



Universidad  
de La Laguna

*Facultad de  
Educación*

## *Trabajo fin de Grado Pedagogía*

**Título:**

**Educación e inserción socio-laboral:  
análisis del proyecto Red Inter-labor@ de la  
Cruz Roja Española.**

**“Hablamos de mucho más que conseguir un  
empleo...”**

- ❖ *Modalidad: Proyecto  
Profesionalizador*
- ❖ *Realizado por: Saira González Gaspar*
- ❖ *E-mail: alu0100624533@ull.edu.es*
- ❖ *Tutorizado por: Nicolás Naranjo  
Santana*
- ❖ *E-mail: nnaranjo@ull.es*
- ❖ *Curso académico: 2014-2015*
- ❖ *Convocatoria: Julio*

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	4
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	4
1. ¿Qué es una ONG? .....	5
2. Concepto de empleabilidad. ....	6
3. Exclusión social y el mercado laboral.....	6
4. Teorías sociológicas en relación al tema.....	7
5. Teorías económicas en relación con el objeto de trabajo. ....	8
<b>OBJETIVOS</b> .....	9
<b>DATOS DEL PROYECTO</b> .....	9
Descripción de los destinatarios del proyecto. ....	9
Regulación Organizativa de la institución. ....	9
Programas del Proyecto de Empleo.....	11
Regulación organizativa del proyecto Red Inter-labor@.....	14
<b>JUSTIFICACIÓN</b> .....	18
¿Por qué se ha elegido el proyecto? .....	19
Relevancia, originalidad y oportunidad en el contexto actual.....	19
Análisis o diagnóstico de las necesidades. ....	20
Resultados del análisis. ....	22
<b>METODOLOGÍA</b> .....	23
<b>PROPUESTA DE EVALUACIÓN</b> .....	25
<b>CONCLUSIONES</b> .....	26
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	28
<b>ANEXOS</b> .....	30
Anexo 1.....	30
Anexo 2.....	31
Anexo 3.....	36

## **RESUMEN**

El proyecto está basado en el análisis y mejora del programa Red Inter-labor@ que desarrolla la institución Cruz Roja Española. Durante un periodo de tiempo se ha trabajado en el estudio de dicho proyecto. Lo que ha llevado a poder realizar una enmarcación teórica con los conceptos relevantes o necesarios para el mejor entendimiento del proyecto. También se puede encontrar una descripción del contexto de la institución, del proyecto que lleva a cabo y el colectivo al que va dirigido. Se resalta además la relevancia de dicho proyecto en la actualidad, su necesidad y originalidad.

A través de diversas técnicas de investigación y análisis se pudo llegar a obtener una serie de resultados, se detectó que se llevan a cabo procesos de evaluación poco definidos o encarados hacia unos objetivos, más cuantitativos que cualitativos, también que algunas líneas de acción no eran suficientes para alcanzar los objetivos del proyecto. Por ello se propusieron algunas mejoras, luego se expuso la metodología y la evaluación, mostrando una concordancia entre los objetivos, las propuestas de mejora, la metodología y la evaluación. Finalmente se exponen las conclusiones sacadas tras el proceso de trabajo en dicho proyecto.

## **PALABRAS CLAVES**

ONG, empleabilidad, exclusión social, educación.

## **ABSTRACT**

The project is based on the analysis and improvement of Red Inter-labor@ program developed by the institution "Cruz Roja Española". Over a period of time he has worked in the study of the project. What has been able to make a theoretical framing with relevant or necessary for the better understanding of the project concepts. You can also find a description of the context of the institution, the project takes place and the group to which it is addressed. The relevance of the project at present, necessity and originality are also highlighted.

Through various research techniques and analysis could reach obtain a series of results, it was found that carried out evaluation processes blurry or facing towards objectives, more quantitative than qualitative, also some lines of action were not sufficient to achieve the project objectives. Therefore some improvements were proposed after assessment methodology and discussed, showing a correlation between the objectives, the

improvement proposals, methodology and evaluation. Finally the conclusions drawn after the work process in the project are discussed.

## **KEYWORDS**

NGOs, employability, social exclusion, education.

## **INTRODUCCIÓN**

---

El trabajo que se presenta a continuación se basa en la realización de un Proyecto Profesionalizador para el análisis e intervención, que se realizará en un contexto de educación no formal. Se abordarán problemas o necesidades de los usuarios, los profesionales o la institución, con la intención de colaborar, en su resolución y alcanzar algún tipo de mejora.

Estará basado en el Programa Red Inter-labor@, que pertenece al proyecto de Empleo de la Cruz Roja Española. Para ello, se profundizará en el contexto de la institución en la que se han realizado las prácticas, se hará un análisis de la situación actual y de los retos pendientes en este ámbito de actuación de la entidad, se expondrán tanto los posibles puntos débiles del proyecto como las buenas prácticas educativas, los objetivos, propuestas de mejora, metodología, evaluación y conclusión.

A través de la elaboración de dicho proyecto, se pretende justificar o demostrar que durante los diferentes cursos y asignaturas del Grado de Pedagogía, se han adquirido de manera adecuada los conocimientos y competencias necesarias para ser un profesional de la educación.

## **MARCO TEÓRICO**

---

Es importante que, en primer lugar, se conozca a qué hace referencia el término empleo, qué es una ONG, qué se entiende por empleabilidad y una definición de la exclusión social y su relación con el mercado laboral. Al igual que se deben destacar diversas teorías sociológicas sobre la relación entre la cultura, la educación y el mercado laboral. También

será destacable el enfoque radical de algunos economistas en relación con el sistema productivo y educativo.

## 1. ¿Qué es una ONG?

El proyecto que propongo pertenece a una Organización No Gubernamental (ONG) llamada “La Cruz Roja” por ello es importante definir qué entendemos por una ONG.

Para la Naciones Unidas (ONU) “Una Organización No Gubernamental (ONG) es una agrupación de ciudadanos voluntarios, sin ánimo de lucro, que se organizan en un nivel local, nacional o internacional para abordar cuestiones de bienestar público. Las ONG, suelen tener una labor concreta y formadas por gente que comparte un mismo interés”.<sup>1</sup>

En este caso se debe explicar, que la Cruz Roja nace gracias a un suizo (Henry Dunant) que tras presenciar la batalla de Solferino, crea un Movimiento Internacional en 1863. Un año después el Comité Internacional logra convocar a doce estados en una Conferencia Diplomática, donde firman el primer Convenio de Ginebra, y entre esos estados se encontraba España. Así este mismo año se organiza la Sociedad Nacional de la Cruz Roja Española, que el 6 de julio de 1864 es declarada “Sociedad de Utilidad Pública” por el Gobierno.

La definición que da la Cruz Roja Española de sí misma es: “una Institución humanitaria, de carácter voluntario y de interés público, que desarrolla su actividad bajo la protección del Estado español, ejercida a través del Consejo de Protección y el Alto Patronazgo de los Reyes de España.

Se puede ver como después de más de 130 años de actividad ininterrumpida, esta institución ha ido evolucionando y ampliando sus formas de acción:

- Acción humanitaria hacia las víctimas de los conflictos bélicos.
- Acción humanitaria hacia las víctimas de desastres naturales y de otro tipo, en tiempos de paz.
- Acción preventiva y en favor del Bienestar Social, de los Derechos Humanos y de la calidad de vida.

---

<sup>1</sup> Naciones Unidas (ONU) “*Departamento de Información*”, [en línea] 10/06/2015. Disponible en la web <http://www.un.org/es/civilsociety/dpingo/criteria.shtml>

Se trata de la mayor organización mundial de ayuda, con sede en más de 180 países y con más de 100 millones de voluntarios y voluntarias en todo el mundo (Cruz Roja Española, 2008).

## 2. Concepto de empleabilidad.

El proyecto que propongo se centra en la empleabilidad e inserción social del colectivo de personas inmigrantes extracomunitarias, por lo tanto debemos definir qué entendemos por el concepto de empleabilidad, y los factores que se relacionan con el mismo.

La empleabilidad es “la capacidad de una persona para adaptarse a la oferta de empleo que viene dada por una adecuada gestión de los factores que inciden en ella, así como la conjunción de actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos, formación y aptitudes que la posicionan favorablemente ante el mercado de trabajo” (Cáritas Española, 1999: 20).

## 3. Exclusión social y el mercado laboral.

Es evidente que existe una relación entre la exclusión social a la que están sometidos algunos individuos y su situación en cuanto al mercado de trabajo, por ello como el colectivo con el que se trabaja en este proyecto son personas sin empleo y en riesgo de exclusión social, es oportuno también explicar un poco sobre esto.

El concepto de exclusión social tiene un origen estructural, carácter multidimensional, y naturaleza procesual, es relativo y puede ser transitorio o permanente. (FOESSA, 2009) y (Moriña Díez 2007).

Tras realizar una revisión bibliográfica de distintos autores que hablan sobre la exclusión social FOESSA (2008), Moriña Díez (2007), Tezanos (2005), se ha elaborado la siguiente definición de dicho concepto:

La exclusión social hace referencia a un proceso estructural, consecuencia de la acumulación de factores en distintos ámbitos (carácter multidimensional), que afecta a la persona no solo en el ámbito económico, sino también a su participación social, acceso a recursos y servicios, y además conlleva un declive de las redes sociales o familiares. Se trata de un concepto mucho más amplio que el de pobreza, algo que parece importante resaltar, ya que a veces se tiende a utilizar indistintamente uno u otro.

Entre los factores que pueden llevar a la exclusión social aparece la situación laboral en la que se encuentren los individuos, y por lo tanto el ámbito económico. Ver Anexo1: Tabla de los Factores de Exclusión.

#### 4. Teorías sociológicas en relación al tema.

Es importante también para la enmarcación de este proyecto, y para el análisis de la situación en la que se encuentra el colectivo que abarca, conocer un poco sobre algunas teorías sociológicas como la Teoría de la Reproducción cultural (Bourdieu y Passeron o Bernstein) o la Teoría de la Resistencia.

“Estas teorías plantean que la escuela contribuye a la reproducción de las jerarquías sociales existentes acoplando de un modo no conflictivo a los individuos en los lugares sociales a los que están destinados. En este sentido hay coincidencia con el enfoque funcionalista. La diferencia radica en que para la reproducción social, la escuela reproduce una estructura injusta de posiciones sociales, favoreciendo a los grupos sociales dominantes” (Feito, 2001: 5).

La relación que hacen los distintos sociólogos radicales entre la cultura, el estatus social, la educación y el puesto de trabajo, es importante para entender por qué las personas con las que trabaja el proyecto, presentan en su gran mayoría perfiles de un muy bajo nivel de estudios, o directamente sin estudios, además de no lograr encontrar un puesto de trabajo. Esta situación podría tener relación con la teoría de la reproducción, por el simple hecho, de tratarse de personas de un bajo estrato social, con una cultura muy arraigada. Si el sistema educativo reproduce la posición social con la que el individuo entró, eso quiere decir que no da la opción de cambiar de situación.

Además se suele generar una resistencia al sistema educativo, cuando se percatan de que no guarda relación con sus ideales o valores, su código lingüístico o simplemente la cultura del individuo no da importancia a la educación formal, reglada.

“De acuerdo con Bernstein cuanto más bajo sea el estrato social mayor es la resistencia a la educación y a la enseñanza formales [*sic*]. Esta resistencia se expresa de distintos modos: problemas de disciplina, no aceptación de los valores del profesor, fracaso a la hora de desarrollar y hacer sentir la necesidad de un vocabulario extenso, una preferencia por lo descriptivo más que por un proceso cognitivo analítico. Se trata

de una especial sensibilidad hacia el contenido de los objetos en detrimento de su estructura” (Feito, 2001: 7).

Debe ser por estos motivos que la mayoría de estas personas no llegaron a obtener ni los estudios primarios, lo que les hace mucho más complicado todo el proceso para la obtención de un trabajo. Y más aún si tenemos en cuenta, que están en un país que no es el de su cultura de origen y donde también se les puede mostrar rechazo o discriminación, o ellos pueden mostrar una resistencia para el desarraigo de su cultura y adaptación a la del nuevo país.

## 5. Teorías económicas en relación con el objeto de trabajo.

En relación con el tema anterior y para dar mayor enmarcación al tema e individuos de este proyecto, también es importante resaltar algunas aportaciones de los economistas radicales que “denuncian cómo el sistema educativo está al servicio del sistema productivo, y explican cómo la educación está siendo utilizada como disfraz que disimula y legitima la reproducción social de las clases económicas dirigentes” (Moreno Becerra, 2009: 48).

En el caso del colectivo con el que se trabaja en el proyecto, son personas que, en su mayoría, ya nacieron perteneciendo a una familia de estatus social medio o bajo, lo que según la teoría de los economistas radicales, dificultaría que se adaptasen al sistema educativo y al productivo, porque un sistema depende del otro. Y lo que se está logrando es que las clases sociales se reproduzcan. Por ejemplo: Si pertenece a una familia de obreros, probablemente será obrero. Y si pertenece a una familia de empresarios, probablemente será empresario.

Como opinan los autores Bowles y Gintis (1975) “la expresión de quien más currículum acumula mayores posibilidades de éxito económico tiene, parece estar reñida con las oportunidades reales que inicialmente concede la sociedad para que puedan aumentar su educación los que cuentan con menos recursos económicos. E igualmente parece estar reñida con las oportunidades laborales que posteriormente la sociedad ofrece a los titulados de las clases más desposeídas” (Citado por: Moreno Becerra, 2009: 48).

Se encuentra una clara relación entre el nivel económico y las oportunidades educativas o laborales que se puedan presentar a lo largo de la vida de una persona.

## OBJETIVOS

---

Objetivo general:

- Contribuir a la mejora de algunos aspectos del proyecto Red Inter-labor@ de la Cruz Roja Española.

Objetivos específicos:

- Aumentar y reestructurar las perspectivas que fomentan la igualdad de género en el acceso al empleo.
- Evaluar, de una forma más específica y cualitativa, el progreso de los participantes.
- Homogeneizar los grupos de participantes para la realización de los talleres.
- Lograr una mayor implicación y motivación del colectivo que abarca el proyecto.

## DATOS DEL PROYECTO

---

### Descripción de los destinatarios del proyecto.

Se trata de un colectivo de personas extranjeras, que se encuentran en situación de desempleo o de mejora del empleo. Condicionados por esta situación, un elevado porcentaje se halla en riesgo de exclusión social.

En definitiva, todas aquellas personas pertenecientes al colectivo de inmigrantes extracomunitarios (de ningún país de la U.E.), que carezcan de un objetivo profesional específico hacia el que dirigir su inserción socio-laboral, son destinatarios del proyecto Red Inter-labor@.

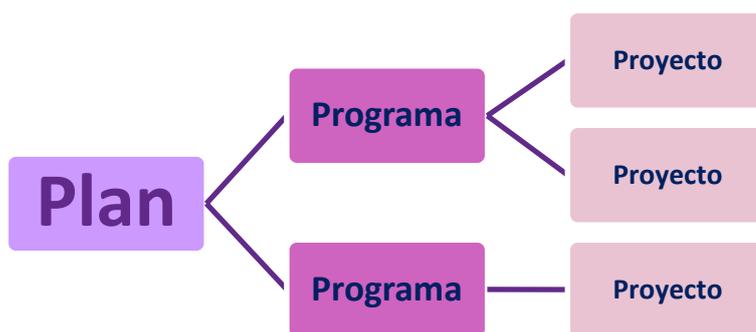
Se trata, además, de un colectivo amplio con gran variedad de nacionalidades, que en su mayoría presentan un bajo nivel de estudios, poca experiencia laboral o ninguna en España y un bajo nivel en el manejo del español.

### Regulación Organizativa de la institución.

La entidad donde he realizado las prácticas externas, como he nombrado anteriormente, es la Cruz Roja Española, concretamente la Sede Central situada en Santa Cruz de Tenerife en la Calle San Lucas N° 60, Islas Canarias.

Cruz Roja es una institución que abarca unos ciento sesenta países, ya que se trata de un movimiento internacional que lleva por medio un convenio por el cual los distintos países acuerdan guiarse por los mismos siete principios: Humanidad, Imparcialidad, Neutralidad, Independencia, Carácter Voluntario, Unidad y Universalidad. Además tiene una estructura estatutaria desde el ámbito territorial, estatal, autónomo, provincial hasta el ámbito local, y en cada uno de ellos se pueden encontrar diferentes programas o proyectos. Aunque estos tengan un fin común, los adaptan al territorio donde se llevan a cabo, debido a las particularidades de cada país, comunidad autónoma, provincia, etc. Cruz Roja cuenta con un “Plan de acción 2011-2015”<sup>2</sup> que se está llevando a cabo aquí en España y que lleva un lema común en todas sus instituciones “Cada vez más cerca de las personas”. Con este Plan de Acción se pretende intervenir en las problemáticas sociales, que comenzaron teniendo un carácter asistencial pero gracias a la evolución que han experimentado en nuestro país los sistemas de protección social ha sido posible introducir un enfoque mayormente dirigido a la prevención y rehabilitación en las actividades de intervención social. Es así como se trabaja en la actualidad para paliar la desprotección social de colectivos que siguen presentando carencias, o bien han desarrollado vulnerabilidades.

Es importante especificar con el siguiente esquema, que Cruz Roja ordena sus acciones desde la lógica de Plan-Programa-Proyecto, existiendo diferentes niveles de planificación escalonados e interrelacionados de un modo jerárquico, desde lo más general a lo más concreto:



<sup>2</sup> Cruz Roja Española, “Plan de Acción de Cruz Roja 2011-2015”, [en línea] 19/04/2015. Disponible en la web [http://www.cruzroja.es/portal/page?\\_pageid=638,12290316&\\_dad=portal30&\\_schema=PORTAL30](http://www.cruzroja.es/portal/page?_pageid=638,12290316&_dad=portal30&_schema=PORTAL30)

## Programas del Proyecto de Empleo.

El Programa de Empleo<sup>3</sup> cuenta con doce proyectos, de los cuales, los más destacados son:

1. **“Emplea Redes”**: Es un proyecto que sirve de complemento y refuerzo al trabajo de proximidad. Pretende fomentar redes de apoyo mutuo para el acompañamiento y asesoramiento hacia el empleo a personas que se encuentran desmotivadas y desanimadas ante su situación crónica de desempleo.

Los destinatarios serán personas que se encuentren en una situación de vulnerabilidad social y tenga dificultades de acceso, mantenimiento o mejora en el empleo como consecuencia de un bajo nivel de empleabilidad. Dentro de estas personas podemos encontrar dificultades y problemáticas añadidas como consecuencia de factores de: género, origen, edad, condiciones físicas y psíquicas, situación administrativa, etc. Por ello, precisan de un acompañamiento y autorización personal permanente en su proceso de búsqueda de empleo.

Los contenidos de este proyecto están centrados en los siguientes aspectos:

- Empleabilidad: la mejora de la empleabilidad es la clave de inversión de presente y futuro, a través del aprendizaje y refuerzo de competencias básicas personales y técnicas. Aprendiendo y compartiendo.
- Apoyo: desarrollo de clubs de apoyo mutuo en la gestión de la información y en la búsqueda de empleo con el soporte de las nuevas tecnologías.

2. **“Incorpora”**: Es un programa creado por la Fundación “La Caixa” en colaboración con Entidades Sociales de Integración Socio laboral, que trabajan coordinadamente en las distintas Comunidades Autónomas del territorio nacional.

Este programa se crea con el fin de promover la inserción laboral de las mujeres en situación de exclusión social o riesgo de padecerla, especialmente víctimas de violencia de género.

Las entidades pertenecientes al Grupo Incorpora Canarias brindan una serie de servicios gratuitos a las empresas, que se detallan a continuación:

- Bolsa de empleo.

---

<sup>3</sup> Cruz Roja Española, “Proyectos de Empleo”, [en línea] 20/06/2015. Disponible en la web [http://www.cruzroja.es/portal/page?\\_pageid=564,48640880&\\_dad=portal30&\\_schema=PORTAL30](http://www.cruzroja.es/portal/page?_pageid=564,48640880&_dad=portal30&_schema=PORTAL30)

- Selección de personal adecuado al perfil del puesto del trabajo ofertado.
- Asesoramiento socio-laboral a las empresas, información referente a incentivos y bonificaciones a la contratación, Responsabilidad Social Corporativa, etc.
- Seguimiento y apoyo en el proceso de inserción del trabajador/a.

Objetivos básicos:

- Trabajar por la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión social.
- Contribuir a la búsqueda de oportunidades de inserción de estas personas y a la sensibilización general.
- Satisfacer las necesidades del tejido empresarial e impulsar la colaboración entre empresas, instituciones públicas y sociedad, así como fomentar la responsabilidad social corporativa empresarial.

3. **“SMS” (Servicio de Mediación Socio-laboral):** Se trata de un servicio que pretende facilitar la conexión entre el mercado de trabajo y las personas participantes en el proyecto. Objetivo principal: contribuir a la inserción laboral de las personas en situación de vulnerabilidad social.

Pretenden conseguir dicho objetivo a través del desarrollo de “itinerarios integrales de inserción”, que se concretan en acciones de información, orientación, formación, intermediación laboral y seguimiento. Estos itinerarios se desarrollan a través de una orientación personalizada en la que se realizan sesiones individuales de orientación, sesiones grupales, talleres prelaborales -donde se trabajan competencias técnicas y personales-, así como acciones de capacitación. El colectivo al que atiende: son personas con Documento Nacional de Identidad en vigor y en situación de vulnerabilidad social.

A la vez, se coordina con otros recursos externos como: el Albergue Municipal, las Unidades de Atención a Drogodependientes, las Unidades de Trabajo Social, SIMPROMI y FUNDOSA, entre otras.

4. **“Promociónate”:** Este programa ofrece orientación profesional altamente individualizada para el desarrollo de la carrera profesional, además de asesoramiento y acompañamiento en la homologación de títulos y convalidaciones de estudios, reciclaje de aprendizajes laborales, y en el reconocimiento de experiencia laboral.

Ayuda en la capacitación profesional de sectores con potencial de empleo, realiza también acompañamientos en la búsqueda de ofertas laborales a la “carta”. Y actúa para la sensibilización e intermediación con el tejido empresarial, federaciones empresariales y profesionales.

El colectivo que recoge son: personas inmigrantes no comunitarias, empleadas o desempleadas.

Los objetivos son:

- Apoyar y acompañar en el cambio profesional a personas con necesidades e intereses de mejora en el empleo.
- Apoyar a las personas en los procesos de homologación de títulos y convalidación de estudios realizados en los países de origen.
- Luchar contra la segregación horizontal y vertical del mercado laboral por razón de origen.
- Recuperar o reforzar la formación y experiencia profesional de las personas inmigrantes, teniendo en cuenta sus capacidades y sus objetivos.
- Dar respuesta a las necesidades de reciclaje y formación profesional de las personas que quieren diversificarse profesionalmente.

5. **“Adeje Inserta”**: Es un proyecto de Cruz Roja y el Ayuntamiento de Adeje, repitiendo la colaboración con esta entidad y dando cobertura a las necesidades de paro estructural que padece el municipio.

Esta iniciativa ofrece a sus beneficiarios orientación, formación e intermediación.

El Proyecto Adeje Inserta engloba tres subproyectos:

- Curso de mantenimiento de edificio e infraestructuras públicas. Este curso forma parte de la idea de recualificación que el Proyecto en sí demanda.
- Curso de actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería y agricultura ecológica
- Proyecto Estuko: Las personas beneficiarias (8) están contratadas durante 8 meses por Cruz Roja como peones de la construcción.

La idea principalmente es dar una oportunidad a este colectivo, principalmente parados de larga duración y que necesitan urgentemente una recualificación profesional, tanto para poder abarcar otros campos profesionales, como para actualizar sus perfiles, con la ayuda del trabajo, conocimientos y destrezas que

todos los profesionales, tanto trabajadores como voluntarios, de la Asamblea Comarcal Sur ponen a disposición del servicio y los usuarios.

6. **“La Laguna Emplea”**: este proyecto pretende trabajar por un lado la formación, desarrollando las capacidades y competencias personales y profesionales de las personas para acceder y mantenerse en el mercado laboral; y por otro, la inserción, dotándoles de una experiencia laboral relacionada con la formación recibida, que además de culminar su proceso formativo, les haga más atractivos en el mercado laboral.

La metodología planteada desde Cruz Roja, se basa en la participación del alumnado en el Plan de Empleo por medio de un itinerario personalizado de inserción, cuyo recorrido le irá aproximando cada vez más a una incorporación laboral satisfactoria. A través de los itinerarios, se pretende englobar de forma progresiva y coordinada acciones de formación, orientación e intermediación, como un proceso único, que favorezca la integración social.

Objetivos:

- Aumentar la empleabilidad de las personas mediante la orientación, la adquisición de hábitos laborales, la formación profesional y el acompañamiento hacia el empleo.
  - Facilitar la inserción laboral a través de la conexión entre la persona y las necesidades del mercado de trabajo.
  - Sensibilizar sobre la situación y las dificultades de los colectivos más vulnerables.
  - Fomentar acciones de corresponsabilidad y cooperación entre empresas, agentes sociales, administraciones públicas, entidades sociales y la propia institución para la inserción de las personas.
7. **“Red Inter-labor@”**: se trata del proyecto escogido para la elaboración de este trabajo.

### Regulación organizativa del proyecto Red Inter-labor@.

**“Red Inter-labor@”** es un proyecto de inserción laboral, financiado por Fondo Social Europeo y Ministerio de Empleo y Seguridad Social, destinado mayoritariamente a la atención de personas inmigrantes extracomunitarias.

Este proyecto tiene como eje prioritario la inserción en el mercado de trabajo de las personas con especiales dificultades económicas, sociales, culturales. Está dirigido a combatir la discriminación en el acceso al mercado laboral.

### Los objetivos de este proyecto son:

- ◆ Aumentar la empleabilidad de las personas mediante la orientación y la formación profesional, la adquisición de hábitos laborales, y el acompañamiento hacia el empleo.
- ◆ Facilitar la inserción laboral a través de la intermediación y del apoyo a iniciativas empresariales.
- ◆ Impulsar propuestas y acuerdos con las administraciones locales, agentes sociales y otras organizaciones para mejorar la situación socio-laboral de los colectivos más vulnerables.
- ◆ Reforzar las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo.

### Ofrece tres medidas complementarias entre sí:

#### ❖ **Orientación**

Se asesora a las y los participantes en la definición de su objetivo profesional, en función de la situación del mercado laboral y de sus propios intereses y capacidades. Además se entrena a las y los participantes en el manejo de herramientas y técnicas de búsqueda de empleo que faciliten su inserción laboral.

#### ❖ **Formación**

Se facilita una serie de conocimientos en aquellas competencias técnicas que se precisan para una adaptación a los requerimientos demandados por el mercado laboral, así como adquirir conocimiento, habilidades y/o destrezas profesionales que permitan el desarrollo de una actividad laboral cualificada y demandada por el mercado de trabajo independientemente del sexo y origen de las personas participantes en el programa.

#### ❖ **Intermediación**

Se facilita el acceso al tejido empresarial de los/as participantes del proyecto y se les apoya en la búsqueda de empleo a través de la mediación con las empresas.

Con esto lo que se pretende es que los participantes adquieran un mayor nivel de autonomía, de crecimiento personal, de conocimientos y no simplemente su contratación como trabajadores. Y para ello cuenta con orientación laboral desde un primer momento y durante todo el itinerario de inserción. Además de muchísimos talleres y cursos de formación, en habilidades sociales, hábitos laborales, cursos de formación especializada, prácticas en empresas, introducción en las nuevas tecnologías. La formación pasa a ser parte de todo el proceso de inserción de las personas en el mercado laboral. Y cuenta además con la intermediación laboral, para las personas que a pesar de poseer las competencias profesionales adecuadas, tienen mayores dificultades para acceder de manera autónoma a las ofertas de empleo de las empresas.

### El proyecto lo gestionan:

- ◆ **La orientadora laboral:** se encarga de recibir a los participantes, informarles de los pasos que tienen que seguir para entrar en el proyecto y apuntarles en una lista para que acudan a la primera Sesión de Acogida Grupal. A las personas que han querido participar en el proyecto, la orientadora les da una cita individual para empezar a trabajar con cada uno. Individualmente la orientadora realiza un proceso de toma de contacto con la persona, mostrándose más cercana para poder conocer la realidad en la que se encuentra, luego le corrige el currículum o le enseña a hacer uno, le facilita una lista de ETT donde puede ir a entregarlos y le informa del Servicio Canario de Empleo, para que se apunte si aún no lo estuviese. A partir de ese momento empieza a hacer partícipe a esa persona de los talleres que vayan saliendo y según las cualidades de los distintos participantes también los apuntará para hacer cursos, o para la alfabetización informática, etc.

Sesión de Acogida Grupal: se realiza todos los lunes, a las personas que hayan acudido a la institución, en busca de orientación para el empleo, durante la semana, se les va apuntando en una lista y se les cita para el siguiente lunes a todos. Ya en lunes la orientadora laboral les explica grupalmente, un poco qué es la Cruz Roja, qué intenta conseguir con el proyecto en el que ellos participarían y les pregunta si quieren participar o no. Si quieren formar parte del proyecto deben rellenar una ficha con sus datos de nombre y apellidos, edad, fecha de nacimiento, número de teléfono, etc.

- ◆ **La encargada de la formación:** gestiona y administra el dinero del que dispone el proyecto para formación, organizando un calendario con la formación que se impartirá, ya sean cursos de formación específica sobre alguna labor en concreto (ejemplo: peluquería, jardinería...) o cursos para la obtención de un carné (ejemplo: manipulador de alimentos, fitosanitario...) o realización de prácticas en empresas externas para la posibilidad de contratación posterior (ejemplo: camarera/o de piso en un hotel...). Además la persona que ocupa este puesto, gestiona todo lo relacionado con cada curso, como la búsqueda de un formador, la lista de alumnos, la lista de asistencia o no al curso, los cuestionarios que se le entregaran al final del curso, el material que hará falta, la gestión de envío de los datos de cada alumno para la expedición de los títulos, en los cursos que así lo requieran, etc.
- ◆ **La encargada de la intermediación:** la labor de esta persona es contactar tanto por teléfono como en persona, con diferentes empresas, entidades o particulares. Les explica el proyecto que están haciendo, con el fin de lograr la firma de convenios, para que les faciliten ofertas de empleo donde puedan mandar a los participantes del proyecto, que cumplan con los requisitos. Es una forma de agilizarle a las empresas la búsqueda de nuevos empleados, la formación de los mismos, y conseguir de manera más rápida y fácil un empleo para el colectivo con el que trabajan.

## Voluntariado

Cuentan también con recursos humanos, como el colectivo de personas voluntarias, que prestan su ayuda en diversos aspectos del proyecto, y que pertenecen a un colectivo esencial para la institución.

Este colectivo está presente sobre todo para impartir la formación, se escogen voluntarios cualificados para desarrollar la formación de los distintos talleres y cursos, no siempre son los voluntarios los que desarrollan estas tareas, si son cursos de formaciones más regladas, se paga a un profesional externo para que lo lleve a cabo. También hay voluntarios que participan en la ciber-aula para guiar y ayudar a los participantes con los ordenadores y mandar currículums a las diferentes ofertas de trabajo por internet, etcétera. Y otra de las cosas que suele hacer el voluntariado en este proyecto es ayudar a las profesionales a introducir datos de los participantes

en la Intranet de Cruz Roja, o a realizar las llamadas para concretar los alumnos que asistirán o no a un taller o curso, y concertar citas con las empresas para que la encargada de intermediación acuda a ellas.

Todas las personas o en sí, el colectivo del proyecto, requieren más de un tipo de intervención, y estas deberán estar integradas, correlacionadas y personalizadas.

### Actividades que llevan a cabo:

- ◆ Sesiones de acogida.
- ◆ Sesiones de orientación (individual o grupal).
- ◆ Entrevista ocupacional.
- ◆ Información sobre el mercado laboral.
- ◆ Determinar objetivos profesionales y la elaboración de proyectos personales de inserción.
- ◆ Talleres de búsqueda de empleo.
- ◆ Espacios de búsqueda activa de empleo y ciber-aulas.
- ◆ Las vías de acceso al empleo.
- ◆ Herramientas para la búsqueda activa de empleo.
- ◆ Las técnicas de presentación a una empresa.
- ◆ Los distintos procesos de selección.
- ◆ La planificación de la búsqueda activa de empleo.
- ◆ La incorporación al empleo: derechos y deberes de los trabajadores, etc.
- ◆ Tablones de información con las ofertas de empleo, próximos cursos de formación, etc.
- ◆ Aprendizaje y uso de las nuevas tecnologías.
- ◆ Elaboración del CV, cartas de presentación, etc.

---

## JUSTIFICACIÓN

En este punto se tratarán los diferentes aspectos necesarios para justificar la elección del proyecto, además de su importancia, originalidad y oportunidad en la actualidad algo que es significativo resaltar para evidenciar la necesidad de un proyecto de dichas características, demostrando que su desarrollo en estos tiempos es adecuado por las características que presenta la sociedad. Finalmente se mostrará el análisis de los logros,

carencias o retos educativos que se hayan podido encontrar durante el proceso, y sus conclusiones, críticas y propuestas de mejora.

### ¿Por qué se ha elegido el proyecto?

La elección de este proyecto para la realización del trabajo de Fin de Grado está basada en dos motivos:

Primero, por conocer de cerca el proyecto, haber trabajado en él y con sus integrantes, los profesionales que lo llevan a cabo y el colectivo al que abarca.

Segundo, porque se trata de un proyecto que intenta subsanar las necesidades presentes en la actualidad, desde un tema muy significativo, como es “el empleo”, teniendo en cuenta los índices de paro actual, o los índices de personas que se encuentran en riesgo de exclusión social y la crisis económica en la que está inmersa España desde 2007, parece importante centrarse en un proyecto que abarca los objetivos necesarios para intentar mejorar dichas situaciones.

### Relevancia, originalidad y oportunidad en el contexto actual.

Se trata de un proyecto bastante relevante si se tiene en cuenta la situación del mercado laboral en la actualidad, además de la cantidad de personas que se encuentran en una situación de vulnerabilidad a causa de la falta de experiencia, formación o simplemente recursos para lograr un empleo. También habría que tener en cuenta el elevado número de personas inmigrantes que nos podemos encontrar en los entornos donde se está llevando a cabo este proyecto, o el tipo de población y barrios vulnerables que rodean a los diversos locales de la Cruz Roja donde se ha puesto en marcha esta iniciativa.

Sería importante para fundamentar la necesidad del desarrollo de este proyecto, destacar que dentro de los colectivos más vulnerables a la exclusión social están los destinatarios del proyecto (personas inmigrantes).

“En España, los colectivos más vulnerables a la exclusión social, de acuerdo a los tres Planes Nacionales de Inclusión Social –elaborados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS, 2001, 2003 y 2005)–, son doce: personas mayores, personas con discapacidad, infancia y familias en situación o riesgo de exclusión, personas drogodependientes, enfermos de sida, población inmigrante, solicitantes de asilo, población reclusa, colectivo gitano, mujeres en situación o riesgo de exclusión y personas sin hogar” (Moriña Díez, 2007: 17).

Otro dato importante para la justificación de la necesidad de este proyecto es que la población inmigrante que residía en España de forma legal en 2004 era de 1.977.291 (8,3%), algo más del 4% de la población total de España en ese momento. Teniendo en cuenta que, en muchas ocasiones, el proceso migratorio está ligado a condiciones de precariedad que afectan a la salud, al empleo, al acceso a una vivienda, etc. Se puede ver la relación entre la condición de inmigrante, la falta de empleo, y el riesgo de pertenecer al colectivo de la sociedad que está en situación de exclusión social (Moriña Díez, 2007: 18).

La originalidad de este proyecto está en la base de sus objetivos, que no es simplemente, que el colectivo abarcado consiga acceder a un empleo. Se pretende que la persona logre fomentar sus habilidades para trabajar, mediante diversidad de cursos profesionalizadores, que aumente su autoestima con talleres dedicados a ello, o que sepa cómo manejar situaciones a las que, por diversas circunstancias, no sería capaz de enfrentarse por sí solo. Se pretende que al acceder al Servicio Integrado de Empleo de Cruz Roja, aquellos que desconozcan cuál es su propia postura ante el empleo; es decir, cuales son las necesidades, posibilidades, actitudes, condicionantes y destrezas oportunas para poder afrontar de manera eficaz su búsqueda de trabajo o su proceso de mejora de empleo, lleguen a sufragar este desconocimiento y accedan a un empleo fuera de las condiciones de precariedad a las que se suelen enfrentar, con un contrato reglamentario, con cotización en la seguridad social, etc.

Otro de los puntos fuertes del proyecto, en el contexto actual, es la importancia que se le da a la desigualdad de género. Guardando un mayor número de plazas, para participar en él, a las mujeres y ayudando mediante talleres para el empoderamiento de la mujer. Es algo relevante en la actualidad, porque aunque las mujeres han logrado acortar las diferencias establecidas socialmente entre ambos sexos, es en el contexto de empleo, donde aún se siguen viendo grandes distinciones, desigualdades, discriminaciones a la labor que puede realizar una mujer, o el salario que deben cobrar, o simplemente por tener que pasar por un periodo de gestación o maternidad.

### Análisis o diagnóstico de las necesidades.

Tras la experiencia de trabajar, durante tres meses, con los profesionales que llevan a cabo este proyecto, además de seguir acudiendo como voluntaria para ayudar e impartir algún taller. Se ha realizado un análisis del proyecto que lleva a cabo la institución, pudiendo

conocer mejor, la metodología, estrategias, objetivos y acciones, lo que permite hacer una valoración e interpretación de los datos recogidos.

Para que sea más fácil distinguir los puntos del reconocimiento y valoración crítica sobre dicho proyecto, a continuación se expondrá a través de un DAFO el análisis de las necesidades, destacando tanto los puntos fuertes como los débiles, y las fortalezas o las posibles amenazas.

<b>DAFO</b>	
<b>DEBILIDADES</b>	<b>FORTALEZAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Procedimientos de evaluación de su labor planteados de modo incorrecto.</li> <li>❖ Poco desarrollo de las acciones educativas (sin objetivos específicos, evaluación muy general).</li> <li>❖ Escasas actividades dedicadas al objetivo de igualdad de género.</li> <li>❖ Inexistencia de alguna medida para distinguir y colocar a los alumnos en distintos niveles.</li> <li>❖ Poca priorización de los objetivos del proyecto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ La institución es muy conocida.</li> <li>❖ Difunden su labor.</li> <li>❖ Existen organizaciones e instituciones con las que trabajan conjuntamente.</li> <li>❖ El proyecto cuenta con un equipo de coordinación multidisciplinar.</li> <li>❖ Conocimiento experto y actualizado sobre la temática que se está trabajando.</li> <li>❖ Existen diferentes líneas de actuación.</li> <li>❖ Se atiende personal e individualmente a cada participante.</li> </ul>
<b>AMENAZAS</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Un alto volumen de trabajo para escasos recursos humanos.</li> <li>❖ Falta de actualización e innovación.</li> <li>❖ La mayoría de los usuarios se muestra incrédulo y desmotivado.</li> <li>❖ Pocas estrategias para abordar la acción educativa acorde a los objetivos y a lo que resulta atractivo a los usuarios.</li> <li>❖ Discriminación o desprecio de la sociedad hacia el colectivo inmigrante.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ El compromiso de la institución con las labores sociales.</li> <li>❖ Posibilidad de aumentar los recursos materiales, humanos o incluir talleres en relación con las necesidades que se presentan.</li> <li>❖ Comprometer y formar mejor al voluntariado.</li> <li>❖ Centrarse en los objetivos reales del proyecto.</li> </ul>

	❖ Comunicación y compromiso entre el equipo de trabajo.
--	---

Para la realización del análisis de necesidades del proyecto también se realizaron una serie de observaciones no sistemáticas que se adjuntan en el Anexo 2, y unas tablas de buenas y malas prácticas educativas que ayudaron a la clarificación de las necesidades reales del proyecto que se han incorporado en el Anexo 3.

### Resultados del análisis.

Después del proceso de análisis elaborado por diferentes técnicas presentadas anteriormente se ha llegado a sonsacar algunos resultados, a partir de los cuales, se podrá realizar una lista con las diferentes estrategias o acciones que están presentes en el proyecto y tienen opción de mejora.

- La evaluación que lleva a cabo el proyecto está siendo insuficiente e inadecuada para el correcto desarrollo de las acciones y estrategias, y para conocer si se está progresando con los participantes en cuento a conocimientos adquiridos, destrezas, aptitudes, actitudes, etc. Se debería realizar una evaluación inicial a los participantes para ayudar así a crear distintos grupos de usuarios más adaptados a un mismo nivel de estudios o parecido, o de destreza en el manejo del español. La evaluación está dirigida hacia aspectos cuantitativos y no hacia los cualitativos que también guardan mucha relevancia en el proyecto.
- No se tienen en cuenta los objetivos reales del proyecto, se presenta un mayor nivel de preocupación por llegar a los objetivos numéricos y se expresa agrado con el único alcance de dichos objetivos. Algunos objetivos no presentan las acciones necesarias para sufragar las necesidades que se pretenden, por ello se deberían añadir más actividades en relación a ello, como se ve en las técnicas de análisis presentadas, el objetivo de fomentar la igualdad de género en el acceso a un empleo presenta pocas líneas de acción que lo desarrollen.
- Los usuarios y usuarias en gran mayoría no muestran motivación ni una actitud positiva, o credulidad hacía las acciones que se llevan a cabo en el desarrollo del proyecto, debido principalmente a que muchos llevan varios años perteneciendo

al proyecto, lo que les ha significado acudir a un número elevado de talleres sin llegar a obtener un empleo o al menos ver dicha posibilidad más cercana.

- El volumen de trabajo quizás supere la capacidad de las tres profesionales encargadas de desarrollar el proyecto. Una sola orientadora laboral se encarga de todos los usuarios y además debe introducir todos los datos en la intranet, hacer currículums, organizar talleres, evaluar a los usuarios, etc. Las otras profesionales tienen tareas diferentes pero también en gran cantidad, así que no les es posible ayudar. Esto dificulta la actualización e innovación y hace que no se adapten las estrategias educativas a lo que les resulta atractivo a los usuarios.

## METODOLOGÍA

---

El proyecto estará basado principalmente en una metodología participativa, donde se tengan en cuenta las prioridades, los gustos, las necesidades y sobretodo la opinión de los profesionales y participantes. Ellos son el objetivo primordial del proyecto y es necesario contar con su colaboración para el buen desarrollo de las prácticas educativas. Dicha metodología tendrá que estar en concordancia con la evaluación que se le proponga a este proyecto, ya que se trata de un proceso conjunto.

### Propuesta de Mejora.

Después de los resultados obtenidos en el apartado anterior, se pueden proponer una serie de mejoras para esos aspectos del proyecto, esto no quiere decir que tras su puesta en marcha el proyecto vaya a ser perfecto, pero habrá que llevar un seguimiento y evaluar si las líneas de acción que se propongan para la mejora, dan o no mejores resultados. Se espera que sí haya un cambio y que se ayude al progreso y actualización del proyecto Red Inter-labor@.

1º Atender a las necesidades de la igualdad de género en el acceso a un empleo, dirigiendo hacia este objetivo un mayor número de líneas de actuación, por lo tanto, un amplio abanico de talleres, actividades, o sesiones de concienciación de la sociedad.

Línea de actuación: Mostrar la realidad cultural y social en cuanto a las desigualdades de género, las diferenciaciones que se hacen entre ambos sexos, la clasificación que se hace del sexo “débil” y el “fuerte”, las desigualdades que muestra el mercado laboral a ese respecto.

- Objetivo operativo: Dar conocimiento a los participantes de la realidad en cuanto a las desigualdades de género.

Línea de actuación: Poner en el papel del otro a los participantes (Role playing), concienciando de las dificultades de pertenecer al otro sexo, o ser la otra persona, haciendo que sientan esas diferencias y se percaten de ellas.

- Objetivo operativo: Sensibilizar al colectivo participante.

Línea de actuación: Transmitir a la sociedad los conocimientos adquiridos.

- Objetivo operativo: Difundir, comunicar y sensibilizar a la sociedad.

2º Reenfocar la evaluación del proyecto hacia sus objetivos reales y más cualitativos, realizando un proceso continuo de evaluación, donde dicha evaluación sea el instrumento que ayude a la mejora del programa, que se evalúen los conocimientos de los usuarios, desde un inicio y durante todos los procesos de formación, orientación o entrevistas personales con las profesionales.

Línea de actuación: Realizar una evaluación inicial a cada participante, con el fin de elaborar un documento con las nacionalidades que predominan dentro del colectivo con el que se trabaja, de conocer el nivel de comprensión del español hablado o escrito que tienen los participantes y el nivel de estudios o el conocimiento previo sobre el empleo y sus recursos básicos, o de informática.

- Objetivo operativo: Conocer y organizar al colectivo con el que se trabaja.

Línea de actuación: Contribuir a la mejora del proceso de seguimiento y evaluación durante el desarrollo del proyecto, los talleres, actividades, cursos, etc.

- Objetivo operativo: obtener unos resultados más amplios y no sólo cuantitativos.

Línea de actuación: Realizar una evaluación final, donde se valore además de los conocimientos adquiridos por los participantes, si se han cumplido las expectativas que tenían al querer formar parte del proyecto, qué les ha resultado más interesante, fructífero o destacable y qué cambiarían, mejorarían, añadirían.

- Objetivo operativo: Conocer los resultados obtenidos, si se han producido mejoras y qué cambios habría que añadir para contribuir a estas.

## PROPUESTA DE EVALUACIÓN

---

Al diseñar y desarrollar evaluaciones lo fundamental, cualitativa y cuantitativamente, es el programa evaluado. No entendemos la evaluación como un fin en sí mismo, sino como un instrumento al servicio de la mejora del programa (Aguilar y Ander-Egg; 1992).

La evaluación se desarrollará a lo largo de la puesta en práctica y el desarrollo de todos los apartados del proyecto. Comenzando por una evaluación inicial donde se lleguen a conocer los niveles de partida, además de una evaluación de cada taller, actividad, curso que se lleve a cabo. Terminando por una evaluación final, que haga posible la valoración de los resultados obtenidos, la comparación con la evaluación inicial y la identificación de los diferentes progresos que se hayan conseguido, o que por lo contrario, sigan estando igual. Esto ayudará a saber si las mejoras propuestas en el proyecto han proporcionado oportunidades de cambio y si se han logrado los objetivos iniciales.

En este proyecto no se expondrá detalladamente los procesos de evaluación que se realizarán, porque se pretende que los métodos de evaluación, los criterios y los indicadores, se decidan entre los profesionales que desarrollan el proyecto real actualmente, el agente externo, que en este caso, ha desarrollado este proyecto de mejora, y el colectivo con el que se trabaja. Parece más adecuado identificar y especificar el proceso de evaluación que se deberá llevar a cabo, después de las aportaciones de todos los agentes implicados en el proyecto.

El éxito de la evaluación va a depender, además del acierto de las decisiones técnicas que se tomen para llevarla a cabo, de la capacidad del propio programa (sus responsables y destinatarios) para incluirla entre sus rutinas, interactuando con ella a lo largo de todo el proceso, demandándole información, datos, evidencias y análisis para tomar decisiones, abriéndole un espacio en la estructura organizativa del programa para que se pueda desarrollar, dedicándole tiempo a la evaluación, etc. Sin embargo todo ello ocurrirá si la evaluación demuestra en cada fase y en cada decisión su utilidad como apoyo para la mejora del programa, su sintonía con las finalidades perseguidas y con las características particulares de cada práctica, contexto y actividad. La utilidad de la evaluación se pone a prueba en cada paso y a lo largo de todo el proceso (Gobantes Ollero, J. M. 2010: 8).

## CONCLUSIONES

---

Tras todo el proceso de trabajo llevado a cabo para la realización de este proyecto, se puede llegar a una serie de conclusiones.

La realización de un proyecto no es una tarea fácil, lleva todo un proceso de implicación, de trabajo, de comprensión de la realidad. Pero resulta más difícil aún, que tras la puesta en marcha y el desarrollo del mismo se consigan alcanzar los objetivos planteados, se consigan realizar todas las actividades propuestas y en la disposición que se hayan programado.

Durante la carrera de pedagogía, alguien me dijo una vez que “el papel lo aguanta todo, sobre el papel un proyecto puede ser muy bonito, muy viable y contar con una metodología y una evaluación perfectas, pero en la realidad, cuando ese proyecto se lleva a cabo, la cosa se complica”. En ese momento no lo había entendido como ahora, ya he trabajado en ello y he visto la cantidad de dificultades que se presentan en el día a día, que impiden el logro de los objetivos o que hacen que haya un desvío hacia nuevas prioridades.

Al Programa Marco de Empleo de la Cruz Roja, donde está reflejado por escrito el Proyecto Red Inter-labor@, lo estuve leyendo durante días cuando llegué a la institución, y no le vi ningún problema, no me pude percatar de mejoras. Una vez comencé a trabajar en él realmente, en la práctica, me percaté de cosas que no cuadraban, empecé a ver lo difícil que era la realidad, lo atareadas que estaban las profesionales que desarrollaban el proyecto, las amenazas que lo rodeaban, las debilidades que presentaba, a la vez que podía ver todos sus puntos fuertes, se trata de un proyecto con una finalidad destacable y necesaria, un proyecto que me gustó.

Pude ver, desde un primer momento, que el objetivo de igualdad de género necesitaba mayor priorización, porque se estaban desarrollando muy pocas actividades dirigidas a fomentarlo. Teniendo en cuenta las culturas de las que provienen los participantes del proyecto, es necesario dar mayor importancia a dicho objetivo.

Objetivo importante también, bajo mi punto de vista, para ayudar a la mayor participación de las mujeres en los talleres del proyecto, ya que solía asistir un número mayor de hombres que mujeres. Lo que venía dado por los distintos perfiles de las personas con las que se trabaja en el proyecto. Se trata de personas inmigrantes, de las cuales muchas

tienen muy arraigada su cultura, y la mayoría procede de lugares donde el machismo aún está muy presente y tienen normalizado que el cuidado de los niños y las tareas del hogar son cosas de la mujer, y el que debe buscar un empleo y formarse para ello, es el hombre.

La igualdad de género, no es un objetivo importante sólo para el proyecto sino para la sociedad en que vivimos. Desde esta institución se puede aportar un granito de arena para el avance en esa ardua tarea socio-laboral.

Otro de los problemas principales era la actitud que manifestaban los participantes, la mayoría no mostraba motivación, interés, ganas de formarse, y mi conclusión a esas actitudes fue que muchos participantes llevaban años perteneciendo al proyecto y no habían obtenido aún un empleo. Además muchos acudían a los talleres y cursos, como si fuese, por obligación.

Aprendí a mirar detrás de lo que se veía a primera vista, y por ello me di cuenta de que debían participar en todos los talleres, cursos, etc. si querían seguir formando parte del proyecto, y optar a una oferta de trabajo o a cursos becados y ayudas dadas por la institución. No se les hacía partícipes de nada, no se les preguntaba, que era lo que no les gustaba, o qué cambiarían, qué incluirían.

Debido a esto me pareció importante también reenfocar la evaluación de este proyecto, dedicándole unas líneas de actuación y objetivos diferentes, cambiando los criterios e indicadores, y haciendo partícipes a los usuarios de todo el proceso para así tener opción de implicarlos realmente y conseguir las mejoras necesarias para que se sientan partícipes y motivados hacia el desarrollo del proyecto.

## BIBLIOGRAFÍA

---

- Aguilar, M. José y Ander-Egg, Ezequiel (1992) “*Evaluación de servicios y programas sociales*”. Madrid: Siglo XXI
- Cáritas Española (1999) “*Cuaderno para la inserción laboral*”. Cáritas. Madrid.
- Cruz Roja Española (2008) “*Formación Básica Institucional*”. *Manual del voluntario/a*. Madrid: Cruz Roja.
- Cruz Roja Española, “*Plan de Acción de Cruz Roja 2011-2015*”, [en línea] 19/04/2015. Disponible en la web [http://www.cruzroja.es/portal/page?\\_pageid=638,12290316&\\_dad=portal30&\\_schema=PORTAL30](http://www.cruzroja.es/portal/page?_pageid=638,12290316&_dad=portal30&_schema=PORTAL30)
- Cruz Roja Española, “*Proyectos de Empleo*”, [en línea] 20/06/2015. Disponible en la web [http://www.cruzroja.es/portal/page?\\_pageid=564,48640880&\\_dad=portal30&\\_schema=PORTAL30](http://www.cruzroja.es/portal/page?_pageid=564,48640880&_dad=portal30&_schema=PORTAL30)
- Feito, R. (2001) *Teorías sociológicas de la educación*. En Manuel J. Rodríguez Caamaño, *Temas de sociología*, I, Madrid, Huerga y Fierro.
- Fundación FOESSA (2008) “*Exclusión social en España. Un espacio diverso y disperso en intensa transformación*”. Madrid: Colección de estudios.
- Fundación FOESSA (2009) “*Actuar ante la exclusión: Análisis, políticas y herramientas para la inclusión social*”. Madrid: Colección de estudios.
- Gobantes Ollero, J. M. (2010) “*Evaluación de programas: uso y diseño de la evaluación*”. Tenerife. Dpto. Didáctica e Investigación Educativa y del Comportamiento, Área de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Centro Superior de Educación, Universidad de La Laguna. Campus Central.
- Moreno Becerra, J. L. (2009) “*Economía de la Educación*”, en Edit. Pirámide, Madrid.
- Moriña Díez, A. (2007) *La exclusión social: Análisis y propuestas para su prevención*. Fundación Alternativas. Sevilla.
- Naciones Unidas (ONU) “*Departamento de Información*”, [en línea] 10/06/2015. Disponible en la web <http://www.un.org/es/civilsociety/dpingo/criteria.shtml>
- Tezanos, J. F. (2005): *Tendencias en Exclusión social y políticas de Solidaridad*. Octavo foro sobre tendencias sociales. Editorial Sistema. Madrid.

- Tezanos, J. F.: (2005): *Tendencias en desigualdad y Exclusión social*. Tercer foro sobre tendencias sociales. Editorial Sistema. Madrid.

## ANEXOS

### Anexo 1

En este Anexo se puede observar la tabla con los diferentes factores que influyen en la exclusión social y donde se puede apreciar el ámbito laboral y el económico entre los primeros.

Tabla 1. Factores de exclusión	
Ámbitos	Factores
Económico	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ingresos por debajo de la línea de pobreza (pobreza económica)<sup>10</sup></li> <li>Dificultades financieras (retraso en el pago de servicios básicos del hogar, desahucios por impago, incapacidad de ahorro)</li> <li>Dependencia de prestaciones sociales (pensiones y subsidios contributivos y asistenciales, medidas de protección –como las RAI–)<sup>2</sup></li> <li>Sin protección social, careciendo de ingresos</li> <li>Percepción de la propia situación económica</li> </ul>
Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desempleo (sufrir desempleo endémico, de muy larga duración)</li> <li>Subempleo y precariedad laboral (por ejemplo, no cotizar a la seguridad social, remuneración muy baja, alta temporalidad)</li> <li>Ausencia de cualificación profesional</li> <li>Extranjeros sin permiso de trabajo o residencia</li> </ul>
Formativo-educativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Percepción de la propia situación laboral</li> <li>No estar escolarizado y sin acceso a la educación obligatoria</li> <li>Malos resultados (analfabetismo, trayectoria de fracaso escolar, bajo nivel de cualificación, abandono prematuro del sistema educativo)</li> <li>Formación ocupacional y continua insuficiente o inexistente</li> <li>Percepción de la propia situación formativa</li> </ul>
Sanitario	<ul style="list-style-type: none"> <li>No tener acceso al sistema sanitario</li> <li>Acceso deficitario a los sistemas sanitarios</li> <li>Malos resultados (enfermedades graves, desnutrición)</li> <li>Esperanza de vida al nacer</li> <li>Adicciones y enfermedades relacionadas con estas</li> <li>Enfermedades infecciosas</li> <li>Trastorno mental, enfermedades crónicas que provocan dependencia</li> <li>Percepción del propio estado de salud</li> </ul>
Social (redes sociales familiares)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Familias en situación de riesgo (monoparentalidad, familias mixtas, etc.)</li> <li>Familias con problemas de desestructuración o relación convivencial deteriorada (malos tratos, abusos, etc.)</li> <li>Escasez o debilidad de redes familiares (soledad, aislamiento, etc.)</li> <li>Percepción de la propia situación familiar</li> </ul>
Social (redes sociales comunitarias)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Escasez o debilidad de redes sociales</li> <li>Aislamiento</li> <li>Rechazo o estigmatización social</li> <li>Percepción de la propia situación social</li> </ul>
Ambiental	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vivienda (personas sin techo, sin vivienda propia, vivienda deteriorada o con carencias graves en el equipamiento, malas condiciones de habitabilidad –como hacinamiento–, etc.)</li> <li>Barrio deteriorado económica y socialmente (espacio urbano degradado, con deficiencias y carencias básicas). Estigmatización del territorio</li> <li>Área o región al margen del dinamismo económico y social del resto de las regiones</li> <li>Percepción de la propia situación ambiental</li> </ul>
Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistema legal que establece diferencias en el disfrute de derechos entre autóctonos y extranjeros</li> <li>Limitaciones en el acceso a los servicios públicos por discriminación o por desconocimiento de los recursos</li> <li>Limitaciones en la participación política y social</li> <li>No tener acceso o acceso restringido a la ciudadanía</li> <li>Privación de derechos por proceso penal</li> <li>Percepción de la propia situación institucional</li> </ul>

Moriña Díez, A. (2007) *La exclusión social: Análisis y propuestas para su prevención*. Fundación Alternativas. Sevilla.

## Anexo 2

A continuación se exponen las distintas fichas de las observaciones realizadas durante el tiempo de prácticas y voluntariado en la institución. Se trata de observaciones del día a día, intentando saber un poco más sobre la institución, el proyecto en el que trabaja, las personas que lo desarrollaban y el colectivo al que acoge. A través de los datos recopilados, por los talleres, las conversaciones con unos y otros (entrevistas no sistemáticas) y otras técnicas de análisis de necesidades, se plantearon diferentes temas en los que basar las observaciones, así se pretendía conocerlos en mayor profundidad, porque tenían relevancia para la posterior realización del Proyecto de Análisis y Mejora.

1. Observación
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Tipo de observación: no sistemática.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Tema: Los participantes están conformes, expresan un interés y carácter voluntario en su participación en el proyecto.</li> </ul>
<p>En un primer momento me dispuse a conocer la situación de los participantes porque son el principal objetivo de un proyecto.</p> <p>En un principio parecía que los participantes acudían a las sesiones voluntariamente, que les gustaba y les servía de ayuda para el logro de un mayor nivel de autonomía en la búsqueda de un empleo. Pero a medida que los iba viendo más, conociendo un poco mejor, me pude percatar de que muchos participantes estaban apuntados al proyecto desde varios años atrás y aún nunca habían logrado un empleo, lo que les hacía mostrar desinterés, falta de motivación e incredulidad por el proyecto y sus actividades.</p> <p>Otra de las cosas que pude ver y hablar con ellos, es que acudían a los talleres y a los cursos porque la orientadora laboral solo concedía ayudas, como los bonos de transporte, becas para la realización de cursos de formación o prácticas en empresas, a los participantes que acudieran regularmente a las sesiones individuales y a los talleres y cursos para los que se les llamase. Lo que me daba a entender que el colectivo que acudía a los talleres y cursos no iba por propio interés, ganas de formarse, motivación, por lograr un crecimiento personal, se notaba que la mayoría estaba ahí como si fuese una obligación.</p> <p>Me pude percatar también de una mayor participación de los hombres que de las mujeres, y eso teniendo en cuenta que el proyecto guarda un número mayor de plazas</p>

a mujeres que a hombres, pero solían acudir más hombres que mujeres a los talleres y a los cursos.

Cuando la orientadora laboral les preguntaba a algunas participantes, por qué no habían acudido a la cita o a un taller, solían responder, que les era un problema por los niños (que sus maridos no los podían cuidar) y se tenían que quedar a cuidar de ellos y hacer cosas en casa. Me llamaba la atención, el hecho de que los maridos de muchas de esas mujeres también eran miembros del proyecto, por lo tanto, estarían libres para poder cuidar a los niños pero según la cultura de la que provengan estas parejas, el hombre no es quien se hace cargo de los niños. Además era extraño la cantidad de hijos que tienen la gran mayoría de estas personas, estando en la situación de riesgo de exclusión social y de desempleo en la que se encuentran y no estando en su país.

Esto desde mi punto de vista venía dado por los distintos perfiles de las personas con las que se trabaja en el proyecto, ya que se trata de personas inmigrantes, de las cuales muchas tienen muy arraigada su cultura, y la mayoría procede de lugares donde el machismo aún está muy presente y tienen normalizado que el cuidado de los niños y las tareas del hogar son cosas de la mujer, y el que debe buscar un empleo y formarse para ello, es el hombre.

## 2. Observación

◆ Tipo de observación: no sistemática.

◆ Tema: La perspectiva de igualdad de género que aparece en los objetivos del proyecto, ¿está siendo realmente un objetivo?

Durante los meses que acudí a la institución y trabajé en este proyecto de empleo me fui dando cuenta de que cuando entré las profesionales que se encargaban de desarrollar el proyecto día a día, me habían dicho que uno de los principales objetivos era fomentar la igualdad de género y mejorar la situación socio-laboral de las mujeres inmigrantes.

Pero lo único que vi en el proyecto relacionado con ese objetivo fue:

- Un número mayor de plazas para el colectivo femenino que para el masculino.
- Un curso de empoderamiento de la mujer.

- Y que habían tenido personas voluntarias de la Cruz Roja, que se dedicaban a cuidar a los niños de las participantes en el horario de los talleres o cursos a los que ellas tuvieran que acudir. Pero ya no se hacía, ni se está haciendo actualmente por problemas de falta de personal voluntario que pudiese acudir en esos horarios y problemas que habían habido entre las madres y las cuidadoras, etc.

Este tema me pareció bastante relevante porque para mí es un objetivo primordial en este proyecto, no sólo por el colectivo de mujeres que abarca el proyecto, sino porque se trata de un objetivo que se tiene a nivel Nacional y Europeo, por lo que fomentar la igualdad de condiciones en el acceso a un empleo y en las condiciones que se dan, sin importar el género es una lucha de todos y una labor a la que se le debe dedicar más. Por lo tanto mi conclusión es, que las medidas tomadas para lograr dicho objetivo no son suficientes, porque no hay correlación entre las líneas de actuación o las actividades propuestas para combatir las desigualdades, y la amplitud del objetivo a tratar, veo la posibilidad de añadir más alternativas, otro tipo de actividades y dedicar un mayor número de medidas a este tema.

### 3. Observación

◆ Tipo de observación: no sistemática

◆ Tema: se tiene en cuenta el nivel inicial (estudios, conocimientos sobre la búsqueda de empleo, la comprensión del español, etc.) para crear grupos homogéneos.

Con respecto a este tema, tengo que decir que fue algo en lo que no me fijé hasta que empecé a asistir a los diferentes talleres, y sobre todo, hasta que me ofrecieron impartir uno de los cursos. Fue ahí donde me percaté de que los alumnos son personas muy diferentes, pero no sólo por las distintas nacionalidades o las diferentes culturas e idiomas que manejan, sino porque algunos cuentan con estudios universitarios y otros ni si quiera pudieron ir a la escuela. Además de las diferencias en cuanto a experiencias laborales, unos han trabajado durante muchos años en la misma profesión y otros nunca han trabajado. Acuden a los talleres y a los cursos sin ningún tipo de distinción, no se les agrupa por nivel de estudios, o diferenciando un grupo que sabe español perfecto y

otro que aún lo está aprendiendo, o si es necesario el manejo de las nuevas tecnologías, agruparlos por los que no saben, los que saben lo básico y los que ya se manejan bien para la realización de cualquier curso que conlleve utilizar ordenadores.

Impartí un curso llamado CAPACITA (Desarrollo de las capacidades para un empleo), era un curso que ya tenía toda su unidad didáctica preparada y solo había que transmitir esa información a los alumnos y procurar que entendiesen las actividades para que supieran realizarlas. Se tenía que repartir un portátil y un CD a cada alumno y a partir de ahí, cada alumno veía el temario que el formador estaba exponiendo y explicando, en su ordenador y podía ahí mismo responder a los cuestionarios e interactuar. Fue así como vi otro problema en cuanto a estas diferencias entre unos participantes y otros, algunos alumnos nunca habían cogido un ordenador y otros lo manejaban bien.

También se me presentó la oportunidad de dar un taller de Búsqueda Activa de Empleo (BAE), donde pude verificar nuevamente que dentro del mismo aula, en el mismo taller había alumnos que se sabían casi todos los recursos para la búsqueda de empleo que se les estaba ofreciendo, y otros alumnos que nunca habían oído hablar de ello, o que no entendían por tener un nivel muy bajo de español, teniendo que hablar despacio o repetir la explicación para ellos.

Como conclusión tras estas observaciones, veo muchas dificultades tanto para el formador como para los alumnos.

Puedo enlazar este tema con la falta de motivación y las desganadas que muestran los participantes a la hora de acudir a un taller o curso, que es otra de las observaciones que realicé. Relacioné la actitud de los participantes con una mala gestión o distribución del colectivo para los talleres y cursos, algunos acuden a un taller para recibir una formación que ya han dado, se les repite lo que ya saben, otros tienen que esperar a que los demás cojan el ritmo del formador, los que no cogen el ritmo tienen que enfrentarse a que los demás los juzguen por hacer un número extenso de preguntas, extender el horario del taller, etc.

4. Observación
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Tipo de observación: no sistemática</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Tema: Se lleva a cabo una evaluación cualitativa de los resultados.</li> </ul>
<p>Le di importancia a este tema y empecé a fijarme más en sus indicadores al ver que las profesionales que llevan a cabo el proyecto se estresaban bastante con los objetivos numéricos que debían alcanzar para que les siguieran financiando el proyecto.</p> <p>Pero eso me hizo ver que estaban sumergidos en el hecho de llegar a cumplir con los objetivos números establecidos, hasta el punto de que parecía que se olvidaban de los objetivos reales del proyecto.</p> <p>Ni si quiera, a ellas, les parecía posible la compatibilidad entre unos objetivos y otros. El número de participantes que debían atender al año, el número de reinsertados al conseguir un empleo, el mínimo de orientaciones individuales que se le deben registrar a cada participante, etc. y el número de horas por las que están contratadas las profesionales no era compatible. Decían que “se les hacían pocas las horas para tantas personas y tantos requisitos”.</p> <p>Por esto pude ver que lo importante era cumplir con los objetivos numéricos, llegando esto a hacer que se dejasen en segundo plano los objetivos cualitativos del proyecto, donde se mirase más el progreso de las personas desde que entraron a formar parte del colectivo con el que trabajan, de los conocimientos que han adquirido, el crecimiento personal que puedan haber pasado, etc.</p>

### Anexo 3

Este anexo refleja otro de los métodos utilizados para el análisis de necesidades, se trata de la utilización de diferentes ítems donde se valoran las buenas y malas prácticas educativas que se pueden encontrar en el desarrollo del proyecto de la institución.

ITEM 1: Las acciones educativas están bien desarrolladas (se han planteado en cada una de ellas objetivos más específicos, actividades bien detalladas, materiales educativos y formas de evaluación).

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
	X		
<p><b>JUSTIFICACIÓN:</b> Algunas acciones educativas están bien desarrolladas, con objetivos específicos y actividades previamente planificadas, pero otras simplemente se dejan planificar al voluntario que las desarrolle, lo que dificulta el planteamiento o el logro de los objetivos. La evaluación de los diferentes talleres se basa en unos cuestionarios predefinidos por la institución, que no son específicos para cada taller, cursos o actividad, se reparten siempre los mismos cuestionarios, por lo tanto no son muy específicos, ni pretenden valorar los conocimientos adquiridos por los usuarios o usuarias.</p>			

ITEM 2: Planteamiento de la evaluación

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
	X		
<p><b>JUSTIFICACIÓN:</b> La evaluación que se realiza no está claramente definida ni es precisa. Sobre todo se tiene en cuenta el nivel de asistencia de los usuarios y usuarias a los diferentes talleres, cursos, actividades para contabilizar su participación en los mismos, y así cumplir con los objetivos cuantitativos que les exigen. Pero no hay indicios de que se lleve a cabo una evaluación de los logros conseguidos, del progreso de los participantes en cuanto a un tema o formación. La orientadora laboral suele</p>			

sacar valoraciones propias de la evolución de los participantes, cuando los atiende individualmente y puede detectar las mejoras, pero aun así es necesaria la realización de una evaluación más detallada, donde se tenga en cuenta tanto los aspectos cuantitativos como los cualitativos de los resultados reales de la intervención con el colectivo y las acciones que se realizan en los diferentes talleres.

ITEM 3: Definen estrategias para abordar la acción educativa acorde con los objetivos y lo que puede resultar atractivo a los usuarios

<b>CLARAMENTE SÍ</b>	<b>SE APRECIAN INDICIOS</b>	<b>CLARAMENTE NO</b>	<b>NO HAY EVIDENCIAS</b>
		X	

**JUSTIFICACIÓN:** Las profesionales que coordinan el proyecto en la entidad llevan a cabo las líneas de acción que propone el proyecto, y se tiene en cuenta el perfil de las y los usuarias/os, pero no se tiene en cuenta la opinión o el gusto de estas personas para la creación de talleres o actividades, además aparece la falta de acciones en relación con algunos objetivos (como con el objetivo de Fomentar la Igualdad de Género).

ITEM 4: Actitudes de los usuarios

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
		X	
<p><b>JUSTIFICACIÓN:</b> se puede detectar claramente que la actitud de los usuarios y usuarias en mayoría no es la adecuada. Porque Los usuarios más nuevos entran normalmente motivados, con ganas de encontrar un empleo, de formarse, de buscar activamente un trabajo, etc. Pero los usuarios y usuarias que llevan más tiempo o incluso, muchos llevan años perteneciendo al plan de empleo, no muestran ninguna motivación, algunos van por pasar el tiempo, otros porque si dejan de ir, no les conceden ayudas de transporte u otras ayudas, o por no participar se les excluye del proyecto.</p>			

ITEM 5: Estilo de trabajo del docente está en sintonía con el colectivo con el que trabaja.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
	X		
<p><b>JUSTIFICACIÓN:</b> se puede identificar claramente que los distintos docentes que acuden a impartir las formaciones intentan adaptar el material de trabajo (el lenguaje, los materiales educativos, los recursos didácticos) al colectivo, pero no es una tarea fácil, teniendo en cuenta que se trata de unos usuarios y usuarias muy diversos, con distintos niveles educativos, diferentes culturas, niveles de comprensión del español muy variados, dentro de un mismo aula, esto dificulta la adaptación o sintonía del formador con el colectivo.</p>			

ITEM 6: Compromiso de otros miembros de la comunidad en el apoyo a la institución.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
X			
<p><b>JUSTIFICACIÓN:</b> Con la institución y con el proyecto en sí, colaboran otras muchas entidades u órganos públicos, lo que muestra un compromiso de la comunidad para apoyar las distintas iniciativas que se presenten.</p> <p>También es destacable el compromiso de los voluntarios con dicha entidad, haciendo una gran labor en el proyecto en concreto porque los que imparten los diferentes talleres, suelen ser personas que pertenecen al voluntariado de la institución y están cualificados para dar formación.</p> <p>Por parte de los familiares o amigos de los participantes no suele haber tanto compromiso, sobre todo, porque al ser inmigrantes, sus familiares no suelen encontrarse en España y no saben la situación en la que se encuentran.</p>			

ITEM 7: Actualización.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
	X		
<p><b>JUSTIFICACIÓN:</b> Se ha impartido alguna formación a las profesionales que llevan a cabo el proyecto durante el desarrollo del mismo, pero no parecen ser suficientes ni han incorporado cambios significativos.</p>			

ITEM 8: Innovación.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
	X		
<p><b>JUSTIFICACIÓN:</b> Durante el tiempo que se ha desarrollado el proyecto los cambios en las vías de actuación o en las acciones no están muy claros, ni se ha tenido en cuenta las propuestas de los usuarios y usuarias o las necesidades observadas.</p>			

ITEM 9: Espacios bien diseñados.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
X			
<p><b>JUSTIFICACIÓN:</b> La institución cuenta con espacios actualizados, con los recursos materiales necesarios, y las infraestructuras son adecuadas para el desarrollo del proyecto.</p>			

ITEM 10: La labor educativa que se realiza se transmite a la comunidad.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
X			
<p><b>JUSTIFICACIÓN:</b> La labor si se transmite a la comunidad, la institución tiene una página web bastante amplia, donde se explica con detalle todo lo que hacen, además realiza campañas de sensibilización.</p>			