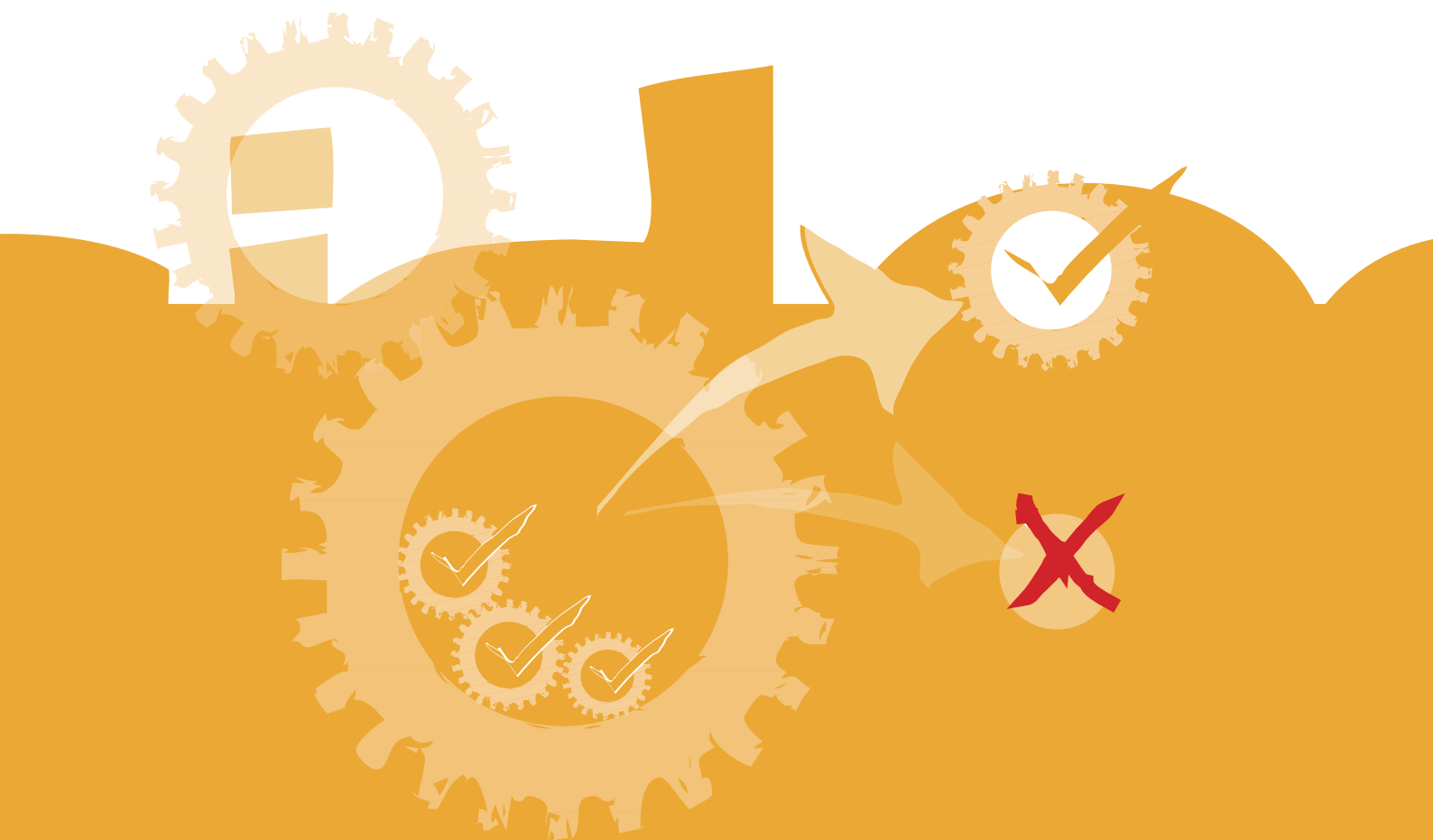


Formación y Exclusión Social 2012

Documento de Síntesis

ACCIÓN de APOYO C20110176

cidec



ÍNDICE

0. PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO.....	11
1. EL PROCESO DE EXCLUSIÓN / INCLUSIÓN SOCIAL	15
1.1. Una aproximación al proceso de exclusión.....	17
1.2. La mejora de la empleabilidad y la inclusión: una relación puesta en cuestión por la crisis.....	20
1.3. La capacidad de los procesos formativos para mejorar las posibilidades de acceso a un empleo. Su papel en el proceso de inserción.....	22
2. LA INSERCIÓN SOCIO-LABORAL: MARCO REGULADOR Y RECURSOS IDENTIFICADOS	25
2.1. El marco de las políticas de inserción.....	27
2.1.1. Medidas planteadas.....	29
2.1.2. El Papel del FSE.....	30
2.2. Una aproximación a los recursos existentes: simplificación de tipologías para el análisis.....	31
2.3. Los agentes que desarrollan los procesos de inserción socio-laboral y una estimación de los participantes en estos procesos	34
3. LAS PERSONAS EN PROCESO DE INSERCIÓN SOCIO LABORAL: FACTORES DE PARTICIPACIÓN Y NO PARTICIPACIÓN	37
3.1. Aproximación a la cuantificación y caracterización general de las personas en situación o riesgo de exclusión.....	39
3.2. El universo objeto de estudio: los factores analizados en la empleabilidad.....	42
3.2.1. Las factores de la no participación en procesos de inserción laboral (personas desempleadas y en situación o riesgo de exclusión).....	42
3.3. Factores de no participación en la Formación para el Empleo	46
4. CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN PROCESOS DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL: IDENTIFICANDO FACTORES DE EXCLUSIÓN	49
4.1. Factores de exclusión directamente relacionados con la empleabilidad.....	53
4.1.1. Edad.....	53
4.1.2. Nivel de Formación.....	55
4.1.3. Tiempo en el desempleo.....	56
4.1.4. Nacionalidad y situación legal.....	58
4.1.5. Otros factores que dificultan la empleabilidad	60
4.1.5.a. Disponibilidad de tiempo: la composición del hogar	60
4.1.5.b. La salud como obstáculo a la inserción.....	62
4.1.5.c. El conocimiento del idioma.....	63
4.1.5.d. La experiencia laboral	63
4.2. Otras características personales y del entorno de las personas en situación o riesgo de exclusión	66
4.2.1. La situación de los apoyos familiares y relacionales	66
4.2.2. Nivel de asociacionismo	67
4.2.3. Relación con otras personas.....	68
4.2.4. Otros factores del entorno.....	69
5. ACCESO, VALORACIÓN Y EFECTOS DE LA FORMACIÓN EN LA EMPLEABILIDAD	71
5.1. Acceso y valoración de la Formación para el Empleo.....	73
5.1.1. La Formación para el Empleo y las personas en riesgo de exclusión: una relación no tan distante.....	73
5.1.2. Acceso a la formación en las empresas.....	74
5.1.3. Una estimación de la eficacia de la Formación para el Empleo con las personas en situación o riesgo de exclusión	75
5.2. La formación de los programas específicos de inserción sociolaboral: acceso y valoración.....	77
5.2.1. Vías de acceso a la formación específica	77
5.2.2. Tipología de la formación específica.....	78
5.2.3. Una aproximación a la eficacia de la formación específica en relación con la inserción laboral.....	79
6. FORMACIÓN “ESPECÍFICA” VS FORMACIÓN PARA EL EMPLEO. BARRERAS Y PUENTES.....	83
6.1. El papel de las entidades sociales en la utilización de la Formación para el Empleo	85
6.1.1. Utilización de la Formación para el Empleo (iniciativa de demanda) por parte de las entidades para su propio personal.....	86
6.2. Una comparación preliminar según la valoración de las personas usuarias.....	88
6.2.1. Valoración de la formación específica de las entidades sociales.....	89
6.2.2. Valoración de la Formación para el Empleo por parte de las personas en situación o riesgo de exclusión: áreas de mejora.....	91

6.3.	Las características diferenciales de la formación específica	93
6.3.1.	Personalización	93
6.3.2.	Orientación	94
6.3.3.	Acompañamiento y seguimiento	95
6.3.4.	Integralidad	97
6.3.5.	La presencia de la empresa (<i>formación dual</i>)	98
6.3.6.	Flexibilidad temporal	99
6.3.6.a.	Duración de la formación	99
6.3.6.b.	Duración de la jornada	99
6.3.6.c.	Ritmo	100
6.3.7.	Contenidos ocupacionales/profesionales	101
6.3.7.a.	La importancia del diagnóstico	101
6.3.7.b.	El modelo de competencias de las empresas de inserción	102
6.3.7.c.	Valoración del ajuste de los contenidos	104
6.3.8.	Acreditación y certificación	104
7.	ALGUNAS BUENAS PRÁCTICAS DE INSERCIÓN LABORAL	105
7.1.	Acceder: un programa de éxito en la inserción laboral de un colectivo estigmatizado	109
7.2.	Proyecto EJE: un programa innovador de reducidas dimensiones, catalizador en un entorno desfavorecido	115
7.3.	Proyecto Sendotu: la adaptación de una oferta formativa consolidada a las características de las personas en situación o riesgo de exclusión	118
7.4.	Koopera: las ventajas de una red de entidades promotoras y empresas de inserción que buscan nuevos nichos de actividad	123
7.5.	Lan Sarreran: una red implicada en el territorio	127
8.	EL FUNCIONAMIENTO EN LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN: UN ANÁLISIS EN PROFUNDIDAD	133
8.1.	Una aproximación al grado de desarrollo y los resultados cuantitativos de las empresas de inserción	135
8.1.1.	Evolución de las empresas de inserción en España	137
8.1.2.	Resultados en términos de inserción laboral	138
8.2.	El funcionamiento de las empresas de inserción: un espacio compartido para el acompañamiento social, la formación y el empleo	139
8.2.1.	El sustrato del modelo teórico de las empresas de inserción: algunos elementos centrales	140
8.2.1.a.	El acompañamiento como modelo de intervención	140
8.2.1.b.	La importancia de combinar el proceso de incorporación social y el proceso de inserción laboral	141
8.2.1.c.	Las fases del proceso: orientaciones para su desarrollo.	144
8.3.	Logros y retos de las empresas de inserción: una síntesis valorativa	148
9.	CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA	149
9.1.1.	La situación de exclusión: un fenómeno que no se circunscribe al desempleo, aunque se ve fuertemente afectado por este	151
9.2.1.a.	Optimizar recursos menguantes	155
9.2.1.b.	Mejorar la gestión y flexibilizar las convocatorias	155
9.2.2.a.	Utilizar la práctica como eje en el diseño de las estrategias de enseñanza- aprendizaje	156
9.2.2.b.	Adaptar los materiales pedagógicos a los (bajos) niveles educativos	156
9.2.2.c.	Mejorar otros aspectos relacionados con el proceso formativo	157
9.2.3.a.	Apoyar fórmulas para abordar los requisitos educativos de la formación certificada	157
9.2.3.b.	Incluir en la oferta formativa otros apoyos complementarios	157
9.2.4.a.	Coordinación y ampliación de la oferta formativa	158
9.2.4.b.	Mejora de las relaciones de derivación: servicios de empleo y entidades sociales	158
9.2.4.c.	Favorecer la cooperación transversal e interregional	159
9.3.1.a.	La información del subsistema de Formación para el Empleo	160
9.3.1.b.	La información de los sistemas de los programas dirigidos a las personas en situación o riesgo de exclusión	160
9.3.2.a.	Promover una contratación pública que atienda a criterios éticos	161
9.3.2.b.	Generar espacios compartidos entre la economía solidaria y la economía ordinaria	161
9.3.2.c.	Fomentar las posibilidades que genera la Responsabilidad Social Corporativa y la compra social	161
9.3.2.d.	El cumplimiento de los compromisos de las administraciones	161
9.3.3.a.	Identificación de nichos de actividad y formativos en el nivel macro y micro	162
9.3.3.b.	Definición de estrategias educativo-formativas a medio-largo plazo	162

10. SÍNTESIS METODOLÓGICA	165
10.1. Cuantitativo	167
10.1.1. Definición y cuantificación de los universos de referencia.	167
10.1.1.a. Empresas de inserción.	168
10.1.1.b. Entidades sociales.	168
10.1.2. Tamaño de las muestras	169
10.1.3. Grado de fiabilidad.....	169
10.2. Cualitativo.	171
10.2.1. Entrevistas a Entidades Sociales.	171
10.2.2. Entrevistas a empresas de inserción.....	171
10.2.3. Entrevistas Institucionales.....	171
10.2.4. Grupos de Trabajo.....	172
10.2.5. Delphis	172
10.2.6. Análisis de Casos	173
ANEXOS	175

Índice de Tablas

Tabla 1.	Distribución de TSAS por CCAA.	34
Tabla 2.	Aproximación a las personas que, en situación o riesgo de exclusión, han accedido a algún recurso para la inserción laboral.	35
Tabla 3.	Distribución de variables del indicador BITH a nivel de Comunidades Autónomas en número y porcentaje.	40
Tabla 4.	Motivos por los que no se ha realizado Formación para el Empleo	47
Tabla 5.	Tipo de entidad y sexo	51
Tabla 6.	Edad de las personas participantes.	54
Tabla 7.	Estudios concluidos.	55
Tabla 8.	Estudios concluidos según tipo de entidad y sexo.	56
Tabla 9.	Situación de actividad actual en entidades sociales.	57
Tabla 10.	Limitaciones porque no se está autorizado para trabajar.	60
Tabla 11.	Tipo de hogar en el que vive.	61
Tabla 12.	Limitaciones por tener que cuidar a alguien.	61
Tabla 13.	Tipo de hogar en el que vive según tipo de entidad y sexo.	62
Tabla 14.	Limitaciones por formación e idioma	63
Tabla 15.	Experiencia laboral según tipo de entidad y sexo.	64
Tabla 16.	Pertenencia activa a alguna asociación.	67
Tabla 17.	Pertenencia activa a alguna asociación según nacionalidad.	68
Tabla 18.	Frecuencia de relación con otras personas (ni familia ni trabajo).	68
Tabla 19.	Frecuencia de relación con otras personas (ni familia ni trabajo), según nacionalidad.	69
Tabla 20.	Limitaciones: no creer que haya ofertas de trabajo para su perfil.	70
Tabla 21.	Formación para el Empleo realizada en el pasado según entidad responsable.	74
Tabla 22.	Personas que nunca han realizado cursos de Formación para el Empleo según experiencia laboral.	74
Tabla 23.	Si se ha trabajado en una empresa, participación en formación dada en la propia empresa.	75
Tabla 24.	Características de los cursos de formación para el empleo respecto a formación específica (utilidad para el empleo).	76
Tabla 25.	Número de cursos de formación específica en los que se ha participado en los dos últimos años.	77
Tabla 26.	Vía de conocimiento del programa.	78
Tabla 27.	Tipo de formación del programa (del último en el que haya participado).	79
Tabla 28.	En entidades sociales. Posibilidades de encontrar un empleo, mantener el actual o conseguir un empleo mejor.	80
Tabla 29.	Si se está en empresa de inserción. Creencia de que participar en el programa va a ayudar a encontrar un empleo.	80
Tabla 30.	Ayudas de la FTFE a entidades de tercer sector de acción social TSAS en España según formación realizada en los tres últimos años.	86
Tabla 31.	Características de los cursos de Formación para el Empleo respecto a formación específica.	88
Tabla 32.	Apoyos específicos en la formación específica.	97
Tabla 33.	Duración del programa formativo.	99
Tabla 34.	Duración de la jornada del programa formativo.	100
Tabla 35.	Importancia del ritmo de la formación (va a un ritmo que se puede seguir).	100
Tabla 36.	Importancia de los contenidos de la formación.	104
Tabla 37.	Sendotu. Participación en acciones formativas, por año.	119
Tabla 38.	Empresas de inserción social en España 2011	136
Tabla 39.	Empresas de inserción social España. Variación % 2009 – 2011.	137
Tabla 40.	Distribución de la muestra por submuestra y CCAA.	169
Tabla 41.	Errores muestrales a partir de la distribución de la muestra por submuestra y CCAA.	170
Tabla 42.	Resumen Ficha Técnica.	170

Índice de Gráficos

Gráfico 1.	Factores de inclusión y exclusión social.....	19
Gráfico 2.	Entidades de tercer sector de acción social en España.....	34
Gráfico 3.	Población con baja intensidad de trabajo por hogar (BITH) en España.....	40
Gráfico 4.	Personas que no han realizado cursos de formación para el empleo según variables básicas.....	46
Gráfico 5.	Personas que desconocían la existencia de cursos de formación para el empleo según variables básicas.....	48
Gráfico 6.	Sexo por tipo de entidad.....	52
Gráfico 7.	Distribución de la edad según personas ocupadas, desempleadas y participantes de programas.....	53
Gráfico 8.	Distribución porcentual de la edad y tendencia por tipo de entidad.....	54
Gráfico 9.	Nivel educativo según población general, personas desempleadas y participantes de programas.....	55
Gráfico 10.	Estudios concluidos según nacionalidad.....	56
Gráfico 11.	Estudios concluidos según tipo de entidad y sexo.....	56
Gráfico 12.	Distribución de tiempo en desempleo según población general y participantes de programas en entidades sociales.....	57
Gráfico 13.	Tiempo en desempleo por sexo según población general y participantes de programas en entidades sociales.....	58
Gráfico 14.	Tasa de paro de personas extranjeras y conjunto de población.....	58
Gráfico 15.	Tiempo en desempleo según nacionalidad.....	59
Gráfico 16.	Distribución por sexo según tiempo de residencia en España.....	59
Gráfico 17.	Personas que viven solas según población general, y participantes de programas.....	60
Gráfico 18.	Tipo de hogar en el que vive.....	61
Gráfico 19.	Limitaciones por salud según población general, personas desempleadas y participantes de programas.....	62
Gráfico 20.	Experiencia laboral según tipo de entidad y sexo.....	64
Gráfico 21.	Personas que nunca han trabajado según variables básicas.....	65
Gráfico 22.	Personas que creen que los cursos de formación para el empleo son más útiles para encontrar trabajo, según variables básicas.....	76
Gráfico 23.	Perspectivas positivas de empleabilidad tras el curso o programa según variables básicas.....	81
Gráfico 24.	Utilización de recursos generales para la formación de personas en situación o riesgo de exclusión.....	85
Gráfico 25.	Características de la formación más relevantes para el éxito de los procesos de inserción socio-laboral.....	93
Gráfico 26.	Personas que dan alta importancia al apoyo personal según variables básicas.....	96
Gráfico 27.	Características de participantes por contratos programa ACCEDER 2011.....	110
Gráfico 28.	Cursos por especialidad ACCEDER 2011.....	110
Gráfico 29.	Convenios por sector ACCEDER 2011.....	111
Gráfico 30.	Situación social de las personas participantes, por año.....	119
Gráfico 31.	Situación social de las personas participantes, por sexo.....	120
Gráfico 32.	Empresas de inserción en España.....	137
Gráfico 33.	Personas en inserción que finalizaron su relación laboral.....	138
Gráfico 34.	Modelo y fases de intervención en las empresas de inserción.....	140
Gráfico 35.	Herramientas básicas del proceso de inserción laboral.....	143
Gráfico 36.	Características de un modelo de competencias.....	144

Equipo Técnico. Elaboración de informe.

CIDEC

Isabel Arrillaga
Santiago Pisonero
Dolores Arrillaga
Idoia Camino

REAS Euskadi

Carlos Askunce
Arantza Sáenz de Ugarte
Zaloa Pérez

AGRADECIMIENTOS

En este apartado el equipo consultor desea mostrar su agradecimiento a las más de mil personas que han respondido al cuestionario, y a las 104 entidades y 8 instituciones que han colaborado activamente en la realización de la investigación y han hecho esta posible.

Entidades Sociales y de Economía Social.

- A PUNTO SOSTENIBLE_ASTURIAS
- ADALID_EXTREMADURA
- AGIANTZA_PAÍS VASCO
- ALKARBIZIZ_PAÍS VASCO
- AMAYADIGITAL_PAÍS VASCO
- ARCA EMPLEO_ANDALUCIA
- AREI_ARAGÓN
- ASOCIACION CANDELITA_MADRID
- ASOCIACION COLUMBARES_MURCIA
- ASOCIACION LA RUECA_MADRID
- ASOCIACION VALDOCCO_ANDALUCIA
- ATENEU ALCARI_BALEARES
- BAR ZABALTEGI_PAÍS VASCO
- BERZIKLATU, S.L._PAÍS VASCO
- CARITAS_GENERAL
- CARITAS CYL_CASTILLA Y LEÓN
- CÁRITAS MALLORCA_BALEARES
- CEISLABUR EI, SLU (en REUSAD)_CASTILLA Y LEÓN
- CHAVICAR_LA RIOJA
- COLECTIVO LA CALLE_MADRID
- CONSOLIDA OLIVER S.L._ARAGÓN
- CRUZ ROJA ESPAÑOLA_CASTILLA LA MANCHA
- CRUZ ROJA ESPAÑOLA_GENERAL
- CRUZ ROJA ESPAÑOLA_NAVARRA
- CRUZ ROJA ESPAÑOLA_VALENCIA
- CRUZ ROJA ESPAÑOLA EI_CASTILLA LA MANCHA
- CRUZ ROJA ESPAÑOLA EI_LA RIOJA
- CRUZ ROJA ESPAÑOLA EI_NAVARRA
- CRUZ ROJA ESPAÑOLA EI_VALENCIA
- EDUCALIMPIA_MADRID
- EKIBER S. COOP._PAÍS VASCO
- EKORREPARA_PAÍS VASCO
- ELKARTE FUNDACIÓN_NAVARRA
- EMAUS BIDASOA S.L.U_PAÍS VASCO
- EMAÚS FUNDACIÓN SOCIAL_ASTURIAS
- EMAÚS IRUÑEA_NAVARRA
- EMFATEC S.L._ARAGÓN
- ERROAK SARTU_PAÍS VASCO
- ESCUELA FORMACION ALTAVIANA_VALENCIA
- EUDITEC_LA RIOJA
- EUSKAL POSTALRED, S.L._PAÍS VASCO
- EUSKARRI KOOP. E. DE INICIATIVA SOCIAL_PAÍS VASCO
- F. DEIXALLES_BALEARES
- F. GAZTELAN_NAVARRA
- F. ILUNDAIN_NAVARRA
- F. LESMES_CASTILLA Y LEÓN
- F. PICARRAL_ARAGÓN
- F. SECRETARIADO GITANO_GENERAL
- F. SECRETARIADO GITANO ASTURIAS_ASTURIAS
- F. TOMILLO_MADRID
- FUNDACION ATENEA_MADRID
- FUNDACION CANARIA DE JUVENTUD IDEO_CANARIAS
- FUNDACION DOCETE OMNES. CENTRO STA CLARA DE LOJA_ANDALUCIA
- FUNDACION DOCETE OMNES.CENTRO LA BLANCA PALOMA_ANDALUCIA
- FUNDACION EL REFUGIO_ARAGÓN
- FUNDACION EL TRANVIA_ARAGÓN
- FUNDACION ELKARTE_NAVARRA
- FUNDACION INTEGRA_MADRID
- FUNDACION RAIS_MADRID
- FUNDACION REY ARDID_ARAGÓN
- FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO_CATALUÑA
- FUNDACION SIERRA NEVADA_ANDALUCIA
- FUNDANEL_NAVARRA
- GARBINGURU_PAÍS VASCO
- GOZTIRI_PAÍS VASCO
- GRM EI, SLU (en REUSAD)_CASTILLA Y LEÓN
- IMENA (Grupo promotor: Hogar San José)_ASTURIAS
- IMF-FORMACION_MADRID
- INSERCIÓN CANARIAS_CANARIAS
- INSERTA_ARAGÓN
- INSTITUTO TECNICO ESPAÑOL DE LIMPIEZA ITEL_CATALUÑA
- IRSE ALAVA_PAÍS VASCO
- JOSENEA_NAVARRA
- KAIROS, S. COOP._ARAGÓN
- KONFIA, S.L._PAÍS VASCO
- LA ENCINA_CASTILLA Y LEÓN
- LA HUERTECIA_MURCIA
- MAPISER S.L._ARAGÓN
- MIRARVERINTEGRACIÓN_CASTILLA Y LEÓN
- ORGANISMO AUTÓNOMO DE TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO (MIR)_GENERAL
- PEÑASCAL, S. COOP._PAÍS VASCO
- PORSIETE S.COOP. I.S._CASTILLA Y LEÓN
- PROYECTO ABRAHAM _MURCIA
- LA HUERTECIA
- FUNDACION ELKARTE
- CHAVICAR
- FORMALIMP
- INSTITUTO TECNICO ESPAÑOL DE LIMPIEZA ITEL
- RED SOCIAL KOOPERA_PAÍS VASCO
- REUSAD EI, SLU_CASTILLA Y LEÓN
- REZIKLETA_PAÍS VASCO
- RQUIRRAQUE EMAUS S.L.U._ASTURIAS
- RQUER_C. LA MANCHA
- SERVICIOS GENERALES INTEGRADOS EFICIENT, S.L._PAÍS VASCO
- SOULEM INSERCIÓN_MADRID

- F. VARAZDIN_NAVARRA
- FAEDEI (FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES EMPRESARIALES DE EMPRESAS DE INSERCIÓN)_GENERAL
- FECLEI_CASTILLA Y LEÓN
- FEDERACIÓN SARTU_PAÍS VASCO
- FORMALIMP_MADRID
- FSG EI_MADRID
- FSG ES_MADRID
- FUNDACIO EXIT_CATALUÑA
- FUNDACIÓ SURT_CATALUÑA
- TEULA_BALEARES
- TIEBEL, S.COOP. IS_ARAGÓN
- TRANSFORMA_NAVARRA
- TXUKUNBERRI OSOKO ZERBITZUAK, S.L._PAÍS VASCO
- UGT BALEARS_BALEARES
- VEDELAR, JARDINERÍA Y TRABAJOS FORESTALES S.L._ASTURIAS

Instituciones

- INAEM - Aragón
- SERVICIO DE EMPLEO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS. DIRECTOR GERENTE - Asturias
- F. FAEDIS. Organismo autónomo - Asturias
- GOVERN DE LES ILLES BALEARS - Baleares
- JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN - Castilla y León
- ORGANISMO AUTÓNOMO DE DESARROLLO RURAL Y EMPLEO DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA (OAEDR) - Castilla y León
- SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO. SERVICIO DE PROMOCIÓN DE EMPLEO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES - Navarra
- SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO - Navarra
- DIRECCIÓN DE ACTIVACIÓN LABORAL DE LANBIDE - País Vasco
- GETXOLAN - País Vasco

0. PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO

El objetivo principal del estudio realizado es conocer mejor la realidad de los procesos de inclusión/exclusión y el papel que la formación desempeña en dichos procesos, con el fin de identificar oportunidades para mejorar el acceso de las personas en situación o riesgo de exclusión a la formación en general y a la formación para el empleo¹ en particular.

El interés de realizar este análisis se basa en dos premisas básicas: la importancia del empleo en los procesos de inclusión y el impacto positivo de la formación en las posibilidades de encontrar un empleo.

Ambas premisas no pretenden en ningún caso definirse de forma absoluta: el empleo no es el único factor de inclusión (y, en algunos momentos del proceso, puede no ser el más importante o resultar, incluso, inviable), y la mejora del nivel formativo de las personas no garantiza que estas puedan lograr un empleo, como está siendo puesto claramente de manifiesto en el contexto económico actual.

Pese a ello, y si bien en la introducción sobre los procesos de exclusión se analizan brevemente el conjunto de factores que afectan a un fenómeno de carácter marcadamente multidimensional, debe tenerse en cuenta que la investigación se ha centrado en la formación, y que es en torno a esta sobre la que se presentan los resultados en este documento.

El estudio se ha enfocado así hacia las personas que, estando en situación o riesgo de exclusión, se encuentran más próximas al mercado laboral, siendo susceptibles de iniciar procesos formativos que apoyen esta incorporación; y el análisis efectuado ha sido doble: por un lado, se ha contado con la participación de estas personas a través de un proceso de prospección cuantitativo y cualitativo (encuestación y grupos de trabajo), buscando conocer sus características, su potencial incorporación a procesos formativos y los efectos de estos procesos; por otro, se ha realizado un estudio de los recursos disponibles, para conocer qué características de los mismos pueden ser más eficaces y tratar de mejorar así los dispositivos de inserción.

Debe señalarse en esta presentación que la investigación desarrollada se ha visto fuertemente afectada por la actual crisis económica, que en el conjunto de España ha supuesto un cambio de paradigma respecto a la empleabilidad y a los efectos a corto plazo de la formación en la misma, al tiempo que ha dificultado el análisis de unos recursos de inserción que se están viendo fuertemente reducidos.

Pese a ello, y tratando de superar la actual coyuntura económica, las conclusiones obtenidas se consideran de interés para conocer mejor cómo se están desarrollando los procesos de inserción laboral y los resultados que obtienen.

El documento se ha estructurado así en siete capítulos en los que se aborda:

- una primera aproximación a las definiciones de inclusión/exclusión y una panorámica de los recursos disponibles;
- los factores de participación en procesos de inserción y las características más destacadas de las personas en estos procesos;

¹ El proyecto se inscribe en el marco de las Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación promovidas por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

- el acceso y la valoración a los diferentes tipos de formación disponible:
- las principales conclusiones y propuestas de mejora.

Además, en dos apartados se ha buscado ilustrar con más detalle el funcionamiento y los resultados de algunas entidades (buenas prácticas de entidades y las empresas de inserción, como caso específico) en los procesos de inserción laboral, cerrando el documento una breve panorámica de la metodología utilizada en la investigación.

1. EL PROCESO DE EXCLUSIÓN / INCLUSIÓN SOCIAL

1.1. Una aproximación al proceso de exclusión

El estudio de la exclusión como problema social se ha abordado desde varias perspectivas y contextos sociales. La exclusión social es un fenómeno complejo que agrupa una gran variedad de situaciones, y es definida desde diferentes enfoques, si bien tienden a identificarse algunos rasgos comunes en la mayoría de las definiciones, que destacan su carácter estructural, dinámico, multifactorial, multidimensional y heterogéneo, así como su componente individual y la posibilidad de ser abordada desde las políticas públicas.

Desde una perspectiva más social, la exclusión se considera como “una situación que se produce por la interacción de múltiples y variadas dimensiones y como consecuencia de un modelo social que en su desarrollo y avance genera graves desigualdades sociales. Por tanto, la exclusión es una cualidad del sistema social, compuesta por elementos estructurales, propios de las sociedades postindustriales, y por los cambios sociales producidos en las últimas décadas”².

La exclusión social se entiende como un proceso, como un continuo que lo mismo puede recorrerse en un sentido (exclusión) que en el inverso (incorporación). En el campo

DEFINICIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL

- Una situación que se produce por la interacción de múltiples y variadas dimensiones y como consecuencia de un modelo social que en su desarrollo y avance genera graves desigualdades sociales.

de lo social está aceptado que la pobreza es una situación. Nadie es “pobre” como atributo, sino que se está en situación de pobreza. Del mismo modo no se es “parado”, sino que se está en situación de desempleo. La exclusión social es una situación en la que intervienen aspectos internos y externos. La exclusión es por tanto una situación y no una característica inherente a las personas que la viven y un proceso en el que participan, además de la persona excluida, la sociedad excluyente. Desde esta perspectiva, la exclusión es, más bien, una situación producto de una serie de barreras y dificultades que se ceban en aquellas personas en situaciones de mayor vulnerabilidad y por lo tanto, si es un lugar “*al que se llega*” también es un lugar “*del que se puede salir*”.

Son varios los elementos que definen el concepto de la exclusión³:

- **Si existen personas excluidas es porque existen sociedades excluyentes...** La exclusión es un concepto socialmente construido, adscrito a una sociedad y un momento histórico concreto. Si entendemos la exclusión social como un proceso en el que participan persona y sociedad, la intervención debe orientarse hacia la persona excluida, pero también hacia la sociedad excluyente
- **Es un concepto ligado al de la ciudadanía...** La ciudadanía implica el reconocimiento de ser un miembro en la sociedad y otorga derechos y obligaciones en igualdad al resto de las personas que forman parte de ese grupo social. La exclusión, en la práctica es una situación de desigualdad social y carencia de derechos.

² ARARTEKO: Respuesta a las necesidades básicas de las personas sin hogar y en exclusión grave 2006.

³ Idem.

- **Tiene diferentes grados...** Una persona puede estar excluida en uno o en varios ámbitos sociales, de diversas formas y en diferentes grados.
- **Es un proceso...** Por lo tanto, hay que abordarlo desde una perspectiva dinámica, entendiendo los **procesos de exclusión-inclusión, como un “continuum” en el que las personas se van situando en momentos o a raíz de situaciones concretas.**
- **Es multifactorial y multidimensional...** Los procesos de exclusión vienen explicados por múltiples factores que, en la mayoría de los casos, son interdependientes y que están asociados a los ámbitos vitales de la persona: empleo, vivienda, educación, relación social...

En la definición de este continuum que va de la inclusión a la exclusión, existen diferentes situaciones y matices. Algunos expertos identifican una serie de zonas del proceso en las que se pueden encontrar las personas, a partir de una serie de **factores de riesgo**:

- Desempleo
- Inestabilidad económica
- Crisis familiares
- Ruptura de solidaridades de grupo
- Fracaso escolar
- Inadaptación cultural
- Discapacidad
- Dependencias adictivas -alcoholismo, drogadicción
- Depresión
- Falta de perspectivas
- Enfermedades, accidentes
- Comisión de delitos
- Etc.

Se definirían así, en este proceso, una serie de zonas⁴ con áreas que presentan cierto solapamiento: integración, vulnerabilidad y exclusión, en las que se registran variaciones que van de un área a otra:

- Factores laborales: desde el empleo fijo o estable hasta el desempleo y la inempleabilidad, pasando por empleos precarios o inestables.
- Factores económicos: desde ingresos estables, con vivienda propia... hasta carecer de ingresos o de vivienda, sufrir endeudamiento.
- Factores personales: desde personas con motivación, salud, capacidad, iniciativa... a personas dependientes, sin motivación, etc.
- Factores sociales: desde las buenas relaciones con la familia y las amistades al aislamiento.
- Factores culturales: integración con alto nivel de instrucción frente a estigmatización y analfabetismo.

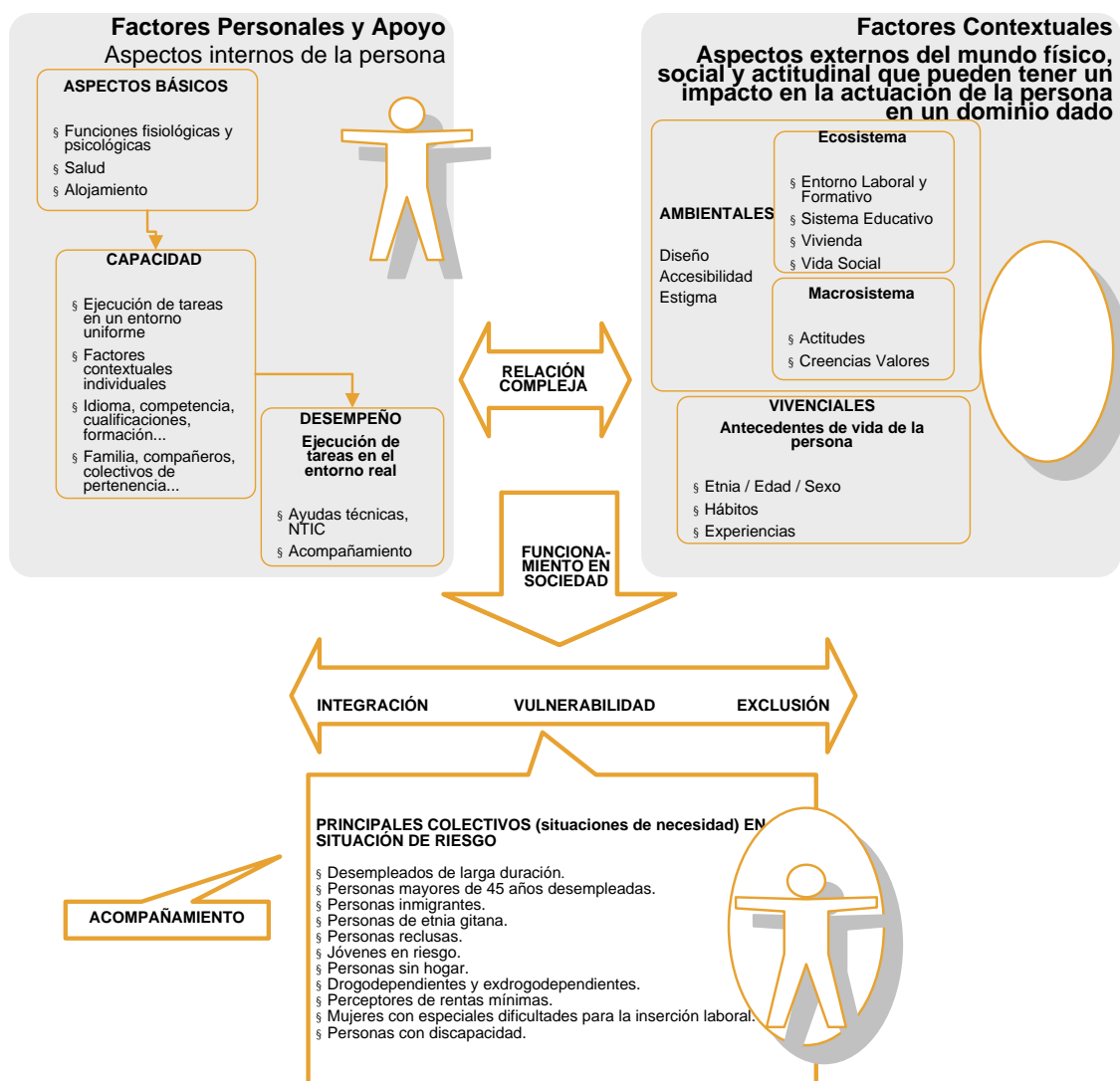
El siguiente esquema integra los puntos en común de diferentes enfoques, a partir de un concepto de exclusión social y funcionamiento y participación en sociedad⁵

⁴ Exclusión Social y Mercado Laboral. INAEM – Caja Inmaculada 2007.

⁵ Pisonero, Santiago: La discapacidad social, un modelo para la comprensión de los procesos de exclusión. Revista Zerbitzuan nº41, 2007.

derivado de la CIF-OMS⁶, con el fin de permitir ilustrar de forma gráfica la diversidad de factores y su compleja interrelación en el proceso que va de la integración a la exclusión.

Gráfico 1. Factores de inclusión y exclusión social.



⁶ Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, Organización Mundial de la Salud 2001.

1.2. La mejora de la empleabilidad y la inclusión: una relación puesta en cuestión por la crisis

En el contexto social actual, el trabajo es uno de los medios por excelencia para acceder a la participación de todas las esferas sociales y para la adquisición de derechos y deberes. La falta de trabajo es una de las situaciones que puede determinar el inicio de los procesos de exclusión, y si bien la exclusión es un proceso que supera al concepto tradicional de la pobreza, el desempleo es un factor clave de exclusión.

Así, el concepto de empleabilidad lleva años ligado a los procesos de inclusión social, resultando fuera de cuestión la importancia de la participación en el mercado laboral en un proceso de inclusión⁷. Las estrategias nacionales y trasnacionales ahondan en este sentido y la Estrategia Europa 2020, adoptada en el Consejo Europeo de junio de 2010 constituye el marco de referencia a partir de dos instrumentos básicos: los Programas Nacionales de Reformas y las Directrices Integradas 2020 (Ver Anexo).

Sin embargo, las tasas de empleo a partir de 2009 reflejan una situación de reducción permanente de la ocupación, y ponen de manifiesto los límites del Estado de bienestar, en una situación de crisis que se relaciona no solo con el desempleo, sino con un empeoramiento general de las condiciones laborales – precariedad, nivel retributivo...-.

PERSONAS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL

- Las personas en situación de exclusión social, en la mayoría de los casos comparten una problemática común: la situación de desempleo; y además acumulan otras carencias que agravan las dificultades para acceder al mercado de trabajo como son: una baja cualificación, precariedad económica, percepción de ayudas sociales, dificultades de acceso a la vivienda y, en ocasiones, otras dificultades relacionadas con la gran exclusión: dependencias, privación de libertad, etc.

Las empresas de inserción. Un instrumento contra la exclusión social en Bizkaia. Serie: Miradas BBK Begiradak

EMPLEABILIDAD

- Entendemos por empleabilidad el conjunto de conocimientos, saberes, aptitudes, y actitudes profesionales y generales, integrados en la persona como capacidad, de tal manera que puesta en acción, produce el rendimiento económico y el comportamiento esperado por el empleador.
- La empleabilidad es desde nuestro punto de vista un conjunto de factores que operativizados satisfacen las necesidades de los empleadores respecto de la mano de obra para sus empresas. Es por tanto, un concepto difícil de precisar por la extensión de sus componentes y por lo cambiante que es en la actualidad el mercado laboral, modificado constantemente por los avances tecnológicos.

Fundación Sierra Nevada. IRIS SL, Empresa de Inserción.

Se puede así considerar que la situación en la que se está instalando la sociedad modifica el concepto de empleabilidad: hasta ahora, el concepto (neoliberal para algunos autores) de que el mercado de trabajo es como un gran océano que termina por absorber a quien tiene competencias –en suma, es “empleable”-, ha venido sosteniendo la importancia de proporcionar oportunidades para desarrollar estas competencias, estableciendo una relación inmediata entre aumento de competencias y acceso al mercado normalizado.

En la situación actual, aumentar la “empleabilidad” –entendida como una serie de características personales relacionadas con los conocimientos, aptitudes, actitudes...-

⁷ En algunos casos ha existido un exceso de focalización en este ámbito, asimilando de forma errónea el logro de un empleo a la integración social.

no garantiza el empleo (el desempleo se produce de forma notable incluso en los niveles de cualificación superior), de modo que se comienza a diluir uno de los axiomas en los procesos de inclusión social: la mejora de la empleabilidad como vía a la inclusión.

Al mismo tiempo, se plantean retos adicionales a una formación que pretende mejorar esa “empleabilidad” en un contexto en el que el modelo productivo anterior se reconoce como obsoleto, pero todavía no están definidas las características de un nuevo modelo que genere oportunidades de empleo.

1.3. La capacidad de los procesos formativos para mejorar las posibilidades de acceso a un empleo. Su papel en el proceso de inserción

Al mismo tiempo que se produce un replanteamiento sistémico sobre el modelo económico y social, se desarrolla una nueva visión de la formación como algo que supera la antesala de un periodo productivo para convertirse en una parte inherente del desarrollo personal a lo largo de toda la vida, en un contexto en el que ha perdido sentido tratar de definir la vida laboral a través de las fases de formación inicial/empleo/jubilación como etapas estancas.

Esta nueva visión incrementa la importancia de alumbrar estrategias sostenibles y nuevos enfoques que ofrezcan elementos para la reflexión y, en su caso, líneas de innovación para un aumento de la participación en una formación efectiva.

Además, la visión cambiante de la formación hace pasar de la tradicional concepción de los cursos en función de una determinada profesión, a una nueva visión en términos de competencias, personales y profesionales, que persigue formar a personas más polivalentes y capaces para desempeñar un abanico mayor de profesiones.

En este contexto, que cuestiona el papel de la formación como elemento básico para facilitar un proceso de inserción, al tiempo que requiere revisar la forma en la que la formación se diseña y se imparte, se siguen produciendo evidencias de que niveles formativos más elevados son una protección frente a la exclusión y el desempleo, y de que la participación en programas formativos adecuados favorece (aunque no garantiza) la inserción laboral.

La investigación planteada parte de la hipótesis de que las personas en riesgo de exclusión tienen un menor acceso a la formación, hipótesis que se sustenta en una multitud de investigaciones y análisis previos que confirman que la formación es más frecuente, precisamente, en las personas más formadas.

La investigación se basa también en las conclusiones de diferentes análisis realizados por el tercer sector que reiteradamente señalan la necesidad de adaptar los recursos formativos a unas personas que, bien por provenir del fracaso escolar, contar con escasas habilidades personales o hallarse en diferentes situaciones (situaciones familiares complejas, adicciones, situación legal comprometida...), tienen mayores dificultades en acceder a una formación con escasa capacidad de adaptación.

En los últimos años, se ha producido en España una creciente aproximación entre los servicios sociales y los servicios de empleo (aunque en ocasiones esta mayor cercanía ha sido principalmente teórica). Esta aproximación se ha traducido en un progresivo trabajo coordinado de ambos servicios, situando la inserción laboral como un ámbito particularmente importante del proceso de inserción. Paralelamente con esta aproximación, se ha producido la integración de los anteriores subsistemas de formación ocupacional y continua, conformando el subsistema de Formación para el Empleo.

Así, apoyado en este punto de conexión entre la Formación para el Empleo y la inserción socio-laboral, la investigación planteada busca analizar los recursos existentes, identificar sus principales características de éxito y buscar fórmulas para que estas se difundan y se adapten al ámbito de quienes trabajan con personas en situación o riesgo de exclusión.

2. LA INSERCIÓN SOCIO-LABORAL: MARCO REGULADOR Y RECURSOS IDENTIFICADOS

En este capítulo del informe se ofrece una visión, obligadamente general y sintética, de un ámbito complejo, que requeriría de un espacio muy superior para ser abordado en profundidad⁸.

En primer lugar, se ha querido reflejar la posición que la inserción laboral de las personas en situación o riesgo de exclusión tiene en las políticas que establecen las principales estrategias socioeconómicas y de apoyo al empleo en Europa y España, identificando algunas prioridades y líneas de actuación.

En un segundo apartado se presenta una primera aproximación a los principales tipos de recursos existentes en España, cerrando el capítulo algunas referencias cuantitativas (aproximaciones) sobre la formación a la que acceden las personas en situación o riesgo de exclusión.

2.1. El marco de las políticas de inserción

La Estrategia Europa 2020, adoptada en el Consejo Europeo de junio de 2010, constituye el nuevo marco de referencia para la coordinación de las políticas económicas y de empleo de los Estados miembros de la UE. Sus tres objetivos prioritarios incluyen el pleno empleo, la calidad y productividad del trabajo y la cohesión territorial y la inclusión social.

Establece un ciclo que se extiende hasta el año 2020, a partir de dos instrumentos básicos: los Programas Nacionales de Reformas y las Directrices Integradas 2020 - referencia para diseñar los Programas Nacionales de Reformas-.

El Programa Nacional de Reformas de España es acorde con la Estrategia Europa 2020, que gira en torno a la consecución de cinco objetivos comunes que han de orientar la actuación de los Estados miembros y de la Unión en relación con el fomento del empleo, la mejora de las condiciones para la I+D+i, el cumplimiento de los objetivos de lucha contra el cambio climático y el uso eficiente de la energía, la mejora de los niveles educativos y el fomento de la integración social avanzando en la reducción de la pobreza.

Entre los cinco objetivos, que incluyen el aumento de la tasa de empleo o la reducción del abandono escolar, entre otros, se encuentra el promover la integración social reduciendo la pobreza en al menos 20 millones de personas.

A partir de dichos objetivos se han definido diez directrices orientadas a alcanzar un crecimiento "inteligente, sostenible e integrador", alrededor de las cuales giran los programas nacionales de reformas. De estas directrices, cuatro de ellas, son específicas de empleo, y una de ellas, la número 10, se define como *promover la inclusión social y luchar contra la pobreza*.

En este marco, en España el Programa Nacional de Reformas (PNR 2011), en su capítulo IV, "Pobreza e Inclusión Social" describe de manera concisa las que considera

⁸ En el Anexo se ofrecen varias referencias documentales que pueden aportar una visión más detallada y específica de las diferentes vertientes presentadas someramente en este informe.

situaciones de vulnerabilidad social, intensificadas por los efectos de la actual crisis económica:

- la **fuerte destrucción de empleo y crecimiento del desempleo**, de manera más intensa en personas con baja cualificación y carreras profesionales más inestables,
- el **consecuente incremento de personas que viven por debajo del umbral de la pobreza** y/o en hogares con nula o baja intensidad de empleo y/o con mayor privación material aunque en el caso español estas situaciones están más acentuadas, dado el alto porcentaje de vivienda en propiedad, especialmente entre las personas mayores,
- la **aparición de un nuevo perfil de personas que, sin estar todavía en riesgo de exclusión social, carecen de recursos económicos suficientes** para hacer frente a los gastos cotidianos, principalmente los derivados de la vivienda.

El PNR señala que los efectos de esta crisis son particularmente intensos en las mujeres y en los grupos de población más vulnerables, como algunos sectores de la infancia, jóvenes, inmigrantes, personas con discapacidad, población gitana y desempleados de larga duración mayores de 45 años.

Los objetivos que plantea son:

- **reducir** entre 1.400.000 y 1.500.000 (en el período 2009-2019) **el número de personas en riesgo de pobreza y exclusión social** de acuerdo con un indicador agregado que incluye a personas que viven por debajo del umbral de la pobreza (pobreza relativa); personas que sufren privación material severa; y personas que viven en hogares con una intensidad de empleo baja o nula⁹. La reducción de la pobreza infantil se realizará en proporción similar a la reducción de la pobreza en general;
- (reducción ligada a la) consecución del objetivo de empleo y objetivos de educación, que conllevarán un incremento de la renta de las personas en edad de trabajar, con el consiguiente efecto reductor tanto en la tasa pobreza en este grupo de población como en la pobreza infantil. Asimismo, prevé que la continuidad de la tendencia en la mejora de las pensiones experimentada en los últimos años tendrá un efecto directo en la reducción de la tasa de pobreza de las personas mayores. La elevación de las tasas de empleo y la mejora de su cualificación profesional repercutirían especialmente en las mujeres, ya que prevé que alcancen carreras contributivas más largas y mejor retribuidas.

Además, ciertos grupos de población, como las personas con discapacidad y las que sufren de privación material, se verían beneficiados gracias a políticas concretas y específicas, especialmente en el ámbito de la vivienda, la educación, la formación y el empleo.

⁹ En España, la situación de pobreza relativa es la que tiene un mayor peso en la determinación de la población en riesgo de pobreza o exclusión. En concreto, el 83% de los ciudadanos considerados por este indicador viven por debajo del umbral de pobreza relativa

2.1.1. Medidas planteadas

Junto con las medidas de protección social, la Inclusión Social precisa, por su incidencia sobre ella, de medidas de Empleo y de Educación. El conjunto de medidas que se dirige a la Inclusión Social forma parte del Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social, 2011-2013, desarrollándose, para determinados grupos de población, planes específicos como el Plan de Acción para el Desarrollo de la Población Gitana, 2010-2012 y el II Plan Estratégico de Infancia y Adolescencia, 2010-2013.

La materialización efectiva de estas medidas requiere de la participación y cooperación de las CC.AA., la FEMP, los interlocutores sociales y las entidades del tercer sector de acción social (con las que el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad elabora un protocolo de trabajo para garantizar su participación activa en el seguimiento del objetivo de la Inclusión).

Las medidas¹⁰ principales que se articulan se agrupan a través de cuatro bloques, según su finalidad:

- a. Incrementar la renta de los hogares con miembros en edad de trabajar
- b. Promover la inclusión activa
- c. Reducir el riesgo de pobreza de determinados grupos de población
- d. Garantizar el acceso a la vivienda o a un alojamiento digno

Con objeto de promover la Inclusión Activa, se definen cinco líneas de medidas:

- De fomento y mejora de las oportunidades de empleo; entre las que, a su vez, se incluyen:
 - la Reforma laboral: mejora de la intermediación laboral, impulso a los contratos de formación, y mejora de la política de bonificaciones en la contratación de jóvenes, personas en paro de larga duración y mujeres
 - la Reforma de las políticas activas de empleo: mejora de las políticas de formación –centrando la atención en los sectores de población más afectados por el desempleo y con más dificultades de integración en el mercado de trabajo- promoviendo itinerarios personalizados de inserción socio-laboral. En estas acciones se potenciará la participación, complementaria, de las entidades del tercer sector de acción social,
 - medidas para potenciar la empleabilidad de las mujeres, especialmente de las que están en una situación de mayor vulnerabilidad social y más alejadas del mercado laboral,
 - un Plan de Choque de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas; incentiva la contratación laboral de parados de larga duración y jóvenes
 - medidas orientadas a la promoción de la responsabilidad social empresarial en el sector privado, incluidas en la Ley de Economía Sostenible
 - el Apoyo al desarrollo de empresas de inserción, y a la iniciativa emprendedora a través de itinerarios por cuenta propia y acceso a microcréditos

¹⁰ Alineadas con los objetivos y acciones propuestas por la Comisión en la iniciativa *Plataforma Europea contra la Pobreza y la Exclusión Social*

2.1.2. El Papel del FSE

El Fondo Social Europeo es el Fondo que trata de contribuir a ejecutar las prioridades (estatales y de cada Comunidad Autónoma) en materia de cohesión económica y social, a través de la mejora de empleo y de oportunidades de trabajo; promueve la inclusión social, y, en particular, el acceso de las personas desfavorecidas al empleo (Eje 2¹¹: “Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres”).

Este Fondo apoya las acciones que se ajusten a las medidas adoptadas por cada Estado Miembro sobre la base de las directrices adoptadas en el marco de la Estrategia Europea de Empleo. Para que dichas medidas (las intervenciones del FSE en cada Estado miembro) se desarrollen a su vez en cada Comunidad Autónoma, deben materializarse a través de Programas Operativos (P.O.) de Desarrollo Regional. Además, el FSE incluye en su estructura de programación tres Programas Operativos de carácter plurirregional, como complemento a las intervenciones que se desarrollan en el ámbito de las comunidades autónomas.

De los Programas Operativos Plurirregionales, el Programa de Lucha Contra la Discriminación es el que tiene unos contenidos más específicamente dirigidos a los colectivos en riesgo o situación de exclusión. Así, en los Temas Prioritarios incluidos en el Eje 2 (Empleabilidad, Inclusión Social e Igualdad entre mujeres y hombres) se incluye, entre otros, el Tema Prioritario 71. Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas; lucha contra la discriminación en el acceso al mercado laboral y en la evolución en él y fomento de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo. Este Programa es desarrollado por algunas Instituciones (Instituto de la Mujer, Imsero, DG de Integración de los Inmigrantes o el Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario) y por entidades sociales (Fundación ONCE, Fundación Luis Vives, Fundación Secretariado Gitano, Cruz Roja y Cáritas Española).

El Programa Operativo de Adaptabilidad y Empleo incluye, entre las actuaciones concretas más relacionadas con las personas en situación o riesgo de exclusión, las acciones que se desarrollan en el marco de las iniciativas de Formación para el Empleo: Escuelas Taller y Casas de Oficios, Talleres de Empleo... y en el programa de inserción de desempleados, se menciona la prioridad de los desempleados de larga duración, las personas con riesgo de exclusión social, las personas con discapacidad y las mujeres.

¹¹ La Estrategia del Fondo Social Europeo establece cinco Ejes Prioritarios de Actuación, siendo el segundo el que enmarca las medidas que se adopten a favor de estos colectivos. Eje 1. Fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios **Eje 2. Fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres** Eje 3. Aumento y mejora del capital humano Eje 4. Promover la cooperación transnacional e interregional Eje 5. Asistencia Técnica.

2.2. Una aproximación a los recursos existentes: simplificación de tipologías para el análisis

En el marco más general de lucha contra la exclusión, las políticas públicas abordan, como se ha señalado ya en el Programa Nacional de Reformas, cuestiones relacionadas con la educación, la formación, el empleo y la vivienda, entre otras, debido a las múltiples dimensiones del proceso de exclusión.

Así, es habitual que, además de las actuaciones dirigidas a la inserción laboral, se desarrollen intervenciones en el ámbito de la vivienda (con reservas de cuotas de vivienda social o pisos de acogida para situaciones de emergencia...), de garantía de recursos mínimos para la supervivencia (rentas mínimas, en sus diversas acepciones y desarrollos autonómicos) de acompañamiento psico-social... abordando también la conexión de los servicios sanitarios y los sociales (espacios sociosanitarios) diversas situaciones relacionadas en algunos casos con la exclusión (enfermedades mentales, drogodependencias...), etc.

En esta línea, la principal vía de integración de los recursos disponibles viene desarrollándose generalmente a través de los Servicios Sociales, en su vertiente más Institucional, y en proyectos integrales promovidos por entidades del tercer sector en iniciativas de un carácter menos estructural.

Como se ha señalado ya, el núcleo del análisis realizado se circunscribe a la inserción laboral de las personas en situación o riesgo de exclusión y, por ello, la investigación se ha centrado igualmente en los recursos más directamente dirigidos a favorecer al acceso al mercado laboral a través de las oportunidades de formación.

Una de las cuestiones más difíciles de delimitar en el estudio ha sido la identificación de los recursos en materia de inserción socio-laboral existentes en España, dirigidos a personas en situación o riesgo de exclusión.

La dispersión de las fuentes de financiación, el desarrollo paralelo de iniciativas abordadas desde el área de empleo y desde bienestar social en las administraciones públicas, la intervención de entidades privadas... junto con la propia dificultad de identificar a las personas en situación o riesgo de exclusión, hace que los esfuerzos desarrollados en esta línea permitan únicamente una aproximación preliminar.

Teniendo en cuenta este carácter ilustrativo y las limitaciones del análisis efectuado¹², se pueden identificar algunas de las principales iniciativas, programas... dirigidos parcial o totalmente a proporcionar oportunidades de aprendizaje a las personas en situación o riesgo de exclusión, agrupándolas en tres grandes bloques:

¹² Se han analizado convocatorias estatales y autonómicas de Formación para el Empleo, información de los Programas Operativos nacionales y autonómicos, memorias de los servicios de empleo y servicios sociales... además de las informaciones recogidas a través de las entrevistas a responsables políticos y de entidades sociales.

1. Formación para el Empleo:

Se trata de formación normalizada, dirigida a todas las personas trabajadoras o desempleadas del país. Sin embargo, en las bases que establece el RD 395/2007 seguido en todas las convocatorias estatales y autonómicas- se definen como colectivos prioritarios de las acciones de formación, entre otros:

- **los desempleados** pertenecientes a los siguientes colectivos¹³: mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, afectados y víctimas del terrorismo y de la violencia de género, desempleados de larga duración, mayores de 45 años y personas con riesgo de exclusión social (de acuerdo con lo previsto por las prioridades...)
- **los trabajadores ocupados** pertenecientes a los siguientes colectivos: trabajadores de pequeñas y medianas empresas, mujeres, afectados y víctimas del terrorismo y de la violencia de género, mayores de 45 años, trabajadores con baja cualificación y personas con discapacidad...

Entre las acciones identificadas con mayor claridad como particularmente dirigidas a personas en situación o riesgo de exclusión se encuentran los programas de empleo-formación (Escuelas Taller...), mientras que en el resto de intervenciones (principalmente en el caso de la formación para trabajadores ocupados), cabe pensar que se trata mayoritariamente de personas no excluidas, incluyéndose preferentemente en todo caso a quienes se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad en el mercado laboral.

2. En el ámbito del Sistema Educativo, los **Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI)**, que sustituyen a los anteriores Programas de Garantía Social. Destinados al alumnado mayor de 15 años y preferentemente menor de 21, que se encuentre en alguna de estas situaciones:

- Alumnado escolarizado en grave riesgo de abandono escolar y/o con historial de absentismo acreditado.
- Alumnado desescolarizado:
 1. Con rechazo escolar.
 2. Abandono temprano pero que desean reincorporarse a los estudios.
- Alumnado de incorporación tardía al sistema educativo y en edades de escolarización postobligatoria, y con necesidad de acceder rápidamente al mercado de trabajo (generalmente inmigrantes).

3. Las **Subvenciones, Convenios o Programas específicos desarrollados generalmente por entidades del tercer sector** para el desarrollo de programas de inserción socio-laboral (con mayor o menor incidencia de la formación para la búsqueda de un empleo).

Promovidas generalmente desde el área de los Servicios Sociales de forma individual o en colaboración con otras áreas (dependiendo de la configuración de las administraciones desde las que se desarrollan), incluyen desde las ayudas

¹³ Existen algunas diferencias en las Comunidades Autónomas, así por ejemplo, en Castilla y León se alude a los “colectivos considerados prioritarios por la Estrategia Española de Empleo, que incluye, entre otros, a personas con necesidades del ámbito rural, mujeres, etc. También se hace referencia en algunas convocatorias a la posibilidad de que cuidadores no formales accedan a formación del sector de atención a personas en situación de dependencia. Otras situaciones contempladas: retornados, perceptores de ayudas económicas, desempleados sujetos a un ERE de suspensión, etc.

para la creación y mantenimiento de empresas de inserción hasta programas de innovación para la inclusión social, subvenciones para procesos de acompañamiento al empleo de colectivos vulnerables, etc. integrando en muchas ocasiones otros procesos y recursos además de los meramente formativos.

Así pues, aun siendo conscientes de estar utilizando un enfoque simplista para abordar una realidad compleja, con el fin de cubrir los objetivos de la investigación se han diferenciado dos grandes ámbitos de formación¹⁴ que pueden ofrecer oportunidades para las personas en situación o riesgo de exclusión:

- la **Formación para el Empleo**, que no está especialmente diseñada para las personas en situación o riesgo de exclusión, pero que incluye entre los destinatarios prioritarios de sus intervenciones a las personas en principio más vulnerables en el mercado laboral o, directamente en algunos casos, a personas en situación o riesgo de exclusión.
- la **formación desarrollada específicamente para personas en situación o riesgo de exclusión**, generalmente promovida por entidades del tercer sector, que suele inscribirse en procesos de inserción socio-laboral en los que estas oportunidades de aprendizaje son solo parte de las intervenciones que se realizan en el proceso y de los recursos puestos a disposición de estas personas.

El estudio ha abordado de forma particular este segundo ámbito, más disperso y menos conocido, con el objetivo de identificar posibles buenas prácticas y facilitar la adaptación de la Formación para el Empleo, estableciendo puentes más eficaces y estables entre ambas.

¹⁴ Además de los programas del Sistema Educativo ya mencionados, existen también iniciativas desarrolladas por entidades con financiación privada, de entidades sociales... Dados los objetivos de la investigación, el análisis se ha centrado en la formación financiada (o cofinanciada) con fondos públicos, y que llegan a un público destinatario más amplio, y se han excluido expresamente los programas dirigidos a personas con discapacidad, por tener en la mayoría de los casos un tratamiento diferenciado.

2.3. Los agentes que desarrollan los procesos de inserción socio-laboral y una estimación de los participantes en estos procesos

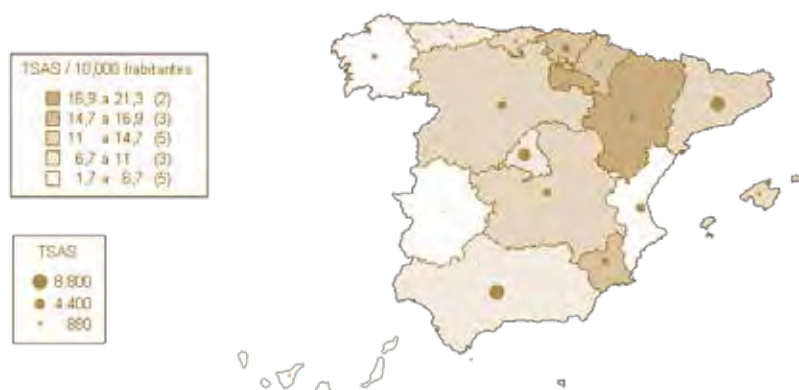
Según estimaciones realizadas por entidades especializadas, en España operan 47.753 entidades de tercer sector de acción social TSAS (Fundación Luis Vives, 2010). La agregación por Comunidades Autónomas, como se muestra en la siguiente tabla, sitúa a Andalucía, Cataluña y Madrid como las comunidades donde más entidades hay, como corresponde a su peso poblacional.

Tabla 1. Distribución de TSAS por CCAA.

Comunidad Autónoma	TSAS
Andalucía	8.704
Cataluña	8.324
Madrid	6.191
Comunidad Valenciana	3.428
País Vasco	3.394
Castilla-La Mancha	3.102
Castilla y León	3.039
Aragón	2.348
Región de Murcia	2.168
Galicia	1.653
Isla Baleares	1.283
Comunidad Foral de Navarra	1.083
Cantabria	820
Principado de Asturias	743
La Rioja	686
Canarias	469
Extremadura	290
Ciudad Autónoma de Ceuta	14
Ciudad Autónoma de Melilla	14
Total	47.753

Fuente: Anuario del tercer sector de acción social en España. Fundación Luis Vives, 2010.

Gráfico 2. Entidades de tercer sector de acción social en España.



Fuente: Anuario del tercer sector de acción social en España. Fundación Luis Vives, 2010.

El 7,2% de las entidades identifica la inserción laboral como principal actividad, el 9% como segunda y el 7,6% como tercera actividad: en total, el 23,8% aborda en mayor o menor medida la inserción laboral. Por otra parte, el 14,8% de las entidades señala la formación/educación como principal actividad, el 13,2% como segunda y el 13,4% como tercera actividad, de modo que cuatro de cada diez desarrollan funciones de educación-formación.

Es decir, que **el número de entidades que en España ofertan formación para facilitar el acceso al empleo de colectivos en situación o riesgo de exclusión podría acercarse a 20.000.**

Más difícil todavía resulta tratar de estimar cuánta gente ha participado en un periodo concreto en los procesos formativos de estas entidades. Por una parte, la tarea de cuantificar e identificar las entidades que imparten estas formaciones de forma exhaustiva es excesivamente costosa. Por otra parte, incluso en los casos en los que se ha contactado y solicitado información a estas entidades en el marco de la investigación, ha resultado muy complicado aunar criterios y lenguaje a la hora de determinar qué es un proceso formativo orientado a la inclusión laboral, dónde empiezan y terminan los cursos denominados “prelaborales”, etc.

En cualquier caso, de forma estimativa cabe realizar la siguiente aproximación a las personas que, estando en situación o riesgo de exclusión, han accedido a algún recurso para la inserción laboral. En el caso de la Formación para el Empleo, se desconoce qué porcentaje de participantes desempleados puede estar en estas situaciones (no se ha incluido la formación a ocupados por encontrarse, en principio, aún más alejada de la exclusión, lo que no significa que no haya permitido formarse a personas vulnerables en el mercado laboral).

Tabla 2. Aproximación a las personas que, en situación o riesgo de exclusión, han accedido a algún recurso para la inserción laboral.

Tipologías de formación	Iniciativas o programas	Número de participantes	Observaciones
Formación para el empleo	Desempleados	411.190	Se desconoce el porcentaje que puede considerarse en situación o riesgo de exclusión. El 18,5% es mayor de 45 años.
	Escuelas Taller Casas de Oficio y Talleres de Empleo	27.591	En particular las Escuelas Taller suelen utilizarse para jóvenes que pueden considerarse en el grupo objetivo (y que han constituido menos de un tercio del total de alumnos formados en estos programas).
	Personas en régimen de privación de libertad	1.956	Este colectivo suele incluirse entre las situaciones en riesgo o exclusión
PCPIs	Alumnado en los Programas en el curso 2010-2011	80.008	También las características de los PCPI hacen que se pueda incluir a todos los participantes en el área del riesgo o exclusión.
Formación específica en procesos de inserción socio-laboral	Participantes identificados en las entidades contactadas (6 CCAA)	27.616	Se trata de los participantes en 6 Comunidades Autónomas (19% de población total). Una extrapolación simple basada en la población del conjunto de España situaría esta cifra en cerca de 150.000 personas en procesos formativos- de inserción a través de diferentes programas, iniciativas y apoyos. Una estimación más conservadora (suponiendo que en el resto de Comunidades los recursos se comportaran como en las Comunidades con menos participantes identificados), situaría esta cifra en menos de la mitad.
	Participantes en Empresas de inserción	1.329	Se trata de los puestos identificados a jornada completa y en las EEII que han aportado datos. Las estimaciones del sector elevan esta cifra a más de 2.000 personas en 2011-

Fuente: Resumen Ejecutivo. Evaluación del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.2010, Ministerio de Educación y Cultura, FADEI y Entidades participantes en el estudio. Elaboración propia.

3. LAS PERSONAS EN PROCESO DE INSERCIÓN SOCIO LABORAL: FACTORES DE PARTICIPACIÓN Y NO PARTICIPACIÓN

Uno de los objetivos del estudio realizado ha sido conocer cuáles son los factores que hacen que las personas en situación o riesgo de exclusión participen o no en procesos de inserción socio-laboral.

Para tratar de dar respuesta a esta cuestión se presenta en este capítulo, en primer lugar, una aproximación a las personas en situación o riesgo de exclusión en España, continuando con los factores considerados más relevantes en la participación o no en procesos de inserción.

3.1. Aproximación a la cuantificación y caracterización general de las personas en situación o riesgo de exclusión

La complejidad que conlleva aproximarse a la cuantificación y caracterización general de las personas inmersas en procesos de exclusión es doble.

Por una parte, el proceso de exclusión es algo vivo, en un continuo provocado por muchos factores (internos y externos a la persona) y que afecta a muchas áreas (laboral, familiar, salud, educacional...), y en el que es difícil, por tanto, analizar un momento concreto de una persona. A este principio de indeterminación hay que añadir las dificultades que hay en señalar la frontera entre lo que es exclusión y lo que no lo es.

Por otra parte, el momento socioeconómico que vive España desde 2008 está incidiendo en segmentos de población que, hasta ahora, no pertenecían a ningún “grupo” ni presentaban ninguna de las necesidades típicas que conducían a un proceso de exclusión. Es decir, parte de población que hasta ahora no presentaba ningún factor de riesgo real ni estereotipado (nacida en España, con formación básica, sin adicciones ni trastornos mentales...), se encuentra en la actualidad en una precariedad económica tal que supone un factor de exclusión.

De los diferentes indicadores que suelen utilizarse para definir la exclusión social (participación en la producción, participación del producto social, derechos políticos, derechos sociales, conflicto social, anomia, aislamiento social...), en esta caracterización inicial se ha recurrido a aquellos más relacionados con el empleo, por ser este el núcleo central del estudio.

Así, una aproximación al deterioro de la calidad de vida de los últimos años es la que realiza la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social (EAPN) a través del indicador “población con baja intensidad de trabajo por hogar (BITH)”, variable que comprende la relación entre el número de personas que trabajan en un hogar y el de las que están en edad de trabajar¹⁵.

Según los datos del informe (EAPN 2011), el 7,7% de la población pertenece a hogares con baja intensidad de trabajo. Otra conclusión que permite extraer la

¹⁵ A modo de ejemplo podría decirse que, en un hogar con dos adultos en el que sólo trabaja uno a jornada completa, la intensidad del trabajo es de 0,5, mientras que si trabajan los dos, la intensidad del trabajo es de 1; si uno de los adultos trabajara a media jornada y el otro a jornada completa, la intensidad de trabajo de este hogar es de 0,75. El indicador comprende a las personas que viven en hogares con una intensidad de empleo inferior al 0,2.

utilización de este indicador es que España es un país muy asimétrico, con radicales diferencias entre las CCAA, especialmente en el eje norte-sur. Otros indicadores, como el porcentaje de personas con salario bajo (Fundació Caixa Catalunya, 2008), redundan en las diferencias entre CCAA.

Gráfico 3. Población con baja intensidad de trabajo por hogar (BITH) en España.



Fuente: EAPN 2011.

Tabla 3. Distribución de variables del indicador BITH a nivel de Comunidades Autónomas en número y porcentaje.

CCAA	Población BITH	% en CCAA ÷
CF de Navarra	21.083	3,40%
Aragón	44.629	3,40%
Comunidad de Madrid	279.019	4,40%
País Vasco	114.227	5,40%
Castilla y León	140.817	5,70%
Cantabria	35.089	6,10%
Cataluña	447.861	6,20%
Castilla-La Mancha	133.221	6,60%
Principado de Asturias	71.832	6,90%
La Rioja	23.227	7,50%
Galicia	213.370	7,80%
Islas Baleares	89.334	8,50%
Comunidad valenciana	483.399	9,70%
Región de Murcia	143.938	9,70%
Melilla	6.737	9,90%
Extremadura	114.354	10,50%
Canarias	229.950	11,00%
Andalucía	909.440	11,10%
Ceuta	14.553	18,90%
Total	3.516.080	7,70%

Fuente: Explotación de CEET en base a la Encuesta de Condiciones de Vida 2010.

Nota: la suma de las cifras referidas a los tres factores es superior a las cifras AROPE, porque hay personas que están reflejadas en dos o los tres factores simultáneamente.

Estas diferencias de partida anteriores a la crisis se han agudizado con el devenir de esta. Así, a partir del cuarto trimestre de 2007, la tasa de desempleo de los sustentadores principales del hogar comenzó a crecer rápidamente hasta triplicarse,

alcanzando a finales de 2011 el valor del 19% del total, que constituye su máximo histórico (Caritas 2012). Respecto a los hogares con todos sus activos en desempleo, a finales de 2011 el porcentaje supera el 9% del total de hogares españoles (Caritas 2012).

3.2. El universo objeto de estudio: los factores analizados en la empleabilidad

El análisis realizado concluye que no es posible determinar el número de personas que encontrándose en situación o riesgo de exclusión, estén en una etapa del mismo que permita iniciar o continuar un proceso dirigido a su incorporación al mercado laboral, como tampoco lo es caracterizarlos de modo que se defina con claridad cuántas personas y en qué momentos pueden entrar en estos procesos de inserción laboral.

En el campo de la intervención social, en el siglo XX se ha utilizado en ocasiones de forma aproximada la conocida como *distribución de los tres tercios de la sociedad*¹⁶, para tratar de valorar el volumen y tipología de recursos que podían ser necesarios para trabajar con las personas que requieren el apoyo de los servicios sociales (un tercio de personas con mayores dificultades, un tercio de personas que con procesos intensivos y de más duración pueden incorporarse a procesos de inserción laboral y un último tercio más próximo a las condiciones generales de empleabilidad). Aunque esta aproximación no deja de ser un intento poco riguroso, máxime cuando el nivel de desempleo y la pobreza asociada están creciendo de una forma tan alarmante en España. Así, la incidencia de la pobreza creció en más de dos puntos en solo dos años —de 2009 a 2011—, aumento sin parangón en las últimas décadas (crecimiento de la pobreza que se ha concentrado especialmente en los hogares con sustentadores principales jóvenes y en los hogares con menores¹⁷).

En la investigación realizada se ha solicitado a las Instituciones información sobre posibles estudios recientes en esta línea, aunque no se han obtenido resultados (el último estudio disponible realizado por una Comunidad Autónoma en 2008 en relación con los perceptores de rentas mínimas planteó la posibilidad de trabajar la empleabilidad de aproximadamente el 60% de esta población).

Ante la imposibilidad de encontrar una respuesta cuantitativa a esta cuestión, ni mediante registros estadísticos ni a través de estudios cuantitativos significativos, se ha utilizado un enfoque cualitativo, mediante el análisis documental y la prospección con las entidades que trabajan en este campo.

3.2.1. Las factores de la no participación en procesos de inserción laboral (personas desempleadas y en situación o riesgo de exclusión)

En los análisis sobre la inserción socio-laboral suele ser frecuente identificar “colectivos” de personas, atendiendo a factores que pueden agruparse en dos categorías principales, y una tercera que suele considerarse generalmente de menor incidencia:

- **La motivación:** distinguiendo entre personas que podrían pero no quieren (y aquí entran una diversidad de factores, desde opciones vitales personales –

¹⁶ García Nieto, J: Pobreza y exclusión social. Cristianisme i Justícia, 1987.

¹⁷ Caritas y Fundación Foessa: Exclusión y desarrollo Social, 2012.

personas que deciden vivir “libres” de las obligaciones de un trabajo¹⁸ que suelen identificar como poco satisfactorio - hasta personas que consideran que un empleo –generalmente precario y poco remunerado, dada su escasa cualificación- no les va a proporcionar las ventajas, por ejemplo, de combinar sus actividades no laborales con una ayuda económica), y quienes quieren pero no pueden. Los primeros, se van a mantener alejados por voluntad propia de las entidades y de los servicios que pueden proporcionarles acceso a estos itinerarios.

- **Las características personales y de su entorno**, cuando se presentan en un grado que imposibilita la participación en estos procesos (en un momento determinado o de forma permanente). Salud física y mental, conocimiento del idioma de la sociedad de acogida, etc, se encuentran entre los factores más destacados en este ámbito.
- **El desconocimiento, la desconfianza o la inexistencia de recursos apropiados**: en ocasiones, las personas que entran en procesos de pobreza y exclusión, desconocen que hay servicios de las administraciones y del tercer sector que podrían ayudarles; otras, es la desconfianza –frecuente cuando se trata de inmigrantes sin permiso de residencia o trabajo- o la creencia de que la utilidad de estos es muy limitada. Estos factores también pueden mantener a las personas en situación o riesgo de exclusión alejadas de los procesos de inserción.

Al abordar los primeros factores, de motivación, se suele tener en cuenta un principio básico de la intervención social, que es el respeto a las decisiones de las personas. Se puede acompañar, informar orientar... pero al final es la persona quien decide, y esta motivación positiva de la persona es además fundamental¹⁹ para el éxito de los procesos.

Cuando se enfrentan los segundos, es frecuente que las entidades consideren que hay factores que imposibilitan el acceso a estos procesos. Ya otros estudios anteriores alertan del riesgo de que algunas personas –y se citan a personas desarraigadas, con muchos años de transeuntismo, analfabetas, personas mayores alejadas muchos años del mercado laboral...- se consideren *no empleables*, y no reciban apoyo²⁰.

En la prospección realizada, que si bien carece de valor estadístico resulta suficientemente amplia para ser ilustrativa, más de la mitad de las entidades señalaban que al menos el 50% de los usuarios de sus servicios estaban en procesos formativos dirigidos a la inserción sociolaboral. Los restantes usuarios no participaban en estas formaciones por encontrarse todavía en fases previas, de carácter más social que laboral, quedando un porcentaje reducido de personas que no participaban por no necesitar formación –tener un nivel de empleabilidad más alto y requerir otro tipo de apoyos-.

¹⁸ Suelen ser frecuentes las alusiones a jóvenes que prefieren vivir de sus trabajos en la calle, como artistas callejeros, pero no son los únicos casos.

¹⁹ Y así lo han manifestado las entidades sociales, atribuyendo generalmente el éxito de sus iniciativas, al menos parcialmente, a esta motivación de las personas participantes.

²⁰ Si las entidades cuentan con suficientes recursos –propios o financiados por las administraciones-, suele habilitarse un espacio “prelaboral” u “ocupacional”, que diferencia la actividad –aunque no sea con una relación laboral- del empleo, y proporcionan estos apoyos.

En cuanto a **las características que suelen ser más frecuentemente consideradas como excluyentes²¹ del mercado laboral**, estas se pueden sintetizar en:

- **Transeúntes:** colectivo creciente en los últimos años, supone, si se mantiene en esa situación durante un tiempo prolongado, uno de los factores de mayor riesgo en cuanto a la posibilidad de inserción laboral. La pérdida de habilidades sociales, la ruptura con el entorno... es tan brutal que el mantenimiento en el tiempo de esta situación suele considerarse como uno de los casos más difíciles de intervención²².
- **Personas con problemas de salud relevantes** (Enfermedades crónicas, enfermedades mentales no diagnosticadas...): en muchos casos, problemas graves de salud pueden impedir el desarrollo de actividades de inserción laboral. En particular, las enfermedades mentales no diagnosticadas suponen un serio obstáculo para el desarrollo de intervenciones y son escasos los recursos disponibles para estas situaciones.
- **Personas sin habilidades o conocimientos considerados mínimos:** conocimiento del idioma, no alfabetizadas, sin capacidad de comprensión de instrucciones básicas o sin habilidades sociales mínimas... son también obstáculos que llevan a iniciar procesos “preformativos” antes de apoyar la inserción laboral.
- **Personas (mujeres generalmente) con responsabilidades familiares que impiden el desarrollo de una actividad laboral:** esta situación suele ser considerada temporal, pero hay momentos en los que el cuidado de hijos/as o personas dependientes hace realmente muy difícil pretender la inserción laboral (en ocasiones se habilitan recursos de apoyo –guarderías...-).
- **Personas con múltiples factores de exclusión:** los factores que limitan la empleabilidad son, como se ha señalado, muchos, y van desde el nivel formativo muy bajo a largos periodos de inactividad o desempleo, pasando por competencias o experiencia laboral en actividades no demandadas por el mercado laboral, falta de recursos económicos, situación de reclusión, problemas de vivienda, responsabilidades familiares, malos tratos etc. Si cada uno de estos factores, en su posición más extrema, pueden impedir la participación en procesos de inserción laboral, cuando una persona sufre varios de ellos resulta altamente improbable que se pueda procurar la inserción

²¹ Una de las relaciones más detalladas que se han identificado en la investigación es la que se realiza en el Informe “Exclusión Social y Mercado Laboral. Instituto Aragonés de Empleo 2007”, que incluye: desempleados de larga duración; personas mayores de 45 años desempleadas; personas inmigrantes cuyas características condicionen su integración laboral; personas de etnia gitana cuyos rasgos condicionan su inserción laboral; personas reclusas cuya situación penitenciaria no les permita acceder a un empleo y exreclusos que se encuentren en situación de desempleo durante el primer año de libertad definitiva; jóvenes en riesgo o situación de exclusión social; personas in hogar; drogodependientes y exdrogodependientes que estén en proceso de rehabilitación y de reinserción social y laboral; perceptores de rentas mínimas de inserción o de cualquier otra prestación similar que no puedan acceder por falta de período de residencia o agotar el período máximo; mujeres con dificultades especiales –víctimas de violencia de género, con responsabilidades familiares no compartidas, en proceso de rehabilitación o que ejercen la prostitución; personas emigrantes retornadas, con dificultades especiales para acceder al empleo; personas con discapacidad.

²² Con este colectivo se ha defendido la creación de un itinerario de incorporación social que tenga en cuenta las diferentes situaciones, y a los distintos profesionales que han intervenido, para evitar iniciar constantemente nuevos procesos, con la implicación de otras áreas: educación, cultura, inserción laboral...ARARTEKO: Respuesta a las necesidades básicas de las personas sin hogar y en exclusión grave 2006.

laboral de estas personas sin una red de recursos complementarios muy importante.

- **Edad:** la inserción laboral de las personas mayores de 45 años (55 años en algunos enfoques) supone un problema creciente en cuanto a factor de alejamiento del mercado laboral: la crisis económica no solo está generando un impacto muy negativo en el empleo juvenil, sino que el desempleo de las personas de más de 45 años, fuertemente creciente, debe enfrentarse además a unos estereotipos que están muy presentes en la sociedad –incluyendo también a las entidades que trabajan en la inserción sociolaboral- y a una regulación normativa que va endureciendo el acceso a las pensiones, obligando en muchos casos a aumentar la vida laboral de forma inesperada. En particular cuando la edad se sitúa en torno a (o supera) los 60 años, se suele tender a considerar “inútiles” los intentos para mejorar la empleabilidad a través de la formación.

La discapacidad es una situación, en muchos casos transversal a algunas de las situaciones anteriores. Sin embargo, al contar en el ámbito de la incorporación sociolaboral con recursos específicos dados por un marco normativo propio (Centros Especiales de Empleo, Centro Ocupacionales...) y, al ser una situación con necesidades muy diferentes y que, por tanto, demanda respuestas diferentes, se ha considerado conveniente no incluirla en el análisis.

Con estas consideraciones, a quienes quedan fuera de los procesos de inserción a través de la formación, por decisión propia y/o por la valoración de las entidades que trabajan con ellos –teniendo en cuenta su situación-, hay que sumar **un número creciente de personas a las que la reducción de recursos está impidiendo acceder a estos apoyos**. Aunque sin valor estadístico, las declaraciones de las entidades sociales en el sentido de que un número creciente de personas (que en algunos casos sitúan en el 50% de sus usuarios actuales) están quedando “en listas de espera” porque los recursos se están reduciendo en un momento en el que crece fuertemente la demanda, hace que los intentos por identificar factores de no participación parezcan en el momento presente de escasa utilidad, ante una realidad que supera todas las previsiones y limita grandemente las opciones de abordar la inserción laboral.

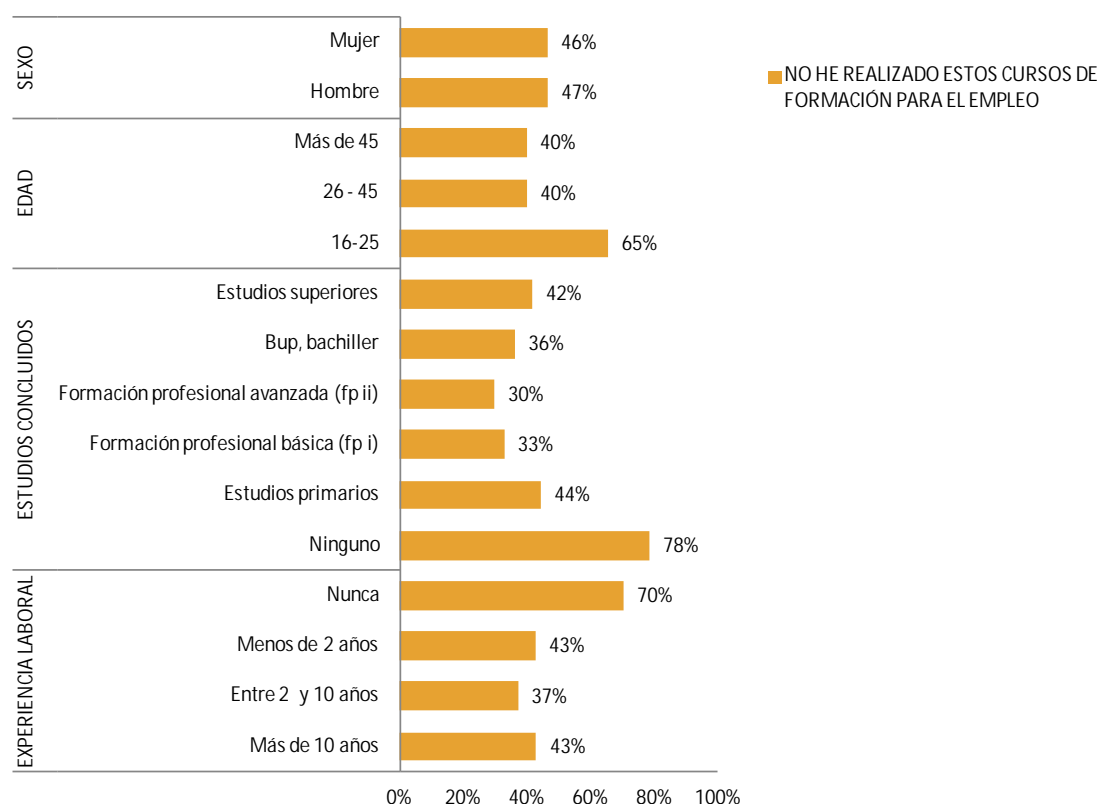
3.3. Factores de no participación en la Formación para el Empleo

Dado el objetivo de optimizar los recursos formativos existentes para apoyar la inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión, se ha querido conocer sí o en qué medida existían factores adicionales a los ya señalados para la no participación en las iniciativas del subsistema de Formación para el Empleo.

Para conocer esta cuestión, se ha consultado a personas en procesos de inserción y a las entidades que los desarrollan si utilizan o han utilizado la Formación para el Empleo en alguna de sus Iniciativas o programas, y en su caso, las razones por las que no han hecho uso de esta posibilidad. Siendo las personas participantes en el estudio potenciales demandantes de formación para el incremento de su empleabilidad, es necesario detenerse en por qué no se accede en mayor medida a esta formación.

Los resultados de la encuesta ofrecen información muy básica, que solo permite realizar una primera aproximación a las características de quienes participan menos en la Formación para el Empleo (el total de no participantes asciende al 46,4%, por lo que valores por encima de este porcentaje indican una mayor incidencia de la variable en la no participación).

Gráfico 4. Personas que no han realizado cursos de formación para el empleo según variables básicas.



Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

Así, se observa que la edad es un factor positivo para haber participado en esta formación (ya que no se preguntaba por una referencia temporal próxima, sino que se

refería a la participación a lo largo de la vida, resulta una conclusión bastante lógica): son los menores de 25 años los que presentan una menor probabilidad de haber participado en Formación para el Empleo (prácticamente dos de cada tres no lo han hecho).

Esta correspondencia se mantiene también con la experiencia laboral: cuanto mayor es esta, más probable es que las personas hayan accedido a Formación para el Empleo, mientras que quienes no han trabajado nunca presentan niveles de participación muy inferiores (menos del 30%).

Por nivel de estudios, parecen ser los niveles formativos medios (ESO, Bachillerato y Formaciones Profesionales) los más proclives a seguir Formación para el Empleo, mientras que quienes carecen de estudios apenas han seguido este tipo de formación.

Respecto a los motivos por los que no han participado, los resultados confirman que el **desconocimiento de los recursos** suele ser el primer obstáculo a la hora de acceder a ellos. Y es que la falta de acceso a la información suele ser la primera barrera a la hora de acceder a diferentes recursos.

Es cierto que personas que se cronifican en la órbita de los recursos sociales cuentan con un exhaustivo conocimiento de lo que este sistema puede ofrecerles en recursos y servicios pero el conocimiento del sistema formativo resulta claramente inferior.

De hecho, la encuesta realizada permite identificar el desconocimiento de la existencia de cursos como el motivo más frecuentemente señalado para no formar parte de los procesos formativos “normalizados”. A distancia de este motivo, aparecen diferentes problemas de acceso (como la falta de tiempo, la situación legal, la distancia del centro...) y la falta de interés por los cursos ofertados.

Tabla 4. Motivos por los que no se ha realizado Formación para el Empleo

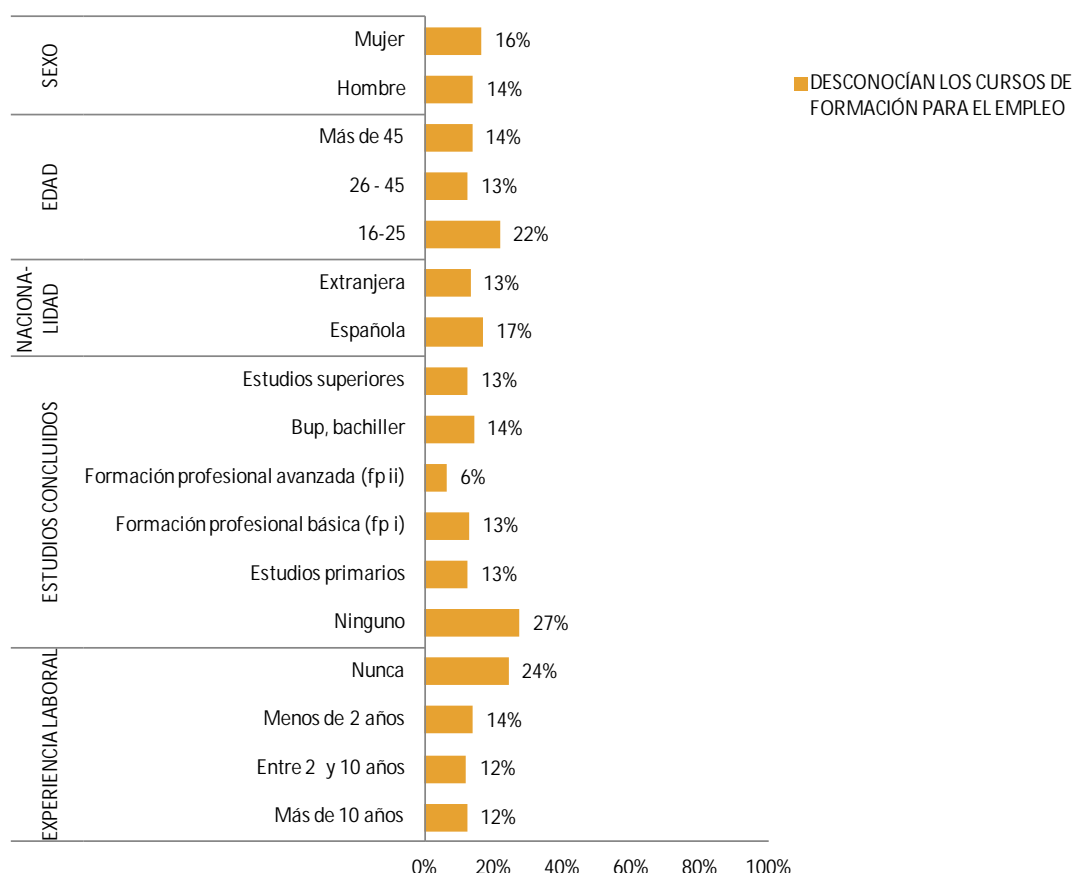
	hombre		mujer		Total	
	N	%	N	%	N	%
No sabía que había	85	14,0%	73	16,4%	158	15,0%
Por falta de tiempo	33	5,4%	26	5,9%	59	5,6%
No me interesaban	44	7,2%	13	2,9%	57	5,4%
Tenía cargas familiares (personas a cargo)	9	1,5%	36	8,1%	45	4,3%
No podía acceder porque estaba en situación irregular	19	3,1%	12	2,7%	31	2,9%
No era fácil acudir (los centros estaban lejos...)	10	1,6%	15	3,4%	25	2,4%
Tenía dificultades con el idioma	10	1,6%	4	,9%	14	1,3%

Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

Nota: porcentajes no acumulables por ser respuesta múltiple.

Todos los motivos identificados en la encuesta (excepto la situación irregular y el idioma) son razones que pueden explicar la no participación de cualquier persona, esté o no en situación de riesgo de exclusión.

Gráfico 5. Personas que desconocían la existencia de cursos de formación para el empleo según variables básicas.



Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

Por su parte, las entidades sociales y los centros formativos consultados señalan los mismos motivos para la no utilización de la Formación para el Empleo por parte de las personas en procesos de inserción (falta de información; falta de una oferta formativa adecuada...), **además de la carencia, por parte de muchas de las personas del nivel mínimo requerido para el acceso a la formación (ESO u otros requisitos), así como las mismas razones que se manifiestan para no participar en acciones formativas diseñadas por las entidades sociales** (falta de habilidades mínimas, necesidad de desarrollar con carácter previo otras capacidades y comportamientos).

4. CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN PROCESOS DE INSERCIÓN SOCIO- LABORAL: IDENTIFICANDO FACTORES DE EXCLUSIÓN

La investigación realizada permite conocer, con márgenes de error aceptables²³, las características de las personas que, estando en situación o riesgo de exclusión, participan en procesos de inserción laboral que incluyen formación, promovidos por las entidades del tercer sector, con un apartado específico dirigido a quienes están en empresas de inserción.

Esta investigación arroja luz sobre algunas cuestiones que se consideran muy relevantes, pero **tiene también unas limitaciones** que deben ser tenidas en cuenta:

- **El cuestionario que se ha utilizado ha debido simplificar la caracterización de las personas participantes**, centrándolo en algunas cuestiones consideradas básicas. Precisamente por la dificultad que encierra procurar estudiar tantos posibles factores diferentes, se ha profundizado en algunas cuestiones en los grupos de trabajo desarrollados de forma paralela.
- **Las valoraciones sobre los efectos de la formación**, sobre las posibilidades que abre cara a su inserción laboral, **son “impresiones”**, puesto que se ha entrevistado a personas que estaban realizando o acababan de finalizar los procesos formativos (o en su caso, se encontraban en puestos de inserción en empresas de inserción). En la medida de lo posible, se ha procurado completar esta información de las encuestas con datos y valoraciones procedentes de otras fuentes.

La siguiente tabla refleja el número de encuestas realizadas y el sexo de las personas que han participado en la misma (en Aragón, País Vasco, Navarra, Castilla y León, Madrid, Baleares, Asturias, La Rioja, Castilla La Mancha y Valencia, con distribuciones dispares).

Las encuestas se han recogido en dos tipos de entidades: empresas de inserción y entidades sociales que ofrecen formación específica. La muestra alcanzada en cada caso corresponde a una distribución que permite analizar con un grado aceptable de fiabilidad estadística cada una de las dos realidades.

Tabla 5. Tipo de entidad y sexo

	hombre		Mujer		total	
	N	%	N	%	N	%
Empresa de inserción	181	29,8%	181	40,8%	362	34,4%
Entidad Social	426	70,2%	263	59,2%	689	65,6%
Total	607	100,0%	444	100,0%	1.051	100,0%

Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

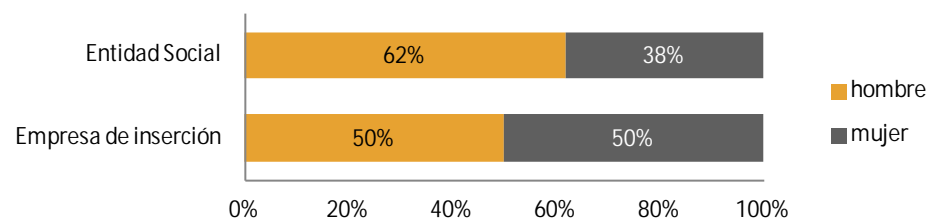
El primer dato que se puede destacar es la inferior presencia de las mujeres frente a los hombres en el conjunto de la muestra, si bien en las empresas de inserción se

²³ Esta muestra permite extrapolar los datos con fiabilidad estadística tanto al conjunto de personas BITH ($\pm 3,02\%$ de error al 95% NC) como al conjunto de personas que, en el momento de la propuesta, conformaban el universo focalizado objeto de estudio ($\pm 2,96\%$ de error al 95% NC).

Los datos y la distribución de la muestra permiten asimismo ofrecer un análisis diferenciado de las personas que participan en empresas de inserción ($\pm 4,05\%$ de error al 95% NC).

observa paridad mientras que en las entidades sociales el predominio de los hombres es muy notable.

Gráfico 6. Sexo por tipo de entidad.



Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

4.1. Factores de exclusión directamente relacionados con la empleabilidad

En este apartado se analizan algunas características personales y de entorno de las personas en situación o riesgo de exclusión, que suelen ser consideradas de forma habitual en los análisis sobre empleabilidad. En la medida de lo posible, se ha realizado una comparativa de la incidencia de estos factores en la población en general y en la población desempleada.

Las variables identificadas como más relevantes en el análisis han sido:

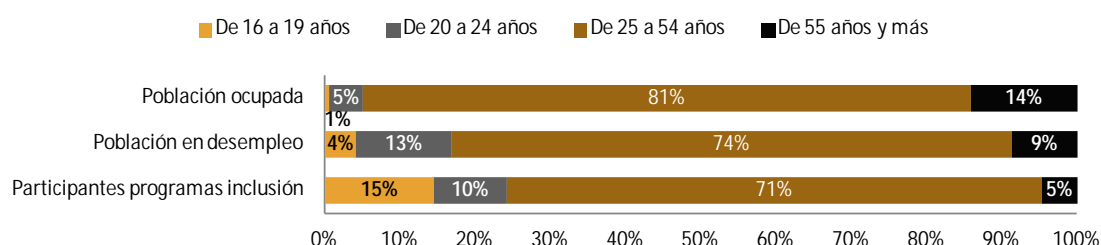
- § Edad
- § Nivel educativo
- § Tiempo en el desempleo
- § Nacionalidad – asociado a ella, falta de permiso de residencia, tiempo en el país o conocimiento del idioma
- § Responsabilidades familiares, enfermedades u otras limitaciones auto-percibidas

A partir de estas, se realiza una reflexión sobre las diferencias entre la población desempleada en general y quienes acceden a programas de inserción sociolaboral específicos, que muestran una agudización de los perfiles con mayores dificultades de acceso al empleo.

4.1.1. Edad

Como se observa, en relación con la población desempleada en general, los programas de inserción desarrollados por las entidades del tercer sector tienden a atender en mayor medida a los más jóvenes, siendo muy reducida (aunque creciente) la presencia de personas mayores (y en particular, mayores de 55 años).

Gráfico 7. Distribución de la edad según personas ocupadas, desempleadas y participantes de programas.



Fuentes: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012 y EPA 2012.

Un análisis más detallado de las personas participantes en los programas de formación específicos refleja que estas son, en su mayoría, menores de 45 años, situándose sobre todo entre los 26 y los 45 años. Las mujeres presentan una media de edad más avanzada que los hombres, si bien en su conjunto los participantes mayores

de 45 años no llegan al 20%, mientras que entre la población desempleada suponen el 26%.

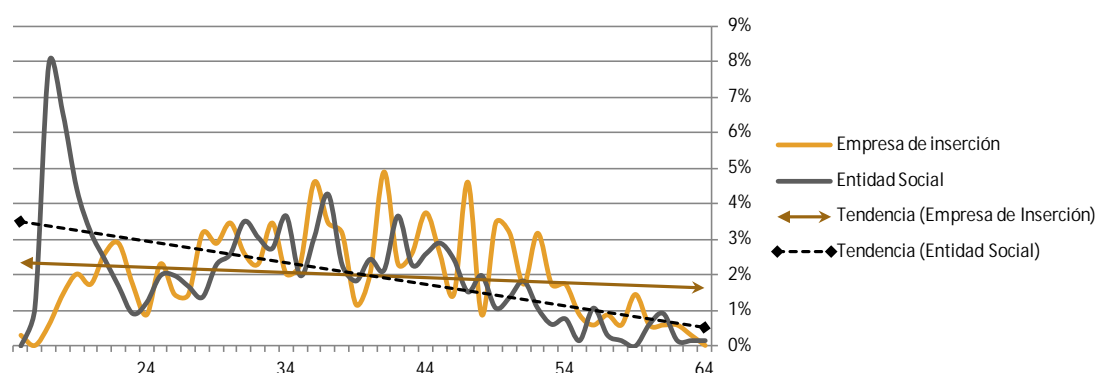
Tabla 6. Edad de las personas participantes.

	hombre		mujer		total	
	N	%	N	%	N	%
16 a 25 años	178	29,3%	85	19,1%	263	25,0%
26 a 45 años	296	48,8%	240	54,1%	536	51,0%
Más de 45 años	110	18,1%	96	21,6%	206	19,6%
ns/nc	23	3,8%	23	5,2%	46	4,4%
Total	607	100,0%	444	100,0%	1.051	100,0%

Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

El siguiente gráfico muestra la distribución de la edad de personas según el tipo de entidad, y la tendencia que muestra dicha distribución. Se aprecia que la tendencia en las empresas de inserción es contar con gente de más edad que las entidades sociales.

Gráfico 8. Distribución porcentual de la edad y tendencia por tipo de entidad.



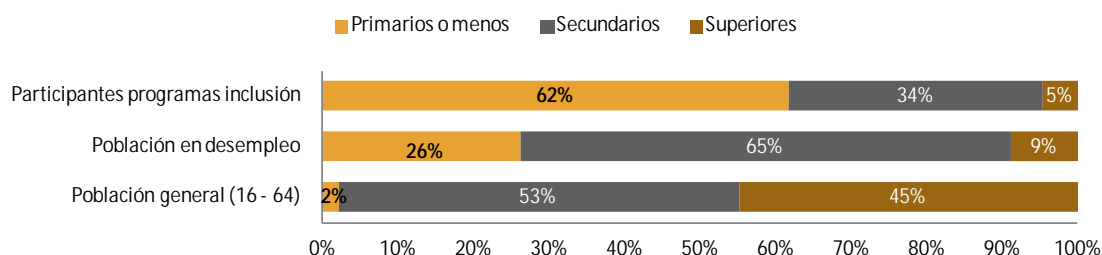
Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

El hecho de contar hoy en día con más de 45 años se percibe en el 40% de las personas que los tienen como un obstáculo para el logro de un empleo. Este obstáculo no deja de ser el problema de un entorno que desaprovecha capital social y que no es capaz de apoyar a las organizaciones en la gestión de la edad.

4.1.2. Nivel de Formación

El nivel identificado es sensiblemente más bajo que el que presenta el conjunto de población desempleada española, que es a su vez inferior al de la población en general (y de la ocupada), y las diferencias son suficientemente significativas como para suscitar una reflexión en profundidad.

Gráfico 9. Nivel educativo según población general, personas desempleadas y participantes de programas.



Fuentes: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012 e INE, Indicadores Sociales 2011.

Se identificaría así una de las principales características de las personas que participan en procesos de inserción laboral al margen de la formación normalizada y que está seguramente en el origen de muchas de las dificultades adicionales a las que deben enfrentarse las personas y entidades en estos procesos.

Así, la mayoría no ha concluido más allá de los estudios primarios. Por otra parte, los hombres presentan un nivel de estudios sensiblemente inferior al de las mujeres, destacando que el 21,6% de ellas cuenta con educación secundaria superior y el 6,8% con estudios universitarios.

Tabla 7. Estudios concluidos.

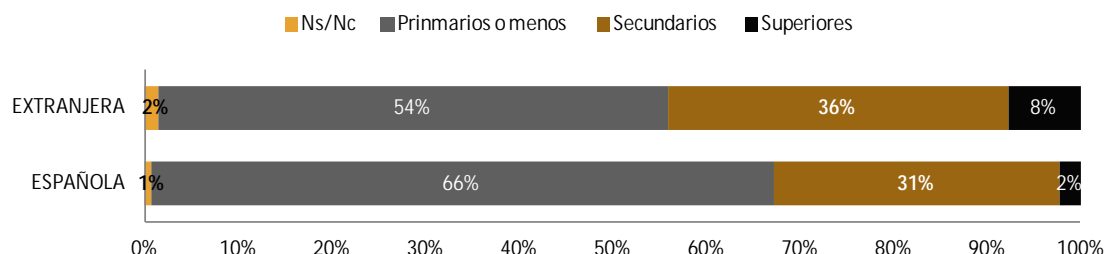
	hombre		mujer		total	
	N	%	N	%	N	%
Ninguno	119	19,6%	52	11,7%	171	16,3%
Estudios primarios	295	48,6%	177	39,9%	472	44,9%
BUP / Bachiller	81	13,3%	96	21,6%	177	16,8%
For. Prof. Básica (FP I)	65	10,7%	60	13,5%	125	11,9%
For. prof. avanzada (FP II)	24	4,0%	23	5,2%	47	4,5%
Estudios universitarios	18	3,0%	30	6,8%	48	4,6%
ns/nc	5	,8%	6	1,4%	11	1,0%
Total	607	100,0%	444	100,0%	1.051	100,0%

Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

En este punto hay que considerar que, al recoger la información, solo se han contemplado los estudios concluidos homologados, por lo que hay personas de origen extranjero que, en realidad, pueden contar con un nivel académico superior. Sin embargo, no es este el factor que explica el bajo nivel educativo de estas personas:

las personas extranjeras presentan un perfil educativo ligeramente superior al de las personas de nacionalidad española.

Gráfico 10. Estudios concluidos según nacionalidad.



Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

Por tipo de entidad se observa que las empresas de inserción contratan, en general, a personas con un nivel de estudios algo inferior al que presentan los participantes en programas de entidades sociales.

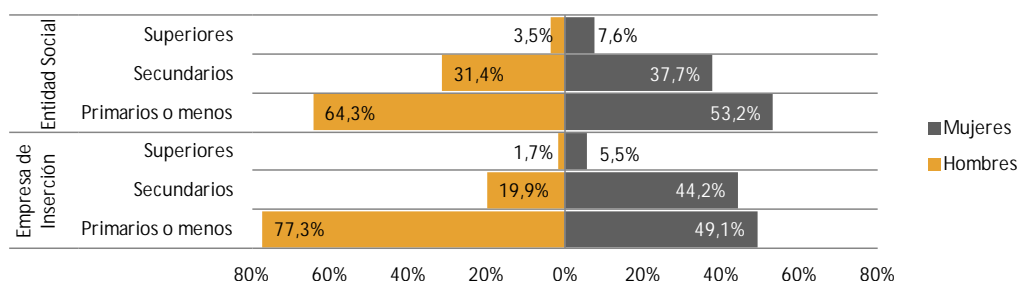
Tabla 8. Estudios concluidos según tipo de entidad y sexo.

	Empresa de Inserción				Entidad Social				total			
	Hombre		Mujer		hombre		Mujer		hombre		mujer	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Primarios o menos	140	77,3%	89	49,1%	274	64,3%	140	53,2%	414	68,2%	229	51,6%
Secundarios	36	19,9%	80	44,2%	134	31,4%	99	37,7%	170	28,0%	179	40,3%
Superiores	3	1,7%	10	5,5%	15	3,5%	20	7,6%	18	3,0%	30	6,8%
ns/nc	2	1,1%	2	1,1%	3	0,7%	4	1,5%	5	0,8%	6	1,4%
Total	181	100,0%	181	100,0%	426	100,0%	263	100,0%	607	100,0%	444	100,0%

Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

Las diferencias son más notables en el caso de los hombres, que presentan en las empresas de inserción una proporción muy elevada de personas con niveles de cualificación muy bajos.

Gráfico 11. Estudios concluidos según tipo de entidad y sexo.



Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

4.1.3. Tiempo en el desempleo

Otra aproximación a la capacidad de la persona es observar su actual situación de actividad, dado que el propio mercado laboral tiene un componente de

retroalimentación entre la empleabilidad y tener un empleo. Esto es: las personas ocupadas tienen un mayor grado de empleabilidad que las no ocupadas, así como las personas activas que buscan empleo (paradas) tienen mayor grado de empleabilidad que las que han sido no activas.

Descartando a las personas de la muestra que trabajan en un CIS (en el caso de Navarra) o en empresa de inserción, la práctica totalidad de las personas que participan en acciones formativas se encuentra desempleada (buscando empleo). Con un porcentaje poco relevante, en segundo lugar aparece el trabajo sumergido.

Tabla 9. Situación de actividad actual en entidades sociales.

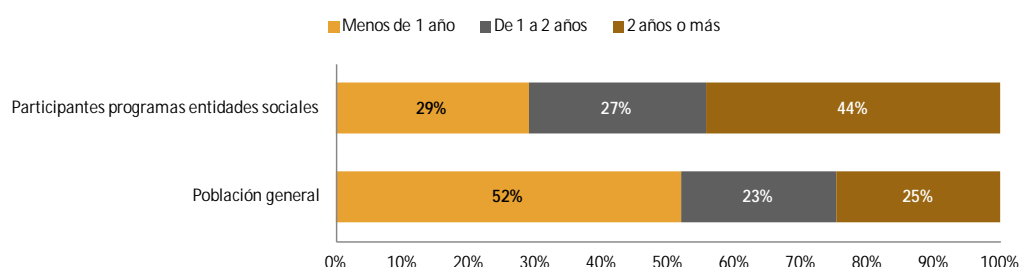
	hombre		mujer		total	
	N	%	N	%	N	%
Desempleado (sí busca empleo)	313	73,5%	173	65,8%	486	70,5%
Trabajando sin contrato (limpieza, mercadillo, chatarra, ayuda familiar)	22	5,2%	8	3,0%	30	4,4%
Trabajando con contrato	2	0,5%	11	4,2%	13	1,9%
Otros	13	3,0%	8	3,0%	21	3,0%
ns/nc	76	17,8%	63	24,0%	139	20,2%
Total	426	100,0%	263	100,0%	689	100,0%

Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

Dentro de la situación de desempleo, la permanencia en el mismo durante mucho tiempo es considerada como un factor clave de empleabilidad, de modo que tienden a activarse actuaciones de apoyo al transcurrir 6 meses o 1 año, habiéndose pasado a considerar este tiempo, 1 año, como paro de larga duración.

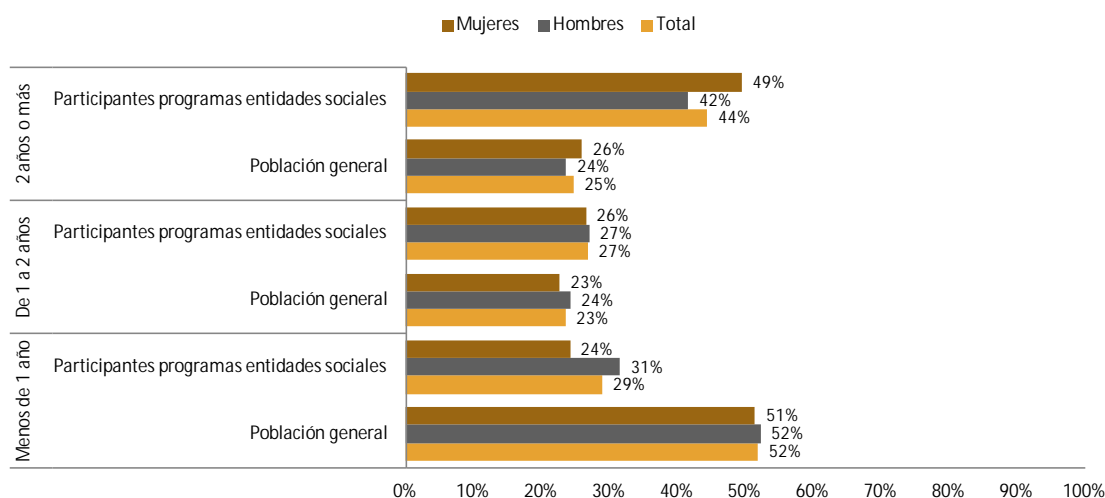
Nuevamente, la comparación con el desempleo general vuelve a presentar una imagen muy desfavorable para las personas que están en programas de inserción sociolaboral: **el 44% de las personas llevan más de dos años en situación de desempleo.**

Gráfico 12. Distribución de tiempo en desempleo según población general y participantes de programas en entidades sociales.



Fuentes: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012 y EPA 2012.

Esta situación cobra una incidencia superior entre las mujeres, pues el 48,6% de ellas lleva más de dos años sin empleo.

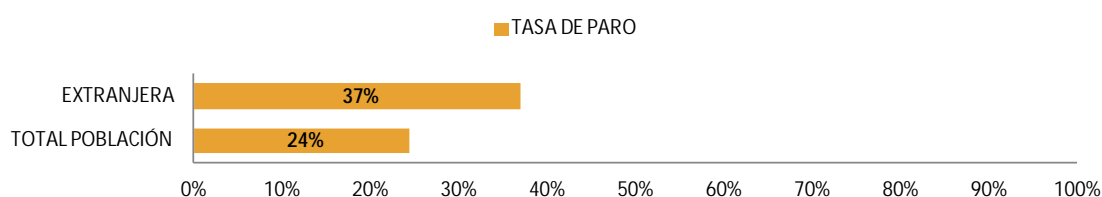
Gráfico 13. Tiempo en desempleo por sexo según población general y participantes de programas en entidades sociales.

Fuentes: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012 y EPA 2012.

4.1.4. Nacionalidad y situación legal

Considerando la nacionalidad, en comparación con su peso en el conjunto de la población (aproximadamente un 12%), **las personas extranjeras se hallan fuertemente presentes en los programas de formación específicos promovidos por las entidades sociales.**

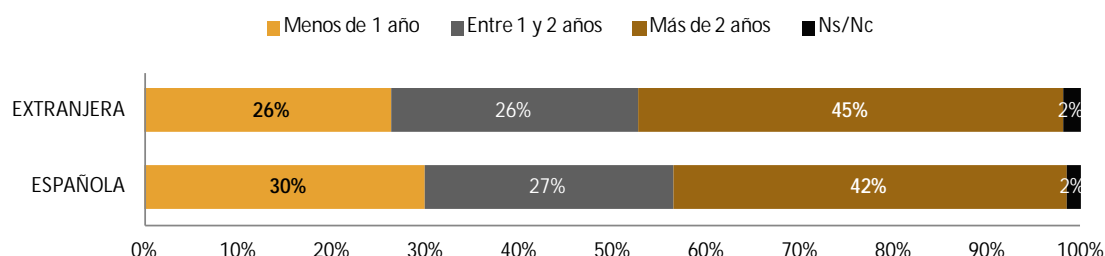
En clara relación con este fenómeno, la tasa de paro de las personas extranjeras presenta una mayor incidencia que la del conjunto de la población, y constituyen el 20,5% del desempleo total.

Gráfico 14. Tasa de paro de personas extranjeras y conjunto de población.

Fuente: EPA 2012.

Abundando en esta peor situación de las personas extranjeras en el mercado laboral, también las personas inmigradas que participan en los programas específicos presentan una permanencia algo mayor en el desempleo que las nacionales.

Gráfico 15. Tiempo en desempleo según nacionalidad.

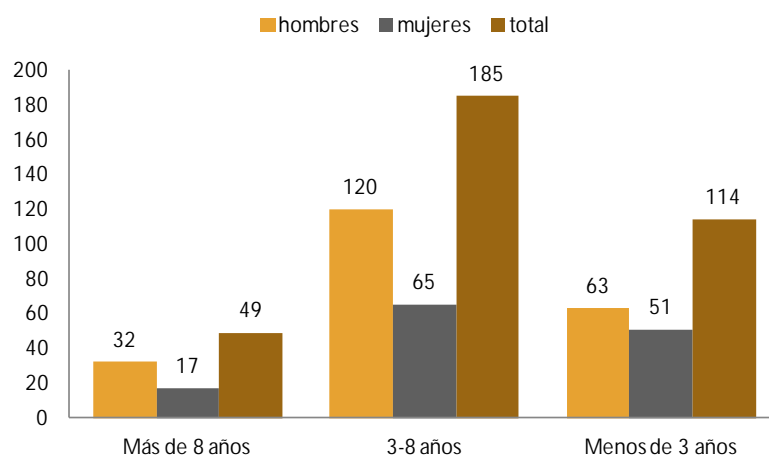


Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

A este respecto cabe señalar que en muchos programas de formación específica no se solicita permiso de residencia ni trabajo para acceder a los mismos y, por lo tanto, sería lógico pensar que puedan tener más presencia en estos programas formativos que en otros aquellas personas que carecen de esta documentación. Los programas financiados por los servicios de empleo suelen exigir documentación que demuestren una situación regular para acceder a las mismas.

La mayor parte de las personas extranjeras cuentan con arraigo en España, con más de 3 años de permanencia, e incluso de 8; siendo minoría (una cuarta parte) quienes no alcanzan los 3 años de permanencia en el país.

Gráfico 16. Distribución por sexo según tiempo de residencia en España.



Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

Sin embargo, bien porque las personas en situación irregular no han querido explicitar su situación, o bien porque su participación en estos programas puede estar ayudando a resolverla (por ejemplo, a través de las contrataciones de las empresas de inserción...), la situación legal no ha sido identificada como un obstáculo para un número elevado de personas inmigrantes, y únicamente lo ha señalado así el 4,4% del total.

Tabla 10. Limitaciones porque no se está autorizado para trabajar.

	hombre		mujer		total	
	N	%	N	%	N	%
Porque no tiene papeles (no está autorizado para trabajar)	16	5,5%	4	2,5%	20	4,4%

Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

* Nota: porcentaje calculado sobre personas extranjeras.

4.1.5. Otros factores que dificultan la empleabilidad

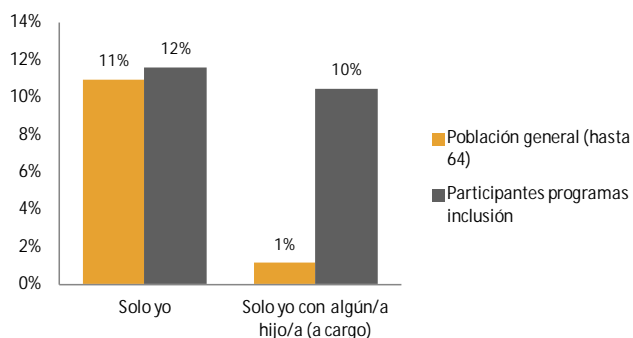
Entre los factores más relevantes que dificultan la empleabilidad se han identificado: las personas solas con responsabilidades familiares (composición de los hogares); las personas con problemas de salud (salud autopercebida); y los problemas derivados del desconocimiento del idioma. También se ha incluido una referencia a la experiencia laboral, aunque en este caso las diferencias percibidas con la población desempleada general son menores (y asociadas principalmente a la edad, inferior, de los participantes en estos programas).

4.1.5.a. Disponibilidad de tiempo: la composición del hogar

La encuesta realizada refleja que, también entre las personas en situación o riesgo de exclusión, los tipos de hogar más frecuentes son los “tradicionales”: con familia (padres, hermanos/as...) o con mi pareja y con algún/a hijo/a (menos de 16). Los hombres están más presentes en el primer grupo (el menos emancipado) y las mujeres más en el segundo (el más emancipado).

Los tipos de hogar que presentan más riesgos por contar con menos apoyos y estar más desprotegidos son las personas que viven solas sin pareja, con o sin hijos. En particular, el caso de las personas solas con hijos afecta directamente (en muchos casos) la disponibilidad de tiempo, tanto para la formación como para el empleo. Este tipo de hogar se encuentra mucho más presente entre las personas que acuden a la formación específica que en el conjunto de la población.

Gráfico 17. Personas que viven solas según población general, y participantes de programas.



Fuentes: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012 e INE, Indicadores Sociales 2011.

En la categoría de “otros” hogares caben, especialmente, situaciones que atañen a personas inmigrantes: pisos compartidos, centros de acogida...

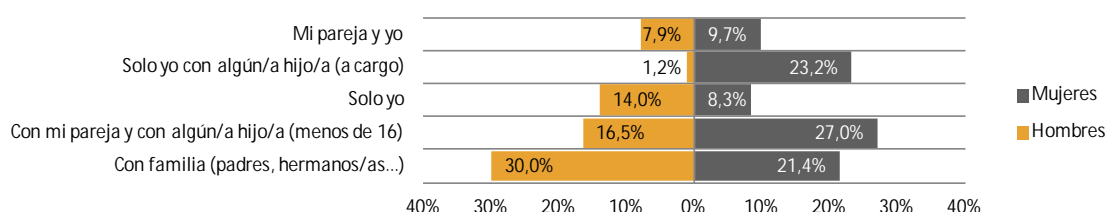
Tabla 11. Tipo de hogar en el que vive.

	hombre		mujer		total	
	N	%	N	%	N	%
Con familia (padres, hermanos/as...)	182	30,0%	95	21,4%	277	26,4%
Con mi pareja y con algún/a hijo/a (menos de 16)	100	16,5%	120	27,0%	220	20,9%
Solo yo	85	14,0%	37	8,3%	122	11,6%
Solo yo con algún/a hijo/a (a cargo)	7	1,2%	103	23,2%	110	10,5%
Mi pareja y yo	48	7,9%	43	9,7%	91	8,7%
Otros	149	24,5%	34	7,7%	183	17,4%
ns/nc	36	5,9%	12	2,7%	48	4,6%
Total	607	100,0%	444	100,0%	1.051	100,0%

Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

La incidencia de la variable sexo en los hogares monoparentales es muy clara: un 23,2% de las mujeres en procesos de inserción sociolaboral se ven afectadas por las dificultades adicionales que genera esta situación.

Gráfico 18. Tipo de hogar en el que vive.



Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

En consecuencia, el 15,3% de las mujeres aseguran que tener que cuidar a alguien supone una limitación para acceder al mercado laboral.

Tabla 12. Limitaciones por tener que cuidar a alguien.

	hombre		mujer		total	
	N	%	N	%	N	%
Por tener que cuidar a alguien	14	2,3%	68	15,3%	82	7,8%

Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

Analizando esta cuestión en función de si se está en empresa de inserción o entidad social, se observa que **las mujeres solas con menores a cargo están mucho más presentes en las empresas de inserción que en las entidades sociales**, conformando la situación en la que se encuentran tres de cada diez mujeres que han accedido a las empresas de inserción.

Tabla 13. Tipo de hogar en el que vive según tipo de entidad y sexo.

	Empresa de Inserción				Entidad Social				total			
	hombre		mujer		hombre		Mujer		hombre		mujer	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Con familia (padres, hermanos/as...)	42	23,2%	21	11,6%	140	32,9%	74	28,1%	182	30,0%	95	21,4%
Con mi pareja y con algún/a hijo/a (menos de 16)	31	17,1%	47	26,0%	69	16,2%	73	27,8%	100	16,5%	120	27,0%
Solo yo	28	15,5%	15	8,3%	57	13,4%	22	8,4%	85	14,0%	37	8,3%
Solo yo con algún/a hijo/a (a cargo)	1	0,6%	54	29,8%	6	1,4%	49	18,6%	7	1,2%	103	23,2%
Mi pareja y yo	15	8,3%	20	11,0%	33	7,7%	23	8,7%	48	7,9%	43	9,7%
Otros	50	27,6%	15	8,3%	99	23,2%	19	7,2%	149	24,5%	34	7,7%
ns/nc	14	7,7%	9	5,0%	22	5,2%	3	1,1%	36	5,9%	12	2,7%
Total	181	100,0%	181	100,0%	426	100,0%	263	100,0%	607	100,0%	444	100,0%

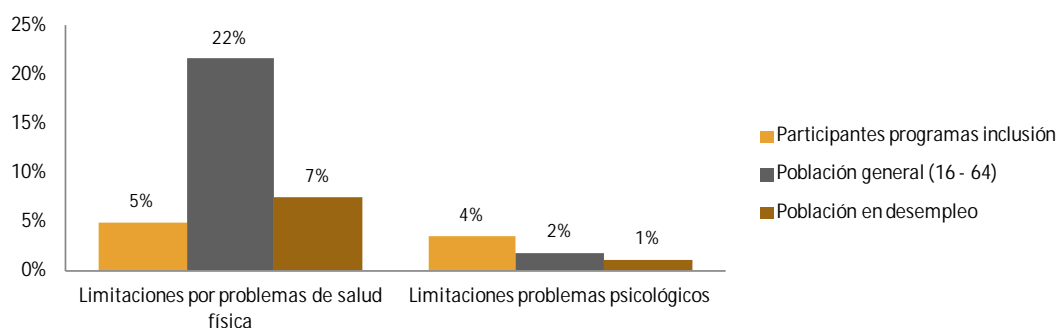
Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

4.1.5.b. La salud como obstáculo a la inserción

Se ha solicitado a las personas en procesos de inserción que identifiquen si perciben alguna limitación en su capacidad para el trabajo derivada de algún problema de salud. Aunque su número total no es muy elevado, resultan notables las diferencias que se observan respecto a la población general y a la población en desempleo en cuanto a la incidencia de los problemas psicológicos (que incluyen adicciones, depresiones, etc.) entre las personas en programas de inserción.

Así, en cuanto a la salud personal, el 4,9% de las personas encuestadas achacan sus limitaciones a problemas de salud física (se ha señalado ya la no inclusión en el estudio de la situación de discapacidad), y el 3,5% lo hacen a problemas relacionados con la salud mental.

Gráfico 19. Limitaciones por salud según población general, personas desempleadas y participantes de programas.



Fuentes: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012 y Encuesta Nacional de Salud 2006.

Nota: porcentajes no acumulables por ser respuesta múltiple.

4.1.5.c. El conocimiento del idioma

En relación con los aspectos formativos, puede resultar paradójico que, pese al elevado número de personas sin ninguna formación identificado en la muestra, el porcentaje de personas que perciben su bajo nivel formativo como un obstáculo para el empleo sea relativamente reducido, aunque puede deberse a que aspiran a puestos de trabajo que no requieran apenas cualificación.

El idioma supone una limitación para una proporción mayor de personas inmigrantes (aunque no sean las únicas que lo han señalado, pues se ha detectado algún caso en referencia a una lengua regional).

Tabla 14. Limitaciones por formación e idioma

	Hombre		mujer		total	
	N	%	N	%	N	%
Por falta de formación	40	6,6%	48	10,8%	88	8,4%
Por problemas con el idioma	41	14,19%*	25	15,43%*	66	14,63%*

Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

Nota: porcentajes no acumulables por ser respuesta múltiple.

* Nota: porcentaje calculado sobre personas extranjeras.

4.1.5.d. La experiencia laboral

La experiencia laboral es otra aproximación a la capacidad de la persona, esta vez como indicador ya contrastado, es decir, la experiencia laboral es en sí misma un indicador de que, al menos en el pasado, se han contado con capacidades para desempeñar un empleo.

La mayoría de las personas cuenta con experiencia laboral de más de dos años, y casi la cuarta parte de más de 10 años.

A este respecto, y teniendo en cuenta que el estudio considera la participación en empresa de inserción como una experiencia laboral, la mayoría de las personas – sobre todo en empresas de inserción– cuentan con experiencia laboral de más de dos años.

En términos generales, más mujeres que hombres han trabajado con anterioridad, especialmente aquellas que en la actualidad están en un programa de empresa de inserción (el 70% de estas mujeres acumulan más de dos años de experiencia).

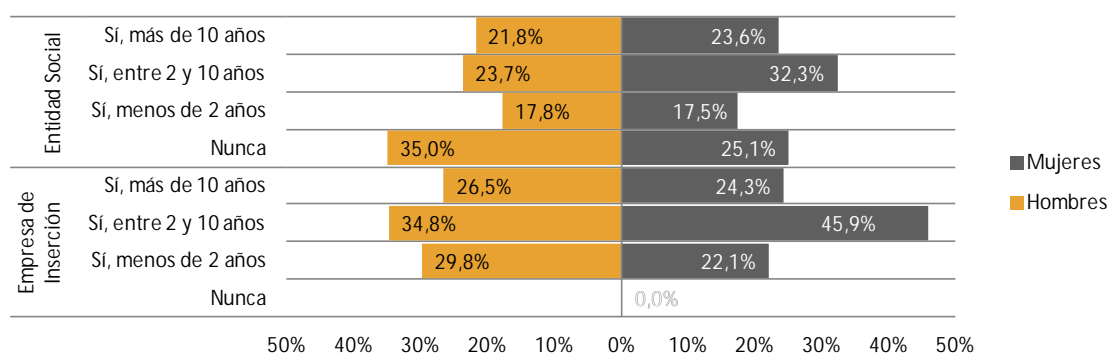
Sin embargo, los hombres que están en la franja de menos experiencia (menos de 2 años), se encuentra más presentes en las empresas de inserción que en las entidades sociales.

Tabla 15. Experiencia laboral según tipo de entidad y sexo.

	Empresa de Inserción				Entidad Social				total			
	hombre		Mujer		hombre		mujer		hombre		mujer	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nunca	0	0,0%	0	0,0%	149	35,0%	66	25,1%	149	24,5%	66	14,9%
Sí, menos de 2 años	54	29,8%	40	22,1%	76	17,8%	46	17,5%	130	21,4%	86	19,4%
Sí, entre 2 y 10 años	63	34,8%	83	45,9%	101	23,7%	85	32,3%	164	27,0%	168	37,8%
Sí, más de 10 años	48	26,5%	44	24,3%	93	21,8%	62	23,6%	141	23,2%	106	23,9%
ns/nc	16	8,8%	14	7,7%	7	1,6%	4	1,5%	23	3,8%	18	4,1%
Total	181	100,0%	181	100,0%	426	100,0%	263	100,0%	607	100,0%	444	100,0%

Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

Gráfico 20. Experiencia laboral según tipo de entidad y sexo.

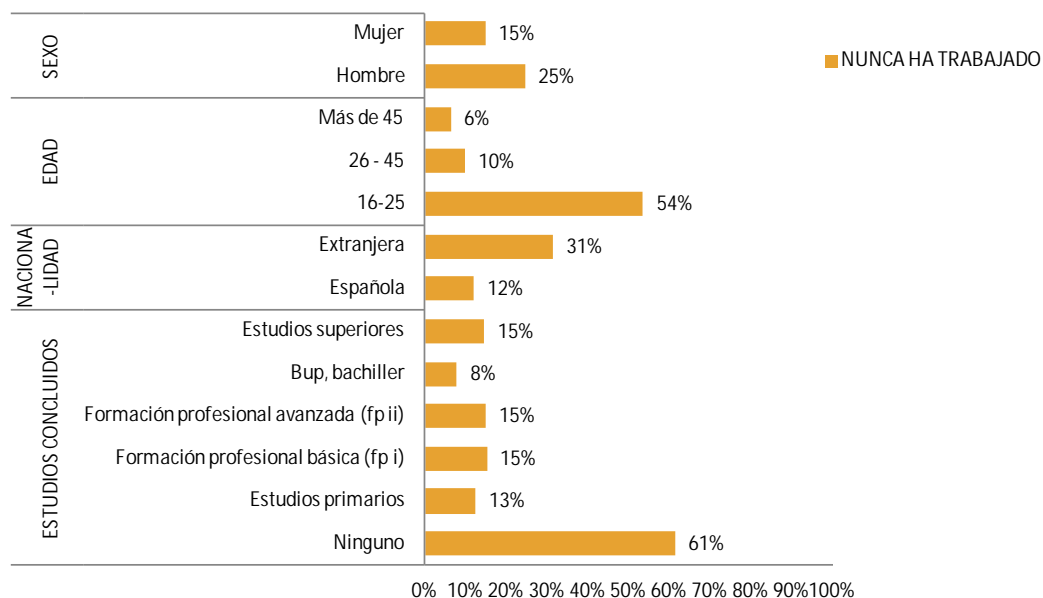


Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

El segmento de personas que no han trabajado nunca (14,9%) es más elevado que el de la población desempleada general (8,4%), y son particularmente los jóvenes quienes presentan una mayor lejanía con el mercado laboral.

El nivel educativo y la nacionalidad extranjera son variables más presentes entre quienes no han trabajado con anterioridad.

Gráfico 21. Personas que nunca han trabajado según variables básicas.



Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

4.2. Otras características personales y del entorno de las personas en situación o riesgo de exclusión

Aunque su incidencia sobre la empleabilidad es más difícilmente estimable, y en algunos casos tampoco existen referencias que permitan su comparación con otra población también desempleada, se incluyen en este apartado algunas características de las personas que participan en programas de inserción sociolaboral que se consideran relevantes para ilustrar, siquiera de forma somera, algunas de las problemáticas específicas de estas personas.

Como se ha señalado, el desarrollo de grupos de discusión ha permitido identificar cuestiones que difícilmente pueden plasmarse en un formulario, y que amplían, aunque con carácter cualitativo, la visión sobre las problemáticas que afectan a estas personas:

Las historias de vida de cada uno de los participantes son propias y únicas, en muchas de las cuales confluyen características personales y de entorno que dificultan la participación en el mercado laboral. Así, se han identificado situaciones tan extremas como personas sin techo que, literalmente, han dormido bajo un puente hasta poco antes de empezar la actividad formativa. Tampoco son extraños los casos de personas que cumplen un tercer grado penitenciario y que, al terminar la jornada de la acción formativa deben volver a prisión. Otras personas, sobre todo inmigrantes, que se enfrentan al presente en soledad, debiendo superar situaciones de depresión. Precisamente, las enfermedades mentales aparecen en diferentes grados, sin diagnóstico casi siempre, constituyéndose como una limitación añadida y siendo causa-efecto de otros factores. Así, hay personas que desarrollan estados de ansiedad al tener que ser cuidadoras de otras (menores o dependientes) y no contar con recursos de apoyo... en definitiva, la variedad de factores es amplia, y la relación entre ellos es compleja.

4.2.1. La situación de los apoyos familiares y relacionales

Si bien la hipótesis de partida contemplaba que muchas de las situaciones de vulnerabilidad en el mercado laboral podían tener una relación clara con la falta de relaciones personales, de apoyos sociales, lo cierto es que esta hipótesis no se confirmó en las entrevistas de grupo²⁴.

Sobre todo entre personas inmigrantes y otras con un perfil de riesgo bastante acentuado (reclusos, sin hogar...), sí se ha visto que hay un claro déficit de capital social en forma de familia, amigos, apoyo de asociaciones... También entre mujeres con menores a cargo se evidencia una falta de apoyo que menoscaba claramente sus posibilidades de conciliación.

Se ha constatado igualmente un efecto boomerang entre el apoyo comunitario de las personas y su situación de precariedad laboral, ya que además de ser conocido que a mayor número de relaciones personales aumentan las posibilidades de acceder a información sobre posibles trabajos o a recomendaciones, también cuando el

²⁴ Se han realizado 8 grupos de trabajo con 71 participantes –personas en procesos de inserción sociolaboral–.

desempleo se alarga en el tiempo el sistema relacional va mermando al igual que lo hace la autoestima (“te encierras en ti mismo” “te da vergüenza” “no puedes seguir el ritmo de vida de las personas que están trabajando”). En este sentido, hay personas que señalan que su ámbito de relaciones se ha visto mermado y que se han aislado socialmente a raíz de su situación de desempleo. No están asociadas, ni practican deporte de manera organizada y sus relaciones se circunscriben al ámbito familiar.

El desempleo durante mucho tiempo genera aislamiento social. En cualquier caso, muchas personas consideran que disponen de apoyo comunitario más que suficiente, aunque son conscientes de que muchas veces se han aislado por vergüenza cuando han estado en desempleo y que eso ha reducido sus posibilidades de encontrar trabajo.

4.2.2. Nivel de asociacionismo

La pertenencia a un grupo, además del familiar, es otro indicador para medir el capital social de las personas y el grado de apoyos con que se contaría para poder participar en sociedad, concretamente en este caso, en el mercado laboral.

Los datos a este respecto indican que el 23% de las personas pertenecen a una asociación, un dato que a priori parece tener semejanza con el del conjunto de la población²⁵. Por sexos, los hombres presentan un índice de asociacionismo sensiblemente mayor al de las mujeres.

Tabla 16. Pertenencia activa a alguna asociación.

	hombre		mujer		total	
	N	%	N	%	N	%
No	419	69,0%	350	78,8%	769	73,2%
Sí	164	27,0%	78	17,6%	242	23,0%
ns/nc	24	4,0%	16	3,6%	40	3,8%
Total	607	100,0%	444	100,0%	1.051	100,0%

Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

En este punto, las personas extranjeras muestran un mayor grado de pertenencia a una asociación, debido al desarrollo de redes de apoyo de, sobre todo, algunas comunidades latinoamericanas.

²⁵ Datos no actualizados: el 25,4% de los españoles pertenecen a alguna asociación, datos del Panel de hogares de la Unión Europea 1998.

Tabla 17. Pertenencia activa a alguna asociación según nacionalidad.

	española		extranjera	
	N	%	N	%
No	455	77,4%	304	67,4%
Sí	112	19,0%	128	28,4%
ns/nc	21	3,6%	19	4,2%
Total	588	100,0%	451	100,0%

Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

4.2.3. Relación con otras personas

En una aproximación a la vida en comunidad de las personas, el último factor relacionado con el capital social que se ha identificado es la frecuencia de relación con otras personas. Aunque no se dispongan de datos comparativos con el conjunto de la población, los datos parecen indicar una frecuencia baja de relación con otras personas que no sean ni familia ni trabajo, para actividades de ocio, deporte, actividades de asociaciones... De este modo, se observa que esta relación es prácticamente nula para un porcentaje significativo de personas (19,6%), especialmente mujeres.

Tabla 18. Frecuencia de relación con otras personas (ni familia ni trabajo).

	hombre		mujer		total	
	N	%	N	%	N	%
Al menos una vez por semana	387	63,8%	263	59,2%	650	61,8%
Al menos una vez al mes	99	16,3%	73	16,4%	172	16,4%
Nunca o casi nunca	106	17,5%	100	22,5%	206	19,6%
ns/nc	15	2,5%	8	1,8%	23	2,2%
Total	607	100,0%	444	100,0%	1.051	100,0%

Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

Este tipo de relaciones son mucho más frecuentes entre la población española que entre la extranjera. Es decir, pese a que la población extranjera cuenta con más apoyo asociativo, en muchas ocasiones este parece ser el “único” apoyo.

Las personas extranjeras cuentan con menos capital social que las españolas.

Tabla 19. Frecuencia de relación con otras personas (ni familia ni trabajo), según nacionalidad.

	Española		extranjera	
	N	%	N	%
Al menos una vez por semana	393	66,8%	250	55,4%
Al menos una vez al mes	65	11,1%	107	23,7%
Nunca o casi nunca	120	20,4%	83	18,4%
ns/nc	10	1,7%	11	2,4%
Total	588	100,0%	451	100,0%

Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

4.2.4. Otros factores del entorno

Todas las personas participantes en procesos formativos dirigidos a la inserción son conscientes de que se encuentran en un momento muy complicado para el acceso al empleo. Las perspectivas de empleabilidad son muy negativas y en muchas ocasiones no tanto por su propia situación, sino por la que presenta un mercado laboral que conocen –por experiencia, por búsqueda activa de empleo– y que, en su opinión, no está demandado mano de obra.

Algunas de las razones que se han esgrimido como obstáculos externos para el acceso a un empleo son:

- Los cauces que utilizan las empresas para la contratación de personal son tremendamente fríos, con cortafuegos que impiden un conocimiento personal.
- La edad que demandan las empresas, sobre todo señalada por hombres con importante experiencia laboral que se han quedado fuera del mercado laboral.
- Conciliación: las condiciones de trabajo se han endurecido en cuanto a horarios, se considera que son poco razonables, sobre todo, cuando se debe conciliar la vida laboral con la atención a personas dependientes.
- Falta de red de contactos que pueda facilitar el acceso a algunos trabajos “la formación es una muesca en tu currículum, te puede ayudar si salta la liebre, pero lo realmente importante es conocer a alguien en algún sitio que luego te recomiende”.
- También existe cierta desorientación respecto a lo que se demanda desde el mercado laboral. Por una parte se exigen conocimientos muy específicos, mientras que por otra parte la polivalencia es un valor en alza. Estas demandas integrales a veces suponen cierta desorientación respecto al itinerario formativo que cada uno debería seguir.
- Otro factor que desorienta es la percepción de que el mercado reclama ahora perfiles con poca experiencia, tal vez como consecuencia de las nuevas regulaciones del mercado.

En este sentido, se ha preguntado a las personas si creen que no hay ofertas de trabajo para ellas. Uno de los objetivos implícitos de esta pregunta era acercarse a la percepción de las personas sobre si su perfil “alcanza o no” a satisfacer las necesidades del mercado.

Con estas consideraciones, el resultado obtenido muestra que **una de cada cinco personas señala que no hay ofertas de trabajo para el perfil que presentan**. Entre

los hombres, la percepción de esta limitación es mayor (23,1%) que entre las mujeres (15,3%).

Tabla 20. Limitaciones: no creer que haya ofertas de trabajo para su perfil.

	hombre		mujer		Total	
	N	%	N	%	N	%
Por no creer que haya ofertas de trabajo para usted	140	23,1%	68	15,3%	208	19,8%

Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

Nota: porcentajes no acumulables por ser respuesta múltiple.

5. ACCESO, VALORACIÓN Y EFECTOS DE LA FORMACIÓN EN LA EMPLEABILIDAD

En este capítulo se analizan los dos ámbitos básicos de formación que se han recogido en el estudio: la Formación para el Empleo y la formación que proporcionan las entidades especializadas en procesos de inserción socio-laboral de personas en situación o riesgo de exclusión, atendiendo a cuestiones como el acceso y la valoración de la utilidad de ambas.

La perspectiva de la valoración la proporcionan tanto las personas en procesos de inserción (a través de los cuestionarios y los grupos), como las entidades sociales y formativas que han valorado el grado de utilización y los efectos de la formación.

5.1. Acceso y valoración de la Formación para el Empleo

Se ha señalado ya que la información disponible sobre la participación de las personas en situación o riesgo de exclusión en la Formación para el Empleo presenta muy pocas variables que permitan analizar con cierto rigor el fenómeno (más allá de la situación de desempleo, grupo de edad, etc).

En la investigación realizada se ha analizado cuántas de las personas que están actualmente en procesos de inserción laboral en entidades del tercer sector (y por tanto, en situación o riesgo de exclusión), han participado en acciones formativas incluidas bajo la actual denominación de “Formación para el Empleo”, en sus iniciativas de oferta y demanda. También, se ha tratado de valorar la “eficacia” de estas formaciones a la hora de conseguir una mayor tasa de inserción laboral.

5.1.1. La Formación para el Empleo y las personas en riesgo de exclusión: una relación no tan distante

Aunque conseguir que las personas entrevistadas identificaran la Formación para el Empleo ha sido una tarea complicada, y ha sido necesario realizar algunas aproximaciones que pudieran resultar más fáciles de identificar por personas que no conocen en profundidad el sistema formativo español –incluyendo categorías como formación subvencionada desarrollada a través de los servicios de empleo, los sindicatos, los centros de formación... para acercar el concepto de Formación para el Empleo), la primera conclusión que puede considerarse relativamente sorprendente es que **más de la mitad de las personas encuestadas señala haber realizado algún curso de Formación para el Empleo.**

De ellas, la inmensa mayoría identifica los Servicios de Empleo de su Comunidad Autónoma como entidad responsable en la gestión del curso –es decir, se trata en general de formación dirigida a desempleados-, siguiendo a continuación los centros de formación con formación subvencionada por las administraciones y los sindicatos y, en un porcentaje mucho más limitado, las entidades empresariales.

Tabla 21. Formación para el Empleo realizada en el pasado según entidad responsable.

	hombre		Mujer		Total	
	N	%	N	%	N	%
Servicios de empleo	197	32,5%	127	28,6%	324	30,8%
Centros de formación con formación subvencionada por las administraciones	91	15,0%	75	16,9%	166	15,8%
Sindicatos	56	9,2%	52	11,7%	108	10,3%
Empresarios	15	2,5%	11	2,5%	26	2,5%
No he realizado estos cursos de formación para el empleo	282	46,5%	206	46,4%	488	46,4%

Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

Nota: porcentajes no acumulables por ser respuesta múltiple.

En cualquier caso, es muy relevante la proporción de personas que no han realizado estos cursos de formación para el empleo. Incluso entre las personas que han trabajado más de 10 años, el porcentaje de quienes no han realizado este tipo de formación es elevado (21,8%).

Tabla 22. Personas que nunca han realizado cursos de Formación para el Empleo según experiencia laboral.

	N	%
Nunca	151	31,0%
Sí, menos de 2 años	92	18,9%
Sí, entre 2 y 10 años	123	25,3%
Sí, más de 10 años	106	21,8%
ns/nc	15	3,1%
Total	487	100,0%

Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

5.1.2. Acceso a la formación en las empresas

Entre quienes han trabajado con anterioridad en una empresa, **la mitad de las personas declara haber participado en formación proporcionada por la propia empresa**. La frecuencia de los cursos es relativamente baja, dado que la inmensa mayoría de quienes han accedido a esta formación solo lo han hecho en uno o dos cursos.

Incluso entre quienes declaran haber trabajado más de 10 años, solamente el 11,8% señala haber participado en 3 acciones formativas o más.

Tabla 23. Si se ha trabajado en una empresa, participación en formación dada en la propia empresa.

	hombre		mujer		total	
	N	%	N	%	N	%
En 1 ó 2 cursos	162	26,7%	109	24,5%	271	25,8%
En 3 ó 4 cursos	25	4,1%	33	7,4%	58	5,5%
En 5 o más cursos	10	1,6%	13	2,9%	23	2,2%
He trabajado pero no he participado en ningún curso	186	30,6%	173	39,0%	359	34,2%
No trabajo o no he trabajado	206	33,9%	100	22,5%	306	29,1%
ns/nc	18	3,0%	16	3,6%	34	3,2%
Total	607	100,0%	444	100,0%	1.051	100,0%

Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

5.1.3. Una estimación de la eficacia de la Formación para el Empleo con las personas en situación o riesgo de exclusión

Las dificultades de intentar medir los efectos de la formación en la empleabilidad son múltiples, y más en un contexto económico tan volátil como el actual. A estas dificultades se añaden las ya citadas de desconocer quienes de entre las personas formadas pueden considerarse en situación o riesgo de exclusión.

Pese al carácter ilustrativo y no concluyente de la información disponible, merece la pena destacar las siguientes informaciones:

- **Las tasas de inserción laboral de quienes finalizaron Formación para el Empleo** (dirigida preferentemente a desempleados) **se sitúan, de acuerdo con la evaluación realizada respecto a 2010²⁶, en el 46%**, cifra que se puede considerar bastante elevada, aunque como señala el informe de evaluación, las diferencias interregionales son amplias, y entre los menores de 19 años se sitúa en el 33% (entre los mayores de 55, se reduce al 21,9%);
- **Las tasas de inserción laboral en los programas en principio más próximos a unas situaciones más desfavorecidas** (en particular, las Escuelas Taller y Casas de Oficios) **son más limitadas, del 37,3%**, reflejando probablemente que pese a la mayor búsqueda de adaptación a los participantes, las condiciones de exclusión tienen un peso muy importante en la consecución de un empleo. Además de otras posibles diferencias debe tenerse en cuenta que la medición de la inserción de esta evaluación se ha realizado en dos momentos; y que a los 6 meses de haber realizado la formación la inserción era inferior al 20%.

Se ha procurado también obtener la valoración de quienes estando actualmente en situación o riesgo de exclusión han tenido acceso anteriormente a esta Formación para el Empleo. Teniendo en cuenta, en primer lugar, que únicamente una parte de

²⁶ Sistema nacional de Empleo: Resumen Ejecutivo – Plan anual de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del subsistema de Formación Profesional para el Empleo – 2010.

quienes están en procesos de inserción han tenido acceso a esta formación, así como que pueden haberse producido otros cambios en las circunstancias personales o del entorno de estas personas que hagan variar la valoración, resulta de interés conocer que **para un 23% de los participantes en formación específica, los cursos de la Formación para el Empleo eran más útiles para encontrar un empleo frente a los cursos que están siguiendo o han seguido en las entidades del tercer sector, mientras que solo la mitad tienen la opinión inversa** (aunque en cualquier caso, el segmento mayoritario cree que tienen bastantes similitudes).

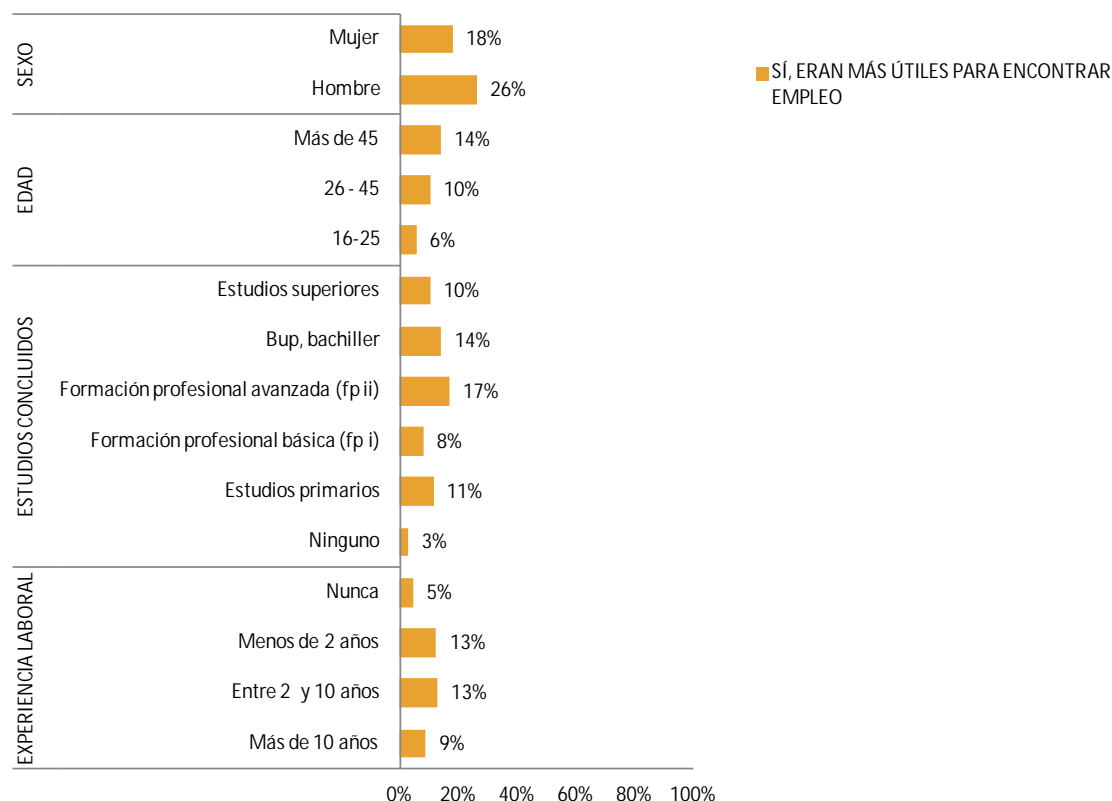
Tabla 24. Características de los cursos de formación para el empleo respecto a formación específica (utilidad para el empleo).

	hombre		mujer		total	
	N	%	N	%	N	%
Eran más útiles para encontrar empleo	71	26,3%	36	18,0%	107	22,8%
Eran menos útiles para encontrar empleo	32	11,9%	24	12,0%	56	11,9%
Total	270	100,0%	200	100,0%	470	100,0%

Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

Nota: porcentajes sobre válidos entre quienes han participado en formación para el empleo.

Gráfico 22. Personas que creen que los cursos de formación para el empleo son más útiles para encontrar trabajo, según variables básicas.



Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

5.2. La formación de los programas específicos de inserción sociolaboral: acceso y valoración

Cuando se analizan los datos sobre participación en la formación, el conocimiento del número de acciones formativas que ha seguido una persona suele ser un elemento de gran interés.

Aunque no es fácil atribuir un carácter positivo o negativo a lo que ha venido a denominarse como “multiparticipación” (que una misma persona participe en varios cursos), ya que puede tanto indicar un exceso de concentración de las acciones en determinadas personas –negativo– como la realización de acciones correlacionadas que lleven a un itinerario profesional más sólido (por ejemplo, realización de diversos módulos de un Certificado de Profesionalidad), los datos de la encuesta señalan que menos del 4% de la población analizada podría estar en esta situación.

Así, lo más habitual es que las personas en procesos de inserción solo hayan participado en una o dos acciones formativas (70,9%), no observándose en este caso diferencias notables en el comportamiento de mujeres y hombres. Estos porcentajes son similares a los que se observan entre quienes han seguido formación en las empresas en las que trabajaron con anterioridad, y no parecen reflejar una “cronificación” en los procesos formativos.

Tabla 25. Número de cursos de formación específica en los que se ha participado en los dos últimos años.

	hombre		mujer		total	
	N	%	N	%	N	%
En 1 ó 2 cursos	424	69,9%	321	72,3%	745	70,9%
En 3 ó 4 cursos	94	15,5%	62	14,0%	156	14,8%
En 5 o más cursos	27	4,4%	14	3,2%	41	3,9%
No he participado	50	8,2%	37	8,3%	87	8,3%
ns/nc	12	2,0%	10	2,3%	22	2,1%
Total	607	100,0%	444	100,0%	1.051	100,0%

Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

5.2.1. Vías de acceso a la formación específica

Los medios por los que se ha conocido el programa formativo se concentran en tan solo tres: servicios sociales, servicios de empleo y un amigo o familiar.

Los servicios sociales son el principal medio por el que se llega a conocer el programa en que se participa, siendo las mujeres el grupo en el que más incidencia tiene esta vía. Sin embargo, la importancia de los servicios de empleo es también notable (en el País Vasco pueden confundirse servicios de empleo y servicios sociales)²⁷. Si se suman los servicios sociales con el conocimiento de las entidades sociales que

²⁷ En la actualidad la Renta de Garantía de Ingresos la gestiona Lanbide (Servicio Vasco de Empleo) y hay personas que participan en programas formativos porque están recibiendo la prestación.

desarrollan los programas, puede atribuirse a este ámbito “social” casi la mitad de los acceso a los programas de inserción sociolaboral.

No se han detectado vías generalistas de información, como anuncios en medios de comunicación, pero sí algún caso a través de internet (especificados como “otros”).

Tabla 26. Vía de conocimiento del programa.

	hombre		mujer		total	
	N	%	N	%	N	%
A través de servicios sociales	186	30,6%	170	38,3%	356	33,9%
A través de servicios de empleo	159	26,2%	123	27,7%	282	26,8%
Por un amigo/a o familiar	88	14,5%	71	16,0%	159	15,1%
Porque conozco a la asociación que lo imparte	101	16,6%	55	12,4%	156	14,8%
Otros	100	16,5%	40	9,0%	140	13,3%

Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

Nota: porcentajes no acumulables por ser respuesta múltiple.

5.2.2. Tipología de la formación específica

Se ha querido conocer en qué medida las personas que siguen procesos formativos encontrándose en situación o riesgo de exclusión social tienen como objetivo la búsqueda de un empleo o se encuentran en procesos formativos con otra finalidad.

Los resultados de la encuesta confirman **el objetivo laboral es prioritario para los participantes**, así, conseguir “un” empleo genérico o uno concreto es el fin principal del 56,3% de los participantes, y un 13,4% adicional subraya que se trata de una formación para el logro de un título específico.

Así, solamente en torno a un 16% valoran la formación seguida como principalmente de acompañamiento, en línea con los resultados de los grupos desarrollados, en los que la idea predominante era que la formación estaba cubriendo principalmente la necesidad de adquirir competencias para un empleo, y no tanto la adquisición de habilidades personales.

Tabla 27. Tipo de formación del programa (del último en el que haya participado).

	Hombre		Mujer		total	
	N	%	N	%	N	%
Es más bien un seguimiento / acompañamiento	96	15,8%	70	15,8%	166	15,8%
Es una formación para lograr un empleo	167	27,5%	157	35,4%	324	30,8%
Es una formación para un empleo concreto	156	25,7%	112	25,2%	268	25,5%
Es una formación para un título (certificado, FP...)	95	15,7%	46	10,4%	141	13,4%
Es otro tipo de formación	50	8,2%	34	7,7%	84	8,0%
ns/nc	43	7,1%	25	5,6%	68	6,5%
Total	607	100,0%	444	100,0%	1.051	100,0%

Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

5.2.3. Una aproximación a la eficacia de la formación específica en relación con la inserción laboral

No existen registros estadísticos que permitan abordar los logros de inserción laboral obtenidos por las entidades sociales de forma global, más allá de los datos que proporcionan algunas entidades²⁸ que han realizado un seguimiento tras la finalización de la formación impartida.

Las empresas de inserción, que cuentan con sistemas de información más desarrollados, permiten obtener una primera visión de las tasas de inserción logradas a través de programas específicamente dirigidos a personas en situación o riesgo de exclusión, tasas que superan el 50% incluso en 2011.

Teniendo en cuenta estos aspectos, se ha buscado una aproximación cualitativa a la mejora de la empleabilidad que pueden proporcionar los procesos formativos dirigidos a personas en situación o riesgo de exclusión preguntando a estas personas si perciben que, gracias a la formación seguida, cuentan con la posibilidad de encontrar un empleo.

Como se observa, **un 55,3% cree que tiene algunas o muchas posibilidades de encontrar empleo** (pese a que la encuestación se ha realizado en 2012, con tasas de desempleo crecientes respecto a la situación de los últimos años). Aunque obviamente no se puede equiparar esta percepción a una tasa de inserción confirmada, sitúa los efectos potenciales de esta formación en niveles bastante elevados.

²⁸ Entre estos resultados, las diferencias son demasiado grandes como para tratar de realizar estimaciones, oscilando entre algo más del 30% e inserciones de más del 90% de las personas en estos procesos.

Tabla 28. En entidades sociales. Posibilidades de encontrar un empleo, mantener el actual o conseguir un empleo mejor.

	hombre		mujer		total	
	N	%	N	%	N	%
No tiene ninguna posibilidad	42	9,9%	19	7,2%	61	8,9%
Tiene pocas posibilidades	125	29,3%	54	20,5%	179	26,0%
Tiene algunas posibilidades	159	37,3%	132	50,2%	291	42,2%
Tiene muchas posibilidades	65	15,3%	25	9,5%	90	13,1%
ns/nc	35	8,2%	33	12,5%	68	9,9%
Total	426	100,0%	263	100,0%	689	100,0%

Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

En este sentido, cabe destacar el grado de motivación existente, en un clima de pesimismo generalizado. Es un hecho, contrastado con los responsables de la formación entrevistados, que existe motivación en los participantes de los cursos; una motivación que en muchas ocasiones es de doble dirección: los cursos generan expectativas, y las personas se apuntan a los cursos porque tiene expectativas y se quieren salir de la situación.

Entre quienes trabajan en empresas de inserción las expectativas son claramente más positivas. Más del 80% cree que el programa le va a ayudar a lograr un empleo, un porcentaje que es sensiblemente mayor entre las mujeres.

Las empresas de inserción ofrecen más expectativas de empleo –especialmente entre las mujeres– que otros programas formativos.

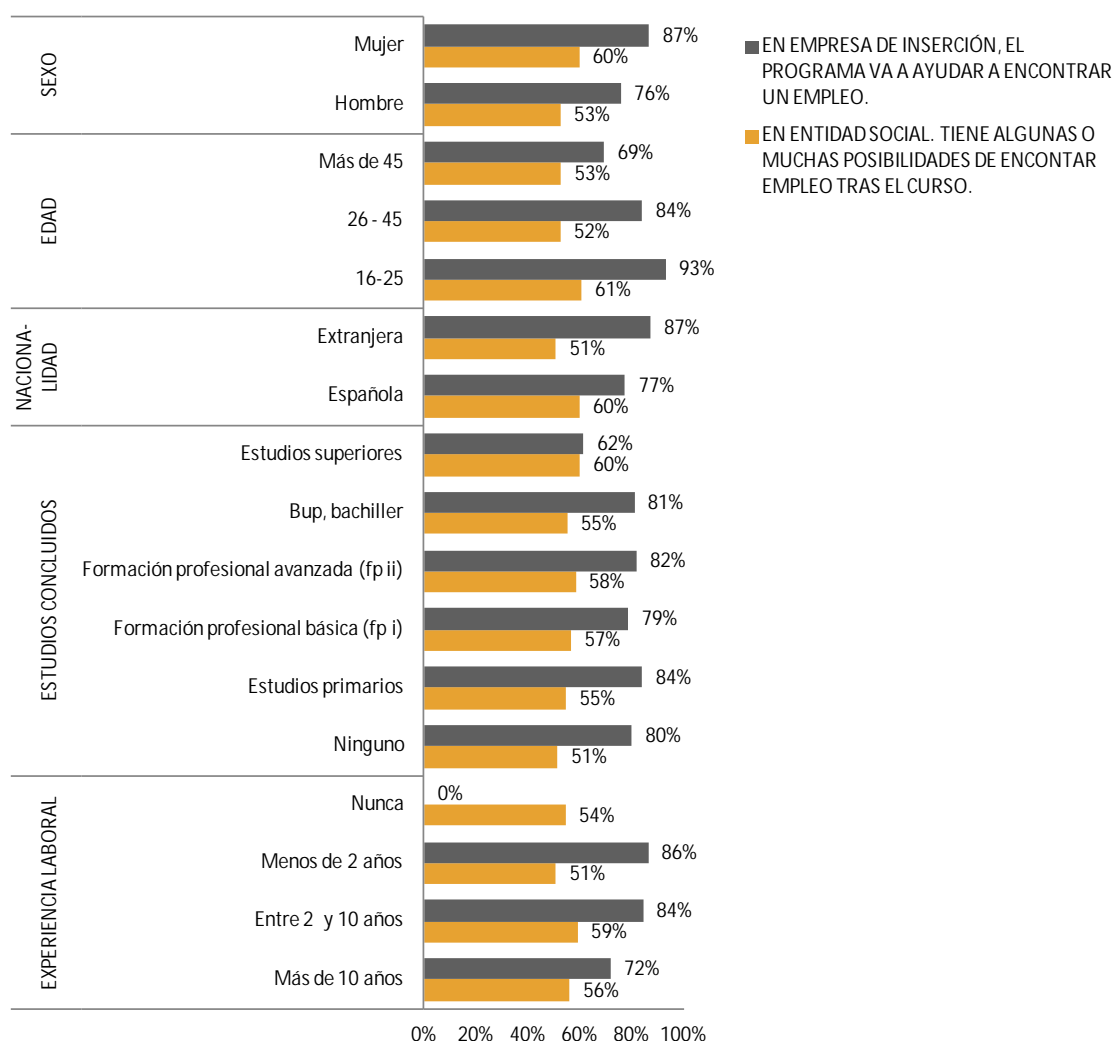
Tabla 29. Si se está en empresa de inserción. Creencia de que participar en el programa va a ayudar a encontrar un empleo.

	Hombre		mujer		total	
	N	%	N	%	N	%
No, no creo que me ayude a conseguir un empleo	19	10,5%	15	8,3%	34	9,4%
Sí, creo que sí me va a ayudar.	137	75,7%	157	86,7%	294	81,2%
ns/nc	25	13,8%	9	5,0%	34	9,4%
Total	181	100,0%	181	100,0%	362	100,0%

Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

Gráficamente, según variables básicas, pueden apreciarse las diferentes perspectivas positivas de empleabilidad según el tipo de entidad.

Gráfico 23. Perspectivas positivas de empleabilidad tras el curso o programa según variables básicas.



Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

6. FORMACIÓN “ESPECÍFICA” VS FORMACIÓN PARA EL EMPLEO. BARRERAS Y PUENTES

Se ha señalado ya que al menos la mitad de las personas en situación o riesgo de exclusión que se encuentran en procesos de inserción laboral han participado en Formación para el Empleo. En este capítulo del informe se analizan dos cuestiones principales

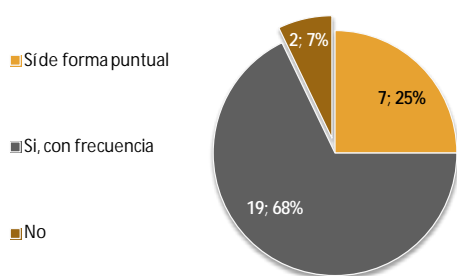
- El grado de utilización de la Formación para el Empleo por las entidades sociales y su papel como puente entre ambas formaciones
- Los principales rasgos que caracterizan la formación específica de las entidades sociales frente a la Formación para el Empleo

6.1. El papel de las entidades sociales en la utilización de la Formación para el Empleo

Pese a las notables diferencias entre las formaciones dirigidas a personas en situación o riesgo de exclusión y la formación “normalizada” que representa la Formación para el Empleo (y que son señaladas de forma detallada en el siguiente apartado), las entidades utilizan con bastante frecuencia esta formación para completar las opciones que ofrecen a las personas con las que trabajan.

De hecho, algunas entidades proporcionan ellas también Formación para el Empleo – incluso Formación Profesional del sistema educativo-. Aunque no tiene validez estadística, la prospección realizada a las entidades sociales refleja que, para la mayoría de las entidades consultadas, la utilización de estos recursos generales es frecuente y recurren a ellos con asiduidad, si bien para una parte reducida de las personas en procesos de inserción.

Gráfico 24. Utilización de recursos generales para la formación de personas en situación o riesgo de exclusión.



Fuente: Delphi a entidades sociales que proporcionan formación para la inserción laboral 2012.

Desde las entidades consultadas se constata la dificultad de que una parte importante de las personas que están en procesos de inserción socio-laboral accedan a la oferta formativa general, en primer término por los requisitos de acceso, duración, falta de adaptación... pero también se señala una falta de oferta adecuada.

También las entidades formativas consultadas (10 entidades de los ámbitos de hostelería, limpieza, comercio...) señalan con cierta frecuencia que las entidades sociales les contactan para que impartan formación a las personas en procesos de inserción.

Es decir, actualmente las entidades sociales ya vienen realizando una labor de puente entre la formación especializada y la formación normalizada, aunque no se trata de una relación estable ni sistemática en la mayoría de los casos.

6.1.1. Utilización de la Formación para el Empleo (iniciativa de demanda) por parte de las entidades para su propio personal

Con carácter complementario y reforzando esta proximidad entre diferentes formaciones, se ha procurado también conocer la utilización que hacen las entidades de la formación de demanda (Iniciativa de Bonificaciones del subsistema de Formación para el Empleo).

Así, datos de otras fuentes²⁹ indican que la inmensa mayoría de las entidades de tercer sector de acción social en España han realizado formación en los tres últimos años. De estas, más del 43% han solicitado ayudas a la FTFE, siendo obtenidas en el 87% de los casos en los que se solicitan (el 38% del total).

Tabla 30. Ayudas de la FTFE a entidades de tercer sector de acción social TSAS en España según formación realizada en los tres últimos años.

	Realizaron formación los últimos tres años		
	Sí	No	Total
Ayudas solicitadas y no obtenidas	5,7%	3,7%	5,4%
Ayudas solicitadas y no obtenidas	38,0%	4,6%	33,0%
No solicitadas	56,2%	91,7%	61,6%
Total	100,0% (648)	100,0% (90)	100,0% (738)

Fuente: Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España. Fundación Luis Vives, 2010.

En conjunto, puede decirse que la cultura de la formación está imbricada en las entidades de tercer sector que, precisamente, trabajan en este campo con personas en procesos de exclusión.

Esta asunción de las bondades de la formación, y su visión utilitarista tanto para las organizaciones como para cada los proyectos personales de las personas que las conforman, facilita la participación en procesos formativos, también en los que son ajenos a la organización. Así, la mayoría de las entidades informa a sus trabajadores/as de los cursos que existen en el subsistema de Formación para el

²⁹ Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España. Fundación Luis Vives, 2010.

Empleo, facilitan la información y, en su caso, también facilitan la asistencia a estos cursos mediante flexibilidad horaria.

Es menos habitual integrar la Formación para el Empleo de oferta, transversal, en una política formativa estratégica de la entidad, sin embargo, la formación de demanda es utilizada en buena medida por las entidades, sobre todo por aquellas con un tamaño lo suficientemente grande como para poder destinar recursos al área administrativa y, más concretamente, poder perfilar una persona responsable de formación.

Esta formación bonificada sí acostumbra a responder a un plan estratégico de la entidad, si bien se han detectado situaciones en las que los propios trabajadores/as, por contingencias no previstas, detectan una necesidad que ven respondida por una formación ad-hoc.

6.2. Una comparación preliminar según la valoración de las personas usuarias

Sin entrar en enfoques de proceso, en la antesala de un análisis más profundo, se muestran algunos aspectos comparados entre la formación específica y la Formación para el Empleo, según la percepción de las personas que han utilizado ambos dispositivos.

A partir de datos de la encuesta a usuarios y usuarias de formación específica, aquellos que han participado en cursos de Formación para el Empleo y que, por tanto, pueden ofrecer una visión comparativa con la formación específica, señalan que **los cursos de Formación para el Empleo eran relativamente más interesantes y útiles para el logro de un empleo que los cursos de formación específica actuales** (con un 22,8% de participantes que lo valoraban así, frente a un 11,9% que cree que la formación actual es más relevante para la obtención de un empleo).

Sin embargo, para un 40%, las diferencias entre ambos son mínimas –en el caso de las mujeres, el porcentaje se eleva al 48%-.

En general, puede decirse que los hombres valoran mejor el interés y la utilidad de la formación para el empleo que de la formación específica.

Tabla 31. Características de los cursos de Formación para el Empleo respecto a formación específica.

	hombre		mujer		total	
	N	%	N	%	N	%
Eran muy parecidos	94	34,8%	96	48,0%	190	40,4%
Eran más interesantes	48	17,8%	29	14,5%	77	16,4%
Eran más útiles para encontrar empleo	71	26,3%	36	18,0%	107	22,8%
Eran menos interesantes	25	9,3%	15	7,5%	40	8,5%
Eran menos útiles para encontrar empleo	32	11,9%	24	12,0%	56	11,9%
Total	270	100,0%	200	100,0%	470	100,0%

Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

Nota: porcentajes sobre válidos entre quienes han participado en formación para el empleo.

Es decir, no resulta muy claro identificar la mayor o menor utilidad de los cursos a partir de la valoración de las personas participantes, y el número de respuestas no permite análisis más detallados –y con significación estadística– sobre las diferentes variables que pueden llevar a estas diferentes valoraciones. En cualquier caso, se ofrece a continuación una panorámica de algunas valoraciones compartidas en los grupos de trabajo desarrollados.

6.2.1. Valoración de la formación específica de las entidades sociales

En cualquier caso, puede afirmarse que **la inmensa mayoría de los participantes en los grupos muestra una clara satisfacción con el programa formativo que está siguiendo en la entidad social**. Se trata de personas que, con frecuencia, han participado en varias acciones formativas previas, muchas de carácter general o normalizado.

Las entidades del tercer sector dedicadas a la formación cuentan con una valoración muy positiva ya que además de la formación proporcionan apoyo y generan el sentimiento de que se preocupan y se implican en los procesos que desarrollan las personas.

Te animan cuando las cosas están mal.

Otro elemento que valoran positivamente en la formación específica es que acompañan en la búsqueda de empleo “dan la cara por ti”. A la hora de encontrar un empleo, este acompañamiento se valora como muy importante.

El acompañamiento es importante sobre todo para que no te derrotes porque el buscar trabajo es un trabajo y a veces te desmoralizas y te frustras.

Además, la calidad de la formación es valorada de manera muy positiva y señalan que hay sectores en los que determinadas entidades sociales son un referente en la región. La fama de la entidad en la que se realiza la formación es otra cuestión que condiciona el “valor” del título obtenido. Que sean entidades referentes en el tipo de formación que se ha realizado es bueno a la hora de optar a un empleo. En el caso de las entidades sociales, en ocasiones, si las empresas son afines o sensibles a esa realidad social sí que puede tener un valor añadido, sin embargo, cuando las empresas están totalmente alejadas de este tipo de realidades puede ser un hándicap y ser considerada como “*formación para pobres*”.

El abanico formativo ofertado es muy amplio, en materias, sectores, duración de los cursos... y en casi todos ellos las personas han encontrado acomodo entre sus expectativas y las posibilidades de aumento de la empleabilidad que el curso ofrece. También es satisfactoria la parte de acompañamiento y seguimiento de la que disponen, y el vínculo creado con el personal responsable acostumbra a ser sólido y constructivo.

Mantenerse activos es lo más importante. Se considera así que es mejor hacer cursos, aunque no sirvan para el logro de un empleo, que no hacer nada y quedarse en casa. **Más concretamente, entre las personas participantes en las empresas de inserción el grado de satisfacción declarado es mayor.**

Una valoración particularmente positiva de la formación de las empresas de inserción

El acceso a este tipo de programas de inserción es muy positivo, por una parte porque tal y como están las cosas supone una oportunidad para ordenar la vida y para afrontar la formación y las acciones que sean necesarias para conseguir y mantener

un empleo. Por otra parte, es positivo a nivel personal y proporciona competencias y habilidades personales. Proporciona una experiencia laboral en sectores a los que no habían accedido.

Sentirse activo además es muy importante, sentirse útil, sin hacer nada te agobias.

Las empresas de inserción proporcionan facilidades para compatibilizar el trabajo con cuestiones personales, sobre todo, con las responsabilidades familiares “puedo disfrutar del trabajo y de mi hijo” consideran que en esta empresa se preocupan por las personas y por su situación personal, facilitan la formación e inciden en ella y se preocupan porque puedan optar a un empleo mejor.

Las personas participantes creen que esta experiencia va a ser positiva y les va a ayudar para acceder a un puesto en la empresa normalizada “sales con más ánimo, con más soltura, te enseñan a sacar tu propia personalidad, a hacerte valer”.

Se señala que la formación inicial (del primer año) en la empresa de inserción es pertinente porque permite orientarse y aprender las cosas básicas, pero ha habido participantes que reclaman para el segundo y tercer año del programa una formación (compaginada con la actividad del trabajo) más orientada a empleos concretos y que se convalide con una certificación. Ello garantizaría un elevado grado de empleabilidad cuando termine el paso por la empresa.

Estas buenas valoraciones de las Empresas de Inserción no son óbice para la constatación de campos de mejora identificados por las personas participantes en los grupos. Por ejemplo, en alguna formación inicial que ha sido “un poco sobre la marcha”.

A mí me pusieron en reciclaje y ni idea y me pusieron en caja y allí me las tuve que apañar.

La falta de personal de acompañamiento en ocasiones ha condicionado mucho su proyecto formativo o ha llevado a que las citas se dilaten mucho en el tiempo.

Yo estoy con un contrato de inserción pero estoy trabajando como otra trabajadora normal.

En ocasiones, la categoría laboral que aparece en el contrato de inserción no se corresponde con las tareas realizadas.

Yo estoy todas las tardes de dependienta y me gustaría que en mi vida laboral apareciera, y no solo la categoría de peón.

Como última valoración a este respecto en las entrevistas de grupo se detecta que la salida de las empresas de inserción, genera un poco de angustia y miedo a las personas que están a punto de finalizar el proceso, pero creen que están en mejor situación que cuando empezaron y llevan tiempo haciéndose a la idea de que tendrán que marcharse algún día.

6.2.2. Valoración de la Formación para el Empleo por parte de las personas en situación o riesgo de exclusión: áreas de mejora

Aunque se ha señalado ya que la valoración en términos cuantitativos de la Formación para el Empleo presenta una posición de ligera ventaja sobre la formación específica en cuanto a utilidad (de acuerdo con los resultados de la encuestación), en los grupos de trabajo se han desarrollado valoraciones con mayor detalle, que se han centrado sobre todo en posibles áreas de mejora de esta formación.

Entre los principales puntos críticos identificados en relación con la Formación para el Empleo por parte de las personas participantes de los cursos, destacan los siguientes:

- El gran problema es la escasez de plazas. Existe una gran demanda de cursos, muy superior a la oferta.
- Esta formación para el empleo no es realista ya que son cursos de duración muy limitada en la que aprendes un oficio para el que ya hay otras personas que llevan años estudiando.
- Trabajadores/as a media jornada no pueden acceder a muchos de los cursos. Además como la mayoría de los cursos se plantean con horario de tarde, aquellas personas con medias jornadas en turno de tarde no pueden acceder.
- Hay duros procesos de selección para el acceso a los cursos. En algún caso se ha participado en auténticos procesos de selección para la participación en un curso, con varias pruebas, entrevista (con el esfuerzo y tiempo que supone) para finalmente no ser llamadas. Ello ha supuesto una importante frustración y desmotivación.
- Se valora negativamente la labor de algunos servicios de empleo. No se dan cursos y no orientan. No facilitan la participación, y las derivaciones que realizan en algunos casos son inadecuadas
- La calidad de los cursos no es buena en algunos casos. Algunos cursos resultan “flojos” en cuanto a contenidos y duración “y sirven más para dar trabajo a quienes lo organizan que para formar a personas y que encuentren un trabajo”.
- En ocasiones los cursos sirven, sobre todo, para no perder una prestación “para llenar currículum” y no tanto para adquirir competencias relacionadas con el puesto para el que te están preparando.

La cuestión de la certificación de la formación es también objeto de preocupación para los usuarios. En algunos casos, se han producido situaciones que han generado mucha frustración porque se han puesto en marcha formaciones sin resolver la homologación de la oferta.

Es que parece que se están riendo en tu cara, te tiras cuatro meses haciendo un curso, para que luego te digan que no sirve para nada.

Se cree que aquella formación que no está certificada no es valorada por las empresas a la hora de seleccionar personal. Por otra parte, la escasa información sobre plazos y requisitos para las certificaciones es otro de los problemas. Existe malestar por la aparente falta de criterio y de coherencia en la certificación de los cursos. Se opina que hay personas que se han estado formando durante muchos años con cursos que no están homologados pese a que son exactamente iguales (por contenidos, pruebas, profesorado...) a otros cursos que sí lo están.

Entre los aspectos más determinantes que se han identificado como “barreras” para la utilización de esta formación se encuentran:

- **La edad:** es precisamente en las edades más avanzadas donde muchas de las personas en exclusión o en riesgo de estarlo tienen la percepción de que se está en el “ocaso” de la vida laboral, lo que alimenta la idea de que ya es tarde para formarse, de que es tarde para asimilar nuevos conocimientos y solo queda aprovechar las oportunidades que puedan aparecer en áreas de conocimiento que ya se tengan. En esta línea, existe la percepción de que la Formación para el Empleo se dirige básicamente a personas jóvenes, y que apenas se encuentra gente mayor en las instalaciones de estos cursos.
- **El nivel educativo:** la inmensa mayoría de las personas en situación o riesgo de exclusión cuenta con un nivel muy bajo de estudios y la mayoría de la Formación para el Empleo que se oferta es de nivel 2, por lo que no puede optarse a ella. Se señala que los cursos tendrían que estar rediseñados para las personas con este perfil bajo.
- **La metodología:** Se apunta a que la metodología estándar utilizada supone, en sí misma, una barrera infranqueable para muchas personas. En la metodología de la formación para el empleo no tienen cabida personas con un perfil tipo de nivel bajo y que además presenten otra clase de necesidades. Mucha de la formación está planteada para que el alumnado esté sentado durante horas mientras les explican las características teóricas de la profesión.

6.3. Las características diferenciales de la formación específica

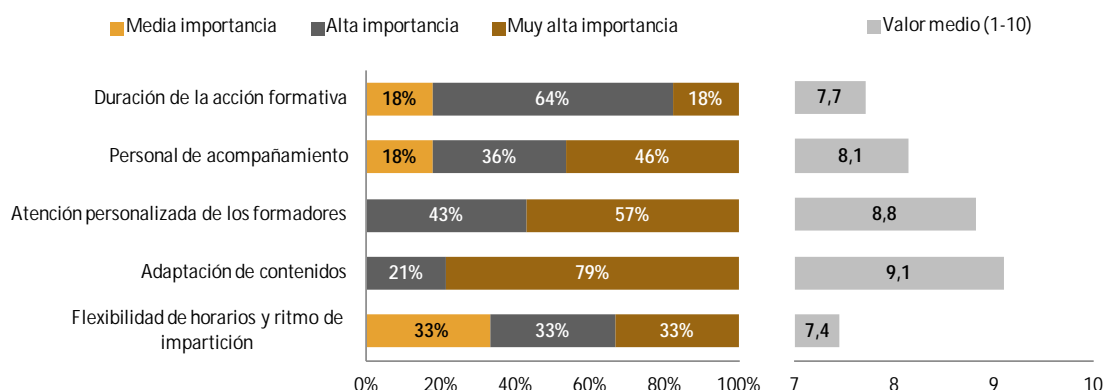
En este apartado se detallan aquellos aspectos de la formación específicamente diseñada por las entidades para abordar la inserción socio-laboral de personas en situación o riesgo de exclusión que la diferencian de la Formación para el Empleo.

Con carácter introductorio se presentan aquellos rasgos que las entidades sociales (a través del Delphi realizado) han identificado como más relevantes en la formación que se dirige a personas en situación o riesgo de exclusión.

Como se observa, la adaptación de contenidos alcanza la valoración más alta (probablemente como consecuencia del menor nivel educativo y del rechazo a la enseñanza tradicional de las personas con las que trabajan), seguida de la atención personalizada del personal formador y de la figura del personal de acompañamiento.

Otras cuestiones que añaden flexibilidad a la formación, como la duración o la flexibilidad de horarios y ritmos, aun siendo importantes, parecen ser menos determinantes a la hora de facilitar la participación de las personas en situación o riesgo de exclusión.

Gráfico 25. Características de la formación más relevantes para el éxito de los procesos de inserción socio-laboral.



Fuente: Delphi a entidades sociales que proporcionan formación para el empleo 2012.

Además de estas características, algunas entidades se hacen eco de otras que consideran interesantes como las becas de transporte, entendiendo que en algunos casos imposibilitan el acceso a la formación.

6.3.1. Personalización

Para la inserción laboral, las entidades apuestan decididamente por los itinerarios personalizados, trabajando aspectos formativos y habilidades que requieren las empresas normalizadas.

Por la manera en que se organizan los cursos de formación específica: grupos reducidos, la existencia de un referente de acompañamiento y un profesional encargado de la impartición del curso, el seguimiento que se realiza... se encarece

mucho esta formación y resulta poco “rentable” en términos económicos (o menos eficiente si se compara únicamente el coste/hora), pero las entidades sostienen que es el método que ofrece mejores resultados y, por lo tanto, resulta rentable en términos sociales e, incluso, económicos en un plazo más largo.

Las entidades sociales consideran que ellas están más cerca de la realidad que las otras entidades privadas o públicas más normalizadas que trabajan con muchos sectores diferentes pero no tienen relaciones profundas con ninguno en concreto “estamos más cerca de lo que es trabajar en un taller de verdad de lo que puede estar la formación de un sindicato, aunque puedan tener mejores instalaciones; las que tenemos aquí son como las de los talleres, se estropean, hay que cambiarles una pieza, aprender a arreglarlas, entenderlas...”

Por otra parte, el trato con las personas también es más real “una persona que hace un curso normalizado para poder estar con la orientadora tiene que pedir cita y, a lo mejor, no la ve en su vida. Aquí, en cambio, me tienen cerca y me ven todos los días, saben quién soy y dónde estoy y les conozco, conozco su realidad, puedo detectar que tienen un problema, es más personalizado y más integral”.

La formación que se imparte desde muchas entidades sociales se adapta a las características y necesidades del perfil de las personas con las que trabaja. Las personas presentan perfiles bajos de empleabilidad y acumulan múltiples y variadas dificultades lo que hace necesario un acompañamiento y seguimiento para que los objetivos que se plantean puedan cumplirse. No se trata solo de la adquisición de conocimientos técnicos y profesionales también de la adquisición de otro tipo de competencias y del apoyo en las situaciones que atraviesan.

6.3.2. Orientación

Los diagnósticos sobre la situación de las personas también son fundamentales. Sin una adecuada selección no puede haber una correcta participación y, en muchos casos, se llega al abandono. La selección de participantes y su posterior orientación dentro de la entidad es lo más importante para la participación en la formación.

La mezcla de lo social y lo laboral dificulta una buena selección y si esta mezcla no se conjuga adecuadamente no se permite ajustar el perfil de la persona y del curso.

De esta manera, la figura del orientador cobra una importancia central en las entidades entrevistadas. Es, en muchos casos, la referencia para las personas que forman parte en estos procesos formativos.

La orientación es la clave. “Las personas tienen que tener claro hacia dónde van, hay que empoderarles y trabajar mucho el proyecto personal”.

6.3.3. Acompañamiento y seguimiento

Otra de las claves reside en los procesos de acompañamiento y seguimiento de estas personas. Esta clave se cubre con la existencia de la figura del *educador*³⁰, que realiza el acompañamiento social de las personas y que junto con el profesional encargado de la formación imparten la acción formativa.

Básicamente la labor de esta figura es el trabajo en habilidades sociales, prelaborales... en suma, la preocupación por los itinerarios formativos de las personas más allá del aprovechamiento del curso. Además, hace de puente entre las necesidades detectadas y otras áreas que puedan cubrir esas necesidades y dentro del área laboral, la parte de orientación o de intermediación con otras formaciones.

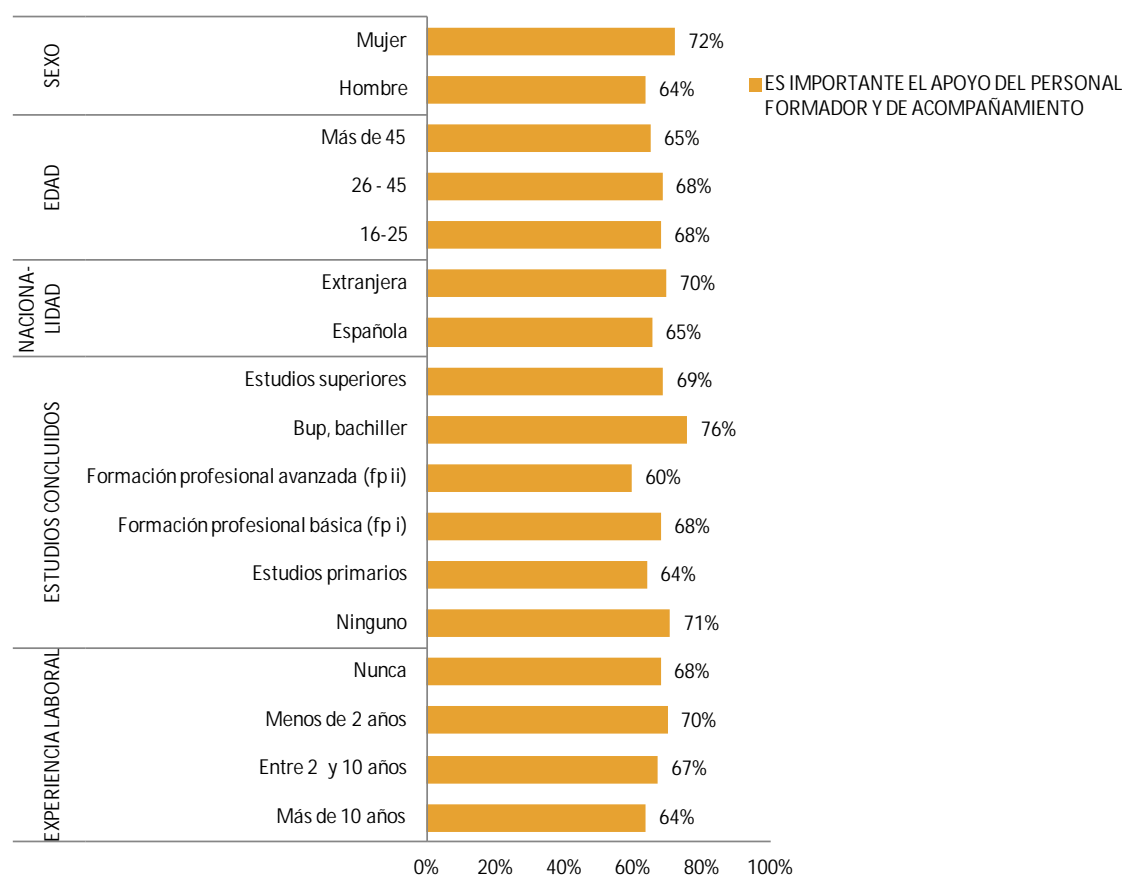
La figura personalizada de seguimiento es fundamental para inculcar hábitos (gestión del dinero, puntualidad...), para poder adaptar los ritmos y, sobre todo, para resolver problemas que se presentan con origen en su pasado. “El pasado siempre vuelve”, es una máxima que se repite en muchos usuarios a los que, en pleno proceso de incorporación social, y muchas veces avanzado, se les reclama por deudas penitenciarias, de impuestos... Los problemas de empleabilidad son muchos, hay muchos conflictos externos a la entidad, en el ámbito familiar, que lastaran la integración.

En particular, se señala que el seguimiento sobre los jóvenes es fundamental, en especial en sus primeros acercamientos al mercado de trabajo ordinario. Hay un cúmulo de muchas frustraciones, heredadas de la familia, que favorecen que el miedo (al mundo laboral, al mundo normalizado) se vaya reproduciendo.

En los primeros contactos con las empresas se detectan situaciones de ansiedad que hay que prever. Los usuarios tienen miedo de enfrentarse solos con la empresa, o con otros recursos. Si no se les da todo muy “mascado” no acceden a los recursos. Les cuesta mucho adquirir autonomía, en cuanto hay una dificultad, lo dejan.

El apoyo que se recibe por parte de la entidad es valorado por las propias personas usuarias como algo muy importante, una valoración que es especialmente remarcable por parte de las mujeres.

³⁰ Dependiendo de los contextos en los que se utiliza esta figura adquiere denominaciones diferentes.

Gráfico 26. Personas que dan alta importancia al apoyo personal según variables básicas.

Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

Anteriormente, en el apartado correspondiente al análisis de los factores de participación en los procesos formativos, se observaba que hay factores relacionados con la falta de apoyos que suponían limitaciones para el acceso a procesos formativos. Por ello, muchas de las entidades del tercer sector que ofrecen formación específica, ofrecen apoyos específicos en su itinerario.

El acompañamiento es el principal apoyo que ofrecen estas entidades. A partir de las respuestas de las personas participantes, se identifican dos grandes tipos de apoyos: ayudas económicas para asistir al programa (transporte alimentación...); y, además del profesorado, otros apoyos para quienes lo necesitan. De manera más residual, aparecen apoyos específicos como guarderías para niños/as.

Tabla 32. **Apoyos específicos en la formación específica.**

	Hombre		mujer		total	
	N	%	N	%	N	%
Recibo ayudas económicas para asistir al programa (transporte alimentación...)	176	29,0%	121	27,3%	297	28,3%
En el curso además del profesorado hay otros apoyos para quienes lo necesitan	124	20,4%	89	20,0%	213	20,3%
Hay guarderías para los niños/as ...	12	2,0%	23	5,2%	35	3,3%
Otras	10	1,6%	17	3,8%	27	2,6%

Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

Nota: porcentajes no acumulables por ser respuesta múltiple.

6.3.4. Integralidad

Lo que aporta la formación de las entidades sociales en procesos de inserción es su carácter integral.

Las personas acumulan dificultades de carácter social que hay que atender para que la formación sea aprovechada en toda su potencialidad “no es tanto las competencias profesionales que vas a adquirir, también hay que hacer valoraciones integrales”.

El planteamiento con este perfil de personas tiene que ser muy integral “no puede ser como en contextos más normalizados, te doy el curso y punto” porque es necesario enganchar con ellas y ser flexible “no vale decir: a la segunda falta te echo a la calle, porque hay que seguirles, hablar muchas horas con ellos y hay personas que tienen problemas de relación social y hay que trabajar su inclusión en el grupo”.

De este modo, los itinerarios formativos se plantean desde una perspectiva integral. Hay algunas acciones formativas que, por los elementos que reúnen, permiten realizar intervenciones desde una perspectiva más global. Los perfiles que se relacionan con tareas manuales (las personas que no han desarrollado habilidades intelectuales necesitan expresar su creatividad a través de sus manos) y que implican la relación con otras personas permiten desarrollar y trabajar muchas habilidades y competencias transversales. Por ejemplo, en un curso de cocina entran muchos de estos elementos que permiten este trabajo, el respeto al resto de las personas, la limpieza, los hábitos de consumo, la planificación, la multiculturalidad, etc. esto permite hacer otro tipo de intervenciones.

En ocasiones estas acciones se complementan con otras formaciones de refuerzo, como es el caso del idioma en el caso de las personas extranjeras, apoyo escolar, etc. Se proporcionan apoyos a aquellas personas que lo necesitan.

En el caso de las personas que no tienen las necesidades básicas cubiertas es necesario realizar una intervención social porque si esas necesidades no se cubren es imposible que realicen este tipo de itinerarios “no les puedes decir que vengan con la chaquetilla limpia si están durmiendo debajo de un puente”. Para estos casos hay una persona especialista que apoya a los profesores para que sea ella quien lo resuelva. La figura del tutor es muy importante porque es quién “suda el buzo con ellos y a quien

le llegan las cosas”. Cuando los casos son difíciles sí que se derivan al especialista pero en la medida de lo posible, se trata de que sea el tutor quien se encargue de la intervención “es quien interviene de una forma integral”.

Esta integralidad se puede sintetizar en los tres ámbitos en los que se trabaja:

- Con las personas: se hace necesario trabajar hábitos de trabajo y competencias personales y sociolaborales.
- Trabajo con profesionales del sector para la adquisición de las habilidades y competencias técnico-profesionales y adaptación de los contenidos y metodología a las características de las personas que conforman el grupo.
- Trabajo con el entorno: a la hora de encontrar prácticas o posibilidades de empleo, adaptar el puesto a las necesidades de las personas, realizar un seguimiento.

El hecho de trabajar en diferentes ámbitos obliga al diseño de itinerarios formativos coherentes y a la coordinación constante con, por ejemplo, trabajadores/as sociales.

También suelen trabajar en el ocio y tiempo libre, un área que entienden se halla unida al proceso de intermediación laboral, ya que, además de aumentar las competencias de los usuarios (simulaciones, roll-playing, entrevistas...), realizan salidas a ferias de empleo, conocen los recursos de la zona...

6.3.5. La presencia de la empresa (formación dual)

Casi todas las entidades abogan por mantener prácticas en empresas, aunque no todas lo consiguen, sobre todo en un contexto de destrucción de tejido empresarial. En aquellas entidades en las que se han desarrollado prácticas en empresas la valoración siempre ha sido muy positiva, tanto porque los conocimientos adquiridos tienen un valor real en la empleabilidad, como porque en muchas ocasiones estas prácticas terminan por convertirse en un empleo normalizado en la propia empresa de las prácticas.

Estas ventajas que surgen de combinar una formación en la entidad con prácticas reales en una empresa, se relacionan con que, en general, la formación que se da en el entorno de la formación específica es eminentemente práctica, algo que buscan las personas participantes en estos procesos, pero siempre se precisa de combinar con formación académica, adaptándose los contenidos y los ritmos a las diferentes necesidades.

Siempre que es posible, la metodología de enseñanza se basa en que aprendan haciendo un trabajo real (“trabajo que se vende”), utilizando la figura del cliente. Lo hacen así con un planteamiento educativo “es más exigente; no es lo mismo cocinar para llevármelo a casa que para un cliente real”. Es una experiencia más cercana al mercado laboral real. Por otra parte, esta relación con las empresas proporciona a las entidades la posibilidad de tener fondos propios con los que abordar sus proyectos.

El itinerario de formación en algunas entidades está organizado por profesiones y no por módulos profesionales; los procesos de formación son trabajos reales donde se van cruzando los módulos formativos mientras que lo habitual en la formación normalizada es que el proceso se produzca al contrario.

6.3.6. Flexibilidad temporal

Las entidades diseñan una metodología adaptada a las necesidades y los perfiles de las personas que están en riesgo o en situación de exclusión. Esta flexibilidad tiene varias dimensiones.

En muchas entidades, por ejemplo, la programación que siguen con los usuarios es circular (sin principio ni final), es flexible, completamente adaptada a cada usuario, con posibilidades abiertas de entrada y de salida.

El material también suele adaptarse a niveles bajos de comprensión, con poco texto, imágenes, etc.

6.3.6.a. Duración de la formación

Muchas de las entidades entrevistadas abogan por desarrollar formaciones cortas, de menos de un año, con un claro perfil de orientación. Esto es así porque las necesidades de las personas son muy acuciantes y piden resultados muy rápidamente. Las necesidades de cada persona son las que deben marcar el tipo de acción.

Las entidades que abogan por formaciones largas (1 o 2 años), señalan que estas deben ser intensivas, y ajustadas a las personas individualmente, con flexibilidad de contenidos, programación... para obtener resultados.

Así, no es de extrañar que la duración de los cursos identificada por los participantes sea muy variada y se encuentre repartida, casi a partes iguales, entre cursos cortos, medios y largos.

Tabla 33. Duración del programa formativo.

	hombre		mujer		total	
	N	%	N	%	N	%
Un año o más	205	33,8%	138	31,1%	343	32,6%
3 meses – 1 año	186	30,6%	136	30,6%	322	30,6%
Menos de 3 meses	167	27,5%	143	32,2%	310	29,5%
ns/nc	49	8,1%	27	6,1%	76	7,2%
Total	607	100,0%	444	100,0%	1.051	100,0%

Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

6.3.6.b. Duración de la jornada

La mayoría de los cursos son a jornada completa, especialmente los que realizan los hombres. Entre las mujeres, los cursos de jornadas parciales son más frecuentes. Ello está relacionado con el papel de cuidadoras que desempeñan y las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral.

Tabla 34. Duración de la jornada del programa formativo.

	hombre		mujer		total	
	N	%	N	%	N	%
Jornada completa (o casi)	325	53,5%	194	43,7%	519	49,4%
Menos de 5 horas diarias	137	22,6%	127	28,6%	264	25,1%
Menos de 10 horas semanales	80	13,2%	79	17,8%	159	15,1%
ns/nc	65	10,7%	44	9,9%	109	10,4%
Total	607	100,0%	444	100,0%	1.051	100,0%

Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

6.3.6.c. Ritmo

Además de por la duración del curso y cuánto se extienda este a lo largo de una jornada, es clave el ritmo al que se imparten las clases, y la capacidad de alternar metodologías presenciales y prácticas para que, precisamente, este ritmo pueda ser bien asimilado por las personas participantes.

La importancia que se da al ritmo de las entidades es alta en la mayoría de las personas que forman parte de los cursos, en especial entre las mujeres.

Las mujeres dan mucha importancia a la flexibilidad de los cursos, en ritmo y en duración de jornada.

Tabla 35. Importancia del ritmo de la formación (va a un ritmo que se puede seguir).

	hombre		mujer		total	
	N	%	N	%	N	%
alta/mucha importancia	330	54,4%	282	63,5%	612	58,3%
media importancia	95	15,7%	46	10,4%	141	13,4%
poca/sin importancia	39	6,4%	12	2,7%	51	4,8%
ns/nc	143	23,6%	104	23,4%	247	23,5%
Total	607	100,0%	444	100,0%	1.051	100,0%

Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

6.3.7. Contenidos ocupacionales/profesionales

Los contenidos formativos que proporcionan las entidades son variados y pueden abarcar desde los niveles más transversales a los más específicos, y desde los de menor cualificación a otros muy cualificantes. A pesar de esta diversidad, sí se observa una mayor adaptación de contenidos y ámbitos frente a las entidades formativas que imparten oferta normalizada, con una mayor presencia de formaciones de nivel inferior y ocupaciones tradicionales.

Lo que diferencia en mayor medida a estas formaciones es la capacidad de modificar su contenido y adaptar su metodología, puesto que no debe cumplir (al menos no necesariamente ni en todas sus acciones formativas) requisitos de homologación.

6.3.7.a. La importancia del diagnóstico

El contenido de la formación surge del ajuste individualizado entre lo que el usuario quiere hacer y lo que puede hacer. Este ajuste es el que determina el diagnóstico de necesidades. Hay que saber adaptarse a la oferta y demanda del trabajo.

El diagnóstico de necesidades afecta tanto al entorno empresarial como a las personas.

- **Diagnóstico de las necesidades del entorno**

- § Directamente con la empresa, se identifican los perfiles profesionales y las necesidades de formación, se busca conocer qué valoran en los procesos de selección y detectar los principales problemas que se encuentran en la adecuación de perfiles al puesto de trabajo, buscando su colaboración para la realización de acciones formativas. Este diagnóstico se complementa con el seguimiento.

- § Este diagnóstico de las necesidades también se realiza indirectamente a través del análisis del mercado de trabajo y de la identificación de yacimientos de empleo emergentes en el ámbito local. Esto resulta indispensable para que la formación resulte efectiva, y para que una vez formadas las personas puedan encontrar un puesto de trabajo en el que desarrollar las nociones aprendidas.

- **Diagnóstico de necesidades de las personas.** Se realiza desde distintos momentos del itinerario.

- § Desde la orientación: realizando un diagnóstico de competencias profesionales que sirva para diseñar el itinerario. El seguimiento individualizado también ayuda a detectar necesidades no identificadas con anterioridad.

- § Desde la formación: a través de sesiones de trabajo cuyos formadores utilizan una metodología que permite la participación e interacción del grupo, se recoge mucha información de la persona que no se detecta en ningún otro momento del itinerario; en el seguimiento individualizado se detectan asimismo necesidades no identificadas con anterioridad.

- § Desde la intermediación: el seguimiento con la empresa ofrece una oportunidad única para conocer si las personas preseleccionadas e insertadas en la empresa se adecuan al perfil solicitado y poder orientar a éstas a la realización de alguna acción formativa que mejore las posibilidades para el mantenimiento del empleo.

6.3.7.b. El modelo de competencias de las empresas de inserción

Desde las empresas de inserción se propone un modelo que parte del esquema habitual de tres grandes áreas de competencias: técnico-profesional, sociolaboral y personal³¹.

TÉCNICO-PROFESIONALES

- Referentes a los contenidos específicos de una profesión, ligados a una especialidad profesional.
- Incluyen las competencias relacionadas con la seguridad: reaccionar ante una emergencia y señales de peligro, respetar medidas de seguridad, usar maquinarias autorizadas, llevar ropa adecuada y medios de protección, usar formas adecuadas de levantar y manejar pesos.

SOCIOLABORALES

Necesaria para diversas profesiones y que tienen que ver con el modo de enfrentarse a las tareas y con las relaciones sociales. Hacen referencia a dos grandes aspectos:

- Competencias sociales interpersonales en el ámbito laboral:
 - § Comunicación: capacidad para escuchar activamente, asimilar y transmitir mensajes verbales y no verbales y para establecer relaciones interpersonales adecuadas a las distintas situaciones y objetivos sociales y/o laborales. Incluye: escuchar, mantener conversaciones, entender a las demás personas, pedir disculpas, reconocer a los demás, plantear, formular y responder a críticas y quejas y hacer sugerencias para mejorar.
 - § Trabajar en equipo: capacidad para trabajar con otras personas con el fin de conseguir un objetivo común, estableciendo una relación eficaz y siendo capaces de resolver conjuntamente los problemas que puedan surgir, asumiendo los límites y funciones de cada persona. Incluye las habilidades de pedir y aceptar ayuda y colaboración.
 - § Autocontrol: es la capacidad de respuesta de la persona a la hora de controlar su conducta, de modo que no surjan problemas consigo misma o con las demás. Incluye: manejarse adecuadamente en situaciones conflictivas, resolver problemas o desacuerdos con compañeros y compañeras.
 - § Derechos y obligaciones: hace referencia a la capacidad de conocer y defender sus derechos como trabajadora o trabajador así como el cumplimiento de normas y obligaciones y el seguimiento de instrucciones y órdenes.
- Competencias metodológicas o actitudes básicas:
 - § Adaptación: capacidad y disposición para realizar diferentes tareas, aprender nuevos roles y funciones y de trabajar de forma eficaz en nuevas situaciones y con personas o grupos diversos.

³¹ REAS Euskadi: Manual de Acompañamiento a las Empresas de Inserción: Proceso y Herramientas. Una propuesta desde la práctica. Editado por el proyecto Equal Lamegi 2007.

- § Responsabilidad: es la capacidad para asumir y realizar las tareas adecuadamente y de forma autónoma. Incluye aceptar y asumir la responsabilidad, dar parte de accidentes o problemas y aceptar su responsabilidad en errores.
- § Productividad: es la capacidad de producir en cantidad y calidad adecuada. Incluye la concentración en las tareas, el uso adecuado de herramientas, materiales y orden y al ajuste a plazos de finalización.
- § Iniciativa y autonomía: capacidad de identificar soluciones, tomar decisiones, proponer ideas y actividades y llevarlas a cabo, con una actitud de búsqueda de nuevas alternativas. Incluye anticipar y planificar las tareas laborales, aprendizaje progresivo (con menos ayuda cada vez, con más autonomía) tratar de solucionar antes de solicitar ayuda, reaccionar ante las dificultades buscando alternativas.
- § Apariencia y autocuidado: incluye aquellas destrezas relacionadas con la higiene e imagen personal adecuada al trabajo.
- § Autoestima y confianza: es el convencimiento de ser capaz de desarrollar con éxito sus objetivos socio-laborales a partir de un conocimiento realista de las capacidades y limitaciones propias. Incluye la motivación hacia la tarea.

PERSONALES

- Aspectos personales que inciden en el proceso de incorporación social y que, aunque no tienen que ver directamente con el desempeño laboral, pueden incidir en él. En este ámbito, más que formular competencias concretas, se propone un guión para explorar en cada situación los que sean aspectos relevantes. Los agrupamos en:
- Capacidades físicas: visión, audición, habla, motricidad fina (destreza manual) motricidad gruesa (movilidad, cargas) estado de salud.
- Cuidado personal: habilidades relacionadas con el aseo, comida, vestido, higiene y apariencia personal.
- Salud y seguridad: habilidades relacionadas con el mantenimiento de la salud, en términos de comer; reconocer cuando la persona está enferma, tratamiento y prevención; primeros auxilios; sexualidad; estado físico; consideraciones básicas sobre seguridad; chequeos médicos y dentales regulares; y hábitos personales
- Autorregulación: habilidades relacionadas con el elegir, aprender y seguir un horario; iniciar actividades adecuadas a la situación, condiciones, h horarios, e intereses personales; acabar las reas necesarias o exigidas; buscar ayuda cuando se necesite; resolver problemas en situaciones familiares y novedosas; y demostrar asertividad adecuada y habilidades de autodefensa
- Habilidades académicas funcionales: habilidades cognitivas y habilidades relacionadas con aprendizajes escolares que tienen también una aplicación directa en la vida personal (escritura, lectura, utilización práctica de los conceptos matemáticos básicos, conceptos básicos de ciencia en la medida que se relacionan con el conocimiento del entorno físico y la propia salud y sexualidad; geografía y estudios sociales) En este apartado también incluimos el uso y utilización del lenguaje.
- Utilización de la comunidad: habilidades relacionadas con la utilización adecuada de los recursos de la comunidad; que incluyen el transporte, comprar u obtener servicios de otros negocios de la comunidad; utilizar el transporte público y otros servicios públicos como escuelas, librerías, parques y áreas recreativas.
- Vida en el hogar: comprende habilidades relacionadas con el funcionamiento dentro del hogar, que incluyen el cuidado de la ropa, tareas del hogar, mantenimiento adecuado, preparación y cocinado de comidas, planificación y presupuesto de la compra, seguridad en el hogar y planificación diaria
- Búsqueda de empleo: tener un objetivo profesional; desenvolverse en entrevistas de trabajo; inscrito en fuentes de empleo; solicitar carta de recomendación; solicitar entrevista; buscar ofertas de empleo (prensa...); obtener información sobre un puesto de trabajo; preparar un curriculum vitae...

6.3.7.c. Valoración del ajuste de los contenidos

Este mayor ajuste de los contenidos de la formación que se imparte por las entidades sociales no solo es valorado por estas como muy relevante, sino que también es considerado como muy importante por el 61% de las personas participantes (el 68% de las mujeres).

Tabla 36. Importancia de los contenidos de la formación.

	hombre		mujer		total	
	N	%	N	%	N	%
alta/mucha importancia	339	55,8%	302	68,0%	641	61,0%
media importancia	81	13,3%	32	7,2%	113	10,8%
poca/sin importancia	40	6,6%	9	2,1%	49	4,6%
ns/nc	147	24,2%	101	22,7%	248	23,6%
Total	607	100,0%	444	100,0%	1.051	100,0%

Fuente: Encuesta a personas formándose en el ámbito del tercer sector en España. 2012.

6.3.8. Acreditación y certificación

La acreditación y certificación son cuestiones que, como se ha señalado ya, preocupan a las personas responsables de la formación específica orientada a personas en procesos de exclusión, y también a las personas que participan en estos procesos.

Las entidades –algunas lo hacen ya- se plantean cómo abordar con la formación que imparten estos procesos. Ambas cuestiones suscitan mucho interés pero plantean muchos interrogantes. En primer lugar, porque la normativa que se aplica para la homologación de los centros suele ser muy rígida, con unos requerimientos inabordable para la mayoría de las entidades (tamaño y características de los locales, horas...).

Otro obstáculo identificado es que la normativa varía, a veces de manera considerable, entre diferentes Comunidades Autónomas. Así, se han detectado casos en los que ha habido comunidades con criterios más flexibles. A pesar de estas dificultades, en la medida de lo posible, muchas entidades tratan de ajustar el contenido de los cursos (o de algunos de ellos) para asemejarlos lo máximo posible a los cursos homologados. El objetivo es acercar los contenidos de la formación, el mapa de competencias, a lo estandarizado en un sistema normalizado, y evitar la estigmatización de la formación que imparten.

7. ALGUNAS BUENAS PRÁCTICAS DE INSERCIÓN LABORAL

Uno de los objetivos del estudio realizado era identificar, entre los múltiples casos analizados, ejemplos de buenas prácticas de inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión, que permitieran presentar modelos que, en su totalidad o en algunos de sus aspectos, pudieran favorecer su transferencia al resto de entidades e instituciones que trabajan en este campo, logrando así un efecto multiplicador.

Con este fin, se han analizado un elevado número de programas e iniciativas, a través de entrevistas y análisis documental, recogiendo algunas cuestiones básicas de los mismos, como:

- Las características principales de los programas o intervenciones
- Las personas beneficiarias (a qué problema o necesidad detectado trata de dar respuesta el programa...)
- Los objetivos cuantitativos y cualitativos buscados y logrados
- Los aprendizajes extraídos

A partir de este análisis, se han identificado una serie de buenas prácticas, basadas en criterios como eficacia, grado de innovación, transferibilidad... en el conjunto de las iniciativas analizadas o en alguna de sus fases.

Se presentan brevemente a continuación algunas de las principales características de las buenas prácticas identificadas, si bien es necesario tener en cuenta que:

- **se trata de exposiciones de síntesis**, que pretenden únicamente destacar los aspectos que se han considerado más relevantes cara a los objetivos del estudio, pero dejan fuera cuestiones que pueden ser igualmente importantes³² para quienes desarrollan su actividad en este campo;
- ha sido necesario realizar una selección de los múltiples proyectos e iniciativas analizadas. **Las limitaciones de tiempo y recursos en el análisis han dejado fuera de esta selección otras iniciativas de interés**: es decir, todos los casos considerados buenas prácticas cumplen los criterios de selección aplicados; sin embargo, seguramente varios de los casos analizados³³ podrían también haber sido incluidos en esta revisión, si se hubiera dispuesto de más tiempo y de la posibilidad de conocerlos en mayor profundidad.

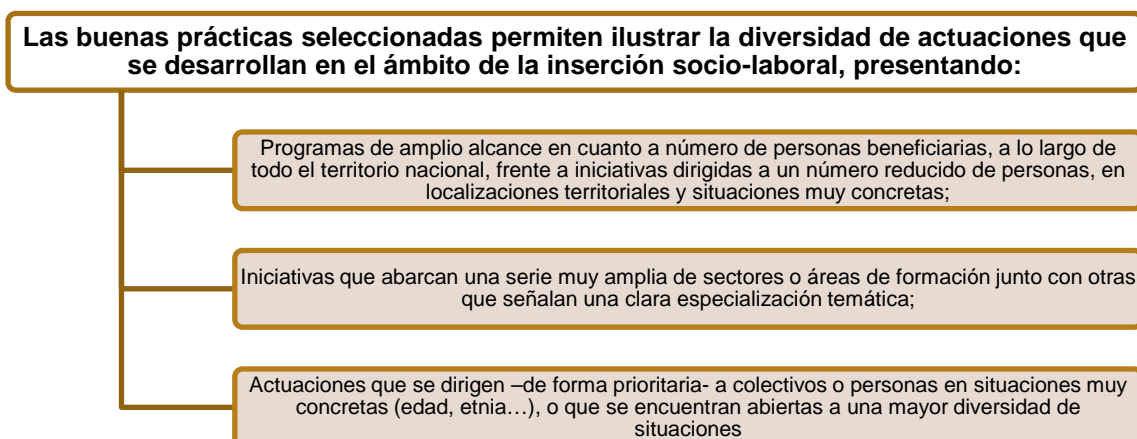
En una primera caracterización de las prácticas identificadas, cabe apuntar algunos rasgos encontrados de forma habitual en las mismas:

³² Y que se encuentran recogidas en el Documento Resultados del Estudio, pudiendo asimismo consultarse información adicional a través de los links del Anexo de este informe.

³³ Como por ejemplo, el tratamiento que la Fundación Picarral, en Zaragoza, realiza con un perfil para el que no existen muchas herramientas, como es el de las personas con inteligencia límite, para quienes ha desarrollado una metodología específica de enseñanza; o la Fundación Docete Omnes, de Granada, que ha desarrollado también un proyecto de inserción laboral para personas con discapacidad intelectual en el que estas personas trabajan en puestos normalizados, con el diseño de una organización del trabajo específicamente adaptada para ellas.

- § La **importancia de los Fondos Europeos** en el desarrollo de las iniciativas presentadas. Así, en varios de estos proyectos la financiación europea ha permitido mantener una mayor estabilidad de las iniciativas, particularmente en un momento en el que otras fuentes se estaban viendo fuertemente afectadas por reducciones presupuestarias;
- § El **carácter integral de las iniciativas**, integralidad que se manifiesta particularmente en el ámbito de la inserción laboral –objetivo central del análisis-, abarcando desde la acogida y orientación inicial hasta el apoyo y seguimiento en el acceso al mercado laboral, pero que incluye también frecuentemente otras facetas (apoyo en la cobertura de otras necesidades de las personas usuarias de los servicios);
- § La **frecuente presencia de las empresas de inserción**, bien como elemento de apoyo al proceso bien como elemento central del mismo. Además, en varias de las iniciativas identificadas se ha venido produciendo un incremento en el número de empresas promovidas por las entidades que desarrollan el programa de inserción.

A partir de estos elementos más frecuentes, en cada buena práctica se han destacado algunas características específicas que se han valorado como más relevantes. Esto no significa que en las restantes no se produzca también ese tipo de actuación destacada, sino que en cada una de ellas se ha valorado algún aspecto de forma más relevante, por su mayor desarrollo (de acuerdo con la información proporcionada por las entidades y las visitas realizadas, contrastada con la documentación disponible).



En cualquier caso, todas ellas han sido desarrolladas por entidades que tienen una sólida implantación en el trabajo con personas en situación o riesgo de exclusión, y presentan una amplia trayectoria en este campo.

7.1. Acceder: un programa de éxito en la inserción laboral de un colectivo estigmatizado

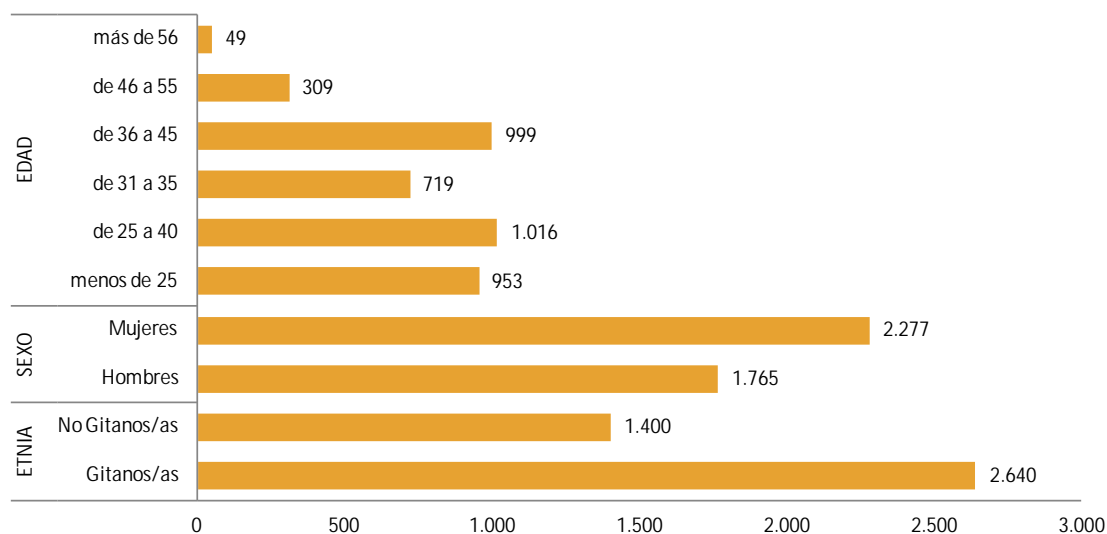
La población gitana en España presenta unas tasas de desempleo que superan notablemente la ya elevada tasa general de paro: se estima en torno al 37,5% (es decir, un valor casi un 50% más elevado que el general), y además presenta frecuentemente dificultades adicionales para acceder a los recursos normalizados.

El programa, desarrollado por la Fundación Secretariado Gitano desde hace más de una década, ha permitido acompañar a más de 58.000 personas en sus procesos de inserción laboral desde su puesta en marcha en el año 2000, gestionando 43.000 contratos.

Datos básicos del Programa Acceder

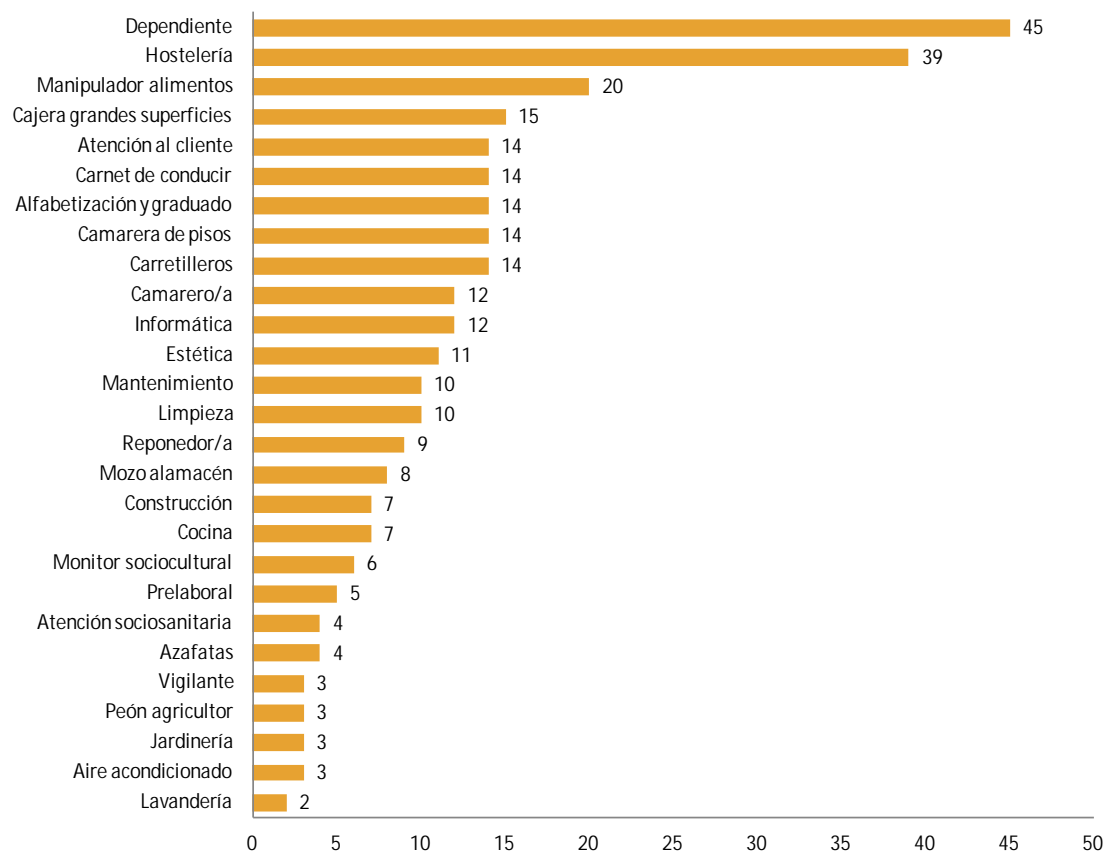
- U En 2011 han participado en el programa 14.663 personas, de las cuales más de 6.000 se han incorporado ese año (la media de los itinerarios se sitúa en torno a los dos años), habiéndose conseguido 4.042 contratos de trabajo (casi un 9% más que en 2010).
- U Las líneas de trabajo del programa incluyen:
 - § El desarrollo de itinerarios individualizados de inserción, mediante el asesoramiento y acompañamiento a lo largo de todo el proceso;
 - § Acciones para la mejora de la cualificación profesional, que abordan la formación en empresas, las prácticas en el puesto de trabajo, la formación en competencias transversales y los programas de formación y empleo, entre otros;
 - § Acciones de intermediación laboral para la incorporación de personas gitanas al mercado laboral. A través de convenios con empresas (183 firmados en 2010), se realizan prácticas profesionales en centros de trabajo;
 - § Apoyo y promoción al emprendimiento, actividad que se viene consolidando en los últimos años y que permite ofrecer un referente a otros participantes
 - § Promoción de empresas de inserción
 - § Actividades para la incorporación de población gitana del Este de Europa
 - § Actividades de sensibilización
- U Las intervenciones dirigidas a mejorar la cualificación profesional de las personas participantes en el programa han permitido formarse en diferentes tipos de acciones a más de 3.000 mujeres y hombres, contando también con las opciones de programas mixtos de formación y empleo (Escuelas Taller y Taller de Empleo).
- U Las acciones de formación se han centrado en las ocupaciones relacionadas con las familias profesionales de Comercio y Hostelería, aunque abarcan también áreas como el mantenimiento o la jardinería, entre otras.

Gráfico 27. Características de participantes por contratos programa ACCEDER 2011.



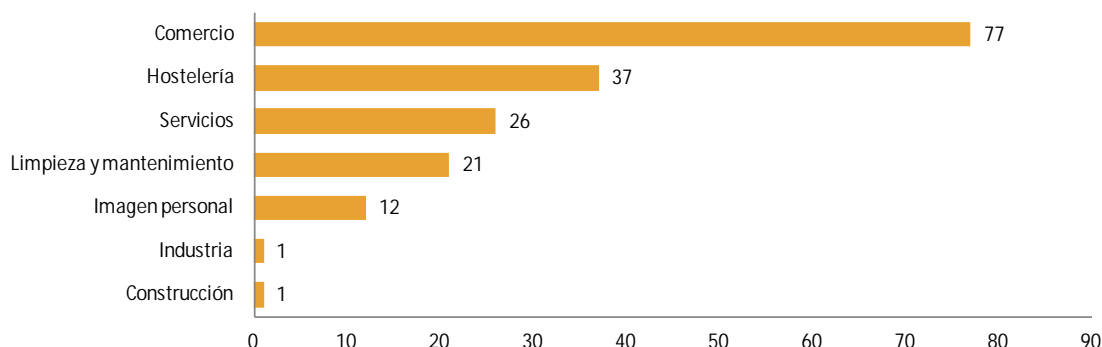
Fuente: Fundación Secretariado Gitano 2012.

Gráfico 28. Cursos por especialidad ACCEDER 2011.



Fuente: Fundación Secretariado Gitano 2012.

Gráfico 29. Convenios por sector ACCEDER 2011.



Fuente: Fundación Secretariado Gitano 2012.

El programa se basa en cuatro puntos centrales:

- Su **adaptación, tanto a la demanda de las personas gitanas como al territorio en el que estas viven** (a nivel nacional), identificando nuevas necesidades y prioridades y desarrollando ofertas a la carta.
- **El fortalecimiento de los recursos destinados a la puesta en marcha de acciones formativas** para que estas sean lo más acordes posibles con las oportunidades de empleo, aspecto particularmente relevante en un contexto económico tan variable.
- **El impulso a la intermediación laboral**, a través de un mayor contacto con el mundo empresarial.
- La **cooperación con la red de entidades que trabajan en el ámbito de la inserción sociolaboral y con las administraciones, empresas y otros agentes sociales**, que les permite optimizar los recursos, acceder a otras fuentes de financiación y proporcionar más opciones a sus usuarios.

Los rasgos más característicos del programa, que le han permitido lograr estas tasas de éxito se pueden sintetizar en los siguientes puntos:

Una función de intermediación en el mercado laboral desarrollada en profundidad

Desde el lado de las **personas que se incorporan al programa**, la Fundación destaca la mayor eficacia del trabajo individualizado. Los elementos principales serían en este punto:

- La existencia de mediadores culturales, que puedan explicar los objetivos y características de la actividad –mediadores de etnia gitana que deben ser referentes entre la población–

- La participación voluntaria en el Programa, como garantía de una motivación necesaria para desarrollar las actividades –nunca como “obligación”-;
- El ofrecimiento a las personas, en cada etapa y actividad del proceso, de un resultado tangible que se puede obtener del mismo: la elevación del nivel de cualificación, la formación *per se*, no suele ser un objetivo valorado generalmente por las personas participantes
- La importancia de los “referentes”: personas de su entorno que, a través del Programa, hayan logrado éxitos reconocibles.

En el programa Acceder me han apoyado mucho, me han asesorado y han estado ahí cuando los he necesitado. Gracias a ellos ahora trabajo en el Hospital 12 de Octubre de Madrid. Entre mis compañeras soy la Tana, la única gitana en el equipo de limpieza. (Mujer, 47 años)

Desde la vertiente de las empresas: una prospección que supera la mera localización de posibles puestos de trabajo

En los últimos años las administraciones públicas han tratado de abordar la mejora de sus tasas de intermediación en el mercado laboral, con resultados bastante limitados. El ejemplo exitoso que ofrece el Programa Acceder se basa en un trabajo de prospección desarrollado en profundidad y a lo largo del tiempo.

La cercanía con las empresas es fundamental, y el proceso ha ido variando, desde la visita “a puerta fría” en polígonos hasta una mayor receptividad lograda tras el reconocimiento a los años de trabajo realizado.

La oferta que realiza la Fundación en el marco del programa (cuando se contacta con las empresas inicialmente no se identifica como Fundación Secretariado Gitano, para evitar que los prejuicios iniciales cierren la puerta) no se limita a proponer personas para cubrir las necesidades de las empresas, sino que les ayudan en el proceso, incluso, de identificación de las competencias necesarias.

“Anteriormente las empresas se centraban en definir las condiciones de trabajo como horarios, sueldos... Hemos ido sentando las bases para que consideren también las competencias técnicas y transversales necesarias en los puestos.... Y cada vez valoran más estas cuestiones”
“Los estereotipos negativos continúan afectando mucho las posibilidades de contratación de personas de etnia gitana... En alguna ocasión se han enterado de que la persona contratada era gitana con posterioridad, y se han sorprendido de que no respondiese a los estereotipos”
Responsables del Programa Acceder

Se considera que todo el trabajo previo que se realiza antes de la contratación, durante, y después de esta (seguimiento para verificar la adaptación trabajador/a-empresa es satisfactoria) hace que los resultados mejoren, además de proporcionar a la propia Fundación conocimientos importantes para continuar mejorando su función de intermediación.

La adaptación a los nichos de mercado que permiten una incorporación inmediata... sin olvidar trayectorias profesionales de mayor desarrollo

La oferta formativa del Programa se centra en actividades que se adaptan al perfil general de las personas que entran en el mismo (habitualmente con niveles formativos bajos o muy bajos) de modo que, con formaciones no excesivamente largas, puedan obtener resultados de inserción favorables.

En este sentido, se observa un cambio del perfil predominante en las empresas en las que se incorporan las personas del programa Acceder: de las pequeñas empresas, que tradicionalmente contrataban con más facilidad a personas del Programa, se ha pasado a las grandes empresas, que son más receptivas. Los principales sectores de contratación son ahora Comercio, Limpieza y Hostelería (en este último caso se mantiene el predominio de las pequeñas empresas). El último año se ha producido incluso un incremento en el número de contrataciones.

En cualquier caso, y pese a esta concentración en formaciones relativamente cortas y adaptadas a las necesidades inmediatas de las empresas, el Programa procura apoyar el desarrollo de formaciones que permitan el acceso a niveles de cualificación superiores (formaciones de Nivel 2). Para ello, tratan de fomentar iniciativas como las de la Comunidad de Galicia, que certifica el nivel de competencias básicas que permiten el acceso a otras formaciones aunque no se cuente con la ESO.

Una preocupación especial por la coordinación de las áreas de orientación y prospección

El Programa establece procedimientos de coordinación entre el área que trabaja con las personas que se incorporan a Acceder (orientación) y quienes trabajan con las empresas (prospección), de modo que la conexión de las necesidades del mercado laboral y de las personas sea más efectiva, y que la evolución de ambas sea conocida por las dos áreas.

Otros factores que se encuentran en la base del éxito del Programa

El hecho de que el Programa sea desarrollado por una entidad como la Fundación Secretariado Gitano, con una importante trayectoria de actividad –más de treinta años- y un reconocimiento entre la población gitana, las administraciones públicas y la sociedad en general, facilita la efectividad de Acceder. Además, el Programa se beneficia de la estabilidad de recursos financieros que le proporciona la financiación a través del Programa Operativo de Lucha contra la Exclusión (2007-2013), que ha venido favoreciendo el mantenimiento de su actividad incluso en una época tan turbulenta como la actual.

En síntesis, se trata de un Programa que, pese a cubrir un amplio espacio territorial y abarcar un número muy elevado de personas, mantiene su flexibilidad y capacidad de adaptación a un entorno muy cambiante. Trabaja con personas que se encuentran en una situación clara de riesgo de exclusión y logra resultados de inserción muy notables³⁴, hasta el punto de que ha sido identificada como Buena Práctica a nivel europeo.

De entre todas las facetas del Programa que merecen destacarse, se quieren dar relevancia a dos aspectos que se consideran clave: la primera, es el **importante trabajo que se desarrolla con las empresas**, y que constituye un elemento de referencia de Acceder. La segunda, es la **labor de valorización de la formación y las competencias** en todas las actividades en las que forman a las personas con las que trabajan. La sociedad (y en muchas ocasiones también las empresas) tiende a no valorar la importancia de las competencias para desempeñar actividades que se sobreentienden no muy cualificadas. Sin embargo, en todos los trabajos es importante que las personas tengan las competencias técnicas, personales y sociales, necesarias para desarrollar su actividad de la forma más idónea, y promoverlo es favorecer su reconocimiento profesional y sentar las bases para una evolución posterior.

³⁴ Aunque resulta difícil definir la tasa de inserción del programa, debido a su diversidad, una aproximación simple hace que la estimación inicial se sitúe en torno al 30%. Si se considera que la duración media de los itinerarios se sitúa en torno a los 2 años, teniendo en cuenta que más de 6.000 personas se han incorporado en 2011, la tasa se elevaría notablemente a cerca del 50%

7.2. Proyecto EJE: un programa innovador de reducidas dimensiones, catalizador en un entorno desfavorecido

El proyecto EJE –Emprendedores Jóvenes en Europa- es una iniciativa que, si bien por sus dimensiones puede considerarse menor, se ha propuesto como buena práctica por su carácter innovador. Desarrollado por una entidad de reconocida experiencia en la integración social de personas especialmente vulnerables, el proyecto se ha centrado en los alumnos de PCPI y Grado Medio que se forman en los centros que la Fundación Tomillo tiene en Useras y Carabanchel, distritos deprimidos del sur de Madrid, con alto porcentaje de fracaso escolar y bajo nivel económico.

El Centro desarrolla Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI) en las áreas de administración e informática y hostelería, que se dirigen a jóvenes de entre 15 y 18 años que no han completado la Educación Secundaria Obligatoria. La Formación Profesional de Grado Medio se centra en Gestión Administrativa y Sistemas Microinformáticos y Redes.

La participación del alumnado de PCPI supone que en el proyecto ha habido una alta incidencia de alumnos que provienen de fracaso escolar, incluyéndose también alumnos con riesgo de exclusión por las características de sus estructuras familiares.

Datos básicos del Proyecto EJE

- U Proyecto desarrollado en el marco de los Programas Leonardo (Unión Europea)
- U Requiere el seguimiento de formación inicial en el idioma del país de la práctica (fuera de horas)
- U La duración de las prácticas han sido (en Portugal): 120 horas (casi 4 semanas) para el alumnado de PCPI y 370 horas (alrededor de 12 semanas) para el alumnado de Grado Medio
- U Los perfiles participantes en el proyecto han sido:
 - Administrativos
 - Informáticos
 - Cocineros
 - Camareros
- U La idea de este proyecto surge en un encuentro de profesores en el Youth Summit de Heerleen, Holanda en junio de 2006. Ambas Escuelas habían colaborado con éxito en otros proyectos conjuntamente.
- U Primero se desarrolló en Chalons en Francia, y luego en Montijo, pueblo de Portugal cercano a Lisboa. Han participado más de 50 alumnos, de PCPI, y de Grado Medio de Formación Profesional, de las ramas de informática y administración, y de cocina y servicios de la familia de hostelería.

El proyecto consiste en ofrecer la oportunidad de realizar las prácticas de la Formación en Centros de Trabajo en alguna ciudad de la Unión Europea. La innovación de este proyecto radica en dos aspectos básicos:

- Ha sido el **primer proyecto de estas características que se ha desarrollado en España**, y aunque actualmente para el alumnado de Formación Profesional de más edad se está potenciando en varios centros, continúa siendo la única experiencia que se desarrolla con menores;

- El **entorno del que proceden los jóvenes**, para los que en muchas ocasiones el proyecto constituye no solo la primera oportunidad de salir del país, sino de salir fuera de su entorno (“son jóvenes que se mueven por el barrio, en general, ni siquiera salen a “Madrid”).

En esta breve exposición de esta buena práctica se destacan algunos de los principales logros del proyecto.

El desarrollo de otras competencias, además de las técnicas

Aunque con diferentes niveles (en algún caso, para los alumnos de Grado Medio, las prácticas no han cumplido las expectativas de contenidos esperadas), el proyecto además de favorecer la formación técnica ha permitido fundamentalmente desarrollar otras habilidades: la separación de su entorno y familia, la inmersión en otra cultura y otro idioma... ha obligado a los alumnos y alumnas participantes a desarrollar capacidades para solucionar problemas y superar dificultades, favoreciendo una mayor confianza en sí mismos y aportando un bagaje adicional a la hora de enfrentarse a su futuro profesional.

La participación en el proyecto como “incentivo” para mejorar la motivación general del alumnado

Los requisitos establecidos para la potencial participación en el proyecto, junto con las positivas experiencias que transmiten quienes han participado en el mismo generan en los centros incentivos para que los alumnos mejoren su rendimiento académico. En algunos casos, los alumnos que están en los PCPI procuran mejorar y continuar en la formación en Grado Medio para aprovechar la oportunidad. De forma general, la valoración que realizan sus promotores es altamente positiva no solo para los participantes directamente implicados, sino para el conjunto del alumnado de los centros.

Unos efectos más integrales en el funcionamiento general de los centros

Los criterios de selección para la participación en el proyecto son fijados con la participación del propio alumnado, el personal de orientación y el profesorado, estableciéndose en función del expediente académico y del aprovechamiento de la preparación lingüística –que se realiza fuera del horario formativo-. Dado que el proceso se va desarrollando a lo largo del año escolar, genera unas dinámicas que favorecen la transparencia y la auto-reflexión de los propios alumnos.

Asimismo, se favorece el sentido de grupo entre los participantes, y mejoran las relaciones con los docentes que participan en la experiencia (se procura rotar a los docentes, particularmente en el caso del alumnado de Grado Medio, para evitar estancias demasiado largas en el extranjero). También los profesores y profesoras

participantes adquieren nuevas experiencias en el seguimiento del alumnado en las empresas extranjeras.

Unos impactos en la empleabilidad todavía difíciles de medir

La reducida dimensión del proyecto, junto con la juventud de los participantes y el escaso tiempo transcurrido hace que no existan unos datos concluyentes sobre los efectos de este proyecto en la empleabilidad de los participantes. Sí se han producido ofertas de trabajo que en algunos casos (Portugal) no se han llegado a concretar por la difícil situación económica que también atraviesa ese país, y varios de los alumnos han continuado su formación.

En síntesis, aunque se trata de un proyecto que ha movilizadado a un número relativamente reducido de personas, sus efectos son claramente positivos, y suponen una búsqueda de soluciones adaptadas a situaciones en entornos desfavorecidos, que mejoren las oportunidades de los jóvenes y les hagan conocer otras realidades. En un contexto en el que la movilidad laboral se ve cada vez más como una opción a potenciar para favorecer la empleabilidad (de acuerdo con las recomendaciones europeas), iniciativas de este tipo ofrecen un marco de desarrollo de gran interés.

Sin embargo, existen algunos retos a los que deben enfrentarse potenciales iniciativas que quieran desarrollarse en esta línea, entre las que se encuentra particularmente la dificultad de encontrar colaboradores que puedan adaptarse a las limitaciones económicas del proyecto (alojamiento...), así como la salida al extranjero de menores de edad (con la asunción de responsabilidad que conlleva). En cualquier caso, sus promotores quieren continuar avanzando en el proyecto, y favorecer la realización de prácticas con otros países que faciliten la inserción laboral de estos jóvenes (países de habla inglesa, nórdicos...).

7.3. Proyecto Sendotu: la adaptación de una oferta formativa consolidada a las características de las personas en situación o riesgo de exclusión

Se trata de un proyecto desarrollado por dos entidades vascas especializadas en la atención a personas en situación de exclusión social (Federación Sartu) en la formación de jóvenes (Fundación Peñasca), que han combinado sus principales puntos fuertes para desarrollar un proyecto cofinanciado al 50% por el Fondo Social Europeo (en el marco del Programa Operativo del País Vasco).

La justificación del proyecto radica en la identificación, desde la experiencia de ambas entidades, de un vacío en la oferta formativa dirigida a personas con estas características: bajo nivel educativo-formativo, inmigrantes con escasas habilidades lingüísticas y, en general, personas con dificultades para acceder a ofertas formativas normalizadas.

Datos básicos del Proyecto SENDOTU

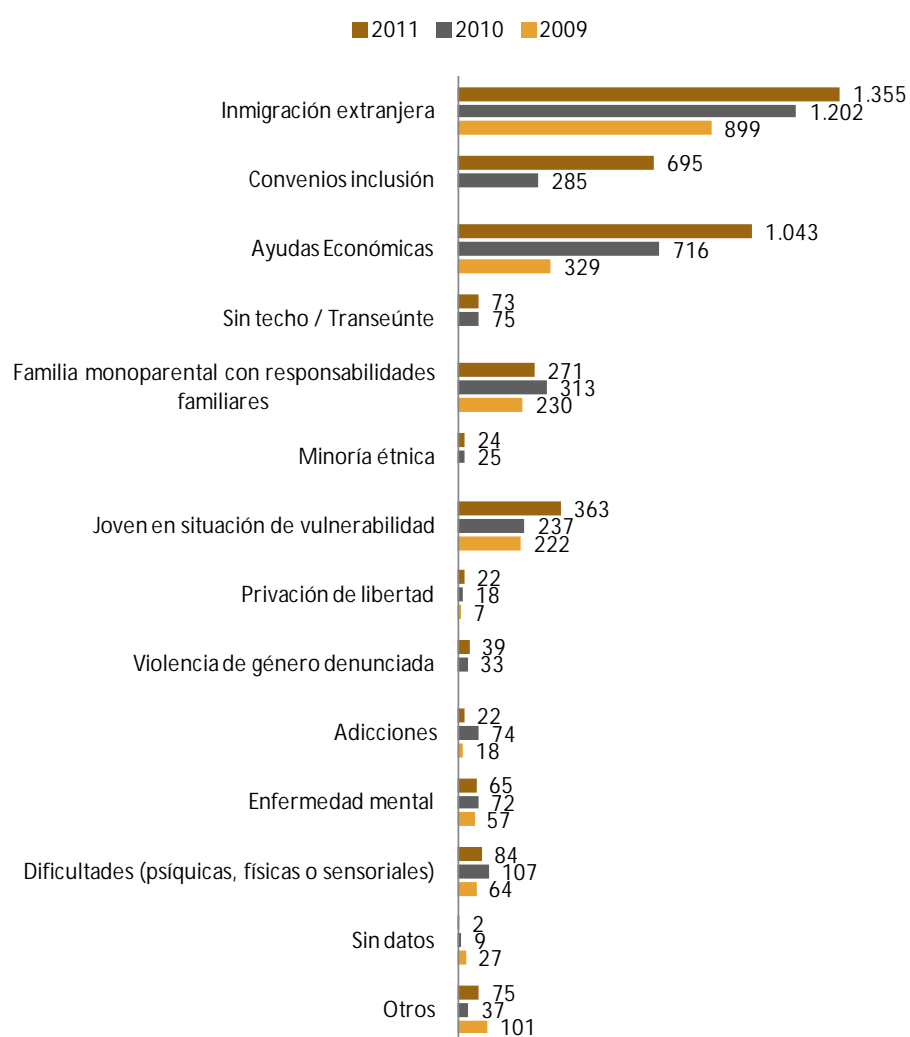
- Ü Desde su inicio en 2008 más de 5.000 personas han participado en el programa, observándose un incremento en el número de acciones en 2011 (174)
- Ü La participación en el proyecto permite la utilización de diferentes recursos:
 - § Conocimiento, acceso y utilización de recursos comunitarios
 - § Adquisición de capacidades personales necesarias para la vida cotidiana
 - § Adquisición de capacidades que permitan la incorporación al mercado laboral, tras la mejora de la cualificación profesional
 - § Participación en la comunidad
- Ü En el ámbito específico de la formación, la oferta formativa se centra en las áreas de especialización de la entidad:
 - § Carpintería (Mecanizado de madera y derivados, Operaciones de carpintería aplicada).
 - § Mantenimiento (Instalador/a de AA y Frío industrial).
 - § Confección (Cortinaje y complementos de decoración).
 - § Construcciones metálicas (Soldadura y montaje elementos, Soldadura con arco eléctrico, Trazado, corte y operaciones auxiliares, Fabricación de instalaciones de tubería, Interpretación planos).
 - § Hostelería (Auxiliar de catering, Operaciones básicas de cocina, Ayudante de cocina).
- Ü En cuanto a los resultados cuantitativos, tomando como referencia 2010, se puede destacar que casi dos tercios de los participantes continuaron otros procesos formativos para continuar desarrollando sus competencias, mientras que un 23,6% consiguió acceder al mercado laboral.

Tabla 37. Sendotu. Participación en acciones formativas, por año.

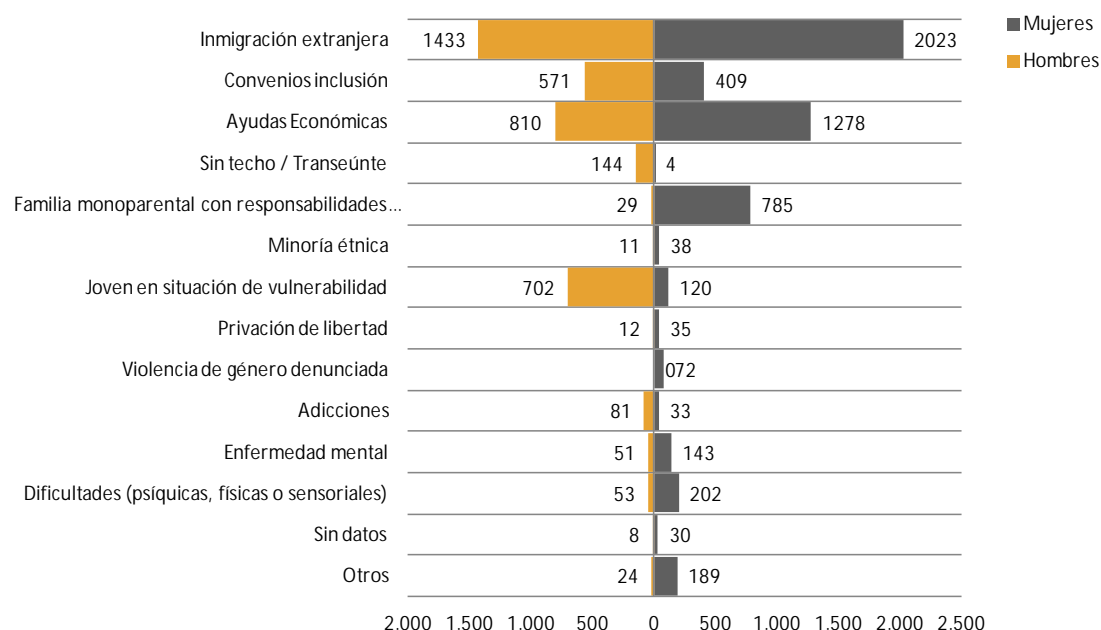
	Año 2008	Año 2009	Año 2010	Año 2011	Total
Número de acciones	20	100	158	174	452
Duración (horas)	1.750	10.951	11.428	11.386	35.515
Participantes	227	1.440	1.840	1.753	5.260

Fuente: Memorias Sendotu 2009-2011.

Gráfico 30. Situación social de las personas participantes, por año.



Fuente: Memorias Sendotu 2009-2011.

Gráfico 31. Situación social de las personas participantes, por sexo.

Fuente: Memorias Sendotu 2009-2011.

De forma sintética, se exponen a continuación los rasgos más relevantes del proyecto que llevan a considerarlo una buena práctica y que pueden proporcionar aprendizajes aplicables en otras iniciativas en este campo.

La adaptación de la metodología de enseñanza/aprendizaje a los perfiles de entrada del alumnado

Uno de los rasgos más característicos del proyecto seleccionado es la adaptación metodológica realizada para favorecer los procesos de aprendizaje de un alumnado que encuentra muchas dificultades para seguir cursos normalizados (entre otras razones, por la fuerte incidencia de personas inmigrantes con escasas habilidades lingüísticas).

Este punto de partida ha llevado a diseñar una metodología de enseñanza marcada por el trabajo práctico, por proyecto, utilizando actividades formativas en taller.

La larga experiencia de la entidad en la Formación Profesional (Grados medios y superiores, PCPI, Formación para el Empleo), hace que el personal docente tenga el suficiente conocimiento para modificar los currícula formativos, manteniendo lo que denominan “Competencias Clave”, que permiten a los alumnos afrontar los retos del mercado laboral y sentar las bases para continuar progresando en su desarrollo profesional (a través de materiales formativos reducidos, con un fuerte componente visual).

De hecho, procuran incorporar los aprendizajes de su dilatada experiencia en todas las formaciones que imparten, así, recientemente han incorporado al currículo en varias formaciones, con permiso del Ministerio de Educación, un área que completa los perfiles de atención al público, ventas... en grandes superficies en el ámbito de la Alimentación (anteriormente lo habían incluido en Textil), lo que les permite fomentar perfiles más polivalentes y con más posibilidades de inserción.

La cobertura de una necesidad no abordada por otras iniciativas

El proyecto Sendotu cubre, al menos parcialmente (las listas de espera aumentan), las necesidades de formación de perfiles que no encuentran acomodo en otras ofertas más normalizadas. Esta necesidad cualitativa se ve aumentada en su vertiente cuantitativa al reducirse (y volverse menos previsible) la oferta formativa general (limitación de recursos en un contexto en el que crece la demanda).

Uno de los perfiles con menos posibilidades de encontrar otras opciones es el de las personas inmigrantes sin permiso de residencia, que han podido encontrar en Sendotu una oportunidad de integración.

Una buena coordinación de los ámbitos “trabajo con personas” – “trabajo con empresas”... en parte mejorada por las circunstancias

El proyecto cuenta con un área de orientación (que acoge, orienta y valora la situación de las personas usuarias y las posibles opciones que se le presentan) y un área de especialización profesional (una persona en coordinación por cada una de las cinco especialidades profesionales de la entidad).

Aunque siempre se ha procurado combinar esas dos vertientes de trabajo (las personas que acceden a la formación y los requerimientos de la formación profesional y las empresas), la reducción de algunas actividades anteriormente desarrolladas por la entidad formativa, han llevado a que se formen equipos por cada área, compuestos tanto por el coordinador de la formación profesional como por un orientador, observándose una mejor adaptación de ambas vertientes.

*Se produce una mayor coordinación y conocimiento entre pedagogía y trabajo, y entre taller y orientación pedagógica que se valora positivamente, aunque al ser un cambio reciente, no hay datos sobre esa mejora percibida.
Responsable del programa.*

Además, el desarrollo de formación profesional con prácticas en empresas desde hace mucho tiempo ha permitido a los promotores de Sendotu tener una relación fluida con las empresas y conocer mejor sus necesidades, lo que a su vez lleva a ajustar permanentemente la oferta formativa, incluyendo formaciones adaptadas con compromiso de contratación. Así, han ido modificando su oferta, desarrollando

en los últimos años formación específica para grandes superficies o en el ámbito de la confección.

La disponibilidad de diferentes recursos para las diferentes situaciones identificadas

Al igual que otras entidades con una trayectoria relevante, los participantes en el proyecto Sendotu se benefician de las diferentes posibilidades que ofrecen las dos entidades promotoras; desde las áreas de acompañamiento de tipo social desarrolladas por Sartu, hasta las diferentes opciones, incluso de inserción laboral –a través de las diferentes empresas de inserción promovidas por las entidades-, las posibilidades de apoyar itinerarios integrales se ven reforzadas por las dimensiones y trayectoria de las entidades.

Mayor flexibilidad (FSE frente a convocatorias anuales) y recursos no sujetos a programaciones temporales

Los responsables del programa, al igual que en otras iniciativas analizadas, destacan la importancia de contar con una financiación que permite programar la oferta formativa cuando se van identificando las necesidades, sin necesidad de esperar a que salgan convocatorias anuales, que presentan una alta variabilidad y están sujetas a incertidumbre (aún mayor en este momento). La posibilidad de desarrollar el proyecto Sendotu de forma autónoma se valora como un factor muy importante en su éxito.

En síntesis, la combinación del expertise del trabajo con personas en situación o riesgo de exclusión con una entidad reconocida en el ámbito de la Formación Profesional (que imparte también Grados de la FP) ha permitido extraer lo mejor de ambas vertientes, proporcionando un ejemplo de “puente” entre la formación “normalizada” y las intervenciones en materia de inserción sociolaboral.

Se quiere destacar especialmente la adaptación metodológica y de contenidos de la formación a las necesidades de las personas usuarias, sin perder de vista lógicamente las necesidades del mercado laboral, que llevan a unas tasas de inserción laboral que pueden parecer reducidas (en torno al 23% en 2010), pero que deben ponerse en relación tanto con el contexto de crisis actual como con las posibilidades de continuar itinerarios formativos –“normalizados”- que facilita el proyecto (y a las que se acogen casi dos de cada tres personas formadas en el programa).

7.4. Koopera: las ventajas de una red de entidades promotoras y empresas de inserción que buscan nuevos nichos de actividad

La red Koopera, que aglutina a diversas entidades promotoras y empresas de inserción, tiene precisamente como objetivo específico la generación de espacios y oportunidades para aquellas personas que sufren diversas dificultades para acceder al mercado laboral.

En una evolución progresiva, ha ido incorporando nuevas empresas de inserción y proyectos para diversificar las oportunidades, en un proceso de identificación de posibles nichos de actividad, principalmente relacionados con el medio ambiente y el reciclaje. En la actualidad la Red la componen 4 empresas de inserción Rezikleta, Berohi, Ekorropa y Ekorrepara junto con otras entidades promotoras.

Datos básicos de la red KOOPERA

- Ü La red Koopera cuenta con 38 puestos de inserción; de estos, el 60% son personas extranjeras, con una distribución bastante similar de mujeres y hombres.
- Ü El nivel formativo de estas personas es muy bajo:
 - § 42% sin alfabetizar o sin ESO
 - § 16% con ESO
 - § 34% con formación en los países de origen no homologada
 - § 8% con formación profesional
- Ü Las áreas de actividad de las empresas de la red son, de forma prioritaria:
 - § **medio ambiente**, con actividades como:
 - prevención, reutilización y reciclaje de residuos, mediante su recogida selectiva, clasificación y tratamiento (textil, juguetes, libros, bazar, muebles, electrodomésticos, papel-cartón, envases, pilas, m. orgánica...)
 - movilidad sostenible, mediante el alquiler de bicicletas
 - jardinería y mantenimiento de espacios naturales
 - sensibilización medioambiental
 - § **comercio justo y solidario y consumo sostenible**, ofreciendo a la venta productos recuperados (ropa, electrodomésticos, juguetes, libros, muebles...), ecológicos (alimentación biológica, papel reciclado...) y de comercio justo
- Ü Los principales puestos que ofrece la red en el ámbito de la inserción son:
 - § Conductores de camión
 - § Peones
 - § Peón de logística (asistencia a almacén)
 - § Dependientes de comercio
 - § Reparación de bicicletas
 - § Mantenimiento de espacios públicos
- Ü En 2011 la inserción laboral en el mercado ordinario de las personas que finalizan los procesos de inserción ha bajado hasta cerca de un 30%, mientras que en años anteriores se situaba en torno al 70%-80%

Las principales señas de identidad de esta buena práctica pueden sintetizarse en los siguientes puntos:

Una clara vocación de incorporar a las personas con más dificultades... que se ve actualmente comprometida

Desde los responsables de la red se desataca que los perfiles con los que viene trabajando Koopera han sido siempre aquellos para los que están diseñados las empresas de inserción –personas que requieren un acompañamiento y una formación específicas, y que no están todavía preparadas para el mercado laboral ordinario-. La información sobre los perfiles con los que trabajan revela el muy bajo nivel formativo de estas personas, así como la fuerte presencia de personas inmigrantes (aunque los datos presentados no lo especifican, se trata en su mayoría de inmigrantes con problemas con el idioma).

Sin embargo en los últimos años, debido a la fuerte crisis económica, empiezan a recibir del servicio de empleo³⁵ a personas receptoras de la Renta de Garantía de Ingresos cuyo problema principal es la falta de trabajo, pero que no se encuentran en esas situaciones para las que en principio se han diseñado las empresas de inserción.

*Nos llegaron a remitir (de los servicios sociales) a un tornero de 62 años en el paro, para un puesto de administrativo.
Responsable de Koopera.*

Aun siendo conscientes de la necesidad de dar respuesta también a estas nuevas situaciones, consideran que los dispositivos de las empresas de inserción (acogida – acompañamiento...) no están diseñados para ellos, y que además pueden dejar fuera del recurso a personas que todavía lo necesitan más.

La búsqueda de espacios de actividad desde una concepción social en la que prima la responsabilidad medioambiental y la sostenibilidad

Las entidades que forman parte de la red mantienen, desde sus inicios (en los años 90), un enfoque que busca preferentemente su actividad en “nichos” relacionados con la sostenibilidad medioambiental y social, siendo pioneros en su área en la gestión de residuos desde una perspectiva de reciclaje.

Además de que las actividades seleccionadas reflejan un compromiso social, consideran que son áreas que tienen un largo camino por recorrer (de hecho, han venido considerándose en los últimos años nuevas áreas de empleo, aunque no hayan despegado todavía con la fuerza esperada).

³⁵ En el País Vasco se ha transferido recientemente la gestión de la Renta de Garantía de Ingresos, desde los servicios sociales a los servicios de empleo (Lanbide).

La innovación en las actividades de las empresas y las formaciones asociadas y en los propios itinerarios de inserción

La innovación en la actividad que desarrollan se asocia a dos ámbitos:

- Por un lado, **la propia actividad de las empresas de inserción**. Para ello, han analizado, por ejemplo, modelos europeos de gestión de plantas de reciclaje en Francia, Reino Unido y Bélgica, y han aplicado estos aprendizajes a su funcionamiento.

También han procurado incorporar tecnología innovadora en sus procesos, como es el caso de las bicicletas eléctricas, los camiones con tablets, la automatización en planta... buscando que las empresas de inserción sean competitivas en el mercado

- Por otra parte, también se encuentran en permanente adaptación de las **metodologías de inserción** que utilizan. La última modificación realizada ha sido la implementación de los itinerarios cruzados.

Consiste en que el itinerario de inserción no se limite a un puesto de trabajo en una de las empresas durante los tres años del proceso, sino que desarrolle tres actividades diferentes. Esto proporciona a la persona en inserción una formación más polivalente, a la vez que le permite adaptarse a diferentes situaciones laborales con mayor flexibilidad, y ofrece una experiencia laboral acreditada con un mayor alcance.

Una marcada preocupación por la formación acreditada y reconocida que lleva a buscar una mayor proximidad con la formación profesional “normalizada”

Desde la red se observa con preocupación la dificultad de certificar los procesos formativos que desarrollan, de forma que sus usuarios puedan competir en el mercado laboral con otras personas que han seguido formación “normalizada” (particularmente en el caso de los Certificados de Profesionalidad).

Por ello, si bien emiten certificados de los tres tipos de competencias que desarrollan en sus itinerarios:

- Competencias técnicas (propias del puesto de trabajo que desempeñan)
- Competencias sociolaborales: hábitos básicos de trabajo, trabajo en equipo, adaptación y disponibilidad, ritmo de trabajo y productividad, autonomía e iniciativa
- Competencias sociopersonales: hábitos de limpieza, autocontrol, autoestima...

son conscientes de que sus certificados en el ámbito “técnico” solo son efectivos cuando las empresas les conocen y valoran la formación que imparten, pero no facilitan la inserción en el resto de los casos (y menos cuando se trata de servicios públicos...), y tratan de buscar alternativas, como la búsqueda de entidades

externas que impartan formación que sea certificable (auxiliar de geriatría, carretillero...).

El reto es cómo hacemos para cuidar esa parte (que los que están en peor situación no se queden fuera) y que los más débiles lleguen a los certificados de profesionalidad. Cómo aprendemos de lo que vamos viviendo.

Responsable de Koopera.

En síntesis, se trata de un proyecto de trabajo en red que, debido a ello, proporciona a las entidades y a las personas que participan en los procesos de inserción, mayores ventajas derivadas de la posibilidad de acceder a diferentes tipos de formación y empleo, aprovechar sinergias formativas y de otro tipo de recursos... siempre con la preocupación de proporcionar una oportunidad a quienes más lo necesitan, y desde una visión de compromiso social que apuesta por un desarrollo sostenible (medio ambiente, tratamiento de residuos, reutilización de recursos...).

Partiendo de unos resultados que cabe calificar como muy exitosos (en torno al 70-80% de inserción laboral en el mercado ordinario), la crisis está afectando de forma muy notable las expectativas de empleo de sus usuarios (reducción al 30% en el último año), buscando nuevas formas para hacer frente a esta situación y dar valor, también de mercado y no solo social, a los procesos formativos que desarrollan.

7.5. Lan Sarreran: una red implicada en el territorio

Fundación Ilundáin, impulsora del programa Lan Sarreran, es una entidad educativa, creada en 1984, que tiene como objetivo la educación y la inserción laboral estable del colectivo denominado como de “exclusión social”.

Con esta premisa nació en 2009 el programa Lan Sarreran, con el objetivo de servir como puente entre jóvenes en riesgo de exclusión social y las empresas de Navarra. Un recurso dedicado exclusivamente a la orientación e inserción laboral, facilitando que el proceso educativo y de reinserción de estos jóvenes finalice con éxito.

Datos básicos de Lan Sarreran

- Ü Principales resultados 2009-2011
 - § Inserción sociolaboral de 160 personas
 - § 350 usuarios atendidos por el programa
- Ü Mantenimiento y ampliación de la red de empresas:
 - § 171 empresas con convenio firmado
- Ü Trabajo en red con 14 entidades sociales e inclusión en la red de bolsas de empleo de Navarra
- Ü Inserción sociolaboral – datos
 - § 74 personas insertadas
 - § 46 a través de ofertas llegadas a Lan Sarreran
 - § 28 a través de ofertas externas, después de un proceso de orientación
 - § 52 ofertas de trabajo recibidas
 - § 46 cubiertas con usuarios del programa Lan Sarreran
 - § 6 ofertas no cubiertas por decisión de la empresa o por no adecuación del perfil
 - § 166 CV's enviados a empresas a través de Lan Sarreran
 - § 59 entrevistas de trabajo gestionadas
- Ü Organización de 6 cursos – 54 alumnos/as
 - § Búsqueda Activa de Empleo –8 alumnos/as
 - § Pescadería– 10 alumnos/as
 - § Carretillas elevadoras – 10 alumnos/as
 - § Limpieza de oficinas – 11 alumnos/as
 - § Trabajo en equipo- 8 alumnos/as
 - § PRL Básico -7 alumnos/as
- Ü Prospección de empresas y mantenimiento y ampliación de la red
 - § Mantenimiento y ampliación de la red de empresas
 - § 127 empresas contactadas en 2011
 - § 51 contactos con empresas con la que ya existía relación
 - § 76 contactos con nuevas empresas
 - § 339 empresas contactadas en dos años
 - § 11 nuevos convenios firmados
 - § 171 empresas con convenio firmado

Lan Sarreran nació con vocación de trabajo en red, con la idea de ser un recurso para otros centros formativos similares. Entre sus objetivos destacan:

- Conseguir una inserción laboral estable de sus usuarios
- Conseguir una red de empresas colaboradoras con el proyecto
- Dotar a los usuarios de las habilidades necesarias para obtener un puesto de trabajo
- Mejorar la empleabilidad de las personas que participan en el programa mediante cursos de formación
- Realizar un seguimiento en el puesto de trabajo a las personas insertadas en una empresa

Las características más destacadas de esta iniciativa que han facilitado el éxito de la misma en el ámbito de la inserción sociolaboral son:

Sistematización de colaboraciones con diversidad de agentes: una oportunidad para optimizar los recursos

A partir del año 2007, la Fundación decidió organizar y sistematizar aun más las colaboraciones con agentes clave en el ámbito de su actividad. Para ello se realizó en el año 2009 la Creación del Consejo Asesor de la Fundación, formado por 24 personas relevantes en el campo profesional, que se entiende como un novedoso órgano asesor de la Fundación que persigue aglutinar a personas clave de instituciones, entidades y empresas de la sociedad navarra. Además se promovió la renovación y ampliación del Patronato de la Fundación, órgano principal de dirección, formado por 12 personas, y que cuenta con personas relevantes de distintos ámbitos de la política, técnica y cultura.

La finalidad de estos cambios es dotar a la Fundación de una visión técnica sobre la realidad social y su repercusión en su objeto de actuación: la educación en la exclusión social, incluyendo además esta visión en los órganos decisorios de la Fundación.

*Es una fundación con una gran fuerza en el territorio, bien posicionada, con un patronato y consejo compuestos por el Ayuntamiento de Pamplona, la UPNA, Diario Noticias, Eroski...
Responsable Fundación Ilundain.*

Acciones de intervención en empresas: una proximidad necesaria

Con el objetivo de conseguir una mayor aproximación a las empresas que luego facilite la inserción laboral de las personas con las que trabajan, han desarrollado intervenciones de Marketing directo como primer contacto con la empresa. Tras un envío de un elemento simbólico, en cuya elaboración hayan participado los usuarios de Lan Sarreran, el Técnico de Inserción contacta con las empresas y explica las características del programa, llamando la atención del empresario mediante el envío de un elemento original y sensibilizando sobre las características de las personas usuarias.

Todas las empresas contactadas por el programa Lan Sarreran pueden firmar un convenio de colaboración con esta entidad en el que se refleje su apuesta por formar parte la red de empresas. Esta colaboración consiste principalmente en contar con el programa Lan Sarreran cuando tengan necesidades de incorporar personal a su empresa por si algún usuario de este programa pudiera encajar en el perfil demandado por la empresa.

Existe por último un plan de fidelización de las empresas colaboradoras con Lan Sarreran. Se considera que es importante mantener un contacto permanente con aquellas empresas que se comprometen con el programa de inserción para hacerlas partícipes del proyecto y lograr que lo sientan como propio, mejorando así su percepción acerca de las personas con dificultades.

*La entidad omite la palabra “Fundación” del título que expide, dado que los usuarios consideran que tiene connotaciones negativas y estigmatiza.
Responsable Fundación Ilundain.*

La preocupación por la evaluación

La Fundación está muy interesada en analizar su funcionamiento para identificar posibles puntos de mejora. Por ello, realizan una doble intervención evaluatoria. En primer lugar, se realiza una evaluación de los procesos de la intervención, que incluye una valoración de la propia planificación del programa, y del desarrollo real de su ejecución.

En segundo lugar, se realiza una evaluación de los Resultados, analizando los objetivos logrados por el programa (eficacia), y su adecuación respecto de los recursos invertidos en su puesta en marcha (eficiencia).

La descripción y los indicadores utilizados se muestran en el siguiente cuadro.

TIPO DE EVALUACIÓN	SUBTIPOS	DESCRIPCIÓN	INDICADORES
Evaluación de los PROCESOS	Evaluación del proceso de PLANIFICACIÓN	Es la fase en la que se proyecta y diseña la intervención. Refleja el proceso de definición del problema, el grupo objetivo, los objetivos y los métodos. Se aborda asimismo la valoración de la necesidad de intervenir y se estiman los recursos disponibles.	El programa está definido y fundamentado. La intervención está justificada. Se ha definido el grupo objetivo. Se han definido objetivos generales y operativos y están justificados. La metodología está fundamentada, se ha definido la temporalización, y la intervención es viable. Están previstos los recursos necesarios. Se prevé una evaluación de proceso y de resultados.
	Evaluación del proceso de IMPLEMENTACIÓN	Se valora la aplicación de la intervención, si la intervención tuvo lugar y cómo se desarrolló, en relación con los procesos de intervención previstos. Permite adaptarse a los cambios conforme el programa se desarrolla y optimizar los recursos y los resultados.	Nº de casos atendidos y perfil. % de aplicación de las actividades previstas (grado de implementación) Consecución de objetivos parciales secuenciados, expresados en las fases (con los indicadores señalados). Registro de Incidencias y observaciones. Cumplimiento de plazos y cronograma. Satisfacción con el programa (jóvenes, empresas, entidades colaboradoras)
Evaluación de los RESULTADOS	Evaluación de la EFICACIA	Se analizan los efectos de la intervención, examinando si la intervención cumplió realmente los objetivos previstos: Creación de una red de empresas. Mejora de la empleabilidad Inserción laboral Creación del Observatorio	Existe una red de empresas colaboradoras (al menos 20 empresas en dos años) que ofertan un contrato en las condiciones establecidas en el programa. Indicadores de inserción laboral: consecución de un empleo, mantenimiento, condiciones del empleo. Indicadores de mejora de la empleabilidad: análisis pre-post (ajuste social y personal, formación, hábitos laborales y experiencia de trabajo). La explotación de la base de datos ofrece indicadores e relación con el número, perfil psicosocial, oportunidades de empleo, predictores de éxito y buenas prácticas.
	Evaluación de la EFICIENCIA	Es la medida de la productividad del proceso de ejecución de una intervención, es decir, la relación entre el logro de los objetivos previstos, y los recursos invertidos en su consecución.	Tiempo de ejecución previsto por usuario/ tiempo real. Coste medio por beneficiario. Coste medio por hora de acción.

Partiendo de estas evaluaciones, se identifican índices de satisfacción muy elevados entre los diferentes agentes implicados en la iniciativa, reflejando además una evolución positiva desde 2009 hasta 2011, año este último que presenta los siguientes resultados:

- la satisfacción de los usuarios con el programa y con los profesionales del mismo se situaba por encima de 9 (en una escala de 0 a 10)
- la satisfacción de las empresas con el programa se acercaba a 9, y con el usuario insertado superaba el 7 (partiendo en 2009 de una valoración solo ligeramente por encima del 5)

En síntesis, se trata de una iniciativa que busca la coordinación y las sinergias del trabajo en red de las diferentes entidades y administraciones que operan en el territorio. Aunque de dimensiones reducidas, ha logrado índices de inserción laboral relativamente altos (en 2009, del 80%), aunque ha sufrido también las consecuencias de la crisis (en 2011, el número de contrataciones suponía únicamente un 39% del total de usuarios atendidos).

El trabajo en red y la búsqueda de la calidad en los sistemas y procesos son las herramientas más destacadas de esta iniciativa que ha sido premio a la calidad en los servicios sociales en 2011, que ha destacado su carácter innovador en el trabajo con menores.

8. EL FUNCIONAMIENTO EN LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN: UN ANÁLISIS EN PROFUNDIDAD

En el marco de la investigación realizada se ha analizado de forma especial el papel que desempeñan estas empresas en los procesos de inserción laboral de las personas en situación o riesgo de exclusión, al tratarse de un instrumento altamente especializado que cuenta con un desarrollo importante en todo el territorio español.

En esta síntesis del análisis realizado, se ha considerado de interés presentar específicamente, tanto un esbozo sobre la importancia en términos numéricos de este instrumento y sus resultados en términos de inserción laboral, como un esquema de su funcionamiento, con el fin de ilustrar algunas de las principales cuestiones que son abordadas por las entidades que trabajan en la inserción socio-laboral, y que puede servir también de guía para el desarrollo de estos procesos.

8.1. Una aproximación al grado de desarrollo y los resultados cuantitativos de las empresas de inserción

Las empresas de inserción juegan un papel importante en los procesos de inserción laboral de las personas con mayores dificultades, tanto en el plano cuantitativo con más de 1.300 puestos de inserción y más de 63 millones de euros de facturación en España, como por lo que cualitativamente representa: un modelo innovador, sostenible, con desarrollos en diferentes sectores y nuevos nichos de empleo y que, además, es economía social en estado puro, un modelo claramente diferenciado del desarrollado en los últimos años en las sociedades occidentales.

En los últimos años se ha producido una evolución que va desde la promoción de componentes de inserción hasta el desarrollo de itinerarios cada vez más complejos y completos. Al mismo tiempo, ha ido variando la comprensión de la intervención desde una perspectiva más formativa, en la que se sitúan en primer lugar los recursos personales y su potenciación, a una comprensión más ecológica, donde cobran más importancia los apoyos y las oportunidades que recibe la persona³⁶.

Las empresas de inserción plantean el reto de acompañar a las personas en su itinerario a través del desempeño laboral, del ejercicio de un puesto de trabajo real. Pero el hecho de que se desarrolle una actividad productiva no implica que no se desarrollen vertientes de acompañamiento y tutorización, como forma de garantizar que esa actividad productiva se desarrolla con éxito y que, además, le es de utilidad a la persona en su proceso de inserción laboral y social.

Hay más de 200 empresas de inserción en España. Pero más allá de esta aproximación, es difícil acercarse a una cifra exacta, ya que muchas Comunidades Autónomas no disponen de registros de empresas de inserción y, cuando existen, no siempre están actualizados. En una aproximación realizada por FAEDEI (Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción) en 2010, el número de empresas de inserción en España se estima en torno a 200.

Los datos que se presentan en la tabla siguiente son datos de empresas de inserción que cumplimentan el balance social (algunas no están asociadas a FAEDEI a través

³⁶ REAS Euskadi: Manual de Acompañamiento a las Empresas de Inserción: Proceso y Herramientas. Una propuesta desde la práctica. Editado por el proyecto Equal Lamegi 2007.

de sus territoriales) en 2011. Se calcula que esta tabla recoge el 80% de las empresas de inserción que existen en total.

Así, haciendo una proyección en base a la información disponible, puede estimarse que en España las empresas de inserción han empleado en 2011 a 4.111 personas, de éstas, más de 2.000 serían en puestos de inserción. A la hora de interpretar los datos y las proyecciones realizadas debe tenerse en cuenta que los puestos que se recogen son a jornada completa, y un mismo puesto puede ser ocupado por varias personas en un mismo tiempo o en varios tiempos (dos personas a jornada parcial o dos personas en diferentes momentos del año a jornada completa): este hecho explica la diferencia entre “puestos” y “personas” que se observa en la estimación realizada.

Teniendo en cuenta estas consideraciones, los datos señalan a Cataluña y País Vasco como las comunidades donde, con diferencia, más se ha desarrollado este programa. En el caso del País Vasco destaca, además de su elevada incidencia en relación con la población total, la importancia relativa de los puestos de inserción en las mismas.

Tabla 38. Empresas de inserción social en España 2011

CCAA	Nº de empresas	Puestos en inserción	Puestos no inserción	Total	Facturación(€)
Cataluña	56	410	439	849	24.794.788 €
País Vasco	44	474	277	752	18.653.787 €
Andalucía	13	136	106	242	5.035.712 €
Navarra	10	67	138	205	3.877.571 €
Madrid	10	57	38	95	2.256.869 €
Aragón	9	53	28	81	3.267.353 €
Castilla y León	6	37	33	70	1.379.465 €
Canarias	5	29	28	57	1.690.980 €
Valencia	4	19	29	48	552.361 €
Castilla la Mancha	4	17	9	27	573.582 €
Asturias	3	12	10	22	446.579 €
Baleares	2	11	6	17	570.827 €
Galicia	1	9	5	13	191.752 €
Total	167	1.329	1.149	2.478	63.291.633 €

Fuente: REAS Euskadi. Balance Social 2011.

8.1.1. Evolución de las empresas de inserción en España

Si atendemos a la evolución desde 2009 –años en los que la crisis se ha dejado notar con mucha fuerza-, se observa que se ha registrado una reducción tanto en el número de empresas (siempre teniendo en cuenta que se pueden producir algunos desajustes por la no participación en la memoria de todas las empresas de inserción en todos los años de análisis), como de puestos de trabajo (de inserción y no inserción), si bien la facturación ha crecido.

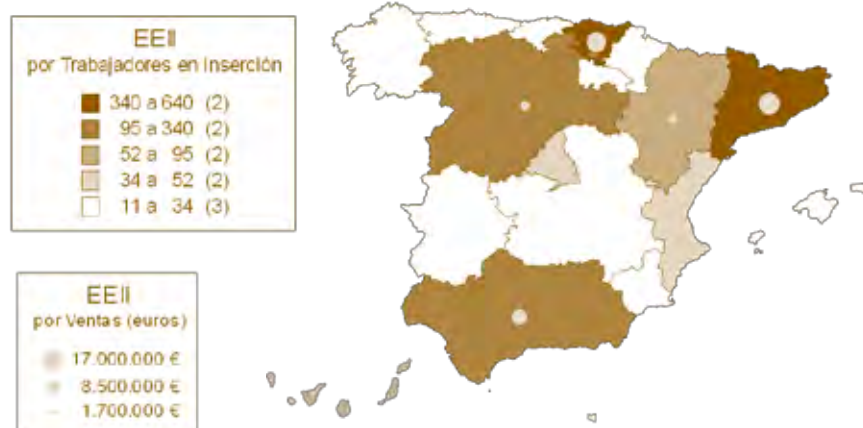
Tabla 39. Empresas de inserción social España. Variación % 2009 – 2011.

CCAA	Nº de empresas	Puestos en inserción	Puestos no inserción	Total	Facturación
Cataluña	17%	-36%	-38%	-37%	46%
País Vasco	7%	39%	8%	26%	16%
Andalucía	-58%	-51%	-68%	-60%	-44%
Navarra					
Madrid	-23%	68%	46%	58%	76%
Aragón	-10%	-40%	-33%	-38%	8%
Castilla y León	-33%	-61%	-40%	-53%	-66%
Canarias	0%	-44%	40%	-21%	44%
C. Valenciana	-33%	-55%	-3%	-33%	-70%
Castilla La Mancha	-20%	-41%	-53%	-44%	
Asturias	0%	9%	-17%	-4%	22%
Baleares					
Galicia	-92%	-18%	-69%	-52%	-26%
Total	-9%	-18%	-24%	-21%	17%

Fuente: REAS Euskadi. Balance Social 2009-2011.

Cuando el análisis se realiza en términos de efectos “finalistas”, es decir, de logros de inserción en el mercado laboral de las personas que han participado en estos procesos de inserción, se observa que el total de inserción laboral se ha mantenido en torno al 50% en los tres años observados, si bien sustentado en parte por la consecución de un empleo en las propias empresas de inserción (en este caso, contemplado como empleo ordinario dentro de la propia empresa).

Gráfico 32. Empresas de inserción en España.



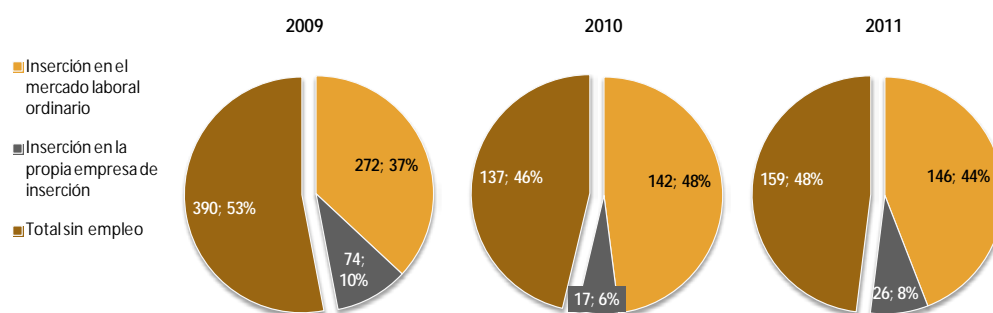
Fuente: REAS Euskadi. Balance Social 2011.

8.1.2. Resultados en términos de inserción laboral

Esta visión general del conjunto de las empresas refleja situaciones muy diversas: así, en el marco de la investigación, varias entidades han destacado la brutal caída de sus tasas de inserción en el último año, partiendo de situaciones³⁷ cercanas al 80% al 30%, mientras que otras entidades continúan valorando muy positivamente los niveles de acceso al mercado laboral ordinario logrado por los trabajadores de sus empresas.

Resulta difícil saber en qué medida los diferentes ritmos y tiempos con que la crisis está afectando a los diferentes sectores y territorios es responsable de esta situación diversa, y será necesario continuar analizando la evolución en los próximos años para conocer con mayor detalle si efectivamente se mantienen en el tiempo.

Gráfico 33. Personas en inserción que finalizaron su relación laboral.



Fuente: REAS Euskadi. Balance Social 2009-2011.

En cualquier caso, los resultados que reflejan estos datos solo pueden calificarse como de éxito, con un 52% de quienes acaban los procesos en el mercado normalizado (debe tenerse en cuenta que el mantenimiento en las empresas de inserción, una vez finalizado el proceso, se realiza en condición de empleo normalizado).

³⁷ Así por ejemplo, el análisis que realizan las Empresas de Inserción de la evolución seguida en el País Vasco les lleva a concluir que la diferencia en la tasa a favor de las empresas vascas que se reflejaba en 2009, se ha reducido en 2011, situándose en valores similares a las del conjunto de estas empresas.

8.2. El funcionamiento de las empresas de inserción: un espacio compartido para el acompañamiento social, la formación y el empleo

Como señala la Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI), la economía solidaria es un instrumento fundamental para las personas que tienen dificultades de acceso al mercado de trabajo, aún más importante en estos momentos que las dificultades se han extendido a grupos más normalizados

Algunas de las características que, a juicio de FAEDEI, en representación de la mayoría de las empresas de inserción, aportan un valor adicional a esta herramienta son:

- El valor añadido de las EEI es configurarse en un espacio de oportunidades y de posibilidades de formación y adquisición de herramientas “esta oportunidad hace que se sientan capaces y sentirse capaces les motiva para la formación y el aprendizaje”
- Realizar una función de tránsito hacia el mercado laboral. El éxito radica, a juicio de FAEDEI precisamente en esa función de tránsito, tránsito acompañado con un itinerario muy definido y con personas que se van a encargar, dentro de la empresa, de acompañar en ese itinerario. Destaca en este proceso la importancia de la figura del técnico de acompañamiento, perfil que solo existe en las EEI y que es un perfil que se ha ido construyendo a lo largo de estos años con el método de “prueba-error y utilizando unos instrumentos que servían en unos casos pero no en otros, así que lo hemos ido construyendo a partir de la práctica”.
- Las EEI son más necesarias que nunca porque las líneas de la exclusión se han movido y hay personas que están en riesgo de caer en la exclusión que no tienen que ver con los perfiles tradicionales. El perfil de exclusión se está ampliando porque quien se queda sin trabajo y se queda sin vivienda entra ya dentro de la exclusión social.
- El modelo de economía solidaria pone el acento en las personas mientras que las empresas ordinarias, por lo general, lo ponen en la productividad. Obviamente hay que mantener la tensión entre la productividad y los procesos de las personas pero el mercado ordinario está orientado a una actividad productiva. Lo ideal sería que el modelo de la economía solidaria se extendiera tanto que hubiera respuesta para las dos demandas: el interés por las personas y el de generar una actividad rentable.

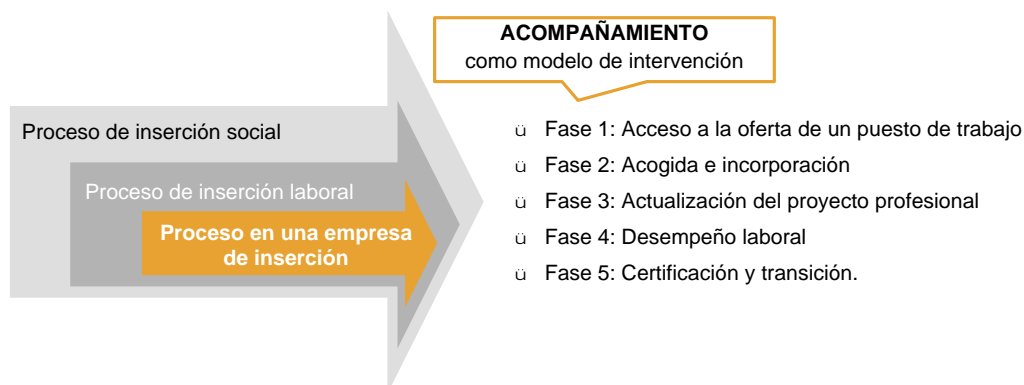
Las dificultades se centran en buscar actividades que por sí mismas puedan financiar la actividad y que no se dependa tanto de las subvenciones de la administración ya que es un riesgo y además limita el trabajo integral con las personas ya que, muchas veces, te centras en el cumplimiento de requerimientos administrativos.

- Por último, una reflexión de tipo operativo: la estructuración y el registro de datos del sector, la información que proporciona ha servido para que las administraciones atiendan de otra manera a las empresas de inserción. El proceso de sistematización y recogida de información a través del balance

social resulta así muy positivo para el sostenimiento de las empresas de inserción.

Se plantean a continuación algunas características del modelo de las empresas de inserción y su funcionamiento, que pueden ayudar a comprender mejor estas herramientas

Gráfico 34. **Modelo y fases de intervención en las empresas de inserción.**



Fuente: REAS Euskadi. Proyecto LAMEGI. Manual de Acompañamiento en las Empresas de Inserción: Proceso y Herramientas. Una propuesta desde la práctica. Ob. Citada.

8.2.1. El sustrato del modelo teórico de las empresas de inserción: algunos elementos centrales

Se presentan, de forma sintética, los principios que sustentan las empresas de inserción, y que se pueden resumir en el acompañamiento como modelo de intervención y el desarrollo paralelo de los procesos de incorporación social y laboral.

8.2.1.a. El acompañamiento como modelo de intervención.

Existe un consenso sobre la centralidad de las personas y el respeto hacia ellas como la pauta principal de relación en los servicios que trabajan con personas. Esto implica tomar como punto de partida de las actuaciones profesionales el punto de vista de la propia persona. Se suele apuntar, también, la necesidad de ver desde lo positivo a las personas y no tanto desde las carencias, confiando en la capacidad de la persona y manteniendo siempre altas expectativas.

IMPLICACIONES DE ENFOQUE

- Este enfoque implica la necesidad de dedicar tiempo, de revisar constantemente con las personas, de hablar, de analizar, de dialogar, de comentar, de preguntar, de reunirse... con las personas, con los grupos... de seguir el proceso de las personas y de los grupos de trabajo que se van formando, de estar ahí cuando se nos precisa, en definitiva, de acompañar.

Manual de Acompañamiento a las Empresas de Inserción.

Una primera implicación de este enfoque es la necesidad de una gran flexibilidad o versatilidad en el comportamiento de los y las profesionales y de los servicios y soportes que se les presta a las

personas. Centrarse en los logros de las personas conlleva el trabajo conjunto entre la persona y el profesional, trabajando desde un esquema de colaboración, e implica una atención especial a los procesos de relación y comunicación, tratando de identificar de una manera permanente las prioridades de las personas.

La función de facilitar procesos de cambio ha de entenderse no exclusivamente en clave de capacidades de la persona, sino en relación también al entorno y, de manera más precisa, en la relación entre persona y entorno.

Desde esta perspectiva, las herramientas que se diseñen tienen que tener como características básicas las siguientes:

- Sensibles al punto de vista de la persona, recogiendo sus expectativas y aspiraciones
- Accesibles a todos y todas, utilizando un lenguaje sencillo y evitando la tecnificación innecesaria
- Procesuales, permitiendo la recogida progresiva de la información
- Orientadas a la situación actual
- De carácter ecológico, es decir, con relación a los recursos, ayudas y programas disponibles.

8.2.1.b. La importancia de combinar el proceso de incorporación social y el proceso de inserción laboral.

El empleo tiene sentido en el marco de los procesos de incorporación social si mejora la calidad de vida de las personas y les facilita el acceso a unas condiciones de vida dignas. Aunque, en nuestro contexto, el empleo es una de las principales vías de inserción social y mecanismo básico para la participación social, no se puede perder de vista su carácter instrumental al servicio de la mejora de la calidad de vida de las personas. Además, es preciso tener en cuenta la existencia de un trabajo al margen del empleo y las particulares condiciones del mercado de trabajo que lo hacen, en muchas ocasiones, excluyente e injusto.

Por otro lado, se debe de considerar el proceso de incorporación social para tener en cuenta los condicionantes metodológicos que se plantean con relación al plan de trabajo y, en particular, algunos de los procesos y sus correspondientes herramientas que ya se vienen utilizando en la práctica profesional y que, en consecuencia, son un punto de partida para las propuestas.

En este sentido, se entiende que el acompañamiento social en cuestiones relacionadas con la situación sociofamiliar, sanitaria, etc. será responsabilidad de otros servicios o equipos profesionales, aunque **la empresa de inserción, como servicio más cercano a la persona, va a jugar funciones de coordinación y dinamización de la red de apoyo y, en su ausencia, funciones de sustitución, aunque no sea deseable.**

En la inserción laboral, es importante que se considere la existencia de un Itinerario de Inserción o Plan de Trabajo compartido, donde se señalen las metas personales y las acciones de inserción a desarrollar. La existencia de un acuerdo de estas

características enmarca y da sentido al proceso de inserción laboral y, por tanto, es una referencia para el trabajo de acompañamiento en las empresas de inserción.

El itinerario de empleo trata de realizar conexiones facilitando el proceso de inserción laboral, a través de conectar los resultados esperados con relación al empleo, con las cualificaciones y competencias requeridas y

con las acciones y planes de formación que se tienen que desarrollar. Este itinerario se suele concretar a través de diversas herramientas que, en general, responden a esta idea: Proyecto Profesional, Plan Individual de Empleo...

PROCESO E ITINERARIO

- El proceso de inserción laboral se inicia con la acogida, presentación de la oferta y recogida de información básica de la persona. La elaboración del itinerario parte de una evaluación de la empleabilidad, es decir, de la posición de la persona frente al mercado de trabajo. Las variables que se suelen considerar son variables personales, profesionales y psicosociales. Las cuestiones típicas que se suelen evaluar son la formación, experiencia laboral, actitudes frente al empleo...

Al hilo de estos procesos se han desarrollado una gran variedad de herramientas que permiten recoger de manera sistemática la situación de la persona ante el mercado laboral. Desde el punto de vista de quien busca un empleo, el currículum vitae es la herramienta típica que recoge esta información.

Como señala el Manual de Acompañamiento a las Empresas de Inserción, es importante entender el concepto de empleabilidad³⁸ de una forma relativa y dinámica, también en función de las variables y el contexto, en particular, de los recursos y apoyos de inserción laboral disponibles.

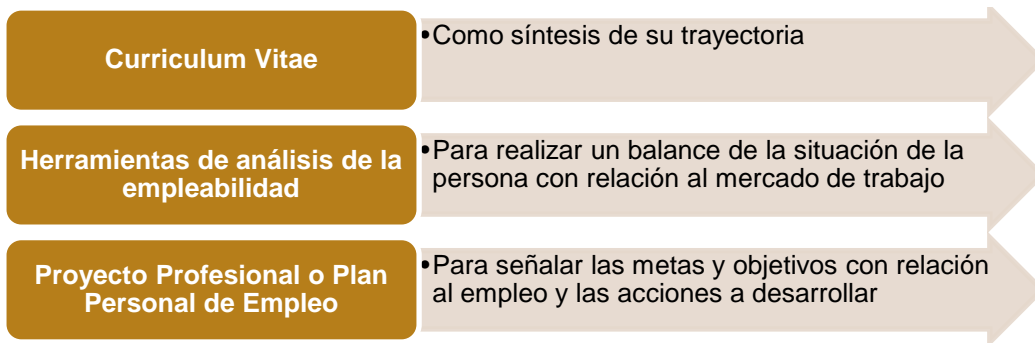
Así, en base a toda la información recogida se elabora un Proyecto Profesional, Plan Personal de Empleo o Itinerario de Inserción. Independientemente de la denominación que se le dé, las características básicas de esta herramienta son:

- Es un documento de trabajo conjunto entre profesionales y persona que busca empleo
- Establece las metas perseguidas con relación al empleo y los objetivos intermedios en términos de mejora de empleabilidad
- Determina las acciones más importantes a realizar para mejorar el nivel de empleabilidad y conseguir un empleo. Establece las responsabilidades de su ejecución
- Establece los criterios y formas de seguimiento y evaluación del plan

El seguimiento del plan, de las acciones que se están desarrollando y su valoración y reajuste se puede realizar a través de entrevistas de seguimiento y se plasmará en una ficha de seguimiento y tutoría.

³⁸ Un análisis sobre los conceptos de empleabilidad en las empresas de inserción del País Vasco realizado por varias docentes de la Universitat de València (Zerbitzuan 51) señala que al menos dos de cada tres instrumentos para valorar la empleabilidad en las empresas de inserción analizados incluían características sociodemográficas, atributos personales, habilidades y competencias, formación y conocimiento básico del empleo.

Gráfico 35. Herramientas básicas del proceso de inserción laboral.



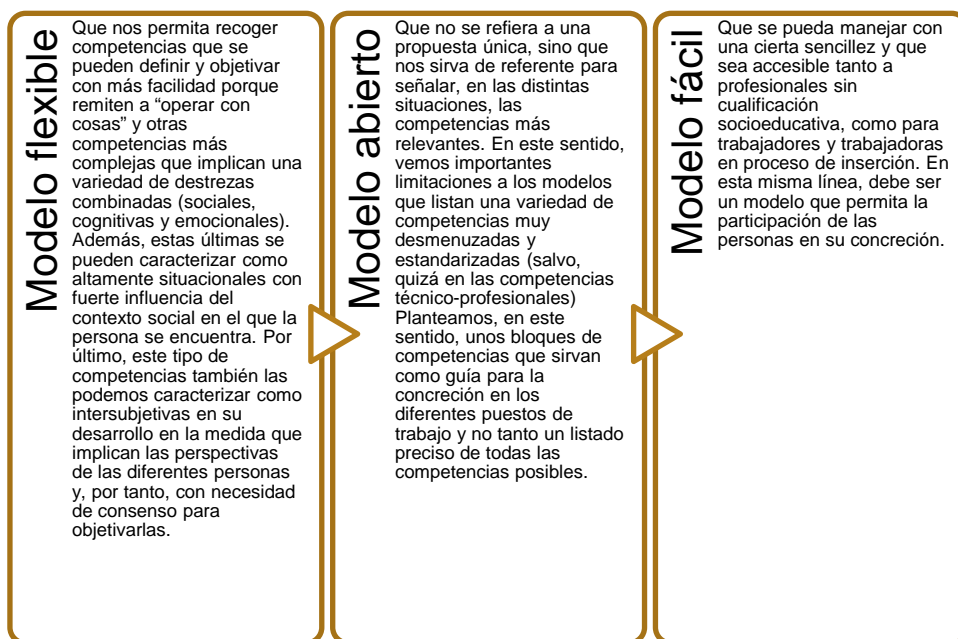
En este proceso, el desempeño laboral resulta fundamental. La característica básica de las empresas de inserción, desde la perspectiva de las personas, es la oportunidad de un desempeño laboral exitoso, en un sentido amplio, desarrollando una tarea productiva de manera eficaz.

La vertiente formativa de las empresas de inserción se entiende vinculada a ese desempeño laboral. Tomar el desempeño laboral como referente del acompañamiento tiene importantes implicaciones organizativas a la hora de establecer espacios y tiempos de planificación, reflexión y seguimiento de las tareas productivas. El desarrollo de herramientas no pondrá el énfasis en los interminables listados de competencias sucesivamente más especificadas que las personas tienen que adquirir y que el personal técnico debe ir “controlando” (modelo de intervención tecnológico) sino en herramientas dinámicas que, permitiendo el control de las acciones por parte de todos los agentes, ayuden a su regulación y reflexión (modelo participativo).

El desempeño laboral es el producto de la interacción de numerosas variables personales, sociales, situacionales y procesuales. A la hora de facilitar el proceso de desempeño laboral se deben considerar, por lo menos, dos niveles. Un nivel grupal, de equipo de trabajo, que se propone unas metas a nivel productivo, que se implica en su logro y que analiza y evalúa lo que va consiguiendo para reajustar lo necesario. Este es el proceso central que se debe cuidar y desde el que tiene sentido y coherencia el establecimiento y seguimiento de procesos de acompañamiento más individuales.

El desempeño laboral se convierte en el eje del acompañamiento dentro de un proyecto compartido dirigido a la mejora de las competencias de las personas. Como se ha comentado ya, el concepto de competencia sirve de base al desarrollo de procesos de formación profesional; sin embargo, no resulta sencillo proponer un único modelo ante la gran diversidad y heterogeneidad de empresas de inserción existentes.

Gráfico 36. Características de un modelo de competencias.



Fuente: REAS Euskadi. Proyecto LAMEGI. Manual de Acompañamiento en las Empresas de Inserción: Proceso y Herramientas. Una propuesta desde la práctica.

8.2.1.c. Las fases del proceso: orientaciones para su desarrollo.

Junto a los procesos grupales descritos se establecen otros procesos, de carácter más individual, y que giran en torno a diferentes pasos que puede seguir una persona en una empresa de inserción desde el momento en el que quiere acceder a una oferta de puesto hasta que abandona la empresa. Así, se establecen 5 fases³⁹:

- Fase 1: Acceso a la oferta de un puesto de trabajo
- Fase 2: Acogida e incorporación
- Fase 3: Actualización del proyecto profesional
- Fase 4: Desempeño laboral
- Fase 5: Certificación y transición

³⁹ REAS Euskadi: Manual de Acompañamiento a las Empresas de Inserción: Proceso y Herramientas. Una propuesta desde la práctica. Editado por el proyecto Equal Lamegi 2007.

1. Acceso a la oferta de un puesto de trabajo.

En esta fase se hace necesaria una clarificación previa sobre las características de la empresa de inserción. La fase se concreta en tres momentos: oferta de empleo, solicitud de acceso de posibles candidatos y candidatas y proceso de selección.

A continuación, se presentan en forma esquemática algunas consideraciones sobre estas fases del acceso a la empresa de inserción.

- **Oferta de empleo.** Es muy importante desarrollar esta fase de manera sistemática, de modo que se determine con claridad las características del puesto, sus condiciones y exigencias. En este proceso se establecen los siguientes pasos:
 - § Detectar la necesidad o posibilidad de empleo
 - § Describir el puesto de trabajo
 - § Difundir la oferta de empleo
- **Solicitud de acceso.** La normativa define un procedimiento básico y los agentes implicados en el acceso de una persona a una oferta de trabajo en una empresa de inserción. Los elementos centrales de este procedimiento son:
 - § El trámite se realiza a través del Servicio Social de Base, bien a iniciativa propia o de los Servicios de Empleo o de la empresa de inserción.
 - § Implica el establecimiento, con carácter previo, de un Convenio de Inserción.
 - § El Servicio de Orientación, además de certificar la adecuación de la persona al puesto de trabajo recopila toda la documentación y pone en contacto a la persona con la empresa de inserción.
 - § La empresa y la persona deciden la incorporación o no.
 - § La empresa de inserción informa y, en su caso, remite copia del contrato a los Servicios Sociales de Base y al Servicio de Orientación.
- **Proceso de selección.** En este momento se trata de identificar a la persona que más se ajusta a las necesidades y posibilidades de la empresa de inserción, considerando tanto criterios productivos como sociales. Los pasos a seguir serían los siguientes:
 - § Remisión de candidaturas por el Servicio Público de Empleo o los Servicios Sociales de Base.
 - § Preselección atendiendo a los requisitos de la documentación.
 - § Estudio y valoración de candidaturas (entrevistas, pruebas profesionales...).
 - § Toma de decisiones.
 - § Notificación de la decisión a los Servicios Sociales de Base y Servicios de Orientación.
 - § Acuerdo y firma del contrato laboral.

2. Acogida e información.

La primera fase del proceso de acogida consiste, precisamente, en acoger y, por lo tanto, un elemento clave es la información. El trabajador o trabajadora debe sentir una buena acogida a través de la actitud positiva e interesada que muestran al recibirle la persona responsable de la empresa y el o la profesional de referencia. También es importante presentarle la información relevante sobre la empresa de inserción (objetivos de la empresa, personas, espacio físico...) y sobre el puesto de trabajo. Con toda esta información se podría elaborar un documento que se entregaría y comentaría con la persona que se va a incorporar. Junto a esto, la presentación del nuevo trabajador o trabajadora al personal de la empresa es otra medida que puede contribuir a una buena acogida. La información al trabajador o trabajadora sobre las características, condiciones y exigencias más relevantes de su puesto de trabajo, es otra de las acciones que habrá que realizar en el Plan de Acogida. El conocimiento in situ del taller, sección, servicio...donde va a desempeñar su trabajo, es otra acción que, junto con la anterior, va a contribuir a una mejor incorporación del nuevo trabajador o trabajadora.

La segunda fase del proceso concluiría con el acompañamiento del trabajador o trabajadora durante las primeras jornadas (la primera semana) de su incorporación. El objetivo es facilitar su incorporación a la empresa a través de un acompañamiento cercano que permita ir resolviendo las dudas que puedan ir surgiendo y que nos pueda proporcionar información a cerca de la inserción de la persona en la empresa y el puesto de trabajo.

3. Actualización del proyecto profesional.

Para la elaboración-actualización del Proyecto Profesional se pueden tomar como referencia los siguientes pasos típicos:

- Situación de la persona con respecto al mercado laboral, expectativas de la persona con respecto a su futuro profesional y actualización de metas profesionales.
- Proyecto de la empresa de inserción y oportunidades que ofrece (competencias que permite adquirir, oferta de formación...).
- Objetivos de la persona para alcanzar la meta profesional.
- Formulación de acciones, responsabilidades y tiempos para lograr los objetivos, particularmente de aquellas que tienen que ver con la empresa de inserción, pero señalando otro tipo de acciones de información, formación o apoyo personal.
- Seguimiento del plan.

Se concibe el Proyecto Profesional como una herramienta general que se toma como referencia en esta planificación e medio plazo y que puede incluir una gran variedad de acciones que no siempre tienen por qué desarrollarse en la misma empresa.

4. Desempeño laboral y mejora de la empleabilidad.

En esta fase es necesario utilizar sistemas de seguimiento sobre cómo se están realizando las diversas tareas y otros comportamientos en la empresa y que nos permitan, junto con las informaciones obtenidas, mejorar ese funcionamiento cotidiano, en los diversos aspectos (técnico-profesional, sociolaboral y personal) y adecuar sistemáticamente el Proyecto Profesional.

Esto debe realizarse como un proceso de desempeño, revisión y mejora que permite mantener actualizado y ajustado al desarrollo de cada persona el Proyecto Profesional.

Es interesante concebir estos procesos de evaluación y seguimiento continuo en primer lugar, como una autoevaluación del trabajador o trabajadora pero también como una heteroevaluación y, por último, como un contraste-diálogo-acuerdo entre una y otra.

5. Transición.

Se trata de evaluar, tomando como referencia las diversas herramientas de seguimiento utilizadas, de cara a acreditar las competencias profesionales de la persona.

En este momento también es importante tratar de planificar la fase de salida de la persona, tratando de anticipar lo que puede ocurrir al acabar el trabajo en la empresa de inserción. El desarrollo de esta fase implicará un ajuste del Proyecto Profesional con relación a acciones de búsqueda de empleo en el mercado laboral y las acciones de soporte a esa búsqueda activa.

8.3. Logros y retos de las empresas de inserción: una síntesis valorativa

Las empresas de inserción constituyen, como se ha visto, una herramienta especializada y muy importante para abordar los procesos de inserción laboral de las personas en situación o riesgo de exclusión.

Proporcionan anualmente empleo a más de dos mil personas en situación o riesgo de exclusión, contando asimismo con una cifra similar de trabajadores que no están en esa situación. Además su tasa de éxito, medida solo en términos de logro de empleo, supera el 50% de las personas que acaban los procesos, lo que supone claramente un éxito que supera a la mayoría de los instrumentos de inserción⁴⁰ disponibles. Frente a estos logros, se presentan también algunos desafíos que las propias empresas de inserción consideran importantes para su futuro:

- La diversificación de productos y servicios: se considera necesario trabajar por una mayor diversificación de la producción y los servicios que permitan el aumento de la sostenibilidad económica, al igual que la ampliación de opciones para la inserción laboral en el mercado ordinario.

Así, debe destacarse que la mayoría de las EEII desarrollan su actividad en el sector servicios: lavandería, mensajería, limpieza, textil, jardinería, reciclaje... Existen también empresas de producción, pero en términos económicos tienen poca representatividad en el sector.

- El diseño de formaciones que se ajusten a los criterios de las certificaciones profesionales y que tengan en cuenta las claves del proceso que realizan las personas es también un reto en el que están trabajando las entidades que promueven las empresas de inserción.
- Obtener una mejor financiación y ayudas públicas, particularmente para las personas que desempeñan la función técnica de acompañamiento, para que se puedan conseguir ratios más adecuados entre personal de acompañamiento y personas de inserción, que actualmente se valora como insuficiente para desarrollar convenientemente estas funciones.
- En el ámbito del mantenimiento e incremento del número de empresas de inserción y, consecuentemente, de oportunidades de inserción para las personas en situación o riesgo de exclusión, promover el desarrollo de mercados públicos estas actividades, así como la implantación de cláusulas sociales en los procesos de contratación pública.
- Mejorar la distribución geográfica de las empresas de inserción y desarrollar más la intercooperación y el mercado social, fomentando los intercambios comerciales entre las empresas de inserción, así como favorecer su visibilidad ante los agentes socioeconómicos como ante la sociedad en general.

⁴⁰ En cuanto a instrumentos medidos en su globalidad. Tanto en el caso de las empresas de inserción como en otros programas específicos, se producen de forma particular tasas de inserción más elevadas.

9. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

En este capítulo se presentan las principales conclusiones extraídas del estudio realizado, junto con algunas propuestas que buscan mejorar, tanto la adaptación de la Formación para el Empleo a la situación de las personas más vulnerables, que presentan mayores dificultades de acceso al mercado laboral, como otros programas que se dirigen a estas personas.

9.1. Algunas conclusiones generales sobre la exclusión y la formación

De forma sintética, en este apartado se trata de extraer los principales aprendizajes obtenidos a través de la investigación. La amplitud de las fuentes utilizadas así como la diversidad de las dimensiones analizadas hacen que, necesariamente, queden fuera de este resumen algunas cuestiones que pueden ser de interés.

9.1.1. La situación de exclusión: un fenómeno que no se circunscribe al desempleo, aunque se ve fuertemente afectado por este

La exclusión es una situación a la que se llega a través de un proceso, de la que también es posible salir. Los factores que llevan a la exclusión son múltiples, como también lo son los que facilitan el camino a la inserción, y el trabajo no es ni el único medio ni, a veces, viable, dependiendo de las necesidades de las personas.

A pesar de ello, la consecución de un empleo supone un paso muy importante en este proceso, y las herramientas que se proporcionan a las personas para facilitar este acceso –formación, acompañamiento, intermediación...- son valoradas muy positivamente por quienes trabajan en este ámbito.

9.1.2. El subsistema de Formación para el Empleo y las personas en situación o riesgo de exclusión: una relación próxima pero con desajustes

La primera de las conclusiones obtenidas es que existen pasarelas entre las distintas iniciativas y programas de la Formación para el Empleo y la formación que se diseña desde el ámbito social para la inserción socio-laboral de las personas en situación o riesgo de exclusión.

Bien porque la exclusión es el resultado de un proceso –y por tanto, en diferentes momentos, las personas acceden con mayor normalidad a esta formación-, bien porque las entidades sociales favorecen su empleo en las fases del itinerario que consideran convenientes, más de la mitad de las personas en situación o riesgo de exclusión han participado en algún momento en acciones formativas de la Formación para el Empleo.

Las entidades formativas de sectores como comercio, limpieza u hostelería... han confirmado la participación de personas en situación o riesgo de exclusión en sus formaciones (si bien en proporciones no muy elevadas), y en la mayoría de los casos, entidades sociales que trabajan con personas en situación desfavorecida han establecido relaciones más o menos sistemáticas con estos centros para que impartan formación a sus usuarios.

Pese a esta relativa proximidad, las dificultades que entraña la Formación para el Empleo (rigidez metodológica, horarios...), y en particular el nivel educativo-formativo previo que requieren, constituyen obstáculos muchas veces insalvables para que las personas en situaciones más vulnerables puedan acceder a estos recursos.

9.1.3. Limitada información disponible que dificulta un análisis en profundidad

Se ha señalado ya la dificultad de identificar entre las personas participantes en la Formación para el Empleo aquellas que pudieran encontrarse en situación o riesgo de exclusión. Más allá de la dificultad que entraña la propia definición del colectivo, no se ha identificado información relevante que permitiera realizar siquiera una aproximación basada en registros estadísticos.

Esta dificultad que presenta la Formación para el Empleo se ve aumentada cuando se trata de analizar la formación promovida por las entidades sociales en el marco de procesos de inserción socio-laboral. La diversidad de fuentes y entidades que desarrollan estos programas, la falta de un sistema de información único a nivel de Comunidades Autónomas, las diversas fuentes de financiación... han obligado a utilizar en esta investigación una serie de aproximaciones que, si bien permiten arrojar cierta luz sobre el funcionamiento y la importancia de estos procesos, no permiten extraer conclusiones más definitivas.

9.1.4. La formación impartida a través de las entidades sociales efectivamente se dirige a personas en situación o riesgo de exclusión, que presentan perfiles de baja o muy baja empleabilidad

Las diferentes características, personales y de entorno, que han podido ser analizadas en este estudio confirman las diferencias que existen entre estas personas y la población desempleada en general: desde la mayor presencia de mujeres solas con responsabilidades familiares hasta períodos de desempleo más prolongados, una mayor presencia de problemas de salud (particularmente adicciones, depresiones...), etc. muestran que las entidades del tercer sector están utilizando recursos específicos para atender situaciones de clara vulnerabilidad.

Esta mayor vulnerabilidad se hace patente a pesar de que las personas que han centrado el estudio son aquellas que se hallan más próximas al mercado laboral y por tanto no presentan las situaciones de exclusión más extremas.

9.1.5. El bajo nivel educativo como elemento crítico de acceso a una formación cualificante: la relación entre nivel educativo/formativo y la exclusión

Probablemente el rasgo diferencial más característico de las personas analizadas sea el muy bajo nivel educativo-formativo que presentan. De acuerdo con la prospección realizada, más del 60% de los participantes en procesos de inserción socio-laboral cuentan con estudios primarios o inferiores (el 16,3% carece completamente de estudios), lo que supone una dificultad grave para tratar de mejorar las perspectivas de

integración laboral de estas personas, y probablemente constituye el escollo más relevante para su acceso a la Formación para el Empleo.

9.1.6. Los múltiples efectos negativos de la crisis en la inserción laboral

A lo largo de la investigación realizada, los efectos de las crisis han sido reiteradamente puestos de manifiesto por los responsables de los programas formativos, tanto en el ámbito de las entidades sociales como de las instituciones:

- **La reducción de los recursos** (sociales y formativos) **en un momento en el que crecen las necesidades** tiene efectos negativos en dos sentidos: por un lado, se percibe un cierto desplazamiento de las personas en situaciones más desfavorecidas por otras cuyas principales necesidades se derivan de la pérdida de empleo (y de ingresos); por otro, crece el número de personas en listas de espera, que no encuentran no ya un empleo, sino tampoco la oportunidad de formarse —algunas entidades señalan que hay al menos un 50% más de personas que querrían acceder a estos recursos, pero no pueden hacerlo.
- **Las posibilidades de inserción se reducen**, generando frustración y rompiendo la relación *más formación más posibilidades de empleo*. También se vuelven más escasas las empresas que facilitan plazas de prácticas tras la formación. En esta situación claramente negativa, algunas entidades han encontrado un nicho en algunas actividades de formación “a la carta”, en general para empresas grandes y con procesos de actividad estandarizados.
- El cambio de escenario productivo hace que sea **mucho más complicado identificar áreas de formación que presenten oportunidades de empleo**. Se observa un cierto desconcierto, tanto entre las entidades como entre las propias personas que se forman, sobre qué tipo de formación puede resultarles más útil en este contexto (por ejemplo, si será más conveniente completar formación en sus áreas de experiencia o cambiar de actividad).

9.1.7. Unos procesos formativos con resultados (muy) positivos

Pese a lo señalado anteriormente, y a que la mayoría de las entidades confirman que las tasas de inserción laboral de sus usuarios se están reduciendo (en algunos casos de forma dramática), los resultados identificados hasta el momento solo pueden ser calificados como muy positivos.

En el caso de las empresas de inserción, estos datos están además contrastados gracias a un sistema de información más desarrollado: más del 50% de las personas que acaban los procesos en estas empresas consiguen un empleo en el mercado de empleo ordinario (también en 2011).

Si se compara estos resultados con los datos disponibles de la Formación para el Empleo —que de acuerdo con la información relativa a 2010 son también sorprendentemente positivos—, superan en más de cinco puntos porcentuales las tasas de inserción de quienes siguen formación “normalizada”.

Si la comparación se realiza con quienes siguen formación en Escuelas Taller y Casas de Oficio, que en principio pueden presentar perfiles más similares (Escuelas Taller) a quienes participan en las empresas de inserción, la diferencia positiva a favor de estas últimas es aún más elevada y se acerca a los quince puntos.

Teniendo en cuenta que las personas que están en los procesos de inserción laboral en las entidades sociales cuentan, de partida, con mayor presencia de factores que dificultan el empleo, los resultados obtenidos resultan claramente positivos, y en algunas entidades, deben considerarse extraordinarios.

9.1.8. La relación con el ámbito empresarial como principal factor (diferencial) de éxito

La mayoría de las entidades del tercer sector que trabajan el ámbito de la inserción laboral cuenta con dispositivos especializados de orientación, acompañamiento, tutorización... si bien lógicamente presentan diferencias tanto metodológicas como de recursos disponibles en esta vertiente.

Sin embargo, el grado de desarrollo de sus relaciones con el tejido empresarial es más diverso, y en todas las buenas prácticas identificadas se ha detectado una especial preocupación por la prospección y el trabajo con las empresas en las que se incorporan, bien en prácticas, bien con contrato laboral, las personas en situación o riesgo de exclusión.

La estrecha relación con las empresas proviene en ocasiones del establecimiento de dispositivos de prospección que realizan un trabajo intensivo, en otras, de una trayectoria como entidades de formación profesional de prestigio (muchas veces asociada a formación de grado medio y superior) que les han permitido ser conocidas en los principales sectores en los que operan.

En cualquier caso, la investigación realizada confirma la importancia de esta relación, y la preocupación, tanto por proporcionar a los participantes en la formación escenarios de prácticas reales como por adaptar la oferta formativa a los requerimientos del mercado laboral, es prioritaria entre las entidades consultadas.

9.2. Propuestas para mejorar la efectividad de la Formación para el Empleo en relación con las personas en situación o riesgo de exclusión

Las propuestas que se plantean en este apartado vienen definidas por los déficits y puntos críticos encontrados en el estudio, y responden en algunos casos a demandas específicas realizadas por las propias entidades sociales.

Estas propuestas se han procurado agrupar en bloques diferenciados, si bien en algunos casos tienen un carácter más integral y abarcan más de un ámbito.

9.2.1. Propuestas de carácter operativo y de recursos

9.2.1.a. Optimizar recursos menguantes

Entre las entidades sociales (e incluso también en las administraciones consultadas) se comparte la valoración de que, en épocas recientes, ha habido muchos recursos para la formación en todas las áreas, y que en muchas ocasiones estos recursos no han sido utilizados con la eficacia que debieran.

Entre las medidas que se proponen para hacer más eficaz la Formación para el Empleo se señalan de forma particular:

- **Favorecer unas programaciones que superen la dependencia de las convocatorias anuales.** Se evitaría así la presión para “utilizar” a veces los recursos en períodos muy cortos, así como la ruptura de unos procesos que, particularmente en el caso de las personas en situación o riesgo de exclusión, son necesariamente de más largo recorrido.
- **Realizar un mayor seguimiento y evaluación de los programas,** de modo que se valoren más las buenas prácticas y se evite, en su caso, destinar recursos a programas que no están siendo efectivos. Esta evaluación debería no solo atender los resultados finales (para evitar el conocido efecto Mateo, que lleva a incorporar a los programas a quienes tienen más posibilidades de éxito, no a quienes más los necesitan), sino también el valor añadido que generan estos procesos, máxime en un momento de fuerte caída de las oportunidades de empleo.

9.2.1.b. Mejorar la gestión y flexibilizar las convocatorias

Se considera que sería importante abrir espacios de diálogo antes de publicar las convocatorias, para evitar que las condiciones establecidas en las mismas no sean viables o no se correspondan con la realidad.

Es igualmente importante, particularmente en el momento actual, que la financiación de los programas no sufra retrasos (en algunos casos se señalan retrasos muy importantes), ya que solo las entidades más fuertes pueden soportar estas situaciones, mientras que para otras puede suponer el cierre de su actividad.

La flexibilización que a veces se observa en los decretos y las convocatorias debe trasladarse también a la gestión (“no tiene sentido que en la convocatoria se apunte a la posibilidad de incluir la orientación y el seguimiento, pero en la justificación no se admita la imputación de gastos de personal en esa partida”). Para ello, se sugiere que se desarrollen acciones formativas entre las personas que gestionan las convocatorias que faciliten la implementación de los cambios que se van incorporando en la línea de flexibilización, ya que de no hacerse así, se quedan únicamente en la normativa.

9.2.2. Adaptación metodológica de la Formación para el Empleo

El área que ha recibido un mayor número de propuestas de mejora para su adaptación a las necesidades de las personas en situación o riesgo de exclusión es, sin duda, la que se refiere a la metodología formativa.

9.2.2.a. Utilizar la práctica como eje en el diseño de las estrategias de enseñanza-aprendizaje

La necesidad de reformular las metodologías formativas incluyendo la práctica, el trabajo por proyectos, etc, como elementos básicos para facilitar el aprendizaje de personas que por sus niveles educativo-formativos, por sus negativas experiencias educativas anteriores o por otra serie de problemas, rechazan la formación teórica en aula (“a estas personas no se les puede tener 6 horas en formación teórica en aula”), resulta fundamental para aproximar la Formación para el Empleo a estos usuarios.

Estos cambios, aunque son costosos de realizar, presentan la ventaja de que se alinean con las nuevas teorías sobre la forma en la que las personas aprenden, y aunque a veces se diseñan como respuesta a un problema específico, suelen terminar “contaminando” a la formación general, por ser más efectiva.

En la medida en que esta práctica puede realizarse en entornos de trabajo reales, o los productos de la misma (los ejemplos se encuentran desde restauración hasta carpintería) pueden venderse en el “mercado”, con clientes, suponen además de una motivación extraordinaria para los participantes, un ámbito en el que se pueden trabajar competencias socio-laborales que van a ser muy útiles para lograr la inserción laboral.

9.2.2.b. Adaptar los materiales pedagógicos a los (bajos) niveles educativos

En esta misma línea, la necesidad de “reducir” la teoría de los materiales pedagógicos, relacionándolos con actividades o funciones concretas, y utilizando en la medida de lo posible materiales visuales –particularmente con la utilización de soportes digitales, si se dirigen a colectivos jóvenes-, se valora también como un paso que favorecería el acceso de más personas en situación o riesgo de exclusión a la Formación para el Empleo.

9.2.2.c. Mejorar otros aspectos relacionados con el proceso formativo

La adaptación y flexibilización de la formación requerida alcanza también a los siguientes aspectos:

- Con relación al tiempo, trabajar en procesos formativos adaptados, con horarios flexibles y tutorizar el aprendizaje de la planificación de su tiempo.
- Combinar metodologías participativas y dinámicas con otras más unidireccionales en función del perfil del grupo.
- Aspectos culturales y personales implicados en el aprendizaje como pueden ser las cuestiones de género o pertenencia a una cultura diferente deben servir de oportunidad para favorecer su participación y el aprendizaje que aporta la diversidad.

9.2.3. Inclusión de apoyos adicionales

9.2.3.a. Apoyar fórmulas para abordar los requisitos educativos de la formación certificada

Entidades y personas en situación o riesgo de exclusión han valorado muy positivamente las posibilidades que ofrece la Formación para el Empleo al certificar las competencias adquiridas (referido principalmente a los Certificados de Profesionalidad). Sin embargo, estos aspectos positivos se ven muy limitados por los requisitos educativos previos que demandan, generalmente, que los participantes cuenten al menos con el nivel de la ESO.

Este requisito supone un hándicap muy notable para el colectivo, por lo que se propone que se refuerce el apoyo desde el sistema educativo (en algún caso se menciona que antes la EPA tenía un papel más activo), y que se impulsen las actuaciones dirigidas a promover y certificar las competencias básicas que pueden sustituir al certificado de ESO. Algunas Comunidades Autónomas han promovido actuaciones en esta línea, pero es necesario un apoyo mucho más estructurado y de más envergadura si se quiere que los Certificados de Profesionalidad lleguen a desarrollar su potencial para elevar la cualificación de quienes más lo necesitan.

9.2.3.b. Incluir en la oferta formativa otros apoyos complementarios

Como se ha señalado ya repetidamente, la exclusión es un fenómeno que comprende diferentes dimensiones. La encuesta realizada ha puesto de manifiesto algunas necesidades claras que dificultan la participación en procesos formativos (responsabilidades familiares en familias monoparentales, mayor incidencia de los problemas de salud mental...).

Casi tres de cada diez participantes en programas formativos desarrollados por las entidades sociales reciben ayudas económicas para asistir al programa, y en proporción muy inferior, los programas ponen a disposición de estas personas guarderías y otros recursos similares.

Por ello, entre las demandas realizadas a las administraciones para favorecer el acceso de estas personas a la Formación para el Empleo, se encuentran:

- La concesión de **ayudas económicas** para quienes carecen de recursos (dependiendo de la situación de la persona, estas ayudas pueden ser para desplazamientos...).
- La **generación de espacios para la tutorización y el seguimiento** se considera también muy relevante. En este sentido, el acompañamiento se ha identificado como fundamental para lograr el éxito en los procesos de inserción de las personas con mayores dificultades.

9.2.4. Sistematización y mejora de las relaciones entre agentes

9.2.4.a. Coordinación y ampliación de la oferta formativa

En algunos casos, las entidades que promueven programas de inserción socio-laboral son ellas mismas parte del engranaje de la Formación para el Empleo. En otras ocasiones, colaboran con otras entidades formativas para buscar sinergias que favorezcan las oportunidades formativas de sus usuarios.

Se trataría de mejorar y sistematizar estas relaciones, de modo que puedan optimizarse los recursos, particularmente en un contexto de reducción de la financiación, tanto en el subsistema de la Formación para el Empleo como en el ámbito de la inserción socio-laboral.

Se plantea también la posibilidad de que en la oferta formativa de la Formación para el Empleo se incluyan igualmente acciones dirigidas al desarrollo de habilidades profesionales y personales.

9.2.4.b. Mejora de las relaciones de derivación: servicios de empleo y entidades sociales

Uno de los puntos débiles identificados en el estudio es la dificultad que encuentran los servicios de empleo para tratar adecuadamente a personas en situación o riesgo de exclusión. A una escasa preparación o conocimiento de la situación de estas personas se une la avalancha que los servicios de empleo han sufrido con motivo del fortísimo crecimiento del desempleo en España.

Esto ha llevado, a juicio de las entidades sociales, a que en algunos casos los servicios de empleo dirijan a formación normalizada a personas que no están en condiciones de aprovechar esa formación, generando retrocesos en los procesos de inserción (al aumentar el rechazo a la formación, sentimientos de inseguridad...).

Por ello, resulta necesario mejorar las relaciones entre las entidades, y que cada agente realice aquello para lo que está más preparado, intercambiando información con el conjunto de la red.

9.2.4.c. Favorecer la cooperación transversal e interregional

Se considera necesario igualmente mejorar la cooperación horizontal y plurirregional. Si bien la diversidad territorial conforma la realidad en la que trabajan las entidades, los problemas de las personas en situación de desventaja social son casi siempre los mismos. La perspectiva plurirregional aporta valor al plano territorial: mayor rentabilidad de herramientas y métodos de trabajo, multiplica las posibilidades de llegar a las personas con más dificultades.

Además de mejorar la coordinación entre diferentes agentes en un territorio, se considera que fomentar el desarrollo de la cooperación entre diferentes regiones aumenta el impacto de la intervención.

9.3. Algunas áreas de mejora generales para la inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión

9.3.1. La mejora de los sistemas de información

9.3.1.a. La información del subsistema de Formación para el Empleo

La Formación para el Empleo dirigida principalmente a personas desempleadas no refleja en sus estadísticas datos que permitan conocer en qué medida los colectivos con mayores dificultades están accediendo a la misma. Aun siendo conscientes de las dificultades que entraña la identificación de algunas características personales (dificultad de recogida de la información, Ley de Protección de Datos...), sin esta información resulta muy difícil saber si se están utilizando los criterios de priorización de las personas en situación de mayor vulnerabilidad, más allá de aquellas variables que son indicadores generales (sexo, edad), que al no relacionarse con otros factores más determinantes (nivel educativo, tiempo en el desempleo...) resultan insuficientes para extraer conclusiones y definir estrategias.

Cualquier mejora en este campo, incluso si se realiza con carácter piloto, puede suponer un avance notable para adaptar los recursos a las necesidades, particularmente, de quienes se encuentran en posiciones más vulnerables.

9.3.1.b. La información de los sistemas de los programas dirigidos a las personas en situación o riesgo de exclusión

Salvo en el caso de las empresas de inserción, que constituyen un caso específico y positivo también en esta área, la falta de información sobre la actividad que desarrollan las entidades en el ámbito de la inserción socio-laboral resulta total, hasta el punto de que los esfuerzos desarrollados en este estudio solo han conseguido un resultado parcial y aproximado.

Más allá de los informes y memorias que realizan las entidades más importantes, en las que dan cuenta de la actividad desarrollada y de las características de las personas con las que trabajan, tratar de obtener una panorámica general de cuántas personas se encuentran en España en procesos de inserción socio-laboral requiere de una investigación específica.

Por ello, y en línea con las virtudes que las propias empresas de inserción atribuyen a la posibilidad de presentar datos a las administraciones, se considera que iniciativas dirigidas a desarrollar sistemas de información que permitan conocer esta actividad, supondrían sin duda un avance en este campo.

9.3.2. La promoción de un modelo económico-social en el que la lucha contra la exclusión tenga un papel realmente importante

Las empresas de inserción y las entidades sociales que han participado en el estudio han señalado la importancia de desarrollar un modelo socio-económico que valore realmente la lucha contra la exclusión. Con este fin, las propuestas planteadas son diversas.

9.3.2.a. Promover una contratación pública que atienda a criterios éticos

Las administraciones públicas tienen un importante papel que desempeñar en este ámbito, a través de la reserva de mercado y la inclusión de cláusulas sociales en los contratos públicos.

9.3.2.b. Generar espacios compartidos entre la economía solidaria y la economía ordinaria

A través de la creación de redes, que refuercen el conocimiento de las empresas respecto al trabajo de inserción desarrollado por las entidades sociales, se trata de crear espacios en los que el “salto” desde el proceso de inserción a un entorno laboral normalizado cuente con aliados estratégicos, quizás a través de la creación de bolsas trabajo... Para que este proceso tenga éxito, el reconocimiento de la calidad del proceso formativo de las entidades sociales es fundamental.

9.3.2.c. Fomentar las posibilidades que genera la Responsabilidad Social Corporativa y la compra social

Varios de los casos analizados en este estudio han señalado la utilización de la RSC para favorecer la inserción laboral de las personas con las que trabajan. El fomento de mercados inclusivos, el apoyo desde la administración (también a través de la difusión de las buenas prácticas en esta línea), se considera un área de trabajo necesaria para apoyar la inserción de las personas en situación o riesgo de exclusión.

9.3.2.d. El cumplimiento de los compromisos de las administraciones

Constituye esta una propuesta “en negativo”, en la medida en que responde a una situación que, pese a ser irregular, parece estar extendiéndose en varias administraciones, y supone un lastre difícil de superar por las entidades.

El retraso en la financiación comprometida genera en las entidades muchísimas dificultades, de modo que solo las que cuentan con financiación diversificada y más recursos pueden mantenerse en estos momentos.

9.3.3. La identificación de áreas y objetivos formativos

9.3.3.a. Identificación de nichos de actividad y formativos en el nivel macro y micro

La crisis ha elevado la necesidad de identificar espacios de actividad que puedan ser propuestos como áreas de empleo potencial en las que centrar los esfuerzos de las entidades formativas (tanto las que se dirigen a la población en general como a las personas en situación más vulnerable).

A nivel micro, las entidades con más recursos o trayectoria, procuran realizar prospecciones, que generalmente van a determinar acciones a corto plazo. En cuanto a la proyección a medio plazo, los intentos de identificar sectores emergentes (energías renovables, reciclaje, atención a personas dependientes...) se han visto parcialmente obstaculizados por la crisis, de modo que se espera que se genere empleo en estos sectores, pero no se sabe cómo van a evolucionar en el corto plazo.

Por ello, se considera que el establecimiento a nivel nacional de algunas líneas que proyecten el empleo a medio plazo resultaría de gran utilidad para posicionar su oferta formativa.

9.3.3.b. Definición de estrategias educativo-formativas a medio-largo plazo

Se ha señalado ya el déficit educativo que presentan buena parte de las personas en situación o riesgo de exclusión, así como las dificultades para acceder a formación cualificante.

La definición de estrategias educativo-formativas a medio-largo plazo, estableciendo objetivos cuantitativos de mejora/elevación en los diferentes niveles de cualificación, permitiría considerar prioritario el fortalecimiento de las competencias básicas de quienes no han alcanzado la secundaria obligatoria, y favorecería probablemente el desarrollo de la acreditación de las competencias logradas a través de la experiencia, cuestión que puede ser muy relevante en el caso de las personas más desfavorecidas (inmigrantes sin titulaciones homologadas, personas que dejaron el sistema educativo hace muchos años y que han sido expulsadas de un mercado laboral en crisis, etc.).

9.4. Consideraciones finales a modo de cierre

El estudio realizado permite dar a conocer algunas cuestiones significativas sobre la exclusión y el papel de la formación en los procesos de inserción socio-laboral. Ofrece, sin embargo, una visión parcial, centrada en aquellos aspectos que se han querido analizar con detalle en una cuestión que presenta numerosas vertientes y enfoques.

Pone de manifiesto la necesidad de mejorar los sistemas de información, de modo que se puedan realizar análisis más específicos sobre los procesos de inclusión que la sociedad está ofreciendo a las personas que más apoyo necesitan para incorporarse a un mercado laboral que actualmente ofrece, desgraciadamente, muy pocas oportunidades.

El muy bajo nivel formativo de partida de estas personas ha sido identificada como una de las características que define en mayor grado sus dificultades, máxime en un contexto en el que las proyecciones europeas sitúan las principales perspectivas de empleo de 2020 al menos en el nivel medio de cualificación (con especial relevancia para la Formación Profesional, punto débil de la cualificación de la población activa española en comparación con otras economías europeas).

Destaca positivamente el trabajo realizado por las entidades sociales, incluso en estos momentos de crisis, que está obteniendo resultados considerables, con tasas de inserción laboral elevadas (aunque muchas de las entidades destacan la fuerte caída registrada en los últimos años). En particular, el caso de las empresas de inserción revela una experiencia muy exitosa, con una trayectoria claramente ascendente, si bien en algunas regiones los efectos de la crisis se están sintiendo con particular intensidad.

Entre los retos más destacados que se plantean actualmente en este campo se encuentra la necesidad de reforzar las políticas activas de empleo, evitando que unos recursos decrecientes se dirijan a personas que también lo necesitan (desempleados), pero que parten de situaciones menos vulnerables que las personas en situación o riesgo de exclusión.

10. SÍNTESIS METODOLÓGICA

En este capítulo final se plantean algunas cuestiones básicas de la metodología utilizada en la investigación. Además de la realización de un análisis documental en profundidad que ha incluido tanto una revisión de fuentes estadísticas como análisis de estudios e iniciativas, la investigación, en su vertiente prospectiva, se ha desarrollado en dos dimensiones: cuantitativa y cualitativa.

En su dimensión cuantitativa, se ha centrado en recoger y analizar, a través de una encuestación presencial, situaciones y valoraciones de 1.060 personas en situación o riesgo de exclusión que en el año 2012 estaban realizando procesos formativos dirigidos a conseguir un empleo en entidades sociales (parte de la muestra, en empresas de inserción).

En su dimensión cualitativa, se ha querido profundizar en los aspectos anteriores a través de grupos de trabajo (8 grupos de trabajo desarrollados en 6 Comunidades Autónomas).

La recogida de información y valoraciones procedentes de las entidades sociales que trabajan en este campo, así como de las Instituciones y de centros formativos especializados en familias profesionales determinadas se ha realizado a través de entrevistas presenciales (41), delphis electrónicos (28 entidades sociales y 10 centros formativos) y análisis de casos (4 entidades sociales).

Se presentan a continuación algunas de las principales características de la prospección realizada.

10.1. Cuantitativo

10.1.1. Definición y cuantificación de los universos de referencia.

En la primera fase del estudio se ha ido registrando una progresiva identificación de Universos y sub-universos, que ha resultado bastante intensiva, y que ha requerido de una prospección y análisis prolongado y difícil. Se han realizado así aproximaciones que se han estructurado finalmente en torno a tres “niveles”.

1.- El de la exclusión en su conjunto.

Tras analizar diferentes fuentes básicas en este ámbito, se ha optado por utilizar como referencia indicadores propuestos por la Unión Europea:

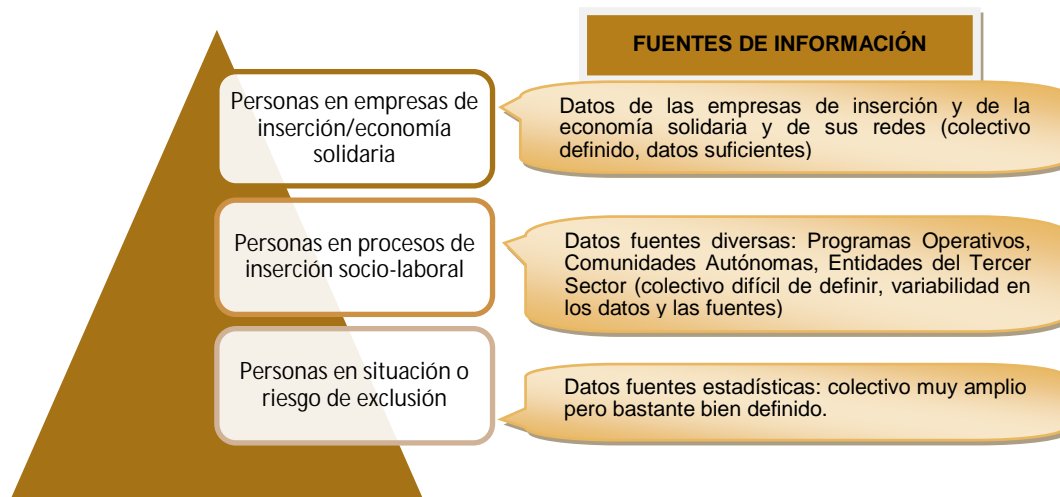
- *AROE (At Risk of Poverty and/or Exclusion), que agrupa tres factores, renta, privación material severa e intensidad de trabajo*
- *BITH (Baja Intensidad de Trabajo por Hogar), variable que comprende la relación entre el número de personas que trabajan en un hogar y el número que está en edad de trabajar.*
- *También se han identificado como relevantes para definir el marco de la exclusión las dimensiones, aspectos e indicadores que cuantifican Laparra y Pérez, basándose en la encuesta FOESSA 2008.*

2.- Personas en procesos de inserción socio-laboral.

Con aproximaciones a través de estudios de la Fundación Luis Vives y de datos obtenidos en la propia investigación.

3.- El universo “focalizado”.

Aproximación a las personas que están participando activamente en un programa de inserción socio-laboral, con un alto perfil de empleabilidad, incluyendo empresas de inserción. La aproximación a este universo, además de por criterios conceptuales, también ha venido acompañada de criterios operativos.



10.1.1.a. Empresas de inserción.

Las empresas de inserción u otras iniciativas similares, constituyen un recurso específico para favorecer la inserción laboral de personas con bajo nivel de empleabilidad en el mercado laboral ordinario.

Se trata, por tanto, de un recurso en cierta forma “extraordinario”, al que acceden solo una pequeña parte de las personas en procesos de inserción laboral. Son sin embargo objetivo preferente del análisis de esta acción por intervenir con personas que están en una fase muy concreta del proceso de inserción, y porque además pueden permitir analizar el proceso “previo” al acceso a estos empleos.

La documentación analizada respecto a las empresas de inserción permite conocer tanto el número de empresas de inserción existentes como el número de empleos de inserción en un año determinado, los sectores en los que desarrollan su actividad, etc.

10.1.1.b. Entidades sociales.

Según estimaciones, en España operan 47.753 entidades de tercer sector de acción social TSAS (Fundación Luis Vives, 2010). La agregación por Comunidades Autónomas, como se muestra en la siguiente tabla, sitúa a Andalucía, Cataluña y Madrid como las comunidades donde más entidades trabajan.

El 7,2% de las entidades tiene a la inserción laboral como principal actividad, el 9% como segunda y el 7,6% como tercera actividad. Por otra parte, el 14,8% de las entidades tiene a la formación/educación como principal actividad, el 13,2% como

segunda y el 13,4% como tercera actividad. Es decir, hay “miles” de entidades que podrían estar dando formación para el empleo.

Dada la imposibilidad de identificar estas entidades y el número de personas con las que trabajan, se ha realizado una consulta preliminar a entidades establecidas y con trayectoria de 6 Comunidades Autónomas, obteniéndose una primera aproximación a lo que se ha definido como “universo focalizado” de 27.616 personas en procesos de inserción socio-laboral (Tabla 41).

10.1.2. Tamaño de las muestras

Se han realizado 1.060 encuestas válidas (9 de ellas fuera de plazo por lo que no han podido integrarse en la explotación ni en el consiguiente análisis). Así, la muestra total alcanzada ha sido de 1.051 encuestas realizadas a personas usuarias de programas formativos de entidades sociales o de empresas de inserción.

La muestra la componen dos submuestras: las personas participantes en programas de empresas de inserción (EEII) –323 encuestas– y las participantes en acciones formativas de entidades sociales (ES) –728 encuestas–.

Tabla 40. Distribución de la muestra por submuestra y CCAA.

CCAA	SUBMUESTRA REALIZADA EEII	SUBMUESTRA REALIZADA ES	MUESTRA REALIZADA TOTAL
Asturias	7	40	47
País Vasco	138	388	526
Navarra	104	72	176
Aragón	7	21	28
Baleares	3	105	108
Castilla y León	40	61	101
Madrid	0	10	10
Valencia	1	19	20
La Rioja	20	0	20
Castilla La Mancha	3	12	15
TOTAL	323	728	1.051

10.1.3. Grado de fiabilidad.

Esta muestra permite extrapolar los datos con fiabilidad estadística tanto al conjunto de personas BITH ($\pm 3,02\%$ de error al 95% NC) como al conjunto de personas que, en el momento de la propuesta, conformaban el universo focalizado objeto de estudio ($\pm 2,96\%$ de error al 95% NC).

Los datos y la distribución de la muestra permiten asimismo ofrecer un análisis diferenciado de las personas que participan en empresas de inserción ($\pm 4,05\%$ de error al 95% NC).

Por comunidades autónomas, tan solo es posible hablar de tendencias, sin una significación estadística que permita hacer un análisis diferenciado en cada comunidad, a excepción del País Vasco, donde el universo existente y los procesos operativos (buen funcionamiento de redes) han permitido alcanzar una muestra suficiente para poder realizar un análisis con significación estadística suficiente, tanto para el conjunto de personas BITH ($\pm 4,26\%$ de error al 95% NC) como para el conjunto de personas que, en el momento de la propuesta, conformaban el universo focalizado objeto de estudio ($\pm 4,18\%$ de error al 95% NC).

Tabla 41. Errores muestrales a partir de la distribución de la muestra por submuestra y CCAA.

CCAA	UNIVERSO BITH	UNIVERSO FOCALIZADO (EEII + ES) (2011)	UNIVERSO EN EEII (2011)	SUBMUESTRA REALIZADA EEII	\pm ERROR SOBRE EEII (nc 95%)	SUBMUESTRA REALIZADA ES	\pm ERROR SOBRE ES (nc 95%)	MUESTRA REALIZADA TOTAL	\pm ERROR SOBRE BITH (nc 95%)	\pm ERROR SOBRE U. FOCALIZADO (nc 95%)
Asturias	71.832	6.539	12	7	24,97%	40	15,45%	47	14,29%	14,24%
País Vasco	114.227	12.764	474	138	7,03%	388	4,90%	526	4,26%	4,18%
Navarra	21.083	3.617	136	104	4,68%	72	11,44%	176	7,36%	7,21%
Aragón	44.629	2.213	57	7	35,00%	21	21,29%	28	18,51%	18,41%
Baleares	89.334	1.176	11	3	50,61%	105	9,13%	108	9,42%	8,99%
Castilla y León	140.817	1.307	29	40		61	12,26%	101	9,75%	9,37%
Madrid	279.019	sin datos	53	0		10		10	30,99%	sin datos
Valencia	483.399	sin datos	19	1	98,00%	19		20	21,91%	sin datos
La Rioja	23.227	sin datos	sin datos	20		0		20	21,90%	sin datos
Castilla La Mancha	133.221	sin datos	17	3	52,93%	12		15	25,30%	sin datos
TOTAL	1.400.788	27.616	719	323	$\pm 4,05\%$	728	$\pm 3,58\%$	1.051	$\pm 3,02\%$	$\pm 2,96\%$

Tabla 42. Resumen Ficha Técnica

CCAA	UNIVERSO EN EEII (2011)	SUBMUESTRA REALIZADA EEII	\pm ERROR SOBRE EEII (nc 95%)	SUBMUESTRA REALIZADA ES	\pm ERROR SOBRE ES (nc 95%)	MUESTRA REALIZADA TOTAL	UNIVERSO FOCALIZADO (EEII + ES) (2011)	\pm ERROR SOBRE U. FOCALIZADO (nc 95%)
TOTAL	719	323	$\pm 4,05\%$	728	$\pm 3,58\%$	1.051	27.616	$\pm 2,96\%$
Fecha de encuestación: mayo-octubre de 2012.								

10.2. Cualitativo.

10.2.1. Entrevistas a Entidades Sociales.

20 entrevistas realizadas.

- FUNDACIÓN TOMILLO
- ORGANISMO AUTÓNOMO TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO
- COLECTIVO LACALLE
- FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO
- CÁRITAS ESPAÑOLA
- ASOCIACIÓN GOIZTIRI
- GRUPO PEÑASCAL
- AGIANTZA ELKARTEA
- FUNDACIÓN LESMES
- FEDERACIÓN SARTU
- CRUZ ROJA ESPAÑOLA
- FUNDACIÓN GAZTELAN
- FUNDACIÓN ELKARTE
- IRSE ALAVA
- CARITAS MALLORCA
- FUNDACIÓN DEIXALLES
- KAIROS SOCIEDAD COOPERATIVA
- FUNDACIÓN PICARRAL
- FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO. ASTURIAS
- EMAUS FUNDACIÓN SOCIAL. ASTURIAS

10.2.2. Entrevistas a empresas de inserción

13 entrevistas realizadas.

- FECLFI
- FUNDACION ILUNDAIN
- CARITAS SALAMANCA
- RED SOLIDARIA KOOPERA
- FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES EMPRESARIALES DE EMPRESAS DE INSERCIÓN (FAEDEI)
- SERVICIOS SOCIALES INTEGRADOS (SSI)
- PORSIETE. SOC. COOP
- ATENEU ALCARI
- EMAUS IRUÑA
- TIEBEL S. Coop.
- AREI (Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción)
- FUNDACIÓN VARAZDIN
- IMENA EMPRESA DE INSERCIÓN

10.2.3. Entrevistas Institucionales

8 entrevistas realizadas.

- LANBIDE – FORMACIÓN PARA EL EMPLEO
- SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO – SERVICIO DE PROMOCIÓN DE EMPLEO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
- DIRECCIÓN DE ECONOMÍA SOCIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
- ORGANISMO AUTÓNOMO DE EMPLEO Y DESARROLLO RURAL DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA (OAR)
- SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO (SNE)
- SERVICIO TÉCNICO DE ORIENTACIÓN Y FOMENTO DE LA OCUPACIÓN DEL GOBIERNO BALEAR (SOIB)
- INAEM ARAGÓN
- GETXOLAN

10.2.4. Grupos de Trabajo

8 entrevistas de grupo realizadas, 71 participantes.

- § GRUPO PAMPLONA
- § GRUPO BILBAO
- § GRUPO BURGOS
- § GRUPO SALAMANCA
- § GRUPO PALMA DE MALLORCA
- § GRUPO ZARAGOZA
- § GRUPO SAN SEBASTIÁN
- § GRUPO ASTURIAS

10.2.5. Delphis

Se han desarrollado dos delphis electrónicos, con responsables del área de formación de entidades que trabajan la inserción de personas en situación o riesgo de exclusión (Delphi 1), y con responsables de entidades de formación centradas en áreas que se han considerado más “próximas” a estas personas (Delphi 2). En su conjunto, han respondido 38 entidades, en una operación desarrollada entre junio y septiembre de 2012. A continuación se detalla esta participación.

2 delphis respondidos por 38 entidades.

- | | |
|--|---|
| • ARCA EMPLEO _ ANDALUCIA | • FUNDACION ATENEA _ MADRID |
| • ASOCIACION VALDOCCO _ ANDALUCIA | • SOULEM INSERCIÓN _ MADRID |
| • FUNDACION DOCETE OMNES. CENTRO STA CLARA DE LOJA _ ANDALUCIA | • FUNDACION ATENEA _ MADRID |
| • FUNDACION DOCETE OMNES.CENTRO LA BLANCA PALOMA _ ANDALUCIA | • ASOCIACION COLUMBARES _ MURCIA |
| • FUNDACION SIERRA NEVADA _ ANDALUCIA | • PROYECTO ABRAHAM _ MURCIA |
| • FUNDACION EL TRANVIA _ ARAGÓN | • LA HUERTECIA _ MURCIA |
| • FUNDACION EL REFUGIO _ ARAGÓN | • FUNDACION ELKARTE _ NAVARRA |
| • FUNDACION REY ARDID _ ARAGÓN | • CHAVICAR _ LA RIOJA |
| • A PUNTO SOSTENIBLE _ ASTURIAS | • FORMALIMP _ MADRID |
| • ATENEU ALCARI _ BALEARES | • INSTITUTO TÉCNICO ESPAÑOL DE LIMPIEZA ITEL _ CATALUÑA |
| • INSERCIÓN CANARIAS _ CANARIAS | • UGT BALEARS _ BALEARES |
| • FUNDACION CANARIA DE JUVENTUD IDEO _ CANARIAS | • FUNDANEL _ NAVARRA |
| • RQUER _ C. LA MANCHA | • ADALID _ EXTREMADURA |
| • FUNDACION EXIT _ CATALUÑA | • LA HUERTECIA _ MURCIA |
| • FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO _ CATALUÑA | • IMF-FORMACION _ MADRID |
| • FUNDACIÓ SURT _ CATALUÑA | • EUDITEC _ LA RIOJA |
| • ASOCIACION CANDELITA _ MADRID | • ESCUELA FORMACION ALTAVIANA _ VALENCIA |
| • FUNDACION RAIS _ MADRID | • EDUCALIMPIA _ MADRID |
| • FUNDACION INTEGRA _ MADRID | |
| • ASOCIACION LA RUECA _ MADRID | |

10.2.6. Análisis de Casos

La selección de buenas prácticas se ha realizado tras haber realizado un estudio preliminar de diferentes proyectos e iniciativas de inserción laboral que pudieran ser de interés dados los objetivos del proyecto. En el análisis de casos preliminar se han utilizado tanto el análisis documental (ilustrado en el Informe de Resultados) como las diferentes informaciones provenientes de la prospección realizada (entrevistas, delphis...).

Proceso desarrollado:

1.- identificación de casos de interés

A través de las diferentes intervenciones realizadas (análisis documental, entrevistas, delphis...), se han identificado una serie de programas o intervenciones que se consideran de interés.

2.- selección de buenas prácticas

Para la identificación de estos casos, se han tenido en cuenta diversos criterios, es decir, se han considerado casos de buenas prácticas aquellos sobresalientes debido a factores como:

- **Grado de innovación**
En metodologías (por ejemplo, grado de implicación de los usuarios en el programa, utilización de sistemas de calidad...), nuevas problemáticas abordadas...
- **Eficacia (relación entre objetivos y resultados)**
Cumplimiento de los objetivos (en las diferentes etapas del proceso), logros (diferentes, en función del programa: desde número de personas formadas/certificadas hasta personas que han encontrado un empleo, o iniciado una formación complementaria... hasta la propia satisfacción de los participantes...)
- **Eficiencia (relación entre resultados y recursos utilizados)**
Por ejemplo, consecución de un mayor número de “resultados positivos” con los mismos recursos
- **Sostenibilidad (posibilidad de mantenimiento de la actuación)**
- **Transferibilidad (posibilidad de ser difundida)**

3.- Desarrollo: realización de visitas⁴¹ para completar los casos e identificar los principales factores de éxito a 4 entidades:

- Fundación Secretariado Gitano
- Fundación Tomillo
- Red Koopera
- Fundación Peñasca/Sartu (Sendotu).

⁴¹ Se ha incluido además en la síntesis una quinta, Fundación Ilundáin, que en la entrevista realizada se identificó como de interés, aunque después no se realizó una segunda visita.

ANEXOS

MARCO EUROPEO

La Unión Europea ha establecido para 2020 cinco ambiciosos objetivos en materia de empleo, innovación, educación, integración social y clima/energía. En cada una de estas áreas, cada Estado miembro se ha fijado sus propios objetivos. La estrategia se apoya en medidas concretas tanto de la Unión como de los Estados miembros.

➔ http://ec.europa.eu/europe2020/index_es.htm

POLÍTICAS DE EMPLEO E INCLUSIÓN EN ESPAÑA

Programa Nacional de Reformas del Reino de España. 2020.


➔ <https://www.google.es/search?q=PROGRAMA+NACIONAL+DE+REFORMAS&aq=f&oq=PROGRAMA+NACIONAL+DE+REFORMAS&ags=chrome.0.57j0l2j6l2j3.5339&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

Resumen ejecutivo - plan anual de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo 2010.

 <http://www.sistemanacionalempleo.es/pdf/resumen.pdf>

PROGRAMAS OPERATIVOS PLURIRREGIONALES EN ESPAÑA

Programa Operativo Fondo Social Europeo 2007-2013. Lucha Contra la Discriminación.

 <http://www.empleo.gob.es/uafse/es/programando/programasOperativos/pdf/Lucha.pdf>

Programa Operativo Fondo Social Europeo 2007-2013. Adaptabilidad y Empleo.

 <http://www.empleo.gob.es/uafse/es/programando/programasOperativos/pdf/Adaptabilidad-y-Empleo.pdf>

PROGRAMAS OPERATIVOS REGIONALES EN ESPAÑA

Programas Operativos de las Comunidades Autónomas

➡ <http://www.empleo.gob.es/uafse/es/programando/programasOperativos/>

PROCESOS DE EXCLUSION-INCLUSION, EMPLEABILIDAD

Los procesos de exclusión/inclusión y el mercado laboral en Aragón. Exclusión Social y Mercado Laboral. Gobierno de Aragón. Caja Inmaculada.

➤ http://www.aragon.es/estaticos/ImportFiles/07/docs/Areas%20Genericas/Publicaciones/LIBRO_EXCLUSION_WEB.pdf

Impactos de la crisis. Seguimiento del indicador de riesgo de pobreza y exclusión social en España 2009-2010. EAPN Madrid

http://www.eapnmadrid.org/cms/asp/descarga_fichero2.asp?id_doc=24

Las cifras de pobreza y exclusión Social en España de cara a Europa 2020. EAPN Madrid.

 http://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/recursos/1/1030_pobreza_exclusion_espana.pdf

Tendencias Sociales e Inserción Social .Federación Sartu, 2010

➡ <http://www.psocialesalesianas.org/servicios/recursos/file/tendenciassociales.pdf>

Informe de La Inclusión Social En España 2009. Fundació Caixa Catalunya – Obra Social.

➔ <http://www.relec.es/dosculturas/DOCUMENTOS/inclusion-social2009.pdf>

Anuario del Tercer Sector de Acción Social En España. Fundación Luis Vives, 2010.

➔ http://www.fundacionluisvives.org/upload/31/64/ANUARIO_FLV_PDF_NAVEGABLE.pdf

La Exclusión Social en España: Un Espacio Diverso y Disperso en Intensa Transformación. Miguel Laparra y Begoña Pérez (Coord.). 2008.

➔ http://www.uib.es/gi/osib/docs/feb09/ex_social.pdf

EMPRESAS DE INSERCIÓN

Memoria 2010. Federación De Asociaciones Empresariales De Empresas De Inserción (FAEDEI)

➔ <http://www.faedei.org/images/docs/documento17.pdf>

La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el País Vasco: de la exclusión a la inserción sociolaboral. Artículo de la revista Zerbitzuan.

➔ <http://www.zerbitzuan.net/documentos/zerbitzuan/Zerbitzuan51.pdf>

Manual de Acompañamiento en las Empresas de Inserción: Proceso y herramientas. Una propuesta desde la práctica.

➔ <http://www.faedei.org/images/docs/documento18.pdf?PHPSESSID=475e7b378c2ebe3188f94800486ed710>

BUENAS PRÁCTICAS (INFORMACIÓN AMPLIADA)

Programa Acceder

La población gitana en España presenta unas tasas de desempleo que superan notablemente la ya elevada tasa general de paro y además presenta frecuentemente dificultades adicionales para acceder a los recursos normalizados.

➔ http://www.gitanos.org/que-hacemos/areas/empleo_y_formacion_profesional/acceder.html

Proyecto EJE –Emprendedores Jóvenes en Europa

El proyecto EJE –Emprendedores Jóvenes en Europa- es una iniciativa que se ha propuesto como buena práctica por su carácter innovador. Desarrollado por una entidad de reconocida experiencia en la integración social de personas especialmente vulnerables, el proyecto se ha centrado en los alumnos de PCPI y Grado Medio que se forman en los centros que la Fundación Tomillo tiene en Useras y Carabanchel, distritos deprimidos del sur de Madrid, con alto porcentaje de fracaso escolar y bajo nivel económico.

➔ <http://www.oapee.es/dctm/web/oapee/pap/leonardo-da-vinci/eventos/2012/fundacion-tomillo.pdf?documentId=0901e72b814f120b>

Proyecto Sendotu.

Se trata de un proyecto desarrollado por dos entidades vascas especializadas en la atención a personas en situación de exclusión social (Federación Sartu) en la formación de jóvenes (Fundación Peñascal), que han combinado sus principales puntos fuertes para desarrollar un proyecto cofinanciado al 50% por el Fondo Social Europeo (en el marco del Programa Operativo del País Vasco).

➔ <http://www.sendotu.org/>

Red Koopera

La red Koopera, que aglutina a diversas entidades promotoras y empresas de inserción, tiene precisamente como objetivo específico la generación de espacios y oportunidades para aquellas personas que sufren diversas dificultades para acceder al mercado laboral.

➡ <http://www.koopera.org/>

Lan Sarreran

Fundación Ilundáin, impulsora del programa Lan Sarreran, es una entidad educativa, creada en 1984, que tiene como objetivo la educación y la inserción laboral estable del colectivo denominado como de “exclusión social”.

➡ <http://www.fundacion-ilundain.com/descargas/folletolan.pdf>



Formación y Exclusión Social 2012

cidec

