

Creando redes, estableciendo sinergias: la contribución de la investigación a la educación

I Seminario internacional REUNI+D
Barcelona, 11 de octubre, 2013

Título

Prácticas de intermediación laboral y fomento de la empleabilidad: la gestión de itinerarios de inserción con colectivos vulnerables. Ministerio de Ciencia e Innovación. SEJ2007-62145

Grupo de investigación:

Transiciones al mundo laboral en poblaciones de riesgo. UV-0456. Universidad de Valencia.

Nombre de las personas participantes en el proyecto:

Fernando Marhuenda Fluixá	DDOE
Almudena A. Navas Saurin	DDOE
Juan José Zacarés González	Psicología Evolutiva
Ana Córdoba Iñesta	Psicología Evolutiva
Mariángeles Molpeceres Pastor	Psicología Social
Lucía Llinares Insa	Psicología Social
Joan Carles Bernad i Garcia	Psicología Social
Tomás Bonavía Martín	Psicología Social
Ignacio Martínez Morales	Sociología

Descripción general

Este proyecto se plantea desde un enfoque interdisciplinar que abarca la sociología, ciencias de la educación y psicología, a las que pertenecen los miembros del equipo de investigación. Con él se pretende la mejora de la calidad de la investigación ya realizada sobre empresas de inserción, el grupo de investigación se consolida y amplía. Se aborda un problema social y científicamente relevante, en especial para agentes económicos y sociales: el desarrollo de la empleabilidad de colectivos vulnerables mediante los instrumentos de diagnóstico y de diseño de itinerarios para la inserción sociolaboral. Nuestras hipótesis son: (a) la definición de empleabilidad de organismos internacionales, gobiernos y entidades que promueven la inserción sociolaboral está fuertemente psicologizada, centrada en el individuo y no atendiendo variables del mercado de trabajo y socioculturales que le afectan; (b) esa definición es interpretada por los agentes encargados de gestionarla (entidades de intermediación laboral) y los profesionales que trabajan en ella, alterando el significado que le atribuyen las políticas activas de empleo; (c) la gestión de la empleabilidad y las prácticas de inserción sociolaboral de entidades y profesionales tienen efectos sobre la categorización social de las personas y sobre la evolución de sus capacidades, la mejora de sus oportunidades de empleo y su desarrollo personal e inserción social; (d) el estudio de los criterios, instrumentos, redes de relación y prácticas de diagnóstico e inserción puede dar lugar a concepciones más ajustadas, prácticas más profesionales y efectos mejores sobre el desarrollo personal.

En el curso del proyecto elaboramos cuestionarios, preparamos baterías de test para pasar a una muestra concreta de trabajadores en proceso de inserción; preparamos una plantilla de observación y realizamos observación acompañada de entrevistas sobre las conductas observadas. Hemos

Creando redes, estableciendo sinergias: la contribución de la investigación a la educación

I Seminario internacional REUNI+D
Barcelona, 11 de octubre, 2013

utilizado tanto análisis estadísticos de las pruebas que así lo requerían como distintas formas de análisis cualitativo, que hemos ido refinando en el curso del trabajo de investigación.

Aportaciones y resultados

Hemos realizado una descripción del contexto en el que se desenvuelven las EI mediante el análisis político del discurso, aportando argumentos en tanto que recurso de las políticas sociolaborales, condicionadas por las transformaciones en la articulación del mercado de trabajo, así como por un marco legal que pretende regular una serie de iniciativas que han surgido desde ámbitos y tradiciones diversas. Resulta así un análisis crítico acerca de las oportunidades y limitaciones que estos factores imponen a las EI.

Hemos contribuido a argumentar las relaciones entre trabajo, precariedad y ciudadanía mediante la crítica de las políticas sociolaborales en el contexto del desmantelamiento de la sociedad salarial. Hemos identificado las dimensiones que permitan enmarcar las prácticas de las EI en el seno de las transformaciones que la sociedad está viviendo. Entre las mutaciones más significativas, destacamos los cambios acaecidos en el modelo del Estado de Bienestar así como el desmoronamiento de la Sociedad Salarial, como formas de organización social. Dichos cambios de carácter macro, tienen su reflejo en las políticas sociales y laborales, modificando substancialmente sus principios y lógicas de actuación; pasando de políticas redistributivas y con vocación integradora, que pretendían dar una respuesta al conjunto de la sociedad; a políticas y prácticas de activación en el empleo y de atención a colectivos especialmente vulnerables en lo social, responsabilizando al individuo de sus éxitos o fracasos laborales, y dando una respuesta asistencial sólo en los márgenes de la vulnerabilidad y de la exclusión.

En un contexto caracterizado por la precarización del trabajo como clave de integración social y de los derechos de ciudadanía, así como el debilitamiento de las políticas sociales garantistas propias del Estado de Bienestar, nos preguntamos qué tipo de ciudadanía se puede construir desde este tipo de políticas sociales. Para ello hemos realizado un análisis de la regulación de estas empresas en la legislación estatal. Fruto de éste proponemos una valoración crítica de cuatro claves presentes en la normativa.

Este análisis se complementa con un estudio exhaustivo y pormenorizado de los indicadores de empleabilidad que evalúan las EI. Este es uno de los principales logros del proyecto, dar cuenta de los procesos por los que se realiza la medida de la empleabilidad desde las empresas de inserción social y que ponen de manifiesto distintas aproximaciones conceptuales al término 'empleabilidad'. Hemos identificado dos perspectivas contrapuestas, una individualista y otra crítica. Ellas nos guían en el análisis de los indicadores de empleabilidad que se tienen en cuenta en los diferentes instrumentos. Para realizar dicho análisis distinguimos entre factores individuales (atributos personales, habilidades y competencias, formación, vida laboral, búsqueda de empleo, salud), externos (mercado laboral, coyuntura económica, oferta y contratación) y circunstancias personales (responsabilidades familiares, cultura del trabajo, acceso a recursos) que repercuten sobre el potencial de empleabilidad de los trabajadores de inserción. Fruto de este trabajo, hemos elaborado instrumentos de investigación (y de gestión del personal) específicos para el ámbito de las EI.

consiste en la identificación de estrategias de formación en las empresas de inserción, mediante la aplicación del modelo de trayectorias de aprendizaje de Eraut. Hemos valorado en qué medida la configuración de itinerarios de aprendizaje profesional son adecuados para su aplicación en este tipo de empresas, ayudando a la identificación de los avances y retrocesos en el aprendizaje, lo que

Creando redes, estableciendo sinergias: la contribución de la investigación a la educación

I Seminario internacional REUNI+D
Barcelona, 11 de octubre, 2013

puede permitir ajustar la evaluación de la empleabilidad en las diversas fases del proceso que se produce en las EI. Hemos seleccionado cinco de las ocho tipologías para su aplicación a este contexto específico, que difiere del contexto originario del modelo, ya que en este caso es de baja cualificación y no ofrece perspectivas de carrera. Sin embargo, hemos podido constatar que resulta un modelo válido y apropiado, tal y como suponíamos, al tratarse de un contexto con una finalidad educativa y al ofrecer a los trabajadores itinerarios de inserción conducentes a la mejora de su empleabilidad. Nuestro trabajo confirma la posibilidad de generalizar la aplicación de estas trayectorias a un contexto muy diferente para las que habían sido desarrolladas inicialmente. Asimismo, hemos podido identificar avances y retrocesos en el aprendizaje de las personas a lo largo de sus itinerarios; lo que supone también la posibilidad de usar este modelo para la intervención.

Contribuciones/recomendaciones para la educación

Tanto las recomendaciones como las contribuciones se sitúan en la órbita de la formación profesional y, más concretamente, de la formación en el puesto de trabajo. Esto supone concreciones sobre la evaluación y desarrollo de competencias de distinto tipo, especialmente sociales y personales, por su relevancia en los procesos de inclusión social y en la culminación de trayectorias de reeducación. Es complicado articular recomendaciones concretas para la educación debido a la dificultad de identificar y dirigirnos a las audiencias específicas capaces de incidir sobre la práctica educativa que hemos estudiado. La mayor parte son autoridades de la administración de trabajo, tanto del Ministerio (sin competencias propias más allá de establecer el marco legislativo) como autonómicas (que sí tienen las competencias para establecer tanto mecanismos de regulación como procedimientos y especialmente recursos de financiación). Pero su adscripción al ámbito del empleo y no de la educación hace que muestren escaso interés por las dimensiones formativas que hemos abordado en nuestro estudio.

Por otra parte, las recomendaciones relativas a empleo, que también las tenemos, no son bien acogidas por los responsables de estas políticas: no es de extrañar, dado que la tendencia actual es a incrementar la precarización y ahondar en el deterioro de las condiciones de trabajo aprovechando las altas tasas de desempleo. Nuestras recomendaciones, sin embargo, van justamente en el sentido contrario, y bastante alineadas con las de la Oficina Internacional del Trabajo. Este organismo, pese a su trayectoria y peso internacional, también encuentra muchas dificultades para que sus recomendaciones puedan ser recogidas por las políticas de los gobiernos occidentales.

El proyecto tuvo y continúa trabajando sobre algunas contribuciones concretas:

Participación activa en la preparación y organización de los tres encuentros de personal técnico de acompañamiento que han tenido lugar desde 2010, así como en el cuarto encuentro que tendrá lugar en noviembre próximo.

Participación en la elaboración, junto con el grupo de trabajo de acompañamiento conformado por FAEDEI, AERESS y la propia UVEG, de un manual para el acompañamiento en las empresas de inserción. Este manual es parte del trabajo definido en las líneas estratégicas de Faedei y el trabajo de colaboración con la UVEG ha permitido ir avanzando en la definición de cada una de las fases.

Elaboración de un modelo de empleabilidad con factores individuales, circunstancias personales y factores externos; capaz de operativizar la evaluación y fomento de la empleabilidad desde una concepción relacional. Este modelo lo estamos perfilando para poder llevarlo a la aplicación para la evaluación de las competencias sociolaborales y personales, de modo que se ve reflejado en el ma-

Creando redes, estableciendo sinergias: la contribución de la investigación a la educación

I Seminario internacional REUNI+D
Barcelona, 11 de octubre, 2013

nual para el acompañamiento en las empresas de inserción y, en particular, en el diseño de las herramientas que se anexan en el mismo.

Adaptación del modelo de trayectorias de aprendizaje para su empleo en el diseño y seguimiento de los itinerarios individualizados y de formación en las empresas. Al igual que en los casos anteriores, y fruto del trabajo de colaboración con las dos federaciones empresariales, el manual de acompañamiento incorpora una versión aplicada y comprensible del modelo adaptado de Eraut para concretar los términos de la relación pedagógica (en torno a los elementos de selección, secuencia y ritmo) así como para delimitar las funciones de personal de acompañamiento y de inserción en cada fase del proceso.

Divulgación de los resultados

Desde el año 2010 el grupo de investigación mantiene una colaboración muy estrecha y fructífera con la Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI) así como con la Asociación Española de Recuperadores de Economía Social y Solidaria (AERESE), con quienes participamos en el Grupo de Trabajo sobre Acompañamiento y en la organización de los tres encuentros precedentes de técnicos de acompañamiento de ambas entidades así como del cuarto, que se celebrará a fines de noviembre de 2013.

Además, ha continuado la colaboración ya iniciada en 2008 con la Asociación Valenciana de Empresas de Inserción (AVEI), así como con la Fundación Novaterra, desde 2006.

Varios miembros del proyecto han participado en actividades de formación organizadas por la Fundación Novaterra.

Por lo tanto, podemos resumir la divulgación de resultados en cuatro direcciones:

- publicaciones académicas y propuesta de nuevos proyectos de investigación para dar continuidad al trabajo de los miembros del equipo
- participación en publicaciones orientadas a la práctica del acompañamiento en las EI
- participación en encuentros estatales y autonómicos con profesionales del sector, en los cuales se recoge información y se contrasta con ellos, al tiempo que se atiende a las demandas que pueden plantear a la universidad
- celebración de un convenio de colaboración con las agrupaciones empresariales que den cabida a una colaboración orientada a su práctica así como faciliten la posibilidad de realizar investigación sobre el contexto de las EI.

Observaciones

La investigación sobre la formación en las empresas tiene unas dificultades particulares respecto a la investigación en espacios de educación formal: además de dirigirse a personas adultas, las condiciones de acceso a la información poco tienen que ver con las que se dan en la escuela, especialmente si se lleva a cabo observación del aprendizaje en el puesto de trabajo. La continuidad del estudio es también una dificultad añadida.