

Evaluación de las Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo en Asturias (2001-2005)

Evaluation of skills-for-work schools, job-learning centres and employment workshops in Asturias (2001-2005)

Mario de Miguel Díaz

Marisa Pereira González

Universidad de Oviedo. Facultad de Ciencias de la Educación. Área de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación (MIDE). Oviedo, España.

Julián Pascual Díez

Universidad de Oviedo. Área de Didáctica de la Lengua y Literatura. Oviedo, España.

Eva María Carrio Fernández

Consejería de Educación y Cultura del Principado de Asturias. Oviedo, España.

Resumen

En este artículo se sintetizan algunas de las principales conclusiones de las investigaciones realizadas para evaluar los programas de empleo-formación desarrollados en Asturias y que finalizaron entre junio de 2001 y julio de 2004. Se evaluaron 100 proyectos llevados a cabo en Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo. Los elementos fundamentales de la evaluación fueron: la valoración de la satisfacción de todos los implicados en el desarrollo de los proyectos y el seguimiento de la inserción laboral de los destinatarios de estos programas.

Para evaluar la satisfacción se trabajó con todos los proyectos generados en el marco de los programas de empleo-formación y con todas las poblaciones de las diferentes audiencias implicadas: directores, maestros, monitores, personal de apoyo, personal administrativo y alumnos-trabajadores. Los procedimientos de recogida de información empleados fueron: entrevistas en profundidad, cuestionarios, entrevistas telefónicas y grupos de discusión.

En el seguimiento de la inserción laboral, se trabajó también con todos los alumnos-trabajadores que pasaron por todos los proyectos, a los 6 y 12 meses de concluida la formación, esta vez a través de entrevistas telefónicas.

En este trabajo se incluyen los siguientes aspectos: la justificación de la relevancia de la investigación, el diseño metodológico del estudio, el perfil de los participantes en los programas de empleo-formación, la valoración que se hace de la Administración y de las entidades promotoras, la valoración del desarrollo de los proyectos, la valoración de los resultados y las principales conclusiones del seguimiento de la inserción laboral de los alumnos-trabajadores formados.

Palabras clave: programas de empleo-formación, Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, investigación evaluativa.

Abstract

In this article we present some of the main results of the researches we carried out to evaluate the employment and training programs developed in Asturias and concluded between June 2001 and July 2004. We evaluated 100 projects developed in Work Schools, Job-learning Centres and Employment Workshops. The fundamental elements of the evaluation are the assessment of the satisfaction of all people involved in the development of the projects and the follow-up of the laboral insertion of the students of these programs.

To evaluate the satisfaction, we worked with all the projects generated from the employment-formation programs and with all the population of the different implicated audiences: directors, teachers, monitors, personnel of support, administrative personnel and workers-students. The procedures that we used in order to collect the information of the satisfaction study were: in-depth interviews, questionnaires, phone interviews and discussion groups.

In the follow-up of the laboral insertion we also work with all the workers-students that went by all the projects, 6 and 12 months after they finished their formation, through phone interviews.

In this work we include: the proof of the relevance of this research, the methodological design of the study, the profile of the participants in the formation-employment programs, the assessment of the administration and the promoters entities, the evaluation of the project development, the evaluation of the project results and the main results of the follow-up from the laboral insertion of the trained workers-students.

Key words: employment and training programs, skills-for-work schools, job-learning centres, employment workshops, evaluative research.

Introducción

En este artículo presentamos algunas de las principales conclusiones de las investigaciones realizadas para evaluar los programas de empleo-formación. Evaluamos los 100 proyectos que se desarrollaron en Asturias y que finalizaron entre junio de 2001 y julio de 2004, en un momento fundamental por el traspaso de la gestión de competencias de formación y empleo a nuestra Comunidad Autónoma.

Estos programas proporcionan formación profesional en diversas especialidades a personas desempleadas con el fin de facilitar su incorporación al mundo laboral. Su objetivo es fomentar un aprendizaje muy significativo, que se consigue combinando la formación con la práctica profesional, realizando obras o servicios de utilidad pública o interés social. Los proyectos se dirigen a jóvenes, en el caso de las Escuelas Taller y Casas de Oficios, y a adultos en los Talleres de Empleo.

Los elementos fundamentales de la evaluación efectuada fueron: la *valoración de la satisfacción* de todos los implicados en el desarrollo de los proyectos y el *seguimiento de la inserción laboral* de los destinatarios de estos programas. El fin del estudio fue obtener una información actualizada y fiable -muy necesaria y con la que no se contaba-, que pudiera ser tenida en cuenta para planificar una oferta formativa de calidad y para tomar decisiones que contribuyeran a optimizarla.

Realizar esta investigación ha sido ciertamente complicado por la envergadura de los proyectos evaluados y porque la evaluación se llevó a cabo durante el desarrollo de los mismos. Fue necesario efectuar un exhaustivo trabajo de campo¹ para llevar a cabo las distintas fases que exigía la evaluación de la satisfacción y el seguimiento de la inserción laboral de los participantes en cada proyecto, a los 6 y 12 meses de haber concluido su formación. Puesto que los proyectos tienen duraciones distintas (1 ó 2 años) y no comienzan ni finalizan al mismo tiempo, éstos se fueron incorporando paulatinamente al proceso de evaluación. Por ello, desde el inicio del estudio convergen múltiples fases y actividades que fue preciso abordar al mismo tiempo, y que requirieron una buena organización y coordinación de todo el trabajo.

Para *evaluar la satisfacción* no trabajamos con muestras, sino con todos los proyectos que se desarrollan en el marco de los programas de empleo-formación y con

⁽¹⁾ Han colaborado en el trabajo de campo de este estudio: Carmen María Álvarez Gavela, María Cruz Argüelles Laviana, Vanessa Argüelles Rodríguez, Nazareth García Rodríguez, Zara María González García, María José González González, María Louzao Suárez, Raquel Mateos Fuertes, María del Carmen Pérez Fernández, Adelaida Rodríguez Álvarez, Alejandra Rodríguez Soto, Elena Rozas López, Silvia Suárez Suárez y Pablo Julio Viñas González.

todas las poblaciones de las diferentes audiencias implicadas: directores, maestros, monitores, personal de apoyo, personal administrativo y alumnos-trabajadores.

En el *seguimiento de la inserción laboral* también trabajamos con la totalidad de los alumnos-trabajadores que pasaron por todos los proyectos en dos momentos distintos (a los 6 y 12 meses de concluida la formación).

Justificación de la investigación

Los programas de empleo-formación son iniciativas creadas para desarrollar estrategias formativas dirigidas a colectivos desfavorecidos, con muchas carencias educativas, sin empleo y que sufren graves problemas de inserción sociolaboral. Estos programas, que suelen durar 1 ó 2 años, pretenden completar la formación, cualificar en una ocupación o especialidad concreta y proporcionar experiencia laboral real, así como favorecer la inserción social y laboral de los jóvenes y adultos desempleados que participen en ellos. La relevancia de estos programas es evidente por la creciente inversión de recursos que se está haciendo en ellos, el incremento del número de proyectos que se están desarrollando y el número de personas que se forma.

Numerosos documentos fundamentan la relevancia de la inversión en políticas de formación, cualificación y orientación de las personas para el empleo. En este sentido, conviene recordar tres aspectos centrales para justificar la importancia de los programas de empleo-formación y la necesidad de evaluarlos:

- Están basados en las políticas más actuales y necesarias de empleo. Constituyen una prioridad en la política europea (European Commission White Paper A New Impetus for European Youth, 2001; Libro Verde. Igualdad y no discriminación en la Unión Europea ampliada, 2004).
- Forman parte de las acciones formativas prioritarias organizadas en el ámbito nacional (*Nuevo Programa de Formación Profesional 1998-2002* (MEC, 1998); Escuelas Taller y Casas de Oficios, Talleres de Empleo. Índice de inserción laboral 2002. Evaluación de resultados (MTAS, 2004)).
- Están vinculados con las líneas preferentes establecidas en la política de investigación, desarrollo e innovación (Plan de acción para el empleo del Reino de España (Gobierno de España, 2004)).

Las publicaciones que se han analizado como fuentes documentales han sido de tres tipos fundamentales: a) las relativas a la formación, orientación ocupacional y el empleo; b) las que abordan específicamente los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo; y c) las que recogen investigaciones sobre diferentes aspectos relacionados con estos programas o colectivos. Lo cierto es que, hasta la fecha, este tema se suele abordar en el marco más amplio de la formación ocupacional y el empleo. En otras ocasiones, los trabajos se centran en experiencias particulares de determinados proyectos o en cuestiones parciales. Las investigaciones relativas a estos programas son realmente escasas; normalmente se refieren a otros contextos, a temas relacionados, a otro tipo de programas, a alguna de las claves relevantes (inserción laboral), se abordan desde una perspectiva genérica (datos globales de todo el territorio nacional), desde una perspectiva distinta (histórica), son limitadas (por ejemplo, a un proyecto en concreto) o han sido realizadas hace tiempo.

En definitiva, es evidente que se precisan investigaciones donde se aborde la evaluación de estos programas en realidades concretas, desde una perspectiva global, comprensiva y rigurosa. En nuestra comunidad constituía un imperativo innegable la urgente necesidad de evaluar las Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo. Estos programas llevan realizándose muchos años y los profesionales y alumnos implicados estaban deseando colaborar en un proceso evaluativo, puesto que consideran que son múltiples los aspectos que se pueden y deben mejorar.

Planteamiento de la investigación

Los *objetivos* de esta investigación, detallados específicamente para sus correspondientes fases, se pueden resumir de la siguiente forma:

- Evaluar el grado de satisfacción de los participantes en los proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo.
- Efectuar un seguimiento del nivel de inserción laboral de los alumnos-trabajadores a los 6 y 12 meses de concluida su formación.
- Identificar posibles medidas para optimizar la calidad de los programas.

Este trabajo se tipifica como una *investigación evaluativa*. Se trata de un modelo de evaluación externa que se centra en los procesos y en los resultados al mismo tiempo, así como en las audiencias implicadas. Además, se enfoca a la toma de decisiones y a la mejora.

Se ha optado por la combinación de un modelo de evaluación formativo (considera necesario devolver la información a los participantes en la evaluación para que puedan tomar decisiones que mejoren el desarrollo de los mismos y de los nuevos proyectos en los que se impliquen) con un modelo de evaluación sumativo (ha posibilitado la obtención de datos fiables para la toma de decisiones sobre la planificación, desarrollo y evaluación de los programas de empleo-formación).

De forma coherente con el propósito de la investigación, con las técnicas de recogida y análisis de información, se han recabado datos sobre resultados y procesos. De esta forma, se ha adoptado un *enfoque cuantitativo* (para valorar resultados y obtener un diagnóstico ajustado de la realidad) en combinación con un *enfoque cualitativo* (con el fin de facilitar la profundización en los procesos y aspectos evaluados). Los sistemas de control utilizados han estado basados en el análisis estadístico de los datos y en la triangulación de la información.

La *recogida de información* se efectuó mediante la realización de seminarios de trabajo, entrevistas en profundidad, cuestionarios, grupos de discusión y entrevistas telefónicas.

En el *estudio de la satisfacción* elaboramos cuatro instrumentos para cada uno de los grupos implicados en el desarrollo de estos programas: directores, personal docente y de apoyo, personal administrativo y alumnos-trabajadores.

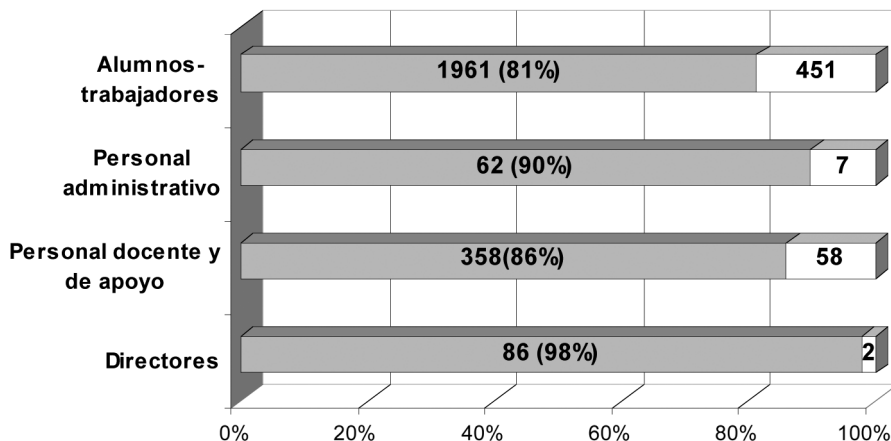
En el *seguimiento de la inserción laboral* se diseñó un cuestionario para realizar entrevistas telefónicas a los alumnos-trabajadores a los 6 y 12 meses de haber concluido su formación en los diversos proyectos.

En cuanto a las *poblaciones y muestras*, trabajamos con: a) todas las Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo desarrolladas en Asturias en esos años; b) toda la población de alumnos-trabajadores formados en los programas de empleo-formación; y c) la población completa del personal directivo, personal docente y de apoyo (monitores, maestros, personal de apoyo) y personal administrativo.

En la *evaluación de la satisfacción* participaron un total de 88 proyectos y la Unidad de Promoción y Desarrollo II. La implicación de todos los grupos en la valoración de la satisfacción ha sido muy alta en todas las fases del estudio, tal y como puede comprobarse en el Gráfico I. Colaboraron el 98% de los directores, el 90% del personal administrativo, el 86% del personal docente y de apoyo, y el 81% de

los alumnos-trabajadores. Por lo tanto, contamos con muestras muy significativas y representativas de la población.

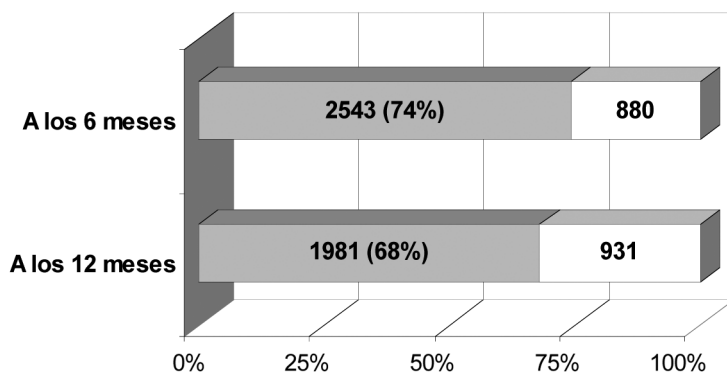
GRÁFICO I. Participación global en el estudio de satisfacción de las distintas audiencias implicadas



El nivel de participación en el estudio de la inserción en el mercado de trabajo de los alumnos-trabajadores también ha sido muy elevado en las tres fases. Entrevistamos al 74% de la población de referencia en el seguimiento a los 6 meses y al 68% de la población en el seguimiento al cabo del año. En total, tal y como se recoge en el Gráfico II, se realizaron 4.524 entrevistas, 2.543 a los 6 meses de concluidos los proyectos y 1.981 transcurridos 12 meses. Por lo tanto, las muestras generadoras de datos en el seguimiento de la inserción laboral también son altamente significativas y representan muy bien a la población estudiada.

Además, se desarrollaron un total de 44 grupos de discusión, dos de ellos con directores (participaron 13 personas), 21, con personal docente y de apoyo (103 personas) y 21 con alumnos-trabajadores (208 personas).

GRÁFICO II. Participación global de los alumnos-trabajadores en el seguimiento de la inserción laboral



Los análisis efectuados con la información procedente de las diversas fuentes se pueden clasificar en cuatro categorías:

- Análisis documental de las investigaciones, informes, publicaciones y legislación relevante en relación con los proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo.
- Análisis descriptivos de los datos obtenidos sobre las variables de información y de clasificación incluidas en los cuestionarios, entrevistas en profundidad y entrevistas telefónicas: distribución de frecuencias y porcentajes; medidas de posición (medias, medianas y modas); medidas de dispersión (varianzas y desviaciones típicas); medidas de forma (asimetría y curtosis); y verificación de normalidad (prueba de Kolmogorov-Smirnov).
- Análisis relacionales:
 - Para la validación de instrumentos: análisis de ítems (coeficientes de correlación corregida ítem-test); análisis de consistencia interna (alfa de Cronbach); y análisis multivariable (análisis de componentes principales y análisis factorial de ejes principales para la validez de constructor).
 - Para comprobar el grado de asociación entre variables y detectar diferencias significativas intragrupos e intergrupos: test de Mann-Whitney-Wilcoxon;

test de Kruskal-Wallis; contraste de medias (prueba t); análisis de contingencia (chi cuadrado).

- Análisis de contenido de los datos cualitativos obtenidos mediante las preguntas abiertas de los cuestionarios, las entrevistas en profundidad, las entrevistas telefónicas y los grupos de discusión.

Aunque los resultados detallados del proceso de validación de instrumentos están recogidos en otro artículo, es necesario destacar que el análisis de ítems de todos los cuestionarios permitió depurar bien los instrumentos, con coeficientes de correlación corregida ítem/test de entre 0,43 y 0,60. En cuanto a la fiabilidad, se obtienen Coeficientes Alfa de Cronbach elevados en todos los cuestionarios, que oscilan entre 0,90 y 0,96. Por otra parte, la validez de contenido se fundamenta y justifica por los laboriosos procesos de elaboración de instrumentos. Para estudiar la validez de constructo utilizamos técnicas multivariadas de análisis de componentes principales y de análisis factorial de ejes principales, que ratifican las dimensiones fundamentales de nuestros instrumentos de medida.

Perfil de los participantes en la evaluación de la satisfacción

El perfil de los implicados en los programas de empleo-formación es el siguiente:

- Los directores, maestros/as, personal de apoyo y personal administrativo son mujeres en un porcentaje ligeramente superior al de hombres, con una edad media comprendida entre los 30 y los 49 años. Salvo el personal administrativo, que en su mayoría ha cursado estudios de Formación Profesional de segundo nivel, el resto cuenta con formación universitaria (en el caso de los directores priman las licenciaturas).
- Los monitores constituyen el grupo más numeroso dentro del personal docente y de apoyo (69%). La mayoría son hombres y tienen entre 30 y 59 años. Su nivel de formación es muy variado y casi en su totalidad están contratados a tiempo completo.
- Los alumnos-trabajadores han finalizado en su mayoría los estudios básicos. La mayor parte no había participado en otros programas formativos durante los

últimos años y no habían trabajado previamente en los oficios o especialidades en los que se han estado formando. Responden a perfiles diferentes, según el tipo de proyectos en los que trabajan. Así, los *alumnos-trabajadores de las Escuelas Taller y Casas de Oficios* son en su mayoría hombres, con edades comprendidas, sobre todo, entre los 19 y 21 años. Su nivel de estudios es bajo, pues la mayor parte sólo ha completado la formación básica. Por su parte, *los alumnos-trabajadores de los Talleres de Empleo* son en mayor medida mujeres, con edades comprendidas principalmente entre los intervalos de 25-34 y 35-44 años. Su nivel académico es más limitado (el mayor grupo no ha finalizado los estudios básicos, mientras que el siguiente sólo ha completado la formación obligatoria).

Valoración del papel de la Consejería de Educación y Ciencia y de las entidades promotoras

Aunque la valoración global que realizan los directores sobre las actuaciones de la Administración en relación con la gestión de programas de empleo-formación es satisfactoria (media de 6,6 sobre 10), esto no implica que no se detecten ciertos problemas. Uno de los más relevantes, a juicio de todos los implicados, es el relacionado con la *selección de los alumnos-trabajadores*. En general, consideran insuficiente la divulgación de los proyectos, inapropiados los procedimientos de selección empleados, poco claros los criterios que se utilizan y demasiado rápidos y precipitados los procesos que se usan para elegir a los alumnos-trabajadores. No parece adecuado que no participen en ellos los profesionales que van a desarrollar los proyectos. Con frecuencia se eligen a personas desmotivadas y con perfiles que no se adaptan a los objetivos de las especialidades, mientras que otras más interesadas no pueden acceder a los mismos. Por otro lado, a menudo se crean grupos demasiado heterogéneos con personas que muestran necesidades muy diversas. Todo ello condiciona, en gran medida, el desarrollo de los proyectos.

La *selección de los profesionales* genera, asimismo, muchas críticas. Se argumenta que falta claridad y transparencia en los procesos de selección y en las puntuaciones obtenidas por las personas que se presentan. Se considera negativo que en el baremo no se establezca un límite en la puntuación correspondiente al apartado de formación. Esto lleva a la *compra de certificaciones* y a que personas sin experiencia tengan los mismos puntos que otras que llevan trabajando mucho tiempo en estos programas.

También se critican los procedimientos empleados y el excesivo poder de las entidades promotoras en la selección de los directores. Además, se demanda la creación de un *ficbero de directores*.

En relación con el *ficbero de expertos* existente, se señala la necesidad de mejorarlo mediante la revisión de los criterios de su funcionamiento. Se sugiere eliminar a las personas que no desarrollan adecuadamente sus funciones en los proyectos o valorar menos la formación y más la experiencia en este tipo de programas y en el oficio que van a enseñar. Asimismo, se denuncia la falta de continuidad de los equipos en proyectos que prosiguen en fases posteriores.

Por otra parte, la percepción que tienen los directores de las entidades promotoras es, en general, bastante positiva (7,9). Estas entidades son principalmente ayuntamientos, aunque también hay algunas fundaciones, consejerías y mancomunidades. Los directores suelen valorar positivamente las relaciones que dichas entidades mantienen con los equipos responsables de los proyectos, la calidad e interés de las iniciativas que han desarrollado y la forma en la que les ayudan a solucionar los problemas y demandas que les plantean. También valoran los medios que establecen para ayudar a los alumnos-trabajadores a poner en marcha sus empresas y cómo se lleva a cabo la gestión. Además, casi la totalidad de los directores aseguran que el nivel de cumplimiento de los compromisos adquiridos por las entidades ha sido alto o muy alto. En cambio, los aspectos más cuestionados son el papel que desempeñan en la selección de los alumnos-trabajadores y del personal.

Valoración del desarrollo de los proyectos

En general, los implicados perciben de forma bastante positiva el desarrollo de los proyectos. Dos de los aspectos que más preocupan son la *motivación* de los alumnos-trabajadores y las *condiciones laborales* de algunos profesionales.

Para los directores, el grado de motivación es mayor entre los adultos participantes en los Talleres de Empleo que entre los jóvenes de Casas de Oficios y Escuelas Taller. No obstante, también debe señalarse que sus posturas sobre el nivel de motivación de los alumnos son encontradas: algunos valoran negativamente el nivel de motivación de los alumnos-trabajadores, otros le conceden una valoración media, mientras que una mayoría están satisfechos y lo consideran apropiado.

La mayor parte plantea que el salario mensual constituye un incentivo muy importante para los alumnos. Algunos afirman que su nivel de motivación depende de las fases del proyecto, puesto que los participantes comienzan muy interesados, aunque su interés disminuye a medida que se acerca el final ante la perspectiva de terminar y no encontrar un empleo. Otros directores señalan que algunos alumnos que se sienten desmotivados de cara la preparación de un título porque lo único que quieren es realizar las prácticas. También critican la falta de hábitos laborales adecuados de los alumnos-trabajadores (por ejemplo, en cuestiones como la asistencia y la puntualidad).

A juicio de los directores, el principal problema de los profesionales de estos programas es su inestabilidad laboral, vinculada a la duración limitada de los proyectos. Los directores denuncian las condiciones laborales precarias de los maestros y del personal administrativo que está contratado a media jornada. También demandan una mejor preparación pedagógica de los monitores y señalan que, en general, tienen una amplia experiencia profesional, aunque les falta conocimiento sobre metodología didáctica. Añaden que los importantes agravios comparativos en los salarios y en las condiciones laborales del personal de distintos proyectos, así como la falta de estabilidad laboral, les desmotiva y repercute negativamente en la formación de los alumnos-trabajadores.

El personal docente y de apoyo tiene también opiniones diferentes respecto a la motivación de los alumnos-trabajadores. Entre las causas que se vinculan con el escaso nivel de motivación de muchos de ellos destacan: a) los procesos inadecuados de selección de alumnos, lo que propicia una gran heterogeneidad en los grupos; y b) las características concretas de los participantes (desinterés, falta de habilidades sociales, escasos hábitos de trabajo y poca responsabilidad).

En relación con la adecuación de los objetivos a la duración del proyecto, hay bastante acuerdo a la hora de considerar que las obras llevadas a cabo son de gran envergadura para el tiempo del que se dispone. Esto hace que a la formación complementaria se le dedique menos tiempo y se trabajen sólo los contenidos mínimos. La falta de tiempo se destaca sobre todo en los Talleres de Empleo, que suelen estar condicionados, además, por deficiencias en las instalaciones en el inicio de los proyectos y por el bajo nivel de estudios de la mayoría de los alumnos-trabajadores. Parece muy importante que las entidades promotoras entiendan que la prioridad esencial de estos proyectos no es finalizar la obra o servicio, sino mejorar la formación de los alumnos-trabajadores y facilitar su inserción laboral.

El personal docente y de apoyo se muestra muy insatisfecho con sus condiciones laborales, sobre todo con la contratación a media jornada de los maestros, con los

agravios comparativos entre los sueldos del personal de los diversos programas y con la inestabilidad laboral en la que se encuentran.

La percepción de los alumnos-trabajadores sobre el desarrollo de los proyectos no es tan positiva como la de sus formadores. Lo que valoran más positivamente es la formación y la labor profesional de los administrativos, maestros y monitores, así como el ambiente laboral y las prácticas realizadas. Además, consideran que su propio nivel de motivación es bueno. Se muestran un poco más críticos con la adecuación de los objetivos propuestos a la duración del proyecto, con la coordinación entre clases teóricas y prácticas, y con los espacios y condiciones físicas en las que trabajan. Por otro lado, se constata que la satisfacción de los alumnos-trabajadores es mayor en los Talleres de Empleo que en las Escuelas Taller y Casas de Oficios. Los adultos que participan en Talleres de Empleo puntúan positivamente la formación y la labor profesional del personal administrativo, maestros, monitores, personal de apoyo y director. Asimismo, califican favorablemente su propio nivel de motivación, el ambiente laboral, las prácticas que realizan y la adaptación de los objetivos a sus necesidades.

La valoración del desarrollo del proyecto que hace el personal administrativo es buena, prácticamente similar a la de los directores y el personal docente y de apoyo. Los aspectos con los que se muestran más satisfechos son: las relaciones con el personal docente, el director y los alumnos-trabajadores; la adecuación entre su formación y las demandas que reciben en general; el ambiente en el que trabajan; y las demandas del personal docente y del director. Con lo que están menos conformes es con la retribución económica que perciben. El personal administrativo también insiste en su falta de estabilidad laboral, en la necesidad de equipar los salarios entre profesionales de distintos proyectos, en la de ser remunerados por las funciones que realmente realizan (de administrativos, no de auxiliares administrativos), en la importancia de que todos puedan trabajar en los proyectos a tiempo completo y en sus necesidades de formación no cubiertas.

Valoración de resultados (satisfacción)

En términos generales, las valoraciones sobre la cualificación profesional conseguida, la experiencia profesional adquirida y las perspectivas de inserción laboral de los alumnos son bastante positivas. Los directores y el personal docente y de apoyo asignan a estos aspectos una puntuación de notable (entre 7,1 y 7,4), mientras que

los alumnos-trabajadores hacen una valoración cercana al 6. No obstante, se observan diferencias muy significativas entre las múltiples especialidades.

La valoración global que los directores, el personal docente y de apoyo, y los alumnos-trabajadores hacen de los demás objetivos de los proyectos es también positiva y, en términos generales, casi similar a las puntuaciones anteriores. Destaca la satisfacción con la formación complementaria para conseguir los niveles de educación obligatoria, la formación en prevención de riesgos laborales y la orientación laboral. En un segundo nivel se muestran bastante satisfechos con la formación sobre igualdad de oportunidades y el respeto al medio ambiente, y, en menor medida, con la alfabetización informática, la formación en técnicas de búsqueda de empleo y la formación sobre autoempleo.

Aunque todos los colectivos hacen una valoración global de los proyectos bastante positiva, ésta resulta más alta en los Talleres de Empleo (por encima de 7) que en las Escuelas Taller (en torno a 6,5) y en las Casas de Oficios (por debajo de 6) en todas las fases de la investigación. Además, la segunda etapa de las Escuelas Taller y Casas de Oficios, de formación en alternancia con el trabajo, se valora ligeramente mejor que la primera etapa formativa de iniciación.

Los directores, formadores y alumnos consideran que sus proyectos han sido bastante útiles para las localidades en las que se han desarrollado. Asimismo, opinan que se han satisfecho bastante bien las expectativas de los jóvenes y adultos que participaron en ellos y que van a ser bastante útiles de cara a su futuro profesional. Por otra parte, durante el desarrollo de los proyectos estiman que se ha hecho un considerable esfuerzo para proporcionar *formación complementaria* a los participantes en estos programas. De acuerdo con los datos facilitados por los directores, el 51% de los alumnos de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo que pasaron por los proyectos prepararon alguna titulación (o varias) y el 24% alcanzaron su propósito.

Los alumnos se prepararon para acceder a 2.004 nuevas titulaciones, el 56,4% de Graduado Escolar/ESO y el 43,4% de Ciclos Formativos. Sólo tres alumnos-trabajadores se prepararon para conseguir el título de Bachillerato y, de ellos, uno lo consiguió (0,1%). Durante los proyectos se obtuvieron 939 nuevas titulaciones, 52,9% vinculadas a Ciclos Formativos y 47% de Graduado Escolar/ESO. Es decir, durante el desarrollo de los proyectos, se han logrado el 47% de todas las titulaciones que se han preparado.

Seguimiento de la inserción laboral de los alumnos-trabajadores

Como señalamos anteriormente, en esta investigación también realizamos el seguimiento de la inserción laboral de todos los alumnos-trabajadores que participaron en los 78 proyectos desarrollados en el Principado de Asturias y que finalizaron entre junio de 2001 y diciembre de 2003. El perfil de las personas a las que hicimos el seguimiento de la inserción laboral es similar al de las que participaron en la evaluación de la satisfacción.

El estudio del nivel de ingresos pone de manifiesto que muchos de los antiguos alumnos se encuentran en situaciones económicas bastante difíciles. Sin embargo, el contraste de los datos de ingresos antes y después de participar en los proyectos indica que, a pesar de ello, se ha producido una mejora apreciable. A los 6 meses del seguimiento se constata, por ejemplo, que el porcentaje de alumnos que manifestaba no tener ningún ingreso se redujo del 75% de al 46%. Al cabo del año, esta cifra disminuyó del 72% al 41%.

Valoración de la formación recibida

Todos los entrevistados mediante llamadas telefónicas opinaron sobre la formación recibida una vez transcurridos 6 y 12 meses desde la conclusión de los proyectos. Esto nos permitió comprobar su valoración del proyecto con la perspectiva que da el paso del tiempo y recabar, por primera vez, las opiniones de las personas que no pudieron participar en el estudio de satisfacción.

Un indicador positivo de esta evaluación es la constatación de que la gran mayoría de los entrevistados se formaron en las especialidades que querían (88%). Otro indicador positivo es el porcentaje de personas que piensan que su participación en los proyectos les permite aspirar a un mayor número de ofertas de empleo (63%). Esta percepción es menor en el seguimiento a los 12 meses que a los 6 y desciende ligeramente cada año en las sucesivas fases del estudio. Por otro lado, los más mayores se muestran menos optimistas en este respecto que los más jóvenes.

Principales resultados del seguimiento de la inserción

Para hacer el seguimiento utilizamos todos los criterios que habitualmente se emplean para medir la inserción laboral y el desempleo, así como diversos indicadores

relacionados con la *experiencia laboral* de los alumnos y las *condiciones laborales* en las que trabajan los ocupados. Estos datos están analizados específicamente para cada año, fase del estudio, tipo de proyecto, proyecto y especialidad en los correspondientes informes. A continuación presentamos los resultados más significativos de cada apartado estudiado.

Causas por las que algunos alumnos-trabajadores no finalizan los programas

Como punto de partida debe señalarse que el 69% de los entrevistados finalizaron su formación en los programas de empleo-formación. Un 31% participaron en estos proyectos, pero los abandonaron antes de que concluyeran. El análisis en función del tipo de programa indica que son mucho mayores los porcentajes de abandono en las Escuelas Taller (45%) y en las Casas de Oficios (30%) que en los Talleres de Empleo (11%), donde el 89% de los adultos que empiezan los programas los concluyen.

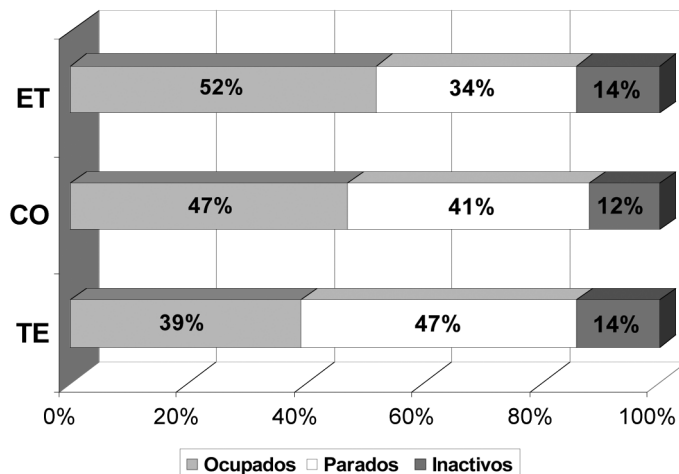
Un indicador positivo radica en el hecho de que, en algo más de la mitad de los casos, los alumnos-trabajadores que abandonaron los proyectos lo hicieron por haber obtenido un empleo. Además, la mitad de éstos fueron trabajos relacionados con la especialidad en la que se habían formado.

Por otra parte, son muy significativas las diferencias detectadas en el contraste entre proyectos y especialidades. Algunas de las especialidades con mayores porcentajes de inserción antes de finalizar los programas son: albañilería, carpintería, electricidad, fontanería, jardinería, pintura o cantería.

Situación laboral de los alumnos-trabajadores (criterio EPA)

Este criterio es el que se utiliza para hacer comparables los resultados de inserción laboral a nivel internacional. Las entrevistas que hicimos a las personas que participaron en los programas de empleo-formación mostraron que el 47% estaban ocupados, el 39% parados y el 14% inactivos. En el Gráfico III se presentan los porcentajes que corresponden a la situación laboral de los alumnos-trabajadores según los tipos de programas.

GRÁFICO III. Situación laboral de los alumnos-trabajadores en Escuelas Taller; Casas de Oficios y Talleres de Empleo



Las diferencias de inserción laboral, utilizando el criterio de la EPA entre los diferentes tipos de proyectos, los distintos proyectos y las diversas especialidades, son muy significativas.

Alumnos-trabajadores inscritos en las oficinas de empleo

Debe señalarse que, al hacer las entrevistas, el 64% de los participantes en los proyectos estaban inscritos en las oficinas del INEM como demandantes de empleo. Los análisis comparativos evidencian que los mayores porcentajes de demandantes parados corresponden a los alumnos-trabajadores de los Talleres de Empleo (61%), aunque tampoco son irrelevantes en las Escuelas Taller (43%) ni en las Casas de Oficios (49%).

El análisis diferencial en función de los proyectos y especialidades refleja situaciones laborales muy distintas. Por otra parte, también son muy claras las particulares dificultades de inserción laboral de algunos colectivos, como las que presentan los jóvenes con dificultades intelectuales y físicas.

El estudio por especialidades indica un mayor porcentaje de demandantes de empleo parados en algunas ramas, como albañilería, turismo rural, carpintería, pintura, jardinería, ayuda a domicilio, fontanería o electricidad.

Alumnos-trabajadores que han estado empleados

Este indicador de la inserción laboral se refiere al porcentaje de personas que han estado empleadas en alguna ocasión tras su participación en los programas, que se sitúa en un 71%. Cabe destacar que las diferencias siguen siendo muy significativas entre el empleo conseguido después de participar en estos programas por los jóvenes de las Escuelas Taller (79%) y de las Casas de Oficios (70%), y el de los adultos de los Talleres de Empleo (59%).

Alumnos-trabajadores que han estado empleados, según el sexo

Aunque en términos generales el porcentaje de alumnos-trabajadores que en alguna ocasión ha tenido un empleo tras su paso por el proyecto es relativamente alto, el análisis diferencial en función del sexo indica que el porcentaje de hombres que ha estado empleados (77%) es superior que al de mujeres (62%). Todos los indicadores de esta investigación ratifican una vez más las mayores dificultades de acceso al mercado laboral de las mujeres.

En el estudio comparativo entre especialidades, se observan diferencias muy llamativas en la participación en los diversos módulos en función del sexo. Las especialidades con un mayor número de mujeres se encuentran vinculadas al medioambiente, los servicios a la comunidad, la decoración, la confección, etc.

Relación de los empleos con la formación recibida

Del 71% de los alumnos-trabajadores que han tenido algún empleo desde su participación en los programas, más de la mitad argumentan que éste no guarda relación alguna con su formación. Sólo el 27% asegura que sí son empleos vinculados a la formación recibida, mientras que el 7% plantea que algunos están relacionados y otros no.

Búsqueda de empleo

El 51% de los entrevistados aseguran que están buscando empleo. Como en todos los estudios del mercado laboral, se comprueba que la mayoría de las personas buscan empleo por cuenta ajena y afirman haber tomado medidas concretas para ello. Sólo el 1% manifiesta haber hecho gestiones para establecerse por su propia cuenta.

Cuando en la segunda y tercera fase de la investigación se les pregunta por los nuevos criterios de la Encuesta de Población Activa (EPA) para considerar que se está efectuando una búsqueda activa de empleo, se constata que el método más utilizado es el de ponerse en contacto con las oficinas públicas de empleo. Le sigue el enviar directamente la candidatura a los empleadores y el anunciarse o responder a anuncios de periódicos. En cuarto lugar se sitúa el método que suele ser más eficaz, los contactos personales.

Experiencia laboral

Los participantes en los programas de empleo-formación suelen tener experiencia laboral (99%), aunque ésta es variada y no muy amplia entre los jóvenes. Como era de esperar, son los adultos de los Talleres de Empleo los que cuentan, en su mayoría, con más de tres años de experiencia (74%). Por otro lado, hay que señalar que los participantes en estos proyectos han empezado a trabajar bastante jóvenes (la media se sitúa en torno a los 19 años).

Condiciones laborales de los ocupados

El porcentaje de personas ocupadas en el momento del seguimiento es del 47%. La mayoría están trabajando en el sector servicios (52%), en menor medida en el sector de la construcción (31%) y bastantes menos en la industria (15%). Muy pocos realizan actividades económicas en el sector agrícola (2%). Por edades, son mayores las proporciones de jóvenes que trabajan en el sector de la construcción, aunque los porcentajes de adultos que trabajan en el sector servicios son considerablemente superiores a los de los jóvenes.

Las condiciones laborales en las que trabajan son bastante inestables. La mayoría tienen contratos temporales (39%) o contratos por obra y servicio (28%). Un grupo bastante menor cuenta con contratos indefinidos (11%) y, aún menos, con contratos para la formación (7%). Destaca también el dato de las personas ocupadas que están trabajando pero que no han firmado un contrato (7%).

Por otra parte, la mayoría están contratados a tiempo completo (82%). Comparativamente, a los jóvenes se les contrata más a tiempo completo y a los adultos más a tiempo parcial.

Por lo que se refiere a la forma de conseguir sus empleos, el mayor grupo de los ocupados lo logró a través de sus relaciones personales o contactos (46%). Un número importante lo consiguió enviando currículos a las empresas (12%) y a través de las Oficinas de Empleo (10%).

Desempleados e inactivos

En este trabajo también analizamos la trayectoria seguida por los alumnos-trabajadores que tras su paso por los proyectos se encontraban en la situación de desempleados e inactivos. Se presentaron varias categorías no excluyentes y se obtuvieron los siguientes resultados: la mayor parte de las personas entrevistadas que no están ocupadas se han dedicado a buscar un empleo (54%). El siguiente grupo ha estado empleado durante algún tiempo, aunque en el momento de la entrevista ya no lo estén (43%). En tercer lugar se sitúan aquellos que han estado completando su formación (31%). Por otro lado, el 13% han estado realizando labores del hogar. Son menos, pero no

pocos, los entrevistados desanimados que contestan que «no se han dedicado a nada en especial» (11%).

En cuanto a las personas que no tenía un empleo en el momento de realizar la entrevista o que estaban inactivos, hay que destacar que:

- Únicamente el 33% contactaron con alguna empresa o institución demandando empleo desde que terminaron.
- Sólo el 22% estaban dispuestos a trasladarse o cambiar de provincia o residencia para encontrar un empleo.

Por otra parte, cuando se trata de orientar y asesorar a personas desempleadas e inactivas, es fundamental conocer los procesos de atribución causal. Como sucede con frecuencia, las personas entrevistadas que no tienen un empleo evidencian procesos de atribución causal externos (atribuyen su falta de empleo, fundamentalmente, a que no lo hay o a que existe mucho paro).

Tipo de formación realizada desde la finalización de los programas

Se considera otro indicador positivo que las personas que participaron en los proyectos vuelvan a incorporarse al sistema de formación reglada, puesto que les proporciona mayor cualificación y preparación para el empleo y favorece su desarrollo personal y social.

Lo más destacable es que el 4% de los participantes en estos programas, tras su paso por los proyectos, se han incorporado de nuevo a la formación reglada. La implicación en otros tipos de formación no reglada es superior y llega al 25% de los entrevistados. En cambio, la mayoría no se compromete en ningún tipo de programas educativos después de participar en los proyectos (70%).

Conclusiones

Los resultados de esta investigación sobre la evaluación de la satisfacción y de la inserción laboral de las Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo de Asturias son positivos en términos generales. Se han obtenido niveles de satisfacción bastante buenos a través de un trabajo de campo muy minucioso en el que se ha implicado a

toda la población y colectivos participantes mediante procedimientos metodológicos diversos y complementarios.

La valoración que han realizado los directores sobre la actuación de la Administración en la gestión de los programas de empleo-formación ha sido, en general, satisfactoria (puntuación media de 6,6). Los aspectos que han alcanzado una estimación más positiva son: la relación que la Consejería de Educación y Ciencia mantiene con las entidades promotoras, la respuesta que obtienen a los problemas y demandas que plantean, la puntualidad en el pago de subvenciones concedidas y la agilidad en los trámites administrativos. En cambio, las áreas de mejora consideradas prioritarias son: los procedimientos empleados en la selección de los alumnos-trabajadores, la selección del personal de los proyectos y el seguimiento y supervisión de las actuaciones en estos programas.

La percepción que tienen los directores sobre el papel de las entidades promotoras es más positiva (7,9), lo que constituye una valoración superior en 1,2 puntos a la que obtiene la Consejería de Educación y Ciencia. Los directores valoran en mayor medida el compromiso de las entidades con los proyectos y con los alumnos-trabajadores, especialmente la relación entre las entidades y los equipos responsables de los proyectos, lo que se traduce en una colaboración estrecha que permite abordar los problemas y demandas que van surgiendo durante la realización de los mismos. En cambio, los aspectos en los que más deben mejorar son, como en el caso anterior, los relacionados con el proceso de selección de los alumnos-trabajadores y en la selección del personal.

Respecto al juicio que hacen los participantes sobre el desarrollo de los proyectos, lo más significativo es la valoración que, en términos generales, les merece y que se puede calificar de bastante positiva. En los proyectos, además de los objetivos centrales orientados a la cualificación y experiencia profesional, se destaca la satisfacción respecto a otros objetivos, como la formación general complementaria, la formación en prevención de riesgos, la orientación laboral y las actuaciones complementarias llevadas a cabo. Esta valoración, sin embargo, presenta diferencias por sectores. Resulta un tanto más elevada entre los directores, personal docente y de apoyo, y personal administrativo que entre los alumnos-trabajadores. Asimismo, se constata que la satisfacción de estos últimos es mayor entre los que participan en los Talleres de Empleo que entre quienes lo hacen en las Escuelas Taller y Casas de Oficios.

Globalmente, lo que todos los implicados valoran más es el trabajo realizado por el personal y el ambiente laboral que ha habido en los proyectos. Lo que menos les satisface es su duración (si se tiene en cuenta la amplitud de los objetivos que se habían planteado), la falta de motivación de algunos alumnos, la inestabilidad laboral y

las condiciones precarias de trabajo de ciertos miembros del personal docente y de apoyo, así como del personal administrativo.

En la valoración de resultados correspondientes al estudio de satisfacción, uno de los aspectos más notables es que los directores, formadores y alumnos consideran que los proyectos han respondido en buena medida a las expectativas de los alumnos-trabajadores. Además, el 88% de ellos se formaron en las especialidades deseadas y una gran mayoría tienen la percepción de que su participación en los proyectos les permite aspirar con mayores posibilidades a un mayor número de ofertas de empleo.

En lo que se refiere al seguimiento de la inserción laboral de los alumnos-trabajadores, la mayoría de los resultados obtenidos ponen de manifiesto los efectos positivos de estos programas en la evolución laboral posterior de los alumnos, en su situación económica y formativa, y en sus actitudes ante la formación y la búsqueda de empleo. Como aspectos menos favorables hay que destacar las mayores dificultades de acceso al mercado laboral por parte de las mujeres y el alto porcentaje de sujetos que han vivido o se encuentran en situaciones laborales inestables (contratos temporales, contratos por obra y servicio, etc.).

Como consecuencia de este trabajo, se han sistematizado numerosas medidas que tanto alumnos como profesionales consideran necesarias para solucionar los problemas que surgen en el marco de los programas de empleo-formación. Estas medidas, por su profusión, se detallan en otro trabajo. La Administración y las entidades promotoras deberían aprovechar la información generada para tomar decisiones que contribuyan a mejorar esta realidad, a incrementar la calidad de los programas y a aumentar aún más la satisfacción de los implicados.

Concluimos este artículo insistiendo en la relevancia de la información generada: ha habido una participación masiva en los procesos evaluativos de todos los colectivos implicados; se han obtenido resultados medios positivos en relación con los diversos aspectos evaluados; se dispone de valoraciones específicas sobre los distintos proyectos, especialidades y el desempeño profesional de todo el personal; y se cuenta también con la evaluación de los resultados de los proyectos y sus especialidades en términos de inserción sociolaboral. Todo esto se ha hecho a través de procesos muy justificados y estructurados, empleando procedimientos de recogida y análisis de la información adecuados, diversos y complementarios.

No podemos finalizar este trabajo sin recalcar nuestro agradecimiento a todas las personas que colaboraron con nosotros. Ha sido un privilegio haber tenido la oportunidad de conocer en profundidad el trabajo que realizan. Agradecemos enormemente la amabilidad con la que nos atendieron, el tiempo que nos dedicaron y el esfuerzo que realizaron para transmitirnos sus experiencias en los programas de empleo-formación.

Referencias bibliográficas

- ECHEVARRÍA SAMANES, B. (Coord.). (2003). El reto de la Formación Profesional. *Bordón Revista de pedagogía* 55,3.
- CAÑEDO-ARGÜELLES GALLASTEGUI, C., COLUNGA SALGADO, L., MARTÍN MARTÍNEZ, A. F. ET AL. (2003). Escuela de Segunda Oportunidad. *Cuadernos de Pedagogía*, 327, 39-41.
- CIFO (2001). *Actas del 3^{er} Congreso de Formación Ocupacional: formación, trabajo y certificación. Nuevas perspectivas de trabajo y cambio de la formación*. Zaragoza, Grupo CIFO-IFES.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2004). *Libro Verde. Igualdad y no discriminación en la Unión Europea ampliada*. Bruselas: Comisión de las Comunidades Europeas, 28.05.2004, (COM (2004) 379 final).
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (2001). *European Commission White Paper. A New Impetus for European Youth*. Bruselas: Comisión de las Comunidades Europeas, 21.11.2001, (COM (2001) 681 final).
- DE MIGUEL DÍAZ, M. (1999). Modelos y diseños en la evaluación de programas. En L. SOB-RADO (Ed.), *Orientación e Inserción Profesional. Tomo II*. Barcelona: Estel.
- (2000). La evaluación de programas sociales: fundamentos y enfoques teóricos. *Revista de Investigación Educativa*, 18,2, 289-317.
- HOYT, K. Y MAXEY, J. (2001). *Counseling for high skills*. Greensboro, NC: CAPS Publications.
- GOBIERNO DE ESPAÑA (2004). *Plan de acción para el empleo del Reino de España 2004*. Madrid: Gobierno de España.
- INEM (1998). *Escuelas Taller y Casas de Oficios. Evaluación Institucional. Resultados 1997*. Madrid: Instituto Nacional de Empleo.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA (1998). *Nuevo Programa de Formación Profesional 1998-2002*. Madrid: Ministerio de Educación y Cultura, Dirección General de Formación Profesional y de Promoción Educativa.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2004). *Escuelas Taller y Casas de Oficios, Talleres de Empleo. Índice de inserción laboral 2002. Evaluación de resultados*. Madrid: MTAS/Unión Europea. Fondo Social Europeo.
- (2007). *Guía Laboral y de Asuntos Sociales 2007*. Madrid: MTAS.
- NAYA, L.M., BASURCO, F., ASÚA, B., ARREGUI, F. Y AIZPURÚA, M. L. (1994). Impacto del programa de Escuelas Taller en Guipúzcoa. Datos obtenidos en una investigación. *Revista de Educación*, 303, 89-126.

VIÑUELA HERNÁNDEZ, P. (2001). *Trabajo y educación. Programas de inserción laboral*. Tesis doctoral, Universidad de Oviedo, Asturias, España.

Dirección de contacto: Julián Pascual Díez. Universidad de Oviedo. Facultad de Ciencias de la Educación. Área de Didáctica de la Lengua y Literatura. C/ Aniceto Sela, s/n. 33005 Oviedo, España. E-mail: jpascual@uniovi.es