



## **PROGRAMAS DEL PLAN DE TRANSICIÓN AL TRABAJO EN CATALUNYA**

**Pilar Pineda Herrero**

*Profesora de Pedagogía del Ocio y de Pedagogía Laboral  
Universitat Autònoma de Barcelona.*

### **1. INTRODUCCIÓN**

La presente comunicación se enmarca en una de las investigaciones realizadas por la FREREF - Federación de Regiones Europeas para la Investigación en Educación y Formación. La investigación titulada "Étude sur l'Apprentissage et la Formation en Alternance dans les Regions d'Europe", se centra en el análisis de las diversas modalidades de formación en alternancia existentes en cada una de las regiones participantes -Rhone-Alpes, Lombardia y Catalunya,- y en el estudio de casos por sectores de producción prioritarios.

Aquí recogemos uno de los estudios de casos realizados en Catalunya, dada la relevancia que la información recogida puede tener para el educador social que interviene en formación ocupacional. Se trata de un programa del Plan de Transición al Trabajo (PTT) en el sector de artes gráficas, este sector ha sido considerado como prioritario dado el gran avance tecnológico que ha experimentado.

A continuación presentamos, en primer lugar, los programas del Plan de Transición al Trabajo en Catalunya, incidiendo en su especificidad respecto a los Programas de Garantía Social del resto del estado. Seguidamente analizamos los aspectos organizativos y pedagógicos que caracterizan a esta modalidad de formación ocupacional, como son la organización de la formación, la acción tutorial, la articulación de los aprendizajes, la evaluación, la validación y la financiación de los programas. Para finalizar estudiamos el grado de implicación de los actores sociales -empresas, sindicatos y poderes públicos- y consideramos la eficacia social de los programas PTT y la ocupación que generan entre los jóvenes.

### **2. PLAN DE TRANSICIÓN AL TRABAJO**

Los programas del Plan de Transición al Trabajo (PTT) son programas de formación diseñados para proporcionar a los jóvenes que no han alcanzado los objetivos del sistema educativo, recursos personales y profesionales para que puedan encontrar trabajo o continuar su formación. Estos programas están dirigidos a jóvenes que han abandonado el sistema educativo y que necesitan orientación y formación para encontrar empleo. Las condiciones para acceder a ellos son: tener entre 16 y 25 años y estar en paro; en cuanto al nivel de estudios no se requiere ninguna titulación específica.

Los programas PTT aparecieron en Catalunya en 1986, siendo esta comunidad pionera en el estado Español en la implantación de programas de este tipo. Los motivos que impulsaron su aparición fueron principalmente la necesidad de ofrecer una vía de salida, alternativa al sistema educativo, para los jóvenes que no habían alcanzado los objetivos de este, o sea, que se hallaban en situación de fracaso escolar y que no poseían ni una profesión ni un empleo.

Posteriormente a la implantación de esta iniciativa, se crean a nivel estatal los llamados Programas de Garantía Social, que responden a los mismos objetivos y criterios que los programas PTT. Así, la Ley Orgánica de 3 de octubre de 1990 de Ordenación General de Sistema Educativo (LOGSE) establece que "las administraciones educativas garantizaran una oferta suficiente de programas específicos de garantía social, dirigidos a aquellos alumnos que no han alcanzado los objetivos de la educación secundaria obligatoria (DOG nº 1781, p5585). La

Generalitat de Catalunya integra sus programas PTT en este marco jurídico a través de la Orden del 22 de julio de 1993, por lo cual se autoriza la impartición con carácter experimental de los programas de garantía social.

Según establece esta orden, los programas de garantía social son acciones formativas no regladas que autoriza el Departament d'Ensenyament. Sus objetivos son proporcionar a los alumnos una formación básica y profesional que les permita incorporarse a la vida activa o proseguir sus estudios, y favorecer el aumento del grado de madurez de estos, sobre todo en lo referente a la autoestima, a la valoración del esfuerzo y a la superación de las dificultades (DOG nº1781, p5585). Así los programas PTT pasan a ser programas de garantía social. No obstante, existen ciertos aspectos propios de los PTT que lo diferencian del resto de programas de garantía social:

- La heterogeneidad, ya que se intentan formar grupos con alumnos de diferentes niveles y capacidades. Con ello se intenta evitar la creación del típico "batallón de torpes", es decir, de grupos con nivel homogéneo pero extremadamente bajo, con las enormes desventajas educativas que ello implica. Con el objetivo de cumplir con este criterio, la captación de los alumnos se da a partir de diferentes fuentes (INEM, centros educativos, Bienestar Social, etc..)

- La potenciación de la formación y de la integración de la mujer. Se intenta captar el máximo de alumnos del sexo femenino posible, y se les anima a seleccionar profesiones con futuro, aunque sean profesiones típicamente masculinas.

- La ubicación en un territorio donde se da la formación en función de las necesidades profesionales de este y en el que se buscan las posibilidades de ocupación para los jóvenes.

Desde 1986, año de creación del primer programa PTT, se han formado más de 2000 jóvenes, y un porcentaje importante de ellos han encontrado trabajo. Actualmente participan más de 6000 jóvenes, distribuidos en 40 grupos en los 17 PTT existentes-uno por municipio.

Los programas PTT ofrecen a los jóvenes tres elementos básicos (Generalitat: Fulletó Informatiu 1994):

- Orientación, para analizar las capacidades, los intereses y los recursos personales de cada joven, con el objetivo de definir la opción profesional más adecuada para él.

- Información sobre el mundo de las profesiones, el funcionamiento del mercado del trabajo y las vías para acceder a él.

- Formación laboral básica y formación práctica especializada en una profesión concreta. Esta formación práctica se da en una empresa del entorno y da a los programas PTT el carácter de formación en alternancia.

La captación de los jóvenes por diferentes fuentes da lugar a una primera etapa de orientación profesional. En ella se orienta a los jóvenes sobre cual es la opción que mejor se adapta a sus deseos y capacidades -trabajo o estudio- y sobre el sector de actividad a seleccionar como más adecuado a sus características. A partir de este momento el joven inicia el programa PTT, que tiene una duración de 9 meses, de octubre a junio y se divide en dos fases: la primera fase es común para todos los jóvenes y la segunda es específica en función del sector de actividad seleccionado. Las fases son las siguientes

### **2.1. Primera fase**

Formación para el trabajo: Esta fase abarca de octubre a diciembre y se da principalmente en el centro de formación. En ella se prepara a los jóvenes en los aspectos básicos que necesitan para incorporarse al mundo del trabajo; estos son principalmente:

- Aprender a buscar trabajo: técnicas y recursos.
- conocer la empresa y la legislación laboral.
- Aprender a utilizar el ordenador como herramienta de trabajo. Informática aplicada
- Obtener orientación profesional personalizada.

- Ampliar sus conocimientos generales.

Cabe señalar un aspecto decisivo a nivel pedagógico: estos contenidos nunca son trabajados directamente como asignaturas o temas, sino indirectamente, a través de la realización de un pequeño estudio de mercado sobre un sector. Así, se realza la utilidad de los conocimientos y su carácter práctico, a la vez que se evita reproducir el esquema escolar tan rechazado por estos jóvenes.

## **2.2. Segunda fase**

Iniciación profesional. Esta fase va de enero a junio y consiste en módulos de especialización profesional relativos a diferentes sectores de actividad, desarrollados en colaboración con las empresas del sector y con la realización de prácticas en alternancia. Es decir, en esta segunda fase, se da una formación ocupacional específica en un sector concreto, formación que es tanto teórica como práctica, y que se realiza total o parcialmente en la empresa. Los sectores de formación son:

- Metal-mecánica
- Instalaciones y mantenimiento
- Hostelería y restauración
- Alimentación
- Comercio.
- Administración
- Construcción
- Automóvil
- Y artes gráficas.

Este último es el sector que aquí nos ocupa. En él se ofrecen dos posibilidades de especialización: pre-impresión gráfica y auxiliar de artes gráficas.

Durante el pasado curso académico 1993-94 se impartieron un total de tres cursos en los dos PTT de Catalunya que ofrecen formación en el sector de artes gráficas; dos de estos cursos se realizaron en el PTT de la zona franca y el tercero se impartió en el PTT de Badalona.

Como puede observarse, el presente estudio de casos se centra en un sector de formación de una modalidad muy concreta: los PTT en el sector de artes gráficas. Por ello, después de presentar que es un PTT y como se dan en el sector de artes gráficas, pasamos a considerar sus aspectos pedagógicos y organizativos.

## **3. ELEMENTOS PEDAGÓGICOS Y ORGANIZATIVOS DE LA FORMACIÓN**

### **3.1. Organización de la formación**

Los programas PTT se organizan en colaboración entre el Servi de Programes Escola-Treball del Departament d'Ensenyament de la Generalitat y entre el Ayuntamiento correspondiente a la localidad donde se realiza la formación profesional en sectores concretos.

El proceso para crear un PTT es el siguiente: el ayuntamiento solicita al Departament d'Ensenyament la creación de un PTT en su municipio. Después de estudiar la propuesta, se firma un convenio entre las dos partes y se propone una vía para compartir los gastos, tanto a nivel de profesorado como de locales y materiales, aunque siempre es la administración quien corre a cargo de la partida de gastos más importante.

Como ya ha indicado anteriormente, los programas PTT constan de dos fases: una primera fase de 3 meses de duración en la que se da una formación básica de preparación para el mundo del trabajo y una segunda fase de 5 meses de duración centrada en la formación profesional en un sector específico y realizada de forma de formación en alternancia. Se intenta que la formación

de la segunda fase se dé totalmente dentro de la Empresa; este es el caso, por ejemplo, de Olivetti, SEAT, telefónica, TV3, etc.. Como puede observarse, se trata de empresas grandes con recursos por lo que no siempre será posible realizar toda la formación de la 2º fase en la empresa. En ese caso, la formación teórica se realiza en instalaciones acondicionadas para tal fin y la formación práctica se da en diversas empresas del entorno.

Así los jóvenes reciben entre 4 y 5 horas de formación “teórica” en la empresa -o fuera de ella- sobre la profesión en cuestión, y 4 horas de formación “práctica” en el puesto de trabajo; la distribución horaria de estos dos tipos de formación depende de la disponibilidad horaria de la empresa y se adapta al horario que más le convenga a esta.

Los jóvenes de los programas PTT realizan entre 150 y 200 horas de formación práctica en la empresa, en un periodo de 1,5 a 2,5 meses durante los meses de pascua (generalmente marzo y abril) ; como ya hemos mencionado, los jóvenes realizan un máximo de 4 horas diarias de práctica, que se suman a las 4-5 horas de teoría habituales.

Durante el mes de junio no se realiza formación, ya que es un periodo dedicado a reforzar los aprendizajes adquiridos y ha trabajar en pro de la inserción; así, empieza la búsqueda de empleo y la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo. En la mayoría de los casos, la inserción se da en las mismas empresas en las que se han realizado las prácticas en alternancia.

En el sector de artes gráficas se dan varios casos de empresas que realizan toda la formación de la segunda fase. Una de ellas es la Imprenta Municipal de Barcelona, que tiene un tamaño considerable. Esta empresa realiza la totalidad de la formación “teórica” de los jóvenes, es decir, la formación cualificadora en un ámbito profesional de las artes gráficas. La formación “teórica” se realiza a través de la simulación: los jóvenes simulan las diversas tareas que tendrán que realizar en el futuro puesto de trabajo y por lo tanto, no producen.

Dado el tamaño de esta empresa, todos los jóvenes podrían realizar la formación “práctica” en ella. Sin embargo, los tutores y responsables del programa PTT prefieren que las prácticas se realicen en otra empresa por una razón prioritaria: la posterior ocupación de los jóvenes. Por muy grande que sea la empresa que da la formación teórica, es evidente que si está formando a un grupo aproximado de 15 jóvenes no podrá ocuparlos a todos; como mucho dará trabajo a 2 o 3. Por ello, los responsables han optado por que los jóvenes realicen sus prácticas en otra empresa del sector situada en el mismo entorno que, aun siendo más pequeña, puede ofrecerles más posibilidades de ocupación.

La formación de la alternancia a nivel burocrático y administrativo se realiza de diferentes formas en función del grado de implicación de la empresa en la formación de los jóvenes. Así, existen dos posibilidades:

- Si la empresa realiza la formación teórica de la segunda fase, se firma un convenio específico entre ésta y la Generalitat. El convenio es diferente para cada caso, y establece las condiciones de colaboración a nivel de profesorado, tutores, duración, contenido, gastos, etc., que comporta la formación, tanto teórica como práctica.

- Si la empresa solo realiza formación práctica, se firma el habitual convenio de alternancia, el mismo convenio-marco que se establece entre las empresas y el Departament d'Ensenyament de la Generalitat para la formación en alternancia de la FP reglada.

Una vez se ha establecido el convenio-marco o el convenio especial en el caso de las empresas que realizan toda la formación- y el profesor-tutor ha llegado a un acuerdo de colaboración con la empresa, se procede a la formalización del convenio del alumno que puede ser tramitado por el profesor-tutor o por el estudiante. Con ello se concluye la formalización de la alternancia y el joven puede iniciar su estancia en el centro de trabajo.

### **3.2. Acción Tutorial:**

La acción tutorial en los programas PTT se diversifica en función de la fase de formación -1º o 2º- y el tipo de formación teórica o práctica, que analicemos. Como veremos, en esta modalidad

formativa los tutores coinciden con los profesores, por lo que en lugar de hablar de tutores podríamos hablar de recursos humanos en general.

Existen tres tipos de tutores:

### **3.2.1. Profesor-tutor**

Es el profesor de la primera fase formativa y tiene bajo su responsabilidad tutorial entre 13 y 15 jóvenes, que es el tamaño aproximado del grupo clase. Sus funciones son proporcionar la primera formación, organizar el resto del programa y seguir al grupo durante todo el proceso formativo. Para ello realiza tutorías grupales y tutorías individuales a lo largo de toda la formación. Sigue muy de cerca la evolución de cada uno de los jóvenes de su grupo, asegurando así que no hayan abandonos.

Durante la segunda fase formativa, el profesor-tutor ya ha finalizado prácticamente sus funciones docentes y realiza únicamente funciones tutoriales. En caso de deficiencias formativas o de retrasos en habilidades básicas, puede realizar clases de refuerzo (por ejemplo, de catalán, de ortografía). pero de forma muy esporádica. Su principal función en esta fase es hacer el seguimiento de la formación profesional o cualificadora; para ello, visita semanalmente la empresa, coordina los contenidos y métodos con el tutor de empresa y se reúne periódicamente con los jóvenes, tanto de forma grupal como de forma individual.

En la tercera fase, o fase de inserción posterior a la formación, esta figura es la responsable de realizar el seguimiento del proceso de inserción de los jóvenes y de ayudarles en todo lo que sea necesario. El seguimiento se realiza durante dos años a través de contactos telefónicos y de entrevistas con los jóvenes. Así, los profesores-tutores actúan como profesores en la primera fase, como tutores en la segunda y como insertores en la tercera.

Cabe señalar que el profesor-tutor forma parte del equipo de profesores del PTT, en el que se planifica la formación, se evalúa, se discute el funcionamiento de los diferentes grupos y se analizan las posibles problemáticas. Este equipo está integrado por diferentes profesionales - psicólogos, pedagogos y técnicos específicos- y sirve de órgano consultivo para todos los tutores-profesores.

### **3.2.2. Tutor de empresa**

Es el profesor de formación cualificadora en la segunda fase, es decir, es el que imparte la formación profesional sobre el sector productivo en cuestión. Sus principales funciones son impartir la formación cualificadora, analizar las necesidades del sector del cual se ocupa, buscar las empresas más adecuadas para que los jóvenes realicen su formación práctica, hacer un seguimiento y tutorizar el desarrollo de dichas prácticas y buscar las posibilidades de ocupación posterior para los jóvenes.

El tutor de empresa se coordina con el profesor-tutor, con el que se reúne semanalmente. Dado que es el responsable de supervisar las prácticas en la empresa, se reúne periódicamente con el tutor o tutores que las llevan a cabo y posteriormente informa al profesor-tutor de su funcionamiento. Este tutor puede ser tanto un empleado de la empresa que se dedica temporalmente a la formación de los jóvenes, como un especialista externo proporcionado por la Generalitat o por el Ayuntamiento.

### **3.2.3. Tutor de prácticas en la empresa**

Es la persona responsable de realizar las prácticas en la empresa y de supervisar el proceso de aprendizaje de los jóvenes en las mismas. Su herramienta de trabajo es el "quadern blau" -el mismo que en las prácticas de la FP reglada- en el que anota la planificación del aprendi-

zaje y los logros quincenales de los jóvenes, así como la valoración global de su rendimiento. Sus funciones son las mismas que las del tutor de empresa de la FP y al igual que ocurría con aquel, su papel real no es el de tutor sino el de mero facilitador de la práctica. Este tutor suele ser un trabajador de la empresa que combina sus tareas habituales con la tutoría de uno o varios jóvenes.

### **3.3. *Articulación de los aprendizajes***

La articulación de los aprendizajes se da, igual que en las otras modalidades de formación en alternancia, a través del “quadern blau” que es la herramienta fundamental para la planificación y la valoración de la práctica.

La planificación de la práctica se da entre el tutor de la empresa, que se ha coordinado previamente con el profesor-tutor, y el tutor de prácticas en la empresa. De esta manera, la articulación de los aprendizajes está garantizada ya que el tutor de la empresa propone las tareas más convenientes para el aprendizaje de los alumnos y las negocia con aquellas propuestas por el tutor de prácticas en la empresa como más interesantes para la actividad productiva. No obstante, el “Quadern blau” es una herramienta puramente formal, y en realidad, la verdadera articulación de los aprendizajes depende de la voluntad de la empresa y de la iniciativa del propio joven.

### **3.4. *Validación de la formación.***

En los programas PTT se aplica la evaluación continua, que consiste en valorar la evolución del joven, desde su nivel inicial hasta el nivel alcanzado con la formación; estas informaciones se van recogiendo a lo largo del proceso formativo en una ficha personal. En el PTT no se realizan exámenes, ya que se intenta huir de todas aquellas actividades típicas del entorno escolar, tan fuertemente rechazado por estos jóvenes. Una vez acabado el programa se realiza una valoración global en la que participan todos los profesores y tutores del joven; en ella se valoran los aprendizajes que han asimilado los jóvenes, que serán los que posteriormente aparecerán en el título que se les entrega.

La validación de los programas PTT se realiza con la entrega de dos títulos:

- Un título expedido por el Departament de Treball, en el que simplemente se notifica que la persona en cuestión ha realizado un curso determinado. El criterio para la entrega de este título es el número de horas de formación realizadas, así para su obtención es necesario haber realizado un mínimo del 70% de las horas del curso. Este documento es similar a los que entrega el Departament de Treball en los cursos de formación ocupacional.

- Un título expedido por el Departament d’Ensenyament, que hace referencia a las capacidades adquiridas por el joven. En el no se incluye ninguna nota, para no volver a sancionar al joven como en el sistema educativo, sino que se citan las capacidades que ha adquirido a lo largo de la formación, sin indicar si estas son todas o solo una parte de las que debía adquirir.

Estos títulos no están reconocidos, ni en el mercado laboral ni a nivel de la enseñanza formal; es decir, no son equiparables a ningún nivel del sistema educativo. No obstante, el tema se está discutiendo: se habla de la posibilidad de convalidar esta formación por los módulos II del nuevo sistema educativo o por equipararla a un año de experiencia para la prueba de mayores de 18 años. Sin embargo, todavía queda mucho por hacer para lograrlo. La única equiparación real de esta formación es como el bloque de formación que se debe dar en los contratos de aprendizaje, en forma de formación previa. No obstante, esta equiparación sirve solo como incentivo para que los empresarios ocupen jóvenes y no como fuente de prestigio y reconocimiento para los programas PTT

### **3.5 *Financiamiento:***

La financiación de los programas PTT corre a cargo del Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya y del Ayuntamiento en el que se realice el programa. Así los gastos de profesorado y de instalaciones suelen dividirse al 50% aunque generalmente el Departament de Treball de la Generalitat también participa en la financiación de estos programas, sobre todo en lo referente a la formación profesional o cualificadora de la segunda fase. También se dispone de partidas provenientes de Fondo Social Europeo que contribuyen a la financiación de estos programas.

En algunos casos, las empresas también colaboran en la financiación de los programas, con la aportación gratuita de profesores y tutores, de materiales, instalaciones, etc.. Así el profesorado puede ser tanto personal propio de la empresa como personal que proporciona la Generalitat o el Ayuntamiento en cuestión. También se dan casos de empresas, como la de artes Gráficas Basa de Badalona en que el profesor es un trabajador de la empresa y recibe su sueldo de la Generalitat durante el periodo de dedicación al PTT.

Hasta aquí todo lo referente a los aspectos pedagógicos y organizativos de los programas PTT. Veamos ahora como se da la implicación de los actores y cuales son los resultados que se han obtenido con estos programas.

## **4. IMPLICACIÓN DE LOS ACTORES**

Este apartado está dedicado a analizar el grado de implicación de los tres agentes sociales por excelencia: las empresas, los sindicatos y los poderes públicos.

La implicación de las empresas es bastante positiva, ya que siempre se han hallado lugares de prácticas para todos los jóvenes. Esto, evidentemente es fruto de 8 años de trabajo de los diversos tutores, pero el resultado obtenido hoy en día es bastante positivo. Por otro lado, son bastante numerosas las empresas que realizan toda la formación de la segunda fase en sus instalaciones. Como ya hemos indicado, estas suelen ser empresas grandes que tienen recursos para ello, por lo tanto el grado de implicación en la impartición de la formación no depende tanto de la voluntad de colaboración de la empresa como de los recursos de que disponga para ello. Las empresas también colaboran en la primera fase formativa, ya que permiten la realización de visitas, dan conferencias a los alumnos, participan en mesas redondas, etc...

La implicación de las empresas del sector se da a título individual y no a través de las asociaciones germinales, como sucede en otros sectores. Esto se debe a que el Gremio de Artes Gráficas tiene su propia escuela de formación, y no mantiene ninguna relación con los programas PTT ni con otros programas de formación en alternancia.

La postura de los sindicatos hacia los programas de PTT es positiva, ya que se muestra a favor de iniciativas como esta que potencien la capacitación y la ocupación de los jóvenes. Sin embargo, su nivel de implicación es mínimo, aunque cuando reciben una demanda de colaboración responden a ella voluntariamente. Esta falta de implicación de los sindicatos es común a todas las modalidades de formación en alternancia.

Los poderes públicos a nivel autonómico y local tienen una implicación total, ya que son ellos los promotores y los financiadores de la experiencia. Así, el Departament d'Ensenyament, el Departament de Treball y el Ayuntamiento son los organismos que gestionan y financian los programas PTT. La administración estatal participa en estos programas, en la medida en que ha elaborado un marco normativo que regula y potencia los programas de garantía social.

La opinión general de los profesionales que llevan adelante los PTT es que existe una fuerte voluntad a favor de estos programas, pero con la implantación de la reforma, ésta se ha visto reducida tanto a nivel de dedicación como el presupuesto.

## 5. EFICACIA SOCIAL

La eficacia social de formación en alternancia se demuestra principalmente en la ocupación que genera. Sin embargo, en el caso de los programas PTT hay que tener en cuenta dos aspectos decisivos a la hora de valorar su eficacia social. En primer lugar, se trata de grupos conflictivos, que son víctimas del fracaso escolar y que manifiestan un rechazo profundo hacia todo aquello que recuerde el medio escolar. En segundo lugar, son jóvenes que no han adquirido los conocimientos y habilidades básicas, que tienen una baja autoestima y que se hallan confusos en lo que se refiere a su futuro, a sus intereses y a sus motivaciones.

Por ello, la eficacia social de estos programas no se debe medir solo en términos de ocupación -aunque esta es una variable decisiva- sino también en términos de reorientación y re-motivación de jóvenes que se hallaban en situación de riesgo social. Aunque los únicos datos de que se dispone son los que hacen referencia a la ocupación, ya que son aquellos más fácilmente medibles, con nuestra reflexión queremos remarcar que estos datos no se deben valorar fríamente, simplemente por las cifras que nos aportan, sino que se deben considerar como datos "especiales", que hacen referencia a colectivos problemáticos en lo que la mera realización de un curso de formación es ya un logro importante. Los datos que disponemos sobre la ocupación en el curso 1993-94 son los siguientes:

Nº DE ALUMNOS	647
% DE INSERCIÓN(aprox)	50%
TOTAL PTT	40
ARTES GRÁFICAS	27%

- La crisis también ha afectado a la ocupación de los jóvenes que realizan programas PTT, así se ha observado que en 1993, el porcentaje global de ocupación bajó al 42%. Por ello, con la reactivación económica se espera que a finales del presente curso (junio de 1995) suba hasta un 65% de ocupación como mínimo.

Como se puede observar en el gráfico, el porcentaje de ocupación en la especialidad de artes gráficas es muy inferior al del resto de PTT. Esto es debido a un problema general de saturación del mercado laboral en este sector, la demanda de ocupación por los alumnos que finalizan la FP y otras modalidades formativas en artes gráficas es muy superior a la oferta que presentan las empresas. Este fenómeno ha hecho que los responsables de los programas PTT hayan decidido eliminar un grupo de artes gráficas, reduciendo así su oferta a dos grupos para el curso 1994-95.

Otro dato importante en la valoración de la eficacia social de los programas PTT es la labor realizada en la orientación y motivación de los jóvenes hacia la formación. Así, actualmente uno de cada tres jóvenes que ha realizado un programa PTT está ampliando su formación, incluso habiendo conseguido ya un contrato laboral.

Estos datos nos permiten concluir que los programas PTT realizan una labor social muy importante, tanto a nivel de ocupación como a nivel de recuperación de aquellos jóvenes que por unos motivos u otros se hallan al margen del sistema y al borde del riesgo social. Por ello, consideramos que esta experiencia, pionera en el estado español y con ya 8 años de historia, puede servir como modelo inspirador para otros entornos con problemáticas similares a la nuestra.