

# La formación para el trabajo y la mujer en contextos rurales: el proyecto IMUMEL

Asunción Manzanares Moya

Universidad de Castilla La Mancha  
Facultad de Ciencias de la Educación  
Avda. de los Alfares, 44. 16002 Cuenca

---

## Resumen

Este artículo presenta una selección de los resultados obtenidos por el Proyecto para la Integración Laboral de la Mujer en Castilla La Mancha, proyecto financiado conforme a la iniciativa comunitaria Equal para el periodo 2002-2004. En el marco de la iniciativa, el proyecto ha trabajado conforme al eje 4. Igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, y el área temática 2. Reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo. De entre las líneas de actuación que incluye el Proyecto, este artículo revisa los principales logros de las acciones formativas desarrolladas para favorecer la inserción laboral de mujeres activas y desempleadas del territorio sobre el que se proyecta la agrupación de desarrollo a tal efecto constituida (Imumel). Las características y los resultados conseguidos por las acciones formativas se derivan de la evaluación interna del Proyecto, de tal modo que se aportan datos sobre los procedimientos para la detección de necesidades formativas, el tipo de acciones y criterios utilizados para su determinación, las dificultades encontradas en la planificación, organización y desarrollo de las acciones, el tipo de motivación y el grado de participación de las beneficiarias del Proyecto, así como las medidas de acompañamiento de la formación que se han arbitrado.

**Palabras clave:** formación para el trabajo, mujer rural, evaluación de la formación.

**Resum.** *La formació per al treball i la dona en contextos rurals: el projecte IMUMEL*

---

Aquest article presenta una selecció dels resultats obtinguts en el Projecte per a la Integració Laboral de la Dona a Castella-la Manxa, projecte finançat d'acord amb la iniciativa comunitària EQUAL per al període 2002-2004. En el marc de la iniciativa, el projecte s'ha desenvolupat d'acord amb l'eix 4, igualtat d'oportunitats d'homes i dones, i l'àrea temàtica 2, reduir els desequilibris entre homes i dones i donar suport a l'eliminació de la segregació en el treball. De les diferents línies d'actuació que inclou el projecte, aquest article revisa els principals assoliments de les accions formatives desenvolupades per tal d'afavorir la inserció laboral de dones actives i desocupades del territori sobre el qual es projecta l'Agrupació de Desenvolupament constituïda (IMUMEL). Les característiques i els resultats assolits per les accions formatives es deriven de l'avaluació interna del projecte, de tal manera que s'aporten dades sobre els procediments per a la detecció de necessitats formatives, el tipus d'accions i criteris emprats per a la seva determinació, les dificultats aparegudes en la planificació, organització i desenvolupament de les accions, el tipus de

motivació i el grau de participació de les beneficiàries del projecte, així com les mesures d'acompanyament de la formació que s'han posat en marxa.

**Paraules clau:** formació per al treball, dona rural, avaluació de la formació.

**Abstract.** *Vocational Education and Training and Woman in Rural Contexts: the IMUMEL Project*

This article introduces a selection of the results obtained by means of the project for the labour integration of women in Castilla La Mancha. The project has been funded following the Equal Community Initiative during the periode 2002-2004, and has been developed according to the thematic field *reducing the gender gaps and supporting job desegregation*. The article revises the main achievements of the formative actions developed to help the acces of the active and unemployed women of the above mentioned region into the labour market. The aspects included are about the procedures for analysing the needs for formation, the type of criteria followed for their stablishment, the difficulties found in the planning, organization and development of the actions, the kind of motivations and degree of participations of the beneficiaries of the project as well as the measures accompanying the formation that has been provided.

**Key words:** Training program, Rural women, Program evaluation.

### Sumario

- |   |  |
|---|--|
| <p>1. Mujeres en contextos rurales: otro escenario para la formación</p> <p>2. Territorio y estructura del proyecto IMUMEL</p> <p>3. La evaluación al servicio de la acción</p> <p>4. Formación para el trabajo en el territorio de actuación de IMUMEL</p> | <p>5. Comentarios finales vinculados al diseño, desarrollo y evaluación de acciones formativas en contextos rurales</p> <p>6. Referencias bibliográficas</p> |
|---|--|

### 1. Mujeres en contextos rurales: otro escenario para la formación

El desafío del empleo, más que nunca, justifica la presencia de distintas fuerzas sociales y económicas que contribuyen, de un modo u otro, al desarrollo de un territorio. La universalidad del problema del desempleo origina múltiples propuestas de reforma que afectan a la estructura del mercado (flexibilización, reorganización productiva), o al tipo de acciones que crean empleo (modalidades de contratación, incentivos fiscales, bonificaciones, formación), algunas de las cuales parecen responder a la creencia de que el problema tiene difícil solución (reducción de la jornada laboral, descentralización de ciertos servicios de contratación). Lo que no ofrece discusión alguna es que el paro representa un enorme despilfarro de recursos humanos, lo cual indica que hay graves deficiencias en el sistema económico-productivo y, lo que es más impor-

tante, en el conjunto social. Sabemos que el reparto territorial y social de este problema no es homogéneo. Si territorialmente podemos afirmar que el desempleo es más grave en las zonas rurales que en las zonas urbanas, por categorías de activos, son los jóvenes, las mujeres y los parados de larga duración los colectivos más afectados.

En el contexto rural la formación para el trabajo tiene una característica principal que no es otra que su vinculación con estrategias claras de desarrollo local que, entre otras consecuencias, tienen la de contribuir a fijar la población al territorio. Para este desarrollo, la cualificación de los recursos humanos de los que se dispone en el territorio, su formación continua y recualificación, es fundamental. Y lo es tanto para la población como para las empresas del territorio. La formación permite a la empresa del medio rural hacer frente a un futuro en el que la competitividad, en muchos casos, se apoya en la calidad y en los mercados selectivos. De ahí que sea importante que se intervenga en el mercado de trabajo mediante acciones de formación y orientación profesional, para que exista una cierta correspondencia entre los perfiles demandados o generados por la empresa local y la oferta formativa existente.

En el caso de la población femenina nos encontramos con que se ve afectada por dos hechos singulares: su escasa incorporación a la población activa y su alta representación entre la población de parados. El desequilibrio entre hombres y mujeres, junto con la segregación que estas sufren en el mercado laboral, son criterios ineludibles a la hora de planificar las acciones formativas. Además, hay que recordar que estamos hablando de formar a mujeres rurales, esto es, a un colectivo que, en un primer análisis, identificamos cruzando dos tipos de variables: el tamaño de los núcleos de población (de menos de cinco mil habitantes) y las actividades productivas predominantes (agricultura, ganadería). Si avanzamos en el análisis, podemos observar que estas dos variables definen una gran variedad de modelos de mujeres rurales y ponen de manifiesto que, en el mundo rural, existen distintos tipos de estructuras productivas y modos diferentes de integrarse en ellas, lo que supera la imagen tradicional de la mujer participando en las explotaciones agrarias familiares (III Congreso Mundial de Mujeres Rurales, 2002).

Las posibilidades que se abren son variadas y esta heterogeneidad afecta no sólo a la naturaleza de las acciones formativas sino a los dispositivos necesarios para su programación y desarrollo. En principio, es necesario diseñar acciones diferenciadas y adaptadas a cada subgrupo: mujeres sin experiencia laboral previa; mujeres que se reincorporan al mundo del trabajo, con experiencia y/o formación desfasada u obsoleta; mujeres que sólo se pueden incorporar o reincorporar a acciones de formación y/o puestos de trabajo flexibles en tiempo y presencia. Se define entonces un espacio para la formación con un fuerte sentido «ecológico» e «individualizador» (González Soto y Cabero Almenara, 2001: 95) que lleva incluso a considerar, en el diseño y desarrollo de las acciones, los estereotipos sociales que pesan sobre la situación de la mujer en el contexto rural. Cómo se manifiesta la presión social en estos entornos sí que es una tendencia general: el principal problema para que la mujer trabaje son las

cargas familiares; en algunos casos todavía está mal visto que la mujer trabaje si tiene cargas familiares. Si existieran oportunidades de empleo, habría un número importante de mujeres que por su situación familiar actual no podrían trabajar, pero que sí que estarían dispuestas a hacerlo; las mujeres de cierta edad (40 o más años) no trabajan porque no saben cómo encontrar un puesto de trabajo y, en ocasiones, tienen pocas posibilidades para dedicar tiempo a la formación y al trabajo.

Las posibilidades son, como decimos, variadas y necesitan de la cooperación y de la concertación de los agentes institucionales, sociales y económicos del territorio e implicación desde la misma programación de las acciones para no entrar en competencia y, sobre todo, para conseguir una mayor eficacia en las medidas que se proponen para incrementar la empleabilidad de las beneficiarias. Este *partenariado* se hace evidente en relación con el tipo de acciones formativas que conviene desarrollar en estos escenarios. Así, es importante destacar la necesidad de actuaciones no exclusivamente «instructivas», en el sentido de sólo y directamente preparatorias para la búsqueda de empleo o para la mejor cualificación profesional, sino también la importancia de acciones que invitan a reflexionar sobre la desigualdad de sexos en el contexto rural, y otras que tienen por objetivo promover medidas paliativas de dicha situación, que lleven a considerar a la mujer como factor del desarrollo local. De tal modo, es necesario plantearse que la formación debe ir precedida de acciones de sensibilización y seguida de acciones de orientación laboral; en ambos casos se está articulando un sistema de acompañamiento que facilita el acceso al empleo, bien porque dota de mayor cualificación profesional, o bien porque modifica las condiciones sociales de acceso al mismo.

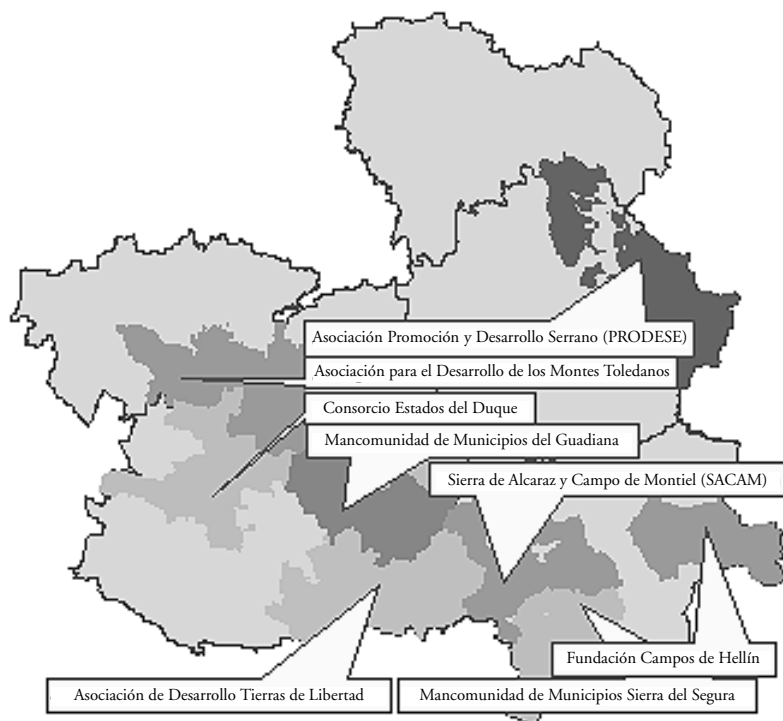
En este escenario de relaciones se ha desarrollado el Proyecto para la Integración Laboral de la Mujer en Castilla La Mancha (en adelante, Imumel). Los datos que presentamos proceden de la evaluación interna del Proyecto.

## 2. Territorio y estructura del proyecto IMUMEL

El Proyecto Imumel se proyecta sobre los nueve territorios de procedencia de sus socios:<sup>1</sup> Fundación Sierra de Alcaraz y Campo de Montiel (SACAM), Asociación para el Desarrollo de los Montes Toledanos, Mancomunidad de Municipios Sierra del Segura, Consorcio Estados del Duque, Mancomunidad de Municipios del Guadiana, Mancomunidad Monte Ibérico, Fundación Campos de Hellín, Asociación para el Desarrollo Rural de Castilla La Mancha (CEDERCAM), Asociación de Desarrollo del Campo de Montiel y Campo de Calatrava «Tierras de Libertad», Asociación Promoción y Desarrollo Serra-

1. El resto de socios del Proyecto son Federación Progresista de Asociaciones de Mujeres y Consumidores de Castilla La Mancha (FEPAMUC), Asociación Provincial de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios «Calatrava», Excma. Diputación Provincial de Albacete, Excma. Diputación Provincial de Ciudad Real, Junta de Comunidades de Castilla La Mancha, Federación Empresarial de Castilla La Mancha de Economía Social (FECMES).

**Mapa 1.** Territorio de actuación del Proyecto para la Integración Laboral de la Mujer en Castilla La Mancha.



no (PRODESE). Estas entidades se constituyen en agrupación de desarrollo con personalidad jurídica propia, con mecanismos de participación en la toma de decisiones y con la correspondiente dotación de medios y recursos para llevar a cabo la iniciativa comunitaria Equal Imumel.

### *2.1. Algunos datos socioeconómicos y demográficos*

Los territorios donde se ha trabajado representan un total de 173 municipios pertenecientes a la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha, con una población de 222.131 habitantes (Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2001). En el análisis realizado del período comprendido entre 1997-2001 para contextualizar el Proyecto, Imumel, en términos de población y municipios, define un espacio de actuación heterogéneo. No obstante, algunas tendencias son comunes a los territorios: el aumento de población es muy leve, siendo la tendencia a disminuir; la población juvenil es escasa y, en determinadas zonas, la proporción de mujeres de 64 años o más es muy elevada.

La evolución más reciente de estos territorios y de las actividades económicas principales que el Proyecto ha tenido en cuenta (agricultura y ganadería, industria, construcción y servicios) marcan una tendencia estabilizada hacia un escaso crecimiento económico. Los comportamientos sectoriales son variados pero, a medio plazo, se constatan mejores evoluciones en construcción y servicios, así como razonables previsiones para la industria (estudio «Yacimientos de empleo, actividades emergentes y creación de empleo femenino y estructura social del territorio Imumel»).

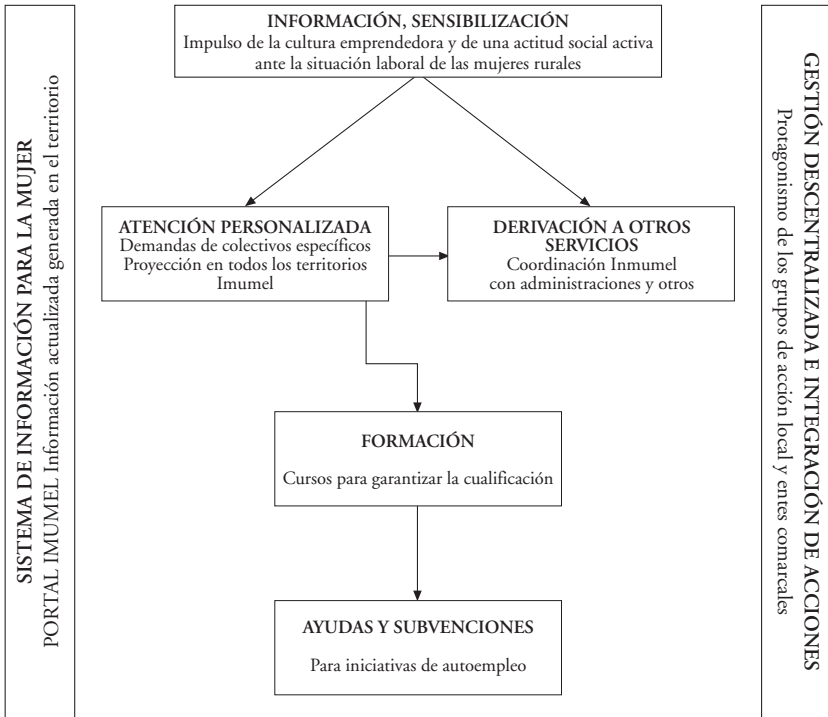
En lo que se refiere a las características de la población vinculadas al índice de paro, hemos de señalar como tónica general la evolución a la baja (con moderación en los últimos años), si bien la tasa de paro de la mujer es más elevada que la de los varones. La tasa de paro es mayor en el conjunto de la zona Imumel que en la región y mayor en el caso de las mujeres que en el de los varones. Mientras la tasa de paro de los varones en la zona se situaba en el 10,11%, la de las mujeres ascendía hasta el 20,64%. En Castilla La Mancha los porcentajes anteriores son del 8,34% y 17,64% respectivamente. En España estos porcentajes se convierten en 8,2% y 15,9%, y en la Unión Europea estos porcentajes son 7,3% y 8,9%.

## 2.2. Líneas de actuación

El Proyecto consta de una estructura definida por las siguientes líneas de actuación (gráfico 1):

- a) *Información, sensibilización y divulgación.* Esta línea de actuación responde al objetivo de generar un entorno que valore y apoye la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Incluye acciones fundamentales para contribuir al éxito de la intervención posterior en los territorios, pues incorpora acciones de sensibilización hacia las dificultades de incorporación de la mujer al mercado laboral; la dinamización, en un amplio sentido, de agentes colaboradores que operan en el territorio (tales como agentes de desarrollo local, agentes sociales y culturales, representantes políticos e institucionales, asociaciones de mujeres, de empresarios y de trabajadores), y la predisposición positiva del colectivo de mujeres hacia la acción de Imumel.
- b) *Formación específica para la mejora de la cualificación profesional* de mujeres empleadas y desempleadas, con el objetivo de preparar a la mujer para el desempeño de un puesto de trabajo en plena equiparación con el hombre.
- c) *Portal de la Mujer* como página web creada por Imumel y que funciona como boletín informativo donde se expone toda la información relacionada con la mujer y el empleo en la región. El portal consta de los siguientes módulos: Bolsa Electrónica de Empleo, Información para la Mujer, Servicio Electrónico de Consultas, Orientación y Asesoramiento, Teléfono Central de Consultas y Orientación.
- d) *Plan de Nuevas Emprendedoras*, que incluye acciones para potenciar la creación de empleo estable y de calidad para la mujer del medio rural. Se trata

**Gráfico 1.** Estructura del Proyecto IMUMEL.



de apoyar proyectos empresariales promovidos por mujeres de manera que las solicitantes encuentran asesoramiento para dar forma o poner en marcha su proyecto empresarial. El plan, mediante las correspondientes convocatorias, incluye: a) la posibilidad de subvencionar formación específica y b) visitar empresas de referencia en el sector para tener un conocimiento *in situ* de las condiciones del negocio a emprender y que, a su vez, aporten condiciones favorecedoras de la transferibilidad del proyecto.

- e) *Medidas de apoyo a la empleabilidad*, a través de convocatorias que regulan el proceso de concesión de ayudas a mujeres y/o empresas y organismos o instituciones que realicen acciones (formación para la contratación, para la mejora en el puesto de trabajo, ayuda de cuotas de seguridad social, entre otras) que repercutan en la creación o mejora en el empleo del colectivo de mujeres, especialmente en aquellos casos que supongan puestos de trabajo flexibles y adaptados a situaciones particulares.
- f) *Estudios y análisis* sobre los problemas de acceso de la mujer al trabajo, que permitan planificar las actuaciones sobre la base de un conocimiento válido de la situación social y laboral.

De acuerdo con esta estructura, hay que señalar que la ejecución de las acciones ha transcurrido según la evolución del Proyecto lo ha permitido, es decir, avanzando en la sensibilización hacia la importancia de la participación de las mujeres en el desarrollo de la economía rural y en la formación necesaria para superar los retos organizativos de sus empresas; se ha llegado a un estado de madurez que ha permitido recibir y atender peticiones de apoyo a la creación de empresas, bien facilitando las ayudas económicas que permiten poner en marcha la actividad o bien facilitando la formación necesaria para un buen desempeño de la ocupación.

En este artículo nos detenemos a exponer las características y los resultados conseguidos con las acciones formativas desarrolladas. Los datos que se exponen y que sirven para la reflexión posterior son los aportados por los técnicos y gestores que han desarrollado el Proyecto. La elección se justifica porque es una de las acciones de más éxito con las personas beneficiarias de las intervenciones desarrolladas.

### 3. La evaluación al servicio de la acción

En el espacio de intersección definido por el control ejercido por la dirección técnica del Proyecto y por la entidad externa encargada de la auditoría, la evaluación interna de Imumel surge para articular un proceso sistemático de recogida de información, que permita emitir juicios de valor sobre el funcionamiento y los logros del Proyecto y que facilite a sus técnicos y gestores tomar decisiones de mejora de las líneas de actuación arriba mencionadas. Desde un punto de vista metodológico, la evaluación responde a las características de ser una evaluación interna, participativa y formativa. La suma de estas características define un diseño de evaluación próximo a los *modelos facilitadores de la toma de decisiones* que especifican objetivos, criterios e indicadores para la descripción y la documentación del objeto de evaluación, pero que, sobre todo, intentan plantear y clarificar una serie de cuestiones vitales para el curso de la acción, ayudando a la dirección y a los técnicos del Proyecto a identificar aquellos procedimientos y aspectos que pueden conseguir los resultados deseados.

Las líneas de actuación han sido el principal organizador de la recogida de información. Las actuaciones proyectadas sobre los territorios han centrado la búsqueda de datos de dos tipos: descriptivos de las acciones a evaluar y explicativos de las tendencias observadas y orientados a modular la interpretación de la evaluación, tanto en sus informes parciales como en el informe final. Con respecto a los datos descriptivos, la evaluación ha tratado de determinar la información relevante y los momentos críticos en los que debe ser recogida. Para ello se ha trabajado con la planificación trimestral de los técnicos en los distintos territorios. En lo que se refiere a los datos explicativos la evaluación ha estado atenta a recabar datos anteriores al inicio de las actuaciones que permitieran, más avanzado el Proyecto, tener alguna evidencia de las ganancias atribuibles en los destinatarios/territorios de las acciones. Para ello se ha esta-



**Tabla 1.** Planificación de la evaluación del Proyecto IMUMEL.

<b>Planificación de la evaluación</b>	
¿Qué se evalúa?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo del Proyecto Imumel: grado de ejecución, procesos internos, actividades desarrolladas por los técnicos, efectos sobre las destinatarias, cumplimiento de los principios que definen la iniciativa comunitaria Equal.</li> </ul>
¿Para qué se evalúa?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para regular los procesos que conducen al logro del objetivo general que orienta el Proyecto Imumel: propiciar la plena igualdad de oportunidades hombre-mujer en el mercado de trabajo, tanto mediante la animación y dinamización para la incorporación de la mujer a la vida laboral como prestando el apoyo necesario para eliminar las barreras sociales y culturales existentes.</li> </ul>
¿Quién encarga la evaluación?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección técnica del Proyecto Imumel.</li> </ul>
¿Qué audiencias están implicadas?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestores del Proyecto.</li> <li>• Técnicos del Proyecto en los distintos territorios.</li> </ul>
¿Qué información se requiere?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información descriptiva de las acciones a evaluar y explicativa para poder interpretar los niveles de desarrollo observados.</li> </ul>
¿A quién se demanda información?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicos del Proyecto, fundamentalmente.</li> <li>• Secundariamente a usuarias, destinatarias o beneficiarias del Proyecto.</li> </ul>
¿Qué paradigma justifica la evaluación?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mixto (cuantitativo/cualitativo).</li> </ul>
¿Quién recoge la información?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las técnicas e instrumentos de evaluación son aplicados por los actores directos del Proyecto, bajo la coordinación del evaluador.</li> </ul>
¿Cómo se recoge la información?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mediante técnicas cuantitativas y/o cualitativas ajustadas a las distintas líneas de actuación del Proyecto.</li> <li>• Seleccionando los instrumentos de recogida de información según su utilidad.</li> <li>• Fundamentalmente a través de instrumentos elaborados ad hoc ajustados al perfil del Proyecto.</li> </ul>
¿Cuándo se recoge la información?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En los momentos clave del desarrollo del Proyecto señalados por los gestores y técnicos del Proyecto.</li> </ul>
¿Cómo se analiza la información?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguimiento para el cumplimiento de objetivos.</li> <li>• Análisis exploratorio de datos que nos permita describir en profundidad las características de la distribución de las unidades de análisis consideradas importantes.</li> </ul>
¿Quién tiene derecho de acceso a la información?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Como evaluación interna y formativa, que es todos los agentes del Proyecto que necesiten acceder a esta información porque pueda serles útil para sus decisiones acerca del Proyecto.</li> </ul>
¿Cuándo y cómo se elaboran los informes de evaluación?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trimestral/Semestralmente.</li> <li>• Informe global en el que se incluyen todos los elementos implicados en la evaluación, buscando la máxima contextualización de los datos y situaciones observadas.</li> <li>• Este Informe se somete a debate por parte de los agentes directos del Proyecto.</li> </ul>

do en contacto con la dirección técnica y se han arbitrado reuniones de análisis de los informes parciales con los técnicos y gestores del Proyecto.

A la hora de prever posibles fuentes de información se ha priorizado que permitieran tener un conocimiento lo más contextual posible del Proyecto. De este modo, los actores convocados lo han sido porque permitían en mayor medida:

1. Describir las actuaciones tal como se han previsto en el Proyecto e identificar sus elementos más significativos.
2. Describir cómo transcurren las actuaciones en la realidad, sobre todo en los elementos que se consideran claves para su éxito.
3. Valorar las desviaciones observadas y facilitar la mejora de los procesos.

En función de estos criterios se ha trabajado con varias fuentes de información: personal técnico vinculado a la ejecución del Proyecto, dirección técnica y órganos de gestión del Proyecto, gerentes y beneficiarias y empresas implicadas.

En referencia a los instrumentos de evaluación hay que señalar que han sido de dos tipos, unos, vinculados al registro continuo de las actuaciones, otros, elaborados *ad hoc* y que han permitido tomar el pulso al proyecto con una periodicidad trimestral o semestral —según el desarrollo del Proyecto— y dar como resultado informes parciales, que han sido discutidos en grupo y que han sentado las bases para los siguientes cursos de acción.

#### **4. Formación para el trabajo en el territorio de actuación de IMUMEL**

Con respecto al desarrollo de la formación específica prevista por el Proyecto Imumel, hay que señalar que se han ejecutado acciones de formación en el 2003 y en el 2004, pero que el esfuerzo se ha intensificado de forma muy notable en este último año. Aún así, el ritmo y el nivel de ejecución de estas acciones ha estado supeditado a las condiciones de oportunidad presentes en cada territorio. Esto es así porque estamos hablando de un tipo particular de formación, una formación que asume la responsabilidad de favorecer la posición de las mujeres en determinados ámbitos productivos y espacios sociales, amén de cubrir las necesidades emergentes de las amenazas detectadas por las demandantes de formación y de apoyo a través del Proyecto.

##### *4.1. Detección de necesidades formativas*

El esfuerzo desarrollado para ofrecer formación en los distintos territorios ha debido contar con fuentes de información que permitieran definir las necesidades formativas y, con ello, la temática preferente de los cursos a ejecutar. Dos son los tipos de fuentes de información que se han manejado. Por un lado, el análisis de la oferta formativa, es decir, el conocimiento del resto de proveedores de formación que en el ámbito de actuación de Imumel ofrecen cursos

dirigidos a mujeres con objeto de prepararlas para el trabajo. Por otro, el análisis de la demanda formativa generada a nivel macro y micro. A nivel macro, se han considerado las políticas de desarrollo generadas a nivel comunitario, nacional y regional; desde una perspectiva micro, se han detectado necesidades formativas a partir de las propuestas recogidas tanto de agentes de desarrollo, institucionales, sociales y culturales, como de asociaciones y particulares interesados en recibir formación.

Aun cuando no se han desarrollado métodos sistemáticos de detección de necesidades formativas, sí que podemos señalar que se han utilizado determinados procedimientos con esta intención. Entre ellos destacamos los siguientes:

- a) Estudio realizado sobre *Yacimientos de empleo, actividades emergentes y creación de empleo femenino y estructura social del territorio Imumel*.
- b) Aprovechamiento de la experiencia de los gerentes de los grupos de acción local, por su conocimiento de la zona para concretar la oferta formativa de Imumel.
- c) Observación directa en las acciones de información, sensibilización y divulgación del Programa realizadas por los técnicos de Imumel.
- d) Contacto que los técnicos de Imumel han establecido desde el arranque del Proyecto con los agentes de desarrollo local, con los alcaldes de los municipios donde desarrollan su acción, con el Centro de la Mujer de la zona donde desarrollan su acción.
- e) Conocimiento de los centros de formación continua, públicos o privados, así como con las asociaciones y colectivos variados que organizan cursos de formación dirigidos al colectivo de mujeres.
- f) Consulta de los estudios y de las directrices del Instituto de la Mujer de Castilla La Mancha.
- g) Análisis documentales varios (fuentes estadísticas, informes y estudios sectoriales de actividad y ocupacionales existentes en la zona, memorias y anuarios regionales, prensa especializada en materia de empleo).

#### 4.2. Tipo de acciones formativas

Dos son los tipos de acciones desarrolladas: cursos y talleres que, en su conjunto, han ofrecido una formación en respuesta a necesidades específicas de cada uno de los territorios, analizando las necesidades de formación y empleo, y también las oportunidades para la creación de empresas y nuevas iniciativas, las cuales fueron señaladas en el estudio de *Yacimientos de empleo, actividades emergentes y creación de empleo femenino y estructura social del territorio Imumel* (septiembre de 2003): sector primario, industria agroalimentaria, artesanía, energía, servicios a las personas, servicios a las empresas, hostelería y turismo, para la generalidad de los territorios pero con posteriores especificaciones vinculadas a la situación socioeconómica de las zonas y a las características de su tejido empresarial.

Desde los primeros momentos de desarrollo de acciones formativas, las propuestas que se han valorado para los diferentes puntos del territorio han tenido la característica de máxima contextualización. Se ha tratado de que las acciones se adaptaran a la situación de cada mujer o grupo de mujeres, de tal forma que se han organizado cursos de formación específica y concreta, dirigida a mujeres empleadas y desempleadas. En unos casos, los cursos se enfocan para proveer formación previa, en otros, para la actualización de conocimientos y, en ocasiones, para contribuir a la creación de nuevas empresas y al autoempleo. También se ha buscado que estas acciones se complementaran, en cierto modo, con las acciones formativas realizadas por programas alternativos de proyección en el mismo territorio.

Estaba previsto que las acciones facilitaran una formación adecuada a las ofertas de empleo reales y potenciales de los territorios. Por esta razón, como parte del diseño de las acciones, se han arbitrado medidas de orientación y asesoramiento para que las participantes puedan encontrar empleo y, paralelamente, se ha incentivado a las empresas del territorio para la contratación de mujeres. Desde este punto de vista, se puede afirmar que es una formación para el empleo y se ha visto claro que la incorporación de la mujer al mundo del trabajo exige contar con la colaboración de la empresa, aunque los resultados conseguidos en este punto hayan sido dispares.

#### *4.3. Oferta de formación y criterios para la determinación de las acciones formativas*

Para valorar el grado de adaptación de la oferta formativa a cada uno de los colectivos presentes en el territorio Imumel era necesario conocer qué tipo de acciones se proponían a las beneficiarias. Como venimos diciendo, en principio, deben ser acciones con una clara vocación de contextualización en los distintos territorios y en función de las demandas de las beneficiarias. En términos de registro de la información relevante sobre la ejecución de esta línea, a los técnicos se les preguntó acerca de las siguientes categorías:

- a) *Formación a medida*, en función de las necesidades de las demandantes.
- b) *Formación en nuevas profesiones/empleos*, es decir, viable en el territorio y vinculada a nuevos yacimientos detectados en los que hay demanda. Si se pueden crear puestos de trabajo relacionados con esa actividad, se propone una actividad formativa.
- c) *Formación en sectores compatibles*, generalmente pensando en personas ocupadas y teniendo en cuenta que ya desarrollaban su profesión en un sector determinado o que tenían intención de cambiar.
- d) *Formación en el puesto de trabajo*.
- e) *Formación para la creación de nuevas empresas y/o iniciativas de autoempleo*.

Los resultados conseguidos en los territorios ponen de manifiesto que en el diseño de las acciones formativas se ha primado su coherencia con un cierto

tipo de empleo diferenciado. De forma particular a lo largo de todo el 2004, la oferta formativa se ha diseñado desde la perspectiva de cualificar a las mujeres para el desempeño de puestos de trabajo con futuro, incluso en el caso de que sean acciones que formen parte de una estrategia de atención más personalizada y orientada a la creación de empresas. La tónica a lo largo del Proyecto ha sido desarrollar acciones a medida y para el autoempleo; también acciones vinculadas a la formación en el puesto.

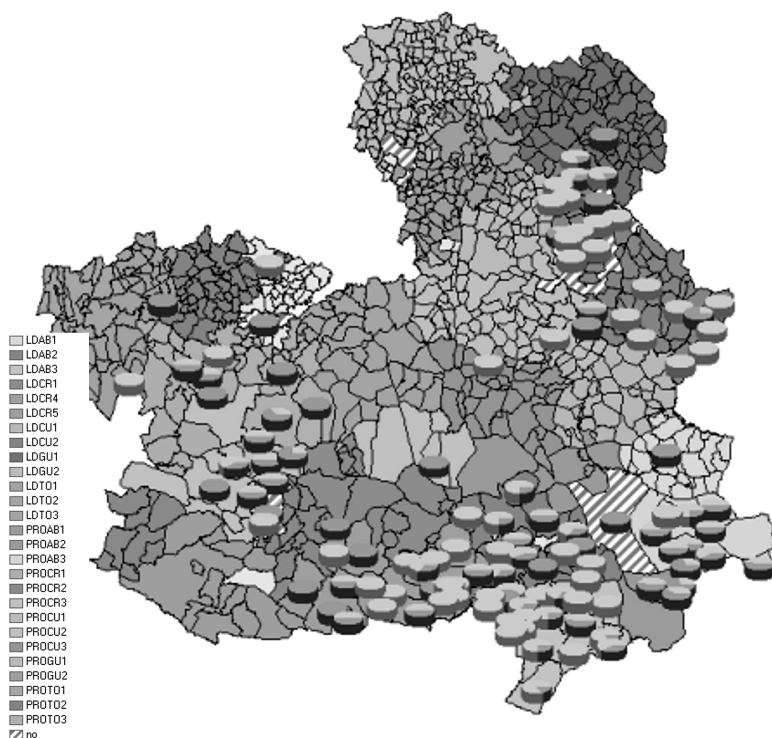
No vamos a exponer aquí la relación de las acciones desarrolladas en el 2004 —por otra parte, ilustrativa de la dispersión geográfica que se ha tratado de cubrir y de la importancia de haber conseguido formar a más de 450 mujeres—; pero sí creemos relevante apuntar las siguientes características generales de la naturaleza de la formación desarrollada:

- *Formación para cualificar en el desempeño de puestos de trabajo «tradicionales»*, existentes en la actualidad en el mercado laboral y en la estructura socioeconómica de los territorios y que, probablemente, se mantendrán con un volumen e importancia similares a medio plazo (floristería, zapatería, dulces artesanales, anea, cuero, pizarra, comercialización de plantas aromáticas).
- *Formación para cualificar en «nuevos empleos»* que han aparecido recientemente en la socioeconomía de un territorio y que, previsiblemente, aumentarán en el futuro en cantidad y peso específico. Aquí podemos englobar todas las acciones que tratan de dar respuesta a los nuevos yacimientos de empleo, surgidos de la mano de nuevas demandas sociales (geriátrica, ayuda domiciliaria, turismo rural, valoración del patrimonio artístico y cultural, operarios para tratamientos y trabajos forestales).
- *Formación de apoyo* para el fomento del autoempleo (gestión y creación de empresas) y la generación de habilidades necesarias (directivas, comunicativas) para su mantenimiento.

En la búsqueda de la máxima adaptación de la oferta formativa a las beneficiarias, era importante determinar los criterios que los técnicos utilizan para, efectivamente, seleccionar los temas de formación. Teniendo en cuenta que las asistentes a estas acciones pueden ser jóvenes demandantes de empleo, mujeres sin experiencia laboral, mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo, mujeres que sólo se pueden incorporar a acciones de formación y puestos flexibles, entre otras, parecía relevante que, conforme a la naturaleza de Imumel, se valorara si las acciones propuestas pueden servir a las beneficiarias para:

- a) Orientarse profesionalmente.
- b) Mejorar la cualificación profesional.
- c) Encontrar trabajo.
- d) Establecerse por cuenta propia.
- e) Hacer nuevas relaciones.
- f) Desempeñar mejor su trabajo.

Mapa 2. Datos acumulados de acciones formativas 2003-2004.

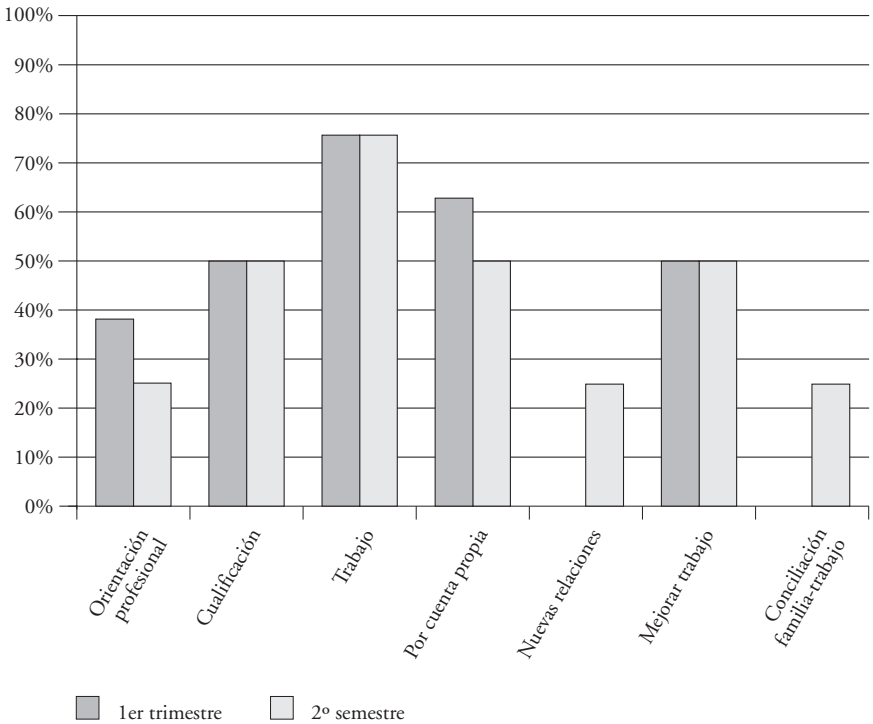


A la vista de los datos acumulados a lo largo del 2004 —período de mayor realización de acciones formativas—, observamos que, en términos generales, la tendencia anual se mantiene. Los técnicos consideran que la programación de sus acciones fundamentalmente responde a la necesidad de que las asistentes encuentren trabajo, bien por cuenta propia o ajena. A continuación, el criterio que consideran en sus planificaciones es el de favorecer la cualificación profesional de las asistentes, seguido del de proporcionar orientación profesional para favorecer la inserción laboral de las mismas.

#### 4.4. Organización y desarrollo de las acciones formativas

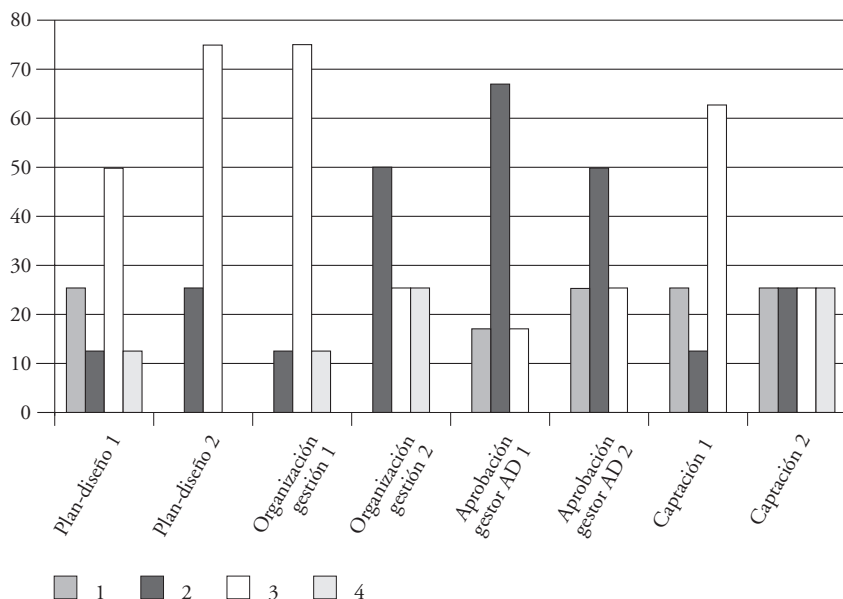
Desde la primera vez que se sometió a evaluación la formación específica desarrollada, se considera relevante valorar la calidad de su oferta formativa analizando el ciclo lógico de planificación, gestión, aprobación y captación de las asistentes que se ha seguido. La evaluación realizada ha partido de la hipótesis de que el diseño, la gestión, el compromiso del gestor del grupo de acción local con las acciones a realizar y la captación de las potenciales asistentes a un curso o a un

**Gráfico 2.** Utilidad de la formación realizada en 2004



taller son factores de entrada, explicativos de la calidad de la formación ofrecida. Cada uno de estos factores ha sido considerado en los siguientes términos:

- a) El diseño o planificación de la acción formativa: incluye todos los aspectos vinculados a la formulación de objetivos, selección de contenidos, elaboración de materiales, medios y recursos didácticos, sistema de evaluación de aprovechamiento del curso o taller que, o realiza el técnico, o los supervisa cuando subcontrata la formación a un tercero.
- b) La organización o gestión de las acciones formativas: incluye las acciones conducentes a la aplicación de la formación y a la obtención de resultados, de acuerdo con los objetivos establecidos. Básicamente estas acciones se concretan en la contratación de proveedores de formación —caso de que no sea el mismo técnico quien haga las veces de formador— y en el apoyo logístico para la realización del curso o taller.
- c) La aprobación o compromiso del gestor del grupo de acción local: en tanto que se considera que las acciones de formación deben contar con un compromiso visible por parte de los gestores que facilite el trabajo del técnico.

**Gráfico 3.** Dificultades en la organización de las acciones formativas.

- d) La captación de las potenciales asistentes: entendiéndose por tal la búsqueda y la selección del grupo de personas a formar conforme a criterios relevantes, sobre todo los vinculados al aprovechamiento del curso de cara a una posible inserción laboral.

El gráfico 3 pone en relación tres aspectos: factor de dificultad, valores de dificultad en una escala de cuatro puntos y período de evaluación (primer y segundo semestre de 2004). Algunos comentarios en apoyo a los datos cuantitativos, recogidos en el gráfico y que dan idea de la evolución acontecida, nos llevan a afirmar que aparecen como constante las dificultades que los técnicos han encontrado en planificar la oferta formativa a lo largo de todo el Proyecto. Las dificultades encontradas en la gestión de los cursos y talleres formativos se reducen en el segundo período evaluado de forma notable: está operando un efecto aprendizaje claro entre los técnicos. Este mismo patrón también es seguido para la captación de las asistentes a las acciones formativas.

Con respecto a la organización y gestión de las acciones, de forma reiterada se señala el tiempo que consume la elección de los formadores, la elección del municipio para la celebración del curso, la reserva y preparación del aula, la apertura, el seguimiento y la evaluación del curso.



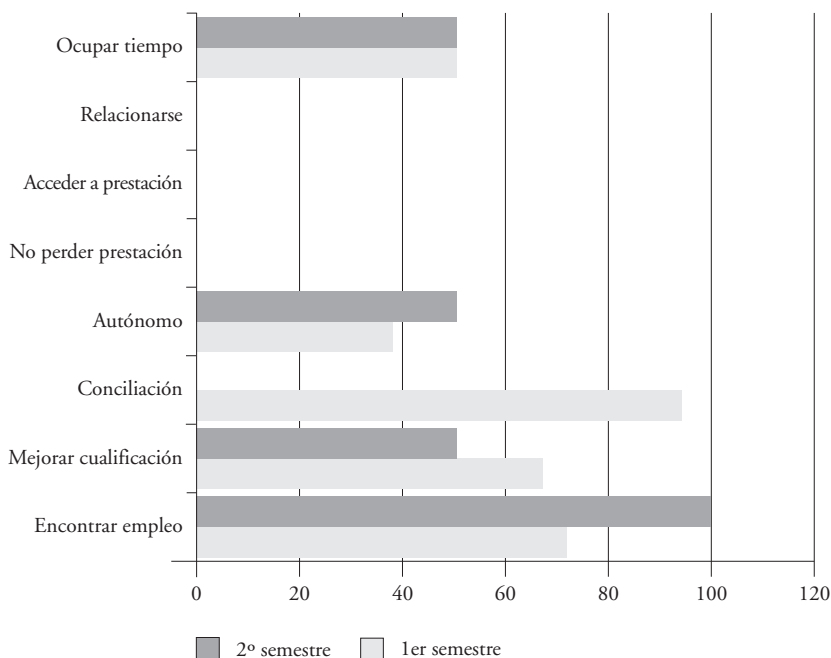
La dificultad en la captación de las asistentes a los cursos ha sido un aspecto que los técnicos han manifestado con insistencia. Es ésta una tarea complicada en sí misma por varias razones. En primer lugar, porque estamos hablando de formación general de la mujer rural partiendo de una situación de desigualdad y de discriminación comprobada; en segundo lugar, porque se trata de una formación profesionalizadora, con pretensión de invertir la tendencia de que la mujer que quiere trabajar en el contexto rural o lo hace en la explotación familiar o tiene que emigrar (emigración que ocurre de forma más acentuada si la mujer tiene una formación de bachiller o universitaria). Se trata, pues, de convocar a mujeres a espacios formativos pensados para mejorar su grado de empleabilidad en actividades de carácter industrial, en el sector servicios o en nuevos espacios de trabajo.

Si ponemos estas cuestiones en relación con el tipo de acciones formativas que se han desarrollado —cursos y talleres— llegamos a otras conclusiones interesantes: su evaluación ha revelado que, en general, los talleres son organizados y desarrollados por los mismos técnicos, frente a los cursos que, con más frecuencia, son subcontratados a empresas o entidades especializadas en el tema sobre el que versa el curso. Otra característica que la evaluación ha hecho emerger se refiere a la finalidad que persigue una y otra acción: los cursos, en principio, parecen reservarse a la formación general y profesional de las beneficiarias, y los talleres parecen dedicarse más al desarrollo de habilidades, necesarias para el desempeño profesional, pero más vinculadas a aspectos de desarrollo personal. A medida que ha ido avanzando el Proyecto, los talleres han ocupado un segundo lugar, y se ha intensificado la realización de cursos de mayor duración y vinculados progresivamente a temas más específicos.

#### *4.5. Grado y condiciones para la participación en las acciones formativas*

Un primer aspecto a señalar es que los técnicos han ido cambiando sus expectativas sobre, por ejemplo, el nivel de asistencia a las acciones programadas. El patrón de respuestas que emerge pone de manifiesto la expectativa de un menor nivel de asistencia al término del 2004 que en el primer trimestre de ejecución de esta línea de acción. Los técnicos o partían de altas expectativas al inicio de esta acción, o ahora parecen ser más realistas y apoyan su última valoración en la experiencia de ejecución de las acciones formativas.

Esta expectativa de asistencia ha estado acompañada de medidas que han tratado de evitar dificultades típicas de acceso a la oferta de formación (Forem, 2000), tales como el solapamiento de los horarios de trabajo y de los horarios de cursos de formación; las dificultades para que en el caso de que la mujer esté empleada prolongue su jornada para asistir a las clases fuera de su horario de trabajo; las dificultades de desplazamiento cuando la formación presencial se realiza en un lugar distinto al de trabajo o al de la residencia habitual, o los problemas derivados de la dispersión geográfica de los alumnos a formar. En las dos evaluaciones parciales en las que en el 2004 se pregunta por estas cuestiones, nos hemos encontrado con que los técnicos, en sus progra-

**Gráfico 4.** Motivos que explican la asistencia a cursos de formación.

maciones, han evitado al máximo que estas variables entorpecieran la ejecución de los cursos. No obstante, algunas de ellas han mediado inevitablemente en el éxito de las acciones; sobre todo, los técnicos señalan las siguientes: la dificultad, en ocasiones, de conciliar las cargas familiares con la asistencia a los cursos, el desplazamiento al lugar de formación y la duración de los cursos.

Parecía necesario examinar con qué motivación asiste a estos cursos de formación el colectivo de mujeres con el que ha venido trabajando Imumel. Lo que moviliza la asistencia a una actividad formativa son las motivaciones y aquellos aspectos que le son concomitantes: actitudes, percepciones y creencias sobre la formación, sobre su utilidad, su calidad y sus resultados. Idealmente, para que la formación responda plenamente a la motivación de las asistentes, debería responder a sus expectativas de encontrar trabajo, de mejorar su cualificación profesional, de poder compatibilizar la vida familiar con la laboral, de poder establecerse como autónomas, etc.

El patrón de respuesta en las dos mediciones realizadas en el 2004 es muy similar. Aparecen diferencias de grado pero no en la elección de los motivos. De tal forma, los datos acumulados nos permiten afirmar que las asistentes a los cursos programados lo hacen fundamentalmente movidas por la necesidad de aumentar sus posibilidades de encontrar trabajo, por mejorar su cua-

lificación profesional, para ocupar su tiempo y para poder establecerse por cuenta propia.

A la vista de las motivaciones explicitadas, puede afirmarse que los técnicos de Imumel manifiestan que las asistentes comparten el discurso dominante sobre la formación y su necesidad, dadas las condiciones actuales del mercado de trabajo y las posibilidades de acceso de la población femenina en el contexto rural. En cierta medida, el argumento de que la formación es necesaria para acceder al mercado de trabajo funciona como factor de motivación en este colectivo; también puede apuntarse que, aunque la mayor parte de motivaciones sobre las que se pregunta insisten en las necesidades de proyección profesional de las mujeres, es llamativo que el acudir a los cursos «para ocupar el tiempo» sea una de las situaciones que los técnicos han detectado. Podría relacionarse este comportamiento con la mayor o menor oferta cultural de libre disposición en los territorios, que hace que, tal vez, se perciba la formación como oportunidad de intercambio social.

#### *4.6. Medidas de acompañamiento de la formación: orientación y asesoramiento para el empleo*

Un medio de reforzar la utilidad de la formación para el acceso al empleo es acompañarla de estrategias de orientación y de asesoramiento. En principio puede pensarse que es necesario completar la formación con un desarrollo de las actitudes y aptitudes socioprofesionales de las asistentes a los cursos y talleres de formación. Conseguir que las asistentes a las acciones formativas de Imumel lleguen al mercado formadas, con confianza en sus posibilidades y capacidad de respuesta a las exigencias cambiantes que en el mercado se producen, puede ser una vía de actuación; otra es construir una orientación vinculada a los proyectos de las asistentes a los cursos y talleres y, desde luego, relacionados con el mercado de trabajo y con la realidad socioeconómica del territorio en que se actuaba.

En el caso de Imumel, estas dos vías han estado presentes, aunque con un grado de desarrollo distinto. En muchos casos la orientación se ha hecho sinónimo de información profesional o de derivación a otros servicios, bien internos de Imumel, bien externos como servicios sociales, oficinas Ceder, etc. Los técnicos han prestado un servicio de asesoramiento acerca de desarrollo de proyectos y acceso a los recursos que, sobre todo, ha cristalizado en la convocatoria de nuevas emprendedoras. De entre las medidas concretas que se han arbitrado recogemos, como ejemplo, la inclusión de un módulo de formación y orientación laboral al finalizar cualquier curso de formación, la realización de tutorías individuales para aclarar todo tipo de dudas relacionadas con la creación de un negocio o la función de puente que los técnicos han desempeñado para ponerse en contacto con otros servicios y programas que facilitarán la inclusión de la demandante en una bolsa de trabajo.

## 5. Comentarios finales vinculados al diseño, desarrollo y evaluación de acciones formativas en contextos rurales

Una variable moduladora del éxito de la formación en el contexto rural se relaciona con lo que podemos llamar «idiosincrasia de los pueblos». En la evaluación realizada se han detectado tres indicadores expresivos de esa idiosincrasia: la mayor o menor dificultad en las comunicaciones existentes en la zona, el distinto grado de dinamización de los territorios y la diferente motivación hacia un empleo por cuenta ajena o por el autoempleo, que permite observar que existen zonas «más proclives a ser emprendedoras» que otras. Este fenómeno tiene una clara repercusión sobre la formación y, lo que es más importante, sobre su impacto en la empleabilidad posterior de las asistentes a un curso. Implica que un territorio puede tener éxito allá donde otro ha fracasado por completo debido a su contexto particular.

Ciertamente la utilidad última de la formación en este contexto hay que valorarla en relación con su contribución a mejorar las posibilidades de empleabilidad de las asistentes a las acciones formativas. La teoría afirma que, tanto para ser empleada como para crear una empresa propia, es necesario reunir una serie de habilidades técnicas, directamente relacionadas con la actividad que se pretenda desarrollar. La necesidad de capacitar profesionalmente al colectivo de mujeres pensando en la creación de un negocio propio —algo que supone riesgo—, además, incluye dar formación sobre gestión, puesto que este conocimiento es el que va a reducir la incertidumbre en los puntos oscuros de la organización que se pretende crear (presupuestos, planificación, etc.). Las necesidades de cualificación sobre cuestiones empresariales en esta población parecen haber sido satisfechas si consideramos los criterios barajados para determinar la oferta formativa:

- Los técnicos consideran que la programación de sus acciones fundamentalmente responde a la necesidad de que las asistentes encuentren trabajo, bien por cuenta propia o ajena.
- A continuación, el criterio que consideran en sus planificaciones es el de favorecer la cualificación profesional de las asistentes, seguido del de proporcionar orientación profesional para favorecer la inserción laboral de las mismas.

La formación desarrollada guarda relación con el incremento de las posibilidades de empleabilidad de las mujeres; pero si tomamos como criterio las valoraciones que los técnicos dan a esta cuestión, podemos señalar que es una relación débil y sujeta a las oportunidades laborales existentes en los territorios. El autoempleo aparece como una posibilidad más que real y, desde esta perspectiva, la formación ve aumentada su necesidad puesto que un porcentaje elevado de la formación realizada se ha planificado desde la consideración de que sirva para que las asistentes se establezcan por cuenta propia. Las fórmulas de economía social como método de generación de empleo femenino han tenido bastante aceptación en los territorios. Un buen ejemplo de todo ello es la

tipología de cursos que se han desarrollado vinculados a los siguientes ámbitos de actividad:

- Servicios sociales y atención a la comunidad, con títulos como: «Atención geriátrica», «Minusválidos y tercera edad», «Servicios de limpieza», «Gestión de guarderías», «Asistencia y ayudas a domicilio» y «Servicios a la comunidad».
- Turismo rural, con cursos como «Conocimiento del patrimonio y del territorio aplicados al turismo rural», «Calidad en la gestión del servicio de alojamiento», «valorización del patrimonio comarcal», «Turismo rural» y «Guía gestor del patrimonio natural y cultural».
- Actividades económicas, con títulos como: «Nuevas tecnologías de la información y su aplicación al teletrabajo», «Comunicación y habilidades sociales», «Creación y gestión de empresas» «Inglés comercial».

No obstante, es preciso afirmar que la evaluación también ha detectado la necesidad de que, junto a la formación, existan otros mecanismos de generación de empleo femenino en el mercado local. En el diseño mismo de las acciones formativas se debe contemplar esta circunstancia y vincular a todos aquellos agentes que pueden funcionar como prescriptores de los proyectos europeos relacionados con la incentivación y dinamización de los territorios en su sentido más amplio (agentes de empleo y desarrollo local, gerentes y técnicos de los Grupos de Acción Local, técnicos de los pactos locales por el empleo, animadores socioculturales, asistentes sociales, representantes políticos a nivel local y municipal). La puesta en marcha de servicios ajustados a las necesidades de los territorios y liderados desde la concertación es muy importante para poder desarrollar itinerarios activos de empleo, formación y asesoramiento basados en la cooperación activa entre el ámbito político y técnico.

Con respecto a la evaluación de la formación en este ámbito de intervención, hemos de señalar la dificultad de evaluar más allá del grado de satisfacción al término de los cursos. Las razones son variadas y obligan a reinterpretar los cinco niveles propuestos por Kirkpatrick (1999). Una es la urgencia de las ejecuciones en los plazos comprometidos, que a veces fuerza a planificar la oferta y no simultáneamente su evaluación, abriéndose una distancia inicial entre la ejecución y la evaluación de la acción, otra es la valencia que adquiere la noción de aprendizaje y de transferencia al puesto en estos contextos, puesto que propiamente no se evalúa aprendizaje al término de los cursos, pero donde es fácil observar la creación de negocios que necesitan haber puesto en práctica lo aprendido durante ellos.

Estos aspectos, evidentemente, no anulan la importancia que tiene articular un proceso de seguimiento del funcionamiento de una estructura como es una Agrupación de Desarrollo creada conforme a las condiciones que impone la ICEqual: la iniciativa debe desarrollarse conforme a principios de complementariedad, colaboración institucional, innovación, transferencia y visibilidad, enfoque integrado y concentración, capacitación y cooperación

transnacional. Estos principios orientan la acción desde las políticas públicas de desarrollo de los recursos humanos, de mejora del funcionamiento del mercado de trabajo, de fomento del empleo y la igualdad de oportunidades que se desarrollan en el territorio hasta la identificación de soluciones y de actividades innovadoras, no aplicadas con anterioridad, que incluso puedan ser difundidas a otros territorios. Ciertamente, son principios que inspiran la planificación de acciones y, en la misma medida, su evaluación.

## 6. Referencias bibliográficas

- Forem-CC.OO. (2000). Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera. *Estudio sobre las limitaciones de acceso a la formación continua*. Madrid: Secretaria de Formación y Cultura de la C.S. de CC.OO.
- GONZÁLEZ SOTO, A.P.; CABERO ALMENARA, J. (2002). «Formación: nuevos escenarios y nuevas tecnologías», en Grupo CIFO-IFES (coord.). *Libro de Actas del III Congreso de Formación Ocupacional. Formación, trabajo y certificación. Nuevas perspectivas del trabajo y cambio en la formación*. Zaragoza, p. 92-122.
- KIRKPATRICK, D.L. (1999). *Evaluación de acciones formativas*. Barcelona: Epise.
- Instituto de la Mujer (2002). *Actas del III Congreso Mundial de Mujeres Rurales*. Madrid: Servicio de Publicaciones.
- Yacimientos de empleo, actividades emergentes y creación de empleo femenino y estructura social del territorio IMUMEL*. Documento interno, 2003.