

Raquel Artuch,
María Ángeles Sotés
Belén Ochoa

La labor de las entidades con programas formativos para grupos en riesgo de exclusión social

Resumen

El propósito de este artículo es describir y dar a conocer la estructura formativo-educativa que se ofrece para personas que están o pueden estar en riesgo de exclusión social, y que les da posibilidades de desarrollo personal y de inserción laboral. A la vez, se trata de destacar la importancia de la orientación en este ámbito. Para desarrollar esta temática se aborda en primer lugar el estado de la cuestión con respecto a la exclusión social en general, poniendo el énfasis en los servicios formativos existentes para las personas en riesgo. A partir de ahí se considera el caso particular de la Comunidad Foral de Navarra y se muestran los resultados de un estudio piloto efectuado en dicho territorio.

Palabras clave

Exclusión social, Formación, Inserción sociolaboral, Orientación, Programas de educación

La tasca de les entitats amb programes formatius per a grups en risc d'exclusió social

El propòsit d'aquest article és descriure i donar a conèixer l'estructura formativa-educativa que s'ofereix per a persones que estan o poden estar en risc d'exclusió social, i que els dóna possibilitats de desenvolupament personal i d'inserció laboral. Alhora, es tracta de destacar la importància de l'orientació en aquest àmbit. Per desenvolupar aquesta temàtica s'aborda en primer lloc l'estat de la qüestió pel que fa a l'exclusió social en general, posant l'èmfasi en els serveis formatius existents per a les persones en risc d'estar-ne. A partir d'aquí es considera el cas particular de la Comunitat Foral de Navarra i es mostren els resultats d'un estudi pilot efectuat en aquesta Comunitat.

Paraules clau

Exclusió social, Formació, Inserció sociolaboral, Orientació, Programes d'educació

The task of organizations with training programmes for groups at risk of exclusion

The goal of this article is to describe and to show the training and educational structure offered to people who are or may be at risk of exclusion, which gives them the possibility to access personal development and integration into work. A second goal is to highlight the importance of orientation in this field. In order to explain this theme, the general situation of social exclusion is described in the first place, focusing on the existing training services for people at risk of exclusion. After that, we refer to the case of the Comunidad Foral de Navarra and show the outcomes of a pilot study done in this area.

Keywords

Social exclusion, Training, Integration into work, Orientation, Educational programmes

Como citar este artículo:

Artuch, R.; Sotés, M.A.; Ochoa, B. (2012). "La labor de las entidades con programas formativos para grupos en riesgo de exclusión social". *Educación social. Revista de Intervención Socioeducativa*, 50, pp 145-161

▲ Introducción

El hecho de que el Parlamento Europeo y el Consejo, a punto de culminar la primera década del siglo XXI, designaran el año 2010 como el *European Year for combating Poverty and Social Exclusion* demuestra que la lucha contra la exclusión social es importante y de suma actualidad. En efecto, tras el análisis de anteriores resultados de diversos informes y propuestas contra la pobreza y la exclusión social, se considera que el avance y progreso alcanzados no han sido suficientes. Se espera que a través de la estrategia *Europa 2020* (Comisión Europea, 2010) todos los estados miembros continúen trabajando para disminuir el problema.

En esta línea Booth, en un documento para la UNESCO, ya había señalado en 2003 que la exclusión social era uno de los mayores problemas a los que se enfrentaba el mundo. Otros autores también constatan en el mismo sentido cambios que están alterando el escenario de las relaciones laborales en general, el proceso de inserción laboral, las relaciones personales, los modos de vida o las estructuras sociales y familiares, llegando a causar esto graves problemas entre las personas consideradas “más débiles” (Parrilla Gallego y Moriña, 2010; Martínez-Rodríguez y Carmona, 2010).

Entre las prioridades están la prevención del abandono escolar temprano, y la integración en el sistema de educación-formación

En España, desde el año 2001 se desarrollan actuaciones generales de carácter bianual a través de los *Planes Nacionales para la Inclusión Social*, en consonancia con la *Estrategia Europea de Inclusión Social* diseñada tras el Consejo de Lisboa del 2000. De entre las prioridades que se contemplan están las relacionadas con la prevención del abandono escolar temprano, la facilitación del paso del ámbito escolar al laboral, especialmente en los casos de baja cualificación, y la integración de los grupos más desfavorecidos en el sistema de educación-formación fomentándose el aprendizaje permanente (Comisión de las Comunidades Europeas, 2005). Y todo ello implica la detección temprana de necesidades y el acompañamiento mediante servicios que incluyan la “orientación y formación y motivación para buscar un trabajo activamente” (Comisión de las comunidades europeas, 2008). Esto es así porque la orientación dirige su interés hacia la guía de las personas en su proceso educativo o profesional a lo largo de la vida (Comisión Europea, 2010).

Uno de los logros tras la aplicación en España de las recomendaciones europeas a través de los mencionados *Planes* está siendo el aumento del diálogo con las ONG y los interlocutores sociales y la mejora de la coordinación entre las tres Administraciones involucradas: del Estado, Autonómica y Local (Ministerio de Educación, Política Social y Deporte, 2008).

Entendemos que este avance es vital para una positiva adecuación entre normativa e intervención real a la hora de atender unas necesidades que aumentan con el actual panorama de crisis económica. No obstante, debe seguir progresándose tanto en la evaluación mediante indicadores conjuntos de la repercusión de estas iniciativas como en el aumento de la participación ciudadana en ellas (Caramé y Camprubí, 2010).

En todo caso, en consecuencia con los compromisos establecidos en la legislación española, bajo la responsabilidad de las Comunidades Autónomas y Ayuntamientos esas actuaciones se materializan, como vemos en el siguiente epígrafe, en distintos programas cuya impartición corresponde, por lo general, a centros educativos públicos y privados concertados o a organizaciones sin ánimo de lucro especializadas, con experiencia reconocida en la inclusión social y laboral de jóvenes y adultos, y con empresas que colaboran en su inserción y formación.

Formas de inserción laboral para la inclusión social: estructura y programas

Acciones formativas orientadas desde el ministerio de educación

El sistema educativo cuenta con los Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI), orientados a que los alumnos que no consiguen los objetivos de la Educación Secundaria Obligatoria no queden excluidos del sistema, alcancen al menos las competencias profesionales propias de una cualificación de nivel 1 (dentro la estructura actual del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales) y tengan la posibilidad de una inserción sociolaboral satisfactoria (Sotés Elizalde, 2005, 2009). Están destinados para jóvenes de 15 a 21 años que no hayan obtenido el título de Graduado en ESO (Educación Secundaria Obligatoria en España) y tienen una duración de uno y dos años.

Los jóvenes que presentan necesidades educativas especiales también pueden cursar estos programas en su modalidad (Programas de Cualificación Profesional Inicial Especial-PCPIE). La condición indispensable para acceder a esta modalidad es no haber superado otro Programa de Cualificación Profesional Inicial y haber agotado las vías ordinarias de atención a la diversidad previstas en la legislación vigente.

En todos estos programas, es la Administración educativa de cada Comunidad Autónoma quien estima las condiciones precisas de acceso en cuanto a edad, de acuerdo con el alumno y sus padres (evaluación académica y psicopedagógica).

Acciones formativas impulsadas por el Ministerio de Trabajo

De entre las Acciones formativas impulsadas por el Ministerio de Trabajo destacamos la formación profesional ocupacional, que en la actualidad se refiere a aquella parte de la formación para el empleo que se oferta a las personas en desempleo, muchas de las cuales corren el riesgo de quedar ex-

cluidas si no acuden a estas medidas. Se llevan a cabo por un lado mediante tres tipos de modalidades (Escuelas Taller y Casas de Oficios y Talleres de Empleo) y disponen de una unidad de promoción y desarrollo para fomentar la formación e inserción laboral de los participantes en los programas.

Por otro lado existen empresas de la economía social con programas de formación, como los Centros Especiales de Empleo y los Centros de Inserción Sociolaboral. A continuación se realiza una descripción de todas las entidades mencionadas.

Escuelas Taller y Casas de Oficios

Son centros de trabajo y formación en los que jóvenes desempleados mayores de 16 años y menores de 25 reciben, entre uno y dos años, formación profesional ocupacional en alternancia con la práctica profesional para capacitarles para el desempeño adecuado del oficio aprendido y facilitar su acceso al mundo del trabajo. La duración de la actividad en las Escuelas Taller es de entre uno y dos años y en las Casas de Oficios de un año.

Talleres de empleo

Se dirigen a desempleados de 25 o más años, con especial dificultad para su inserción laboral: parados de larga duración, mayores de 45 años, mujeres y personas con discapacidad u otros que se determinen como colectivos preferentes en cada Plan Anual de Acción para el Empleo. Su duración es de entre seis meses y un año.

Centros Especiales de Empleo

Son centros cuyo objetivo es promover el empleo de trabajadores con discapacidad y proporcionar empleo productivo adaptado a las características individuales del trabajador discapacitado. Pueden servir de puente para una posible inserción posterior en empresas del mercado y tienen una estructura y organización similar a las empresas ordinarias. Su plantilla debe estar constituida en más del 70% por personas discapacitadas.

Centros o Empresas de Inserción

Son sociedades mercantiles o cooperativas cuyo fin es formar en el ámbito sociolaboral a las personas en situación de exclusión social, como tránsito al empleo ordinario. Proporcionan itinerarios de inserción, procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, hábitos laborales y habilidades sociales. Pueden ser entidades promotoras de estas empresas las Asociaciones sin fines lucrativos y las Fundaciones, cuyo objeto social contemple la inserción social de personas especialmente desfavorecidas.

Acciones formativas impulsadas por las políticas sociales

Centros Ocupacionales

Son programas que contemplan la atención integral a personas con discapacidad que han finalizado la etapa escolar y están en edad laboral. Se trata de ayudarles, mediante la actuación de un equipo multidisciplinar, en su avance personal, de forma que cada una desarrolle sus potencialidades, supere los obstáculos que le supone su discapacidad y consiga una integración social y laboral. En determinados casos son el paso previo para su integración en un Centro Especial de Empleo.

La situación en Navarra: estudio piloto sobre la oferta formativa contra la exclusión social. Material y métodos

Consideraciones generales

Desde el año 1982 han existido en Navarra iniciativas que responden al reto de facilitar la transición del mundo escolar al laboral a aquellas personas más jóvenes que no han finalizado sus estudios en el sistema escolar reglado. Actuaciones de este tipo fueron los Talleres Profesionales, iniciados por la Diputación Foral de Navarra y por diferentes Administraciones locales, programas de formación profesional no reglada dirigidos a jóvenes desescolarizados interesados en formarse profesionalmente, con la finalidad fundamental de su incorporación inmediata al mundo laboral.

Más adelante estas actuaciones se concretaron en acciones formativas desarrolladas en la Comunidad Foral de Navarra bajo la denominación de Programas de Iniciación Profesional. Esta oferta constituyó una garantía para que todo joven, con independencia de sus resultados académicos, pudiese acceder a una formación que le permitiese su inserción profesional.

Una regulación del año 2008 ha convertido los Programas de Iniciación Profesional en Programas de Cualificación Profesional Inicial (*Orden Foral 109/2008, de 4 de julio*). Tras un diagnóstico realizado a partir de la aplicación de esta normativa se sigue apostando por la cualificación profesional inicial como una alternativa válida ante las dificultades de aprendizaje y la falta de motivación. (Gobierno de Navarra, 2010).

La Comunidad Foral, además de tener en cuenta a aquellos jóvenes que no finalizaban los estudios obligatorios, ha promovido programas similares a los que existen a nivel estatal para atender a personas con otros perfiles. La actual estructura en su conjunto es la siguiente (Cuadro 1):

Cuadro 1. Estructura navarra para la formación contra la exclusión**A través de la experiencia**

Financiados por el Servicio Navarro de Empleo y cofinanciados en un 50% por el Fondo Social Europeo

- ▶ Escuela Taller
- ▶ Taller de empleo
- ▶ Centros especiales de empleo

Financiados por el Departamento de Asuntos Sociales, Familia, Juventud y Deporte del Gobierno de Navarra

- ▶ Centros de Inserción Sociolaboral
- ▶ Centros ocupacionales

A través de la formación

Dependen del Departamento de Educación del Gobierno de Navarra

- ▶ Programas de cualificación profesional Inicial (PCPI)
- ▶ Programas de cualificación profesional Inicial Especial (PCPIE)

Paralelamente a algunos de los programas mencionados, una de las medidas más amplias de fomento de la atención a las personas en riesgo de exclusión la constituyó el *Plan de Lucha contra la Exclusión Social en Navarra* que se realizó entre 1998 y 2005, entre cuyos elementos objeto de actuación se encontraban la educación y el mercado laboral. El empleo es sin duda alguna en nuestra sociedad un factor fundamental de integración social y, a la vez, la educación y la formación son imprescindibles para saber desempeñar un oficio. No obstante, a pesar de que en los años anteriores a 2008 aumentó la actividad laboral de las personas en riesgo de exclusión, posteriormente se han perdido empleos, las retribuciones han descendido y la exclusión está aumentando.

A partir de estas consideraciones, hemos querido comprobar, mediante la realización de un estudio piloto que presentamos a continuación, cómo se está dando respuesta en la actualidad a estas situaciones de riesgo a través de los diferentes programas previstos para paliarlas.

Estudio piloto

Procedimiento, material y método

El objetivo que nos proponemos con el planteamiento y la realización de este estudio piloto es poder llegar a describir, de manera tentativa, la estructura formativo-educativa que se ofrece en Navarra para personas que están, o

pueden estar, en riesgo de exclusión social. Conociendo el funcionamiento desde su interior, se pretende dar a conocer el trabajo que realizan algunos centros de Navarra que atienden a personas en riesgo de exclusión social.

A. Descripción de la Muestra

La muestra del presente estudio estuvo constituida por 12 programas de 11 centros diferentes distribuidos por la comunidad foral: Pamplona, Burlada, Bera de Bidasoa, Lesaka, Rochapea, Ilundáin, Noáin, Orkoien y Villafranca. Participaron centros cuyos usuarios son desde jóvenes que abandonan el sistema escolar, hasta personas adultas desempleadas y paradas de larga duración, personas con discapacidad física, psíquica o sensorial y personas que sufren graves problemas personales y con dificultad de inserción laboral.

El criterio que se siguió para la selección de los centros fue la tipología de programas formativos existentes en la Comunidad Foral, designada por el Gobierno para tratar a personas en riesgo de exclusión social. La selección de centros, dentro de cada tipología, se realizó al azar y de entre los seleccionados participaron aquellos que aceptaron nuestra solicitud (en este caso en todos).

El número de programas seleccionados se obtuvo utilizando la ratio 1-7, realizando, por tanto, la elección fue de 1 programa por cada 7 del mismo tipo que hubiese en Navarra durante el curso 2009-2010; 2 si el total de programas superaba los 14 y 3 si superaba los 21. Por tanto, el número final de programas, por tipología, que componen nuestra muestra, son:

- 2 Programas de Cualificación Profesional Inicial
- 2 Programas de Cualificación Profesional Inicial Especial
- 3 Escuelas taller
- 2 Centros Especiales de Empleo
- 1 Centro de Inserción Sociolaboral
- 1 Taller de Empleo
- 1 Centro Ocupacional

B. Instrumento

El instrumento utilizado en la recogida de datos ha sido diseñado expresamente para la realización del estudio por la autoría de este artículo. Se trata de un cuestionario compuesto por 24 ítems que pretenden indagar sobre las características de cada programa y la labor y el trabajo que se realiza con las personas que son atendidas (*véase Anexo*).

Para construirlo se consideraron fundamentalmente dos puntos: primero, algunos de los factores y aspectos más significativos que se deben tener en cuenta en el proceso de orientación vocacional de las personas que quieren insertarse en el mercado laboral (Galilea, 2001), p.e.: evaluar la motivación del alumno-trabajador, tener en cuenta las preferencias del alumno-trabajador.

dor, trabajar habilidades sociales; y segundo, los aspectos que se pretendía conocer de los centros, p.e.: edad media de las personas que acuden al centro, grado de inserción laboral, porcentaje de hombres y mujeres que atiende el programa. Así, el cuestionario tuvo dos partes: en la primera se debía contestar a las preguntas señalando la respuesta más cercana de entre las existentes en el cuestionario y en la segunda, de tipo Likert (1=nada, 4=mucho, 5=no sabe/no contesta), valorando de poco a mucho los aspectos que aparecían.

C. Procedimiento de recogida y análisis de datos

Para acceder a los centros, se hizo en primer lugar una búsqueda exhaustiva del tipo de centros existentes en Navarra con programas formativos para personas en riesgo de exclusión social. Una vez seleccionados los centros al azar dentro de cada categoría, se contactó con cada uno de ellos para establecer una entrevista personalizada a sus responsables de formación. A continuación se visitó cada uno de los centros y se cumplimentó el cuestionario. Cada visita tuvo una duración media de unos 45 minutos, variando en función del centro y del tiempo disponible de los entrevistados. En algunas de las 12 visitas realizadas, además del cuestionario, tuvimos la oportunidad de conocer las instalaciones del centro así como a sus usuarios.

Los datos fueron tabulados en una hoja de cálculo Excel y analizados con el paquete estadístico SPSS. Se efectuó un análisis descriptivo global de toda la muestra, basándonos en estadísticos básicos (análisis de frecuencia, porcentajes y medidas de tendencia central y dispersión). A través de dicho análisis extrajimos algunos de los resultados que exponemos en el apartado siguiente, así como las conclusiones y propuestas que consideramos oportunas.

Resultados y discusión

Vamos a presentar los resultados en el orden en que fueron obtenidos en el cuestionario. Expondremos en primer lugar los resultados sociodemográficos y en segundo lugar la valoración del tipo de atención y orientación laboral y personal llevada a cabo por los diferentes programas.

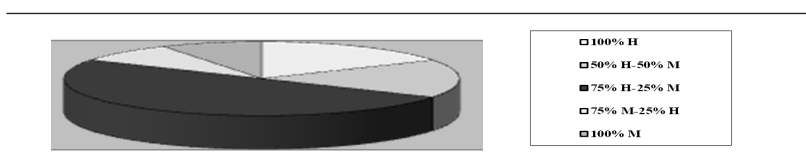
Datos sociodemográficos

En relación al número de personas que acudieron a los programas entrevistados durante el año 2009-2010, se puede señalar que el 41.7% de los programas atendieron a menos de 25 personas. El 33.3% oscilaba entre 25 y 50, el 16.7% de los centros a más de 100 personas y el 8.3% de los centros atendió entre 50 y 100. Se percibe un considerable aumento cuando nos referimos a Centros de Inserción Sociolaboral o Centros Especiales de Empleo. Esto es debido a que funcionan como empresas de economía social, dando cabida a

un mayor número de empleados que en un aula ordinaria, como podían ser los PCPI donde este número por aula o taller no es admisible. Del total de programas objeto del estudio, sólo en uno el número de alumnos fue inferior a 10 por razones de espacio. Muchos de los que ofertan un límite de plazas inferior a 25 estaban condicionados por los recursos materiales y personales de los que disponían.

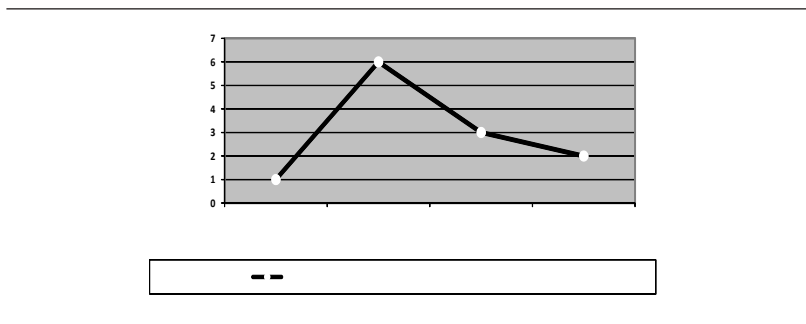
Con respecto al sexo de las personas usuarias de estos programas en el año 2009-2010, la mitad de los centros visitados atendió mayoritariamente a hombres (75% hombres, 25% mujeres). El 16.7% de los programas atendió aproximadamente al mismo número de hombres que de mujeres, el mismo porcentaje 16.7% exclusivamente a hombres y el 8.3% exclusivamente a mujeres (véase Gráfico 1). A la luz de estos resultados podemos pensar que son los hombres quienes acuden en mayor medida a este tipo de programas. En el caso de los PCPI esto podría ser debido al tipo de oferta formativa que existe (albañilería, fontanería, carpintería, electricidad, etc.), generalmente más demandada por el sexo masculino.

Gráfico 1: Porcentaje estimado de hombres y mujeres usuarios/as de este tipo de programas



La edad varía mucho en función de la tipología de programa (véase Gráfico 2). En la mayoría de ellos el rango de edades está establecido por la normativa vigente, lo cual hace que los resultados obtenidos en este aspecto estén condicionados por esa circunstancia. En cualquier caso, del conjunto de programas entrevistados, el 50% atendieron a personas de entre 16-25 años y corresponden a los PCPI, PCPIE y Escuelas Taller. El 41.7% de los programas, Centro Ocupacional, Taller de Empleo y Centro de Inserción Sociolaboral, atendieron a personas mayores de 25 años y el 8.3% (un solo programa, PCPI) atendió a alumnos menores de 16 años. Con respecto al Taller de Empleo y al Centro Ocupacional, la media de edad oscilaba entre los 45-55 años.

Gráfico 2: Edad de las personas que acuden a estos programas



En el 66.7% de los programas consultados, las personas usuarias realizaron prácticas en empresas siendo éstas externas al lugar de formación teórica o internas del propio centro o empresa. En el 33.3% restante los alumnos no realizaron prácticas en empresas.

Con respecto a la duración de las prácticas, el 33.3% de los centros respondieron la opción “otros” para indicar ellos mismos su duración. En concreto un PCPI indicó que sus alumnos realizaron un mes de prácticas, un PCPIE indicó que en su centro tuvieron una duración de 250 horas, el Centro de Inserción Sociolaboral expuso que sus alumnos-trabajadores permanecían un máximo de tres años en la empresa (en la que tienen un contrato laboral) y el Centro Ocupacional expuso que si bien sus alumnos no realizaban prácticas en otro lugar, sí lo hacían durante todo el año en el mismo centro en el que están. Dos programas manifestaron que la duración de las prácticas fue de dos meses, el Taller de Empleo expresó que la duración fue de seis meses y una Escuela Taller respondió que sus alumnos realizaron 18 meses de prácticas en empresas, tal y como establece la normativa.

Valoración del tipo de atención y orientación laboral y personal llevada a cabo por los programas

Sobre la orientación personal la respuesta fue unánime. El 100% de los programas respondieron afirmativamente a la pregunta *¿Se lleva a cabo una orientación, asesoramiento personalizado de las personas que acuden al programa?* En cambio, no ocurrió lo mismo con la orientación laboral ya que influyó el tipo de programa y características de las personas que atienden. De este modo, los datos aportaron que el 66.7% de los programas realizan *mucho* una orientación laboral, el 25% en grado *bastante* y un 8.3%, no respondió a la pregunta.

En todos los centros la orientación personal y laboral fue llevada a cabo por un equipo de personas que se reúnen de forma periódica. En cambio, lo que diferenció a cada uno de los centros fue la composición de ese equipo de orientación. En la mayoría el equipo estuvo formado por un psicólogo, un trabajador social y un tutor, en algunos casos llamado maestro de taller. Únicamente en dos centros encontramos la figura del pedagogo o psicopedagogo y en otro la del terapeuta ocupacional. En algún centro no existía una figura de orientador como tal y eran los propios profesores o maestros de taller quienes, con su “buen hacer e intención”, orientaban a los alumnos.

En ocasiones, la ausencia de formación de los maestros de Taller con respecto a algunos aspectos de la personalidad, conducta o modos de actuación frente a los conflictos, puede generar problemas (atención personal inadecuada, poca escucha, restricciones innecesarias, penalizaciones, etc.) en quienes acuden a estos programas. Este desconocimiento al actuar puede producir entre los mismos formadores sentimientos de malestar e incluso

desesperación, como manifestaron algunos de los entrevistados, en cuanto a que se enfrentan con adolescentes y personas adultas con comportamientos y experiencias de vida muy complicados.

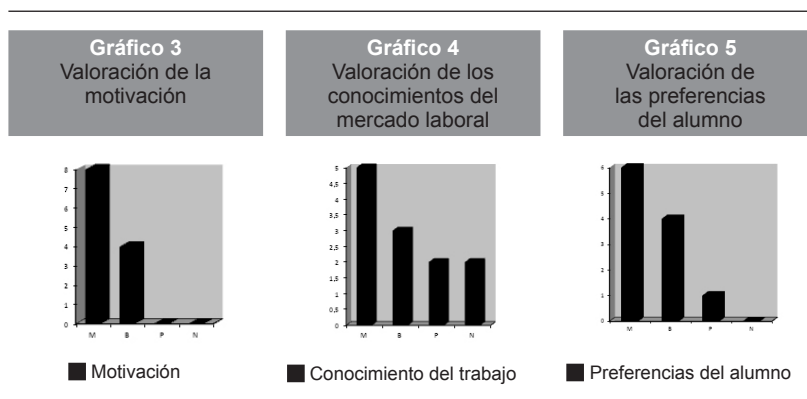
En cuanto al grado en que cada uno de los programas valora la motivación, el conocimiento del mercado laboral y las preferencias personales de sus usuarios sobre el trabajo que realizan a diario se observa (ver Gráficos 3, 4 y 5) que en ocho de los programas (66.7%) se valoró *mucho* la motivación para trabajar, y en cuatro (33.3%) la puntuación fue de *bastante*.

Con respecto al conocimiento que tiene el alumno o trabajador sobre el mercado laboral, cinco programas (41.7%) valoraron *mucho* ese conocimiento, tres (25%) *bastante*, dos (16.7%) *poco* y otros dos (16.7%) *nada*. Estos últimos justificaron que no realizan esa valoración porque en la mayoría de los casos atienden a personas que, por sus circunstancias (enfermedad mental), no van a poder insertarse nunca en el mercado laboral y, por tanto, no les exigen que tengan un conocimiento de éste.

En el caso de tener en cuenta las preferencias del alumno o trabajador, seis programas (50%) valoraron *mucho* las preferencias de éstos y cuatro (33.3%) lo hicieron *bastante*. Dos de los programas (16.7%) no respondieron a esta pregunta.

Gráfico 3, 4 y 5:

En qué grado se valoran (M=mucho, B=bastante, P=poco, N=nada) la motivación, el conocimiento del mercado laboral y las preferencias del alumno o trabajador en los programas



Con respecto a las demandas del mercado de trabajo, el 58.3% de los programas valoró *mucho* la consideración de las demandas del mercado de trabajo y el 16.7% las valoró *bastante*. En cambio hubo otro 16.7% de los programas (Centro Especial de Empleo y Centro Ocupacional) que valoraron este aspecto *poco*. Un sólo programa indicó en grado *nada* en esta opción.

En relación al trabajo de las habilidades (competencias y destrezas), y aspectos personales se observó casi unanimidad en ambos aspectos. El 91.7% de los programas, con la puntuación en el test *mucho*, valoraron el trabajo que ellos realizan para mejorar los aspectos personales de quienes acuden al centro y el 8.3% lo hizo *bastante*; en cuanto a las habilidades personales, el 75% indicó que se trabajaron *mucho* y el 25% *bastante*. La relación de datos expuesta en líneas anteriores manifiesta la importancia que se da en los programas a los aspectos personales.

El 83.3% de los programas señalaron que mantuvieron *mucho* contacto con empresas, algunas para procurar una continuidad laboral de sus alumnos-trabajadores, otras simplemente para colaborar y ayudar buscando el mejor desarrollo de las personas. El porcentaje restante manifestó que el contacto fue *bastante*, lo cual puede indicarnos la importancia que cobra la inserción laboral de los alumnos-trabajadores para estos centros.

Con respecto a la familia, este contacto difirió de unos centros a otros. Siete de ellos expresaron tener *mucho* contacto con la familia, dos señalaron que mantuvieron *bastante* contacto, otros dos *poco*, y un centro expresó que no mantuvo *nada* de relación con las familias de las personas que acudieron al centro.

Finalmente, en cuanto a la valoración del seguimiento que llevan a cabo los programas de las personas que ya han finalizado su período de formación, también encontramos que un 33.3% llevaron a cabo *mucho* seguimiento tras finalizar el programa y otro 33.3% dijeron hacerlo *bastante*. Un 8.3% *poco* y un 16.7% *nada* de seguimiento. Quienes no contestaron a esta pregunta alegaron que era la primera vez que se llevaba a cabo el programa y aún no podían hacer esa valoración.

Discusión

A través de la aplicación y evaluación de los resultados obtenidos mediante los cuestionarios, se han observado algunas características de los centros que trabajan o atienden a personas que están en riesgo de exclusión social.

Se ha podido comprobar cómo el *número de personas* atendidas en los programas varía mucho en función de su tipología y regulación legislativa. De este modo, los Centros Especiales de Empleo y los de Inserción Sociolaboral atienden a más de 100 personas; en cambio, en el otro extremo encontramos algunos Programas de Cualificación Profesional Inicial Especial con tan sólo 7 alumnos. Esto se debe, como se ha mencionado, a su propia estructura, unos como empresa de la economía social y otros como aula de educación especial.

Del mismo modo, la *edad de las personas* usuarias de los programas estudiados difiere en cuanto al tipo de formación-atención que se oferta, aspecto esperable por la propia organización y objetivo de cada uno de ellos. Entre todos atendieron a personas desde los 15 a los 65 años, siendo la edad media

de todas las personas que acudieron a estos centros en Navarra de 26-41 años y el *sexo* mayoritariamente masculino. Es importante considerar, por tanto, que son muchas y muy variadas las personas que necesitan de una atención adecuada a sus características, y que no se trata de una población homogénea a la que se la pueda atender de la misma forma.

La mayoría de los programas ofertaron la posibilidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos, bien en empresas externas o en la propia empresa. Su duración osciló entre las 250 horas, uno o dos meses para los PCPI, los tres años en el Centros de Inserción Sociolaboral o de duración indefinida en el caso del Centro Ocupacional y los Centros Especiales de Empleo.

En relación con el *tipo de atención que se da a las personas*, todos los centros manifestaron que una de sus prioridades es la orientación personal y en algunos programas, también la orientación laboral. En cualquier caso, este apoyo es llevado a cabo por un equipo multidisciplinar compuesto, generalmente, por un Psicólogo, un Trabajador Social y un tutor que mantienen reuniones periódicas y, en la mayoría de los casos, quien estuvo en contacto y mantuvo una relación más próxima con las personas fueron los profesores-tutores del taller, aula o programa.

Consideramos fundamental la formación que a su vez requieren estos profesionales para atender a personas con problemas de personalidad, con déficits personales, falta de habilidades sociales, desajustes anímicos, entre otros, y destacamos la posibilidad de que un profesional de la educación realice el trabajo formativo de estos formadores.

La *formación de formadores* es por tanto imprescindible en estos programas, ya que en muchos casos, la formación recibida en el ámbito más personal y del carácter es nula o casi nula. Algunos profesionales entrevistados manifestaron que no han recibido cursos de ningún tipo que les hayan permitido conocer métodos, técnicas o pautas de actuación para tratar con estas personas en situación de riesgo, y lo que hacen es actuar como “buenamente pueden”, con el conocimiento que les da la práctica y “el sentido común” a lo largo de los años.

La formación de formadores es por tanto imprescindible en estos programas

Los grupos de trabajo (G-T) constituyen asimismo una propuesta de formación del docente impulsada en la Comunidad Foral de Navarra basada en los principios del aprendizaje cooperativo que ha obtenido buenos resultados en cuanto a la motivación, aprendizaje y autonomía entre profesores y alumnos (Moreno, Quesada y Pineda, 2010).

La actuación de los tutores y personas que atienden los programas no sería suficiente para ayudar al desarrollo personal de quienes acuden a los centros, si junto con la educación y la formación laboral que les brindan, no les ayudasen en la adquisición y desarrollo de habilidades personales y sociales. Los centros estudiados expresaron la gran importancia que tiene el desarrollo y trabajo de los aspectos personales de sus usuarios. Sin embargo, algunos manifiestan no tener un tiempo establecido para ello. En los casos

en que estas medidas no se plantean de forma estructurada o no son transversales mediante las diversas actividades, trabajos y talleres, consideramos idóneo crear un programa de desarrollo de habilidades personales o técnicas de regulación personal para quienes acuden a dichos centros.

Conclusiones

Las personas que son vulnerables, o que actualmente están en situación de exclusión social, han cambiado con respecto a otros años. Hoy, la crisis económica y laboral está afectando, en gran medida, a las características y tipología de quienes se encuentran en riesgo de exclusión o excluidos de la sociedad. Se ha agravado por tanto dicha situación, pero eso no significa que antes no existiera.

En tiempos de mayor bonanza económica hay más recursos para hacer frente a la exclusión social y también menor porcentaje de población en riesgo. Por eso el verdadero reto está en superar las problemáticas cuando el entorno es más adverso.

Las soluciones o posibles vías de actuación que hay que abordar tienen que adoptarse desde la sociedad y dentro de ella

Las soluciones o posibles vías de actuación que hay que abordar tienen que adoptarse desde la sociedad y dentro de ella, lo que requiere una mayor participación de la ciudadanía no sólo en la paliación de las dificultades cuando ya se han manifestado de manera notoria, sino en su prevención. Ello supone, de entrada, una concienciación social sobre los riesgos a los que estamos expuestos incluso en las épocas de mayor bienestar.

A lo largo del estudio piloto realizado se han podido contrastar desde la teoría a la práctica los elementos estudiados llegando a comprender de forma más clara la labor de las entidades que atienden en Navarra a personas en riesgo de exclusión social y su funcionamiento desde el interior. Se ha comprobado el trato humano de sus formadores y su ofrecimiento de mayor información y explicaciones en detalle. Ha habido además una buena disposición hacia la cooperación con la autoría de esta investigación de cara al enriquecimiento profesional mutuo y al avance en la evaluación del impacto y en propuestas de mejora.

La pedagogía y la educación social, bien dentro del sistema educativo formal o del no formal deben continuar planteándose de manera sistemática acciones formativas tanto de prevención como de paliación para contribuir a esa mejora. Las universidades tienen una responsabilidad en la preparación de sus graduados educadores para que éstos tengan una formación polivalente y puedan hacer propuestas de calidad ante cualquier tipo de contexto. Al mismo tiempo, las administraciones deben contar en mayor medida con estos profesionales fomentando su colaboración tanto en la sensibilización social como el diseño y la aplicación de soluciones a las problemáticas aquí tratadas.

La formación de formadores es uno de los elementos que hay que potenciar en este campo, ya que es una forma ágil de adelantarse y de cubrir las nuevas necesidades con que continuamente se están encontrando los profesionales que trabajan en los centros destinados a la formación personal y laboral de las personas excluidas o en riesgo de estarlo.

Raquel Artuch Garde
ragarde@alumni.unav.es
Pedagoga; Psicopedagoga; Master en Profesorado especialidad
Orientación. Univ. Navarra

María Ángeles Sotés Elizalde
masotes@unav.es
Doctora en Ciencias de la Educación. Univ. Navarra

Belén Ochoa Linacero
bochoa@nav.es
Doctora en Ciencias de la Educación. Univ. Navarra

Agradecimientos: Fundación Varazdin, Centro Uxane, Elkarkide, Tasubinsa, I.E.S Ibaialde, Fundación Ilundáin, Taller Empleo de Lesaka, I.E.S Donapea, I.E.S M^a Ana Sanz, Fundación Laboral de la Construcción y Escuela Taller de Burlada.

Bibliografía

Booth, T. (2003), Superar la exclusión mediante planteamientos integradores en la educación. Documento de la UNESCO (París: Creagraphie).

Caramé, A.; Camprubí, A. (2010), El Método Abierto de Coordinación y la participación en política local. *Cuaderno Europeo 8. Debates fundamentales en el marco de la Inclusión Social en España*. Fundación Luis Vives. Madrid.

Comisión de las Comunidades Europeas (2005), Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Proyecto de informe conjunto sobre protección social e inclusión social Bruselas, 27.01.2005 COM(2005)14 final. {SEC(2005)69}.

Comisión de las Comunidades Europeas (2008) Recomendación de la Comisión de 3 de octubre de 2008 sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral [notificada con el número C(2008) 5737] (2008/867/CE). (18.11.2008. Diario Oficial de la Unión Europea L 307).

Comisión Europea (2010), *Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*. Bruselas, 3.3.2010 COM(2010) 2020.

Galilea, V. (2001), *Orientación vocacional*. Documento en línea. Véase http://www.sie.es/crl/archivo_pdf/ORIENTACION%20VOCACIONAL.pdf (Consultado el 2.III.2010).

Gobierno de Navarra (2010), Diagnóstico a las personas en situación de exclusión social o en riesgo de estarlo y la respuesta social. Véase <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/550A26C1-81E6-41B4-886D-F43841E-4BA24/167254/Diagnosticopresentado.pdf> (Consultado el 1.VI.2011).

Martínez-Rodríguez, F. M.; Carmona Orantes, G. (2010), Test de factores sociopersonales para la inserción laboral de los jóvenes: un instrumento para la evaluación y la formación, *Estudios sobre Educación*, 18, pp. 115-138.

Ministerio de Educación, Política Social y Deporte (2008), *Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2008-2010*. Véase http://www.msps.es/politicaSocial/inclusionSocial/docs/2009_0_plan_nac_accion_inclusion_social_2008_2010.pdf (Consultado el 8.VI.2011).

Moreno Andrés, M. A.; Quesada Pallarés, C.; Pineda Herrero, P. (2010), “El grupo de trabajo como método innovador de formación del profesorado para potenciar la transferencia del aprendizaje”, *Revista Española de Pedagogía*, 246, mayo-agosto, pp. 281-296.

Orden Foral 109/2008, de 4 de julio, del Consejero de Educación por la que se regulan los Programas de Cualificación Profesional Inicial en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra *BON* núm.104, de 25 de agosto de 2008.

Parrilla, Á.; Gallego, C.; Moriña, A. (2010), “El complicado tránsito a la vida activa de los jóvenes en riesgo de exclusión social: Una perspectiva biográfica”, *Revista de Educación*, 351, enero-abril, pp. 221-233.

Sotés Elizalde, M^a Á. (2005), “Enseñanza no reglada y capacitación profesional: una visión de la educación como derecho económico, social y cultural”, *Estudios sobre Educación*, 8, pp. 165-192.

Sotés Elizalde, M^a Á. (2009), “Formación profesional: sistema educativo y empresa”, *Educación y educadores*, 12:1, abril, pp. 109-118.

Anexo

Nombre del centro-programa

Ante todo, sepa que este cuestionario es para conocer el funcionamiento de su centro en general. Nunca será juzgada la forma en que se lleven a cabo las actuaciones y/o formas de funcionar del mismo. Únicamente servirá como información para el trabajo de tesis de fin de Máster titulado "Exclusión social y entidades con programas formativos para grupos de riesgo"

¿Qué porcentaje de hombres y mujeres atiende el programa?

- 100% hombres 100% mujeres 50% H-50% M 75% H-25% M 75% M-25% H

1. ¿Cuál es la edad media de las personas que acuden al centro?

- < 16 años 16- 25 años >25 años 50-60 años

2. ¿Las personas-usuarios del programa realizan prácticas en empresas?

- Sí No

En caso afirmativo, ¿cuál es la duración del período de prácticas?

- 2 meses 6 meses 12 meses 18 meses Otros.....
.....

3. ¿Cuál es el grado de inserción laboral de las personas que pasan por el programa?

- <10% 25% 25-50% > 50%

4. ¿Cuál es el número de alumnos/personas que atiende el programa actualmente?

- <25 25-50 50-100 > 100

5. ¿Se lleva a cabo una orientación, asesoramiento personalizado de las personas que acuden al programa?

- Sí No

En caso afirmativo, ¿Quién realiza esa función?

- Psicólogo Pedagogo Trabajador Social Otros.....

En caso negativo, ¿podría especificar los motivos por los que no se lleva a cabo?

.....
.....
.....

Conteste en qué grado se desarrollan estas cuestiones en el centro,
N = Nada P = Poco/ Algo B = Bastante M = Mucho NS = No sabe/No contesta

		N	P	B	M	NS
1	Evaluar la motivación del alumno/trabajador para trabajar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Evaluar el conocimiento del alumno/trabajador del mercado laboral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Tener en cuenta las preferencias del alumno/trabajador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Llevar a cabo una orientación laboral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Facilitar información del mercado laboral al alumno/trabajador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Tener en consideración las demandas del mercado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Ajustar las expectativas laborales del usuario a sus habilidades, intereses, preferencias, capacidades, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Llevar a cabo una orientación personal y periódica con las personas-usuarios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Trabajar aspectos personales: autoconcepto, autoestima, motivación personal, autocontrol	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Trabajar habilidades sociales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Llevar a cabo un seguimiento de las personas que ya no están en el programa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Realizar entrevista personal antes de admitir a una persona en el programa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Relación con la familia mediante reuniones o contacto telefónico, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Existe una equipo de educadores que llevan a cabo la formación de los alumnos/trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	El equipo de formadores tiene reuniones periódicas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Contacto con otras empresas, entidades o centros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>