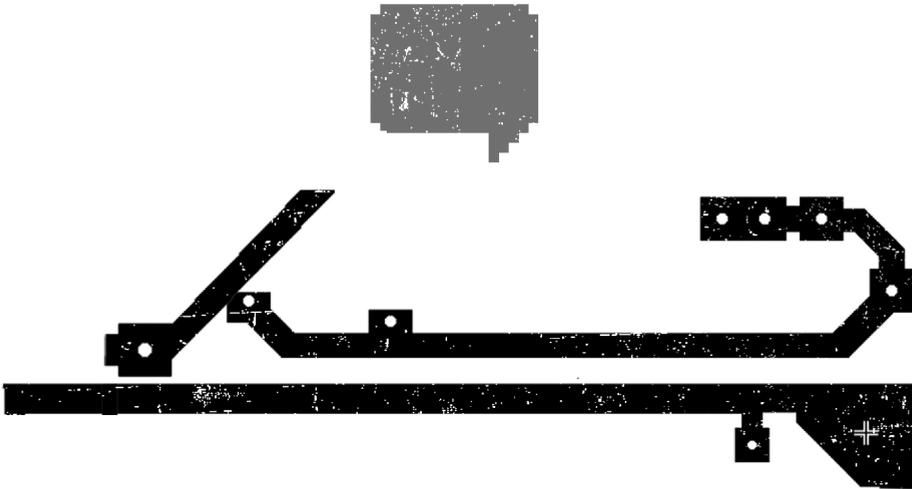


*El fomento de la integración laboral
femenina en el medio rural.
Evaluación del impacto de los talleres
de empleo en la Sierra de Segura (Jaén)*



Carmen Lozano Cabedo

Universidad Nacional de Educación a Distancia

DOI: 10.4422/ager.2011.04

ager • nº 12 • abril 2012

Revista de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo Rural
Journal of Depopulation and Rural Development Studies

***El fomento de la integración laboral femenina en el medio rural.
Evaluación del impacto de los talleres de empleo en la Sierra de Segura (Jaén)***

Resumen: Este artículo analiza si los programas de fomento del empleo y, más concretamente, los Talleres de Empleo se adecuan a la realidad de los mercados laborales de los territorios donde se implementan y evalúa su impacto en la inserción laboral de las mujeres rurales. Ello a partir del estudio de la trayectoria que estos han seguido en la Sierra de Segura (Jaén) mediante la combinación de análisis de fuentes estadísticas y documentales, y la aplicación de métodos cualitativos. Las principales conclusiones son dos. Que existe un claro desajuste entre los medios invertidos y los resultados obtenidos, y que estos programas inciden en la "cultura del subsidio" y la dependencia institucional, en vez de fomentar la cultura emprendedora. Que los Talleres vinculados a los principales ejes de desarrollo del territorio, ajustados a las características de los mercados de trabajo locales, diseñados con una visión a medio plazo y pensados para impulsar la creación de iniciativas en sectores emergentes, son los que han obtenido mayores resultados en este territorio.

Palabras clave: mercados de trabajo, áreas rurales, Talleres de Empleo, mujeres rurales, Sierra de Segura (Jaén. España)

***Promotion of women's labour integration in rural areas.
Evaluation of Employment Workshops' impact in the Sierra de Segura (Jaén, Spain)***

Abstract: This article examines whether Employment Promotion Programs, and more specifically Employment Workshops, are adapted to the reality of labor markets in the territories where they are implemented and evaluates their impact on the employment of rural women. This study studies the trajectory that these programs have followed in the Sierra de Segura (Jaén) by the combination of the analysis of statistical and documentary sources, and the application of qualitative techniques. The main conclusions are twofold. On the one hand, that there is a clear mismatch between resources invested in this Employment Workshops and results achieved. In addition, that these programmes promote "subsidy culture" and institutional dependency, instead of entrepreneurial skills. On the other hand, that the Employment Workshops that have obtained better results in this area, are those linked to the main axes of development of the territory, adjusted to the characteristics of local labor markets, and designed with a medium-term vision to encourage the creation of companies in emerging fields.

Keywords: labour markets, rural areas, Employment Workshops, rural women, Sierra de Segura (Jaén. Spain).

Recibido: 1 de junio de 2010
Devuelto para revisión: 29 de octubre de 2010
Aceptado: 27 de diciembre de 2010

Carmen Lozano Cabedo. Profesora de Sociología Rural. Departamento de Sociología II (Estructura Social). Universidad Nacional de Educación a Distancia. clozano@poli.uned.es

Introducción

La inserción laboral de las mujeres rurales se ha convertido en uno de los principales ejes de actuación de las políticas activas de empleo, de los programas de desarrollo rural y de una densa red institucional centrada, específicamente, en la formación y la mejora de la empleabilidad de este colectivo. En este esfuerzo, dichas políticas deben enfrentarse a un escenario laboral marcado por un doble condicionamiento: el género y la ruralidad (Cruces y Palenzuela, 2006).

Por un lado, porque las categorías de género condicionan el modo en que se desarrollan las respectivas inserciones laborales de hombres y mujeres, los sectores concretos en los que se realiza, así como las distintas posiciones dentro de la estratificación laboral. Estas determinaciones modelan, por tanto, la composición de los mercados de trabajo (Borderías, 1991; Comas, 1995; Aguilar, 2001) y condicionan el modo como se efectúa esta inserción, propiciando que la trayectoria ocupacional de estas mujeres venga marcada por su situación vital, pero también por un proceso de paulatina invisibilización, precariedad e informalidad laboral (Camarero, 2008).

Por otro, porque las mujeres rurales se ven confrontadas a unos mercados laborales menos dinámicos, marcados por la temporalidad y la irregularidad y en los que disminuyen las oportunidades de que mujeres y jóvenes encuentren un empleo de calidad. A ello hay que sumar las limitaciones estructurales del medio rural español en

términos de falta de infraestructuras y de acceso a los servicios, a la tecnología, a la educación, etc. Este panorama limita las posibilidades de inserción laboral de unas mujeres que, a medida que adquieren responsabilidades familiares, ven limitado su acceso a mercados de trabajo extra-locales debido a los problemas que hay en estos espacios para disociar las actividades reproductivas de las productivas (Bericat y Camarero, 1994; Sampederro, 1996; Camarero *et al.*, 2006). Asimismo, hay que resaltar, por su relevancia para este trabajo, que dichos problemas se ven acrecentados en las áreas de montaña, dado que la mayor parte de estas zonas están seriamente afectadas por el envejecimiento, la masculinización y la ausencia de relevo generacional (Rodríguez Martínez, 2000; Collantes, 2004).

Sin embargo, las transformaciones operadas en el medio rural español, en las últimas décadas, han fomentado un cambio en la orientación de las estrategias laborales de las mujeres rurales que ya no consideran que su condición de ruralidad sea antagónica con la formación y el empleo, sino que creen que estas esferas pueden compatibilizarse (Díaz Méndez, 2005; 2006). Ello ha propiciado un cambio en las estrategias femeninas de inserción laboral que no pasan, como ocurría hace años, exclusivamente por el desarraigo, sino por el desarrollo de fórmulas que les permitan aunar su vida laboral y familiar, la vinculación con el medio rural y la autonomía personal.

A esta transformación de las trayectorias laborales femeninas ha coadyuvado que las mujeres rurales hayan pasado a ser colectivo de atención preferente de múltiples programas de fomento del empleo y de promoción del desarrollo rural, a partir del diseño de proyectos orientados específicamente a la formación e inserción laboral de las mujeres rurales, así como a la dotación de herramientas que les permitan desenvolverse en los mercados de trabajo de una manera efectiva en consonancia con sus expectativas y motivaciones. Se instituye así un nuevo contexto social, caracterizado por la aparición de una densa red de programas, acciones y medidas centrados en la inserción laboral femenina, que tratan de proporcionar recursos formativos, informativos y financieros a estas mujeres para facilitar su entrada en los mercados de trabajo (Aguilar y Lozano, 2008). Unos programas cuya naturaleza institucional y su tendencia a la tutela y sobreprotección administrativa en muchos casos contrarresta, como veremos en este artículo, las potencialidades del pretendido espíritu empresarial que se trata de potenciar.

La pertinencia de este estudio se sustenta, por tanto, en el interés por analizar las características de estas iniciativas de promoción del empleo femenino y, más concretamente, de los programas remunerados de formación-empleo conocidos como Talleres de Empleo. En un marco en el que la perspectiva endógena e integral del desarrollo adquiere tanta importancia, resulta necesario indagar si dichos programas se

adecuan a la realidad de los diferentes territorios donde se implementan y si tienen en cuenta las motivaciones y expectativas de estas mujeres, sobre todo, considerando que pretenden insertar a dicho colectivo en los mercados comarcales. Es interesante, asimismo, observar la orientación de estos programas, es decir, si estos Talleres de Empleo están diseñados para fomentar el espíritu emprendedor o constituyen un modo de perpetuar la *"cultura del subsidio"*. Asimismo, se evaluará el impacto de este tipo de iniciativas en la promoción de la formación y la inserción laboral, así como en el fomento de la autonomía económica. Un análisis que se realizará en un ámbito territorio concreto de la geografía andaluza: la Sierra de Segura (Jaén).

En este trabajo se parte de la consideración de que el éxito o fracaso de muchos de estos programas de fomento del empleo femenino depende de dos elementos. Por un lado, de la adecuación de los mismos a la realidad del mercado local y a la construcción social del género sobre la que se sustentan las trayectorias vitales y la inserción laboral de esta población femenina. Por otro, de la inclusión de estas medidas en un programa más amplio, que englobe los recursos endógenos y las principales estrategias para el desarrollo del territorio.

En este artículo se analiza, en primer lugar, la importancia que han adquirido las directrices para la igualdad de oportunidades y los programas de fomento del empleo femenino en las políticas de desarrollo rural, y se profundiza en las características de los Talleres de Empleo. En segundo lugar, se describe la zona objeto de estudio, así como los principales métodos y técnicas aplicados en el desarrollo de la investigación. En tercer lugar, se estudia el modo en que se han diseñado y aplicado los Talleres de Empleo en la Sierra de Segura para pasar a analizar, a continuación, el impacto que este programa ha tenido en la zona. En último lugar, se ofrecen diversas claves que, según los actores locales, pueden contribuir a mejorar estos Talleres para que tengan una mayor repercusión sobre los mercados de trabajo comarcales.

La inserción laboral femenina como objetivo de las políticas de desarrollo territorial

La introducción del principio de igualdad de oportunidades en todas las políticas y acciones, así como la promoción de la transversalidad de género, han sido algunos de los objetivos fundamentales de la Política Comunitaria, a través de iniciativas

como la "Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres" y el "Quinto Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (2001-2005)". Dicho objetivo ha sido también un eje prioritario de la política española tal y como se desprende de la aprobación de la Ley de 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de la puesta en marcha del "Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)" que aboga por superar la discriminación y garantizar la igualdad a partir de cuatro principios rectores: Ciudadanía, Empoderamiento, Transversalidad e Innovación. Para alcanzar estos objetivos se han potenciado, especialmente, las estrategias vinculadas al empleo, sobre todo desde que en 1997 se estableciera la "Estrategia Europea del Empleo", política vinculante para los Estados Miembros y articulada a través de los Planes de Acción para el Empleo. En España, estos Planes vienen implantándose desde 1998 desarrollando medidas específicas para impulsar la participación paritaria de las mujeres en el mercado laboral, contemplando medidas de discriminación positiva y fomentando el acceso prioritario de las mujeres a las iniciativas de promoción del empleo.

El ámbito del desarrollo rural no ha sido ajeno a esta cuestión y ha incorporado la igualdad de género como objetivo fundamental de sus acciones a través de diversas vías. Por un lado, a través del Reglamento (CE) nº 1257/1999 del Consejo, de 21 de junio de 1999, sobre ayuda al desarrollo rural, en el que se promovía: "la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres y el fomento de iguales oportunidades para ambos mediante el apoyo a proyectos cuya iniciativa y ejecución corra cargo de mujeres", y, por otro, a través de diversas Iniciativas Comunitarias dirigidas a la resolución de problemas concretos de las mujeres relacionados con el desarrollo rural.

La primera de estas acciones, diseñada para actuar sobre la inserción laboral de la mujer, fue la "Iniciativa NOW (1991-94)". Su finalidad era dinamizar a las mujeres rurales, promoviendo el crecimiento del empleo mediante el desarrollo de los recursos humanos. Para ello, a lo largo de las sucesivas fases del programa, se implementaron acciones orientadas a la promoción de las mujeres, la orientación y asesoramiento sobre empleo, la formación, así como la creación y subvención de empresas. En segundo lugar, se sitúa la "Iniciativa Comunitaria de Recursos Humanos EQUAL (2001-2006)", que se ha centrado en la lucha contra todas las formas de discriminación y desigualdad que se producen en el mercado de trabajo. En el caso de las mujeres, su intención era crear nuevas formas de organización del trabajo que permitieran una conciliación de la vida laboral y familiar para, de este modo, reducir las desigualdades de género y eliminar la segregación en el empleo. En tercer lugar, estaría la "Iniciativa Comunitaria LEADER" que ha tratado de promover un desarrollo rural inte-

grado y sostenible, dinamizando las áreas rurales mediante la participación de los agentes locales. Para alcanzar este doble objetivo, LEADER se apoyaba en una metodología basada en el enfoque territorial, en un planteamiento ascendente a la hora de concebir y ejecutar los programas, en el carácter integrado y piloto de las actividades y en la constitución de redes entre todos los participantes en el proceso de desarrollo rural. Con el LEADER + (2000-2006), la igualdad efectiva entre hombres y mujeres pasó a ser una cuestión prioritaria y se establecieron medidas de apoyo específico para aquellas iniciativas que fomentasen las oportunidades de empleo de mujeres y jóvenes.

La mejora de la situación de las mujeres que habitan en el medio rural ha recibido también una atención particular por parte de la mencionada ley de 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta ley garantiza que "en las actuaciones encaminadas al desarrollo del medio rural, se incluirán acciones dirigidas a mejorar el nivel educativo y de formación de las mujeres, y especialmente las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo y a los órganos de dirección de empresas y asociaciones" (Art. 30.2). Dentro de esta ley se otorga, asimismo, un papel esencial a los programas de mejora de la empleabilidad y a la permanencia en el empleo de las mujeres rurales, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

En este contexto, en el que la formación se ha convertido en una de las herramientas fundamentales para adaptar a las mujeres a los requerimientos del mercado de trabajo, destacan, por sus características específicas y por su amplia trayectoria, los Talleres de Empleo. Este programa surgió en 1999¹, tras los positivos resultados obtenidos por las Escuelas Taller, para mejorar las capacidades de inserción profesional de los desempleados mayores de 25 años, sobre todo aquellos con mayores dificultades para acceder al mercado laboral, tales como parados de larga duración, mayores de 45 años, mujeres y personas con discapacidad. Estos Talleres se configuraron, por tanto, como un programa mixto que combinaba formación y empleo con el objetivo de mejorar la empleabilidad de sus integrantes, tanto en trabajos por cuenta ajena, como por cuenta propia, a través de la creación de empresas o de proyectos de economía social.

Una de las características significativas de este programa es que, durante el tiempo de realización de los Talleres, que puede abarcar desde 6 meses a 1 año, los alumnos reciben formación teórico-práctica, pero también realizan trabajos efectivos

1• Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero (BOE nº 46 de 23 de febrero) por el que se establece el Programa de Talleres de Empleo.

en obras y servicios en actividades incluidas en Familias Profesionales² específicas, vinculadas a nuevos yacimientos de empleo. Cada uno de estos Talleres se compone por uno o más módulos que pueden ser de la misma Familia Profesional –aunque de diferentes especialidades–, pero también pueden pertenecer a distintas Familias Profesionales. La elección de la especialidad o especialidades sobre las que versa cada uno de los Talleres de Empleo la realizan las Entidades Promotoras³ y su solicitud es valorada en función del número de desempleados de 25 o más años existentes en el ámbito territorial del proyecto a desarrollar y de las perspectivas de empleo del colectivo participante, pero también por su carácter innovador, su incidencia en nuevos yacimientos de empleo, así como por los resultados que haya obtenido esta entidad en otros Talleres en cuanto a inserción de alumnos, formación y experiencia profesional adquirida, e impacto socioeconómico. Por su parte, la selección de los alumnos se realiza, una vez que se ha tramitado la oferta de actividad por la correspondiente oficina de empleo, por un grupo de trabajo mixto, compuesto por integrantes de la Entidad Promotora y de la Dirección Provincial del INEM. Este grupo es el que determina los criterios de selección, tratando de que los alumnos se adapten a las especialidades elegidas y las circunstancias particulares que estas tengan.

Como contrapartida al trabajo desempeñado, estos alumnos son contratados por las Entidades Promotoras, recibiendo una retribución que suele ser 1,5 veces el Salario Mínimo Interprofesional establecido. Asimismo, para complementar su formación deben realizar un módulo de alfabetización informática y se contemplan programas específicos para aquellos alumnos que no posean la Educación Secundaria Obligatoria, con el fin de proporcionarles una formación básica y profesional que les permita incorporarse a la vida activa o proseguir sus estudios en las distintas enseñanzas. También resulta interesante que, de cara a la incentivación real del empleo, se articulen mecanismos para apoyar a los alumnos, durante los seis meses posteriores a la finalización del Taller, asesorando a aquellos que presenten proyectos viables para

-
- 2• Estas familias Profesionales son 20: Agraria, Administración y Oficinas; Artesanía; Servicios a Empresas; Edificación y Obras Públicas; Industrias Alimentarias; Industrias Gráficas; Información y Manifestaciones Artísticas; Industria Pesada y Construcciones Metálicas; Industrias Químicas; Industrias textil, piel y cuero; Medioambiente; Industrias Madera y Corcho; Montaje e Instalación; Mantenimiento y Reparación; Industrias Manufactureras Diversas; Producción, Transformación y Distribución de Energía y Agua; Sanidad; Servicios a la Comunidad y personales; Turismo y Hostelería.
 - 3• Las Entidades Promotoras pueden ser Órganos, Organismos Autónomos y otros Entes Públicos de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas; Entidades Locales; Consorcios; Asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro.

constituirse en trabajadores autónomos e incentivando los contratos indefinidos que se establezcan entre las empresas y los alumnos.

Según el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 2005 se habían realizado un total de 4.756 Talleres de Empleo en todo el territorio español, abarcando un total de 97.317 alumnos (MTAS, 2006). Con los años, estos Talleres se han orientado, claramente, hacia la promoción laboral femenina, ya que las mujeres han pasado de constituir el 56% de los alumnos en el año 2000, a ser el 70% en 2004. En Andalucía, este programa pasó a estar gestionado, desde 2004, por el gobierno regional, ya que es en ese momento cuando se produce el traspaso de las competencias sobre políticas activas de empleo. Desde esa fecha, se han puesto en marcha en esta región 1.832 proyectos⁴, lo que ha supuesto una inversión de más de 900 millones de euros y la formación retribuida de 42.675 desempleados (Consejería de Empleo, 2009a). Esta sección ha ido cobrando una importancia significativa dentro de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, pues en 2010 el presupuesto destinado al Servicio Andaluz de Empleo y al desarrollo de Políticas Activas de Empleo supuso el 84% de los 1.499,6 millones de euros concedidos para ese año (Consejería de Empleo, 2009b). En el diseño y aplicación de dicho programa en Andalucía se han seguido las líneas básicas de la legislación estatal en relación a los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, aunque introduciendo algunas novedades. En lo que refiere a los Talleres de Empleo, se ha potenciado la participación femenina en estos programas, estableciendo que, al menos el 50% de su alumnado debe estar constituido por mujeres, lo que ha tenido incidencia en el aumento de la presencia femenina en estos cursos. Así, por ejemplo, de las 3.610 personas desempleadas que participaron en los Talleres en 2008, el 74% eran mujeres.

Se ha introducido, además, una componente territorial en estas iniciativas, pues en su diseño debe atenderse a las especificidades de la zona en la que se enmarca, adecuando su perfil a sus recursos endógenos, con objeto de contribuir a la vertebración social y la cohesión territorial de Andalucía. Entre los criterios de selección se ha primado, por un lado, el peso del paro en las diferentes comarcas y, por otro, el hecho de ser una zona integrada en el Plan de Actuación Integral Preferente para el Empleo (ATIPE's). Dicho Plan se creó en 2005 para incentivar el empleo en aquellas zonas que mantienen, crónicamente, indicadores en relación al empleo y al mercado de trabajo por debajo de la media andaluza y que se caracterizan por: 1) Una estructura demo-

4• Estos datos incluyen tanto los relativos a los Talleres de Empleo, como a las Escuelas Taller y Casas de Oficios.

gráfica en la que predomina la población inactiva sobre la población activa; 2) La despoblación del territorio debido a movimientos naturales y/o migratorios 3) La existencia de carencias formativas de la población; 4) Mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo para determinados colectivos; 5) Una alta tasa de desempleo global y, especialmente, entre los jóvenes y las mujeres; 6) Una demarcación territorial que responde a una organización inframunicipal (barrio, sección censal) o supramunicipal (Mancomunidad, UTEDLT, Consorcio) preexistentes. Ello ha propiciado que las zonas rurales, junto con otras áreas en declive, se hayan constituido como territorios preferentes para la asignación de estos Talleres de Empleo.

Otro de los rasgos específicos que adquieren estos programas en Andalucía es la importancia otorgada a la formación complementaria pues, junto al módulo de alfabetización informática contemplado en la legislación estatal, la normativa autonómica incluye otros dedicados a prevención de riesgos laborales, sensibilización medioambiental, fomento de la actividad emprendedora, igualdad de género e igualdad para colectivos desfavorecidos. Incorpora, además, otros colectivos preferentes a los establecidos por la regulación estatal tales como usuarios de Andalucía Orienta, demandantes de empleo en riesgo de exclusión, discapacitados, minorías étnicas e inmigrantes legalmente documentados.

Zona de estudio y Metodología

La comarca de la Sierra de Segura

La mayor parte de los estudios realizados sobre los Talleres de Empleo y su impacto, se han centrado en el análisis de fuentes estadísticas y documentales (Alujas, 2005; Rodríguez Cardo, 2007) o en el estudio de talleres concretos (Suárez, 2004; Aguilar *et al.*, 2009a). Este trabajo pretende combinar el análisis estadístico con el estudio de caso, profundizando en la trayectoria que ha seguido este programa en una zona concreta de Andalucía desde su implantación en 2004. Es decir, en consonancia con la visión territorial que se ha otorgado a dicha iniciativa en esta región, pretende estudiar las características de los Talleres de Empleo implementados en una comarca específica, su relación con los recursos endógenos y los ejes de desarrollo del territorio, así como su impacto en el área. De la misma forma, supone un acercamiento a la opinión que, sobre los mismos, tienen tanto los promotores y técnicos encargados de

su diseño e implementación, como los monitores que los llevan a cabo y los alumnos participantes.

Por tanto, como se trata de acceder a una visión "desde dentro" de esta realidad, se ha optado por la selección de una zona de estudio específica, a partir de la cual plantear una investigación de carácter intensivo: la comarca de la Sierra de Segura (Jaén), ya que en ella se combinan procesos de gran interés. En primer lugar, esta zona presenta muchos de los rasgos que caracterizan a las áreas de montaña españolas, sobre todo en lo que refiere a su pronunciada orografía y escarpado relieve, estando el 70% de su superficie a más de 800 metros de altitud. Una circunstancia que dificulta los desplazamientos internos y la conexión con las principales infraestructuras viarias, y que constituye una barrera a la movilidad de determinados grupos sociales y al acceso a los mercados de trabajo extra-locales.

En segundo lugar, es un territorio muy amplio, con una extensión de 193.412 ha, dividida en 13 términos municipales. Según el Padrón Municipal de Habitantes, la población de esta comarca a finales de 2009 era de 26.515 habitantes, repartidos de forma muy desigual por el territorio, en múltiples aldeas y cortijos, lo que se traduce en una de las densidades de población más bajas de Andalucía: 13,7 habitantes/km². Esta zona presenta, asimismo, una pirámide de población desequilibrada, provocada por la notable presencia de efectivos de avanzada edad y la disminución progresiva de la natalidad. Se puede constatar, además, un proceso de regresión demográfica pues, desde hace décadas, el incremento relativo de población es negativo. Según los datos del Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía, este incremento era, a finales de 2009, claramente negativo (-6,1), aunque la tendencia parece haberse ralentizado con respecto al período 2001-2005 en el que dicho valor alcanzó el -10,77. Esta situación deriva de la presencia de una población envejecida y de la incidencia que tuvo la emigración de los años 60 y 70, pues entre los años 1960 y 1986, la Sierra de Segura perdió a casi 25.000 personas (Consejería de Medio Ambiente, 2003). El proceso emigratorio, aunque ha disminuido, todavía hoy tiene importancia, sobre todo entre sus efectivos más jóvenes y mejor formados, lo que incide en la despoblación y envejecimiento del territorio, y agrava aún más, los problemas estructurales que presenta la zona.

En tercer lugar, las características físicas de esta zona han tenido una enorme incidencia en el desarrollo de determinadas actividades económicas y han condicionado, en gran medida, el sistema de aprovechamientos desarrollados que ha girado en torno al trinomio agricultura, ganadería y aprovechamientos forestales, propiciándose una interrelación entre todos estos elementos. Dicho modelo agro-silvo-pastoril ha sido el tradicional en la Sierra de Segura y aún hoy es dominante en la

economía de la zona, siendo el aprovechamiento agrícola el más destacado y, especialmente, el olivar que ocupa el 78% de las tierras labradas de la comarca. Una superficie que no ha dejado de crecer en los últimas décadas, al amparo de las subvenciones a la producción de la Unión Europea, que han adquirido una enorme importancia en las rentas familiares. En la actualidad, junto a la actividad agraria, han adquirido especial relevancia el sector servicios y la construcción. La industria está poco desarrollada y la que existe se dedica a la transformación de productos agrarios, con especial presencia de las industrias dedicadas a la elaboración y envasado del aceite de oliva.

Otro de los rasgos de esta zona es su baja tasa de actividad, situación acorde con el elevado índice de envejecimiento de la zona, pues, según el Censo de 2001, menos de la mitad (45,4%) de la población de la Sierra se podía considerar activa. De esta población activa, el 71,2% se consideraba ocupada y se dedicaba, especialmente, a las actividades agrarias, a la construcción, el comercio y la hostelería. Un empleo que adolecía, sin embargo, de una gran precariedad, ya que más de la mitad de la población ocupada estaba conformada por asalariados eventuales. Esta zona ha presentado, tradicionalmente, unos valores elevados en relación al paro (García Sanz, 2004) que en 2001 afectaba al 28,7% de la población ocupada, muy por encima de la cifra provincial que, en esas fechas, era del 17,3%. En la actualidad, según los datos del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE) de la Junta de Andalucía, en junio de 2010 el número de parados ascendía a 1.068, de los cuales el 54,7% eran mujeres⁵. Este paro femenino se nutre de las mujeres más jóvenes, especialmente de las que tienen entre 20 y 24 años y 35 a 39 años que suponen, respectivamente, el 16,5% y el 14,8% del total, así como de las que están mejor formadas, ya que las que poseen estudios secundarios suponen el 63% del total de mujeres paradas, mientras que las que tienen estudios universitarios son el 20%.

Todas estas circunstancias han propiciado que el territorio haya sido, desde fechas tempranas, objetivo prioritario de actuación en materia de desarrollo rural, así como de promoción del empleo. En el marco del desarrollo rural, en la zona se han implementado los Programas Europeos Leader II y Leader Plus, así como el Programa

5• Diversos autores (Camarero y Sampedro, 1991; Camarero y Oliva, 1994) han destacado la invisibilización estadística de la actividad de las mujeres. Por un lado, porque una parte del trabajo desarrollado por este colectivo es de carácter informal y no aparece categorizado como tal. Por otro, por la misma imprecisión de las categorías estadísticas, como ocurre en el caso de la "Ayuda Familiar".

Operativo (PRODER) y el PRODER-A. Las principales líneas de trabajo de estos programas han estado guiadas por los 4 ejes de desarrollo (turismo de calidad, patrimonio natural y cultural, agricultura y ganadería ecológica y agroindustria) establecidos en el "Plan Estratégico de Desarrollo Integrado para la Comarca de la Sierra de Segura", instrumento clave para la planificación del desarrollo sostenible de la zona para el horizonte temporal 2000-2007. De la misma forma, y con una orientación más centrada en la promoción del empleo femenino, esta zona forma parte del proyecto *Himilce* –integrado en la Iniciativa Comunitaria EQUAL– orientado al fomento de la cultura empresarial y, especialmente, del empresariado femenino. Asimismo, la Sierra de Segura ha sido una de las zonas ATIPE's incluidas en el "Plan de Actuaciones Territoriales Integrales Preferentes para el Empleo", en el marco 2007-2010, junto con otras 8 comarcas andaluzas. Ello ha permitido que esta zona recibiera un porcentaje importante de los 113 Talleres de Empleo que se han desarrollado desde 2004 a 2008 en la provincia de Jaén. Así, en la Sierra de Segura se han implementado 20 Talleres, en los que han participado 330 alumnos y que han supuesto una inversión de 6.359.488,8 euros.

*Tabla 1.
Número de Talleres de Empleo desarrollados
en la Sierra de Segura, número de alumnos
y financiación recibida de 2004 a 2008*

Año	2004	2005	2006	2007	2008	TOTAL
Talleres	1	3	4	7	5	20
Alumnos	8	66	80	108	68	330
Financiación	137.627,52	1.179.383,04	1.492.425,6	2.144.333,52	1.405.719,1	6.359.488,78

Fuente: Consejería de Empleo. Elaboración propia

Métodos y técnicas

En esta investigación se han combinado dos tipos de estrategias. Por un lado, el análisis de fuentes documentales y bibliográficas, con objeto de obtener una amplia panorámica de la evolución y situación actual de las políticas activas de mercado de trabajo y de los Talleres de Empleo, tanto a nivel estatal, como regional y comarcal.

Esta técnica es la que ha centrado la primera fase de la investigación, aunque ha estado presente a lo largo de todo el proceso.

Por otro lado, la recogida de información primaria en la zona de estudio sobre las diferentes dimensiones del fenómeno objeto de estudio. Durante el desarrollo del trabajo de campo, que se realizó en el mes de mayo de 2009, se aplicaron técnicas cualitativas como la observación participante y las entrevistas semi-directivas, lo que permitió conocer, de primera mano, las características de este proceso y los actores sociales implicados, así como recopilar gran cantidad de información de índole discursiva y simbólica. En esta segunda etapa de la investigación se realizaron, en primer lugar, 10 entrevistas a informantes-clave: 4 agentes de desarrollo local, 2 monitores de los Talleres de Empleo, 1 Técnico de la oficina Andalucía Orienta, 1 Técnico del Instituto Andaluz de la Mujer y 2 representantes de Entidades Promotoras. Es decir, se trata de personas que poseen una estrecha relación con estos Talleres de Empleo, pues son las encargadas de su diseño e implementación en la zona. En dichas entrevistas se aplicó un guión semi-estructurado que contenía cuestiones relativas a la situación del mercado de trabajo comarcal, las características, evolución y resultados de los Talleres de Empleo implementados en la zona, así como el perfil de las mujeres que participan en este programa.

En segundo lugar, y a partir de los datos estadísticos y de la información obtenida de los informantes-clave, se entrevistó a un total de 22 alumnas de estos talleres elegidas a partir de la combinación de las siguientes variables:

- El año de realización del Taller. Se han seleccionado Talleres implementados en 4 convocatorias diferentes: 1 módulo desarrollado en 2005, 2 módulos de 2006, 5 de 2007 y 1 de 2008 para poder analizar la percepción que las alumnas poseen de los mismos mientras los están realizando, pero también la de aquellas mujeres que hace algún tiempo que finalizaron su formación.
- El ámbito de aplicación del Taller de Empleo (3 de carácter comarcal y 6 de carácter municipal). Con ello se pretendía conocer las características que han adquirido estos programas en los diferentes ámbitos territoriales de la zona y los objetivos asignados a los mismos como estrategia de desarrollo territorial.
- La Familia Profesional a la que se adscribía el Taller. El objetivo era abarcar una gama amplia de itinerarios, por lo que se ha entrevistado a alumnas de 9 módulos diferentes: agricultura ecológica, cirugía arbórea, elaboración de productos agroalimentarios, solador/alicatador, elaboración de conservas,

elaboración de licores y repostería tradicional, carpintería de aluminio, tejido del telar y ayuda a domicilio.

- El grado de inserción. En esta selección se han intentado privilegiar aquellos módulos que se han formalizado en la creación de empresas o han cristalizado en algún proyecto por cuenta propia. Es decir, se ha primado en la selección de informantes a aquellas mujeres que, tras la realización del Taller, han constituido algún tipo de iniciativa. Las entrevistas realizadas a estas alumnas adquirieron el carácter de "entrevistas grupales"⁶ de carácter abierto, para obtener una visión de conjunto de las expectativas de dichas mujeres a la hora de realizar el Taller y de su trayectoria en la constitución de la actividad.
- Los rasgos socioeconómicos de las alumnas. En principio, se consideraron diversas variables para la selección de informantes: la edad de las participantes, su nivel de estudios o su situación familiar, pues las expectativas y posición de las mujeres respecto al trabajo están determinadas, en gran medida, por estos factores. Sin embargo, no se pudo acceder a ninguna base de datos que nos facilitara dicha información, por lo que hubo que basarse en los datos ofrecidos por los informantes-clave. Con todo, se intentó que la muestra incluyera los diversos grupos de edad de las participantes de estos talleres –cuya edad oscila entre los 25 y 45 años–, con una mayor incidencia de las que poseían entre 30 y 40 años. Se tuvo en cuenta su situación familiar –de las 22 entrevistadas, 21 estaban casadas o vivían en pareja y 19 tenían hijos–, así como el nivel de estudios –6 de ellas no habían terminado la formación básica, 11 tenían formación básica y 5 estudios secundarios–. Respecto a su experiencia profesional, hay que destacar que todas habían desarrollado algún tipo de trabajo aunque no lo conceptualizaran como tal, como ocurre con la recogida de la aceituna. Además de las labores agrarias, el principal sector de actividad ha sido el terciario con trabajos como el de secretaria o de auxiliar de guardería (en el caso de las que tenían una mayor formación), así como el ámbito del comercio, la atención a dependientes o la hostelería.

6• Estas entrevistas grupales se realizaron a las integrantes de la empresa de telares, a las mujeres que habían presentado un proyecto para la constitución de un mesón romano y a las que estaban en proceso de iniciar una experiencia de elaboración de quesos de cabra artesanales.

Los talleres de empleo en la Sierra de Segura. Diseño y contenidos

Como se ha apuntado, el diseño de estos Talleres de Empleo se realiza por parte de Entidades Promotoras que, en teoría, deben formular proyectos que puedan integrarse en las especialidades demandadas laboralmente en el entorno, así como en un proyecto de desarrollo local (Alonso, 2009). Es decir, que las entidades locales y/o comarcales se configuran como los agentes sociales fundamentales en la promoción de este tipo de políticas activas de empleo. A partir de la investigación realizada, se ha constatado que la mayoría de los Talleres implementados en la Sierra de Segura han sido diseñados por los ayuntamientos, aunque también han participado otras entidades, de carácter comarcal, como la Asociación para el Desarrollo Rural de la Sierra de Segura o la Federación Provincial de Asociaciones de Minusválidos Físicos de Jaén. Sin embargo, y a pesar de que se suele incidir en el carácter participativo y la importancia de la perspectiva abajo-arriba de estos programas, lo cierto es que tres de los informantes-clave mencionaron que ha habido casos en los que esta iniciativa ha partido de la Consejería de Empleo, que es la que ha propuesto un Taller concreto, al considerar que podía tener perspectivas de futuro en la zona. El 70% de estos informantes apuntaba, asimismo, al hecho de que no se tienen en cuenta, al menos de forma directa, los intereses de las personas que, potencialmente, van a participar en el Taller. Es decir, no existe ningún mecanismo para conocer las demandas de la población local y, especialmente, de los colectivos que van a ser objeto de atención preferente de estos programas.

En relación a la temática de los Talleres que se han implementado en la Sierra de Segura desde 2004, hay que resaltar que, de los 32 módulos, 7 estaban incluidos dentro de la Familia Profesional "Edificación y obra civil" (Tabla nº 2), 5 en la de "Industrias Agroalimentarias" y 4 en las de "Sanidad" y "Agraria". Los Talleres de este territorio han seguido, por tanto, una pauta semejante a la de los del resto de España, ya que según el Informe *Escuelas Taller y Casas de Oficios. Talleres de Empleo. Inserción laboral 2004. Evaluación de resultados* (MTAS, 2006) las Familias Profesionales que han tenido un mayor desarrollo han sido las de "Edificación y Obra Civil" y la "Agraria" que han supuesto el 36,69% y el 16,64% de los Talleres, respectivamente. En cuanto a la especialidad concreta seleccionada dentro de cada Familia Profesional, las que han tenido un mayor impacto en esta comarca han sido las de atención geriátrica y albañilería, con 4 módulos respectivamente, seguidas de las de carpintería metálica y elaboración de productos agroalimentarios con 3 módulos cada una.

Tabla 2.

Número de módulos según Familia Profesional y especialidades implementados en la Sierra de Segura de 2004 a 2008

Familia Profesional	Nº Módulos según familia profesional	Especialidades desarrollados en cada Familia	Nº Módulos según especialidad
Sanidad	4	Atención geriátrica	4
Edificación y obra civil	7	Solador/alicatador	2
		Albañilería	4
		Instalaciones	1
Fabricación mecánica	3	Carpintería metálica	3
Madera, Mueble y Corcho	2	Carpintería	
Informática y comunicaciones	1	Nuevas tecnologías.	1
Servicios socioculturales y a la comunidad	1	Ayuda a domicilio	1
Industrias agroalimentarias	5	Elaboración productos agroalimentarios	3
		Elaboración conservas, licores y repostería tradicional	2
Energía y agua	1	Instalación de equipos y energías renovables	1
Artesanía	2	Tejido del telar	1
		Talla de madera	1
Agraria	4	Agricultura ecológica	2
		Poda y cirugía arbórea,	1
		Cultivo de plantas aromáticas y medicinales	1
Hostelería y turismo	2	Agente de desarrollo turístico	1
		Diseño, gestión de instalaciones y actividad turísticas	1

Fuente: Junta de Andalucía. Consejería de Empleo. Elaboración propia.

En resumen, las especialidades relacionadas con el sector de la construcción (enlosado, albañilería, instalaciones, carpintería metálica, carpintería) han tenido una gran repercusión en la Sierra de Segura suponiendo el 37,5% del total de módulos implementados. El sector agroalimentario (con incidencia en manejos y actividades innovadoras) ha contribuido con el 28%, mientras que las que tienen que ver con atención a dependientes (atención geriátrica y ayuda a domicilio), han supuesto el 15,6%.

Más allá de estos datos, y a tenor de lo que se ha podido observar en la zona de estudio, podemos distinguir dos tendencias a la hora de elegir la temática de estos talleres.

- Por un lado, una línea en la que las Entidades Promotoras, normalmente ayuntamientos, solicitan Talleres de Empleo con una clara utilidad colectiva para el resto del municipio. Con ello se busca que el dinero invertido en el Taller revierta, directamente, a los alumnos/as participantes en el mismo –a través de la remuneración recibida– como, indirectamente, sobre el conjunto de los ciudadanos que se benefician de las obras acometidas. Estos Talleres suelen centrarse en temas vinculados con el sector de la construcción: albañilería, carpintería metálica, instalaciones, etc. Es decir, se sigue la línea establecida por las Escuelas Taller y con su implementación se pretende, no solo formar a este colectivo, sino que el trabajo de estas personas permita mejorar las infraestructuras del municipio. En el caso analizado, hemos podido constatar como, en el Taller de "soldador/alicatador", de carácter comarcal, se cambió la solería de calles y plazas de varios municipios de la zona.
- Por otro lado, una línea en la que las Entidades Promotoras solicitan Talleres de Empleo centrados en un tema novedoso que, además, suele tener relación con los principales ejes de desarrollo establecidos por el municipio y/o el territorio. Siguiendo esta tendencia, se ha podido constatar como varios de los Talleres de Empleo implementados en la zona han optado por elegir una especialidad que entronca con las estrategias de desarrollo identificadas y definidas en el Plan Estratégico Comarcal mencionado en páginas anteriores. Desde esta perspectiva, los Talleres se diseñan para conectar con ejes económicos emergentes o actuar en sectores con tradición en la zona, como el ámbito agrario o agroalimentario, pero otorgándole un nuevo enfoque y dirigiéndose a actividades escasamente desarrolladas. Asimismo, no están pensados para obtener resultados inmediatos, sino para impulsar actividades en torno a nuevos yacimientos de empleo más centrados en el medio ambiente, el desarrollo de la cultura local, el turismo, la agroindustria, etc.

Como ejemplo del desarrollo de este programa en la zona, se puede destacar el Taller orientado al aprovechamiento de dos de los subproductos –la lana y la leche– generados por uno de los principales recursos económicos del territorio –la oveja segureña–, que hasta ese momento estaban infrutilizados. De la misma forma, se han implementado diversos Talleres de horticultura ecológica, preparación de conservas

vegetales ecológicas y platos elaborados con alimentos ecológicos, conectando, de este modo, con uno de los sectores con mayor potencialidad del territorio y con uno de los ejes fundamentales de desarrollo establecidos en dicho "Plan Estratégico": la producción ecológica (Lozano, 2010). En la misma línea estaría el Taller de gastronomía romana, dado que conecta con la estrategia de dinamización del patrimonio cultural y fomenta la atracción del turismo a través de la potenciación de los antecedentes romanos del municipio en el que se ubica.

En lo referente al proceso de selección de los alumnos que van a participar en los Talleres, los informantes-clave destacaban que, durante el mismo, se suele priorizar a los colectivos más desfavorecidos, sobre todo a aquellas familias que puedan tener más necesidad de obtener los ingresos derivados de la participación en el Taller, tal y como manifestaba esta técnico de desarrollo local:

Y luego el tema de gente que está en colectivos en riesgo de exclusión, la Consejería de Empleo y los Ayuntamientos, los propios ayuntamientos intentan que, claro, como son 1.000 euros al mes, pues intentan que esa gente, que tiene esa necesidad real de esos ingresos, pues que entren en ese taller de empleo, aunque no tengan motivación. Aunque tengan motivación cero. Y eso es lo que hace que también entorpezca el tema educativo (Técnico de desarrollo, 42 años).

Con respecto a este proceso, las mujeres entrevistadas señalaban que desconocían las razones por las que fueron seleccionadas y la dinámica seguida a lo largo del mismo. Hay que tener en cuenta que, debido al carácter local de muchos de estos Talleres, las alumnas no pueden elegir el que le podría interesar más de entre los ofertados en la comarca, sino que tienen que conformarse con la temática elegida por su municipio. Con todo, se ha observado que, cuando existía la posibilidad elegir –si se trataba de un Taller comarcal cuyos módulos se impartían en diferentes núcleos de población–, aproximadamente la mitad de las alumnas entrevistadas anteponian la cercanía del mismo a su domicilio, al interés por desarrollar un tipo de actividad u otra.

Una vez analizadas las características que presentan estas iniciativas en cuanto al diseño y elección de participantes, se va a pasar a destacar los motivos que impulsaron a las mujeres de la Sierra de Segura a participar en estos Talleres de Empleo. El 90% de las alumnas señalaban su interés por trabajar en algo, aunque fuera temporal, por aprender cosas nuevas y por ampliar el abanico de oferta laboral para mujeres de la zona. Es decir, que ante la escasa oferta de trabajo y de recursos formativos del

territorio, estos Talleres se perciben como una plataforma para mejorar su empleabilidad. Así lo manifestaba una de las alumnas:

A mí lo que me hacía ilusión era trabajar porque aquí en la zona las mujeres no tenemos trabajo ninguno. También necesitas motivarte. Y encima [el Taller] es un recurso que tienes aquí, en la zona, que lo puedes aprovechar (Alumna de Taller, 34 años).

En segundo lugar, estaría la motivación económica que ha sido mencionada por el 40% de las alumnas entrevistadas. No obstante, aunque no se haga referencia explícita a este tema a la hora de hablar de las motivaciones, a lo largo del discurso de las informantes se percibe la importancia que estas otorgan a la percepción de una retribución económica a la hora de participar en un Taller. Del mismo modo, al comparar el número de solicitudes que recibe este programa frente a otros cursos no retribuidos, pero de carácter gratuito y con una carga formativa mucho más intensiva y completa –como los Cursos de Formación Profesional Ocupacional–, se podía constatar que mientras que los primeros recibían muchas más solicitudes que plazas disponibles, los segundos apenas llegaba al número mínimo de alumnos. En tercer lugar, estaría la motivación relacionada con la sociabilidad, pues alrededor del 15% de las entrevistadas manifestaba que estas iniciativas suponen un medio para salir de casa, hacer algo diferente al trabajo doméstico y el cuidado de los hijos, al mismo tiempo que se relacionan con otras mujeres.

Se puede señalar que no se han encontrado diferencias en términos de edad a la hora de manifestar preferencias por una motivación u otra, ni tampoco entre las alumnas que todavía estaban realizando el Taller y las que ya lo habían finalizado. Sí se ha constatado, sin embargo, que la primera de las motivaciones estaba más presente entre las mujeres que, con posterioridad a la realización del Taller, han optado por iniciar su propia actividad, así como entre aquellas que han decidido seguir formándose.

Por último, destacar que, el nivel de satisfacción de las participantes con respecto a este programa se puede clasificar como medio. Las alumnas que ya han finalizado los Talleres consideran que la formación recibida ha sido adecuada, pero insuficiente, sobre todo lo que refiere al período de prácticas que creen que debería ser más intenso y amplio, de cara a una preparación completa para acceder a un puesto de trabajo relacionado con la formación recibida. Las alumnas que han creado algún tipo de empresa o cooperativa en torno a la temática del Taller hacen además hincapié en la necesidad de ahondar en la formación complementaria, pues conside-

ran que esta es necesaria para desarrollar un proyecto empresarial: conocimientos básicos de gestión y marketing, nociones de comercialización, etc. Del mismo modo, consideran que los monitores poseían la formación adecuada, aunque había 3 o 4 opiniones que destacaban la carencia de herramientas didácticas o la falta de habilidades sociales de los mismos.

El impacto de los talleres de empleo en el territorio

Los informes y evaluaciones que analizan el impacto de estos Talleres suelen proyectar una imagen positiva de los mismos, ya que se considera que la participación en ellos mejora, sensiblemente, la empleabilidad de los participantes. En este sentido, al analizar los datos disponibles a nivel estatal, se observa que el índice de inserción de los participantes durante el primer año es del 62.8%. Este índice es menor para las mujeres –con el 59.08% de inserción– que para los hombres, que es del 70.34% (MTAS, 2006). Sin embargo, hay que tener en cuenta que se suele considerar inserción cualquier tipo de colocación a la que puedan acceder los alumnos durante el año siguiente a la participación en el Taller, tenga relación o no con la formación recibida en el mismo e independientemente del tiempo que dure dicha colocación. Si se analiza el grado de relación, se constata que el 72.48% de estas colocaciones se produce en actividades que no están relacionadas con la formación recibida en el Taller, lo que permite matizar la positiva imagen que, a nivel institucional, se suele dar de este tipo de programas en cuanto a índice de inserción.

Entre el 27,52% de alumnos que sí encuentra una ocupación relacionada con la formación relacionada en el Taller, la mayor correlación entre formación e inserción se da, en el caso de los varones, en las Familias Profesionales dedicadas a la "Edificación y Obras Públicas", "Agraria" e "Industria Pesada", y en el caso de las mujeres, en las relativas a "Sanidad" y "Servicios personales y a la comunidad". Por tanto, son los Talleres relacionados con estas Familias Profesionales los que poseen un mayor grado de inserción real. Una tendencia que se encuentra, a grandes rasgos, en la Sierra de Segura, tal y como veremos a continuación. Hay que señalar que no se ha podido conseguir información cuantitativa que permitiera ilustrarnos acerca del índice de inserción de los alumnos de los Talleres de Empleo en esta zona. Sin embargo, a nivel

cualitativo sí hemos podido recabar algunos datos sobre dicha cuestión a partir de la información obtenida de las diferentes entrevistas.

En este sentido, en relación a la inserción laboral por cuenta ajena, los entrevistados destacaban que ha habido varios módulos con una cierta repercusión. Una de las especialidades con mejores resultados ha sido la de atención geriátrica, sobre todo los módulos implementados en 2006 y 2007, ya que su desarrollo vino a coincidir con la construcción de diversos centros de día y residencias de ancianos en la zona. Es decir, que esta formación vino a ajustarse con un sector que demandaba mano de obra formada, al menos durante unos años. Sin embargo, una vez que se cubrieron esta docena de puestos de trabajo, no parece que las perspectivas en el sector vayan a ser muy halagüeñas, a pesar de la reciente aprobación de la Ley de Dependencia, dado que en la zona el cuidado de los dependientes suele recaer en las familias, y sobre todo en las mujeres, y solo se recurre a las residencias de ancianos en casos extremos. En este sentido, los Técnicos de desarrollo entrevistados alertaban sobre la proliferación de este tipo de formación sin que haya perspectivas laborales reales. Otro de los Talleres que obtuvo un índice de inserción elevado en empleos relacionados con la formación recibida, al menos durante unos meses, fue el de nuevas tecnologías desarrollado en 2004, pues aproximadamente un tercio de los participantes (unas 4 personas) desempeñaron algún trabajo en torno a este tema.

Aunque los módulos relacionados con el sector de la construcción han sido los que han movilizado un mayor número de recursos, constituyendo el 35% tanto de los módulos impartidos, como de los alumnos participantes en Talleres y de la financiación invertida, su repercusión a nivel de inserción laboral de las mujeres ha sido muy baja⁷. Asimismo, las expectativas de las alumnas entrevistadas con respecto a la inserción en este sector no eran muy optimistas porque no parecían interesadas en trabajar en este ámbito y porque destacaban que es un sector fuertemente masculinizado en el que es muy difícil que se contrate a una mujer para el desarrollo de dichos trabajos.

Se trata de formarte y de que, cuando sepas, te montes por tu cuenta. Pero aquí, no. Ni te van a venir a contratar, ni te vas a montar tú por tu cuenta. Y siempre que sean talleres de empleo bonitos porque, de albañil. Ahora nos vamos nosotras de albañil, amén de que no puedes, es que nadie te contrata.

7• Ello no exime que la inserción entre los alumnos varones haya sido elevada, a pesar de que su participación en los mismos era significativamente menor.

Porque yo se lo dije al jefe de mi marido así en broma: "eh, que ya se hacer ventanas de aluminio" y ¿qué me dijo?: nada, de nada (Alumna de Taller, 28 años).

Por otro lado, hay que tener en cuenta que los datos de inserción que publica el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales no incluyen a los participantes que se han constituido como autónomos y por cuenta propia. Esta cuestión es significativa ya que, en la Sierra de Segura, un porcentaje de la inserción relacionada directamente con la formación recibida se ha realizado en este ámbito. Lo más destacado es que han sido los módulos diseñados con un carácter endógeno, en sectores escasamente desarrollados pero con potencialidad en el territorio, los que han fraguado en la constitución de empresas y/o cooperativas, así como con carácter autónomo. A lo largo de estos años se ha planteado la constitución de 8 iniciativas diferentes:

- Una cooperativa de servicios a domicilio.
- Dos experiencias relacionadas con la horticultura ecológica.
- Un proyecto vinculado a la fabricación de productos textiles elaborados con la lana procedente de la oveja segureña.
- Dos iniciativas relacionadas con la elaboración de quesos a partir de la leche de estas ovejas.
- Un proyecto para la instalación de un mesón dedicado a la gastronomía romana en las dependencias del centro de interpretación de la cultura romana.
- Un proyecto dedicado a la elaboración de repostería romana.

De estas iniciativas, prácticamente el 90% habían iniciado la actividad en el momento en que se realizó el trabajo de campo, aunque algunas todavía están en proceso de constitución. Hay que destacar que estas experiencias estaban compuestas por una media de 3 participantes, cuya edad oscilaba entre los 30 y 40 años, y cuyo nivel de formación era dispar, que tenían claro al iniciar el Taller que querían utilizar esta herramienta como plataforma para integrarse en el mercado laboral. De los datos recabados se desprende que estas mujeres consideran el empleo por cuenta propia como la forma más adecuada para combinar el trabajo remunerado con las tareas domésticas y el cuidado de los hijos, dado que les permite flexibilizar los horarios y no implica grandes desplazamientos, al mismo tiempo que les permite "realizarse a sí misma" y conseguir una cierta autonomía, en línea con las características que presenta gran parte del empresariado femenino rural (Sampedro y Camarero, 2007). A lo largo de su trayectoria, prácticamente todas estas experiencias han contado con un

fuerte apoyo institucional a través de diversas vías. De manera indirecta, prestando asesoramiento y orientación para la conformación de una sociedad o cooperativa o para constituirse como autónomo. De manera directa, algunas iniciativas han recibido apoyo de los ayuntamientos que les han cedido, o alquilado a bajo precio, instalaciones y maquinaria.

Más allá de estos datos de inserción laboral, hay que resaltar otros elementos positivos generados por la implementación de estos Talleres. De un lado, que a través de los mismos se promueve que los alumnos/as que no tienen la Educación Secundaria Obligatoria puedan obtener el certificado. En este sentido, 6 de las alumnas entrevistadas destacaban que este programa ha sido la plataforma que les ha impulsado a seguir formándose. De otro, hay que señalar la importancia que desempeñan estos itinerarios como "espacios de sociabilidad" y como herramientas que permiten a las mujeres aumentar su capital social y humano, y que propician que salgan del ámbito doméstico y que muchas se enfrenten, por primera vez, con el mundo laboral. Así lo comentaba la integrante de un Entidad Promotora:

Hombre, en algunos casos los Talleres de Empleo, lo que sí sirven es para valorarse, para que ellas se valoren más, para que aumente su autoestima y ellas digan: "Pues esto puedo hacerlo yo. Puedo hacer más cosas. Pues si he sido capaz de encargarme de los niños, de la casa y además trabajar e irme a las 7:30 de la mañana y volver a las 15:00. Pues a lo mejor puedo plantearme más cosas". Para eso sí que sirve... Sobre todo eso, gente que no tiene estudios, no tiene formación y por lo menos se han formado en algo. Que no terminen trabajando en ello, bueno, pero por lo menos les has dado un punto de inflexión (Integrante de Entidad Promotora, 37 años).

Con todo, hay que resaltar que el balance entre medios invertidos (un total de 6.359.488,78 euros) y los resultados obtenidos (15 alumnas que han obtenido trabajo por cuenta ajena y unas 24 que lo están intentando por cuenta propia de un total de 330 alumnos que han participado en los Talleres) sigue siendo bastante bajo. En este sentido se manifestaban los técnicos entrevistados que destacaban que, a pesar de que algunos de estos Talleres han desembocado en la creación de iniciativas empresariales, los índices inserción obtenidos en la zona continúan siendo escasos. El carácter limitado de estos programas, cuyo objetivo es dotar de recursos económicos a grupos desfavorecidos durante un período de tiempo concreto, ha llevado a algunos de estos informantes-clave a hablar de estas iniciativas en término de salario social y no de programa de formación para el empleo:

Todo eso, o sea que, en realidad el perfil que está buscando es un perfil social. Un salario para... más social que de rentabilidad económica. Yo ahora no lo quitaría. Porque es que la gente lo critica mucho: "es que te pagan por formarte". Pues sí, pero ahora no, no lo quitaba porque ahora los que se están beneficiando son, precisamente, las mujeres que lo necesitan. Déjalo, pero considéralo como lo que es. No lo vendas como estrategia para el empleo, cuando no en realidad no es eso, es lo otro. Es un salario social (Técnico de desarrollo local, 42 años).

Otros 2 informantes-clave iban más allá para señalar que este tipo de programas apenas tiene incidencia en la promoción de la cultura emprendedora, sino que supone una forma de ahondar en la cultura del subsidio. Argumentaban, para ello, que al recibir una contraprestación económica por formarse, se propicia que esta población solo realice actividades formativas cuando existe un estímulo económico para ello y no por el hecho de que sea un medio necesario para encontrar un trabajo. Evidentemente, esta lógica, que promueve formación a cambio de cobrar un salario, es opuesta a la mentalidad emprendedora que, supuestamente, se trata de incentivar.

Pues cuando salió el Taller de Empleo adelante, decían que la selección la iban a hacer muy cuidadosa, para coger gente emprendedora, y nada. Pamplinas. La selección la hicieron, pero no sé cómo la hicieron (...) Cuando salió el tema todo el mundo venía a preguntar por el cursillo de los quesos: "Sí, un cursillo de éstos que te pagan". Porque la gente va con el chip, La gente ya está acostumbrada, ya tiene el chip. Y tampoco puedes culparles a ellos, es algo a lo que se han acostumbrado. Va con el chip de que es un curso que te pagan, te pagan por hacer el curso. Estás un año cobrando, y se acabó. Y, claro, no es esa la filosofía de los talleres de empleo, pero eso es lo que se está enseñando (Técnico de desarrollo, 35 años).

De la misma forma, estos programas de formación/empleo, sitúan a las mujeres en una situación de dependencia institucional ya que son las Entidades Promotoras, en muchos casos administraciones públicas, las que realizan el diseño de los Talleres y el proceso de selección, y son las encargadas de realizar el seguimiento administrativo y de apoyar y dirigir las iniciativas laborales, por cuenta ajena o propia, de las alumnas, una vez terminado el Taller. Esta sobreprotección administrativa crea una situación laboral irreal, lo que explica el fracaso de muchos de estos proyectos, una vez que el apoyo desaparece o disminuye, y las alumnas se enfrentan, en solitario, con la realidad del mundo empresarial (Aguilar *et al.*, 2009b).

Hay que mencionar también el rédito político que suponen estos programas, sobre todo para los ayuntamientos pues, a diferencia de otros orientados a promover la cultura emprendedora, los Talleres de Empleo generan resultados más visibles y en menos tiempo. Así, permiten reducir el paro, sobre todo el femenino, durante un año y acometer obras en infraestructuras, lo que aumenta las cuotas de prestigio del consistorio. Dicha dependencia institucional implica que estos programas están sometidos a los vaivenes políticos y a los objetivos marcados por el equipo que gobierne, en cada momento, en los ayuntamientos. Este proceso ha sucedido en uno de los municipios del territorio que ha tenido como principal eje de desarrollo la agricultura ecológica y, en esta línea, se han realizado varios Talleres de Empleo y se ha apoyado claramente la creación por parte de los alumnos de iniciativas empresariales en torno a esta actividad. Sin embargo, el cambio de equipo de gobierno y la "necesidad" de oscurecer los éxitos de sus antecesores, ha propiciado la retirada de todo tipo de apoyo e, incluso, la marginación de estas experiencias.

Propuestas para el diseño de talleres con un mayor impacto real sobre los mercados de trabajo locales

Entre las propuestas para que estos Talleres tengan una mayor índice de inserción y una mayor incidencia en los mercados de trabajo locales, los entrevistados proponían, por un lado, que la temática de los mismos debería vincularse con los ejes de desarrollo establecidos en la zona y, por otro, que tendrían que insertarse en un proyecto diseñado a medio plazo y acorde con la realidad del mercado laboral del territorio. Es decir, que debería diversificarse la temática de los Talleres, que muchas veces se solapan entre ellos, y acompañarlos de formación complementaria, de manera que los alumnos puedan obtener una cualificación óptima para su integración en el mercado laboral como asalariados por cuenta ajena y todavía más si es por cuenta propia. Así lo reflejaba uno de los informantes-clave en relación con el Taller de gastronomía romana:

Si tiene un proyecto de desarrollo o se han hecho actividades previas a la realización de ese Taller en esa misma dirección, pues mejor. Por ejemplo, en el Taller de gastronomía romana, anteriormente se habían hecho cursos de gas-

tronomía romana, por tanto, había un grupo interesado y se habían hecho actividades previas relacionadas con el mundo romano. Ahí ya había gente que estaba dinamizando ese tema. Donde ya se estaba hablando de crear empresas, de formarse, de que era algo interesante, etc. Entonces, ahí ya se va creando un poco la cultura de la actividad, del empleo, del autoempleo. Y eso sí que funciona. Y aunque se hizo un plan de desarrollo local, solamente se hicieron un par de cursos de formación, y algunas presentaciones y tal, pero ya fue suficiente para que, como para que, por lo menos, como mínimo pensaran en montar dos empresas a raíz de ese Taller de Empleo, una de catering y un mesón. Que yo creo que es la forma de intentar que estos proyectos salgan adelante porque cuando presenta un Taller de Empleo sea porque su plan de desarrollo local, ha aconsejado que sigamos una línea concreta, porque antes se han hecho una serie de cosas y un poco vaya todo en la misma dirección. Y ellas también tenían un cierto interés en ese tema (Técnico de Andalucía Orienta, 38 años).

Por otro lado, tanto los técnicos como las alumnas, consideraban que habría que invertir más esfuerzos en la elección del monitor adecuado, exigiendo que este posea la formación necesaria, tanto a nivel técnico como didáctico. Hay que destacar que dichos agentes han jugado un papel fundamental en la inserción laboral de estas mujeres y, sobre todo, en la conformación de experiencias por cuenta propia. Así, las alumnas que han constituido iniciativas empresariales señalaban el importante rol que han desempeñado los monitores a la hora de plantearse una salida laboral en torno a dicha actividad, no solo porque estos les han ofrecido una panorámica real del funcionamiento del sector, sino porque las han incentivado y animado a iniciar dicho proyecto.

Hay que tener en cuenta, además, que en esta comarca, al igual que en otras zonas de montaña y territorios ubicados a una cierta distancia de las capitales de provincia y de las principales infraestructuras viarias, las posibilidades de encontrar un monitor adecuado disminuyen, no solo porque el número de candidatos que se presentan a ese puesto suele ser menor, sino también porque existen más dificultades para encontrar a una persona con la formación adecuada. Para subsanar este tema, y ante la inexistencia de candidatos en la zona que pudiesen cubrir ese perfil, algunos ayuntamientos han buscado a personas con una elevada cualificación en torno al tema y les han atraído a la zona ofreciéndoles una retribución extra o facilitándoles el alojamiento. Este sobre-esfuerzo se ha visto compensado, dado que estas experiencias son las que han cristalizado en la conformación de iniciativas de autoempleo, como es el caso de la empresa de fabricación de tejidos artesanales.

La mayor parte de los informantes-clave consideraba, asimismo, que el índice de inserción sería más elevado si el proceso de selección de las alumnas fuera más estricto y se otorgara esta formación a las personas que, realmente, estuviesen interesadas en desarrollar un trabajo en torno a esta actividad. Abogaban para ello por el establecimiento de unos perfiles más ajustados a las características de la formación que van a recibir y del futuro trabajo a desempeñar, y creían que había que superar la visión localista en el diseño de estos Talleres integrando a personas que habiten en otros municipios de la comarca o, incluso, en territorios cercanos.

En último lugar, más de la mitad de los entrevistados se planteaba la necesidad de incentivar la movilidad de las mujeres, no solo para que puedan acceder a una mayor oferta formativa sino, sobre todo, a los mercados de trabajo extra-locales. Una demanda que es especialmente necesaria en un espacio como el analizado en el que las distancias entre los núcleos de población son considerables, la oferta de transporte público es mínima o inexistente y la mayor parte de las oferta de trabajo superan el ámbito local.

Conclusiones

En este trabajo hemos tratado de ilustrar sobre el impacto que los Talleres de Empleo tienen sobre los mercados de trabajo locales a partir del análisis de los Talleres implementados en la Sierra de Segura a lo largo de varios años.

Este estudio nos ha permitido ilustrar, en primer lugar, sobre las características que han adquirido dichos programas en la zona, que han seguidos dos líneas diferenciadas. Por un lado, se han implementado Talleres en especialidades que tienen una repercusión directa en el municipio en términos de infraestructuras y claros efectos políticos, pero con escaso impacto en la empleabilidad de las mujeres. Por otro, ha habido Talleres centrados en temas novedosos, diseñados a partir de los principales ejes de desarrollo identificados en el territorio, con una visión a medio plazo y pensados para impulsar la creación de empresas o iniciativas de autoempleo en sectores emergentes.

En segundo lugar, se ha puesto de relieve que el segundo tipo de Talleres es el que ha tenido un mayor impacto sobre la inserción laboral femenina, tanto por cuenta ajena, como por cuenta propia, a partir de la constitución de 8 iniciativas diferentes

relacionadas con la formación recibida en el Taller. Estas experiencias han contado con un fuerte apoyo institucional lo que ha permitido a estas mujeres superar los problemas que suelen acompañar a este tipo de iniciativas durante los primeros años de funcionamiento del proyecto. Su éxito señala la dirección adecuada de unos proyectos en los que han convergido tanto la lógica de la planificación institucional como la de los mismos actores sociales, vinculándose a las expectativas de estas mujeres, así como a los valores y recursos locales.

Con todo, y a pesar de los impactos positivos que estos Talleres generan, al tratar de paliar los efectos discriminatorios de acceso femenino a los mercados laborales, así como en términos formativos, de sociabilidad y motivación, es evidente que existe un fuerte desajuste entre la financiación dedicada y los recursos obtenidos. De la misma forma, se apunta a que este tipo de iniciativas inciden en la "cultura del subsidio" en vez de fomentar la cultura emprendedora y fomentan la dependencia de estas mujeres hacia las administraciones públicas encargadas de su diseño y gestión.

En tercer lugar, se ofrecen diversas claves para que estas iniciativas puedan tener un mayor impacto sobre los mercados de trabajo locales. Por un lado, se propone el ajuste de estos Talleres con la realidad de dichos mercados, la vinculación de los mismos a los ejes de desarrollo del territorio, así como el diseño de Talleres comarcales, en vez de locales. Por otro, se señala la necesidad de ajustar mejor el perfil de las alumnas, así como de invertir más esfuerzos en la elección de un monitor adecuado. Por último, se plantea la necesidad de incentivar la movilidad de las mujeres como medio para mejorar su inserción laboral.

Agradecimientos

Este trabajo ha sido subvencionado mediante una Ayuda CEDDAR a la investigación 2008 y se inscribe dentro del Grupo de Investigación TECUDE "Territorio, Cultura y Desarrollo". Plan Andaluz de Investigación, Junta de Andalucía (SEJ-418) y del Proyecto "Territorio, calidad e innovación: El diseño de la nueva ruralidad europea. I+D (SEJ2007-63537/SOCI). Ministerio de Educación y Ciencia y Fondos Feder. Agradezco los comentarios realizados por los dos evaluadores anónimos de la revista.

Bibliografía

- Aguilar, E. (2001): "Trabajo e Ideología de Género en la Producción Doméstica", *Etnográfica*, 5(1), pp. 25-46.
- y Lozano, C. (2008): "Femenino y tradicional: los nuevos valores de género en las estrategias económicas de desarrollo", en A. Téllez y E. Martínez Guirao (coords), *Investigaciones antropológicas sobre género: de miradas y enfoques*. Alicante, Universidad Miguel Hernández, pp. 81-96.
 - , – , Moreno, I y Pérez, A. (2009a): "Entre la tradición y la innovación: políticas de empleo femenino y desarrollo rural", *Sociología del Trabajo*, 65, pp. 111-136.
 - , – , – y – (2009b): "Políticas de empleo femenino y desarrollo rural", *Agricultura Familiar en España 2009*, pp. 169-178.
- Alonso, I. (2009): "Solución actual del problema del desempleo: ¿políticas activas de empleo local?", *Revista de treball, economia i societat*, 54, pp.7-20.
- Alujas, J.A. (2005): "Los programas de formación/empleo: medida singular del eje de formación de las políticas activas de mercado de trabajo en España", *Trabajo: Revista andaluza de relaciones laborales*, 16, pp.189-208.
- Bericat. E. y Camarero, M. (1994): *Trabajadoras y trabajos en la Andalucía rural: situación socio-laboral de la mujer rural en Andalucía*. Sevilla, Instituto Andaluz de la Mujer.
- Borderías, C. (1991): "Proyectos, estrategias familiares y trayectorias sociales femeninas", en J. Prat, U. Martínez, J. Contreras y I. Moreno (eds.), *Antropología de los pueblos de España*, Madrid, Taurus, pp. 475-484.
- Camarero, L.A. (2008): "Invisibles y móviles: trayectorias de ocupación de las mujeres rurales en España", *Ager. Revista de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo Rural*, 7, pp. 9-33.
- , Castellanos, M.L., García, I. y Sampedro, R. (2006): *El trabajo desvelado. Trayectorias ocupacionales de las mujeres rurales en España*. Madrid, Instituto de la Mujer.
 - y Oliva, J. (2004): "Las trabajadoras invisibles de las áreas rurales: un ejercicio estadístico de estimación", *Empiria: Revista de metodología de ciencias sociales*, 7, pp. 159-182.
 - y Sampedro, M. R. (1991): *Mujer y ruralidad: el círculo quebrado*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Collantes, F. (2004): "Las áreas de montaña, paradigma de las transformaciones e interrogantes rurales", en F. Molinero, R. Majoral, J. M.García Bartolomé y G. García Fernández (eds.), *Atlas de la España rural*, Madrid, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, pp. 436-438.
- Comas d'Argemir, D. (1995): *Trabajo, género, cultura: las construcciones de desigualdades entre hombres y mujeres*. Barcelona, Icaria e Institut Català d'Antropologia.

- Consejería de Empleo (2009a): "Jornada Escuelas Taller, Talleres de Empleo, Casas de Oficio y Unidades Promoción y Desarrollo", En *Revista Empleo* #20, pp. 74-75.
- (2009b): "La Junta aumenta en un 13% la inversión en políticas activas de empleo que alcanzan los 1.260 millones", en *Revista Empleo* #20, pp. 70-71.
- Consejería de Medio Ambiente (2003): *Plan de Desarrollo Sostenible del Parque Natural Sierras de Cazorla, Segura y Las Villas*. Sevilla, Consejería de Medio Ambiente.
- Cruces, C. y Palenzuela, P. (2006): "Emprendedoras rurales en Andalucía. Posibilidades y límites de sus estrategias", *Revista Española de Estudios Agrosociales y Pesqueros*, 211, pp. 239-305.
- Díaz Méndez, C. (2005): "Aproximación al arraigo y al desarraigo femenino en el medio rural: mujeres jóvenes en busca de una nueva identidad", *Papers*, 75, pp. 63-84.
- (2006): "Cambios generacionales en las estrategias de inserción sociolaboral de las jóvenes rurales", *Revista Española de Estudios Agrosociales y Pesqueros*, 211, pp. 307-338.
- García Sanz, B. (2004): *La mujer rural ante el reto de la modernización de la sociedad rural*. Madrid, Instituto de la Mujer.
- Lozano Cabedo, C. (2010): *Agricultura Ecológica y "Segura". Nuevas estrategias de desarrollo en el medio rural andaluz*. Jaén, Instituto de Estudios Giennenses.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2006): *Escuelas Taller y Casas de Oficios, Talleres de Empleo. Índice de inserción laboral 2004. Evaluación de resultados*. Madrid, MTAS/Unión Europea. Fondo Social Europeo.
- Rodríguez Cardo, I.A. (2007): "Escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo como vías de acceso/reincorporación al mercado laboral", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 15.
- Rodríguez Martínez, F. (2000): "Desarrollo rural en las montañas andaluzas. Un análisis desde la sustentabilidad", *Cuadernos Geográficos*, 30, pp. 97-121.
- Sampedro, M.R. (1996): *Género y ruralidad: las mujeres ante el reto de la desagrarización*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- y Camarero, L.A. (2007): "Mujeres empresarias en la España rural. El sujeto pendiente del desarrollo", *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 4, pp. 121-146.
- Suárez Ortega, M. (2004): "Los talleres de empleo como recurso para la formación y la inserción laboral femenina: estudio de un caso", *Enseñanza & Teaching: Revista interuniversitaria de didáctica*, 22, pp.301-316.

