



Revista Española de Orientación y
Psicopedagogía

ISSN: 1139-7853

feop.reop@edu.uned.es

Asociación Española de Orientación y
Psicopedagogía
España

de Miguel Díaz, Mario; Pereira González, Marisa; Pascual Díez, Julián; Carrio Fernández, Eva María
Propuestas para la mejora de las Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo
Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, vol. 19, núm. 3, septiembre-diciembre, 2008, pp.
316-327
Asociación Española de Orientación y Psicopedagogía
Madrid, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338230780006>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LAS ESCUELAS TALLER, CASAS DE OFICIOS Y TALLERES DE EMPLEO

***PROPOSALS FOR THE IMPROVEMENT OF SKILLS-FOR-WORK SCHOOLS,
JOB-LEARNING CENTRES AND EMPLOYMENT WORKSHOPS***

Mario de Miguel Díaz, Marisa Pereira González**,
Julián Pascual Díez*** y Eva María Carrio Fernández*****
Universidad de Oviedo

RESUMEN

En este artículo presentamos las propuestas derivadas de la reflexión de los participantes en 100 proyectos, desarrollados en Asturias entre 2001 y 2004, pertenecientes a programas de empleo-formación. Directores, profesores, monitores, personal de apoyo, personal administrativo y alumnos-trabajadores participaron en esta evaluación mediante entrevistas en profundidad, cuestionarios, entrevistas telefónicas y grupos de discusión. Como resultado de esta colaboración, se identificaron diversas medidas que pueden contribuir a incrementar la calidad de los programas de empleo-formación.

Palabras clave: programas de empleo-formación, Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, evaluación, investigación evaluativa, propuestas para la mejora.

ABSTRACT

In this article we present the proposals derived from the reflection of the participants in 100 projects, developed in Asturias between 2001 and 2004, in the context of the employment and training programmes. Directors, teachers, monitors, support personnel, administrative personnel and working-

* Catedrático del Área MIDE, Facultad de Ciencias de la Educación, mario@uniovi.es

** Marisa Pereira González, Profesora Titular del Área MIDE, pereira@uniovi.es

*** Julián Pascual Díez, Profesor Titular del Área de Didáctica de la Lengua y Literatura, jpascual@uniovi.es

**** Eva María Carrio Fernández, Profesora de Pedagogía Terapéutica, Consejería de Educación y Cultura del Principado de Asturias. evacf@educastur.prncast.es

Los autores y las autoras de este artículo llevan trabajando durante los últimos años en las siguientes líneas de investigación: Evaluación de las Instituciones de Educación Superior, Estudios sobre el rendimiento académico del alumnado, Evaluación de Instituciones, Evaluación del Profesorado, Evaluación de Programas, Educación para la carrera y Evaluación de programas de formación para el empleo.

students participated in this evaluation through in-depth interviews, questionnaires, phone interviews and focus groups. As a result of this collaboration, the measures that can contribute to increase the quality of the employment and training programs were identified.

Key words: employment and training programmes, skills-for-work schools, job-learning centres, employment workshops, evaluation, evaluative research, proposals for improvement.

Introducción

Durante los últimos años hemos evaluado los 100 proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo que se desarrollaron en el Principado de Asturias y que finalizaron entre Junio de 2001 y Julio de 2004. Para ello, se valoró el grado de satisfacción de todos los colectivos implicados (directores, personal docente y de apoyo —profesores, monitores, personal de apoyo—, personal administrativo y alumnos-trabajadores) y se realizó el seguimiento de la inserción sociolaboral de estos últimos, a los 6 y a los 12 meses de haber concluido su formación.

Entre la enorme cantidad de información recabada, tiene particular interés, por sus profundas implicaciones para la práctica, las propuestas derivadas del análisis y reflexión de las personas que han estado trabajando en estos programas y las de los alumnos-trabajadores que se han formado en ellos. Muchas de estas propuestas son muy viables y pueden también servir de orientación para la mejora de los programas de empleo-formación en otras comunidades autónomas.

Método

La investigación que hemos realizado se tipifica como una **investigación evaluativa**. Se trata de un modelo de evaluación externa, que se centra al mismo tiempo en los resultados, en las audiencias implicadas y se enfoca a la toma de decisiones. Conjuga un enfoque cuantitativo, con un enfoque cualitativo y utiliza sistemas de control basados en el análisis estadístico de los datos, el análisis de la información cualitativa y la triangulación de la información.

Los **objetivos** de esta investigación se pueden resumir en tres puntos:

- a) *evaluar el grado de satisfacción de los participantes en los proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo;*
- b) *efectuar un seguimiento del nivel de inserción laboral de los alumnos-trabajadores a los 6 y a los 12 meses de haber concluido su formación y*
- c) *identificar posibles medidas para optimizar la calidad de los programas.*

La **recogida de información** se efectuó mediante: seminarios de trabajo, entrevistas en profundidad, cuestionarios, grupos de discusión y entrevistas telefónicas. En el estudio de la satisfacción, se elaboraron cuatro instrumentos dirigidos a cada uno de los grupos implicados en el desarrollo de los 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, 6 y 12 meses después de haber concluido su formación en los diversos proyectos.

En cuanto a los **proyectos estudiados, las poblaciones y muestras**, hay que destacar que hemos trabajado con: a) todos los proyectos de las Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo desarrollados en Asturias entre 2001 y 2004; 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 88 proyectos y la *Unidad de Promoción y Desarrollo II*. La implicación de los participantes fue muy alta en todas las fases del estudio: se recabó información mediante **uestionarios** del 98% de los *directores* (86 personas), el 90% del *personal administrativo* (62 personas), el 86% del *personal docente y de apoyo* (358 personas), y el 81% de los *alumnos-trabajadores* (1.961 personas). Por tanto, hemos contado con muestras muy significativas y representativas de la población. Además, se desarrollaron un total de **44 grupos de discusión**: 2 de ellos, con directores (participaron 13 personas); 21, con personal docente y de apoyo (103 personas); y 21 más, con alumnos-trabajadores (208 personas).
- En el **estudio de la inserción en el mercado de trabajo**, el nivel de participación de los alumnos-trabajadores fue muy elevado en las distintas fases, con lo que las muestras generadoras de datos también han resultado altamente significativas y representativas. Se entrevistó al 74% de la población de referencia, en el seguimiento a los seis meses de concluida la formación y al 68% de la población, en el seguimiento al año de finalizar los proyectos. Se realizaron un total de 4.524 entrevistas: 2.543, a los 6 meses de concluidos los proyectos y 1.981, a los 12 meses.

Los **análisis efectuados** con la información procedente de las diversas fuentes se pueden clasificar en cuatro categorías: a) **análisis documental** de investigaciones, informes, publicaciones y legislación relevante; b) **análisis descriptivos** de los datos procedentes de cuestionarios, entrevistas en profundidad y entrevistas telefónicas (frecuencias y porcentajes, medidas de posición, de dispersión, de forma, y verificación de normalidad); c) **análisis relacionales: para la validación de instrumentos** (análisis de ítems, de consistencia interna y análisis multivariante) y *para comprobar el grado de asociación entre variables y detectar diferencias significativas intragrupo e intergrupos* (test de Mann-Withney-Wilcoxon, test de Kruskal-Wallis, contraste de medias y análisis de contingencia) y d) **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.

En cuanto al proceso de **validación de instrumentos**, hay que destacar que el **análisis de ítems** de todos los cuestionarios, permitió depurarlos bien, con coeficientes de correlación corregida ítem/test de entre 0,43 y 0,60. Por lo que se refiere a la **fiabilidad**, se obtuvieron elevados Coeficientes Alfa de Cronbach en todos los cuestionarios, que oscilaron entre 0,90 y 0,96. Por su parte, la **valididad de contenido** se fundamentó y justificó por el laborioso proceso de elaboración de instrumentos: desde la fase inicial de análisis documental, revisión de instrumentos de evaluación, consulta a expertos del INEM y a otros profesionales con amplia experiencia en programas de empleo-formación... hasta las fases posteriores de: experimentación, análisis de ítems y revisión minuciosa de los instrumentos. Para estudiar la **valididad de constructo** se utilizaron técnicas multivariadas de *análisis de componentes principales y de análisis factorial de ejes principales*, que ratificaron las dimensiones fundamentales de nuestros instrumentos de medida.

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; primando, en el caso de los directores, las licenciaturas.
- Los **monitores** constituyen el mayor grupo 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 habían 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 35 y 44 años y entre 25 y 34 años. Su nivel académico es más limitado: el mayor grupo no ha finalizado los estudios básicos y el siguiente, sólo ha completado la formación obligatoria.

Resultados

En todas las fases de la investigación se preguntó a directores, personal docente y de apoyo (monitores, maestros y personal de apoyo), personal administrativo y alumnos-trabajadores (jóvenes o adultos), por propuestas generales y medidas concretas que, a su juicio, podrían contribuir a mejorar los proyectos. Éstas también se debatieron en los grupos de discusión realizados con los responsables, formadores y participantes en los proyectos. El conjunto de propuestas realizadas, que a continuación resumimos por motivos de espacio, se han dirigido a: la Consejería de Educación y Ciencia, las Entidades Promotoras y los equipos que desarrollan los proyectos.

Propuestas planteadas a la Consejería de Educación y Ciencia

Para recoger las propuestas de una forma sistemática, éstas se han agrupado en diferentes ámbitos, que se abordan por separado.

Propuestas relacionadas con la aprobación de proyectos

- Clarificar y difundir mejor los procesos y criterios que se emplean para aprobar los proyectos que presentan las Entidades Promotoras.

- Aprobar proyectos fundados en sólidos análisis de necesidades socio-laborales de las zonas y en la viabilidad de las posibilidades de inserción laboral de las personas formadas en ellos.
- Aprobar proyectos en los que se incluyan nuevas especialidades, con el fin de no saturar la oferta de mano de obra formada en los mismos campos.
- Hacer una mayor inversión en estos programas y aprovechar la utilidad de los recursos regionales de los que se dispone, como el *Observatorio Ocupacional*, para valorar la viabilidad de las especialidades que se proponen antes de su aprobación.
- Negociar los proyectos a través de los *Pactos Locales de Empleo* para evitar importantes diferencias en su desarrollo (económicas, de personal, de número de alumnos, etc.) y anticipar de forma efectiva las condiciones necesarias para su ejecución.
- Hacer efectiva la idea de que todos los proyectos del mismo tipo se inicien y finalicen al mismo tiempo, para que no se produzcan situaciones que dificulten el inicio de nuevos proyectos por falta de instalaciones habilitadas y/o de personal.
- Difundir con mayor antelación los proyectos aprobados y sus fechas de inicio, para favorecer tanto la contratación del personal de los proyectos, como los procesos de selección de los alumnos-trabajadores.

Propuestas relacionadas con los procesos de selección y contratación del personal

- Revisar los criterios empleados en la selección de personal, ya que la mayoría se sienten muy descontentos con los que están establecidos. Para tratar de garantizar la objetividad en los procesos de selección del personal se señala que es preciso la valoración no sólo de la cantidad de formación recibida y de los años de experiencia del personal, sino también otros elementos fundamentales, como los resultados de las evaluaciones realizadas, las actitudes, la motivación y el compromiso de los formadores con los proyectos, así como los resultados y la calidad de las experiencias desarrolladas con anterioridad.
- Resulta imprescindible establecer un *convenio laboral* u otro mecanismo que sirva para dar mayor estabilidad y seguridad laboral a los profesionales que trabajan en estos programas y asegurar la equiparación salarial y de condiciones de trabajo entre ellos. La insatisfacción del personal en relación a su situación laboral es muy grande, genera desmotivación, menor compromiso con los proyectos, pérdida de profesionales competentes que buscan estabilidad laboral en otros empleos y lleva en ocasiones a contratar a personal sin experiencia o poco cualificado.
- Crear un “*Fichero de directores*” de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo en el que se incluyan las titulaciones, experiencia laboral y demás méritos de los posibles candidatos, con el fin de agilizar los trámites en los procesos de selección. De esta forma, no tendrían que presentar repetidas veces la misma documentación y sólo añadirían a su expediente la justificación de los nuevos méritos.
- Estudiar y mejorar el funcionamiento del “*Fichero de Expertos*”, como instrumento de registro para que los distintos profesionales candidatos a ser contratados como personal docente y de apoyo, reciban un tratamiento similar, con independencia del proyecto, y vean reconocidos sus méritos con unos criterios comunes y más justos.

Los monitores sugieren ampliar este fichero a todas las especialidades, para solucionar el problema de las posibles bajas laborales y evitar así que queden plazas sin ocupar.

- Valorar en la selección de los monitores no solamente su competencia profesional, sino también sus cualidades docentes. Es necesario asimismo capacitar a este colectivo con habilidades y recursos de tipo pedagógico. Algunos directores sugieren que se deberían realizar pruebas prácticas a los monitores para verificar sus conocimientos en las especialidades. Los alumnos-trabajadores solicitan mayor ajuste entre la preparación y la experiencia de los monitores y las especialidades que van a impartir, para evitar que se priorice la selección de personas que poseen un nivel de estudios elevado, pero que carecen de experiencia laboral efectiva y práctica en los módulos de los que son responsables.
- Contratar con mayor antelación al director y al personal docente y de apoyo, para que comiencen a trabajar antes de la incorporación de los alumnos-trabajadores y tengan la oportunidad de conocerse, planificar y organizar debidamente el proyecto que van a desarrollar.
- Contratar a especialistas en orientación e inserción laboral o promotores de empleo dentro de cada proyecto, para que los alumnos-trabajadores tengan un experto que les asesore desde el inicio, que esté a la vez en contacto con el mundo laboral y con la realidad de los alumnos.
- Contratar a un pedagogo a tiempo completo, o compartido entre distintos proyectos, para contribuir a desarrollar los aspectos formativos del proyecto (especialmente, en relación a la programación, seguimiento y evaluación, y a la labor de coordinación entre la teoría y la práctica).
- Planificar con tiempo la organización y contratación de personal de la *Unidad de Promoción y Desarrollo*, para garantizar la continuidad del servicio que este equipo debe prestar.
- Completar las jornadas laborales con contratos a tiempo completo de los maestros, monitores, personal de apoyo y administrativo, que tienen una dedicación a tiempo parcial.
- Facilitar la contratación del mismo equipo de formadores cuando se aprueba la siguiente fase de un proyecto, en el caso de que el personal haya trabajado bien y se hayan obtenido buenos resultados.
- Contratar más personal de apoyo de acuerdo a la necesidad de cada proyecto. Asimismo, se demanda a la Consejería de Educación que se agilice la sustitución del personal cuando se producen bajas, para evitar retrasos y dificultades en el desarrollo de las obras o servicios.

Propuestas relacionadas con los procesos de selección de los alumnos-trabajadores

- Realizar una mayor y mejor información de los procesos de selección de los alumnos-trabajadores, mediante la difusión de las ofertas públicas en prensa. Es prioritario que se tomen medidas para que puedan acceder a ellos personas verdaderamente interesadas y motivadas para formarse en las especialidades programadas.

- Involucrar al director y al resto del equipo que va a desarrollar el proyecto en el proceso de selección de sus alumnos-trabajadores.
- Realizar una selección de alumnos-trabajadores con un perfil más adaptado a los objetivos del proyecto y establecer un mayor número de candidatos de reserva para poder cubrir posibles bajas que se den durante el desarrollo de los proyectos.
- Favorecer en los procesos de selección de alumnos-trabajadores elecciones no sexistas de especialidades (selección de hombres en especialidades típicamente femeninas y de mujeres, en especialidades tradicionalmente masculinas).

Propuestas sobre la relación entre la Consejería de Educación y Ciencia y las Entidades Promotoras

Los participantes en el estudio solicitan que la Consejería de Educación y Ciencia ejerza una labor de supervisión sobre la actuación de las Entidades Promotoras orientada a:

- Controlar que se cumplan los compromisos adquiridos al presentar los proyectos y exigir la disponibilidad de los espacios y recursos requeridos para desarrollarlos.
- Clarificar a las Entidades Promotoras que el objetivo prioritario de los programas de empleo-formación es la formación de los alumnos-trabajadores en una especialidad y su inserción laboral y, no tanto, la realización de una obra o servicio con subvenciones de la Consejería.
- Valorar si la aportación económica de las Entidades Promotoras a los programas es suficiente y evitar agravios comparativos en las condiciones de trabajo y en los salarios del personal. Algunos directores plantean la conveniencia de que la Consejería conceda mayor ayuda económica a los proyectos de las Entidades Promotoras más pequeñas y con menores recursos.
- Supervisar los mecanismos utilizados para que los resultados individuales y globales de la evaluación lleguen efectivamente a todos los implicados.

Propuestas para apoyar el desarrollo de los proyectos

- Es necesario un mayor contacto directo entre los responsables de la Consejería de Educación y Ciencia y los equipos que desarrollan los proyectos y un mayor apoyo a las iniciativas, demandas y problemas que surjan de los mismos. De este modo se evitará la sensación de aislamiento del personal y la percepción de que la Consejería ejerce una función básicamente burocrática y sancionadora. También se solicita un mayor reconocimiento a la labor profesional que realizan los equipos.
- Favorecer los encuentros entre los profesionales que trabajan en los proyectos, para que se conozcan, compartan experiencias, se apoyen y colaboren en la búsqueda de soluciones a los problemas que comparten.
- Establecer un sistema corporativo de representación del personal que trabaja en la Formación Ocupacional, formado por profesionales que desarrollan estos programas y conocen bien su problemática, con el fin de que puedan mediar con los repre-

sentantes de la Administración y contribuyan a solucionar problemas e incrementar la calidad de los programas.

- Los alumnos demandan mayor control y seguimiento de los proyectos, de todo lo que se realiza en los programas y también de la labor desarrollada por los directores.
- Organizar programas de formación y perfeccionamiento para el personal de los proyectos: directores, personal docente y de apoyo y administrativos. Además de las demandas específicas de cada colectivo, es necesario formar a todo el personal sobre procedimientos y técnicas de motivación de los alumnos-trabajadores. Asimismo, es preciso fomentar la coordinación entre el personal empleado en los diversos proyectos, como medio para favorecer y optimizar la gestión de recursos y promover e incentivar la participación del personal y los alumnos-trabajadores en proyectos europeos.
- Elaborar una guía básica de buenas prácticas para orientar al personal, especialmente al inicio de los proyectos.
- Favorecer dinámicas más colaborativas, aprovechando e implicando a diversas instituciones y profesionales: agentes de igualdad de oportunidades, especialistas en orientación laboral, en prevención de riesgos laborales, en formación de emprendedores, etc.
- Establecer una normativa común a la que deban ajustarse todos los proyectos y en la que se recojan cuestiones como condiciones laborales, calendario, sanciones de alumnos-trabajadores y del personal ante el incumplimiento de sus obligaciones, criterios para la prevención de riesgos laborales, etc.
- Realizar los trámites oportunos donde corresponda, para que se discuta y apruebe la ampliación del tiempo dedicado a los Talleres de Empleo, que todos consideran insuficiente.
- Posibilitar mayor flexibilidad en el desarrollo de los proyectos de modo que, respetando los objetivos fundamentales, sea factible realizar modificaciones en aspectos concretos para adaptarlos a las necesidades específicas de cada caso: realizar prácticas, finalizar obras que no se pueden aplazar, utilizar fines de semana y horarios de tarde y noche, si fuese necesario, etc.
- Destinar una mayor dotación de medios y recursos que estén adaptados a las necesidades de las ET, CO y TE: crear un *centro de recursos* que disponga de medios tecnológicos y didácticos para orientar el desarrollo de los programas, elaborar guías de recursos para la formación e inserción laboral, promover el diseño de materiales multimedia, etc.
- Garantizar en todos los proyectos la disponibilidad de ordenadores con las características técnicas necesarias para poder utilizar los procedimientos que establece la Consejería, mejorar la página Web del Principado y establecer sistemas de seguridad que garanticen la confidencialidad de la información que se intercambia a través de los foros de esta página Web.
- Incrementar la agilidad en los trámites burocráticos relacionados con la financiación, obtención de recursos materiales y clausura de proyectos.

- Generar mecanismos regulares para que las ET, CO y TE puedan establecer convenios de colaboración con empresas, instituciones y organizaciones, con objeto de que los alumnos realicen prácticas profesionales durante el desarrollo del proyecto.

Propuestas relacionadas con la formación y las ayudas a los alumnos-trabajadores:

- Es muy importante que los alumnos-trabajadores consigan un título que sea reconocido a todos los efectos. Se demanda que los módulos de enseñanza no reglada tengan sus certificados de profesionalidad y que estén homologados.
- Revisar los mecanismos habituales de despidos y expedientes de expulsión, de modo que se puedan adoptar las decisiones necesarias sin realizar tramitaciones tan lentas, complicadas y que generan muchas tensiones en los proyectos.
- Los alumnos-trabajadores solicitan mejorar las condiciones económicas derivadas de su participación en los proyectos, a lo que también se suma su deseo de tener derecho a una prestación por desempleo, una vez haya concluido el período de formación.
- Los alumnos-trabajadores también demandan mayor contacto directo con personal de la Consejería de Educación y Ciencia durante el desarrollo del proyecto. Solicitan becas de desplazamiento y más ayudas económicas al autoempleo, una vez finalizados los proyectos. Igualmente demandan poder acceder a cursos dirigidos a desempleados, que les ayuden a completar su formación en las especialidades. Además, sugieren la posibilidad de crear una bolsa de trabajo dirigida a los participantes en estos programas, controlada y gestionada por la Consejería. Señalan que esta medida podría contribuir a facilitar su acceso al mercado laboral solventando, en cierto modo, las dificultades derivadas de la falta de homologación de sus titulaciones.

*Propuestas relacionadas con la proyección social
de los programas de empleo-formación*

- Realizar campañas de información y divulgación sobre los programas de empleo-formación en los centros escolares y en los medios de comunicación para que tengan un mayor eco social.
- Efectuar campañas de divulgación de los proyectos entre los empresarios, para que descubran su potencial como fuente de trabajadores formados en las diversas especialidades.
- Fomentar la publicación de libros, revistas, boletines, etc., acerca de los programas de empleo-formación, pues es muy escasa la documentación sobre este tema.
- Promover el establecimiento de medidas para incentivar a los empresarios a que contraten alumnos-trabajadores formados en los programas de empleo-formación. Sensibilizar también a los empresarios para que contraten a mujeres en oficios en los que están sub-representadas, así como a personas con discapacidad y a otros grupos con problemas de inclusión social.

- Estudiar los mecanismos para que las ET, CO o TE puedan convertirse en centros abiertos permanentemente, que sean útiles para las zonas en las que se han desarrollado.

Propuestas planteadas a las entidades promotoras

- Promover propuestas más innovadoras de especialidades vinculadas a nuevos yacimientos de empleo y más adaptadas a las demandas del mercado laboral y plantear en los proyectos objetivos viables que se puedan realizar teniendo en cuenta la duración de los programas y los alumnos-trabajadores que van a participar en ellos.
- Promocionar y dar a conocer bien los proyectos para que las personas interesadas puedan acceder a ellos. También esta difusión es fundamental para reconocer la labor y compromiso de los profesionales implicados, para motivar a los alumnos-trabajadores participantes, y para que la sociedad en general y los empresarios conozcan el potencial de estos trabajadores.
- Garantizar una mayor objetividad en los procesos de selección de personal, utilizando verdaderos criterios profesionales y técnicos, y no políticos o derivados de otros intereses.
- Facilitar o crear las infraestructuras adecuadas para favorecer un mejor desarrollo de los proyectos desde el primer momento. Son frecuentes las quejas sobre la falta de adecuación de los locales e instalaciones para la formación al inicio de los proyectos.
- Los alumnos solicitan un mayor seguimiento y control por parte de las Entidades Promotoras de los proyectos para velar por el cumplimiento de los objetivos, supervisar la labor de los directores, de la formación y las actividades que se desarrollan, de los recursos, etc.
- Mayor compromiso con la orientación e inserción laboral de los participantes. Los alumnos-trabajadores reclaman un mayor asesoramiento y seguimiento al finalizar el proyecto, que se organicen *bolsas de trabajo* para ellos y que se muestren los trabajos realizados a posibles contratantes para tratar de favorecer su inserción laboral.
- Arbitrar medidas para favorecer la continuidad de los proyectos y rentabilizar las relaciones y los contactos que van estableciéndose entre los proyectos y los empresarios, de modo que el fin de los proyectos o el cambio en su dirección no conlleve la pérdida de estas conexiones.

Propuestas planteadas a los equipos que desarrollan los proyectos

- Mejorar la coordinación del equipo y el cumplimiento de los objetivos básicos de los proyectos, impulsando una mejor organización, con períodos de tiempo que faciliten los procesos de planificación, coordinación, preparación y elaboración de materiales didácticos.
- Priorizar en la formación de los alumnos-trabajadores la adquisición de hábitos de trabajo y las actitudes necesarias para un adecuado funcionamiento en el mundo la-

- boral: puntualidad, finalización de los trabajos en los plazos previstos, responsabilidad, trabajo en equipo, solución de problemas, actitudes positivas y constructivas...
- Buscar metodologías más innovadoras en la formación de los alumnos-trabajadores y aprovechar los recursos ya elaborados por otras instituciones y equipos. Algunas personas destacan el interés de fomentar las *Jornadas de Puertas Abiertas* en los proyectos.
 - Comenzar a trabajar en los diversos módulos formativos desde el inicio mismo de los proyectos. Esto es fundamental por el mayor nivel de exigencia que supone la preparación de la titulación en ESO. Las deficiencias iniciales de las instalaciones en algunos proyectos llevan a que los esfuerzos se centren prioritariamente en la obra y se posponga el inicio de los módulos, con los consiguientes problemas de tiempo que afectan negativamente a la formación.
 - Mejorar y promover la orientación laboral que se ofrece a los alumnos-trabajadores durante la realización del proyecto y la orientación y apoyo a la inserción laboral posterior. Algunos maestros proponen introducir la orientación laboral como eje transversal en todos los módulos, ya que es responsabilidad de todos los profesionales implicados en los proyectos, y elaborar una guía para facilitar la formación de los alumnos-trabajadores en este ámbito.
 - Fomentar acciones de orientación familiar en las Escuelas Taller y Casas de Oficios, para que los padres y madres puedan contribuir a la orientación laboral de sus hijos, apoyarles en el aprendizaje de hábitos de trabajo y evitar situaciones de sobreprotección que perjudican la inserción laboral de los alumnos durante el desarrollo de los proyectos o tras su finalización.

Conclusiones

Durante los últimos años, hemos tenido la oportunidad de evaluar, a través de procedimientos metodológicos complementarios, todos los proyectos desarrollados en Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo que han tenido lugar en el Principado de Asturias (100 proyectos). También hemos podido conocer el trabajo que realizan todos los profesionales y alumnos-trabajadores involucrados. Los resultados de este estudio, en términos de la satisfacción de todos los colectivos implicados, han sido muy positivos.

Sin embargo, los alumnos-trabajadores y el personal plantan diversas medidas que consideran necesarias para solucionar problemas que surgen en el marco de los programas de empleo-formación. La Administración debería 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. Las medidas y propuestas que se plantean a la Administración, a las Entidades Promotoras y a los equipos que desarrollan los proyectos, deberían servir para generar nuevos procesos de reflexión, discusión y toma de decisiones que pueden ser de utilidad. Esta reflexión también es necesaria en otras Comunidades Autónomas donde las Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo se enfrentan a problemas muy similares.

Finalmente, queremos destacar que todos los implicados en los proyectos han participado en esta evaluación con gran interés y con la esperanza de que sus demandas, sugerencias y propuestas sirvan para mejorar la calidad de la formación y el empleo.

cias, críticas y opiniones sean escuchadas y tenidas en cuenta. Algunas medidas de las que señalan pueden ser menos viables por falta de recursos, cuestiones económicas o de otro tipo, pero muchas otras, sólo requieren la voluntad de hacer las cosas de una forma diferente, la voluntad de hacerlas mejor. Este es el reto de tantos profesionales comprometidos con la calidad de la formación de los jóvenes y adultos desempleados en estos programas.

Referencias bibliográficas

- Cañedo-Arguelles Gallastegui, C., Colunga Salgado, L., Martín Martínez, A. F., Obeso González, J. (2003). "Escuela de Segunda Oportunidad". *Cuadernos de Pedagogía*, 327, 39-41.
- Carrio, E. M. (2002). "Valoración de necesidades del personal de Formación, Gestión y Administración de los centros especiales de empleo en Asturias". *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 13 (1), 115-120.
- CIFO (2001). *Actas del 3er Congreso de Formación Ocupacional: formación, trabajo y certificación. Nuevas perspectivas de trabajo y cambio de la formación*. Zaragoza, Grupo CIFO-IFES.
- De Miguel Díaz, M. (1999). "Modelos y diseños en la evaluación de programas". En Sobrado, L. (ed.) *Orientación e Inserción Profesional. Tomo II*. Barcelona: Estel.
- De Miguel Díaz, M. (2000). "La evaluación de programas sociales: fundamentos y enfoques teóricos". *Revista de Investigación Educativa*, 18 (2), 289-317.
- Hernández Fernández, J. y Ruiz del Cerro, J. (2002). "La orientación Laboral a desempleados inscritos en las Oficinas de Empleo del INEM". *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 13 (1), 121-133.
- Hoyt, K., Maxey, J. (2001). *Counseling for high skills*. Greensboro, NC: CAPS Publications.
- 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: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/Unión Europea. Fondo Social Europeo.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2007). *Guía Laboral y de Asuntos Sociales 2007*. Madrid: MTAS.

Fecha de recepción: 19-10-2007

Fecha de revisión: 08-05-08

Fecha de aceptación: 10-09-08