

FORMACIÓN, EMPLEO Y EXCLUSIÓN SOCIAL, UNA APROXIMACIÓN A LAS VISIONES DE LOS TÉCNICOS DE INSERCIÓN Y USUARIOS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL DESDE GRANADA.

**Antonio Martínez López, Enrique E. Raya Lozano y Francisco Fernández Palomares.
Grupo “Seminario de estudios para la intervención social y educativa”. Universidad de Granada.**

ÍNDICE.

INTRODUCCIÓN.....	1
METODOLOGÍA.....	4
EXCLUSIÓN SOCIAL Y EMPLEO. BREVE PERFIL DE GRANADA.....	5
RELACIONES ENTRE FORMACIÓN Y EMPLEO.....	9
EL DISCURSO DE USUARIOS Y TÉCNICOS SOBRE LA FORMACIÓN Y OTRAS MEDIDAS DE INSERCIÓN SOCIAL.....	12
USUARIOS/AS.....	12
TÉCNICOS/AS.....	12
SÍNTESIS COMPARATIVA.....	20
BIBLIOGRAFÍA.....	22

INTRODUCCIÓN.

La presente comunicación parte del Proyecto de Investigación IMPAREM (Investigación para el Empleo), proyecto transnacional subvencionado por la Unión Europea, y en el que principalmente se pretendía analizar las dinámicas de exclusión social y desempleo en tres ciudades de la unión Europea: Roma, Toulon y Granada. El grupo de investigación de la Universidad de Granada SEPISE (Seminario de Estudios para la Intervención Social y Educativa), del que forman parte como miembros las personas que escriben este documento, formó parte como socio investigador de dicho proyecto, trabajando en coordinación con el IMFE (Instituto Municipal de Empleo de Granada).

El Proyecto se ha desarrollado desde la óptica de la investigación-acción participativa, porque era nuestro interés, más allá del análisis y la descripción de la realidad, el crear dinámicas de comunicación y de coordinación entre los diferentes actores implicados en la acción social de inserción en la ciudad de Granada, como son los técnicos de la inserción social pertenecientes a las entidades que trabajan con colectivos en exclusión, los investigadores sociales que desde la universidad se acercan al conocimiento del problema sobre el terreno, los propios usuarios afectados por situaciones de exclusión social, los técnicos en inserción social del IMFE, etc. Por ello el desarrollo y objetivos de la investigación han sido, desde el principio, consensuado entre las diferentes partes intervinientes en el trabajo de investigación, a saber, IMFE, Técnicos y representantes de entidades que trabajan en exclusión y miembros del SEPISE. Por lo tanto, la negociación, y el feed-back informativo, han sido dos de las estrategias de trabajo que han animado nuestro “modus operandi” en el IMPAREM. Por otro lado, creemos que aún es pronto para evaluar si el Proyecto ha sido capaz de generar dinámicas de comunicación y coordinación nuevas entre los agentes de la lucha contra la exclusión en Granada, pero en este sentido nos atrevemos a decir que la finalización de los proyectos y la retirada de la financiación, siempre escasa para acometer acciones de verdadera intervención social, suele cortar el camino a iniciativas creativas de intervención.

El trabajo propiamente de investigación parte del objetivo de indagar en los obstáculos a la inserción laboral y social con los que se topan las personas en procesos de vulnerabilidad y exclusión en la ciudad de Granada. Si bien la formación era sólo uno de los aspectos a tratar en el IMPAREM, para el desarrollo de esta comunicación hemos efectuado una lectura más intensa de los datos recopilados con el fin de profundizar en las relaciones que se producen entre educación, formación complementaria y acceso al empleo.

En las sociedades actuales el paro se ha convertido en un problema central, que tanto desde la vertiente económica como de la más amplia vertiente social constituye un desafío a la naturaleza y capacidad de integración social del sistema político y de la economía de mercado capitalista. El trabajo de por vida que era característico en la sociedad salarial fordista ha reducido su presencia en el actual modo de producción a un núcleo de trabajadores muy bien integrados laboral y económicamente. Pero no hay más que echar un vistazo a las estadísticas para comprobar como los empleos que en la actualidad se generan están presididos por la precariedad laboral, la eventualidad, la escasa seguridad jurídica y los salarios insuficientes.. Mujeres y jóvenes, sobre todo de clase

obrero, inmigrantes, personas estigmatizadas por su pertenencia a grupos étnicos como el gitano, a barrios degradados, personas que presentan handicaps personales de salud, de consumo de sustancias estupefacientes, etc., son los colectivos más castigados por este panorama laboral.

El papel de la educación y la formación en este nuevo contexto socioeconómico no pasa en absoluto desapercibido, sino que por el contrario existe un fuerte debate tanto científico como institucional e ideológico sobre la importancia que la formación tiene en esta globalización más tecnológica, y sobre su papel como elemento central en la lucha contra el paro y en la reducción de las grandes y perniciosas distancias que se han abierto entre oferta y demanda en el mercado de trabajo.

La formación profesional ocupacional se fomenta como uno de los pilares clave de las políticas activas de empleo, que tienen como misión corregir las disfunciones del mercado de trabajo y producir un acercamiento efectivo entre oferta y demanda, ayudando a la creación de empleo. En Andalucía concretamente, son muchos los “acuerdos” y “pactos” por el empleo, en los que la Junta de Andalucía y los Agentes sociales (confederación de Empresarios y Sindicatos mayoritarios) donde se ha plasmado la importancia de la Formación Profesional Ocupacional, como mecanismo para el fortalecimiento de los recursos humanos de la Comunidad, y para combatir el desempleo. Se ha producido así misma numerosa legislación a este respecto, entre la que podríamos citar, como más reciente, desde el Decreto 204-1997 de 3 de Septiembre, o la Orden de 17 de Marzo de 1998.

En definitiva, se comprueba que ante los cambios y las nuevas incertidumbres laborales que presenta el mundo del trabajo, el enfoque prioritario de actuación política se produce en la línea de fomentar mecanismos de políticas activas de empleo, que vienen a ponerse en marcha a remolque de desarrollos legislativos laborales que han puesto todo el poder de la relación laboral en la parte del empresariado, y que han desprotegido fuertemente al trabajador en la relación jurídica.

Pero más allá de esta orientación política, no queda claro hasta el momento el resultado específico que están teniendo estas políticas formativas sobre la creación real de empleo. No existen, al menos que nosotros sepamos, evaluaciones suficientes y conclusivas que nos permitan conocer si la Formación profesional Ocupacional está cumpliendo con los objetivos que propugna. Lo cierto es que a veces se plantea la necesidad de formación como un axioma innegable en el seno de una sociedad tecnológica como ésta, lo cual podría estar llevando a una falta de reflexión sobre el verdadero papel que ha de jugar lo educativo y el conocimiento (¿es que la educación y la formación han de plantearse siempre en términos casi exclusivos de “recursos humanos?”) en el trabajo y en la sociedad.

El desarrollo de este documento se formula con un breve repaso a la teoría de la exclusión social que enmarca los problemas de acceso al empleo en el actual contexto postfordista. Así mismo se dibuja un breve perfil socioeconómico y laboral de nuestro ámbito territorial de estudio, que es Granada, para pasar a continuación a exponer la visión que tienen los colectivos entrevistados, sobre las causas de la exclusión, sobre la relación entre formación y el acceso al empleo, y sobre la valoración que hacen sobre otros

mecanismos de inserción como la orientación, el autoempleo, las empresas de inserción, etc.

METODOLOGÍA

El objetivo del Proyecto de Investigación IMPAREM del que parten, como dijimos, las aportaciones de este documento, ha consistido en indagar acerca de las relaciones que se producen entre los procesos de exclusión y el empleo como forma de inserción sociolaboral en la ciudad de Granada. Esto significa, fundamentalmente que no nos hemos ocupado aquí de los aspectos cuantitativos de la exclusión social en la ciudad, de ver cuántas son las personas que se encuentran en esa situación, de acudir a los escasos registros existentes para medir, contabilizar el fenómeno.

El objetivo era y es, comprender procesos de exclusión, desvelar obstáculos con los que se encuentran las personas cuando inician su trayectoria de inserción o reinserción social en una ciudad dura, escasa en generación de empleo asalariado como la nuestra. Se trata de una investigación de corte cualitativo en la que se ha buscado desvelar los contenidos de las representaciones y discursos sobre la exclusión social, el empleo y la inserción en el ámbito de las prácticas político- sociales y profesionales de las entidades del tercer sector dedicadas al trabajo con personas y colectivos en situación de vulnerabilidad y exclusión social en la Ciudad de Granada. Para ello se ha comparado el discurso de dos colectivos: el de los usuarios de Programas, Proyectos y entidades dedicadas a la inserción social en Granada, y el discurso de los profesionales y técnicos que trabajan en estas entidades.

Las variables en torno a las cuáles se estructuró la recogida de información fueron las siguientes: 1) causas percibidas de la exclusión, 2) relaciones entidad-usuarios y entre entidades entre sí, 3) relación entre exclusión social y empleo, 4) valoraciones sobre medidas de inserción en la Ciudad de Granada.

Con respecto a la presente comunicación resulta necesario hacer una serie de precisiones. En primer lugar que si bien al trabajo realizado cabe atribuirle una cierta dimensión evaluativo, en cuanto se han sondeado visiones de actores que han participado en programas y medidas de inserción, sin embargo no puede considerarse en puridad un trabajo de evaluación de políticas de inserción, ya que no se ha trabajado exhaustivamente sobre la evaluación de programas o políticas concretas.

En segundo lugar, la presente comunicación profundiza en el análisis de las visiones que sobre la formación y las políticas activas de empleo tienen los colectivos estudiados, incorporando también, pero de forma más resumida, las valoraciones que se han obtenido sobre otras medidas de inserción como el autoempleo o las empresas de inserción. Ahora bien, en su origen, este proyecto no supuso una investigación que pretendiera profundizar o focalizarse específicamente sobre colectivos relacionados con la formación y las políticas activas de empleo exclusivamente. Por lo tanto las valoraciones que se obtienen sobre esta temática, si bien resultan interesantes, hay que entenderlas dentro del contexto de un proyecto más general e inespecífico a los asuntos de formación, lo cual implica que por vías más específicas podría profundizarse más en aspectos que aquí quedan sólo planteados.

Aunque en un principio se contactó con un número mayor de entidades dedicadas a la inserción sociolaboral en Granada, finalmente la investigación ha contado con la concurrencia de doce Ongs que han participado en el proceso de investigación. Dos colectivos han sido entrevistados a fin de conocer su visión sobre la exclusión social y el empleo en Granada: los técnicos de la inserción sociolaboral de las entidades participantes y los usuarios, o personas en situación de exclusión o vulnerabilidad sociolaboral.

Los instrumentos de análisis utilizados han sido los siguientes:

-12 grupos focales dirigidos a técnicos y usuarios de las entidades mencionadas. los grupos focales han estado compuestos por un número variables de personas , que han ido de las cuatro a las ocho personas. Se han construido grupos homogéneos, de técnicos por un lado, y de usuarios por otro, a fin de obtener, con posterioridad, visiones antropológicas propias de cada colectivo. Los grupos focales han sido conducidos por un moderador, acompañado por un observador, que han completado el trabajo de campo con una transcripción del contenido de los grupos, y su posterior análisis individual.

- 10 entrevistas en profundidad a usuarios individuales, conducidas por un entrevistador, seguidas de una transcripción parcial y un informe final por cada entrevista. Se han efectuado a un usuario por cada entidad.
- 11 cuestionarios autocumplimentados dirigidos a técnicos de cada entidad, que han servido de base a un análisis e informe final individual por cada entrevista de cada técnico.

Sobre la base de ese trabajo de campo, se ha procedido a efectuar, previa triangulación de la información de todos los análisis individuales, un análisis final donde se recogen las visiones sobre la exclusión social y sus relaciones con el empleo asalariado por parte de los dos colectivos ya mencionados: los técnicos de las entidades y los usuarios de éstas.

EXCLUSIÓN SOCIAL Y EMPLEO. BREVE PERFIL DE GRANADA.

Nosotros creemos que el fenómeno de la vulnerabilidad y la exclusión social modernas que afectan a nuestras sociedades hay que entenderlo en el marco de las importantes transformaciones ocurridas en los países y las economías de la OCDE a partir de mediados de los 70, y que básicamente, y muy sucintamente, podemos caracterizar en el paso de un modo “fordista” a otro “postfordista” de producción, y en la emergencia de rasgos propios de un nuevo modelo capitalista de desarrollo, un nuevo modelo de economía y de sociedad que se ha dado en llamar “globalización”, que autores como Castells llaman “sociedad informacional”. Esquemáticamente, estas transformaciones de las últimas décadas han supuesto importantes cambios en la naturaleza y funciones del estado, la economía de mercado e incluso en los valores de la sociedad civil y sus mecanismos de representación y diálogo colectivo.

De una economía demarcada prioritariamente en el ámbito de lo nacional, con un estado haciendo funciones de arbitraje entre capital y trabajo, se pasa a una economía

globalizada, regida por las leyes de la competencia internacional, que ha implicado privatizaciones de empresas públicas, reducción de costes laborales en función de la competitividad, reestructuraciones empresariales, etc. De un enfoque Keynesiano del estado se ha pasado a políticas de inspiración neoliberal, habiendo calado ampliamente el discurso ideológico según el cuál los costes sociales del estado se encuentran a la raíz de los problemas económicos de los estados. Esto ha implicado, donde existía el estado del bienestar, recortes en la prestaciones y redefinición de sus servicios y filosofía en el sentido de su control y reducción.

A nivel de mercado laboral, importante desregulación de las leyes laborales, para adaptarse a las necesidades de las empresas abiertas a una competencia internacional, lo que en última instancia a significado, junto con otros factores, la pérdida de poder de los sindicatos en la negociación colectiva, y por lo tanto a cada vez mayor individualización e indefensión del trabajador, abocado a aceptar toda una constelación de empleos precarios, eventuales, descualificados y mal pagados que constituyen buena parte del sector servicios en auge. En última instancia todo esto ha llevado a fuertes tasas de paro que empiezan a irrumpir en los 80 y se convierten ya en estructurales al sistema de producción postfordista. Paro, recortes en el estado del bienestar y cambios en las estructuras tradicionales de protección como la familia, conforman el nuevo cocktail donde hay que entender la vulnerabilidad y la exclusión contemporáneas. Si esta es la situación general en la órbita de los países desarrollados, el cuadro empeora aún más cuando nos referimos a países como España, que se incorpora a las dinámicas de esa globalización justo en la época en que suenan vientos de neoliberalización y de recortes del estado del bienestar, y se incorpora, además con una estructura social y económica heredada del régimen anterior, verdaderamente regresivo.

Profundicemos un poco en aquellos que más nos interesa y es en la forma en que han evolucionado los mercado de trabajo para llegar a configurar un nuevo modelo laboral que, al decir de la mayoría de los autores, tiende a la fragmentación y a la segmentación de la sociedad entre núcleos de trabajadores bien instalados y creciente cantidad de personas de las calces medias que ven vulnerabilizadas sus condiciones laborales, así como los parados, los trabajadores precarios, la economía sumergida, en definitiva los excluidos del mundo laboral.

En el nuevo modelo laboral que se ha impuesto con la globalización se constata el hecho palpable, bien desmenuzado por autores como Castells o Luis Enrique Alonso (1999) de la circulación de los flujos financieros a nivel global, el movimiento global de las “empresas-red” que trasladan sus producciones de unos países a otros, obligando a estos países a operar desregulaciones laborales, exenciones fiscales a empresas, etc, para favorecer la competición de sus empresas en una carrera internacional por la reducción de los costos laborales.

Pero como dice Luis Enrique Alonso (1999), si el capital se globaliza, a nivel del empleo observamos que este continúa mucho más apegado a lo local. Es decir, si el capital es global el empleo es local, exceptuando la existencia de un mercado de trabajo global para una pequeña fracción de la mano de obra, muy cualificada, y directamente relacionada

con los aspectos más innovadores de la nueva economía¹, el resto, es decir la abrumadora parte de la fuerza de trabajo está vinculada a lo nacional y a lo local.

Una de las claves que significa la globalización para el empleo es que se ha producido una redefinición de las relaciones entre el capital y el trabajo que ha permitido al primero mejorar sustancialmente su situación para imponer nuevas condiciones laborales a la mano de obra (desregulación de los contratos laborales, recortes de personal, trabajo eventual o a tiempo parcial mal remunerado, reducción de prestaciones asociadas al empleo, etc, en fin las formas que ya han sido dibujadas aquí.

De modo que si el trabajo se había convertido en el epicentro de los mecanismos de integración social y de creación de una ciudadanía democrática en la lógica del Keynesianismo fordista, ahora asistimos a la pérdida de centralidad del trabajo tanto en las vidas de las personas como en la configuración de los social. sin menoscabo de que la exclusión social haya existido en todas las sociedades, y también en el periodo fordista-Keynesiano, parece que el nuevo modelo de desarrollo social que se impone con la globalización (favorecido por el enorme impulso alcanzado por los postulados neoliberales difundidos a los cuatro vientos de las nuevas y poderosas tecnologías de la comunicación de masas) es socialmente excluyente, y como dice Castells, conecta a un sector minoritario de la humanidad a una red de creación internacional de bienes y riqueza crecientes, mientras que margina, y desconecta de estos flujos creativos a buena parte de los seres humanos, a los que convierte en irrelevantes (ya no es explotación, ahora es “irrelevancia”) para el desarrollo económico del sistema.

Los resultados de todo esto ya están siendo conocidos. Un imparable aumento de las desigualdades de renta entre los países desarrollados y los llamados en vías de desarrollo, y un aumento también de las desigualdades al interior de los países desarrollados. Como EEUU es presentado, por los paladines de este modelo, como el ejemplo ineludible a seguir por el resto de las economías, será interesante aportar algunos datos sobre distribución de la renta en este país. En los EEUU, el 1% más rico de la población aumentó su riqueza en un 28,3% entre 1983 y 1992, mientras que la franja del 40% inferior de las familias estadounidenses descendieron un 49,7% durante el mismo periodo. Así mismo no paran de aumentar los porcentajes de personas que están por debajo de la línea de la pobreza, contándose cada vez más entre ellos lo que se denomina “trabajadores pobres”, Castells (1999; VOL.3, Págs. 158-160).

Al hilo de esta desigualdad creciente se produce también la proliferación (por poner un ejemplo de los cambios sociales que implica las transformaciones que describimos), sobre todo en EEUU, de toda una serie de nuevos “servicios personales” (tareas domésticas, cuidados privatizados, etc.) que suponen una cierta refeudalización de las condiciones laborales, trabajos en los que en vez de mediar una relación contractual clara y neutra, se vuelve a formas de dependencia y sumisión en el trabajo, André Gorz (1998).

Un modelo que lleva sus dinámicas exclusógenas desde los individuos hasta el propio territorio: grandes regiones del mundo se encuentran “fuera de juego” de la

¹ Castells, M.- La era de la Información, Alianza, 1999 .Pág. 261).

dinámica del capitalismo globalizado (el “sur”), abocadas a economías de mala subsistencia, alejadas de cualquier parámetro de crecimiento; pero también extensas áreas de los países centrales; y, en concreto, en unas sociedades cada día más urbanas, zonas más o menos amplias de la ciudad, “guetarizadas” ya por los distintos procesos que abocan en las situaciones de fuerte vulnerabilidad y de exclusión y “gran exclusión” (“desafiliación”), coexistentes con economías étnicas vinculadas a la economía criminal global: racismo, inmigración irregular, drogodependencia, paro estructural masivo, tráfico de drogas y de seres humanos, violencia...

Bien, pues la idea que defendemos es que Andalucía, y Granada, estarían entre esas zonas o territorios más o menos irrelevantes, esos “agujeros negros territoriales” del sistema.

La andaluza ciudad de Granada², pertenece de lleno, igual que el conjunto de la Región Andaluza, a esas zonas territoriales de marcada vulnerabilidad, cercanas –relativamente- a otras zonas de gran integración de la Unión Europea, pero a su vez en la frontera con la gran exclusión territorial y social del planeta, África.

Una ciudad que, en su estructura y procesos sociales, presenta agudos contrastes, con grupos humanos y problemáticas sociales en la mayor exclusión-desafiliación, con importante presencia de juventud descualificada, proveniente de un fuerte fracaso escolar, de entornos marginales y racializados (discriminación juvenil), con altas tasas de familias “monomarentales” y sin recursos educativos, económicos y sociales (discriminación “de género”), y también con presencia de barrios marginalizados, sobre todo aquellos en los que se ubica la mayor parte de la población gitana de la ciudad, y que concentran de alguna forma las mayores problemáticas sociales.

Los indicadores sociolaborales de granada nos presentan un panorama poco positivo ya que se encuentra en el furgón de cola del desarrollo nacional, con una de las tasas de actividad más bajas del país, a pesar de ser una ciudad con una alta tasa de población potencialmente activa, posiblemente debido al desánimo que produce la escasa estructura de actividad laboral granadina. Baja tasa de actividad y baja tasa de ocupación, así como una elevada tasa de paro son los rasgos generales más caracterizados. En este esquema los colectivos más desfavorecidos son las mujeres, que presentan tasas de paro específico bastante más altas que los hombres en todos los grupos de edad, y también los jóvenes, con un fuerte paro juvenil que sin duda apunta a una ciudad donde es difícil engancharse al empleo.

En lo relativo a paro y formación, se observa un ligero crecimiento del paro de la categoría de menor formación, de los sin estudios, y un aumento de los parados con estudios universitarios superiores.

² El perfil socioeconómico de la ciudad de Granada que ofrecemos aquí se basa en la Investigación del SEPIS titulada: “estudio exploratorio de la exclusión social en Granada” (Universidad de Granada-IMFE, 2001; doc. inédito). se reproducen aquí los rasgos más sobresalientes de la ciudad en base a los datos de dicho estudio.

Es cierto que en los últimos años, a partir del año 1997 aproximadamente, se registra un descenso del paro registrado en Granada, en consonancia con la tendencia general a la bajada del paro que se conoce en este último ciclo económico, pero pensamos que esto se debe, más que a una mejoría neta en términos de empleo, al efecto de dos fenómenos combinados: operaciones estadísticas que han tenido un efecto sobre el descenso del paro registrado, y fundamentalmente a que se ha creado una gran cantidad de trabajo precario que pasa a constar simplemente como puestos de trabajo creado. De modo que si el paro se reduce, se hace a costa de la precariedad y la calidad del empleo, fenómeno que por lo menos hemos podido comprobar a nivel de Granada.

En términos de tejido empresarial hay que destacar el escasísimo peso del sector industrial dentro de su estructura, y el abrumador peso del sector servicios, como ya hemos dicho, pero un sector servicios muy centrado en actividades de poco valor añadido como la hostelería, el pequeño comercio, etc. La estructura granadina en términos de tamaño de las empresas, en consonancia con lo anterior, presenta un fuerte predominio de la pequeña empresa, de tipo familiar, caldo de cultivo idóneo para el desarrollo de relaciones laborales alejadas del derecho laboral, formas paternalistas y familistas de la selección del personal, ciertas formas de autoexplotación familiar concerniente sobre todo a las mujeres, etc.

RELACIONES ENTRE FORMACIÓN Y EMPLEO.

El panorama sociolaboral que brevemente hemos descrito para las últimas decadaza conducido a una situación en el mercado laboral en el que hay un fuerte desajuste entre la oferta y la demanda de trabajo. Las altas tasas de paro, y especialmente de paro juvenil, dan una idea de éste desajuste cuantitativo y sus implicaciones en el ámbito de la propia socialización en el trabajo. Sin duda que el desarrollo tecnológico, la aplicación de las tecnologías informáticas y la robótica a la realización de tareas mecánicas y repetitivas que antes eran desempeñadas por personas, ha tenido su impacto sobre la demanda de mano de obra, reduciendo su necesidad, incluso aunque no caigamos en el determinismo de Rifkin en su obra “el fin del Trabajo” al pretender que la tecnología acaba definitivamente con el trabajo humano.

Pero si se produce este alarmante “decalage” entre oferta y demanda de trabajo, la demanda de trabajo también sufre sus transformaciones. El desarrollo tecnológico y la carrera por la competitividad en el marco de la globalización se entiende que está creando mercados de trabajos muy dinámicos, donde se da una obsolescencia importante tanto de conocimientos y cualificaciones vinculadas al desempeño de los puestos, como la obsolescencia y la aparición de nuevos puestos y contenidos laborales.

¿Y qué papel juega la formación en todo esto?. Para el discurso neofuncionalista representado por la “teoría de los recursos humanos”, el funcionamiento y los requerimientos en materia de cualificación que supuestamente demandan los nuevos mercados laborales no hacen más que indicar la crucial y decisiva importancia de la formación en materia de empleo³. Para esta corriente, por tanto, sería la formación formal

³ LOPE PEÑA, A. y Otros.- ¿Sirve la formación para el empleo?, ED. Consejo Económico y social, Madrid, 2000. Págs 15.

una causa principal del desajuste en el acceso al empleo, tanto para individuos como para el funcionamiento del mercado laboral. La consecuencia lógica de esta postura es la continua apuesta por el crecimiento de la formación (como receta universal), de las políticas activas de empleo, como medida para enfrentarse al problema del paro.

Parece que este discurso de los recursos humanos ha calado bien institucionalmente a pesar de las incoherencias que presenta y de la falta de evidencia empírica de los resultados de la formación en materia de mejora clara de la empleabilidad. Alcaide Castro y otros (1996: 286) , por ejemplo, consideran que existe un excedente de formación en España y que ello se debe a la confluencia de intereses diversos y de diferentes grupos de presión. Estos autores exponen que ante la gravedad de un problema como el desempleo, cuya solución efectiva es desconocida por las esferas políticas, los gobiernos necesitan demostrar que están haciendo algo al respecto, y la solución elegida es la puesta en marcha de políticas activas de empleo, con la formación como piedra angular. Por otro lado también confluye el interés de grupos de presión que se han formado debido a la gran cantidad de dinero destinado a programas de formación, influyendo fuertemente estos grupos de interés en la extensión de la ideología de la formación como clave de la movilidad social.

En cualquier caso no está nada claro que el papel de la formación en relación con el acceso y el mantenimiento del empleo sea el que le atribuye el discurso de los recursos humanos. De hecho, para Lope Peña (2000: 34) y otros autores críticos con el discurso de los recursos humanos, la formación no sería un elemento crucial, universal y determinante en el acceso real al trabajo como pretenden las teorías expuestas, sino que hay que verla como un factor más a considerar, en el marco de otros factores muy influyentes como la pertenencia a grupos o clases sociales y la socialización que tiene lugar en su seno (lo que Bourdieu y los teóricos de la reproducción llaman capital social y capital relacional. Se considera desde esta postura que el discurso de los recursos humanos supone una postura ideológica que en última instancia pretende echar tierra sobre conflicto latente entre capital y trabajo.

Lo cierto es que se dan una serie de fenómenos, que en nuestra opinión, desmienten ese rol crucial de la formación como mecanismo de acceso al empleo. En principio no parece lógico que si la formación es realmente el criterio que determina la contratación laboral, podamos encontrarnos con ese exceso de cualificación entre la mano de obra que se evidencia por ejemplo con las crecientes tasas de subempleo, o puede también corroborarse con el creciente desempleo de colectivos con alta formación, que ha podido ser demostrado por diversos autores, y que el mismo SEPISE ha comprobado para el paro registrado en la ciudad de Granada en los últimos años.

Además, para que la formación fuera tan relevante a la hora del acceso al empleo, como quiere en el enfoque citado, habría que demostrar que la formación es el criterio preferente y universal entre los criterios de selección y reclutamiento de las empresas. Pero resulta que esto no es así. Diversos estudios han concluido que las empresas tienen dos fases en su proceso de selección. En la primera seleccionan a los aspirantes en función del currículum formal y de la presencia, y en una segunda (la fase de entrevista) valoran requisitos comportamentales y actitudinales. Otros estudios citados por Lope Peña y otros

(2000: 24) señalan que habría que distinguir entre industria y servicios, entre grandes y pequeñas empresas, a la hora de valorar sus criterios de selección de personal. En los servicios la exigencia de formación reglada de las empresas se ve complementada con otros requerimientos comportamentales y/o actitudinales, sobre todo en tareas que implican relación con el cliente. La imagen, el modo de vestir, la forma de hablar, las capacidades de comunicación pueden convertirse en centrales a la hora de la selección⁴. No debemos tampoco olvidar que existen muchos servicios que exigen muy poca cualificación y que tienen que ver con el público como cajeros, dependientas, que puede ser que, a la luz de lo anterior, realicen su selección basándose en criterios poco relacionados con la formación reglada.

También sucede que mientras que las grandes empresas disponen de departamentos de recursos humanos que sitúan a la formación en un lugar importante a la hora de la selección, las pequeñas empresas, sin embargo, no pueden asumir los costes de transacción que supone este tipo de selección y confían más en la “intuición” de los encargados, lo que significa que cobran más importancia otros factores como lo actitudinal o comportamental en la selección. Pero más aún, entre las pequeñas y medianas empresas hay otro elemento en el acceso al empleo que se convierte en central, y es el mecanismo de las redes sociales en el acceso al empleo⁵. De modo que la formación reglada queda también relativizada por este factor, especialmente en puestos de trabajo de pequeñas y medianas empresas donde las cualificaciones necesarias para el desempeño tienen a adquirirse en el propio puesto de trabajo, y donde los empleadores buscan “confianza” y “colaboración” en la persona a reclutar, más que currículum.

En definitiva que no creemos que pueda considerarse a la formación ni como la responsable del desempleo estructural de las economías ni como la panacea universal con la que podrá volverse a situaciones de pleno empleo. En la línea de lo que mantienen los autores en los que nos hemos apoyado, creemos que la formación es un requisito entre otros en la selección de personal, y posiblemente funcione en muchos casos como condición necesaria pero no suficiente para acceder al empleo.

Y si tenemos en cuenta que Granada, tal y como vimos con anterioridad, es una ciudad con escaso tejido industrial, con una enorme proporción de empresas de pequeño y mediano tamaño y predominantemente volcada en el sector servicios en sus ramas de menor cualificación, pues eso ya puede indicarnos el papel relativizado que la formación reglada puede tener en el acceso a muchos empleos en la ciudad, y posiblemente menor en el caso del acceso a empleos precarios como los que suelen conseguir las personas en situación de vulnerabilidad y exclusión social.

⁴ Para ver en toda su amplitud cómo los requisitos de formación quedan relativizados por estos otros aspectos que tienen más que ver con la socialización diferencial, consultar la siguiente obra: Sennett, R.- La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Ed. Anagrama, Barcelona, 2000.

⁵ La importancia de estas redes sociales para hacer valer el poder de las cualificaciones, si se tienen, en definitiva el poder de presión que puede ejercerse a través de influencias familiares, amistades, etc, es lo que Pierre Bourdieu denomina: capital relacional.

EL DISCURSO DE USUARIOS Y TÉCNICOS SOBRE LA FORMACIÓN Y OTRAS MEDIDAS DE INSERCIÓN SOCIAL.

USUARIOS/AS

Aparece en el discurso de las personas entrevistadas una causa de exclusión que es señalada de manera unánime por todos las personas y colectivos estudiados, y que es considerada por éstos como el eje central de las dinámicas de exclusión y de integración social. Nos referimos al trabajo, a la necesidad de tener un empleo digno tanto en cuanto a condiciones laborales normalizadas, como a una remuneración suficiente y en condiciones de seguridad y estabilidad laboral.

Del relato colectivo de los usuarios entrevistados se describe un perfil de una ciudad que genera muy poco empleo, con un mercado laboral muy personalizado basado en los contactos y el enchufismo (donde las redes sociales son importantes para escapar de la exclusión), y con una buena proporción de empleos en la economía sumergida o irregular que implican la autoabdicación de derechos laborales, lo que significa que para los usuarios no todo empleo resulta digno y productor de inserción social adecuada. Se señalan también otros factores exclusógenos como el de pertenecer a determinados colectivos étnicos, como el gitano, el ser inmigrante, el residir en zonas simbólicas y físicamente degradadas como el barrio de cartuja, y factores relativos a circunstancias individuales como la edad, el género, las enfermedades (esencialmente la enfermedad mental), o una trayectoria vital de adicción o toxicomanía.

Veamos qué se opina en este tipo de contextos sobre la formación como mecanismo de inserción sociolaboral. Sabemos que en el seno de mercados laborales presididos por el dinamismo y la necesidad de adquirir nuevas competencias profesionales, como aquellos que parecen imponerse en la nueva lógica de la globalización postfordista presente, la educación, en términos generales, así como la cualificación profesional se presentan como requisitos casi imprescindibles para no fracasar en el mundo laboral.

En las respuestas y declaraciones efectuadas por los usuarios entrevistados hemos encontrado una forma diferente de valorar la educación y la formación reglada, de la formación complementaria específica, representada por los cursos de formación profesional ocupacional. La formación en términos generales es considerada de forma unánime como positiva, como un elemento, que aunque no en todos los casos es visto como suficiente, sí que es considerado necesario para poder desenvolverse en el mundo del empleo actual. Sin embargo, con respecto a la valoración que se hace de la participación en curso de formación complementaria, como los cursos de FPO, se ha podido constatar la existencia de tres tipos de respuestas diferenciadas. Por una parte estarían, los que sin ser críticos con la existencia y organización de estos cursos, declaran haberles sido de utilidad general en su formación, pero no de forma directa en su acceso al empleo. Otro tipo de respuesta es la que ofrece un sector de usuarios que se muestran muy críticos con la FPO, que la consideran en definitiva mal organizada y que supone un derroche de recursos que debería aplicarse a la creación de empleo directo. Lo vemos más adelante.

Aunque se han encontrado testimonios de personas que no concedían un valor especial a la formación universitaria (posiblemente por su pertenencia a medios culturales y laborales tradicionalmente alejados de estos ámbitos), lo cierto es que incluso para estos sectores no identificados con la necesidad de una amplia formación, se mostraba la evidencia de poseer unos “mínimos” curriculares (normalmente designados con el graduado escolar) para poder optar con un mínimo de posibilidades a un empleo de cualquier naturaleza.

Aunque entre las causas de exclusión citadas, la falta de empleo es con mucho la principal, también a veces se hace referencia a la falta de una formación suficiente o adecuada, considerando la formación como una forma de prevención de la exclusión. Luego hemos encontrado, como hemos dicho, quienes no valoran la formación más allá de su representación como un instrumento mínimo para situarse en la sociedad y el empleo. En definitiva, la formación general es valorada, al menos, como requisito necesario, aunque no suficiente, para la integración social y laboral.

Ahora bien, mientras que en las declaraciones relativas a la formación reglada podíamos encontrar ciertos matices en cuanto a la importancia que unos y otros usuarios le concedían, la cuestión cambia sustancialmente cuando abordamos el asunto de la formación complementaria, de los cursos de cualificación o de formación profesional ocupacional. En cuanto a los pronunciamientos de los usuarios entrevistados con respecto a la importancia que conceden a los cursos de formación complementaria para acceder al empleo y a su experiencia en ellos, sí que encontramos, como perfilamos al principio, dos sectores de usuarios claramente diferenciados. Hay un grupo de respuestas, coincidente con aquellos usuarios que precisamente tienen más formación, que poseen una visión muy crítica con respecto a la formación profesional ocupacional, que tienden a catalogarla dentro de un conjunto de políticas de inserción derrochadoras, mal enfocadas y que no atacan a la verdadera raíz del problema que es el enorme paro de la ciudad de Granada. Iremos desmenuzando los argumentos de este sector de respuesta más adelante.

Hemos encontrado otro grupo diferenciado de usuarios que conceden una valoración general positiva a los cursos de formación profesional ocupacional de los que han formado parte, aunque hay que decir que sólo en uno de los casos se narra una conexión directa al empleo como consecuencia de una formación previa de estas características. Es interesante destacar que entre este grupo de usuarios que valoran mejor la FPO, las declaraciones que se hacen consisten simplemente en declaraciones generalistas sobre lo positivo que es formarse para encontrar empleo, pero no entran en ningún momento en explicar o argumentar porqué es o ha sido positiva para ellos la Formación profesional ocupacional. Luego parece que estas declaraciones, más allá de la propia experiencia de los entrevistados, pudieran efectuarse desde la influencia que el discurso de la formación ejerce sobre los propios usuarios de la acción social. También es necesario recordar, que la población objeto de este trabajo no estaba constituida por alumnos de cursos de FPO, sino por personas en proceso de vulnerabilidad y exclusión social, y que recurren a la red de asociaciones que trabajan en este sector en Granada, lo cual indica que son personas que pueden haber tenido, o no, una experiencia en el mundo de la formación.

En cuanto al grupo de los críticos, estos consideran que la formación está sobrerrepresentada en el conjunto de las acciones de inserción social, que se invierten demasiados recursos económicos en ésta que podían dirigirse a la creación de empleo directo, que los cursos no responden a las expectativas de inserción laboral que levantan, que no hay una adecuación entre la formación que se oferta y las necesidades laborales del mercado, así como ciertas críticas a la forma de organización de estos cursos que trataremos más adelante. Un aspecto que resulta común en los usuarios que lo abordan, y que se deriva de las declaraciones efectuadas, es la necesidad de que los cursos de formación contemplen medidas de retribución económica, ya que sí no dejan fuera a muchas personas, que teniendo necesidades económicas y familiares, no pueden asistir a ellos.

En lo relativo a las críticas más frecuentes que se han efectuado se encuentra la queja de que los cursos suponen muchas veces una oferta desconectada de la demanda de empleo real que hay en el mercado, y sobre todo se solicita por muchas personas que los cursos de formación estuvieran conectados a un empleo que supusiera la continuación natural de aquellos, es decir, formación ligada a empleo, y no formación ligada a “posibilidad-esperanza” de empleo.

También se han encontrado críticas referidas a los requisitos de acceso a los cursos y en general a la organización de éstos. El centrarse en ciertos colectivos de edad, excluye en muchas ocasiones a otras personas de una formación que tal vez podía ser de utilidad en sus parcurros de inserción, si bien esto puede formar parte de una política de maximización de recursos escasos.

Se han relatado experiencias donde la organización y los recursos con los que contaban los cursos de FPO para conseguir sus objetivos, no eran los esperados. Por ejemplo se relata el caso de una usuaria que en un curso de FPO hubo de complementar un módulo de prácticas que llevaba por título “difusión cultural” y fue enviada a hacer funciones de conserje a un centro de día para la tercera edad. También hay testimonios de cursos en los que el material disponible hace completamente inviable la consecución de los objetivos que la formación se proponía.

La obsolescencia de los títulos de este tipo de formación, es señalada por estos usuarios como otro problema, que en cierto modo refleja para ellos la “ideología” de la FPO. Una vez realizados los cursos los usuarios se quejan de que descubren que el reconocimiento académico que estos tiene es muy bajo, inferior al que se les había dicho por parte de los impartidores de estos cursos, y que no entienden cómo siendo una formación impartida por un tipo de AAPP, no es luego reconocida por otras, ya que parece, según declaran, que los títulos obtenidos en la FPO, luego no son considerados como currículum en muchas bolsas de trabajo, incluso de la Junta de Andalucía.

También es necesario destacar que a pesar de la existencia de estas quejas y críticas entre usuarios se han encontrado declaraciones de personas que reclaman una mejoría en el acceso a los cursos de formación complementaria para su colectivo, y en definitiva que

demanda que se incremente la oferta de cursos para ellos, ya que les dan un importante valor como mecanismo de integración laboral y social. esto se ha constatado con usuarios extoxicómanos y también con personas pertenecientes a colectivos aquejados por enfermedades mentales.

Establecemos la hipótesis de que esta demanda de más y mejor formación para ellos, más adaptada a sus necesidades especiales en el caso de las personas con enfermedad mental, podría deberse a que se trata de colectivos en situación de “gran exclusión social” en la ciudad de Granada, colectivos donde más allá de la marginación laboral, las personas se encuentran en situaciones de fuerte soledad, como han declarado al referirse a las causas de la exclusión social. Tal vez desde la dificultad de reinserción que impone una pequeña ciudad como Granada, donde el conocimiento mutuo de las personas hace difícil la reconstrucción de estrategias vitales a los actores, la formación pueda ser vista como una oportunidad de reconstrucción de vínculos sociales enriquecidos, que sirvan al objetivo de salir de la soledad y del círculo de exclusión en el que los actores se mueven, siendo así que la formación estaría valorada más allá de su efectividad en la empleabilidad. En cualquier caso, de lo anterior puede deducirse que los cursos de FPO que se ofertan van más dirigidos a poblaciones en proceso de vulnerabilidad social, que poblaciones situadas en la franja de exclusión⁶, que si tenemos en cuenta lo que aquí declaran, serían además las que más estarían demandando este tipo de formación en la ciudad de Granada

La orientación laboral, política activa de inserción con presencia creciente en la estructura de inserción sociolaboral Granadina, recibe una valoración, en términos generales, muy crítica por parte de los usuarios de la inserción social. apenas encontramos valoraciones positivas entre aquellos que se pronuncian, y los casos que se dan manifiestan haber encontrado un apoyo en la orientación, que más que provenir del servicio en sí, se produjo a raíz de las buenas relaciones personales que se establecieron entre los orientadores y los usuarios beneficiados.

Los críticos con la orientación la sitúan a la par de la formación complementaria en cuanto que medidas de corte ideológico que suponen derroche de recursos. En definitiva declaran encontrarse atrapados en una maraña de centros que ofrecen orientación, que duplican sus actividades y que finalmente llevan al usuario a desconocer a donde tiene que dirigirse para resolver dudas laborales concretas. Se da el caso de varias personas que solicitan que este tipo de servicios sea centralizado a nivel de ayuntamiento o de Comunidad autónoma, para facilitar la búsqueda de empleo, la información sobre autoempleo, etc.

En lo referente a otras medidas de inserción laboral que habitualmente se plantean como útiles para que las personas en exclusión puedan acceder al empleo, se han obtenido algunas ideas sobre las valoraciones que los entrevistados hacen del autoempleo. Primeramente hay que señalar, que son varios los entrevistados que reconocen no haber oído nunca hablar de este concepto. En los casos en los que el autoempleo es conocido por los usuarios hay una mayoría que no se pronuncia sobre si es una buena o mala medida de

⁶ Para profundizar en los conceptos de vulnerabilidad y exclusión social véase: CASTEL, R.- La metamorfosis de la cuestión social.

inserción, ya que dicen tener muy poca información específica al respecto. Y también se han encontrado algunas personas críticas con la medida, que les suena a discurso de inserción, pero que la ven poco práctica, ya que no ven que haya ayudas económicas reales para llevarla a la práctica.

En lo referente a la coordinación existente entre los distintos organismos y entidades que operan en el campo de la inserción sociolaboral en Granada, en los casos en que los usuarios entrevistados se han pronunciado al respecto, la visión mayoritaria gira en el sentido de expresar una queja con respecto a la mala coordinación, a no saber a dónde tienen que dirigirse para resolver problemas concretos, e incluso hay algunos discursos muy críticos que interpretan los servicios de información y orientación al empleo como excesivos en servicios, que podrían canalizarse hacia la creación de empleo directo.

TÉCNICOS/AS

Los técnicos consideran la situación de desempleo o de empleo precario, una formación incompleta o inadecuada y la debilidad o ausencia de redes sociales aparecen como el motor del proceso de exclusión social, la cual se retroalimenta a partir de las consecuencias que genera en la vida de las personas, e impidiendo escapar de otras circunstancias individuales o de las provocadas social y culturalmente por el resto de la población. No vamos a reproducir aquí cuáles son los factores exclusógenos citados por los técnicos de inserción por ser muy similares a los ya citados cuando abordamos la cuestión las causas de exclusión desde la perspectiva de los usuarios. Tal vez destacar, que los técnicos hacen más énfasis en la educación como factor exclusógeno del que hacían los usuarios.

Entre los técnicos entrevistados la formación la formación resulta altamente valorada como uno de los factores esenciales para acometer con éxito la integración laboral y social. Esta valoración se produce de forma casi unánime dentro del colectivo de los técnicos de la inserción sociolaboral entrevistados. Así, en la mayoría de los casos la formación en general y la cualificación profesional son citados entre las dos primeras causas (junto con el desempleo y otros factores desencadenantes de exclusión) o factores exclusógenos que afectan a las poblaciones en vulnerabilidad con las que desarrollan su trabajo.

Luego no sólo es considerada en su dimensión de enriquecimiento humano, sino que los técnicos, de forma mayoritaria, la ven como un requisito clave para optar con posibilidades en el campo laboral granadino. Aquí merece la pena resaltar que no se hacen distinciones entre formación generalista y formación complementaria, y es destacable que se considera de gran importancia la formación complementaria, los cursillos, para mejorar la empleabilidad, lo que no impide, por otra parte que aflore una crítica (que tratamos a continuación) con respecto al estado de la formación profesional ocupacional, pero una crítica que parece producirse en función de la posición que las propias entidades tienen con respecto a los cursos de formación.

Como la técnica aplicada sobre el colectivo de los técnicos de inserción ha sido el cuestionario autocumplimentado, la valoración de los entrevistados se obtiene a partir del

orden de importancia que conceden en sus respuestas a cuáles son las causas de exclusión, a qué medidas de inserción de las existentes y empleadas por su organización les parece más eficaz, qué medidas proponen ellos para mejorar la eficacia insertora de las medidas existentes, y por último, con respecto a esta cuestión, qué medidas actualmente no existentes proponen los encuestados para mejorar la inserción sociolaboral en la ciudad.

En la mayoría de los casos la formación complementaria es muy mencionada y en primer lugar, como medida más relevante, como medida que serviría para mejorar los resultados de la inserción sociolaboral, pero eso sí, también en la mayoría de los casos se matiza la necesidad de que esa formación complementaria se encuentre adaptada a las necesidades de los colectivos que la vayan a recibir en función de sus características y necesidades.

En cualquier caso, como la mayoría de entidades ofrecen algún tipo de formación a sus usuarios, la valoración de la formación adaptada y específica va ligada a la reivindicación de recursos para el desarrollo de su propia actividad, lo cuál no invalida que una formación adaptada a las necesidades de los colectivos sea más eficaz en términos de inserción. Simplemente queremos decir que muchas de esas respuestas vienen a refrendar la actividad formativa que las entidades ya realizan.

De hecho, hemos podido observar, que son aquellas entidades con menos recursos, y que no poseen capacidad de gestión de formación propia, como por ejemplo las asociaciones que tratan con mujeres de malos tratos, o con transeúntes, por ejemplo, las que se muestran más críticas con la necesidad de que los cursos ofrezcan un tipo de formación más adaptada a la realidad del mercado laboral que la que actualmente existe, mientras que el técnico del IMFE, por ejemplo, cuya actividad está muy centrada en la oferta de formación profesional ocupacional, sí que hace una muy buena valoración de los cursos que se imparten en términos de empleabilidad y conexión con la realidad laboral.

Las propuestas de carácter más innovador entre los técnicos señalan la necesidad de que se pudieran en marcha medidas de formación que en la actualidad no existen, y que permitieran que la realización de cursos de FPO fuera vinculada a compromisos de contratación, para salir de ese círculo en que unos cursos de formación llevan a otros, sin ver un claro horizonte laboral. Aunque el pequeño caudal de datos con el que trabajamos no nos permiten hacer afirmaciones dotadas de representatividad, tal vez pudiéramos sugerir la hipótesis de que son los técnicos de entidades dedicadas a colectivos en gran exclusión como extoxicómanos, mujeres en malos tratos, transeúntes, etc., las que se muestran más críticas con la necesidad de revitalizar y reformar la formación en relación con su eficacia de inserción, mientras que entidades como el IMFE, que están más dirigidas a la franja de vulnerabilidad social se muestran menos críticas con la formación ya existente. Posiblemente porque entre los técnicos de las primeras se tienen un contacto más directo con aquellos que ni siquiera pueden acceder a los cursos en razón de unos requisitos excluyentes, y con personas que por sus perfiles socioeconómicos no pueden permitirse el lujo de recorrer el costoso camino (en términos de tiempo y de dinero) de la formación para poder acceder finalmente a un empleo digno. De hecho la técnica de Mujeres de malos tratos afirma que muchas mujeres no rechazarían el participar en cursos de formación si estuvieran vinculados a un compromiso de contratación.

En cuanto a la relación entre formación y colectivos específicos, hemos encontrado, como dijimos, algunas declaraciones relevantes. La técnica de la entidad hogar 20, que trabaja con extoxicómanos, por ejemplo, afirma que La formación ocupacional es un problema para los usuarios de Hogar 20. muchos no pueden cumplir los requisitos de formación mínima que se exigen para participar en cursos de formación normalizados. Muchos cursos dan una formación inespecífica, que no prepara suficientemente para el trabajo real. Y también es un problema importante el hecho de que la mayoría de los cursos no estén vinculados a ningún tipo de contraprestación económica, lo que impide que usuarios que necesitan una supervivencia económica paralela a la formación puedan participar en ellos.

Es necesario destacar, que ha sido la técnica de una de las instituciones, concretamente de hogar 20, Ong que como dijimos trabaja con extoxicómanos, la que ha defendido la necesidad categórica de que los cursos se encuentren suficientemente subvencionados para evitar la exclusión de los usuarios más vulnerables económicamente, a la vez que esta posibilidad ha sido también referida en otro caso, pero en términos generales los técnicos no se han pronunciado sobre esta cuestión, lo que evidenciaría otra diferencia entre el discurso de técnicos y usuarios sobre la formación ocupacional.

También hay que recoger el sentir de las técnicas de las entidades que trabajan tanto con mujeres en vulnerabilidad y riesgo de exclusión como de mujeres en malos tratos, que inciden en la gran desventaja que sufren estos colectivos femeninos en el mercado laboral, donde hacen las tareas más descalificadas y laboralmente precarias, como hostelería, servicios de limpieza, labores del hogar, etc, y normalmente en función de su escaso bagaje formativo. Se insiste en la gran importancia y voluntad que estas usuarias ponen en la formación, pero se da el hecho de que en la mayoría de los casos no pueden acceder a ella, por carecer los cursos de subvención económica que les permita mantener su familia a la vez que se forman, y por no estar los cursos vinculados a opciones reales de empleo a su finalización.

La valoración que hacen los técnicos de la orientación laboral, en términos generales, es bastante positiva, habiéndose encontrado tan sólo una postura muy crítica con la orientación, que en esencia coincide con los argumentos dados por los usuarios sobre ésta, postura que considera que existe una fuerte duplicidad en los servicios que se ofrecen, y que presenta una escasa ratio de efectividad en la inserción, pidiendo que se constituya una “ventanilla única” para la información y asesoramiento en materia laboral y de inserción social.

Pero para la mayoría de los técnicos, como decimos, la orientación se incluye entre aquellas medidas más valoradas por los técnicos de las entidades, aunque esto sucede especialmente en aquellas entidades que poseen servicios de orientación propios dentro de su organigrama. A la par de esta valoración de la orientación laboral se ha encontrado un grupo de respuestas que insiste en la idoneidad y necesidad de crear y/o profundizar en la promoción de acompañamiento personalizado para la inserción social, que significaría la existencia de tutores personalizados de inserción social que acompañarían a las personas en

exclusión en todo su proceso de inserción. De modo que en términos generales se perfila un cierto discurso de la inserción sociolaboral que promueve las políticas activas de empleo representadas por la formación y la orientación laboral, y que podría estar en una fase de profundización de estas políticas a través de la implementación de nuevas figuras profesionales y una cierta sofisticación de la intermediación sociolaboral.

Con respecto a la valoración de otras medidas de inserción como el autoempleo o las empresas de inserción, hay que decir que el autoempleo encuentra entre los técnicos una valoración teórica positiva, ya que se piensa en términos generales que podría ser una solución para personas y colectivos que no se encuentran en condiciones óptimas de competir en el mercado del trabajo por cuenta ajena. Pero por otra parte se señalan inconvenientes como la falta de suficiente apoyo económico y administrativo para ello, las prohibitivas inversiones económicas iniciales, la falta de motivación personal y de cultura empresarial, en muchos casos.

Las empresas de inserción también son un recurso muy bien considerado por los técnicos en general, y se encuentran entre aquellas medidas que muchos han propuesto para mejorar la eficacia de la inserción sociolaboral en Granada. Los motivos por los que se hace esta valoración de las empresas de inserción son similares a los usados para el autoempleo, y van desde la declaración de mayor autonomía para los usuarios, la mayor flexibilidad de estas empresas, el perseguir fines sociales, más allá de la rentabilidad económica, etc. Eso sí, se declara una situación poco favorable para este tipo de iniciativas en Granada, con una Ley de empresas de inserción para la que varios técnicos piden reformas, de cara a favorecer fiscalmente estas iniciativas sociales y empresariales.

En cualquier caso resulta necesario señalar una contradicción que se ha detectado en el discurso de los técnicos. Si por un lado consideran entre las medidas de inserción más valoradas, a la formación, a la orientación laboral, y en definitiva a medidas o políticas activas de empleo que en definitiva hacen recaer la responsabilidad y el trabajo último de encontrar empleo en el excluido, por otro lado, a la hora de proponer medidas de inserción nuevas, es mayoritario el reclamar de los poderes públicos el que creen empleo directo o tutelado por las administraciones, así como reclaman que se creen mejores leyes laborales que protejan legalmente a los excluidos en el mercado laboral privado. Hete aquí que a la hora de proponer medidas que no existen, aflora en el discurso una crítica a las variables estructurales del mercado de trabajo y una declaración de responsabilidad de la sociedad y del estado (no ya del individuo) en la exclusión. Tal vez esta contradicción exprese la consolidación, por un lado, de las políticas sociales de inspiración neoliberal, que van calando en el propio discurso y la práctica de los técnicos, y por el otro, la conciencia, por parte de los que lidian con realidades difíciles, de que ese modelo social tiene límites de pobreza y de exclusión que no deberían ser lanzados al juego del mercado, sino reabsorbidos por un enfoque más social de la economía y el trabajo.

Con respecto a las cuestiones de la participación de los usuarios en la organización de las entidades de inserción y a la coordinación que se da dentro y entre las entidades mismas, podemos hacer algunas reflexiones. Lo primero que detectamos es que hay una valoración absoluta en cuanto a declaración de intenciones, sobre la importancia de la participación de los usuarios en el desarrollo de las medidas de inserción. Esto resulta

unánime entre todos los técnicos encuestados. Ahora bien, las contradicciones a ésta filosofía de la participación, pueden apreciarse cuando se cotejan estas respuestas con aquellas que pretenden sustanciar en qué aparatos y resortes concretos se traduce esta participación de los usuarios en las entidades. Aunque hay alguna entidad que parece haber avanzado en modelos de participación y desarrollo asambleario, en términos generales la participación parece presentarse más como un discurso o una voluntad de cambio que como una realidad conseguida.

De hecho, podríamos decir que a la pregunta por la participación y su importancia y sentido se responde de una forma normativa que implica lo que la participación debería de ser para mejorar la acción social e incluso expresa un cambio de tendencia en la acción social que se dirige en la línea de posicionar al sujeto en el centro de la acción. Pero cuando se responde a cuáles son los mecanismos reales de participación que funcionan actualmente, la respuesta es descriptiva y se remite a un ámbito más institucionalizado que tal vez exprese los posibles déficits de participación que existen frente al ideal que se expresaba con anterioridad.

Y con respecto a la coordinación al interior de las entidades y de éstas entre sí y con las administraciones públicas, hay que decir que si bien hay un pequeño grupo que señala algunas dificultades de coordinación y la necesidad de mejorar el partenariado, especialmente con las administraciones públicas, el res, es decir, la mayor parte de los técnicos entrevistado producen un tipo de respuesta sobre la cuestión que podríamos llamar “institucionalizada”, consistente, de forma similar a lo ocurrido con la participación, en valorar muy positivamente la coordinación como algo necesario para el buen desarrollo de las políticas sociales, pero luego resolviendo las cuestiones sobre los mecanismos concretos de coordinación existentes con respuestas que se limitan a describir de manera casi anodina los organigramas de sus organizaciones, evidenciando el no querer entrar a la descripción de conflictos interinstitucionales y problemáticas en esta área.

SÍNTESIS COMPARATIVA.

En cuanto a los factores que producen exclusión social se produce un criterio absolutamente unánime en considerar al desempleo y a la existencia de un empleo precario y sumergido como la causa que mayor problemáticas produce para las personas en situación de vulnerabilidad y exclusión social en la ciudad de Granada. Tanto usuarios como técnicos de entidades de inserción dibujan el perfil de una Granada con escasa o nula generación de empleo, donde parece que se dan importantes bolsas de subempleo en la economía sumergida, especialmente en el mundo de los servicios descualificados, hostelería, limpieza, servicio doméstico, cuidado de ancianos. Trabajos que no producen inserción social, ya que sumergen a las personas en un círculo de empleo precario y descualificación profesional que los van alejando de otras redes de empleo más regularizadas y económicamente ventajosas.

En este contexto, el capital social que se posee se hace muy importante, y mejorar la situación, encontrar un trabajo mejor, u optar a algún recurso sociolaboral pasa muchas veces por tener una buena red familiar o de amigos. Los estigmas, étnicos, residenciales, de salud o de consumo de sustancias, pesan sobremanera sobre las personas en vulnerabilidad,

y complican sus estrategias de inserción en una ciudad pequeña, donde cuesta mantener el anonimato. En definitiva se corrobora la gran importancia en el acceso al empleo de lo que Pierre Bourdieu llama “capital relacional”, como dijimos al principio.

Si en lo anterior apenas hay puntos de divergencia entre técnicos y usuarios, éstos afloran a la hora de valorar las medidas de inserción que se llevan a cabo. En lo relativo a la formación complementaria o los cursos de FPO, que nos ha ocupado buena parte de este documento, la valoración que hacen técnicos y usuarios es absolutamente dispar, especialmente en el contraste entre los usuarios críticos con ésta y el colectivo de los técnicos, que se muestra más homogéneo que los usuarios con respecto a la cuestión. Los usuarios consideran que la formación complementaria tal y como funciona actualmente supone un derroche de recursos que deberían dirigirse a la creación directa de empleo público, y condicionan la efectividad de los cursos a que estén conectados a un empleo real, con compromiso de contratación, y además se vinculen los cursos a una remuneración suficiente que no les excluya de ellos, ya que muchos han de mantener a sus familias a la vez que se forman. Los técnicos apenas ven disfuncionalidades en la formación, y la consideran crucial siempre que esté adaptada a los colectivos. Podría decirse que los técnicos tienden a apostar por la necesidad de más formación para la inserción, mientras que los usuarios reclaman una formación distinta para la inserción, o la reducción de la existente en beneficio de creación de medidas de inserción laboral directa para enfrentarse al grave problema de paro de Granada.

En definitiva, se observa un discurso de técnicos de entidades que se encuentra bastante influido por los postulados administrativos y por el discurso de los “recursos humanos”, que tiende a privilegiar las políticas activas de empleo frente a otras medidas de inserción laboral, y que parece legitimar “per se” a la formación y a la orientación laboral como medidas eficaces y efectivas, entrando menos en las valoraciones empíricas de estas medidas. Los usuarios, sin embargo, manifiestan experiencias muy críticas tanto con la formación no reglada o formación complementaria como con la orientación laboral, y se encuentra un sector de estos usuarios que se presenta a sí mismo como conscientes de ser el centro de un discurso de la inserción que mueve a su alrededor una buena cantidad de recursos económicos que finalmente no contribuyen a mejorar sus posibilidades de salir de la situación de precariedad y desempleo que viven.

Las declaraciones sobre la orientación laboral discurren por senderos muy similares a los de la formación, como hemos dicho. Si es defendida por los técnicos, que le conceden en general un papel importante en la inserción, los usuarios ven en ella mayoritariamente un derroche de recursos, y una estructura de servicios descoordinada, que duplica las actuaciones y de la que no saben muy bien qué es lo que puede y cómo puede ofrecérselo.

Los técnicos también hacen una valoración positiva de medidas como el autoempleo o las empresas de inserción, aunque señalan de forma general la necesidad de que las administraciones públicas se impliquen más legislativa y financieramente en el apoyo a estas medidas, para que su papel se incremente en la inserción. Entre los usuarios, por el contrario, encontramos a un buen número de ellos que ni siquiera han oído nunca hablar de estas medidas, y los que las conocen afirman tener una información muy insuficiente sobre ellas, y tienden a verlas como parte de un discurso ideológico sobre la inserción social, que

a la hora de la verdad no les permite el materializar respuestas efectivas de inserción sociolaboral.

La coordinación de esa red de entidades dedicadas a lo social en Granada es denunciada sin ambages por los usuarios, que declaran sentirse perdidos en esa maraña de entidades y servicios, sin saber muy bien adonde acudir a recibir respuestas a sus problemas cotidianos. Sin embargo entre los técnicos la crítica a la falta de coordinación es mucho menor, y predomina la respuesta de protección “institucional” del campo (en el sentido de Bourdieu) en el que realizan su actividad.

Aunque con respecto a la formación y a la valoración de las medidas de inserción que existen podemos decir que ambos colectivos sostienen visiones distintas, más crítica por parte de los usuarios, y más heredera de un discurso de la inserción y de la teoría de los recursos humanos por parte de los técnicos, hay un punto importante de coincidencia en un diagnóstico de lo que debería de hacerse para ir solucionando la situación, en la medida en que ambos colectivos coinciden en la necesidad de creación de empleo y en la responsabilidad que tienen las administraciones públicas en incentivarlo o generarlo directamente.

BIBLIOGRAFÍA.

ALONSO, L.E. - Trabajo y ciudadanía, Ed. Trotta, Madrid, 1999.

ALCAIDE CASTRO y otros.- Mercado de trabajo, reclutamiento y formación en España, Ed. Pirámide, Madrid, 1996.

GORZ, A. - Miserias del presente , riqueza de lo posible, Ed. Paidós, Buenos Aires, 1998.

LOPE PEÑA, A.- ¿sirve la formación para el empleo?, Ed. Consejo Económico y Social, Madrid, 2000.

SENNETT, R.- La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Ed. Anagrama, Barcelona, 2000.

RIFKIN, J.- El fin del trabajo, Ed. Piados, Barcelona, 1996.

CASTELLS, M.- La era de la información, Economía, Sociedad y Cultura, Ed. Alianza, Madrid, 1999. 3 VOLS.

FINA SANGLAS, I.- Mercado de trabajo y políticas de empleo, Ed. Consejo Económico y social, Madrid, 2001.

