española. (Síntesis para educadores). Asociación Secretariado General Gitano. Madrid.
- Rivas, J.I. 1992. Organización y cultura del aula: Los rituales de aprendizaje. Edinford. Málaga.
- Robirosa, M. C. (1986): Métodos y técnicas de evaluación de proyectos de acción social su uso en América Latina y el Caribe, en Evaluación en América Latina y el Caribe: experiencias concretas. Unesco. Paris, pp. 11-57.
- Sáez, MJ. (1995): Conceptualizando la evaluación en España. Colección "PAUTAS" Instituto de Ciencias de la Educación. Servicio de publicaciones de la Universidad de Alcalá. Alcalá de Henares.

- Salmerón, H. (1997): Evaluación educativa. Grupo Editorial Universitario, Granada.
- San Román, T. 1976. Vecinos gitanos. Akal. Madrid.
- San Román, T.: (1980) en: Los gitanos en la sociedad española. Cáritas Española, octubre-diciembre, Pág. 79. Madrid.
- San Román, T.: (1997). La diferencia inquietante: viejas y nuevas estrategias culturales de los gitanos. Siglo XXI, Madrid.
- Santos, M.A. (1993): La evaluación: un proceso de diálogo, comprensión y mejora. Aljibe, Málaga.
- Sanz, R. (1990): Evaluación de programas en orientación educativa, Pirámide, Madrid.
- Sarasola, L. (1996) La profesionalidad. En Rodríguez Espinar, S. (Dir.). Nueva enciclopedia temática. Temas de hoy. Barcelona: Grupo Editorial Planeta, 88-91
SEMINARIO CONSTRUYENDO NUEVAS VÍAS PARA CRUZAR EL UMBRAL DEL EMPLEO JUVENIL. Iniciativa YOUTHSTART. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 1999
- SEMININARIO GESTORES DE EMPLEO DE LA INICIATIVA COMUNITARIA DE RECURSOS HUMANOS EMPLEO HORIZON, Madrid 13 y 14 de diciembre de 1996, Sede Central del INSERSO.
- Sierra, R. (1985): Técnicas de investigación social. Paraninfo, Madrid.
- Stufflebeam, D.L., y Shirkfield, A.J. (1987): Evaluación sistemática: guía teórica y práctica. Paidós, Barcelona.
- Tenbrink, T.D. (1981): Evaluación guía práctica para profesores. Narcea, Madrid.
- Torres, A. 1987. Los gitanos somos una nación. Ediciones Romani. Barcelona.
- Torres, A. 1991. Vivencias gitanas. Instituto Romani. Barcelona.
- Van Den Berg-Eldering, L. (1987): "Conférence finale. Rapport général". Rotterdam, 7-11 abril. DECS/EGT, núm. 86, déf. Consejo de Europa, Estrasburgo.
- Vázquez, J.M. 1990. Los gitanos españoles 1978. Secretariado General Gitano. Madrid.
- Vedung, E. (1992): "Modelos de Evaluación". Conferencia Internacional sobre Evaluación de Programas Sociales. INSERSO, Madrid.
- Villar, L Y Col. (1994): Manual de entrenamiento: Evaluación de procesos y actividades educativas. PPU, Barcelona.

Visauta, B. (1989): Técnicas de investigación social. I: Recogida de datos. PPU, Barcelona.

Wang, K. 1989. Le mouvement pentecotiste chez les Gitans espagnols. En Tsiganes: Identité, Évolution. P. Williams, 423-32. París: Etudes Tsiganes.

ANEXOS

- ESTATUTOS DE LA RED EUROPEA DE GITANOS Y VIAJEROS
- PROYECTO MEMORIA ORIGINAL AÑO 1995
- CUESTIONARIOS
- ENTREVISTAS
- INFORME 2º TRIMESTRE DE 1996
- CONVENIOS DE COLABORACIÓN CON AYUNTAMIENTOS
- CONVENIOS DE COLABORACIÓN CON EMPRESAS
- NORMAS DE FUNCIONAMIENTO
- HOJA DE COMPROMISOS
- FICHA INDIVIDUAL DE ALUMNOS
- MEMORIA DEL PROCESO SOCIOEDUCATIVO
- MEMORIA DEL AÑO 1997
- ARTÍCULOS DE PRENSA SOBRE EL PROYECTO

ASOCIACION INTERNACIONAL

RED EUROPEA PARA LA PROMOCION DE GITANOS Y VIAJEROS

ESTATUTOS

ARTICULO 1: NOMBRE

Ha sido creada una Asociación Internacional llamada Réseau Européen pour la promotion des Tiziganes et voyageurs en Frances, European Network of Gypsyand-Travellers suport groups" en Inglés y Red Europea para la promoción de gitanos y viajeros en Español.

Esta asociación se fundó de acuerdo con la ley belga del 25 de Octubre de 1919, corregida por la ley del 6 de diciembre de 1954, por los grupos citados en el anexo.

ARTICULO 2: SEDE SOCIAL

La Sede Social de la Asociación está situada en el Centre Bruxelois pour l'action interculturelle, 24 avenue de Stalingrad 1000 BRUXELLES. El comité ejecutivo está autorizado a cambiar su sede a cualquier lugar dentro de la zona del Gran Bruselas.

ARTICULO 3: DURACION

La duración de la Asociación es ilimitada, pero puede ser disuelta en cualquier momento.

ARTICULO 4: FINES Y OBJETIVOS

El objetivo general de esta asociación, sin fines lucrativos, es el realzar y potenciar al máximo la dimensión transnacional de los grupos de apoyo que trabajan directamente con gitanos y viajeros o se componen de gitanos y viajeros.

Para realizar el objetivo general, la Red, intentará en particular:

- Intercambiar información de documentos, publicaciones, informes, proyectos e iniciativas específicas que se refieran a gitanos y viajeros en los Estados miembros.
- Promover la mejora de las relaciones y la cooperación entre los miembros, de la Red. Se podrán establecer grupos de trabajo para examinar áreas de interés específico o temas concretos.
- Intercambiar experiencia, práctica, metodología y pericia.

- Favorecer los intercambios entre gitanos y viajeros respetando los objetivos de la asociación.

- Discutir, analizar, evaluar y tomar posición cara a las políticas, iniciativas y programas de la Comunidad Europea para facilitar su mejor aplicación en beneficio de gitanos y viajeros.

- Establecer un sistema efectivo de presión para tener influencia en la toma de decisiones en los niveles siguientes:

- a nivel de la Unión Europea
- a nivel de los estados miembros
- a nivel local.

- Hacer públicos los temas planteados por la Red y trabajar en solidaridad con asociaciones de gitanos y viajeros y grupos que trabajan directamente con gitanos y viajeros, que persiguen los objetivos de la asociación.

- Establecer un sistema de evaluación y revisión continua del funcionamiento de la Red.

ARTICULO 5: CALIDAD DE MIEMBRO

La asociación se compondrá de miembros de pleno derecho y miembros asociados. Solamente los miembros de pleno derecho tienen derecho a voto.

Pueden ser miembros de pleno derecho, las asociaciones fundadoras legalmente constituidas en su país y también los grupos que en los estados miembros trabajan directamente con gitanos y viajeros, o son gitanos y viajeros y que comparten los objetivos generales y específicos de la Red.

Los miembros asociados son aquellos grupos de un estado miembro que contribuyen a promocionar los gitanos y viajeros pero que no trabajan directamente con gitanos y viajeros y que comparten los objetivos de la Red.

La admisión de un miembro de la asociación se hace en la Asamblea general por dos tercios de los miembros con derecho a voto a propuesta del Comité Ejecutivo.

La expulsión de un miembro de la asociación se hace en la Asamblea General por mayoría simple bajo la propuesta del Comité ejecutivo, tras haber escuchado la defensa del miembro afectado.

La asamblea general puede conceder la categoría de observador a organizaciones, que tienen objetivos similares incluidas aquellas de fuera de la U.E.E.

ARTICULO: 6

Los miembros que dejen de formar parte de la asociación no tendrán ningún derecho sobre los bienes de ésta.

ARTICULO 7: ASAMBLEA GENERAL

La asamblea general tiene todos los poderes necesarios para permitir la puesta en marcha del objetivo global de la asociación. Hay dos tipos de asamblea general: ordinaria y extraordinaria.

La Asamblea General tienen competencia exclusiva para:

- a) Aprobar el presupuesto y contabilidad de la Red.
- b) Elegir y convocar a los miembros del comité ejecutivo.
- c) Modificar los estatutos.
- d) disolver la Asociación.

La Asamblea general ordinaria se reunirá, ~~a iniciativa del~~ Comité Ejecutivo una vez al año, en el lugar que decida el comité ejecutivo.

La presidencia deberá convocar una asamblea general extraordinaria si recibe una petición firmada por al menos una cuarta parte de los miembros de pleno derecho.

La convocatoria de Asamblea General Extraordinaria será enviada a todos los miembros, por el Secretario de la Asociación, con al menos 30 días de antelación. En el caso de Asamblea General Ordinaria, la recepción de la convocatoria tendrá que ser con 60 días de antelación.

Las convocatorias enviadas por el Secretario deberán incluir el lugar, la fecha y el orden de día de la Asamblea.

Dependiendo el artículo 8, todos los asuntos que se planteen en la asamblea general ordinaria o en una asamblea general extraordinaria se decidirán por mayoría simple de los presentes o representados que tengan derecho a voto. En caso de empate el presidente tendrá el voto decisivo.

ARTICULO 8

Solamente los miembros de pleno derecho tienen derecho a votar. Los miembros asociados no tienen derecho a voto ni a asistir a las asambleas extraordinarias. Las organizaciones que tienen categoría de observadores solamente tienen derecho a asistir a la asamblea ordinaria.

Los miembros de pleno derecho pueden ser representados en la asamblea por otro miembro de pleno derecho siempre que este último esté en posesión de un poder por escrito. Un miembro efectivo puede dar procuración escrita a otro miembro para las asambleas. Cada miembro efectivo no puede ser, apoderado de más

de un miembro.

Las decisiones de la asamblea general serán validas si al menos la mitad de los miembros de pleno derecho están presentes o representados .

ARTICULO 9

Todas las resoluciones se deben adoptar por mayoría simple y comunicar a todos los miembros.

Solo los puntos del orden del día pueden ser objeto de decisión o de discusión.

Las resoluciones que sean adoptadas por la asamblea general deberán registrarse en un registro firmado por el presidente y secretario y se guardarán en la oficina central de la asociación

ARTICULO 10: COMITE EJECUTIVO

La asociación será administrada por un comité ejecutivo compuesto de un miembro por país elegidos en la asamblea general. Cada país elegirá un titular y un suplente para el comité ejecutivo. Uno de los miembros ejecutivos debe ser de nacionalidad belga. Los miembros del comité ejecutivo serán elegidos por un período de dos años.

Cada país presenta un candidato al Comité Ejecutivo durante la asamblea general. Antes de la elección de los candidatos se preverá un tiempo de concertación y de presentación a los miembros de la Asamblea General.

ARTICULO 11

El Comité Ejecutivo elegirá de entre sus miembros un presidente, un secretario y un tesorero. La presidencia no podrá ser ocupada por la misma persona durante mas de dos años consecutivos. La presidencia es rotativa.

Ningún miembro podrá ser elegido miembro del comité ejecutivo durante más de dos mandatos consecutivos

ARTICULO 12

El Comité Ejecutivo será convocado por el presidente. Se reunirá por los menos cuatro veces al año.

Los actos del comité ejecutivo serán validos siempre que al menos dos tercios de sus miembros estén presentes o representados.

ARTICULO 13

El Comité Ejecutivo asegura la gestión y administración cotidiana de la asociación conforme a las decisiones de la asamblea general. Puede delegar sus tareas diarias de dirección en su presidente.

El comité ejecutivo se da todos los medios legales para ejecutar su misión.

ARTICULO 14.

Las decisiones en el Comité Ejecutivo se toman por mayoría simple.

En caso de empate decidirá el voto el presidente.

ARTICULO 15

Sólo una persona del Comité Ejecutivo designada por el propio Comité puede tener poderes delegados.

ARTICULO 16

Las acciones legales, bien como querellante o como querellado deben ser seguidos por el comité ejecutivo representado por su presidente o un administrador, nombrado por el propio comité. Las acciones cotidianas de la asociación tales como el compromiso de personal, la firma de contratos y todas las obligaciones legales ligadas a la ejecución de misiones de la asociación, serán seguidas por el Comité Ejecutivo.

ARTICULO 17

El año financiero se inicia el uno de abril y finaliza el 31 de Marzo.

El Comité está obligado a presentar la contabilidad del año anterior y el presupuesto del siguiente año financiero a la asamblea general para ser aprobados.

ARTICULO 18. ENMIENDA DE LOS ESTATUTOS Y DISOLUCION DE LA ASOCIACION

Sin perjuicio del artículo 5 de la ley del 25 de octubre de 1919, una propuesta que busque enmendar los estatutos o disolver la asociación debe provenir del comité ejecutivo o al menos un tercio de los miembros de pleno derecho de la asociación.

La proposición de modificación o de disolución debe ser aceptada por mayoría simple del Comité Ejecutivo para ser sometida a la aprobación de la Asamblea General. En caso de que la petición provenga de un tercio de los miembros de pleno derecho de la asociación, la proposición de modificación o de

liquidación debe ser sometida a aprobación de la Asamblea General. La Asamblea General deberá reunir dos tercios de los miembros de pleno derecho y someterse al cuorum de dos tercios. En el caso de que no se alcance el doble cuorum, la Asamblea General será automáticamente convocada en el plazo de un mes.

El Secretario de la asociación debe enviar en el plazo de 60 días una notificación escrita razonada en la que figura la proposición detallada del orden del día. En caso de empate el presidente tendrá el voto decisorio.

Las enmiendas a los estatutos no tendrán efecto hasta que sean probadas por el Real Decreto y se ajusten a los requisitos de publicación establecidos en el Artículo 3 de la ley del 25 de Octubre de 1919.

La asamblea general decidirá la forma de disolución y liquidación de la asociación.

ARTICULO 19

Las eventualidades que no se prevean en los presente estatutos y con especial referencia a la publicación en los anexos del boletín oficial de Bélgica se resolverán de acuerdo con la ley.

SOLICITUD DE PARTICIPACION EN LOS PROGRAMAS OPERATIVOS DE LAS INICIATIVAS
COMUNITARIAS DE RECURSOS HUMANOS

1. DATOS DE LA ENTIDAD SOLICITANTE

DENOMINACION INSTITUTO MUNICIPAL DE FORMACIÓN Y EMPLEO (Ayuntamiento de Granada)			
TIPO DE INSTITUCION O ENTIDAD Organismo autónomo administrativo		N.I.F./C.I.F. P-6809086-I	
REPRESENTANTE LEGAL D.Jesús Quero Molina		CARGO PRESIDENTE DEL IMFE	
DOMICILIO C- Cárcel Alta nº 3		C. POSTAL 18010	
TELEFONO (958) 224146	FAX (958) 227699	MUNICIPIO Granada	PROVINCIA Granada
RESPONSABLE DEL PROYECTO Torcuato Valenzuela Tomás			
CARGO Director del IMFE Ayto de Granada		TLF. CONTACTO (958) 224146 y 227699	
DOMICILIO C.- Cárcel Alta nº 3			
LOCALIDAD Granada	PROVINCIA Granada	C. POSTAL 18010	

2. DATOS BANCARIOS (*)

BANCO/CAJA BANCO EXTERIOR DE ESPAÑA (BEX)		CODIGO 0104
SUCURSAL BEX-ANGEL GANIVET		CODIGO 0-565-15
Nº C/C 030-07355526-I		D.C.
DOMICILIO C- ANGEL GANIVET Nº 8 18009-GRANADA		
MUNICIPIO GRANADA	PROVINCIA GRANADA	

(*) Se harán constar 4 dígitos para la Entidad Bancaria, 4 dígitos para la Sucursal y 10 dígitos para la c/c.

3. DATOS DEL PROYECTO

DENOMINACION: ACCES - EMPLEO GITANOS			
PERIODO CUBIERTO POR LA PRESENTE SOLICITUD DESDE: 01/01/1995 HASTA 31/12/97			
INICIATIVA A LA QUE SE ACOGE ADAPT EMPLEO <input checked="" type="checkbox"/>			
HORIZON <input checked="" type="checkbox"/>		NOW	YOUTHSTART

4. ORGANISMOS Y ENTIDADES IMPLICADAS

ORGANISMOS COFINANCIADORES DEL PROYECTO	APORTACION
INSTITUTO MUNICIPAL DE FORMACIÓN Y EMPLEO (Ayuntamiento de Granada)	21,46% (19.370.139)
AYUNTAMIENTO DE PINOS PUENTE	1,5% (2.000.000)
CARITAS	0,54% (700.000)
AYUNTAMIENTO DE SANTA FE	1,5% (2.000.000)
ORGANISMOS COLABORADORES O ASOCIADOS	TIPO DE COLABORACION
INEM- Granada Servicios Sociales Comunitarios- Ayuntamiento Granada. Ayuntamiento de Pinos Puente Ayuntamiento de Santa Fe. CENTRO SOCIO CULTURAL GITANO ANDALUZ Centro Municipal de Adultos-Almanjayar. UNIÓN PROVINCIAL DE UGT-GRANADA UNIÓN PROVINCIAL DE CC.OO-GRANADA CÁRITAS Asociación de Vecinos LAS CRUCES FEDERACIÓN PROVINCIAL DE ASOCIACIONES DE VECINOS Asociación de Mujerres Gitanas ROMI Asociación Gitana ANAQUERANDO Asociación juvenil VIYELAN LOS CHABORRILLOS Asociación GAO CALO de Santa Fe Asociación gitana de Pinos Puente. Faecta Radel	Información y divulgación, colaboración en el desarrollo de actividades, facilitar documentación e informes, selección de beneficiarios, utilización de instalaciones , asistencia técnica, participación en Comisiones de Seguimiento y Evaluación

Nº PROYECTO: _____

D./D.^a JESUS QUERO MOLINA

en calidad de PRESIDENTE

(CARGO CON PODER DE REPRESENTACIÓN)

en representación de I.M.F.E. AYO DE GRANADA

(NOMBRE DE LA ENTIDAD PÚBLICA RESPONSABLE DEL PROYECTO)

formula la presente solicitud para el proyecto: ACCEES - EMPLEO GITANOS

(NOMBRE DEL PROYECTO)

presentado en el marco de la Iniciativa Comunitaria .. Empleo HORIZON

(NOMBRE DE LA INICIATIVA)

(SELLO)

Granada, a 27 de Abril de 1995

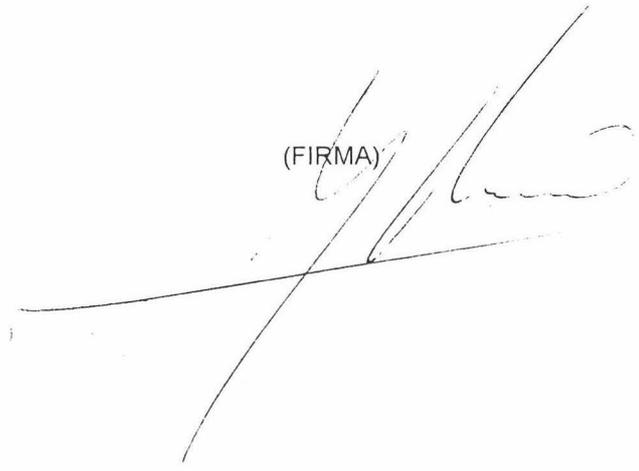
ENTIDAD PROMOTORA:

Fecha:

Firmado:

Sello:

(FIRMA)



D./D.ª JESUS QUERO MOLINA

en calidad de PRESIDENTE

(CARGO CON PODER DE REPRESENTACIÓN)

en representación de IMFE - AYUNTAMIENTO DE GRANADA

(NOMBRE DE LA ENTIDAD PÚBLICA RESPONSABLE DEL PROYECTO)

formula la presente solicitud para el proyecto:

ACCES - EMPLEO GITANOS

(NOMBRE DEL PROYECTO)

presentado en el marco de la Iniciativa Comunitaria HORIZON

(NOMBRE DE LA
INICIATIVA)

(SELLO)

Granada, a 22 de Mayo de 1995

(FMA)

ENTIDAD PROMOTORA:

Fecha:

Firmado:

Sello:

5. DESCRIPCION DEL PROYECTO

- 5.1 Contexto de aplicación del proyecto, elementos que justifican la necesidad de la actuación, objetivos y resultados que se espera obtener :

Se observa un abandono progresivo de las actividades económicas que tradicionalmente han desarrollado los gitanos, por causas no inherentes a las propias actividades, sino a su escasa competitividad fruto de la no adecuación a las nuevas exigencias de las estructuras comerciales. A esta situación hay que añadir , los elevados niveles de desempleo, la marginalidad laboral, el desarraigo socio-cultural y el aumento de actitudes racistas. Para abordar esta situación el IMFE como organismo público, en colaboración con agentes sociales, asociaciones gitanas y organizaciones no gubernamentales se planteó la necesidad de llevar a cabo acciones coordinadas que aporten soluciones globales a la problemática socio-laboral de los gitanos. El proyecto contempla un plan de formación integral (desarrollo de habilidades personales y sociales, formación compensatoria, formación ocupacional) que facilite la consecución del objetivo central del proyecto; la inserción socio-laboral.

- 5.2. Contenidos generales del proyecto y medios de los que se dispone para su realización (incluyendo los relativos a la/s acción/es transnacional/es):

El proyecto se desarrolla en 4 fases.

Fase Propedeutica: incluye la divulgación del proyecto, definición de itinerarios formativos, selección de personal técnico y beneficiarios, seminario de formación de formadores, elaboración de material didactico acondicionamiento de instalaciones .

Fase Normalización/Preformación Compensatoria: Incluye la homologación educativa y el desarrollo de habilidades personales.

Fase Cualificación Profesional: incluye la formación ocupacional en las especialidades de impresión en ropa (artesanal e informatizada), viverismo y jardineria, y restauración de muebles, y la continuidad de formación compensatoria según necesidades.

Fase de Inserción Laboral: Incluye formación de emprendedores, gestión empresarial, análisis viabilidad, prácticas en empresas, compromisos de inserción y creación de empresas.

MEDIOS DISPONIBLES

Para la realización del Proyecto se cuenta con la infraestructura e instalaciones del IMFE

Nº PROYECTO: _____

5.3 Calendario previsto de actuaciones:

Actuaciones previstas	Períodos					
	1.994	1.995	1.996	1.997	1.998	1.999
Diseño y elaboración del proyecto	■	■				
Selección personal técnico		■	■			
Seminario formación formadores		■	■			
Diseño itinerarios formativos		■	■	■		
Transnacionalidad	■	■	■	■	■	
Divulgación		■	■		■	
Formación Previa			■	■		
Formación compensatoria			■	■	■	
Formación ocupacional			■	■	■	
Convenios formación prácticas empresa			■	■	■	
Contratación laboral				■	■	
Seguimiento laboral				■	■	
Estudios viabilidad empresarial				■	■	
Formación emprendedores				■	■	
Asistencia técnica gestión empresarial				■	■	
Creación de empresas				■	■	
Sensibilización		■	■		■	

5.4. Aplicabilidad de los resultados del proyecto en entornos más generales (efecto multiplicador):

Las actuaciones valoradas positivamente del modelo desarrollado se asumiran en las posteriores acciones formativas y de integración socio laboral de colectivos desfavorecidos, especialmente de gitanos por parte del I.M.F.E., asimismo en las acciones formativas en las que intervienen los ayuntamientos, organizaciones y entidades colaboradoras y cofinanciadoras

5.5. Principales elementos innovadores:

a) La utilización de una nueva metodología basada en la coherencia didáctica, y la formación en alternancia que contempla la realidad integral de los gitanos, y que favorece la coordinación e intervención efectiva de ONGS, instituciones y agentes sociales y económicos.

b) La utilización de nuevas tecnologías en:

- b.1 La relación transnacional.
- b.2 Los procesos de orientación y formación
- b.3 La asistencia técnica al autoempleo

6. ¿PARTICIPA EL PROYECTO EN OTRAS INICIATIVAS, REDES O PROGRAMAS COMUNITARIOS O HA SOLICITADO FINANCIACION DE OTRO INSTRUMENTO COMUNITARIO?

Sí

No

Especificar:

7. TRANSNACIONALIDAD

7.1. Identificación de la/s entidad/es que participa/n en el proyecto a nivel transnacional (2):

1.º Estado miembro: HOLANDA

Entidad: ACTIVA FOUNDATION

Persona de contacto: JOOP WIKKERINK

Dirección: BOULEVARD 1845 - PO BOX 416

Localidad: 9500 AL EHSCHÉDE

Teléfono: 053-814426 Fax: 053-814403

2.º Estado miembro: BELGICA

Entidad: COPRODEV

Persona de contacto: JEAN LUC, ANSIAUX

Dirección: RUE DE GLEMBLOUX,4

Localidad: NAMBUR - 5000

Teléfono: 32-81246566

3.º Estado miembro: PORTUGAL

Entidad: SANTA CASA MISERICORDIA DE LISBOA

Persona de contacto: ELISABETE MATEUS Y FATIMA NEVES

Dirección: LARGO TRINDADE COE

Localidad: 1102 LISBOA Región:

Teléfono: 3460361 EXT. 206 Fax: 3472655

4.º Estado miembro: PORTUGAL

Entidad: CARITAS DIOCESANAS DE COIMBRA

Persona de contacto: JACIRA ASCENSAO

Dirección: CASA NOVA SEMINARIO

Localidad: 3000 COIMBRA Región:

Teléfono: 701784 Fax: 715457

5.º Estado miembro: ESPAÑA

Entidad: ASOCIACION SOCIO PEDAGOGICA CHAVOS

Persona de contacto: MIGUEL ANGEL MARTIN FERNANDEZ

Dirección: OS CORVOS S/N

Localidad: 15405 FERROL Región: GALICIA

Teléfono: 981-326603 Fax: 316806

6.º Estado miembro:

Entidad:

Persona de contacto:

Dirección:

Localidad: Región:

Teléfono: Fax:

(2) En caso de contar con más de tres asociaciones transnacionales, refléjelo en hoja anexa

7.2. Denominación del proyecto transnacional:

7.3. Características de la relación transnacional (3):

1. Diseño supranacional:

- a) Del proyecto.
- b) De material didáctico.
- c) De los medios y equipos.
- d) De la metodología.

2. Intercambio:

- a) De experiencias y resultados.
- b) De personas responsables y gestoras
- c) De formadores/as y expertos/as
- d) De participantes

3. Creación de red transnacional

4. Otros (especificar):

5. ¿Está prevista la creación de una estructura común a nivel transnacional para la realización de este proyecto?

Sí

No

Especificar: La relación transnacional se establecera a través del Grupo ACCES dentro de la Red Europea de Gitanos y Viajeros. Se adjunta proyecto de Relación Transnacional con socios preferentes.

6. ¿Está prevista la elección, o se ha elegido ya, un país líder del proyecto transnacional?

Sí

No

Especificar:

7.4. Porcentaje de la aportación económica del proyecto español o la transnacionalidad sobre el total de gastos del proyecto: La cantidad prevista para la transnacionalidad es de 1.500.000 ptas.

7.5. Coste total del proyecto transnacional(4):

7.6. Estado actual de desarrollo del proyecto transnacional:

- Se ha formalizado ya el compromiso de colaboración
- En fase de contacto

Se ultimaran los compromisos en la reunión del 25 de Marzo de Madrid

(3) Cada proyecto debe contemplar al menos una de las tres posibilidades del 7.3.1 y una del 7.3.2.

(4) Suma de los costes de los proyectos de cada uno de los Estados miembros.

8. CARACTERISTICAS DEL PROYECTO

8.1. Tipo de acciones:

<i>TIPO DE ACCIONES</i>	<i>Número beneficiarios</i>	<i>Unidad de medida (hora/mes/)</i>	<i>Duración media</i>	<i>Coste total</i>
a) Formación previa (mejora de las aptitudes básicas, desarrollo personal, rehabilitación funcional, etc)	30	MES	4	6.380.207
b) Formación básica compensatoria	30	MES	9	7.930.208
c) Formación ocupacional para la inserción laboral	30	MES	54	57.041.097
d) Formación continua de trabajadores ocupados				
e) Formación de expertos, agentes, formadores	8	HORA	120	1.250.000
f) Formación de tercer ciclo (postgrados universitarios, etc)				
g) Ayudas al empleo (subvenciones a la contratación)	16	MES	6	5.000.000
h) Ayudas de autoempleo (economía social)	14	MES	6	4.000.000
i) Acompañamiento a la inserción profesional	30	MES	9	2.050.000
j) Acompañamiento al desarrollo de la carrera profesional				
k) Orientación/Asesoramiento profesional	30	MES	12	3.500.000
l) Asistencia técnica				1.250.000
m) Creación de redes/Fomento de la cooperación				1.500.000
n) Creación y desarrollo de estructuras de apoyo (acogida/orientación/empleo/agencias de desarrollo local/viveros de empresa/asesoramiento a empresas, etc)				
o) Creación y desarrollo de servicios para el cuidado de personas dependientes				
p) Desarrollo de nuevas metodologías de formación, acompañamiento o evaluación				2.500.000
q) Desarrollo e interconexión de bases de datos				
r) Información/divulgación/sensibilización				2.179.045
s) Intercambios interempresariales (transferencias tecnológicas, desarrollo conjunto del I + D, creación de servicios compartidos, redes comerciales, etc)				
t) Realización de estudios e investigaciones				1.200.000
u) Otros(especificar)				

8. CARACTERISTICAS DEL PROYECTO

8.1. Tipo de acciones:

TIPO DE ACCIONES	Número beneficiarios	Unidad de medida (hora/mes /).	Duración media	Coste total
a) Formación previa (mejora de las aptitudes básicas, desarrollo personal, rehabilitación funcional, etc)	60	HORAS	100	1.600.000
b) Formación básica compensatoria	30	HORAS	600	3.600.000
c) Formación ocupacional para la inserción laboral	30	HORAS	3.600	30.000.000
d) Formación continua de trabajadores ocupados				
e) Formación de expertos, mediadores	6	HORAS	100	1.600.000
f) Formación de tercer ciclo (postgrados universitarios, etc)				
g) Ayudas al empleo (subvenciones a la contratación)				
h) Ayudas de autoempleo (economía social)	15	MES	6	3.000.000
i) Acompañamiento a la inserción profesional				
j) Acompañamiento al desarrollo de la carrera profesional				
k) Orientación/Asesoramiento profesional	30	MES	6	2.500.000
l) Asistencia técnica				750.000
m) Creación de redes/Fomento de la cooperación				3.500.000
n) Creación y desarrollo de estructuras de apoyo (acogida/orientación/empleo/agencias de desarrollo local/viveros de empresa/asesoramiento a empresas, etc)				
o) Creación y desarrollo de servicios para el cuidado de personas dependientes*				
p) Desarrollo de nuevas metodologías de formación, acompañamiento o evaluación				1.500.000
q) Desarrollo e interconexión de bases de datos				
r) Información/divulgación/sensibilización				1.200.000
s) Intercambios interempresariales (transferencias tecnológicas, desarrollo conjunto del I+D, creación de servicios compartidos, redes comerciales, etc)				
t) Realización de estudios e investigaciones				750.000
u) Otros (especificar)				

Nº PROYECTO: _____

8.2. Tipo de gasto de las acciones:

GASTOS	(5)	GASTOS	(5)
- Becas de alumnos	<input checked="" type="checkbox"/>	- Alquiler equipos	<input checked="" type="checkbox"/>
- Salario de alumnos	<input checked="" type="checkbox"/>	- Amortización equipos	<input checked="" type="checkbox"/>
- Dietas: Desplazamiento	<input checked="" type="checkbox"/>	- Compra de cursos	<input type="checkbox"/>
Alimentación	<input checked="" type="checkbox"/>	- Material de oficina/material informático . .	<input checked="" type="checkbox"/>
Alojamiento	<input checked="" type="checkbox"/>	- Orientación profesional	<input checked="" type="checkbox"/>
- Seguro de accidentes	<input checked="" type="checkbox"/>	- Evaluación	<input checked="" type="checkbox"/>
- Selección de alumnos	<input checked="" type="checkbox"/>	- Adaptación de locales para minusválidos .	<input type="checkbox"/>
- Salarios: Profesorado	<input checked="" type="checkbox"/>	- Guardería y custodia	<input checked="" type="checkbox"/>
Dirección y Coordinación	<input checked="" type="checkbox"/>	- Gastos corrientes (teléfono, fax, luz...) . .	<input checked="" type="checkbox"/>
Administración	<input checked="" type="checkbox"/>	- Alquiler de aulas y locales	<input checked="" type="checkbox"/>
- Dietas profesorado:	<input checked="" type="checkbox"/>	- Publicidad	<input checked="" type="checkbox"/>
Desplazamiento			
Alimentación	<input checked="" type="checkbox"/>	- Encuentros y seminarios	<input checked="" type="checkbox"/>
Alojamiento	<input checked="" type="checkbox"/>	- Estudios	<input type="checkbox"/>
- Formación del profesorado	<input checked="" type="checkbox"/>	- Costes de administración	<input checked="" type="checkbox"/>
- Preparación medios didácticos	<input checked="" type="checkbox"/>	- Costes de gestión y coordinación	<input checked="" type="checkbox"/>
- Material didáctico	<input checked="" type="checkbox"/>	- Otros (especificar)	<input type="checkbox"/>

8.3.1. Cobertura geográfica:

REGION	PROVINCIA	COMARCA Y/O TERMINO MUNICIPAL
Andalucía	Granada	Area Metropolitana de Granada

8.3.2. Sector/es de actividad económica afectado/s:

Industrial, en subsectores que presentan perspectivas de empleo o por su carácter innovador

(5) Marcar con un aspa.

8.4. Plan de financiación (6):

AÑO	TIPO DE ACCION	FINANCIACION F.S.E.	COFINANCIACION PUBLICA	COFINANCIACION PRIVADA	COSTE TOTAL
1995	Formación	4.500.000	1.416.000	84.000	3.000.000
	Ayudas al empleo				
	Otros	1.500.000	472.000	28.000	2.000.000
	TOTAL	6.000.000	1.888.000	112.000	3.000.000
1996	Formación	13.980.000	4.399.000	260.960	18.540.000
	Ayudas al empleo				
	Otros	2.670.000	840.160	49.840	3.560.000
	TOTAL	16.650.000	5.239.200	310.800	22.200.000
1997	Formación	9.420.000	2.964.160	175.840	12.560.000
	Ayudas al empleo	2.250.000	708.000	42.000	3.000.000
	Otros	3.180.000	1.000.640	59.360	4.240.000
	TOTAL	14.850.000	3.672.800	277.200	19.800.000
Total Formación		27.900.000	8.779.200	520.800	37.200.000
Total Ayudas al empleo		2.250.000	708.000	42.000	3.000.000
Total Otros		7.350.000	2.312.800	137.200	9.800.000
TOTAL		37.500.000	11.800.000	700.000	50.000.000

Regiones de Objetivo 1D

(6) Encasos de afectas a Regionede Objetivo y Regionede Objetivo, habra que cumplimentar dorseparado

Nº PROYECTO: _____

8.4. Plan de financiación (6):

AÑO	TIPO DE ACCION	FINANCIACION F.S.E.	COFINANCIACION		COSTE TOTAL
			PUBLICA	PRIVADA	
1995	Formación	10.842.019	3.414.006	200.000	14.456.025
	Ayudas al empleo				0
	Otros	1.500.000	500.000		2.000.000
	TOTAL	12.342.019	3.914.006	200.000	16.456.025
1996	Formación	29.353.599	9.534.533	250.000	39.138.132
	Ayudas al empleo				0
	Otros	1.500.000	500.000		2.000.000
	TOTAL	30.853.599	10.034.533	250.000	41.138.132
1997	formación	21.705.300	6.985.100	250.000	28.940.400
	Ayudas al empleo	6.750.000	2.250.000		9.000.000
	Otros	559.500	186.500		746.000
	FORMACION	29.014.800	9.421.600	250.000	38.686.400
1998	Formación				0
	Ayudas al empleo				0
	Otros				0
	FORMACION	0	0	0	0
Total Formación		61.900.918	19.933.639	700.000	82.534.557
Total Ayudas al empleo		6.750.000	2.250.000	0	9.000.000
Total Otros		3.559.500	1.186.500	0	4.746.000
TOTAL		72.210.418	23.370.139	700.000	96.280.557

Regiones de Objetivo 1 □

(6) En caso de afectar a Regiones de Objetivo 1 y Regiones Fuera de Objetivo 1, habrá que cumplimentarlo por separado

9. CONTROL FINANCIERO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

9.1. Mecanismos previstos de control financiero:

Control interno:

A través de las funciones interventora, control financiero y control de eficacia de todos los actos por lo Intervención Municipal, según la Ley de Haciendas Locales y normativa de desarrollo.

Por los órganos colegiados y unipersonales de gobierno del I.M.F.E, que aprobarán los gastos previamente a su realización. Por la Dirección del I.M.F.E., coordinador del Proyecto y la Comisión de Seguimiento constituida al efecto, que rendirán cuentas trimestral o semestralmente y cuantas veces se les requiera.

Control externo:

Efectuada por la Administración Comunitaria, Central y Autónoma, principalmente con arreglo a la normativa y reglas aplicables.

La que corresponde a la Cámara Andaluza de Cuentas y al Tribunal de Cuentas.

9.2. Seguimiento y evaluación.

A) Contenido:

Se creará una Comisión de seguimiento Provincial que supervirá todas las actuaciones desarrolladas por el proyecto y que se reunirá mensualmente.

Se emitirán informes semestrales de evaluación y equipamiento cualitativo y cuantitativo de las actuaciones desarrolladas por el proyecto.

B) Metodología empleada:

- Indicadores físicos (número de personas beneficiarias, número de acciones, número de horas).
- Encuesta a las personas participantes.
- Encuesta a los/as agentes que intervienen en la acción.
- Análisis cualitativo.
- Otros.

Especificar:

DOCUMENTACION QUE SE ADJUNTA A ESTA SOLICITUD (6)

- FOTOCOPIA COMPULSADA DE LA TARJETA DE IDENTIFICACION FISCAL DE LA ENTIDAD SOLICITANTE
- ACREDITACION DE LA REPRESENTACION
- MEMORIA DESCRIPTIVA (ART. 6. CUATRO. 3 DE LA ORDEN DE 17 DE FEBRERO DE 1.995)
- ANEXOS RELATIVOS AL COMPROMISO DE COFINANCIACION
- ANEXOS RELATIVOS AL COMPROMISO DE COLABORACION
- DOCUMENTO ACREDITATIVO DE LA ASOCIACION TRANSNACIONAL

OTRA DOCUMENTACION:

ESPECIFICAR: Disquete informático (formulario de la petición y memoria del proyecto) WP 5.2 WINDOWS

(6) Marcar con un aspa.

Nº PROYECTO: _____

ANEXO 1

**COMPROMISO DE FINANCIACION
DE LA/S ENTIDAD/ES COFINANCIADORA/S**

D./D.^a JESUS QUERO MOLINA

como PRESIDENTE

(CARGO)

de IMFE. AYTO DE GRANADA

(NOMBRE DE LA ENTIDAD)

certifica que dicha Entidad participará en la financiación del proyecto

ACCES - EMPLEO GITANOS

(NOMBRE DEL PROYECTO)

presentado en el marco de la iniciativa Comunitaria EMPLEO - HORIZON

(NOMBRE DE LA INICIATIVA)

con un importe de 19.370.139 pesetas

para el período 1995-1997

Granada, a 28 de Abril de 1.995

FIRMA:

SELLO:



**CUESTIONARIO DIRIGIDO AL COLECTIVO DE ALUMNOS:
"PROYECTO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE GITANOS EN EL
ÁREA METROPOLITANA DE GRANADA".-**

**AUTOR: ANTONIO MADRID MEDINA
LICENCIADO EN PEDAGOGÍA
EDUCADOR SOCIAL DEL PROYECTO**

ASPECTOS EDUCATIVOS Y DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE GITANOS EN EL ÁREA METROPOLITANA DE GRANADA

Este cuestionario ha sido pensado, con objeto de obtener información suficiente, que contribuya a una mejora en la calidad de futuros proyectos de inserción laboral, para ello, solicitamos sus opiniones.

A continuación aparecen una serie de interrogantes agrupados por temas.

Cada pregunta tiene cinco posibles respuestas (Muy mal; Regular; Normal; Bien; Muy bien), tache la casilla que corresponda a su valoración, si se equivoca borre y vuelva a tachar.

Al responder, preste atención a las siguientes indicaciones:

- Evite señalar la respuesta “termino medio”, es decir: Normal, excepto cuando le sea imposible decidirse por otra alternativa.
- Procure contestar todas las preguntas.
- Sea sincero. No señale sus respuestas pensando en aquello que interesa oír a las personas responsables del proyecto.
- Si aparece la opción “otros”, seguida de una línea, escriba en ella lo que estime oportuno si ninguna opción se adapta a su situación personal.
- Lea atentamente cada cuestión antes de contestar. Si tiene dudas, consulte con la persona responsable del cuestionario.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ASPECTOS GENERALES:

- **Edad:**
- **Sexo:** Hombre Mujer
- **Estado civil:**
- **Edad de matrimonio:**
- **Número de hijos:**
- **Convivencia:** Vivienda de familiares
Vivienda independiente: - Propia - Alquilada - Otros: _____

- **Zona de residencia:** Ciudad
Pueblo

- **Nivel de estudios:**

- **Actividad profesional:** A) Cuenta ajena: - Entidad:
- Puesto:
- Categoría:
- Jornada: - Completa
- Parcial

B) Cuenta propia: - Especialidad:
- Categoría:

C) Actividad empresarial: - Entidad:
- Especialidad:
- Categoría:

- **Empleo:** A) Situación actual de empleo:
- Funcionario - Funcionario interino - Laboral fijo - Laboral indefinido
- Fijo discontinuo - Laboral temporal - Otros: _____

B) Empleo a través del proyecto

C) Actualmente en desempleo - Tiempo de desempleo: _____
- Último empleo: _____

D) Con empleo anterior: - Sin contrato
- Con contrato

E) Sin empleo anterior

I) CUESTIONARIO: ALUMNOS

En la aplicación del proyecto a nivel geográfico:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Consideras adecuado que el proyecto se haya aplicado en los pueblos próximos a Granada.					
(2). Ha habido una adecuada implicación de los Ayuntamientos en el desarrollo del proyecto.					
3. Ha habido una adecuada implicación del Educador en los pueblos que participan.					
4. Ha habido una adecuada implicación de la Técnica (coordinadora) en los pueblos.					

En relación con los objetivos del proyecto:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Crees que has aprendido a poner en marcha una empresa.					
(2). Se han creado a través del proyecto puntos de compra venta estables, para posteriormente crear una empresa.					
(3). Desde el proyecto se han producido suficientemente artículos para vender.					
(4). Se ha fomentado la venta ambulante.					
(5). Te ha parecido bien que se hayan cambiado los objetivos de partida, en función de las necesidades del mercado laboral.					

Atención del proyecto a colectivos:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Consideras adecuado que el proyecto haya sido exclusivamente dirigido al colectivo gitano.					
(2). Consideras adecuado incorporar al proyecto a otros colectivos o etnias.					
(3). Consideras adecuado que el proyecto se aplique a un solo colectivo sea cual sea.					

Valoración del proceso de Formación Previa: Habilidades Sociales y Orientación Laboral:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Crees que el proyecto ha contribuido a que cada uno sea capaz de solucionar sus problemas por sí mismo.					
(2). Se ha conseguido un grado adecuado de motivación de los alumnos hacia el trabajo profesional.					
3. Crees que han sido útiles los contenidos tratados sobre Habilidades Sociales.					
4. Crees que han sido útiles los contenidos tratados sobre Orientación Laboral.					
5. Consideras que se han evaluado adecuadamente los conocimientos aprendidos sobre Habilidades Sociales.					
6. Consideras que se han evaluado adecuadamente los conocimientos aprendidos sobre Orientación Laboral.					

Valoración del proceso de Formación Básica Especializada:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Has tenido acceso a medios técnicos avanzados como por ejemplo ordenadores o herramientas modernas.					
(2). Se ha controlado adecuadamente el índice de faltas de asistencia durante el proceso de formación especializada.					
(3). Se ha controlado suficientemente las faltas de puntualidad durante el proceso de formación especializada.					
(4). Consideras adecuadas las prácticas realizadas con el monitor de tu especialidad.					
(5). Ha habido buenas relaciones entre los alumnos de tu especialidad.					
(6). Consideras adecuada la evaluación realizada durante la ejecución de la formación especializada.					
(7). Consideras suficiente el aprendizaje recibido en tu especialidad sobre técnicas de venta comercial.					
(8). Crees que ha sido adecuado que los alumnos dispongan de una beca durante toda la formación especializada.					
9. El monitor te ha aclarado desde el principio los contenidos de tu especialidad que debías aprender.					
10. Consideras adecuada la orientación para el empleo recibida en tu especialidad formativa.					

Valoración de las prácticas en empresas:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Crees que las condiciones de trabajo de las prácticas han sido adecuadas.					
(2). Piensas que es necesario que los empresarios contribuyan económicamente en la fase de prácticas en las empresas.					
3 (5). Los empresarios se han implicado suficientemente, en los procesos de prácticas.					
4 (6). Has sido preparado suficientemente en tu especialidad, para responder adecuadamente en las prácticas.					
5 (7). Crees que ha sido adecuada tu integración con el resto de compañeros de la empresa.					
6 (8). Se han utilizado suficientemente elementos de protección durante las prácticas.					

Valoración del proceso de creación de una empresa:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Se han dado las condiciones adecuadas desde el proyecto para crear una empresa.					
(2). Ha habido un grado suficiente de organización del trabajo, en los grupos de alumnos que han decidido crear una empresa.					
(3). Ha habido un grado suficiente de motivación en los alumnos para crear una empresa.					
(4). Ha habido una suficiente preparación de los alumnos para crear una empresa.					

Valoración de los convenios de colaboración con empresas:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Consideras necesario establecer un compromiso de contratación entre la Entidad Promotora y las empresas.					
2. Ha sido adecuado el seguimiento realizado por los responsables del IMFE del proceso de inserción laboral en las empresas.					
(3). Ha sido adecuado el seguimiento realizado por los técnicos del proyecto (Técnica, Educador), del proceso de inserción laboral en las empresas.					

:

Atención a posibles situaciones de discriminación:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
1. Cómo te han tratado los compañeros de la empresa donde has realizado las prácticas por el hecho de ser gitano/a.					
2. Cómo te han tratado durante el proceso de contratación en la empresa por el hecho de ser gitano/a.					
3. Cómo te han tratado durante el proceso de formación especializada por el hecho de ser gitano/a.					
4. Cómo te han tratado los clientes con los que has tenido relación por el hecho de ser gitano/a.					

Valoración del nivel de evaluación aplicado al proyecto:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Ha sido suficiente la evaluación realizada por los alumnos a lo largo del desarrollo proyecto.					
(2). Ha sido suficiente la evaluación realizada por los técnicos a lo largo del desarrollo del proyecto.					
(3). Ha sido suficiente la evaluación realizada por los monitores a lo largo del desarrollo del proyecto.					

Valoración de recursos destinados a la ejecución del proyecto:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Han sido adecuadas las instalaciones para la ejecución de las especialidades formativas.					
(2). Crees que ha sido adecuado el número de profesionales asignados a este proyecto.					
3 (4). Han sido adecuados los materiales para la ejecución de las especialidades formativas.					
4 (5). Ha sido adecuado el equipamiento-herramientas para la ejecución de las especialidades formativas.					

Valoración del proceso de intervención con familias:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Crees que la intervención con las familias del proyecto ha sido suficiente.					
(2). Ha respondido adecuadamente el proyecto a las problemáticas de tipo familiar.					
3. Te has sentido apoyado suficientemente por tu familia, durante la ejecución del proyecto.					

Consideración del factor tiempo:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Consideras suficiente el tiempo destinado a la realización del proyecto.					
(2). Ha sido adecuada la duración de los contratos firmados entre los alumnos del proyecto y las empresas colaboradoras.					
3 (9). Ha sido adecuada la duración de la formación especializada.					
(4). Ha sido adecuada la duración de las prácticas en las empresas que han colaborado con el proyecto.					
(5). Ha sido adecuado el tiempo destinado a la creación de empresas surgidas del proyecto.					
(6). Ha sido adecuado el momento de incorporación de los monitores.					
7 (8). Ha sido adecuada la duración de la formación previa.					

Atención a otros aspectos (organizativos, de gestión, de participación,etc):

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Ha sido adecuada la gestión de recursos sociales (gestiones de documentos, Salario Social, ayudas económicas, etc.), para los alumnos.					
(2). Crees que hubiera sido adecuado que representantes de alumnos hubiesen participado en las decisiones importantes del proyecto.					
3. Han participado activamente los alumnos con su opinión en las decisiones de su interés durante la ejecución del proyecto.					
4. Crees que desde el proyecto se ha dado respuesta adecuada a los problemas que te han ido surgiendo.					
5 (7). Consideras adecuado el planteamiento seguido en el proyecto para la obtención de Graduado Escolar.					
(6). Te han ofrecido información suficiente sobre el desarrollo del proyecto.					

Grado de satisfacción con el proyecto:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Se siente satisfecho en general de haber participado en el proyecto.					

Señale los tres defectos y problemas más relevantes que ha encontrado por orden de importancia:

1. _____
2. _____
3. _____

Señale los tres aspectos más positivos encontrados en el desarrollo del proyecto:

1. _____
2. _____
3. _____

**CUESTIONARIO DIRIGIDO AL COLECTIVO EMPRESARIAL:
"PROYECTO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE GITANOS EN EL
ÁREA METROPOLITANA DE GRANADA".-**

**AUTOR: ANTONIO MADRID MEDINA
LICENCIADO EN PEDAGOGÍA
EDUCADOR SOCIAL DEL PROYECTO**

ASPECTOS EDUCATIVOS Y DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE GITANOS EN EL ÁREA METROPOLITANA DE GRANADA

Este cuestionario ha sido pensado, con objeto de obtener información suficiente, que contribuya a una mejora en la calidad de futuros proyectos de inserción laboral, para ello, solicitamos sus opiniones.

A continuación aparecen una serie de interrogantes agrupados por temas.

Cada pregunta tiene cinco posibles respuestas (Muy mal; Regular; Normal; Bien; Muy bien), tache la casilla que corresponda a su valoración, si se equivoca borre y vuelva a tachar.

Al responder, preste atención a las siguientes indicaciones:

- Evite señalar la respuesta “termino medio”, es decir: Normal, excepto cuando le sea imposible decidirse por otra alternativa.
- Procure contestar todas las preguntas.
- Sea sincero. No señale sus respuestas pensando en aquello que interesa oír a las personas responsables del proyecto.
- Si aparece la opción “otros”, seguida de una línea, escriba en ella lo que estime oportuno si ninguna opción se adapta a su situación personal.
- Lea atentamente cada cuestión antes de contestar. Si tiene dudas, consulte con la persona responsable del cuestionario.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ASPECTOS GENERALES:

- **Edad:**
- **Sexo:** Hombre Mujer
- **Estado civil:**
- **Edad de matrimonio:**
- **Número de hijos:**
- **Convivencia:** Vivienda de familiares
Vivienda independiente: - Propia - Alquilada - Otros: _____

- **Zona de residencia:** Ciudad
Pueblo

- **Nivel de estudios:**

- **Actividad profesional:** A) Cuenta ajena: - Entidad:
- Puesto:
- Categoría:
- Jornada: - Completa
- Parcial

B) Cuenta propia: - Especialidad:
- Categoría:

C) Actividad empresarial: - Entidad:
- Especialidad:
- Categoría:

- **Empleo:** A) Situación actual de empleo:
- Funcionario - Funcionario interino - Laboral fijo - Laboral indefinido
- Fijo discontinuo - Laboral temporal - Otros: _____

B) Empleo a través del proyecto

C) Actualmente en desempleo - Tiempo de desempleo: _____
- Último empleo: _____

D) Con empleo anterior: - Sin contrato
- Con contrato

E) Sin empleo anterior

II) CUESTIONARIO: EMPRESARIOS

En la aplicación del proyecto a nivel geográfico:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Cree acertado que el proyecto haya abarcado el área metropolitana de Granada.					
(2). Ha habido una adecuada implicación de los Ayuntamientos en el desarrollo del proyecto.					
3. Ha habido un grado de colaboración aceptable entre las empresas y los Ayuntamientos.					

Atención del proyecto a colectivos:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Considera adecuado que el proyecto haya sido exclusivamente dirigido al colectivo gitano.					
(2). Considera adecuado incorporar al proyecto a otros colectivos o etnias.					
(3). Considera adecuado que el proyecto se aplique a un solo colectivo sea cual sea.					

En relación al nivel de colaboración de los Ayuntamientos que participan en el proyecto:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). La fórmula de cofinanciación con los Ayuntamientos, resulta eficaz para este tipo de proyectos.					
(2). Han colaborado suficientemente los Ayuntamientos en cuanto apoyo de infraestructura e instalaciones en la ejecución del proyecto.					
(3). Han colaborado suficientemente los Ayuntamientos en cuanto al apoyo técnico requerido desde le proyecto.					

Valoración de las prácticas en empresas:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Cree que las condiciones de trabajo de las prácticas han sido adecuadas.					
(2). Piensa que es necesario que los empresarios contribuyan económicamente en la fase de formación en prácticas.					
3. La empresa ha estado suficientemente satisfecha con los alumnos asignados.					
(4). Han respondido adecuadamente los alumnos del proyecto durante las prácticas.					
5. Considera adecuada la evaluación realizada de las prácticas.					
(6). Ha sido adecuado el nivel de preparación de los alumnos en la especialidad formativa correspondiente.					
(7). Cree que los alumnos se han integrado bien en la empresa durante las prácticas.					
(8). Se han utilizado suficientemente elementos de protección durante las prácticas.					

Valoración de los convenios de colaboración con empresas:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Considera que hubiese sido necesario establecer un compromiso para la contratación entre la Entidad Promotora y las empresas.					
(2). Considera adecuada la subvención a las empresas aportada desde el proyecto para la contratación de los alumnos.					
(3). Ha sido adecuado el seguimiento realizado por los técnicos del proyecto.					
(4). Ha habido una participación suficiente de su empresa en el diseño del proceso de inserción laboral.					
5. Cree que los convenios de colaboración con las empresas han sido adecuados.					
6. Ha habido un nivel de participación suficiente de los alumnos en los convenios de colaboración.					
7. Ha sido suficiente la información facilitada sobre el proyecto.					
8. Se ha cumplido suficientemente el convenio de colaboración con su empresa.					
9. Cuál ha sido como empresario su grado de implicación en el proyecto de inserción laboral.					

Valoración del proceso de contratación:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
1. Se ha realizado un seguimiento adecuado por parte de los técnicos del proyecto durante el periodo de contratación.					
2. Se han adaptado adecuadamente los alumnos contratados al trabajo demandado en las empresas.					
3. Han cumplido suficientemente los alumnos contratados la normativa propia de la empresa, (horario, faltas...).					
4. Considera adecuado el grado de integración de los alumnos del proyecto, con el resto de los compañeros de la empresa.					

Consideración del factor tiempo:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Considera suficiente el tiempo destinado a la realización del proyecto.					
(2). Ha sido adecuada la duración de los contratos firmados entre los alumnos del proyecto y las empresas colaboradoras teniendo en cuenta la filosofía de integración laboral del proyecto.					
(3). Ha sido suficiente el tiempo dedicado por los monitores a la coordinación con las empresas.					
(4). Ha sido adecuada la duración de las prácticas en las empresas que han colaborado con el proyecto.					
5. Ha sido suficiente el tiempo dedicado por los técnicos a la coordinación con las empresas.					

Grado de satisfacción con el proyecto:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Se siente satisfecho en general de haber participado en el proyecto.					

Señale los tres defectos y problemas más relevantes que ha encontrado por orden de importancia:

1. _____
2. _____
3. _____

Señale los tres aspectos más positivos encontrados en el desarrollo del proyecto:

1. _____
2. _____
3. _____

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A ORGANISMOS PÚBLICOS
(AYUNTAMIENTOS, JUNTA DE ANDALUCÍA...)
"PROYECTO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE GITANOS EN EL
ÁREA METROPOLITANA DE GRANADA".-**

**AUTOR: ANTONIO MADRID MEDINA
LICENCIADO EN PEDAGOGÍA
EDUCADOR SOCIAL DEL PROYECTO**

ASPECTOS EDUCATIVOS Y DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE GITANOS EN EL ÁREA METROPOLITANA DE GRANADA

Este cuestionario ha sido pensado, con objeto de obtener información suficiente, que contribuya a una mejora en la calidad de futuros proyectos de inserción laboral, para ello, solicitamos sus opiniones.

A continuación aparecen una serie de interrogantes agrupados por temas.

Cada pregunta tiene cinco posibles respuestas (Muy mal; Regular; Normal; Bien; Muy bien), tache la casilla que corresponda a su valoración, si se equivoca borre y vuelva a tachar.

Al responder, preste atención a las siguientes indicaciones:

- Evite señalar la respuesta “termino medio”, es decir: Normal, excepto cuando le sea imposible decidirse por otra alternativa.
- Procure contestar todas las preguntas.
- Sea sincero. No señale sus respuestas pensando en aquello que interesa oír a las personas responsables del proyecto.
- Si aparece la opción “otros”, seguida de una línea, escriba en ella lo que estime oportuno si ninguna opción se adapta a su situación personal.
- Lea atentamente cada cuestión antes de contestar. Si tiene dudas, consulte con la persona responsable del cuestionario.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ASPECTOS GENERALES:

- **Edad:**
- **Sexo:** Hombre Mujer
- **Estado civil:**
- **Edad de matrimonio:**
- **Número de hijos:**
- **Convivencia:** Vivienda de familiares
Vivienda independiente: - Propia - Alquilada - Otros: _____

- **Zona de residencia:** Ciudad
Pueblo

- **Nivel de estudios:**

- **Actividad profesional:** A) Cuenta ajena: - Entidad:
- Puesto:
- Categoría:
- Jornada: - Completa
- Parcial

B) Cuenta propia: - Especialidad:
- Categoría:

C) Actividad empresarial: - Entidad:
- Especialidad:
- Categoría:

- **Empleo:** A) Situación actual de empleo:
- Funcionario - Funcionario interino - Laboral fijo - Laboral indefinido
- Fijo discontinuo - Laboral temporal - Otros: _____

B) Empleo a través del proyecto

C) Actualmente en desempleo - Tiempo de desempleo: _____
- Último empleo: _____

D) Con empleo anterior: - Sin contrato
- Con contrato

E) Sin empleo anterior

IV) CUESTIONARIO: ORGANISMOS PÚBLICOS COLABORADORES:

En la aplicación del proyecto a nivel geográfico:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Cree acertado que el proyecto haya abarcado el área metropolitana de Granada.					
(2). Ha habido una adecuada implicación de los Ayuntamientos en el desarrollo del proyecto.					
3. Cree que hubiese sido acertado que el proyecto hubiera abarcado una zona geográfica más amplia.					

Atención del proyecto a colectivos:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Considera adecuado que el proyecto haya sido exclusivamente dirigido al colectivo gitano.					
(2). Considera adecuado incorporar al proyecto a otros colectivos o etnias.					
(3). Considera adecuado que el proyecto se aplique a un solo colectivo sea cual sea.					

En relación al nivel de colaboración de los Ayuntamientos que participan en el proyecto:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). La fórmula de cofinanciación con los Ayuntamientos, resulta eficaz para este tipo de proyectos.					
(2). Han colaborado suficientemente los Ayuntamientos en cuanto apoyo de infraestructura e instalaciones en la ejecución del proyecto.					
(3). Han colaborado suficientemente los Ayuntamientos en cuanto al apoyo técnico requerido desde el proyecto.					

Valoración del proceso de Formación Previa: Habilidades Sociales y Orientación laboral:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Se ha conseguido un grado de autonomía suficiente en los alumnos, para la resolución de las problemáticas que le han ido surgiendo.					
(2). Se ha conseguido un grado adecuado de motivación de los alumnos hacia el trabajo profesional.					
3. Han participado activamente los alumnos con su opinión en las decisiones de su interés durante la ejecución del proyecto.					

Valoración de las prácticas en empresas:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Cree que las condiciones de trabajo de las prácticas en empresas han sido adecuadas.					
(2). Piensa que es necesario que los empresarios contribuyan económicamente, en la fase de formación en prácticas.					
(3). Cree que ha sido adecuado que los alumnos dispongan de beca durante las prácticas.					

Valoración del proceso de creación de una empresa:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Se han dado las condiciones adecuadas desde el proyecto para crear una empresa.					
(2). Ha habido un grado suficiente de organización del trabajo, en los grupos de alumnos que han decidido crear una empresa.					
(3). Ha habido un grado suficiente de motivación en los alumnos para crear una empresa.					

Valoración de los convenios de colaboración con empresas:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Considera que hubiese sido necesario establecer un compromiso para la contratación de alumnos entre la Entidad Promotora y las empresas.					
(2). Considera adecuada la subvención a las empresas aportada desde el proyecto para la contratación de alumnos.					
3. Cree necesario que su Entidad se encuentre representada en el establecimiento de convenios de colaboración con empresas.					

Valoración de recursos destinados a la ejecución del proyecto:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Han sido adecuadas las instalaciones para la ejecución de las especialidades formativas.					
(2). Cree que ha sido adecuado el número de profesionales asignados a este proyecto.					
(3). Ha sido adecuado el equipamiento para la gestión administrativa del proyecto.					

Valoración del proceso de intervención con familias:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Cree que la intervención con las familias del proyecto ha sido suficiente.					
(2). Ha respondido adecuadamente el proyecto a las problemáticas de tipo familiar.					
(3). Ha fomentado suficientemente el proyecto la participación de las familias durante su desarrollo					

Consideración del factor tiempo:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Considera suficiente el tiempo destinado a la realización del proyecto.					
(2). Ha sido adecuada la duración de los contratos firmados entre las empresas y los alumnos del proyecto.					
3. Ha sido suficiente el tiempo dedicado por los técnicos a la coordinación con los organismos públicos colaboradores.					
4 (7). Ha sido adecuado el momento de incorporación de los técnicos.					
(5). Ha sido adecuado el tiempo destinado a la creación de empresas surgidas del proyecto.					
(6). Ha sido adecuado el momento de incorporación de los monitores.					

Atención a otros aspectos (organizativos, de gestión, de participación,etc):

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Ha sido adecuada la gestión de recursos sociales (gestiones de documentos, Salario Social, ayudas económicas, etc.), para los alumnos.					
(2). Cree que hubiera sido adecuado que representantes de alumnos hubiesen participado en las decisiones importantes del proyecto.					
(3). Cree interesante que la Administración Pública reserve parte de los trabajos y servicios, para personas que provienen de proyectos de inserción.					
(4). Cree que ha sido suficiente la participación de profesionales y políticos que colaboran con el proyecto.					
(5). Ha sido adecuada la supervisión de la Entidad Promotora del proyecto durante su ejecución.					
(6). Se le ha ofrecido información suficiente sobre el desarrollo del proyecto.					
7. Se ha producido una divulgación adecuada del proyecto a través de las empresas que han colaborado.					

Grado de satisfacción con el proyecto:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Se siente satisfecho en general de haber participado en el proyecto.					

Señale los tres defectos y problemas más relevantes que ha encontrado por orden de importancia:

1. _____
2. _____
3. _____

Señale los tres aspectos más positivos encontrados en el desarrollo del proyecto:

1. _____
2. _____
3. _____

**CUESTIONARIO DIRIGIDO AL COLECTIVO DE
TÉCNICOS/MONITORES:
"PROYECTO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE GITANOS EN EL
ÁREA METROPOLITANA DE GRANADA".-**

**AUTOR: ANTONIO MADRID MEDINA
LICENCIADO EN PEDAGOGÍA
EDUCADOR SOCIAL DEL PROYECTO**

ASPECTOS EDUCATIVOS Y DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE GITANOS EN EL ÁREA METROPOLITANA DE GRANADA

Este cuestionario ha sido pensado, con objeto de obtener información suficiente, que contribuya a una mejora en la calidad de futuros proyectos de inserción laboral, para ello, solicitamos sus opiniones.

A continuación aparecen una serie de interrogantes agrupados por temas.

Cada pregunta tiene cinco posibles respuestas (Muy mal; Regular; Normal; Bien; Muy bien), tache la casilla que corresponda a su valoración, si se equivoca borre y vuelva a tachar.

Al responder, preste atención a las siguientes indicaciones:

- Evite señalar la respuesta “termino medio”, es decir: Normal, excepto cuando le sea imposible decidirse por otra alternativa.
- Procure contestar todas las preguntas.
- Sea sincero. No señale sus respuestas pensando en aquello que interesa oír a las personas responsables del proyecto.
- Si aparece la opción “otros”, seguida de una línea, escriba en ella lo que estime oportuno si ninguna opción se adapta a su situación personal.
- Lea atentamente cada cuestión antes de contestar. Si tiene dudas, consulte con la persona responsable del cuestionario.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ASPECTOS GENERALES:

- **Edad:**
- **Sexo:** Hombre Mujer
- **Estado civil:**
- **Edad de matrimonio:**
- **Número de hijos:**
- **Convivencia:** Vivienda de familiares
Vivienda independiente: - Propia - Alquilada - Otros: _____

- **Zona de residencia:** Ciudad
Pueblo

- **Nivel de estudios:**

- **Actividad profesional:** A) Cuenta ajena: - Entidad:
- Puesto:
- Categoría:
- Jornada: - Completa
- Parcial

B) Cuenta propia: - Especialidad:
- Categoría:

C) Actividad empresarial: - Entidad:
- Especialidad:
- Categoría:

- **Empleo:** A) Situación actual de empleo:
- Funcionario - Funcionario interino - Laboral fijo - Laboral indefinido
- Fijo discontinuo - Laboral temporal - Otros: _____

B) Empleo a través del proyecto

C) Actualmente en desempleo - Tiempo de desempleo: _____

- Último empleo: _____

D) Con empleo anterior: - Sin contrato
- Con contrato

E) Sin empleo anterior

III) CUESTIONARIO: TÉCNICOS/MONITORES

En la aplicación del proyecto a nivel geográfico:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Cree acertado que el proyecto haya abarcado el área metropolitana de Granada.					
(2). Ha habido una adecuada implicación de los Ayuntamientos en el desarrollo del proyecto.					
3. Ha sido aceptable el grado de coordinación entre técnicos del proyecto y técnicos del área metropolitana.					

En relación con los objetivos del proyecto:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Cree que los alumnos han aprendido suficientemente a poner en marcha una empresa.					
(2). Se han creado a través del proyecto puntos de compra venta estables, para posteriormente crear una empresa.					
(3). Desde el proyecto se han producido suficientemente artículos para vender.					
(4). Se ha fomentado la venta ambulante.					
(5). Te ha parecido bien que se hayan cambiado los objetivos de partida, en función de las necesidades del mercado laboral.					

Atención del proyecto a colectivos:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Considera adecuado que el proyecto haya sido exclusivamente dirigido al colectivo gitano.					
(2). Considera adecuado incorporar al proyecto a otros colectivos o etnias.					
(3). Considera adecuado que el proyecto se aplique a un solo colectivo sea cual sea.					

En relación al nivel de colaboración de los Ayuntamientos que participan en el proyecto:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). La fórmula de cofinanciación con los Ayuntamientos, resulta eficaz para este tipo de proyectos.					
(2). Han colaborado suficientemente los Ayuntamientos en cuanto apoyo de infraestructura e instalaciones en la ejecución del proyecto.					
(3). Han colaborado suficientemente los Ayuntamientos en cuanto al apoyo técnico requerido desde el proyecto.					

En relación con la propuesta de realización desde el proyecto de un seminario de formación de formadores:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
1. Se ha aplicado adecuadamente la propuesta de creación de un seminario de formación de formadores dirigido a profesionales del proyecto.					
2. Considera necesario que el proyecto disponga de un seminario de formación de formadores.					
3. Sería adecuado que el seminario de formación de formadores continuara durante todo el proyecto.					

Valoración del proceso de Formación Básica Especializada:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Se han incluido suficientemente las nuevas tecnologías durante la formación especializada.					
(2). Se ha controlado adecuadamente el índice de faltas de asistencia durante el proceso de formación especializada.					
(3). Se ha controlado suficientemente las faltas de puntualidad durante el proceso de formación especializada.					
(4). Han sido adecuadas las prácticas en las distintas especialidades.					
(5). Ha habido buenas relaciones entre los alumnos de una misma especialidad.					
(6). Considera adecuada la evaluación realizada durante la ejecución de la formación especializada.					
(7). Considera suficiente el aprendizaje recibido por los alumnos sobre técnicas de venta comercial.					
(8). Cree que ha sido adecuado que los alumnos dispongan de una beca durante toda la formación especializada.					

Valoración de los estudios de viabilidad empresarial:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
1. Los estudios de viabilidad sobre las especialidades formativas propuestas desde el proyecto inicial han sido efectivos.					
2. Han sido realizados adecuadamente los estudios de viabilidad sobre propuestas de creación de empresas.					
3. Considera que los estudios de viabilidad aportan una información valiosa para la ejecución de proyectos de este tipo.					

Valoración de las prácticas en empresas:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Cree que las condiciones de trabajo durante las prácticas han sido adecuadas.					
(2). Piensa que es necesario que los empresarios contribuyan económicamente en la fase de formación en prácticas					
(3). Cree que ha sido adecuado que los alumnos dispongan de beca durante las prácticas.					
(4). Han respondido adecuadamente los alumnos del proyecto durante las prácticas.					
(5). Los empresarios se han implicado suficientemente, en los procesos de prácticas.					

Valoración del proceso de creación de una empresa:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Se han dado las condiciones adecuadas desde el proyecto para crear una empresa.					
(2). Ha habido un grado suficiente de organización del trabajo, en los grupos de alumnos que han decidido crear una empresa.					
(3). Ha habido un grado suficiente de motivación en los alumnos para crear una empresa.					
(4). Ha habido una suficiente preparación de los alumnos para crear una empresa.					
5. Ha habido una adecuada coordinación desde el proyecto con las distintas iniciativas de creación de empresas.					
6. Se ha apoyado suficientemente desde los Ayuntamientos los procesos de creación de empresas.					

Valoración de los convenios de colaboración con empresas:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Considera que hubiese sido necesario establecer un compromiso para la contratación de alumnos entre la Entidad Promotora y las empresas.					
(2). Considera adecuada la subvención a las empresas aportada desde el proyecto para la contratación de alumnos.					
(3). Ha sido adecuado el seguimiento realizado por los técnicos del proyecto (Técnica, Educador), del proceso de inserción laboral en las empresas.					
(4). Ha habido una participación suficiente de las empresas en el diseño del proceso de inserción laboral.					

Valoración del nivel de evaluación aplicado al proyecto:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Ha sido suficiente la evaluación realizada por los alumnos a lo largo del desarrollo del proyecto.					
(2). Ha sido suficiente la evaluación realizada por los técnicos a lo largo del desarrollo del proyecto.					
(3). Ha sido suficiente la evaluación realizada por los monitores a lo largo del desarrollo del proyecto.					
4. Se ha evaluado suficientemente la actuación de cada uno de los profesionales del proyecto.					
5. Se ha evaluado suficientemente la actuación de los alumnos del proyecto.					

Valoración de recursos destinados a la ejecución del proyecto:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Han sido adecuadas las instalaciones para la ejecución de las especialidades formativas.					
(2). Cree que ha sido adecuado el número de profesionales asignados a este proyecto.					
(3). Ha sido adecuado el equipamiento para la gestión administrativa del proyecto.					
(4). Han sido adecuados los materiales para la ejecución de las especialidades formativas.					
(5). Ha sido adecuado el equipamiento-herramientas para la ejecución de las especialidades formativas.					

Aspectos de gestión presupuestaria:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
1. Se ha adaptado el presupuesto durante la ejecución del proyecto a los capítulos para los cuales se destinaba en la programación.					
2. Ha sido suficiente el presupuesto asignado para la ejecución del proyecto.					
3. Considera interesante la posibilidad de incrementar el presupuesto inicial a través de otros mecanismos de financiación ajenos al proyecto.					

Valoración del proceso de intervención con familias:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Cree que la intervención con las familias del proyecto ha sido suficiente.					
(2). Ha respondido adecuadamente el proyecto a las problemáticas de tipo familiar.					
(3). Ha fomentado suficientemente el proyecto la participación de las familias durante su desarrollo					

Consideración del factor tiempo:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Considera suficiente el tiempo destinado a la realización del proyecto.					
(2). Ha sido adecuada la duración de los contratos firmados entre las empresas y los alumnos del proyecto.					
(3). Ha sido suficiente el tiempo dedicado por los monitores a la coordinación con las empresas.					
(4). Ha sido adecuada la duración de las prácticas en las empresas que han colaborado con el proyecto.					
(5). Ha sido adecuado el tiempo destinado a la creación de empresas surgidas del proyecto.					
(6). Ha sido adecuado el momento de incorporación de los monitores.					
(7). Ha sido adecuado el momento de incorporación de los técnicos.					
(8). Ha sido adecuada la duración de la formación previa.					
(9). Ha sido adecuada la duración de la formación especializada.					
10. Ha sido suficiente el tiempo dedicado por los técnicos a la coordinación con la Entidad Promotora.					
11. Ha sido suficiente el tiempo dedicado por los técnicos a la coordinación con los monitores.					
12. Ha sido suficiente el tiempo dedicado por los técnicos a la coordinación con Servicios Sociales.					

Atención a otros aspectos (organizativos, de gestión, de participación,etc):

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Ha sido adecuada la gestión de recursos sociales (gestiones de documentos, Salario Social, ayudas económicas, etc.), para los alumnos.					
(2). Cree que hubiera sido adecuado que representantes de alumnos hubiesen participado en las decisiones importantes del proyecto.					
(3). Cree interesante que la Administración Pública reserve parte de los trabajos y servicios, para personas que provienen de proyectos de inserción.					
(4). Cree que ha sido suficiente la participación de profesionales y políticos que colaboran con el proyecto.					
(5). Ha sido adecuada la supervisión de la Entidad Promotora del proyecto durante su ejecución.					
6. Se ha conseguido un grado de autonomía suficiente en los alumnos para la resolución de las problemáticas que le han ido surgiendo.					
(7). Considera adecuado el planteamiento seguido en el proyecto para la obtención de Graduado Escolar.					
8. Han trabajado en equipo suficientemente el colectivo de técnicos del proyecto.					
9. Han trabajado en equipo suficientemente el colectivo de monitores del proyecto.					

Grado de satisfacción con el proyecto:

	Muy mal	Regular	Normal	Bien	Muy bien
(1). Se siente satisfecho en general de haber participado en el proyecto.					

Señale los tres defectos y problemas más relevantes que ha encontrado por orden de importancia:

1. _____
2. _____
3. _____

Señale los tres aspectos más positivos encontrados en el desarrollo del proyecto:

1. _____
2. _____
3. _____

HISTORIA DEL PROYECTO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE GITANOS EN EL ÁREA METROPOLITANA DE GRANADA.-

A continuación cuenta la historia del proyecto. Para ello puedes guiarte por las siguientes fases en la narración: Fase Inicial, Fase de desarrollo y Fase final del proyecto.

Temas orientativos sobre los que contar la historia:

- Convenios de colaboración con los Ayuntamientos.
- Proceso de Selección de alumnos.
- Etapa de Formación Previa: Habilidades Sociales y Orientación Laboral.
- Estudios de viabilidad empresarial.
- Apoyo escolar. Graduado escolar.
- Etapa de Formación Básica Especializada.
- Convenios de colaboración con empresas.
- Prácticas en empresas.
- Contratación en empresas por cuenta ajena.
- Proceso de creación de empresa.
- Elementos de innovación.
- Transnacionalidad/Transregionalidad.
- Área metropolitana.
- Implicación de los distintos participantes en el proyecto.
- Integración social y laboral de los alumnos.
- Tiempo de realización de las distintas fases del proyecto.
- Difusión del proyecto.
- Seminario de formación de formadores.
- Niveles de coordinación.
- Recursos personales y materiales.
- Presupuesto.
- Evaluación del proyecto...



Guión de entrevista: Colectivo Empresarial

1. **¿Qué te ha aportado el proyecto a nivel personal?**

2. **¿Cómo ha sido el grado de implicación/coordinación en el proyecto?**

2.1 Personal como profesional que ha trabajado o colaborado para el proyecto.

2.2 Técnicos del proyecto.

2.3 Monitores del proyecto.

2.4 Técnicos de Servicios Sociales.

2.5 Grupo de alumnos.

2.6 Entidad Promotora (IMFE).

2.7 Responsables de los Ayuntamientos participantes.

2.8 Empresas colaboradoras.

3. **Comenta como ha sido tu experiencia en las diferentes fases del proyecto:**

3.1 Etapa de Formación Básica Especializada.

3.2 Convenios de colaboración con empresas.

3.3 Prácticas en empresas.

3.4 Contratación en empresas por cuenta ajena.

3.5 Proceso de creación de empresa.

4. **¿ Se ha desarrollado el proyecto de acuerdo con lo que tú esperabas de él?**

Si No ¿Qué ha funcionado?. ¿Qué no ha funcionado?.

5. **¿Crees que los alumnos han estado preparados para trabajar, bien por cuenta ajena, bien por cuenta propia?** Si No ¿Porqué?.

6. **Cuestiones referidas al cumplimiento de objetivos:**

6.1 ¿En qué medida el proyecto ha cumplido su objetivo de integración social?.

6.2 ¿En qué medida el proyecto ha cumplido su objetivo de integración laboral?.

7. **Cuestiones de Transnacionalidad y transregionalidad:**

7.1 ¿Cuál ha sido tu participación en la dimensión transnacional y transregional del proyecto?.¿ Ha sido suficiente?. Si No ¿Porqué?.

7.2 ¿Qué han aportado dichas dimensiones al proyecto?.

7.3 ¿Consideras necesario que los proyectos de inserción sociolaboral cuenten con este tipo de acciones?. Si No ¿Porqué?.

8. **Señala los aspectos innovadores de este proyecto.**

9. **Si te pidieran opinión para realizar un proyecto de este tipo. ¿Qué elementos debería contemplar fundamentalmente, teniendo en cuenta tu experiencia?.**

10. **¿Volverías a participar en un proyecto de Inserción Sociolaboral?**

Si No ¿Porqué?.

Guión de entrevista: Organismos Públicos

1. ¿Qué te ha aportado el proyecto a nivel personal?

2. ¿Cómo ha sido el grado de implicación/coordinación en el proyecto?

2.1 Personal como profesional que ha trabajado o colaborado para el proyecto.

2.2 Técnicos del proyecto.

2.3 Monitores del proyecto.

2.4 Técnicos de Servicios Sociales.

2.5 Grupo de alumnos.

2.6 Entidad Promotora (IMFE).

2.7 Responsables de los Ayuntamientos participantes.

2.8 Empresas colaboradoras.

3. Comenta como ha sido tu experiencia en las diferentes fases del proyecto:

3.1 Convenios de colaboración con los Ayuntamientos.

3.2 Proceso de Selección de alumnos.

3.3 Etapa de Formación Básica Especializada.

3.4 Prácticas en empresas.

3.5 Contratación en empresas por cuenta ajena.

3.6 Proceso de creación de empresa.

4. ¿Se ha desarrollado el proyecto de acuerdo con lo que tú esperabas de él?

Si No ¿Qué ha funcionado?. ¿Qué no ha funcionado?.

5. ¿Crees que los alumnos han estado preparados para trabajar, bien por cuenta ajena, bien por cuenta propia? Si No ¿Porqué?.

6. Cuestiones referidas al cumplimiento de objetivos:

6.1 ¿En qué medida el proyecto ha cumplido su objetivo de integración social?.

6.2 ¿En qué medida el proyecto ha cumplido su objetivo de integración laboral?.

7. Cuestiones de Transnacionalidad y transregionalidad:

7.1 ¿Cuál ha sido tu participación en la dimensión transnacional y transregional del proyecto? ¿Ha sido suficiente?. Si No ¿Porqué?.

7.2 ¿Qué han aportado dichas dimensiones al proyecto?.

7.3 ¿Consideras necesario que los proyectos de inserción sociolaboral cuenten con este tipo de acciones?. Si No ¿Porqué?.

8. Señala los aspectos innovadores de este proyecto.

9. Si te pidieran opinión para realizar un proyecto de este tipo. ¿Qué elementos debería contemplar fundamentalmente, teniendo en cuenta tu experiencia?.

10. ¿Volverías a participar en un proyecto de Inserción Sociolaboral?

Si No ¿Porqué?.

Guión de entrevista: Técnicos/Monitores

- 1. ¿Qué te ha aportado el proyecto a nivel personal?**
- 2. ¿Cómo ha sido el grado de implicación/coordinación en el proyecto?**
 - 2.1 Personal como profesional que ha trabajado o colaborado para el proyecto.
 - 2.2 Técnicos del proyecto.
 - 2.3 Monitores del proyecto.
 - 2.4 Técnicos de Servicios Sociales.
 - 2.5 Grupo de alumnos.
 - 2.6 Entidad Promotora (IMFE).
 - 2.7 Responsables de los Ayuntamientos participantes.
 - 2.8 Empresas colaboradoras.
- 3. Comenta como ha sido tu experiencia en las diferentes fases del proyecto:**
 - 3.1 Convenios de colaboración con los Ayuntamientos.
 - 3.2 Proceso de Selección de alumnos.
 - 3.3 Etapa de Formación Previa: Habilidades Sociales y Orientación Laboral.
 - 3.4 Estudios de viabilidad empresarial.
 - 3.5 Apoyo escolar. Graduado escolar.
 - 3.6 Etapa de Formación Básica Especializada.
 - 3.7 Convenios de colaboración con empresas.
 - 3.8 Prácticas en empresas.
 - 3.9 Contratación en empresas por cuenta ajena.
 - 3.10 Proceso de creación de empresa.
- 4. ¿ Se ha desarrollado el proyecto de acuerdo con lo que tú esperabas de él?**

Si No ¿Qué ha funcionado?. ¿Qué no ha funcionado?.
- 5. ¿Crees que los alumnos han estado preparados para trabajar, bien por cuenta ajena, bien por cuenta propia? Si No ¿ Porqué?.**
- 6. Cuestiones referidas al cumplimiento de objetivos:**
 - 6.1 ¿En qué medida el proyecto ha cumplido su objetivo de integración social?.
 - 6.2 ¿En qué medida el proyecto ha cumplido su objetivo de integración laboral?.
- 7. Cuestiones de Transnacionalidad y transregionalidad:**
 - 7.1 ¿Cuál ha sido tu participación en la dimensión transnacional y transregional del proyecto?.¿ Ha sido suficiente?. Si No ¿ Porqué?.
 - 7.2 ¿Qué han aportado dichas dimensiones al proyecto?.
 - 7.3 ¿Consideras necesario que los proyectos de inserción sociolaboral cuenten con este tipo de acciones?. Si No ¿ Porqué?.
- 8. Señala los aspectos innovadores de este proyecto.**
- 9. Si te pidieran opinión para realizar un proyecto de este tipo. ¿Qué elementos debería contemplar fundamentalmente, teniendo en cuenta tu experiencia?.**
- 10. ¿Volverías a participar en un proyecto de Inserción Sociolaboral?**

Si No ¿ Porqué?.

Guión de entrevista: Alumnos

- 1. ¿Qué te ha aportado el proyecto a nivel personal?.**
- 2. ¿Cómo ha cambiado el proyecto tu modo de vida?.**
- 3. ¿Cómo ha sido el grado de implicación en el proyecto?**

- 3.1 Personal como participante.
- 3.2 Del grupo de alumnos en general.
- 3.3 De los Técnicos del proyecto.
- 3.4 De los Técnicos de Servicios Sociales.
- 3.5 De los Monitores.
- 3.6 De la Entidad Promotora (IMFE).
- 3.7 De los responsables de los Ayuntamientos participantes.
- 3.8 De los responsables de las Empresas colaboradoras.

- 4. ¿ Se ha desarrollado el proyecto de acuerdo con lo que tú esperabas de él?.**

Si No ¿Qué ha funcionado?. ¿Qué no ha funcionado?.

- 5. Comenta como ha sido tu experiencia en las diferentes fases del proyecto:**

- 5.1 Proceso de selección de los alumnos.
- 5.2 Etapa de Formación Previa: Habilidades Sociales y Orientación Laboral.
- 5.3 Apoyo escolar. Graduado escolar.
- 5.4 Etapa de Formación Básica Especializada.
- 5.5 Convenios de colaboración con las empresas.
- 5.6 Prácticas en empresa del sector de tu especialidad.
- 5.7 Periodo de contratación en empresa por cuenta ajena.
- 5.8 Proceso de creación de empresa.

- 6. ¿Crees que has estado preparado para trabajar, bien por cuenta ajena, bien por cuenta propia?.** Si No ¿Porqué?.

- 7. Cuestiones referidas al cumplimiento de objetivos:**

- 6.1 ¿En qué medida el proyecto ha cumplido su objetivo de integración social?.
- 6.2 ¿En qué medida el proyecto ha cumplido su objetivo de integración laboral?.

- 8. Cuestiones de Transnacionalidad y transregionalidad:**

- 7.1 ¿Cuál ha sido tu participación en la dimensión transnacional y transregional del proyecto?. ¿Ha sido suficiente?. Si No ¿Porqué?.
- 7.2 ¿Qué han aportado dichas dimensiones al proyecto?.
- 7.3 ¿Consideras necesario que los proyectos de inserción sociolaboral cuenten con este tipo de acciones?. Si No ¿Porqué?.

- 9. Señala los aspectos innovadores de este proyecto.**

- 10. Si te pidieran opinión para realizar un proyecto de este tipo. ¿Qué elementos debería contemplar fundamentalmente, teniendo en cuenta tu experiencia?.**

- 11. ¿Volverías a participar en un proyecto de Inserción Sociolaboral?**

Si No ¿Porqué?.

Informe-Gitanos
2º Trim. 96

INFORME TRIMESTRE DE
ACTUACIONES DEL PROYECTO DE
INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE
GITANOS EN EL AREA
METROPOLITANA DE GRANADA- 2º
TRIMESTRE DE 1996

INDICE:

A) INFORMACIÓN SOBRE LA GESTIÓN DEL PROYECTO, CRITERIOS DE PROGRAMACIÓN DE LAS ACCIONES, SELECCIÓN DE CENTROS, BENEFICIARIOS:

- DISEÑO. PROCESO SELECTIVO.
- PROCESO SELECTIVO. FASES:
 - 1ª FASE: CONVOCATORIA.
 - 2ª FASE: CUESTIONARIO.
 - 3ª FASE: ENTREVISTA.
 - 4ª FASE: DISEÑO DE LA PREFORMACION.
- DIAGNOSTICO ESTUDIO DE MERCADO,
- ESTUDIO DE VIABILIDAD EMPRESARIAL.
- TRANSREGIONALIDAD.
- FORMACION DE FORMADORES.
- TRANSNACIONALIDAD.

B) PERSPECTIVAS DE DESARROLLO DEL PROYECTO

**INFORME TRIMESTRAL DE ACTUACIONES DEL PROYECTO DE
INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE GITANOS EN EL AREA
METROPOLITANA DE GRANADA- 2º TRIMESTRE DE 1.996**

**A) INFORMACIÓN SOBRE LA GESTIÓN DEL PROYECTO, CRITERIOS DE
PROGRAMACIÓN DE LAS ACCIONES, SELECCIÓN DE CENTROS,
BENEFICIARIOS:**

1 - INTRODUCCION:

Ha sido durante este periodo, cuando los técnicos que trabajamos para este proyecto podemos decir que el proyecto ha comenzado a andar de lleno, la primera fase importantísima y sin duda imprescindible, nos sirvió para ir tejiendo la red de lo que va a ser nuestro proyecto, pero es ahora cuando se empieza a tomar contacto con los verdaderos beneficiarios del Proyecto, cuando se siente que esto verdaderamente tiene vida y que es una apuesta de trabajo, tanto para nosotros como profesionales como para ellos como futuros profesionales y verdaderos protagonistas de esta historia.

En este Informe-Memoria, relataremos las acciones que los dos profesionales del equipo del Proyecto de Inserción Sociolaboral de Gitanos, que durante este periodo han estado dedicadas casi por completo a desarrollar el entramado de gestión del proyecto y de selección de los beneficiarios.

2 - DISEÑO DEL PROCESO SELECTIVO.

En función de las premisas de partida del proyecto, se elaboró un perfil previo de las solicitudes, para que sus características se adecuasen lo máximo posible a las necesidades del Proyecto y a la intervención que tenemos previsto realizar.

Del mismo modo se elaboró un diseño de las posibles técnicas y criterios a utilizar para realizar la selección de los beneficiarios, diseñándose 3 etapas en el mismo:

- Solicitud.
- Cuestionario de motivación y lectoescritura.
- Entrevista.

En un principio se planteó la realización de un proceso selectivo independiente para el Proyecto de inserción sociolaboral de gitanos, que se realizaría paralelamente en las tres localidades que participan en el Proyecto. Pero una vez estudiadas las posibilidades llegamos a la conclusión de llevarlo a cabo paralelamente en los tres pueblos, pero realizándolo de forma conjunta, en la Zona Norte de Granada con el Proyecto Integra, por la similitud de los proyectos, porque gran parte de los beneficiarios encajaban igualmente bien en los dos proyectos.

3 - PROCESO SELECTIVO.

Como he comentado antes el proceso selectivo iba a constar de tres fases, que ahora pasaré a desarrollar, pero tras varias reflexiones a cerca de la necesidad de tener un conocimiento más directo de los beneficiarios, en situaciones de trabajo más reales, para comprobar cual era su nivel de implicación y de respuesta al proyecto, llegamos a la conclusión de considerar la siguiente fase del Proyecto, la fase de Preformación, como una continuación del proceso selectivo, seleccionando a un número más elevado de beneficiarios de los que iban a formar parte del proyecto definitivamente. Este periodo podría considerarse como un periodo de prueba, en el que tanto los beneficiarios, que tendrán un tiempo para analizar su interés por el Proyecto, así como su situación en el mismo, como los técnicos, que tendrán una experiencia más directa con los beneficiarios y podrán observar la evolución de cada uno en el Proyecto, contarán con una serie de criterios evaluativos para determinar la inclusión definitiva en el mismo de cada beneficiario.

A esta conclusión se llega tras analizar todas las ventajas e inconvenientes de la situación, llegándose a la conclusión de que, sea como fuere, la formación a impartir iba a beneficiarles a todos en gran medida, puesto que partíamos de que su nivel de instrucción no sería muy elevado, y al ser esta formación de carácter muy general, podría serles útil en un futuro.

Otra consideración a tener en cuenta, es que se ha dado una nivel de colaboración muy estrecho, entre los profesionales del proyecto y los profesionales que trabajan directamente con los beneficiarios en sus pueblos o en la Zona Norte. En todo momento se han tenido en cuenta sus aportaciones, puesto que considerábamos que eran valiosísimas para nuestro trabajo, dado el desconocimiento inicial por parte de los técnicos de los aspirantes, cuyas situaciones eran conocidas en gran medida por estos profesionales.

En concreto y de forma más directa hemos contado con la colaboración, en todo el proceso selectivo y en las acciones de contacto con las asociaciones y agentes sociales, de los siguientes profesionales:

Zona Norte:

- Educadores del Centro de Servicios Sociales Comunitarios
- Educadoras familiares de los Centros de Salud de la Zona Norte

Santa Fe:

- Coordinador del Centro de Servicios Sociales Comunitarios
- Monitor de Absentismo Escolar de Gitanos - FARA

Pinos Puente:

- Psicóloga del Centro de Servicios Sociales Comunitarios
- Educador del Plan de Desarrollo Gitano

Este trabajo con los profesionales se ha llevado a cabo en las dependencias de los Centros de Servicios Sociales Comunitarios de Santa Fe, Pinos Puente y el Centro de Servicios Sociales Comunitarios de la Zona Norte de Granada, que es donde está ubicado el Centro del Trabajo habitual de los Técnicos del Proyecto de Inserción Sociolaboral de Gitanos.

A continuación detallaré como se ha desarrollado dicho proceso formativo y las fases de las que ha constado, que como he reflejado anteriormente se llevó a cabo conjuntamente con el Proyecto Integra en la Zona Norte de Granada y de forma paralela, aunque independientemente para el Proyecto de Inserción Sociolaboral de Gitanos en Pinos Puente y Santa Fé.

1ª FASE: CONVOCATORIA.

- Publicación:

Se realizaron una serie de actividades destinadas a dar la mayor difusión posible a nuestro proyecto y al proceso de selección que comenzábamos:

- Elaboración y pegada de Carteles informativos, (se colocaron en los puntos de encuentro de los barrios, en las distintas asociaciones e instituciones de la Zona Norte, de Pinos Puente y Santa Fe.)

(Anexo 1 Cartel informativo)

- Envío de notas informativas y modelos de solicitudes a Asociaciones Gitanas, Centros de Adultos, Educadores de calle y personas clave, Centros de Servicios Sociales Comunitarios, de la Zona Norte, Pinos Puente y Santa Fe.
- Depósito de Modelos de Solicitud en la Conserjería del Centro de Servicios Sociales de la Zona Norte, en el Registro de los Ayuntamientos de Pinos Puente y Santa Fe.

- Requisitos de los/as aspirantes a la convocatoria:

- . Jóvenes gitanos con una edad comprendida entre 18 y 25 años.
- . Residentes en la Zona Norte de Granada. (Barrios de la Paz, Cartuja y Almanjayar), Pinos Puente y Santa Fe
- . Situación de Desempleo.
- . Certificado de Escolaridad

- Solicitud y Baremo.

Se elaboró un modelo de solicitud que pretendía recoger, de forma fidedigna, información de la situación de los/as aspirantes, para ello elaboramos un baremo que mediría posteriormente los datos arrojados por la solicitud, en la que se debía incorporar una serie de documentos acreditativos. En nuestro proyecto debido a su carácter metropolitano se elaboraron dos modelos de solicitud que recogían la misma información pero que tenían diferentes formatos, uno para la solicitud que se realizó conjuntamente con el proyecto Integra en la Zona Norte y otro para los pueblos. (Anexo 2 Solicitudes y baremo)

- Recepción de las Solicitudes y cierre de la Convocatoria.

- Zona Norte de Granada.

Al ser conjunta la convocatoria de INTEGRAL Y GITANOS el modelo de Solicitud, planteaba la posibilidad al aspirante de elegir proyecto marcando con una "X" el cursillo correspondiente. De las 167 solicitudes recepcionadas, la distribución por proyectos quedó de la siguiente forma:

Proyecto Integra.....50%

Proyecto Integra-Gitanos.....45%

Proyecto Gitanos.....5%

El que se decidieran mayoritariamente por el proyecto Integra o por los dos conjuntamente, lo atribuimos al conocimiento en la zona del anterior proyecto Integra y las buenas referencias que de él se tenían, cuestión que en definitiva no ha planteado ninguna dificultad puesto que una vez seleccionados los alumnos y informados a cerca de los dos proyectos, no han manifestado ninguna preferencia, por estar en uno u otro proyecto.

Una vez cerrado el plazo de la convocatoria se sacaron unas listas provisionales por los casos que faltaron documentos acreditativos. Subsana la falta de documentación todos los presentados fueron admitidos para la siguiente fase del proceso de selección.

- Pinos Puente:

En esta población se recibieron un total de 103 solicitudes y del mismo modo que en Granada se abrió un plazo para la presentación de documentos que no se habían adjuntado a la solicitud y se les convocó a la siguiente fase del proceso selectivo.

- Santa Fe:

En Santa Fe se recibieron un total de 25 solicitudes e igualmente se abrió un plazo de presentación de documentación y se realizó la convocatoria para la siguiente fase.

2º FASE CUESTIONARIO:

Las personas admitidas a esta segunda fase fueron convocadas a la realización de una prueba que llamamos Cuestionario de Motivación. El objetivo principal de esta prueba fue medir determinados niveles básicos para el aprovechamiento del programa:

- Nivel de Lecto-Escritura.
- Capacidad de Razonamiento Lógico.
- Posicionamiento con respecto al Empleo.
- Nivel de Motivación al Proyecto.

La elaboración del Cuestionario fue asumida por los técnicos y técnicas de los dos proyectos y fue un proceso laborioso ya que no quisimos ceñirnos al tipo de formulario estandarizado, especialmente costosa fue la realización del baremo que nos permitiera valorar y cuantificar los datos arrojados. En todo momento nos planteamos el ceñirnos a criterios de objetividad.

- Baremación del Cuestionario.

La prueba fue superada por la mayoría de los presentados, el baremo para aprobar se estableció a partir de 4 sobre 10 ítems. Solo no consiguieron pasar, aquellos cuyo nivel formativo quedarían calificados como sin instrucción o analfabetos.

- Calendario y realización de las pruebas:

- Realización de la Prueba paralelamente en Pinos Puente Santa Fe y Zona Norte de Granada el 27 de Mayo, se llevaron a cabo en el Centro de Servicios Sociales de la Zona Norte, en las Escuelas Taller de Santa Fe y Pinos Puente.
- Publicación de la lista de admitidos a la fase de Entrevistas 29 de Mayo

(ANEXO 4: Adjuntamos Cuestionario y Baremo.)

3

es importante y oportuna

3º FASE : ENTREVISTA PERSONAL.

En Granada las entrevistas se realizaron los días 30 y 31 de Mayo, y 3 y 4 de Junio. Se convocó a 100 aspirantes al proceso, de los cuales se presentaron 95.

Se realizaron 25 entrevistas por día aproximadamente. El tribunal lo compusieron los 5 técnicos de los dos proyectos: Integra y Gitanos . El tiempo de duración de cada entrevista osciló entre 10 y 15 minutos.

Se hizo la convocatoria en tres turnos de horario, por día. Lo que permitió que los aspirantes no prolongasen espera.

El lugar de realización de este proceso fue la Sala de Reuniones del Centro de Servicios Sociales de la Zona Norte. Todos los miembros del tribunal fueron rotando los turnos, en las distintas funciones: Secretario/a, Entrevistador/a, lo que facilitaba la resistencia a la fatiga y mantener, en lo posible, la objetividad.

Durante el transcurso de la Entrevista se iban rellenando las cuadrículas que confeccionamos ,que se correspondían con las distintas " Preguntas fijas" que habíamos establecido. Todas se puntuaban de 0 a 1 puntos(0-0,5-1), excepto la valoración subjetiva que le dimos de 0 a 5 puntos, con lo que una entrevista podía sumar hasta un total de 20 puntos.

El punto último lo sumaba la disponibilidad de continuidad en el proyecto, cuestión que nos pareció fundamental y que agregamos en último momento. Solamente el Entrevistador/a de turno permanecía como interlocutor del/a entrevistado/a de forma constante y no rellenaba la cuadrícula con las puntuaciones correspondientes, el resto de miembros del tribunal podían realizar preguntas fuera del cuestionario siempre que los considerasen oportuno y de interés para la valoración general.

En Pinos Puente y Santa Fe se siguió el mismo modelo de entrevista, la diferencia fue que el tribunal estuvo compuesto , junto con los dos técnicos del Proyecto de Inserción Sociolaboral de Gitanos, por un profesional de los Servicios Sociales Comunitarios del Ayuntamiento en cuestión, en la mayoría de las ocasiones el Educador del Plan de desarrollo gitano en Santa Fe y el Monitor de Absentismo Gitano de Santa Fe. Las entrevistas se realizaron en los Centros de Servicios Sociales Comunitarios de los pueblos.

(ANEXO 5: Se adjunta Listado de Preguntas a realizar en la Entrevista y aspectos a valorar.)

4

- VALORACIÓN DEL PROCESO SELECTIVO:

Una vez realizadas las diferentes pruebas y procesos selectivos que se habían planificado, se realizó una valoración de las puntuaciones obtenidas por cada uno de los solicitantes, habiendo determinado previamente unas puntuaciones mínimas a superar, para poder pasar a la siguiente fase del proceso selectivo. Pero esta valoración que llevamos a cabo no fue solo una actividad de medición de las puntuaciones, puesto que a lo largo del proceso selectivo que habíamos considerado que debía ser flexible, tanto nosotros como los profesionales que intervienen en estas zonas, y a los que hemos considerado en todo el proceso selectivo, hemos ido detectando que personas que podían ser valiosas para nuestra intervención. Estas personas que no cumplían alguno de los requisitos establecidos, siempre que éstos no fuesen de suma importancia, o no superaban por muy poco los mínimos de puntuación, han sido incluidas en la última fase del proceso selectivo, por apreciarse en ellos posibilidades y ganas de trabajar.

En cuanto a la selección definitiva en la Zona Norte, ya que el proceso había sido conjunto con el del Proyecto Integra, para decidir que alumnos se dirigen a uno u otro proyecto, se tuvieron en cuenta una serie de factores:

- . Que la persona hubiera solicitado el proyecto en la solicitud (al menos los dos, en caso de no haberse definido).
- . La pertenencia al colectivo Gitano en el caso de adjudicársele el proyecto de Gitanos.
- . Las características personales, ya valoradas, que se adecuasen más a las especialidades formativas que ya se iban previendo en cada uno de los proyectos.

-PERFIL DE LOS BENEFICIARIOS

Los 43 seleccionados para la Fase de Preformación tienen las siguientes características:

SEXO:

Varones -27.....62'7%
Mujeres -16.....37'2%

ESTADO CIVIL:

Solteros -22.....51'2%
Casados -20.....46'5%
Separados -1.....2'3 %

EDAD:

Entre 16 y19 - 8.....18'6%
Entre 20 y 25 - 30.....69'8%
Entre 25 y 35- 5.....11'6%

SITUACIÓN ECONÓMICA:

Ingresos por
debajo del SMI- 5.....11'6%
Ingresos por
debajo del SMI- 29.....67'4%
Ingresos por
debajo de ½ SMI- 9.....21%

PERSONAS A CARGO DEL SOLICITANTE:

Con personas a cargo - 22.....51'2%
Sin personas a cargo - 21.....48'8%

MIEMBROS DE LA UNIDAD FAMILIAR:

1 a 3 - 15.....34'9%
4 a 7 - 24.....55'9%
8 a 10- 2.....4'65%
Más de 11- 2.....4'65%

FORMACIÓN:

Estudios primarios - 25.....	58'1%
Graduado Escolar - 18.....	41'9%

4ª FASE: DISEÑO DE LA PREFORMACION.

Tras la valoración del proceso selectivo de un lado con los profesionales del Proyecto Integra y de otro con los de los pueblos, tanto la Técnica en Formación e Inserción como el Educador del Proyecto nos dedicamos a la elaboración y el diseño de la Programación de la siguiente fase formativa y selectiva : Fase de Preformación , cuyo contenido se detalla en el **(Anexo 6- Programa de la Preformación)**

Esta actuación, así como la atención más individualizada de las problemáticas de los beneficiarios, será desarrollada por el Educador Social del Proyecto contando con la colaboración de la Técnica en Formación e Inserción. Para ello se está diseñando un Programa de intervención a nivel sociofamiliar con cada uno de los beneficiarios del proyecto, para hacer un seguimiento individualizado de la evolución de cada uno de ellos en el Proyecto y en su situación global.

Esta previsto que la acción se lleve a cabo en los Municipios de Santa Fe y Pinos Puente, y que los alumnos de Granada se desplacen en dos grupos a las Instalaciones que para tal fin se han establecido, un aula en el Centro de Servicios Sociales Comunitarios de Santa Fe, y otra en el Centro de Educación de Adultos de Pinos Puente.

4 - ESTUDIO DE MERCADO DE TRABAJO A NIVEL ESTATAL Y LOCAL.

Dentro de las actividades realizadas por la Técnica en Inserción Laboral del Proyecto, estuvo la de una vez facilitados una serie de datos e informaciones, a-cerca, de un lado de la situación del Mercado de Trabajo a nivel global en nuestro país y de otro de la situación actual del mercado de trabajo granadino, realizar una serie de conclusiones de esta información para el Proyecto.

Los documentos estudiados fueron los siguientes:

■ Estudio de Mercado de Trabajo:

Este estudio recogía información general a-cerca de Mercado de Trabajo nacional y fue elaborado por la becaria de empresariales y por uno de los Agentes de Desarrollo Local del IMFE.

■ Diagnóstico de Mercado de Granada Guía para la detección de necesidades de formación.

Este documento recogía información sobre las especialidades formativas y laborales con más posibilidades de empleo en la provincia de Granada, fue elaborado por el Asesor Empresarial del Proyecto Integra.

Una vez analizados ambos documentos por la Técnica en Formación e Inserción y tras la puesta en común con el resto de compañeros, se llegó a una serie de conclusiones , para encauzar las posibles especialidades formativas del Proyecto de Inserción Sociolaboral de Gitanos, así como las líneas que se seguirían para el posterior estudio de viabilidad empresarial de las especialidades que en un principio se han determinado como estudiabais.

Las especialidades que se decidió estudiar tras este estudio fueron las siguientes:

- 1.- Impresión Serigráfica y Diseño asistido por ordenador.
- 2.- Viverismo forestal, ornamental y en plantas medicinales y aromáticas.
- 3.- Cuidados medioambientales y aprovechamiento de recursos naturales.
- 4.- Producción de espectáculo flamenco.

5 - ESTUDIO DE VIABILIDAD EMPRESARIAL

Esta actuación que empezó a realizarse de forma menos exhaustiva anteriormente por la becaria de Empresariales, empieza a desarrollarse a finales del 2º Trimestre del 96 y prevee cerrarse a principios del 3º Trimestre de 1.996, será llevado a cabo por la Técnica en formación e Inserción del Proyecto con la colaboración del Asesor de Empresas del Proyecto Integra

Las actividades realizadas dentro de esta actuación han sido durante el trimestre que se está relatando, las siguientes:

- 1.- Elaboración de un directorio de Empresas y personas con las que contactar por especialidad .
- 2.- Establecimiento de contactos y citas con las mismas.
- 3.- Visita y recogida de información de alguna de las previstas, en concreto durante este trimestre se visitaran por la Técnica en formación e inserción y por la becaria de Empresariales, una serie de empresas que a continuación se detallan:

■ Viverismo:

- Paisajes del SUR.
- Viveros Cambil.
- Viveros Taboada.
- Saliplant.

■ Serigrafía:

- Serigrafía Hermes.
- Publimport.
- Eben-Ezer.

■ Medio Ambiente:

- Director- Conservador del Parque de Castril.
- Pepe Galan - Miembro de la Federación Ecologista Pacifista Granadina.

Algunas de ellas se visitaron únicamente para realizar una primera toma de contacto, y volverán a visitarse, utilizando en las visitas la metodología planificada:

6 - TRANSREGIONALIDAD.

Dentro de las acciones previstas para La Red Transregional de Proyectos Horizon- Gitanos , se llevó a cabo un “ Encuentro Transregional” organizado por la Asociación Gitana “Baró Caló” y por el Instituto Foral de Bienestar Social de Vitoria , durante los días 13 y 14 de Mayo de 1.996 , al que asistió la Técnica en Formación e Inserción del Proyecto .

Las actividades realizadas en dicho encuentro fueron las siguientes:

1ª- Exposición de la Historia y Actuaciones de la Asociación Gitana “Baró Caló” y de la situación e intervenciones que se llevan a cabo desde su proyecto Horizon.

2ª- Visitas pedagógicas a los programas de intervención de su Asociación.

- Programa Educativo de jóvenes.
- Programa Mujer.
- Programa Ocupacional y laboral
- Programa de Rehabilitación de Toxicómanos.
- Programas Formativos:

- Mecánica de automóviles.
- Auxiliares de clínica.
- Mediadores gitanos
- Prevención .drogodependencias.
- Tiempo libre.

3ª Jornadas de Trabajo del grupo de Proyectos Transregionales.

7-FORMACIÓN DE FORMADORES.

Ya que dentro del Proyecto de Inserción- Sociolaboral de gitanos no está previsto llevar a cabo esta acción , aprovechando que la formación de formadores del Proyecto Integra es adecuada para nuestro proyecto, la Técnica en Formación e Inserción Laboral del Proyecto va a recibir esta formación, que se desarrollará mediante un “ Curso de Expertos Universitario en Inserción Laboral”, organizado por el Instituto Municipal de Formación y Empleo, la Universidad de Granada y la Junta de Andalucía ,del cual ya hemos recibido el 1º Modulo “ Mercado de Laboral. Diagnostico y Prospección”.

8 - TRANSNACIONALIDAD.

Dentro de las acciones Transnacionales a desarrollar en el Proyecto estaba previsto un “Encuentro de Técnicos y jóvenes beneficiarios del Proyecto Horizon.”

En este encuentro se tratarán temas relacionados con:

- La mediación .
- La Inserción Laboral de Gitanos.
- Situación de los Proyectos.
- Experiencias de Inserción.

Dicho encuentro se llevará a cabo entre los días 8 y 10 de Julio en Estrasburgo y para nuestra participación en el mismo hemos estado realizando las actuaciones pertinentes en cuanto a cuestiones relacionadas con el presupuesto, la estancia , el viaje y nuestra intervención en el mismo.

Para este encuentro está prevista la asistencia de 9 jóvenes gitanos del Proyecto de los distintos Ayuntamientos participantes.

B) PERSPECTIVAS DE DESARROLLO DEL PROYECTO

Las acciones que está previsto realizar durante el segundo trimestre dentro del Proyecto de Inserción Sociolaboral de Gitanos en el Area Metropolitana de Granada, son las siguientes:

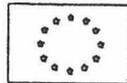
- 1- Finalización de los Estudios de Viabilidad Empresarial y determinación de las especialidades formativas: Julio - Agosto
- 2- Establecimiento de colaboraciones con las Empresas de los sectores formativos: Julio - Agosto - Septiembre
- 3- Selección de los monitores de las especialidades: Septiembre
- 4- Realización de la Fase de Preformación: Julio - Agosto
- 5- Diagnostico y seguimiento de las situaciones sociales, familiares, psicológicas, y educativas de los beneficiarios: Julio - Agosto - Septiembre
- 6- Realización de actividades complementarias de animación sociocultural , de relación y educativas
- 7- Acciones Transnacionales: Encuentro de jóvenes gitanos en Estrasburgo: Julio
- 8- Formación de Formadores: Julio

Jun 201

MODELO DE SOLICITUD PROYECTOS COMUNITARIOS



INSTITUTO MUNICIPAL
DE FORMACIÓN Y EMPLEO
AYUNTAMIENTO DE GRANADA



FONDO SOCIAL EUROPEO



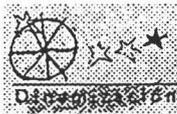
JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE TRABAJO Y
ASUNTOS SOCIALES



PROYECTO INTEGRA

PROYECTO DE FORMACIÓN E INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE JOVENES DESFAVORECIDOS

Se convocan 20 plazas para jóvenes que quieran participar en este proyecto, con una edad comprendida entre los 16 y los 25 años, y que vivan en la Zona Norte de Granada (Cartuja, La Paz, Almanjajar)



PROYECTO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE GITANOS EN EL AREA METROPOLITANA DE GRANADA

Se convocan 30 plazas para jóvenes gitanos/os que quieran participar en este Proyecto, con una edad comprendida entre los 18 y 25 años, y vivan en la Zona Norte de Granada, en Pinos Puente ó Santa Fe.



AYUNTAMIENTO DE SANTA FE



AYUNTAMIENTO DE PINOS PUENTE

Señala con una cruz el Proyecto/os en el que quieras participar (Tienes la posibilidad de elegir uno o los dos)

- Plazo de presentación de solicitudes del 8 al 16 de Mayo
- Publicación de listas provisionales 20 de Mayo
- Plazo de reclamación del 22 al 23 de Mayo

Anexo 1

LAS PERSONAS INTERESADAS DEBEN COMPLETAR CON TODA VERACIDAD ESTA SOLICITUD, Y PRESENTAR FOTOCOPIA DE LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS:

- DNI
- CERTIFICADO ACADEMICO

- TARJETA DE DEMANDA DE EMPLEO
- LIBRO DE FAMILIA(Si tiene hijos o está casado)

1- DATOS PERSONALES

NOMBRE _____ APELLIDOS _____ DNI _____
 FECHA NACIMIENTO _____ ESTADO CIVIL _____

2- DOMICILIO

CALLE O PLAZA _____ Nº _____ PISO _____
 BARRIO _____ MUNICIPIO _____ TLF _____
 VIVE EN Vivienda en propiedad Vivienda de familiares Vivienda de alquiler
 Vivienda de Promoción Pública (Ponga una x donde corresponda)

3- NIVEL ACADEMICO

(Ponga una x en el cuadro que corresponda al nivel académico más alto del que tenga titulo o certificado oficial)

- ESTUDIOS PRIMARIOS
- GRADUADO ESCOLAR

- FP 1º GRADO
- BUP

- F2º GRADO
- COU

4- FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

* Completar en caso de haber participado en Cursos de Formación Profesional, Cursos de Especialización u otros Programas formativos

NOMBRE DEL CURSO	DURACIÓN	CENTRO DONDE SE REALIZÓ

5- EXPERIENCIA PROFESIONAL(Completar en caso de haber trabajado anteriormente)

TRABAJO REALIZADO	DURACIÓN	EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO	CAUSA DE CESE EN EL TRABAJO

Aviso 2

6- DATOS FAMILIARES

-NÚMERO DE MIEMBROS DE LA UNIDAD FAMILIAR _____

-MIEMBROS DE LA FAMILIA A CARGO DEL SOLICITANTE:

PARENTESCO	EDAD
_____	_____
_____	_____
_____	_____

7-SITUACIÓN LABORAL Y ECONÓMICA DEL SOLICITANTE

Ponga una x donde corresponda

Actualmente: Trabaja Está en paro Otras situaciones

(Especificar _____)

Procedencia de los ingresos: Salario Subsidio o ayuda ¿Cuales son sus ingresos mensuales? (Especifique una cantidad) _____

8- SITUACIÓN ECONÓMICA FAMILIAR

- Otros miembros de la familia que obtienen ingresos, parentesco:	Procedencia de los ingresos(Especificar salario, subsidio o ayuda:)

¿Cuales son los ingresos mensuales que obtiene su familia(Especifique una cantidad) _____

9-OBSERVACIONES

1- ¿ En que profesión te gustaría trabajar? _____

2. ¿ Otras profesiones que te interesen? _____

3- ¿ Qué tipo de cursos te gustaría relizar? _____

4- Otros cursos que te interesen _____

D/ Dña _____
(Nombre y apellidos del solicitante)

Declara que todos los datos expuestos en esta solicitud son ciertos y autoriza al Instituto Municipal de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada a su utilización en los Programas de Formación y Empleo que desarrolle.

Granada _____ de _____ de 1996

Fdo _____

Resguardo para el/ la solicitante
Nombre y Apellidos:

Anexo 1

BAREMO PARA LA VALORACIÓN DE LOS DATOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL MODELO DE SOLICITUD

-Vivienda: (hasta 1 punto) :

*Vivienda de alquiler, o promoción pública de aquellos jóvenes no emancipados siempre que la unidad familiar tenga , al menos, seis miembros. (0,5 puntos)

*Unidad familiar que convive en vivienda de otros familiares (1 punto).

-Nivel académico: (hasta 1 punto)

*F.P. II o B.U.P. (0,25)

*Certificado de escolaridad (0,5)

*Graduado escolar (1)

-Formación complementaria: (hasta 1 punto)

*Por cada curso de formación ocupacional (0,25)

-Experiencia profesional: (hasta 1 punto)

*Por cada seis meses de trabajo justificados (0,25)

-Situación familiar: (hasta 2,5 puntos)

*Por cada persona a cargo (0,5)

-Situación económica: (hasta 3,5 puntos)

*Ingresos inferiores a 48.000 pts:

-Familias con 6 o más miembros (3,5)

-Familias con menos de 6 miembros (2,5)

*Ingresos desde 49.000 pts, hasta 64.000 pts:

-Familias con 6 o más miembros (3)

-Familias con menos de 6 miembros (2)

*Ingresos desde 65.000 pts. hasta 125.000 pts:

-Familias con 6 o más miembros (1,5)

-Familias con menos de 6 miembros (1)

*Ingresos desde 126.000 pts. hasta 150.000 pts.:

-Familias con más de 6 miembros (0,5)

-Familias con menos de 6 miembros (0)

NOMBRE :
ZONA :

20/03

APELLIDOS :
PROYECTO :

PRUEBA DE SELECCION - CUESTIONARIO

Contesta a las siguientes preguntas con toda sinceridad. Razona tus respuestas de forma amplia en aquellas preguntas que te lo pidan. Si hay alguna pregunta que no entiendas dejala para el final.

Lee atentamente cada pregunta antes de responder.

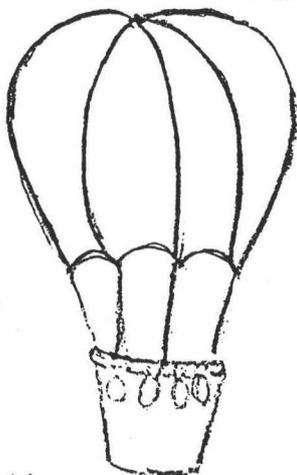
Tienes una hora y media para contestar este cuestionario. Comienza cuando se te indique.

¡ÁNIMO!

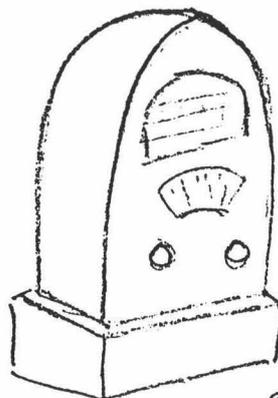
1. Contesta a las siguientes preguntas fijandote en los dibujos que aparecen debajo, donde se ven distintos inventos con un número cada uno, que se corresponde con la fecha en que fueron inventados.

- a) ¿Cuál de los inventos es el más antiguo? -----
- b) ¿Cuál de estos inventos es el más moderno? -----
- c) ¿Qué diferencia de años hay entre el invento más antiguo y el más moderno? -----
- d) ¿Cuántos años pasaron desde que se inventó el globo hasta que se inventó la radio? -----
- e) ¿Cuántos años es más antigua la pila que la máquina de coser? -----
- f) ¿Cuántos años hace que se invento el teléfono? -----
- g) ¿Ordena el nombre de estos inventos empezando por el más antiguo hasta el más moderno? -----

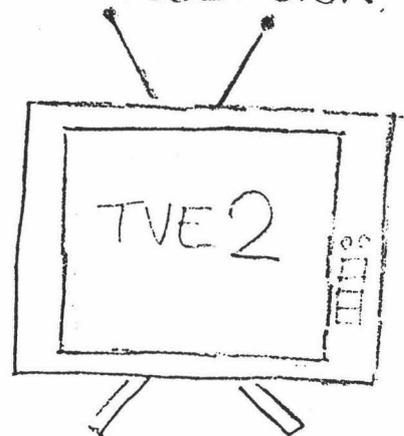
GLOBO: 1783



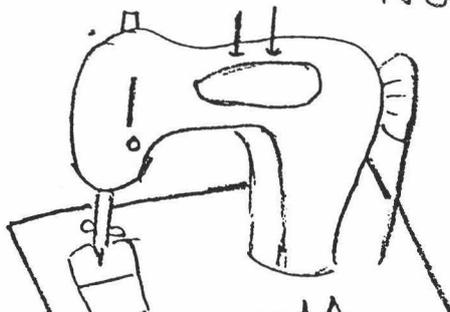
RADIO: 1896



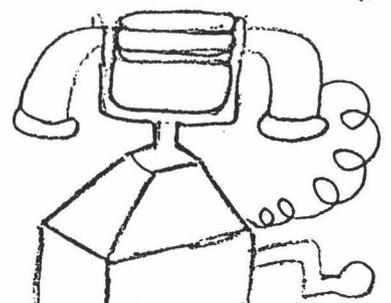
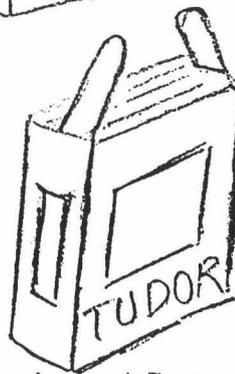
TELEVISIÓN: 1937



MAQUINA DE COSER: 1830



TELÉFONO: 1876



5. ¿Cómo te definirías como persona?. Elige una característica de cada pareja rodeandola con un círculo.

Tímido - Abierto
Serio - Alegre
Solitario - Amigable
Optimista - Pesimista
Seguro - Inseguro
Paciente - Impaciente

6. ¿Cómo te definirías como trabajador?. Rodea con un círculo tres de estas posibilidades:

-Responsable -Puntual -Ordenado -Colaborador -Honrado -Aplicado -
Emprendedor -Crítico

7. ¿Participas en alguna Asociación?. Indica cual.-----

8. ¿Cómo te gusta trabajar solo o en grupo?. ¿ porqué?-----

9. ¿Para tí que importancia tienen los estudios a la hora de encontrar un trabajo?.
Explica tu respuesta.

10. ¿Qué dicen los demás que haces bien?-----

14. ¿Qué estas haciendo para encontrar un trabajo?-----

15. ¿Te gustaría montar tu propio negocio? ¿Qué clase de negocio?.¿Qué dificultades crees que encontrarías?.

16. ¿Crees que el lugar dónde vives ofrece posibilidades para encontrar un empleo?. Coméntalas.

17. ¿Qué conoces de los Proyecto INTEGRRA e INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE GITANOS?.

18. Enumera cinco motivos por los que desees participar en estos proyectos:

BAREMO DE LA PRUEBA DE SELECCIÓN DE LOS PROYECTOS HORIZON: INTEGRA Y GITANOS, PRUEBA INSTRUMENTAL Y CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN.

El cuestionario consta de 18 cuestiones, de las cuales diez se puntúan numéricamente, dicha puntuación se sumará al resto de puntuaciones obtenidas por cada solicitante en las diferentes fases del proceso selectivo. El resto aportan información acerca de la situación personal y motivación de cada posible beneficiario, que será de utilidad de cara a la siguiente fase del proceso selectivo, la entrevista.

A) PUNTUACIÓN TOTAL DEL CUESTIONARIO: 10 PUNTOS

CUESTIONES QUE PUNTUAN:

- 1ª: 1 PUNTO como máximo
- 2ª: 1 PUNTO como máximo
- 3ª: 1 PUNTO como máximo
- 7ª: 1 PUNTO como máximo
- 8ª: 1 PUNTO como máximo
- 9ª: 1 PUNTO como máximo
- 11ª: En función de las opciones que se ofrecen se puntuará con un punto como máximo, puntuando 0,5 cada opción positiva elegida.
- 12ª: En función de las opciones que se ofrecen se puntuará con un punto como máximo, puntuando 0,5 cada opción positiva elegida.
- 14ª: 1 PUNTO como máximo
- 15ª: 1 PUNTO como máximo

B) PUNTUACIÓN MÍNIMA:

Para pasar a la siguiente fase del proceso selectivo será necesario obtener una puntuación mínima de 5 puntos en esta prueba.

ENTREVISTA DE SELECCIÓN

A) AUTOPERCEPCIÓN

- 1) ¿Qué sabes hacer bien?
- 2) ¿Qué dicen los demás que haces bien?
- 3) ¿Cómo te describirías tú como persona? ¿Cómo eres como persona?

B) MOTIVACIÓN

- 4) ¿Por qué has echado estos papeles?
 - 5) ¿Qué opinas de que en este proyecto haya que hacer un curso antes de trabajar?
 - 6) ¿Qué preferirías, 50.000 pts. de paro o 75.000 trabajando en algo que te guste?
- ¿Por qué?

C) APROVECHAMIENTO

- 7) ¿Te gustaría montar tu propio negocio?
- 8) ¿Qué has estado haciendo antes de echar los papeles? Si no consigues pasar a la siguiente fase, ¿Qué vas a hacer?
- 9) Dos compañeros de tu grupo discuten ¿Qué harías tú ante esa situación?

D) NECESIDADES

- 10) Si hubieses nacido en otro barrio y otra familia, ¿Cómo habría sido tu vida?
- 11) ¿De qué come tu familia?
- 12) ¿Te conformas tú con los estudios que tienes?

E) RIESGO

- 13) ¿Que haces cuando sales a divertirte?
- 14) ¿ Cuáles son los problemas más graves que tienen tus amigos?
- 15) ¿Cómo te llevas con tu familia y tus vecinos?

10/04

PROYECTO INTEGRA Y PROYECTO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL
EN EL ÁREA METROPOLITANA DE GRANADA

ENTREVISTA DE SELECCIÓN

Aspectos a valorar:

A) AUTOPERCEPCIÓN:

- *Autopercepción personal
- *Autopercepción de habilidades

B) MOTIVACIÓN:

- *Económica
- *Laboral.
- *Formativa.
- *Hacia el proyecto.
- *Ajena al proyecto.

C) NIVEL POTENCIAL DE APROVECHAMIENTO

- *Iniciativa-capacidad emprendedora.
- *Responsabilidad.
- *Cooperación y actitud ante el grupo.
- *Autonomía.
- *Actitud ante el trabajo (horarios, responsabilidades, subordinación, relación con los compañeros).
- *Actitud ante la formación (intereses, capacidad de esfuerzo, dedicación).
- *Expectativas de futuro (familia, negocio).

D) NECESIDADES.

- *Educativas y formativas.
- *Socialización.
- *Económicas.
- *Realización personal.

E) FACTORES DE RIESGO.

- *Toxicomanía.
- *Delincuencia.
- *Problemas familiares.
- *Absentismo.

PROYECTO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE GITANOS EN EL ÁREA METROPOLITANA DE GRANADA

DISEÑO DE LA FASE DE PREFORMACIÓN

1.- INTRODUCCIÓN:

1.1.- FINALIDAD:

Desarrollar entre los alumnos la adquisición de una serie de potencialidades y recursos sociopersonales, que sirvan como punto de partida homogéneo para conseguir el máximo aprovechamiento de la fase de cualificación profesional.

1.2.- NOCIÓN DE PREFORMACIÓN:

En el ámbito donde se mueve el proyecto, vamos a entender la Preformación en sentido amplio, siendo esta una fase del proyecto que pretende desarrollar en los beneficiarios una serie de actitudes, capacidades y recursos tanto personales como de relación con su grupo y con su entorno que les sitúen en un nivel adecuado para (apareciendo dentro de esta fase previa distintos módulos conocimientos generales para) obtener un mayor aprovechamiento de la formación posterior.

La preformación en definitiva representa el conjunto de aprendizajes previos a una toma de decisión para la realización de un proyecto personal de futuro.

1.3.- PLANIFICACIÓN GENERAL:

La preformación se plantea a través de dos grupos de formación previa de 22 alumnos cada uno, localizados en Pinos Puente y Santa Fe respectivamente. Las sesiones formativas se desarrollarán a lo largo de un mes completando un total de 60 horas cada grupo, tres veces a la semana Lunes, Miércoles y Jueves, cada sesión tendrá una duración de 5 horas, con un descanso intermedio de media hora.

Los profesionales del proyecto impartirán los distintos módulos en ambos grupos de acuerdo a la siguiente distribución, el módulo introductorio se desarrollará conjuntamente por ambos técnicos:

* Técnica de formación e inserción profesional:

- * Módulo de Recursos Personales.
- * " de Recursos existentes.
- * " de Conocimiento del Mercado laboral.
- * " de Definición del Perfil Profesional.
- * " de Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo.

* Educador Social:

- * Módulo de Habilidades Sociales.
- * " de Autoestima.
- * " de Técnicas de Comunicación.
- * " de Autoorganización.
- * " de Análisis del entorno Sociofamiliar.

2.- DESARROLLO DE LA PREFORMACION:

2.1.- OBJETIVOS:

- * Estimular la autoconfianza de los alumnos a través del conocimiento de sus potencialidades y el desarrollo de habilidades sociales.
- * Potenciar la cohesión de los grupos a través de dinámicas de trabajo en equipo.
- * Desarrollar dinámicas que mejoren las dimensiones de la comunicación y motiven para una mayor participación social.
- * Proporcionar mecanismos de resolución de problemas que contribuyan a mejorar la toma de decisiones.
- * Conocer sus mecanismos de aprendizaje e incrementar la capacidad de reflexión y crítica frente a sus mecanismos y estrategias de aprendizaje.
- * Analizar los sistemas de interacción en su entorno vital para establecer cauces de seguimiento.
- * Conocer los distintos recursos de la zona a través de un análisis pluridimensional.

* Enmarcar toda nuestra actuación partiendo de la realidad peculiar del colectivo objeto del proyecto.

* Aumentar el nivel de autonomía de los alumnos para desenvolverse en el ámbito sociolaboral con éxito.

2.2.- HABILIDADES Y ACTITUDES A DESARROLLAR

* Capacidad de trabajo en equipo.

* Resolución de problemas.

* Toma de decisiones.

* Autonomía personal.

* Autoorganización.

* Valoración de las capacidades personales.

* Aprovechamiento de los sistemas de aprendizaje.

2.3.- MODULOS FORMATIVOS: Duración: 60 horas

2.3.1.- MODULO INTRODUCTORIO

Finalidad.-

Dar a conocer el proyecto a los alumnos, desarrollando al mismo tiempo una serie de juegos o ejercicios que nos permitan ir teniendo información a cerca de cada uno de los jóvenes.

Contenidos:

- Trabajo en grupo.
- Resolución de problemas.
- Toma de decisiones.

Para desarrollar este primer módulo se utilizarán una serie de técnicas:

- Técnicas de presentación.
- " de conocimiento
- " de confianza.
- " de comunicación.

- " de cooperación.
- " de resolución de problemas.

2.3.2.- MÓDULO DE AUTOESTÍMA

Finalidad.-

Potenciar la autoestima personal. como mecanismo de desarrollo social y personal de cada alumno.

Contenidos:

- Concepto de Autoestima
- Desarrollo de la Autoestima.
- Autoestima y Lenguaje.
- Autoestima y Desempleo.

2.3.3.- MODULO DE HABILIDADES SOCIALES:

Finalidad.-

Desarrollar en los alumnos las habilidades sociales necesarias para conseguir mejorar sus relaciones socioprofesionales.

Contenidos:

- Concepto de Habilidades Sociales.
- Habilidades de Autocontrol Emocional.
- Habilidades de Autoafirmación.
- Procesos de Negociación.

2.3.4.- MODULO DE TECNICAS DE COMUNICACION:

Finalidad.-

Favorecer los procesos de comunicación como mecanismos básicos en las relaciones humanas a través de habilidades específicas.

Contenidos:

- Nociones basicas sobre Comunicación.
- Estilos de Comunicación.
- Interferencias en la Comunicación.

- Escucha activa.

2.3.5.- MODULO DE AUTOORGANIZACION Y DESARROLLO DE HABILIDADES PARA EL USO DE SISTEMAS DE AUTOAPRENDIZAJE.

Finalidad.-

Posibilitar un mayor aprovechamiento de la formación profesional, mediante sistemas de aprendizaje activo y mecanismos de aprender a aprender..

Contenidos:

- Elementos claves de organización personal.
- Vinculación Aprendizaje -Historia personal.
- Tipos de Aprendizaje.
- Motivación y Aprendizaje.

2.3.6.- MODULO DE AUTOANALISIS DEL ENTORNO SOCIAL Y FAMILIAR

Finalidad.-

Posibilitar un conocimiento global del entorno próximo del alumno que permita una mayor integración en su comunidad

Contenidos:

- Estudio de la red de relaciones individuo-entorno.
- Influencias del entorno en las dinámicas sociales.
- Posibilidades de participación en la comunidad cercana.
- La identidad cultural. Procesos de Aculturación.

2.3.7.- MODULO DE RECURSOS PERSONALES

Finalidad.-

Estimular y dar a conocer los recursos personales, de los que dispone cada alumno intentando potenciar aquellos que sean más importantes y positivos en cada persona y ayudándoles a autodescubrir aquellos que no conocen.

Contenidos:

- Cualidades personales percibidas y autopercebidas.
- Trayectoria personal.
- Proyecto personal de vida.

2.3.8 .- MODULO DE RECURSOS EXISTENTES

Finalidad.-

Dar a conocer a los alumnos los diferentes recursos existentes en el sistema público de protección social, facilitándoles información sobre profesionales y servicios a que pueden dirigirse.

Contenidos:

- Servicios Sociales.
- Salud.
- Educación.
- Formación y Empleo.

2.3.9 .- MODULO DE CONOCIMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO

Finalidad.-

Que los alumnos tengan unas nociones claras de la situación actual del Mercado de Trabajo, tanto a nivel macro como a nivel micro (nivel local), Tendencias y posibilidades de inserción que ofrece.

Contenidos:

- Análisis de los sectores productivos y sobre sus posibilidades de generar empleo.
- Análisis de las ocupaciones con más posibilidades de empleo.
- Estudio de la legislación laboral existente.
- Condiciones de trabajo.

2.3.10.- MODULO DEL PERFIL PROFESIONAL

Finalidad.-

Analizar junto con el alumno cuales son sus aspiraciones profesionales, sus motivaciones y valores, conjugandolos con sus posibilidades. Para definir juntos su trayectoria profesional.

Contenidos:

- Organización de mi tiempo
- Historia profesional
- Cualidades y habilidades profesionales
- Ocupaciones existentes
- Diseño de mi perfil profesional
- Diseño de mi trayectoria profesional

2.3.11.- MÓDULO DE TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO.

Finalidad.-

Proporcionar al alumno según sus preferencias profesionales, sus posibilidades y su perfil profesional, información a cerca de las técnicas e instrumentos existentes para la búsqueda de empleo

Contenidos:

- Técnicas de búsqueda de empleo: Técnicas activas
Técnicas pasivas
- Instrumentos de búsqueda de empleo
- Autoempleo

3.- METODOLOGIA:

3.1.- PRINCIPIOS METODOLOGICOS:

● Formación Integral, a través del adiestramiento en habilidades personales, el aumento de su conocimiento de los recursos existentes, y de su capacidad de relacionarse con sus compañeros, de forma que se consiga un aprovechamiento óptimo de las habilidades netamente profesionales.

- Individualización, adaptación a las características peculiares de cada alumno.
- Observación -Sensibilización sobre las características del mundo laboral.
- Socialización, tendente a la consolidación del grupo como sistema de interacción social dentro y fuera del núcleo participante.
- Aprender a aprender, desarrollo de habilidades que permitan cierta autonomía funcional para la adquisición de nuevos conocimientos.

3.2.- ESTRATEGIAS- ACTIVIDADES.

3.2.1.- Actividades de enseñanza individualizada.

- Exposiciones teórico prácticas
- Proyectos de Trabajo.
- Supuestos Prácticos.

3.2.2.- Actividades de Grupo.

- Dinámica de Grupo: Debates, Dinámica de toma de decisiones, Lectura colectiva, Role playing...
- Información de Actividades Colectivas.
- Ejercitar sus derechos personales.
- Audiovisuales.

3.2.3.- Actividades para varios grupos.

- Dinámica de Grupo: Conferencias , Charlas coloquio, Mesas Redondas.
- Motivación y orientación de actividades.
- Exposiciones en gran grupo

3.2.4.- Actividades de Enseñanza Activa.

- Jornada de convivencia Sociocultural.
- Visitas guiadas.
- Intervención del alumno en la programación y en la evaluación de las actividades.

3.2.5- Actividades generales

- * Explicaciones teórico-prácticas.
- * Lecturas colectivas / estudio de casos.

- * Actividades manuales y psicomotrices.
- * Evaluación de cada sesión.
- * Elaboración de conclusiones.
- * Actividades de conocimiento de la cultura gitana

4.- EVALUACION.

El proceso de preformación tiene carácter selectivo, esto implica que la evaluación va a determinar la continuidad de los alumnos en el proyecto, y por lo tanto deberá ser lo más justa y completa posible , en función de estos dos criterios, contemplamos las siguientes modalidades de evaluación:

4.1 -Evaluación de las actividades:

Al finalizar cada sesión formativa se realizará una evaluación de las actividades desarrolladas durante la misma, en la que intervendrán tanto los alumnos como el docente.

4.2 - Autoevaluación:

Cuestionario de valoración personal a partir de una ficha que contiene los objetivos del proyecto. Se realizará al final del proceso de preformación .

4.3.- Evaluación de cada profesional que interviene.

- Diariamente a partir de las observaciones registradas.

- Semanalmente a partir del análisis de tareas y trabajos realizados por cada alumno

- Al final del proceso mediante un supuesto práctico o prueba que será primero escrito y después defendido oralmente en entrevista individual. (participación de otros profesionales externos al proyecto, concretar este punto.)

4.4.- Contraste interprofesionales.

A partir de los datos procedentes de las distintas evaluaciones.

4.5 -Evaluación final

A realizar tanto por los profesionales como por los alumnos, para evaluar si se han conseguido a través de este proceso, los objetivos previstos.

nota: (al final del proceso, cada alumno participante recibirá un diploma acreditativo de la actividad realizada. Aparecerá una lista con los beneficiarios del siguiente proceso y personas derivadas a otros servicios.)

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL INSTITUTO MUNICIPAL DE FORMACIÓN Y EMPLEO DEL AYUNTAMIENTO DE GRANADA Y EL AYUNTAMIENTO DE PINOS PUENTE, AYUNTAMIENTO DE SANTA FE Y LA DELEGACIÓN PROVINCIAL DE LA CONSEJERÍA DE TRABAJO E INDUSTRIA Y LA DELEGACIÓN PROVINCIAL DE ASUNTOS SOCIALES DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO DE DINAMIZACIÓN SOCIO LABORAL DE GITANOS ACOGIDO A LA INICIATIVA COMUNITARIA DE EMPLEO, ACCIÓN HORIZON.

En la ciudad de Granada, a 1 de Julio de 1997

REUNIDOS

D. Gabriel Díaz Berbel, Alcalde - Presidente del Instituto Municipal de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada.

D. Juan Agudo Sánchez, Alcalde de Pinos Puente

D. José Rodríguez Tabasco, Alcalde de Santa Fe

D. Mariano Gutiérrez Terrón Delegado Provincial de la Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía.

Dña. María José Sánchez Rubio, Delegada Provincial de la Consejería de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía.

Las partes, que intervienen en función de sus respectivos cargos y en el ejercicio de las facultades que para convenir en nombre de las entidades que representan tienen conferidas

EXPONEN

1. Que el Instituto Municipal de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada como promotor del Proyecto de Dinamización Sociolaboral de la población gitana, solicitó el apoyo de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para su inclusión en el Programa Operativo de la Iniciativa Comunitaria de Recursos Humanos y Empleo, aprobado por la Comisión Europea.

2. Que dicho proyecto fue seleccionado con el número de referencia 95H414UAF, ascendiendo su coste a 50.000.000.- de las cuáles el Fondo Social Europeo cofinancia el 75%, el I.M.F.E.-Ayto. de Granada el 17%, el Ayuntamiento de Pinos Puente el 4%, y el Ayuntamiento de Santa Fe el 4%.

3. Que para un mejor desarrollo del Proyecto y contribuir a la ampliación de las medidas y acciones que contempla, las cuales se ejecutarán en los municipios de Granada, Pinos Puente y Santa Fe, se ha considerado conveniente por todas las partes la incorporación de la Consejería de Trabajo e Industria y la Consejería de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía.

Por lo anteriormente expuesto, todas las partes acuerdan la firma del presente convenio de colaboración, con arreglo a las siguientes

ESTIPULACIONES

PRIMERA: El presente convenio tiene por objeto la colaboración entre el Instituto Municipal de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada y el Ayuntamiento de Pinos Puente, el Ayuntamiento de Santa Fe para el desarrollo de las acciones contempladas en el Proyecto de Dinamización Socio Laboral de Gitanos en los municipios de Granada, Pinos Puente y Santa Fe y la ampliación de las mismas a cargo de la Delegaciones Provinciales de las Consejerías de Trabajo e Industria y de Asuntos Sociales, como complemento al desarrollo del proyecto.

SEGUNDA: Para cubrir los gastos de preparación, ejecución y evaluación de las acciones previstas en el proyecto, el Instituto Municipal de Formación y Empleo aportará la cantidad de CUARENTA Y SEIS MILLONES DE PESETAS (46.000.000.- Ptas), que corresponden a la cofinanciación del Fondo Social Europeo y del citado Instituto.

Asimismo en la cofinanciación del presente proyecto participarán las siguientes entidades:

ENTIDAD	CUANTIA
Ayuntamiento de Pinos Puente	2.000.000.-
Ayuntamiento de Santa Fe	2.000.000.-

La Consejería de Trabajo e Industria y la Consejería de Asuntos Sociales financiará la impartición de un curso de Viverista de Plantas por importe de 3.418.800.- ptas, a través del Consorcio de la Vega.

TERCERA: Las partes colaborarán asimismo en la realización y financiación de las Jornadas Transnacionales sobre Inserción Laboral y Creación de Empresas que se celebrarán en Granada los días 3, 4 y 5 de Julio de 1997, y aquellas que se programen en un futuro.

CUARTA: Las aportaciones se realizarán directamente al Instituto Municipal de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada, que emitirá el correspondiente certificado acreditativo de su ingreso.

Dichas aportaciones y subvenciones se justificarán en la forma establecida por cada entidad para las mismas.

QUINTA: Se constituirá una Comisión Mixta de Seguimiento compuesta de dos representantes de cada una de las Entidades que suscriben el presente Convenio.

Serán funciones de esta Comisión la preparación, seguimiento, evaluación de las acciones previstas en el Convenio, así como proponer e impulsar otras nuevas, pudiendo, mediante Acta, la Comisión elevar propuestas de las modificaciones necesarias para la correcta ejecución del Proyecto.

Para ello la Comisión establecerá el calendario de reuniones que considere adecuado.

A través de esta Comisión se establecerán los correspondientes compromisos de participación de cada Entidad en las actuaciones comunes que contempla el Proyecto.

SEXTA: En particular las partes firmantes se comprometen:

- Instituto Municipal de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada:
 - .Gestionar y coordinar las acciones y actuaciones recogidas en el presente Convenio
 - .Contribuir a la financiación de las mismas en las cuantías establecidas
 - .Proporcionar la infraestructura e instalaciones necesarias para el desarrollo de las actuaciones
 - .Facilitar la participación de las entidades, el seguimiento de las acciones e informar del desarrollo de las mismas
 - .Realizar la justificación de los gastos del proyecto y acciones formativas
 - .Transferir el modelo de intervención, en su caso, a otras acciones e intervenciones relacionadas con la formación y el empleo en favor del colectivo de gitanos.
 - .Difundir los resultados del proyecto y las actuaciones desarrolladas
 - .Contratar al personal técnico necesario para el desarrollo del proyecto

-Ayuntamiento de Pinos Puente y Santa Fe

- .Contribuir a la financiación del proyecto en la cuantías establecidas
- .Proporcionar la infraestructura e instalaciones necesarias para la realización de las acciones a desarrollar en sus municipios respectivos
- .Apoyar y asistir a través de los servicios y profesionales municipales aquellas actuaciones del proyecto que lo requieran
- .Transferir el modelo de intervención, en su caso, a otras acciones e intervenciones relacionadas con la formación y el empleo en favor del colectivo de gitanos.
- .Difundir los resultados del proyecto y las actuaciones desarrolladas

-Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo e Industria

- .Aprobar y financiar el desarrollo de acciones de formación e inserción profesional dirigidas a la población gitana en el marco del proyecto.
- .Asistir técnicamente aquellas actuaciones del proyecto que lo requieran
- .Transferir el modelo e intervención, en su caso, a otras acciones e intervenciones relacionadas con la formación y el empleo en favor del colectivo de gitanos
- .Difundir los resultados del proyecto y las actuaciones desarrolladas

-Delegación de Asuntos Sociales

- .Asistir técnicamente a las actuaciones del proyecto
- .Transferir el modelo de intervención

- .Difundir los resultados del proyecto y las actuaciones desarrolladas
- .Colaborar en la selección del personal técnico y de los beneficiarios
- .Colaborar en el seguimiento del proyecto

SEPTIMA: En todas las actuaciones que la ejecución del Proyecto y su ampliación requieran se hará constar de modo expreso la colaboración de todas las entidades firmantes y del Fondo Social Europeo.

OCTAVA: El presente Convenio tendrá vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1997, teniendo siempre como límite la disponibilidad económica del ejercicio correspondiente y pudiendo ser prorrogado por las partes en años sucesivos, para la finalización del Proyecto objeto del mismo, o dar cabida a nuevos proyectos de características similares, en particular al Proyecto Cometa, presentado a la Iniciativa Comunitaria de Empleo - INTEGRA

Estando todas las partes conformes con el contenido de este documento y para que conste, se firma el mismo en el lugar y fecha arriba indicadas

POR EL INSTITUTO MUNICIPAL
DE FORMACIÓN Y EMPLEO

POR EL AYUNTAMIENTO DE
PINOS PUENTE

POR EL AYUNTAMIENTO DE
SANTA FE

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE LA
CONSEJERÍA DE ASUNTOS SOCIALES

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE LA
CONSEJERÍA DE TRABAJO E INDUSTRIA



INSTITUTO MUNICIPAL
DE FORMACION Y EMPLEO
AYUNTAMIENTO DE GRANADA

CONVENIO DE COLABORACION ENTRE EL INSTITUTO MUNICIPAL DE FORMACION Y EMPLEO DEL AYUNTAMIENTO DE GRANADA Y LA EMPRESA MASEBER S.L., EN EL MARCO DEL PROYECTO HORIZON-GITANOS DEL FONDO SOCIAL EUROPEO.

En Granada, a 29 de Abril de 1997

REUNIDOS

De una parte D. Juan Ramón Ferreira Siles, Vicepresidente del Instituto Municipal de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada.

De otra D. Bernardo Aranda Aguila gerente de la empresa MASEBER S.L

Actuando ambas partes en la representación que ostentan y con capacidad legal suficiente para otorgar el presente convenio y en el ejercicio de las facultades que para convenir en nombre de las Entidades que representan tienen conferidas

EXPONEN

I. Que el Instituto Municipal de Formación y Empleo, Organismo Autónomo Local dependiente del Ayuntamiento de Granada, tiene como fines la mejora en Granada de la formación profesional ocupacional, la inserción profesional y el fomento de empleo, así como la promoción económica, el apoyo a las empresas y el desarrollo local. Todo ello bajo un planteamiento de planificación y coordinación de todas las actuaciones, para garantizar la máxima eficacia de las mismas.

II. Que la empresa MASEBER SL precisa para el desarrollo de su actividad de trabajadores cualificados así como apoyo y asesoramiento empresarial.

III. Que ambas partes desean contribuir al progreso del Área Metropolitana de Granada mediante la generación de empleo y actividad económica, utilizando los recursos y medios de que disponen para ello.

IV. Que a tal efecto, ambas Entidades acuerdan suscribir el presente convenio de colaboración con arreglo a las siguientes estipulaciones:



ESTIPULACIONES

PRIMERA.- El objeto de este convenio es establecer la colaboración y coordinación entre el Instituto Municipal de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada y la empresa MASEBER S.L para el desarrollo de acciones en el ámbito del proyecto comunitario HORIZON, para la formación profesional ocupacional e inserción profesional, el fomento del empleo y la promoción y asesoramiento empresarial.

SEGUNDA.- Para el logro de tales objetivos, ambas partes promoverán y favorecerán la puesta en marcha de las siguientes actuaciones:

- a) Elaboración, ejecución y evaluación de un programa de formación profesional ocupacional, dirigidos a la cualificación de jóvenes residentes en Santa Fe, Pinos Puente y Granada, en la rama profesional de restauración de muebles carpintería. Que constará de 300 horas de formación profesional especializada en la especialidad, incluyendo contenidos teóricos y prácticos.
- b) Diseño y ejecución de un proceso de inserción profesional de los alumnos que participen en este proceso.
- c) Confección de planes de formación, así como la organización de cursos, conferencias y actividades similares de interés para la empresa, el IMFE y de promoción económica del sector en general.

Por parte del I.M.F.E.:

- c.1) Realizar un seguimiento de todo el proceso formativo y de inserción laboral en la empresa, a través de los técnicos y responsables adscritos al proyecto.
- c.2) Tener asegurados/as a los alumnos/as por las contingencias de accidentes y enfermedad profesional durante todo el proceso.
- c.3) Contratar los servicios de MASEBER S.L para el desarrollo de la especialidad de restauración de muebles carpintería del proyecto HORIZON, según programa formativo elaborado conjuntamente, por un importe global de 100.000 ptas.,
- c4) Aportar a la empresa MASEBER S.L una ayuda a la contratación de alumno/os que se inserten en la empresa



INSTITUTO MUNICIPAL
DE FORMACION Y EMPLEO
AYUNTAMIENTO DE GRANADA

La empresa se obliga por su parte a:

- a) Aportar las instalaciones y medios necesarios (útiles de trabajo, materiales, etc...) para el desarrollo del proceso de formación y de inserción laboral establecido.
- b) Garantizar el desarrollo adecuado de los contenidos y/ o módulos reflejados en el programa formativo elaborado conjuntamente.
- c) Garantizar la contratación de los alumnos una vez concluida la fase de formación profesional ocupacional especializada en la propia empresa, en función de las posibilidades de la misma.

TERCERA.- La empresa MASEBER y el I.M.F.E. se comprometen a:

1. Informar y divulgar las actividades y proyectos que desarrollen de carácter local, autonómico, nacional y/o comunitario.
2. Colaborar en tales proyectos y participar en actividades de apoyo.
3. Seguimiento y asesoramiento de los citados proyectos.

CUARTA.- Para el mejor desarrollo de las acciones que se realicen al amparo de este Convenio se constituirá una comisión de seguimiento del mismo compuesta por dos representantes del IMFE y dos representantes de MASEBER S.L.

QUINTA.- El presente Convenio tendrá validez hasta finales de Diciembre de 1997, a partir de su firma. El mismo podrá prorrogarse por períodos mediante voluntad expresa de las partes.

SEXTA.- Procederá a resolución del presente Convenio con anterioridad a la fecha prevista, además de por las causas generales establecidas en la Ley, por alguna de las siguientes:

1. Acuerdo de las partes por escrito.
2. Denuncia de una de las partes, comunicado con al menos tres meses de antelación.
3. Por incumplimiento de lo establecido en las anteriores estipulaciones del Convenio.



INSTITUTO MUNICIPAL
DE FORMACION Y EMPLEO
AYUNTAMIENTO DE GRANADA

Y en prueba de conformidad, firman ambas partes por duplicado en el lugar y fecha arriba indicados.

Fdo: D. Ramón Ferreira Siles
Vicepresidente

Fdo: D. Bernardo Aranda Aguila
Gerente



INSTITUTO MUNICIPAL
DE FORMACION Y EMPLEO
AYUNTAMIENTO DE GRANADA

CONVENIO DE COLABORACION PARA LA FORMACION E INSERCIÓN
LABORAL DE GITANOS EN EL MARCO DEL PROYECTO DE INSERCIÓN
SOCIOLABORAL DE GITANOS EN EL AREA METROPOLITANA DE
GRANADA. INICIATIVA COMUNITARIA DE EMPLEO-HORIZON. ENTRE EL
INSTITUTO MUNICIPAL DE FORMACIÓN Y EMPLEO Y LA EMPRESA
EXPRESSION, S.L.

En Granada a 2 de Diciembre de 1.996

REUNIDOS

De una parte el Sr. D. Juan Ramón Ferreira Siles Vicepresidente del Instituto Municipal de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada

De otra D. German del Cuerpo Navarro. gerente de la empresa EXPRESSION. S.L

Actuando ambas partes en la representación que ostentan y con capacidad legal suficiente para otorgar el presente convenio y en el ejercicio de las facultades que para convenir en nombre de las Entidades que representan tienen conferidas

EXPONEN

I. Que el Instituto Municipal de Formación y Empleo. Organismo Autónomo Local dependiente del Ayuntamiento de Granada, tiene como fines la mejora en Granada de la formación profesional ocupacional, la inserción profesional y el fomento de empleo, así como la promoción económica, el apoyo a las empresas y el desarrollo local. Todo ello bajo un planteamiento de planificación y coordinación de todas las actuaciones, para garantizar la máxima eficacia de las mismas.

II. Que la empresa EXPRESSION. SL precisa para el desarrollo de su actividad de trabajadores cualificados así como apoyo y asesoramiento empresarial.

III. Que ambas partes desean contribuir al progreso del Área Metropolitana de Granada mediante la generación de empleo y actividad económica, utilizando los recursos y medios de que disponen para ello.



INSTITUTO MUNICIPAL
DE FORMACION Y EMPLEO
AYUNTAMIENTO DE GRANADA

IV. Que a tal efecto, ambas Entidades acuerdan suscribir el presente convenio de colaboración con arreglo a las siguientes estipulaciones:

ESTIPULACIONES

PRIMERA.- El objeto de este convenio es establecer la colaboración y coordinación entre el Instituto Municipal de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada y la empresa EXPRESSION, S.L para el desarrollo de acciones en el ámbito del proyecto comunitario HORIZON, para la formación profesional ocupacional e inserción profesional, el fomento del empleo y la promoción y asesoramiento empresarial.

SEGUNDA.- Ambas partes promoverán y favorecerán la puesta en marcha de las siguientes actuaciones:

a) Elaboración, ejecución y evaluación de un programa de formación profesional ocupacional, dirigido a la cualificación de jóvenes residentes en Santa Fe, Pinos Puente y Granada, en la rama profesional de serigrafía y artes gráficas. Que constará de 500 horas de formación ocupacional en la especialidad, incluyendo contenidos teóricos y prácticos.

b) Confección de planes de formación, así como la organización de cursos, conferencias y actividades similares de interés para la empresa, el IMFE y de promoción económica del sector en general.

c) Fomentar la realización de prácticas y la inserción laboral de los alumnos/as que participen en el programa formativos

d) Favorecer la intermediación entre las ofertas de trabajo de la empresa y las demandas de trabajo de desempleados a través del Servicio Granadino de Colocación.

TERCERA.- Para el desarrollo de las acciones previstas ambas partes se comprometen a:

1.- Por parte del I.M.F.E.:

a) Realizar un seguimiento de todo el proceso formativo y de inserción laboral en la empresa, a través de los técnicos y responsables adscritos al proyecto.

b) Tener asegurados/as a los alumnos/as por las contingencias de accidentes, y enfermedad profesional durante todo el proceso



INSTITUTO MUNICIPAL
DE FORMACION Y EMPLEO
AYUNTAMIENTO DE GRANADA

c) Abonar la EXPRESSION, S.L. la cantidad de 3.500.000 - ptas. para el desarrollo de la especialidad de serigrafía del proyecto HORIZON, según programa formativo elaborado conjuntamente

2.- La empresa EXPRESSION, S.L se obliga por su parte a:

a) Aportar las instalaciones y medios necesarios (útiles de trabajo, materiales, etc...) para el desarrollo del proceso de formación y de inserción laboral establecido.

b) Garantizar el desarrollo adecuado de los contenidos y/ o módulos reflejados en el programa formativo previamente elaborado.

c) Posibilitar/la contratación de los alumnos una vez concluida la fase de formación profesional ocupacional en la propia empresa, en función de las posibilidades de la misma.

CUARTA.- La empresa EXPRESSION, S.L. y el I.M.F.E. se comprometen a:

1. Informar y divulgar las actividades y proyectos que desarrollen de carácter local, autonómico, nacional y/o comunitario.
2. Colaborar en tales proyectos y participar en actividades de apoyo.
3. Seguimiento y asesoramiento de los citados proyectos.

QUINTA.- Para el mejor desarrollo de las acciones que se realicen al amparo de este Convenio se constituirá una comisión de seguimiento del mismo compuesta por dos representantes del IMFE y dos representantes de EXPRESSION, S.L.

SEXTA.- El presente Convenio tendrá validez hasta finales de Diciembre de 1997, a partir de su firma. El mismo podrá prorrogarse por períodos anuales mediante voluntad expresa de las partes.

SEPTIMA.- Procederá a resolución del presente Convenio con anterioridad a la fecha prevista, además de por las causas generales establecidas en la Ley, por alguna de las siguientes:

1. Acuerdo de las partes por escrito.
2. Denuncia de una de las partes, comunicado con al menos tres meses de antelación.
3. Por incumplimiento de lo establecido en las anteriores estipulaciones del Convenio.



INSTITUTO MUNICIPAL
DE FORMACION Y EMPLEO
AYUNTAMIENTO DE GRANADA

Y en prueba de conformidad, firman ambas partes por duplicado en el lugar y fecha arriba indicados.

POR EL INSTITUTO MUNICIPAL
DE FORMACIÓN Y EMPLEO

Juan Ramón Ferreira Siles

POR EXPRESSION, S.L.

Germán del Cuerpo Navarro



INSTITUTO MUNICIPAL
DE FORMACION Y EMPLEO
AYUNTAMIENTO DE GRANADA

CONVENIO DE COLABORACION PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN
LABORAL DE GITANOS EN EL MARCO DEL PROYECTO DE INSERCIÓN
SOCIO-LABORAL DE GITANOS EN EL ÁREA METROPOLITANA DE
GRANADA. INICIATIVA COMUNITARIA DE EMPLEO-HORIZON. ENTRE EL
INSTITUTO MUNICIPAL DE FORMACIÓN Y EMPLEO Y LA EMPRESA
PAISAJES DEL SUR, S.L.

En Granada a 2 de Diciembre de 1.996

REUNIDOS

De una parte el Sr. D. Juan Ramón Ferreira Siles Vicepresidente del Instituto Municipal de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada

De otra D. Valentín Contreras Medrano. apoderado de la empresa PAISAJES DEL SUR, S.L

Actuando ambas partes en la representación que ostentan y con capacidad legal suficiente para otorgar el presente convenio y en el ejercicio de las facultades que para convenir en nombre de las Entidades que representan tienen conferidas

EXPONEN

I. Que el Instituto Municipal de Formación y Empleo, Organismo Autónomo Local dependiente del Ayuntamiento de Granada, tiene como fines la mejora en Granada de la formación profesional ocupacional, la inserción profesional y el fomento de empleo, así como la promoción económica, el apoyo a las empresas y el desarrollo local. Todo ello bajo un planteamiento de planificación y coordinación de todas las actuaciones, para garantizar la máxima eficacia de las mismas.

II. Que la empresa PAISAJES DEL SUR, SL precisa para el desarrollo de su actividad de trabajadores cualificados así como apoyo y asesoramiento empresarial.

III. Que ambas partes desean contribuir al progreso del Área Metropolitana de Granada mediante la generación de empleo y actividad económica, utilizando los recursos y medios de que disponen para ello.



INSTITUTO MUNICIPAL
DE FORMACION Y EMPLEO
AYUNTAMIENTO DE GRANADA

IV. Que a tal efecto, ambas Entidades acuerdan suscribir el presente convenio de colaboración con arreglo a las siguientes estipulaciones:

ESTIPULACIONES

PRIMERA.- El objeto de este convenio es establecer la colaboración y coordinación entre el Instituto Municipal de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada y la empresa PAISAJES DEL SUR, S.L. para el desarrollo de acciones en el ámbito del proyecto comunitario HORIZON, para la formación profesional ocupacional e inserción profesional, el fomento del empleo y la promoción y asesoramiento empresarial.

SEGUNDA.- Ambas partes promoverán y favorecerán la puesta en marcha de las siguientes actuaciones:

a) Elaboración, ejecución y evaluación de un programa de formación profesional ocupacional, dirigidos a la cualificación de jóvenes residentes en Santa Fe, Pinos Puente y Granada, en la rama profesional de viverismo-jardinería, que constará de 300 horas de formación profesional especializada en la especialidad, incluyendo contenidos teóricos y prácticos.

b) Confección de planes de formación, así como la organización de cursos, conferencias y actividades similares de interés para la empresa, el IMFE y de promoción económica del sector en general.

c) Favorecer la intermediación entre las ofertas de trabajo de la empresa y las demandas de trabajo de desempleados a través del Servicio Granadino de Colocación.

TERCERA.- Para el desarrollo de las acciones previstas ambas partes se comprometen a:

1.- Por parte del I.M.F.E.:

a) Realizar un seguimiento de todo el proceso formativo y de inserción laboral en la empresa, a través de los técnicos y responsables adscritos al proyecto.

b) Tener asegurados/as a los alumnos/as por las contingencias de accidentes y enfermedad profesional durante todo el proceso.



INSTITUTO MUNICIPAL
DE FORMACION Y EMPLEO
AYUNTAMIENTO DE GRANADA

c) Abonar los servicios de PAISAJES DEL SUR, S.L. para el desarrollo de la especialidad de viverismo-jardinería del proyecto HORIZON, según programa formativo elaborado conjuntamente, por un importe global de 900.000 ptas.

2.- La empresa se obliga por su parte a:

a) Aportar las instalaciones y medios necesarios (útiles de trabajo, materiales, etc...) para el desarrollo del proceso de formación y de inserción laboral establecido.

b) Garantizar el desarrollo adecuado de los contenidos y/o módulos reflejados en el programa formativo previamente elaborado.

c) Favorecer la contratación de los cinco alumnos una vez concluida la fase de formación profesional ocupacional especializada en la propia empresa, una vez concluida la misma con éxito en función de las posibilidades de la empresa y de la eventualidad del sector.

CUARTA.- La empresa PAISAJES DEL SUR, S.L. y el I.M.F.E. se comprometen a:

1. Informar y divulgar las actividades y proyectos que desarrollen de carácter local, autonómico, nacional y/o comunitario.
2. Colaborar en tales proyectos y participar en actividades de apoyo.
3. Seguimiento y asesoramiento de los citados proyectos.

QUINTA.- Para el mejor desarrollo de las acciones que se realicen al amparo de este Convenio se constituirá una comisión de seguimiento del mismo compuesta por dos representantes del IMFE y dos representantes de PAISAJES DEL SUR, S.L.

SEXTA.- El presente Convenio tendrá validez hasta finales de Diciembre de 1997, a partir de su firma. El mismo podrá prorrogarse por periodos anuales mediante voluntad expresa de las partes.

SEPTIMA.- Procederá a resolución del presente Convenio con anterioridad a la fecha prevista, además de por las causas generales establecidas en la Ley, por alguna de las siguientes:

1. Acuerdo de las partes por escrito.
2. Denuncia de una de las partes, comunicado con al menos tres meses de antelación.



INSTITUTO MUNICIPAL
DE FORMACION Y EMPLEO
AYUNTAMIENTO DE GRANADA

3. Por incumplimiento de lo establecido en las anteriores estipulaciones del Convenio.

Y en prueba de conformidad, firman ambas partes por duplicado en el lugar y fecha arriba indicados.

POR EL INSTITUTO MUNICIPAL
DE FORMACIÓN Y EMPLEO

Juan Ramón Ferreira Siles

POR PAISAJES DEL SUR, S.L.

Valentin Contreras Medrano



INSTITUTO MUNICIPAL
DE FORMACION Y EMPLEO
AYUNTAMIENTO DE GRANADA

CONVENIO DE COLABORACION PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN
LABORAL DE GITANOS EN EL MARCO DEL PROYECTO DE INSERCIÓN
SOCIOLABORAL DE GITANOS EN EL AREA METROPOLITANA DE
GRANADA. INICIATIVA COMUNITARIA DE EMPLEO-HORIZON, ENTRE EL
INSTITUTO MUNICIPAL DE FORMACIÓN Y EMPLEO Y LA EMPRESA
SALIPLANT, S.L.

En Granada, a 2 de Diciembre de 1.996

REUNIDOS

De una parte el Sr. D. Juan Ramón Ferreira Siles Vicepresidente del Instituto Municipal de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada

De otra D. Jorge Salgero Illescas, gerente de la empresa, SALIPLANT, S.L

Actuando ambas partes en la representación que ostentan y con capacidad legal suficiente para otorgar el presente convenio y en el ejercicio de las facultades que para convenir en nombre de las Entidades que representan tienen conferidas

EXPONEN

I. Que el Instituto Municipal de Formación y Empleo, Organismo Autónomo Local dependiente del Ayuntamiento de Granada, tiene como fines la mejora en Granada de la formación profesional ocupacional, la inserción profesional y el fomento de empleo, así como la promoción económica, el apoyo a las empresas y el desarrollo local. Todo ello bajo un planteamiento de planificación y coordinación de todas las actuaciones, para garantizar la máxima eficacia de las mismas.

II. Que la empresa SALIPLANT, SL precisa para el desarrollo de su actividad de trabajadores cualificados así como apoyo y asesoramiento empresarial.



INSTITUTO MUNICIPAL
DE FORMACION Y EMPLEO
AYUNTAMIENTO DE GRANADA

III. Que ambas partes desean contribuir al progreso del Área Metropolitana de Granada mediante la generación de empleo y actividad económica, utilizando los recursos y medios de que disponen para ello.

IV. Que a tal efecto, ambas Entidades acuerdan suscribir el presente convenio de colaboración con arreglo a las siguientes estipulaciones:

ESTIPULACIONES

PRIMERA.- El objeto de este convenio es establecer la colaboración y coordinación entre el Instituto Municipal de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada y la empresa SALIPLAN S.L para el desarrollo de acciones en el ámbito del proyecto comunitario HORIZON, para la formación profesional ocupacional e inserción profesional, el fomento del empleo y la promoción y asesoramiento empresarial.

SEGUNDA.- Ambas partes promoverán y favorecerán la puesta en marcha de las siguientes actuaciones, en el marco del presente Convenio.

a) Elaboración, ejecución y evaluación de un programa de formación profesional ocupacional, dirigidos a la cualificación de jóvenes residentes en Santa Fe, Pinos Puente y Granada, en la rama profesional de viverismo-jardinería. Que constará de 300 horas de formación profesional especializada en la especialidad, incluyendo contenidos teóricos y prácticos.

b) Diseño y ejecución de un proceso de inserción profesional de los alumnos que participen en este proceso.

c) Confección de planes de formación, así como a organización de cursos, conferencias y actividades similares de interés para la empresa, el IMFE y de promoción económica del sector en general.

d) Favorecer la intermediación entre las ofertas de trabajo de la empresa y las demandas de trabajo de desempleados a través de Servicio Granadino de Colocación.

TERCERA.- Para el desarrollo de las acciones previstas ambas partes se comprometen a:



INSTITUTO MUNICIPAL
DE FORMACION Y EMPLEO
AYUNTAMIENTO DE GRANADA

1.- Por parte del I.M.F.E.:

- a) Realizar un seguimiento de todo el proceso formativo y de inserción laboral en la empresa, a través de los técnicos y responsables adscritos al proyecto.
- b) Tener asegurados/as a los alumnos/as por las contingencias de accidentes y enfermedad profesional durante todo el proceso.
- c) La formación profesional especializada se desarrollará por la Empresa SALIPLANT, S.L. en las instalaciones de la misma. El coste de la misma será financiado por el Instituto Municipal de Formación y Empleo en la cantidad que acuerde la Comisión Ejecutiva a propuesta de la Comisión de seguimiento.

2.-La empresa se obliga por su parte a:

- Alf
- a) Aportar las instalaciones y medios necesarios (útiles de trabajo, materiales, etc...) para el desarrollo del proceso de formación y de inserción laboral establecido.
 - b) Garantiza el desarrollo adecuado de los contenidos y/ o módulos reflejados en el programa formativo previamente elaborado.
 - c) Garantizar la contratación de los alumnos una vez concluida la fase de formación profesional ocupacional especializada en la propia empresa (en función de las posibilidades de la misma)

CUARTA.- La empresa SALIPLANT y el I.M.F.E. se comprometen a:

- 1. Informar y divulgar las actividades y proyectos que desarrollen de carácter local, autonómico, nacional y/o comunitario.
- 2. Colaborar en tales proyectos y participar en actividades de apoyo.
- 3. Seguimiento y asesoramiento de los citados proyectos.

QUINTA.- Para el mejor desarrollo de las acciones que se realicen al amparo de este Convenio se constituirá una comisión de seguimiento del mismo compuesta por dos representantes del IMFE y dos representantes de SALIPLANT, S.L.

SEXTA.- El presente Convenio tendrá validez hasta finales de Diciembre de 1997, a partir de su firma. El mismo podrá prorrogarse por periodos anuales mediante voluntad expresa de las partes.



INSTITUTO MUNICIPAL
DE FORMACION Y EMPLEO
AYUNTAMIENTO DE GRANADA

SEPTIMA.- Procederá a resolución del presente Convenio con anterioridad a la fecha prevista, además de por las causas generales establecidas en la Ley, por alguna de las siguientes:

1. Acuerdo de las partes por escrito.
2. Denuncia de una de las partes, comunicado con al menos tres meses de antelación.
3. Por incumplimiento de lo establecido en las anteriores estipulaciones del Convenio.

Y en prueba de conformidad, firman ambas partes por duplicado en el lugar y fecha arriba indicados.

POR EL INSTITUTO MUNICIPAL DE
FORMACIÓN Y EMPLEO

Juan Ramón Ferreira Siles

POR SALIPLANT, S.L.

Jorge Salgado Illescas



INSTITUTO MUNICIPAL
DE FORMACION Y EMPLEO
AYUNTAMIENTO DE GRANADA

17/05/05
Amigos

**“ NORMAS DE FUNCIONAMIENTO
PROYECTO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE
GITANOS-GITANAS EN EL ÁREA METROPOLITANA DE
GRANADA ”**

HORARIO: FORMACION PROFESIONAL BASICA.

De Lunes a Miércoles : 9 a 14 horas.

Jueves: Orientación Laboral:

- 9 a 10 Serigrafía
- 11,30 a 12,30 Viverismo
- 13 a 14 Madera

**Viernes: Habilidades Sociales-Transversales-Animación Sociocultural-
Asamblea:**

- 9 a 10,30 Viverismo
- 11 a 12,30 Serigrafía
- 13 a 14 Madera

HORARIO: EDUCACION DE ADULTOS.

- 8 a 9 Lunes Madera
- 8 a 9 Martes Madera
- 14 a 15 Miércoles Serigrafía
- 14 a 15 Jueves Serigrafía
- 8 a 9 Jueves Viverismo
- 8 a 9 Viernes Viverismo



INSTITUTO MUNICIPAL
DE FORMACION Y EMPLEO
AYUNTAMIENTO DE GRANADA

Becas

HOJA DE COMPROMISOS

A continuación se detallan una serie de informaciones y compromisos que deberá asumir el alumno para que se consiga un normal funcionamiento durante el periodo de formación ocupacional en el proyecto :

1) BECAS:

- Se paga a razón de 200 pts la hora de formación.
- La formación es de 6 horas al día (va incluida la hora de graduado escolar).
- 6 horas x 200 pts = 1.200 pts diarias.
- En el pago de la beca sólo se contarán las horas de presencia del alumno/a.
- Los días festivos no se cuentan en el pago de la beca-salario.

2) SANCIONES:

*Faltas:

- Sin justificar: 2 faltas al mes sin justificar será motivo de baja.
- Justificadas: ¿ qué se considera falta justificada?:

- a) Las visitas al médico: los justificantes valdrán sólo si están firmados por el mismo médico o es un volante del especialista (no tendrán valor los que se expiden en la recepción del Centro de Salud).
- b) Las citaciones judiciales: se tendrá que traer una fotocopia de la hoja de citación y un justificante de la estancia en el juzgado.

- Los días perdidos por faltas justificadas no se contarán como falta pero no se pagarán.
- El número de horas perdidas por faltas justificadas nunca podrán superar el 15% del total de horas de la fase de formación. En caso de que sea así se enviará un informe a la Junta de Andalucía para que estudie el caso y decida si se da de baja al alumno o alumna.



INSTITUTO MUNICIPAL
DE FORMACION Y EMPLEO
AYUNTAMIENTO DE GRANADA

*Puntualidad:

- Todos los alumnos y alumnas deberán entrar en clase puntualmente a la hora fijada y se dejará un margen de retraso de 10 minutos como máximo.
- A partir de estos 10 minutos y hasta 1 hora de retraso se descontará la cantidad equivalente a medio día de la beca-salario, es decir, 3 horas.
- En un retraso superior a una hora se descontará la cantidad de la beca equivalente a un día completo. Contando sólo como falta de puntualidad.
- Sólo se permitirán 5 faltas de puntualidad al mes. Si se supera esta cantidad se dará de baja en el proyecto.

*Materiales v comportamiento en clase:

- Todos los materiales de taller deberán ser tratados con cuidado y orden. Reponiéndolos en caso de deterioro o pérdida.
- Los casos de falta grave serán objeto de estudio por el equipo del proyecto.

Fdo. Técnica de formación inserción.

Fdo. Educador Social.

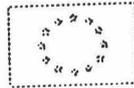
Fdo. Alumno/a.:



INSTITUTO MUNICIPAL
DE FORMACIÓN Y EMPLEO
AYUNTAMIENTO DE GRANADA



AYUNTAMIENTO DE SANTA FE



FONDO SOCIAL EUROPEO



JUNTA DE ANDALUCIA
CONSEJERIA DE ASUNTOS SOCIALES
CONSEJERÍA DE TRABAJO E INDUSTRIA



AYUNTAMIENTO DE PINOS PUENTE

[Firma manuscrita]

[Firma manuscrita]

Juan Cortés

Marcela Maza

[Firma manuscrita]

Antonio Muñoz

José S. G.

Fdo: Alumnos, monitores y técnicos
Proyecto de Inserción Sociolaboral de Gitanos

En Granada a 11 de Diciembre de 1996

PROYECTO:

FICHA INDIVIDUAL DE ALUMNOS

NOMBRE Y APELLIDOS:

D.N.I. :

DOMICILIO:

TELEFONO:

ESTADO CIVIL:

Nº DE HIJOS :

Nº DE HERMANOS:

FECHA DE NACIMIENTO:

I) VARIABLES FAMILIARES:

COMPOSICIÓN FAMILIAR:

RELACIONES CON EL NUCLEO FAMILIAR:

RELACIONES CON LA FAMILIA EXTENSA:

II) VARIABLE FORMATIVO-LABORAL:

NIVEL DE ESTUDIOS:

FORMACION COMPLEMENTARIA:

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

III) VARIABLE-ECONÓMICA:

SITUACIÓN LABORAL, FUENTE DE INGRESOS Y NIVEL ECONÓMICO DEL NUCLEO FAMILIAR:

Parentesco Ingresos	Pensiones	P.Social	Autónomo	Cuenta ajena	Sin actv. Remun.	Venta Ambul.	Venta Callejera	Recogida residuos	Limpieza	Otros
Alumno										
Padre										
Madre										
Cónyuge										
Hijos										
Hermanos										
Abuelos										
Otros										
TOTAL										

IV) VARIABLE VIVIENDA:

SITUACIÓN DE LA VIVIENDA:

CONDICIONES DE HABITABILIDAD E HIGIENE:

EQUIPAMIENTO DE LA MISMA:

V) VARIABLES SOCIALES Y DE SALUD:

PROBLEMAS SOCIALES QUE INCIDEN EN EL BENEFICIARIO Y SU FAMILIA

PROBLEMAS DE SALUD DEL BENEFICIARIO Y SU FAMILIA.

VI) VARIABLE COMUNITARIA:

RELACIONES CON LA COMUNIDAD (Participaciones en Asociaciones, grupos, actividades religiosas).

RELACIONES DE VECINDAD.

VII) INTERESES-AFICIONES:

PASATIEMPOS PREFERIDOS.

TEMATICAS DE SU INTERÉS.

VIII) PERCEPCION DEL PROYECTO:

PERCEPCION DEL BENEFICIARIO.

PERCEPCION DE SU FAMILIA.

IX) OTROS DATOS DE INTERÉS.-

X) VARIABLES PERSONALES.-

PERSONALIDAD:

MEMORIA DEL PROCESO SOCIOEDUCATIVO DEL PROYECTO DE REINserCIÓN SOCIOLABORAL DE GITANOS EN EL ÁREA METROPOLITANA DE GRANADA.-

A partir del diagnóstico socioeducativo se detectaron una serie de carencias en cada uno de los alumnos en las siguientes variables: sociales, familiares, formativo-laboral, económica, vivienda, salud, comunitaria. A continuación se diseñó el plan de intervención integral de carácter individualizado, adaptado a cada uno de los alumnos participantes. A partir de este momento comenzó la fase de ejecución en la cual nos encontramos. En este proceso, como primer paso se analizaron coordinadamente por los técnicos del proyecto las problemáticas más acuciantes estableciendo un plan de acción, que consistió en establecer las distintas vías de solución. El segundo paso fue contactar con los técnicos de Servicios Sociales de los Ayuntamientos implicados en el proyecto, planteando una reunión para exponer los casos problemáticos del proyecto, y a partir de aquí establecer coordinación semanal para el seguimiento y evolución de cada alumno posteriormente y en función de las necesidades se ha ampliado la coordinación a otras instituciones, concretamente con Cáritas en Atarfe y Santa Fe.

La coordinación mencionada ha sido en principio a través de las unidades de trabajo social de zona, poniendo en común la información sobre los alumnos con expediente abierto e iniciando nuevas aperturas de expediente para aquellos alumnos que se considere necesario. Además se ha contado con el apoyo de otros profesionales implicados en el proyecto desde su inicio. En estas reuniones de coordinación semanales se han analizado todas las variables ecológicas que han influido, influyen o puedan influir en la situación general de cada alumno perjudicando su evolución en el proyecto.

La productividad de estos contactos ha sido decisiva en algunos casos para la solución de problemáticas, en otros casos no ha habido alternativas tan favorables.

Por otra parte ha sido muy positivo, conseguir una propuesta de sistematización de la intervención coordinada con los Servicios Sociales. Esta propuesta no tiene porque ser generalizable a las tres zonas del proyecto, pero sería deseable ir introduciéndola progresivamente en la medida de las posibilidades, y teniendo en cuenta el funcionamiento y la idiosincrasia de cada servicio. Por otra parte hay que mencionar la coordinación con los monitores de las tres especialidades del proyecto, con las cuales se han tenido reuniones al inicio del proceso formativo para facilitarle información y asesoramiento sobre cada alumno, al mismo tiempo se han establecido canales de comunicación, feedback ante situaciones de inadaptación en los talleres de forma continuada.

Por lo que respecta al aspecto de formación académica del alumnado, se presentó el proyecto a los Equipos de Educación de Adultos de las zonas que abarca dicho proyecto, a partir de este momento y con el apoyo de los profesores de adultos, se matriculó a los alumnos que no poseían el Graduado Escolar, para asistir a las clases en horario de tarde estableciendo vías de comunicación y seguimiento, para observar la evolución de los alumnos. Comenzaron a asistir a las clases de Graduado, pero debido a la dificultad de compatibilizar el horario y al hecho de partir de niveles bajos para poder seguir al resto de los alumnos de la clase, sólo se mantiene la asistencia de un tercio de los alumnos matriculados, para el resto se ha hecho la propuesta de un horario alternativo por las mañanas con apoyo individualizado del educador del proyecto.

Para aquellos alumnos que ya tienen el Graduado Escolar, desde el Proyecto se le ofrece un espacio de repaso de aquellos conceptos más útiles para su vida sociolaboral.



INSTITUTO MUNICIPAL
DE FORMACION Y EMPLEO
AYUNTAMIENTO DE GRANADA

MEMORIA DEL DESARROLLO
DEL PROYECTO DE INSERCIÓN
SOCIOLABORAL DE GITANOS-AS
EN EL AREA METROPOLITANA DE
GRANADA. AÑO 1997.



INSTITUTO MUNICIPAL
DE FORMACION Y EMPLEO
AYUNTAMIENTO DE GRANADA

INDICE:

- 1. FORMACIÓN PROFESIONAL 1º Trimestre de 1997**
- 2. INTERVENCIÓN SOCIOEDUCATIVA : 4º Trimestre de 1996 y 1º Trimestre de 1997**
- 3.-FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECIALIZADA: 2º Trimestre de 1997**
- 4 - INSERCIÓN LABORAL Y CREACIÓN DE EMPRESAS: 3er y 4º Trimestre de 1997**
- 5 - TRANSNACIONALIDAD: 3er y 4º Trimestre de 1997**
- 6 - EVALUACIÓN**



**INSTITUTO MUNICIPAL
DE FORMACION Y EMPLEO
AYUNTAMIENTO DE GRANADA**

1. FORMACIÓN PROFESIONAL BÁSICA :1º Trimestre de 1997:

a) Desarrollo de las especialidades formativas

La formación profesional básica se ha desarrollado conforme al diseño realizado para la misma, que ya fue incluido en memorias anteriores, dando comienzo en Octubre de 1996 y finalizando en Abril de 1997. El número de alumnos por especialidad, se determinó en función de las futuras posibilidades de inserción de estas, teniendo en cuenta los acuerdos de contratación establecidos con las empresas y las posibilidades de generación de empleo de las empresas que iban a ser creadas desde el proyecto. El número final de beneficiarios que terminaron el proceso, es el que se señala a continuación, aunque en realidad fueron más los alumnos que se beneficiaron de dicha acción, ya que se produjeron bajas, que fueron cubiertas por sustitución. Ahora pasamos a describir la estructura de desarrollo de dicha acción:

- ESPECIALIDAD DE VIVERISMO JARDINERÍA

- Lugar: Pinos Puente
- Duración: - Formación Profesional Básica: 500 horas
- Formación Profesional Especializada : 300 horas
- Nº de alumnos: 12
- Formación Profesional Básica impartida por el monitor seleccionado:
 - Centro de Educación de Adultos de Pinos Puente
 - Vivero de Santa Cristina
 - Jardines Públicos de Pinos Puente

ESPECIALIDAD DE SERIGRAFÍA:

- Lugar: Santa Fe
- Duración: Formación Profesional Básica: 500 horas
- Nº de alumnos: 10
- Formación Básica impartida: - Taller de Serigrafía en Santa Fe por parte de la empresa Expresión S.L que asume todo el proceso formativo

ESPECIALIDAD DE RESTAURACIÓN DE MUEBLES CARPINTERÍA

- Lugar: Granada
- Duración: Formación Profesional Básica: 500 horas
- Nº de alumnos: 8
- Formación Básica impartida:- Casa de Oficios de la madera, por parte de los monitores seleccionados a tal fin.

b) Supervisión y evaluación del desarrollo de las especialidades formativas

Se llevó a cabo mediante tres mecanismos:

- 1- Reuniones semanales de supervisión de la Técnica en formación e inserción con cada uno de los monitores
2. Reuniones semanales de orientación de la Técnica en formación e inserción con los alumnos
3. Reuniones de evaluación globales en las que participaban todos los monitores y en las que se evaluaba la evolución de cada alumno y especialidad



**INSTITUTO MUNICIPAL
DE FORMACION Y EMPLEO
AYUNTAMIENTO DE GRANADA**

2) INTERVENCIÓN SOCIOEDUCATIVA : 1er, 2º, 3er Trimestre de 1997:

a) Diseño del Plan de intervención socioeducativo:

Mediante el diagnóstico socioeducativo realizado, se detectaron una serie de problemáticas, en algunos de los alumnos, en las siguientes áreas de intervención: sociales, familiares, formativo-laboral, económica, vivienda, salud, comunitaria. En base a esto se diseñó un plan de intervención integral de carácter individualizado, adaptado a cada uno de los alumnos participantes, para su posterior desarrollo a lo largo de todo el proyecto. Dicho plan ya ha sido incluido en memorias anteriores.

b) Intervención sociofamiliar

En este proceso, se siguieron los siguientes pasos

- Primer paso: Se analizaron coordinadamente por los técnicos del proyecto las problemáticas más acuciantes estableciendo un plan de acción, que consistió en establecer las distintas vías de solución para las problemáticas sociofamiliares que se detectaban.
- Segundo paso: Contactar con los técnicos de Servicios Sociales de los Ayuntamientos implicados en el proyecto, planteando una reunión para exponer los casos problemáticos del proyecto, y a partir de aquí establecer coordinación semanal para el seguimiento y evolución de cada alumno posteriormente y en función de las necesidades se ha ampliado la coordinación a otras instituciones, concretamente con Cáritas en Atarfe y Santa Fe.

Entre los aspectos que cabe destacar, en primer lugar, como positivo, el grado de coordinación con los profesionales de servicios sociales que ha resultado decisivo para la intervención sociofamiliar, ya que son estos profesionales los que mejor conocen al colectivo y a los participantes

Por otra parte nos encontramos con casuísticas especiales dentro del grupo de alumnos que hizo que priorizáramos intervenciones con determinados alumnos.

Los alumnos en general han reconocido como muy cercano y positivo el seguimiento realizado por los técnicos del proyecto.

Ha sido también muy decisivo, compartir la información sobre los alumnos con los monitores de las especialidades ya que les ha permitido adaptar la formación a las peculiaridades de cada alumno, realizándose también un feedback continuo de la evolución de los alumnos en los talleres para compensar déficits. La coordinación en este nivel ha sido fundamental.

Hubiese sido deseable un contacto más continuo con las familias para dotar de una mayor consistencia al proceso de intervención.

c) Intervención socioeducativa:

Desde el punto de vista de la intervención a nivel socioeducativo, hemos de mencionar la coordinación con los monitores de las tres especialidades del proyecto, con los cuales se han tenido reuniones al inicio del proceso formativo para facilitarle información y asesoramiento sobre cada alumno, al mismo tiempo se han establecido cauces de comunicación, feedback ante situaciones de inadaptación en los talleres de forma continuada.



INSTITUTO MUNICIPAL
DE FORMACION Y EMPLEO
AYUNTAMIENTO DE GRANADA

La educación de adultos o de apoyo educativo, tenía como finalidad, compensar los déficits educativos de los participantes con objeto de mejorar el aprovechamiento de la formación profesional y que al concluir pudieran obtener el título de Graduado Escolar. Para realizar este objetivo, se matricularon los alumnos en los cursos de educación de adultos de cada zona correspondiente: Pinos Puente, Santa Fe y Granada (zona norte). No obstante esta medida no dio resultado y el abandono fue generalizado debido a las siguientes razones:

- Poseían un nivel demasiado bajo, no adaptándose al ritmo del resto de compañeros de graduado.
- Debían asistir todas las tardes, cuando estaban toda la mañana con el proyecto, esta circunstancia dificultaba sus posibilidades de asistencia.
- Sabían que no iban a obtener el graduado en un año.

Por estas razones se decidió desde el proyecto articular clases de apoyo escolar en horario de mañana, alternando los grupos, comenzando con las clases antes de asistir a los talleres profesionales correspondientes de cada especialidad. A estas sesiones asistían también alumnos con graduado para repasar conocimientos y ayudar al resto de compañeros que no lo poseían. Estas clases han sido positivas para aumentar el nivel de partida en cuanto a conocimientos útiles para desenvolverse mejor tanto en los talleres profesionales como en su vida cotidiana.

Es necesario articular e incluir, estas clases de apoyo, desde el principio y como una acción más del proyecto, teniendo en cuenta el horario del resto de acciones del proyecto, así como permitir convenios de colaboración con la administración educativa que favorezcan la obtención del graduado escolar o título de graduado en enseñanza básica obligatorio como ahora con la reforma educativa se va a denominar, adaptado a estas personas que están participando en un proceso de formación para la inserción laboral.

3-FORMACION PROFESIONAL ESPECIALIZADA: 2º Trimestre de 1997

a) Diseño y desarrollo de la formación profesional especializada:

Como hemos comentado anteriormente, desde nuestro planteamiento metodológico, se utiliza esta fase como preparación al acceso real al mercado laboral y a la creación de empresa, y para terminar de adquirir de forma práctica los contenidos profesionales específicos de cada profesión. Debido a las dos modalidades de inserción contempladas en el proyecto, la formación especializada se ha desarrollado de dos formas:

1- En empresas ya constituidas:

La formación profesional especializada ha desarrollado en una serie de empresas de los sectores profesionales de las especialidades formativas del proyecto, durante un periodo formativo de 300 horas con contenidos eminentemente prácticos, con dichas empresas se ha establecido un convenio para el desarrollo de la formación en situación real de empresa y para la posterior contratación de los alumnos que están desarrollando en las mismas sus prácticas formativas, las empresas con las que se convenió y en las que se desarrolló fueron las siguientes:

- EBEN EZER S.L
- PAISAJES DEL SUR S.L
- SALIPLANT S.L
- MASEBER S.L
- CENDISA S.L
- PUBLIIMPORT S.L
- EXPRESSION S.L



**INSTITUTO MUNICIPAL
DE FORMACION Y EMPLEO
AYUNTAMIENTO DE GRANADA**

2- En empresas que se están constituyendo desde el proyecto:

Otro grupo de alumnos realizó su especialización en empresas que estaban creándose desde el proyecto, de las que forman parte ellos y sus monitores, con el objetivo de que este proceso de especialización sirviera al mismo tiempo para empezar a desarrollar su proceso de creación de empresa y para la captación de mercado. En concreto este proceso se realizó, en las especialidades de Serigrafía y Viverismo Jardinería.

4 - INSERCIÓN LABORAL Y CREACIÓN DE EMPRESAS: 3er y 4º Trimestre de 1997

La inserción laboral de los participantes en el proyecto ha desarrollado a dos niveles: en empresas ya constituidas, con las que se han establecido convenios de colaboración desde el proyecto, en las que los alumnos realizaron su formación profesional especializada; y en empresas de nueva creación, que han gestado desde el proyecto.

a) Inserción laboral por cuenta ajena

Desde un principio se llegó al compromiso con las empresas de que las contrataciones se realizaran por un mínimo de 6 meses, aunque han existido contrataciones más cortas y contrataciones por períodos más largos, contando con la posibilidad en todas las inserciones, de que los contratos se renueven, si el desempeño del puesto de trabajo es el adecuado. A continuación detallaremos las empresas, período y modalidades contractuales en que se ha realizado o está previsto se realice la inserción:

1.1 Especialidad de Serigrafía:

- Empresa: EBEN EZER S.L
- Contratación: 1 persona, Silvia Fernández Cortes, Santa Fe
- Modalidad: Contrato Fijo con jornada laboral completa

- Empresa : EXPRESIÓN S.L
- Contratación: 2 personas : - Rosa Camarero Heredia, Santa Fe
- Soledad Arias Camarero, Santa Fe
- Modalidad: Contrato temporal de al menos 6 meses, que se renovará en función de la campañas productivas del sector

1.2 Especialidad de Viverismo Jardinería:

- Empresa: PAISAJES DEL SUR S.L
- Contratación: 5 personas:
 - Remedios Fernández Carmona, Pinos Puente
 - Carmen Montoya Heredia, Pinos Puente
 - Miguel Angel Fernández Carmona, Pinos Puente
 - Juan Palma Bermúdez, Pinos Puente
 - Raimundo Cortes Fernández, Granada
 - Antonio Salazar Heredia
- Modalidad : Contratación eventual a través del régimen especial agrario, en función de la campaña del sector.



**INSTITUTO MUNICIPAL
DE FORMACION Y EMPLEO
AYUNTAMIENTO DE GRANADA**

- Empresa: SALIPLANT S.L
- Contratación : 5 personas, en la actualidad se ha formalizado una contratación en la delegación de la empresa en Carchuna, una vez que se instale la nueva delegación están previstas 4 contrataciones estables en el vivero, y una media de 10 a 15 contrataciones eventuales durante la campaña
- Contratación formalizada con : David Heredia Campos, Pinos Puente
- Modalidad: Contratación eventual a través del régimen especial agrario, dependiendo del puesto que se desempeñe en el vivero.

1.3 Especialidad de Restauración de muebles-carpintería:

- Empresa MASEBER S.L
- Contratación : 1 persona: - Juan Cortes Pérez
- Modalidad: Contrato formativo, 6 meses de duración, que ha sido prorrogado 6 meses más

b) Inserción por cuenta propia:

En empresas que se están constituyendo desde el proyecto, en dos especialidades profesionales del mismo:

- Empresa de viverismo- jardinería:

Esta empresa está constituida por cuatro miembros, tres alumnos y un formador gerente. La empresa se dedica a la producción de planta ornamental y vivaz, y entre los servicios que presta la mismas están los servicios de jardinería, el montaje e instalación de riegos, y los tratamientos fitosanitarios, y está ubicada en Pinos Puente.

La estrategia que se ha seguido para crear la empresa, es la de dar a conocer la misma e intentar acaparar cotas de mercado en el sector, tanto en el mercado público, como en el privado, dando cobertura a la misma en su inicio, desde la empresa de inserción OPRODE S.L, una vez alcanzado el nivel de facturación necesario para mantener los cuatro puestos de trabajo, se ha constituido una empresa independiente, bajo la formula de Sociedad Limitada Laboral, manteniendo su carácter de empresa de inserción cuyo nombre es PIORNO S.L.L.

El seguimiento y apoyo para la creación de la misma se ha prestado por el Jefe del Servicio de Inserción y la Técnica en Formación e Inserción del proyecto, que mediante reuniones semanales de seguimiento de la creación de la empresa, han marcado junto con los miembros de la misma, las líneas generales de planificación, así como las estrategias de funcionamiento, que como hemos dicho, han sido revisadas semanalmente.

Los alumnos participantes en este proceso de creación de empresa son:

- Antonio Salazar Heredia, Pinos Puente
- Manuel Campos Moreno, Pinos Puente
- Miguel Ángel Fernández Carmona, Pinos Puente



**INSTITUTO MUNICIPAL
DE FORMACION Y EMPLEO
AYUNTAMIENTO DE GRANADA**

- Empresa de serigrafía:

La empresa se constituirá por dos de los alumnos. Se dedicará a la prestación de servicios de serigrafía sobre todos los soportes, y la venta de productos serigrafiados. Esta empresa tendrá su sede en Sante Fe

La estrategia de creación que se está siguiendo es la misma que para la empresa PIORNO S.L.L. Los alumnos participantes en el proceso de creación de empresa son:

- Juan Carmona Fernández, Pinos Puente
- Francisco Vallejo Anaya, Granada

5 - TRANSNACIONALIDAD: 3er y 4º Trimestre de 1997:

a) Jornadas transnacionales sobre inserción laboral y creación de empresas:

Durante los días 3,4 y 5 de Julio de 1997, se celebraron las " Jornadas transnacionales sobre inserción laboral y creación de empresas" , siendo esta una de las acciones transnacionales del Proyecto transnacional Dinamización, al que pertenece el Proyecto de Inserción Sociolaboral de Gitanos en el Area Metropolitana de Granada. Se intentó además de desarrollar esta acción transnacional, organizada por el Instituto Municipal de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada desde el proyecto, implicar en unas jornadas formativas y de discusión a entidades públicas y privadas, a profesionales de la inserción sociolaboral y a responsables políticos..

En total participaron 105 personas, de las cuales 91 tenían relación con el Proyecto, y 14 eran técnicos y profesionales relacionados con la inserción laboral.

En cuanto a los participantes pertenecientes al proyecto Dinamización :

- - Ayuntamiento de Almendralejo.
- - Asociación Secretariado General Gitano
- - Ayuntamiento de San Adria de Besos.
- - Asociación APPONA de Francia.
- - Secretariado Diocesano de Lisboa de Portugal.

También asistieron otras entidades nacionales y europeas con las que desde el proyecto se han mantenido relaciones transnacionales o transregionales:

- Asociación Gao Lacho Drom de Vitoria
- Fundación Rom de Cartagena
- Asociación Dellos Constelation de Francia
- CNCA de Italia.



INSTITUTO MUNICIPAL
DE FORMACION Y EMPLEO

AYUNTAMIENTO DE GRANADA

La valoración de las Jornadas es positiva en general, por diversas cuestiones:

- Se suscitó un nivel de debate muy interesante, en torno a temas tan de actualidad y tan importantes para los proyectos, como es el de las Empresas de Inserción.
- Se dieron a conocer experiencias de diversos proyectos e intervenciones relacionadas con la inserción laboral a nivel nacional e internacional
- Se consiguió implicar en un foro de debate a profesionales, políticos y participantes de los procesos, a nivel bastante elevado de participación
- Se trabajó bajo una metodología muy práctica que permitió incluso trabajar en los talleres casos concretos.
- El nivel de las Jornadas en relación con los medios materiales puestos a la disposición de las mismas fue alto.

b) Seminario de Evaluación del proyecto Transnacional Dinamización:

Este seminario de evaluación se desarrolló los días 10, 11 y 12 de Diciembre de 1997 en Lisboa, organizado por el Secretariado Diocesano de Lisboa- Pastoral de gitanos, para realizar la evaluación del desarrollo de los proyectos Horizon-Desfavorecidos, que formaban parte del proyecto transnacional Dinamización.

En cuanto a los participantes pertenecientes al proyecto Dinamización fueron:

- - Ayuntamiento de San Adria de Besos.
- - Ayuntamiento de Almendralejo.
- - Asociación Gao Lacho Drom de Vitoria.
- - Asociación APPONA de Francia.
- - Pavee Point- Travellers Centre de Irlanda.
- - Secretariado Diocesano de Lisboa de Portugal.
- - Asociación Activa de Holanda y Bélgica.
- - KEK- MIT de Grecia.

La metodología del encuentro fue:

- Exposición de la evaluación del desarrollo de cada uno de los proyectos incluidos en la Red Dinamización
- Extracción de conclusiones de las relaciones mantenidas entre los proyectos

Se aprovechó la celebración del encuentro para desarrollar la Asamblea de la Red Europea de gitanos y viajeros, uno de cuyos aspectos a trabajar era la elaboración del plan de trabajo del próximo año. Se realizaron una serie de aportaciones por parte de una serie de entidades, y se concretó que estas se materializaran en el próximo Comité Ejecutivo de la Red que tendría un carácter abierto, a fin de que se pudieran realizar estas aportaciones, en Marzo de 1998 en Enshede Holanda, dicha reunión ya se ha desarrollado, siendo muy productiva y estableciendo las líneas de desarrollo futuro de dicha Red y las entidades responsables de cada área de desarrollo e intervención. Todas las entidades que formaban parte del proyecto transnacional Dinamización, se encuentran incluidas en la Red Europea de gitanos y viajeros, y desde esta plataforma van a continuarse las relaciones transnacionales de nuestra entidad con ellas.



INSTITUTO MUNICIPAL
DE FORMACION Y EMPLEO
AYUNTAMIENTO DE GRANADA

6- EVALUACIÓN

La evaluación se ha llevado a cabo durante todo el proceso de desarrollo, es decir se ha realizado una evaluación continua de proceso, que nos ha permitido introducir las modificaciones necesarias, y a través de distintos procedimientos, entre ellos se han realizado evaluaciones a través de pruebas escritas, cuestionarios, asambleas de alumnos, entrevistas individualizadas, registro anecdótico, ejercicios de simulación, cuyos resultados, nos han ido facilitando la información necesaria para introducir los cambios pertinentes.

Por otro lado se ha desarrollado una evaluación final del proyecto, realizada por el educador del mismo, en la que se reflejan valoraciones y resultados, desde el punto de vista de los diferentes implicados en el proyecto, cuyo informe final si es de su interés podemos remitirles.

Pimentel cree que la semana que viene se pactará una reforma laboral «histórica»

El secretario de Empleo visitó centros ocupacionales de Granada y Chauchina

JOSE MIGUEL MUÑOZ • GRANADA

El secretario de Estado de Empleo, Manuel Pimentel, calificó ayer en Granada las negociaciones entre sindicatos y empresarios para la reforma laboral como «momento histórico», puesto que, en su opinión, las posiciones se van acercando y la semana próxima podría ya quedar cerrado el acuerdo. Pimentel visitó ayer varios centros ocupacionales en Chauchina y la capital granadina que cuentan con fondos de su departamento.

«Momento histórico». Así calificó ayer en Granada el secretario de Empleo, Manuel Pimentel, el estado de las negociaciones entre patronal y sindicatos para la reforma laboral, a pesar de las diferencias que están retrasando el acuerdo. Pimentel espera que la semana próxima se firme al fin el ansiado pacto, aunque dejó entrever que el Ejecutivo podría agotar su paciencia si al final de la semana que viene no coinciden las posturas de unos y otros.

Por el momento, reiteró una vez más la voluntad del Gobierno de «no interferir» en las negociaciones y tampoco entró a valorar el contenido de las discrepancias, que giran todas en torno al coste de los despidos. Pimentel sólo quiso «alentar a los agentes sociales a que alcancen un pacto del que está pendiente no sólo el Gobierno, sino la sociedad entera, puesto que de él depende la creación de muchos puestos de trabajo».

Centros ocupacionales

El secretario de Estado de Empleo visitó ayer por la tarde varios centros ocupacionales que cuentan con fondos del Inem. En primer

lugar, estuvo en el Taller de Serigrafía de la localidad de Chauchina, para después desplazarse hasta la capital granadina, donde visitó el Centro de Formación de la Zona Norte, para la inserción sociolaboral de gitanos del barrio de Cartuja, y la Abadía del Sacromonte, donde una escuela taller realiza trabajos de restauración.

Manuel Pimentel, que estuvo acompañado por diversas autoridades locales como el alcalde Díaz Berbel, el gobernador civil, Julián Urbano, o la directora provincial del Inem, María Angustias Linares, alabó el trabajo que se está realizando en estos centros, «que no sólo forman profesionalmente a sectores marginados de la sociedad, sino que les inculca una filosofía activa y emprendedora», enfocada a la búsqueda y creación de su propio puesto de trabajo, al autoempleo.

Estos centros ocupacionales, aunque cuentan con fondos del Inem, están gestionados por el Instituto de Formación y Empleo (IMFE) del Ayuntamiento de Granada, que obtendrá más ayuda del Inem según un acuerdo firmado recientemente.



JUAN ORTIZ

Pimentel charla con los trabajadores de un centro ocupacional.

Apoyo a Javier Arenas

J. M. M. • GRANADA

Manuel Pimentel desmintió ayer que su partido —el PP— esté pensando en él como próximo candidato a la presidencia de la Junta, debido a un supuesto exceso de ocupaciones del actual aspirante, el ministro de Trabajo Javier Arenas. Pimentel aseguró que en el Partido Popular «no se ha abierto ese debate», por lo que Arenas «continúa siendo el mejor candidato a presidente de la Junta de Andalucía y el partido le seguirá apoyando».

Sobre las críticas realizadas hace unos días por el alcalde Díaz Berbel sobre un supuesto vacío de pesos pesados del partido en Andalucía, al marcharse algunos al Gobierno central, en Madrid, Pimentel consideró «erróneo» ese planteamiento. Calificó «muy positivo que Andalucía esté representada lo máximo posible en Madrid», y en su opinión, la comunidad no está vacía de buenos políticos de su partido. Eso sí, para él la Junta de Andalucía sí que está «vacía de Gobierno, ya que el PSOE sólo está haciendo oposición al PP en Madrid».



DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER

8 → MARZO → 1997



Pimentel visita un proyecto de integración laboral para gitanos

CRONICA • GRANADA

El secretario general de Empleo, Manuel Pimentel, acompañado por el alcalde de Granada, José Gabriel Díaz Berbel, visitó ayer un proyecto del Instituto Municipal de Formación y Empleo (IMFE) perteneciente al Ayuntamiento de Granada por el que se pretende la inserción laboral de jóvenes gitanos de los municipios de Pinos Puente,

Santa Fe y Granada.

El proyecto está dotado con un presupuesto de 50 millones de pesetas financiados por el Fondo Social Europeo y los ayuntamientos de los tres municipios implicados. En cada una de sus fases, el proyecto pretende la integración en el mundo laboral de 30 jóvenes gitanos a través de tres especialidades: Jardinería, Serigrafía y Restauración de muebles.

El secretario de Estado y el alcalde, pudieron conocer de primera mano los resultados del proyecto, que en breves fechas propiciarán la ercación de una pequeña empresa por parte de los alumnos de los talleres de restauración de muebles.

De otro lado, Manuel Pimentel visitó también la Escuela Taller de la Abadía del Sacromonte, acompañado por el obispo de Granada, Antonio Cañizares.



Esther FALCON

Manuel Pimentel, a la derecha del alcalde, saluda a un alumno del IMFE

Jóvenes gitanos crean empresas propias con ayudas europeas

El programa proporciona trabajo a otros catorce muchachos

C. M. • GRANADA

Ocho muchachos de etnia gitana, formados gracias a la colaboración entre instituciones y a los fondos europeos, han abandonado las listas del paro para constituir sus propias empresas. Así lo confirmaron ayer los alcaldes de Granada, Santa Fe y Pinos Punte, los

tres municipios que se han beneficiado del programa debido a que congregan a la mayor parte de la población gitana de la provincia. El proyecto, incluido en el plan europeo de empleo Horizon, ha servido para que otros catorce muchachos —el número de alumnos es de 30— de esta etnia hayan encontrado un trabajo.

Los tres regidores municipales —curiosamente pertenecen a las tres fuerzas políticas mayoritarias— expresaron su satisfacción por los resultados del programa, que no dudaron en calificar de «magníficos y óptimos».

En este sentido, y en un alarde de sinceridad, el alcalde de Santa Fe, el socialista José Tabasco, reconoció que la puesta en marcha de la iniciativa estuvo rodeada de incertidumbre. «Todos teníamos dudas sobre la viabilidad de este proyecto porque estaba destinado a un colectivo difícil. Pero la realidad nos ha demostrado que cuando se cree en las personas y se les da una formación es posible acabar con la marginación laboral», dijo Tabasco.

Gabriel Díaz Berbel (PP), máximo representante de la ciudad de Granada, y Juan Agudo (Izquierda Unida-Los Verdes), alcalde de Pinos Punte, se pronunciaron de forma parecida y recalcaron que «este tipo de programas ennoblece en la política».

0 millones

El proyecto, en el que también han colaborado las consejerías de Trabajo y Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía, cuenta con un presupuesto de 50 millones de pesetas, cuya mayor parte —unos 7 millones de pesetas— ha sido aportada por la Unión Europea. El Ayuntamiento de Granada, a través del Instituto Municipal de Empleo, ha contribuido con 18 millones, y los ayuntamientos de Pinos Punte y Santa Fe, con dos millones cada uno.

El programa consta de tres etapas, la primera dedicada a la formación básica y a la orientación laboral. En la segunda fase los alumnos —30 muchachos de etnia



De izquierda a derecha, Agudo, Tabasco y Díaz Berbel.

Los muchachos se han especializado en oficios como la ebanistería, la jardinería y el viverismo, y la serigrafía

gitana— se especializaron en materias como la jardinería y el viverismo, la ebanistería y la serigrafía.

Una vez culminada la etapa de instrucción, siete empresas granadinas aceptaron incorporar a sus plantillas a un total de catorce jóvenes, una actitud que la delegada de Asuntos Sociales, María José Sánchez Rubio, agradeció especialmente. «Esa ayuda ha sido esencial para que se estén logrando los objetivos», indicó Sánchez Rubio.

Los técnicos que han participado directamente en el desarrollo de la iniciativa explicaron que una de estas sociedades —Saliplant— ha diseñado un ambicioso proyecto —en el que piensa invertir 80 millones de pesetas— y que proporcionará trabajo a cinco de los jóvenes que han participado en el programa.

En cualquier caso, el detalle que ha satisfecho en mayor medida a todos los implicados en la iniciativa de inserción laboral ha sido la creación de tres empresas impulsadas y gestionadas por muchachos de etnia gitana: Okume, especializada en la restauración de muebles; Piorno, dedicada al viverismo y la jardinería; y Efecto, que trabaja en el ámbito de las artes gráficas.

■ Los ayuntamientos de Pinos Punte, Santa Fé y Granada, junto a las consejerías de Trabajo y Asuntos Sociales han firmado un convenio de colaboración que permitirá la inserción laboral de jóvenes gitanos. Enmarcado dentro de la iniciativa Acción Horizon de la UE, cuenta con un presupuesto de 50 millones de pesetas.

Tres ayuntamientos firman un convenio para la inserción laboral de los gitanos

Pinos Punte, Santa Fé y Granada posibilitan la dinamización socio-laboral calé con un presupuesto de 50 millones de pesetas



De izquierda a derecha, los alcaldes de Pinos Punte, Granada y Santa Fé, durante la firma del convenio

Delfina GARCÍA • GRANADA

Los ayuntamientos de Granada, Pinos Punte y Santa Fé firmaron ayer, junto a la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales, un convenio de colaboración que posibilitará la formación e inserción laboral de treinta jóvenes gitanos. El plan se inscribe en el marco de la iniciativa de la Unión Europea (UE) denominada *Acción Horizon* y cuenta con un presupuesto total de 50 millones de pesetas.

Los objetivos del Proyecto de Inserción Laboral para la población gitana son aportar soluciones

a la situación de marginalidad laboral en la que se encuentran los individuos de esta raza, adecuando las ocupaciones a las que se han dedicado tradicionalmente a las experiencias productivas y comerciales del mercado actual, incorporando nuevas técnicas y tecnologías.

Los pasos seguidos para tal fin recogen una formación previa y una orientación laboral, seguida de una formación profesional ocupacional dividida en dos niveles, básica y especializada que, a su vez, cuenta con tres módulos: viverismo y jardinería, serigrafía, restauración y reparación de muebles

(Pinos Punte, Santa Fé y Granada, respectivamente).

El tercer paso ha sido la inserción laboral propiamente dicha, que ha posibilitado que los gitanos se integren en empresas ya constituidas, o bien que ellos mismos hayan creado sus pequeñas empresas especializadas.

Fuentes del Instituto Municipal de Formación y Empleo (IMFE), indicaron que el proyecto arroja unos resultados "sumamente satisfactorios" debido al alto nivel de inserción laboral que se está produciendo.

En este sentido, ya se ha conseguido que varias empresas acepten

como trabajadores a alguno de estos treinta jóvenes -Paisajes del Sur, Mascber, Saliplant y Cendisa son algunas de ellas-. Pero también se ha logrado que algunos alumnos y monitores creen sus propias empresas como Okume -muebles y carpintería-, Piorno -viverismo y jardinería, y Efecto -serigrafía-.

“Algunos jóvenes gitanos trabajan en empresas ya constituidas y otros han creado sus propios negocios especializados”

A la firma del convenio asistieron el alcalde de Granada, Gabriel Díaz Berbel, el de Pinos Punte, Juan Agudo Sánchez, el de Santa Fé, José Rodríguez Tabasco, el delegado provincial de la Consejería de Trabajo, Mariano Gutiérrez Terrón, la delegada provincial de la Consejería de Asuntos Sociales, María José Sánchez Rubio y el vicepresidente del IMFE, Juan Ramón Ferreira.

Todos ellos destacaron en su alocución la importancia de que tres ayuntamientos de distinto signo político (PP, PSOE e IU-LV) se hayan unido a firmar un convenio "de calado social tan importante y en el que ha participado tanta gente", como son asociaciones gitanas, para colectivos marginados, de beneficencia o de servicios sociales.

Jornadas sobre creación de empresas

El vicepresidente del Instituto de Formación y Empleo, Juan Ramón Ferreira, presentó antes de la firma del convenio las *Jornadas transnacionales sobre inserción laboral y creación de empresas* que se desarrollarán en el Palacio de Exposiciones y Congresos entre el 3 y el 5 de julio.

Valentín Suárez, presidente de la Red Europea para la promoción de Gitanos y viajeros, será el encargado de presentar las jornadas junto a Carmen Vilchez Jiménez, técnica en inserción del IMFE.

Diversos profesores, especialistas y monitores protagonizarán las ponencias, mesas redondas y talleres de trabajo previstos.

Los temas analizarán las perspectivas de empleo en Europa y España, las características de los gitanos y otros colectivos con dificultades para la inserción laboral, el papel del formador y de la administración en la inserción, estrategias de creación de empresas y las políticas de empleo, entre otras características.

Asimismo, el programa contempla dos actividades paralelas: una visita nocturna a la Alhambra y una velada flamenco en Pinos Punte.

Las jornadas serán clausuradas por el alcalde de Pinos Punte, Juan Agudo, el de Santa Fé, José Rodríguez Tabasco, la delegada de Bienestar Social del Ayuntamiento de Granada, Ana López Andújar, y el director general de Inserción y Acción Social de la Junta de Andalucía, Manuel Macías.

El último día, sábado 5 de julio, también está prevista la visita a la empresa de serigrafía Efecto y a la de viverismo-jardinería Piorno, ambas creadas por alumnos y monitores del proyecto.