

# CENTRO DE DÍA PARA EL SEGUIMIENTO DE PROCESOS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL CON COLECTIVOS DE RIESGO

ASOCIACIÓN ALBÉNIZ

## INTRODUCCIÓN

La presente comunicación tiene como objetivo presentar la experiencia que desde el mes de abril de 1998 viene desarrollando la Asociación Albéniz en la ciudad de Oviedo. Se trata de poner en marcha un Centro de Día como recurso a disposición de personas con grandes dificultades para conseguir un puesto de trabajo. Los pocos meses que lleva funcionando así como la precariedad de los medios con los que se cuenta han dificultado el que el programa haya alcanzado su máximo desarrollo, sin embargo se apuntan algunas características que parecen anunciar su relevancia, sobre todo en cuanto a abrir nuevas vías que permitan que usuarios y usuarias rompan con el círculo de la dependencia de los Servicios Sociales.

## CONTEXTUALIZACIÓN

La Asociación Albéniz nace en 1991 para dar respaldo jurídico a la puesta en marcha de un Domicilio de Inserción para Jóvenes Sin Techo, en Oviedo. Este proyecto nacía de la experiencia de voluntariado en albergues, de varios jóvenes.

El objetivo de dicho Domicilio es facilitar una situación de estabilidad que, junto a un seguimiento educativo de los procesos, permita alcanzar una realidad de autonomía personal a jóvenes que carecen de vivienda, recursos y redes sociales de apoyo. De otra forma, podemos afirmar que se pretende que dichos-as jóvenes rompan con su dependencia de los Servicios Sociales, de una forma duradera.

En los años siguientes a 1991, el Equipo Educativo del Domicilio, va estableciendo relación con los distintos recursos del entorno (hay que tener en cuenta que una de las líneas maestras de nuestra intervención está en el que siempre que se pueda se aprovechen los recursos que existen en la comunidad). Una de estas relaciones, se establece con la coordinadora de los Programas Europeos en el Ayuntamiento de Oviedo, que observa cómo personas asistentes a dichos programas, al tener un seguimiento educativo aprovechan los cursos con mucha más intensidad.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> En este sentido es interesante citar las conclusiones de la Comunicación: El papel del Educador-a Social como dinamizador-a de los procesos de inserción sociolaboral que como Equipo Educativo presentamos en Murcia en el I Congreso Estatal del Educador Social, celebrado en 1995:

"Todo ello nos lleva a considerar que la intervención de Educadores-as Sociales en el procesos de inserción laboral puede mejorar significativamente el logro social de los proyectos de formación ocupacional.

Desde nuestro proyecto (Domicilio de inserción) intervenimos de forma integral sobre todo el proceso porque se trabaja en régimen de convivencia diaria. Sin embargo, no creemos que éste sea el medio más conveniente para todos los casos.

Como es obvio, no todas las personas que pasan por un proceso de formación ocupacional necesitan de una atención tan específica. No obstante, consideramos que cada vez son más las personas que, por sus grandes dificultades a la hora de la inserción sociolaboral, precisan de un apoyo más estructurado que lo que supone la asistencia a un curso de formación.

Entendemos que los procesos formativos, para estos casos, deben tener en cuenta tres fases:

De esta observación, se inicia una colaboración con la Asociación Albéniz, que se concreta en el encargo de elaborar y poner en funcionamiento la dimensión educativa del Programa HORIZON-FENIX dirigido a colectivos en riesgo de exclusión social, que se dedica a la formación en el ámbito del reciclaje.

Es así como la Asociación Albéniz se embarca en un proyecto europeo introduciendo en el mismo la figura de los educadores como elementos de análisis y seguimiento de los procesos de inserción sociolaboral.

Muchos fueron los errores, pero también los aciertos, en el funcionamiento del programa a lo largo del tiempo. La disponibilidad de la mayoría del personal contratado así como la colaboración de personas voluntarias permitieron que, sin duda, este proyecto abriera nuevas expectativas entre participantes y asociaciones del ámbito de la intervención social, de cara a que se produzcan avances en los procesos de inserción sociolaboral.

Son muchos los programas que definen, entre sus objetivos, los de carácter educativo, sin embargo suelen quedarse en un segundo plano dentro de lo que es la formación técnica concreta. Por otro lado, es evidente que el colectivo al que se destinan estos programas europeos, precisa tanto o más de un seguimiento educativo de los procesos que de una formación técnica concreta.

Es por ello que muchos programas que pretenden facilitar la inserción sociolaboral se convierten en meros paréntesis en los procesos de las personas participantes. Las becas y contratos que facilitan unido a la evidente situación de necesidad de las personas, favorecen el que éstas entiendan los programas como medio de subsistencia. A la vez, al no existir recursos más adecuados, los-as trabajadores-as sociales tienden a derivar a estos programas a personas que necesitan del dinero para salir adelante.

En este caso no solo están los programas europeos (INTEGRA, en estos momentos), sino que podemos ver también a iniciativas como los planes del IMI. Una buena parte de las personas que participan piensan más en el momento en que podrán beneficiarse nuevamente de otro programa nuevo para cobrar, que en los pretendidos objetivos formativos e integradores de los que se parte.

He aquí uno de los grandes problemas con los que nos encontramos a la hora de desarrollar un programa de este tipo desde un punto de vista educativo. En primer lugar, hay que conseguir que los usuarios-as vean la necesidad de romper su dependencia de los servicios sociales, facilitarles ámbitos de reflexión sobre los inconvenientes que conlleva el recibir ayudas de los mismos.

Desde nuestro Equipo Educativo valoramos la necesidad para gran número de personas de participar de recursos como éstos, porque viven una situación económica de subsistencia. Sin embargo, es pertinente cuestionarse si no se están utilizando recursos como el IMI o los programas europeos, de una manera inadecuada, por cuanto se prioriza lo económico sobre el resto de objetivos, obviándolos en buena medida (aunque a nivel formal siempre se negará).

Aunque no tiene nada que ver en cuanto a las características de las personas, este análisis puede ser paralelo al que en su momento se hizo para eliminar la beca que se ofrecía a las personas que asistían a los cursos formativos del INEM (tristemente parece que se quiere volver a las andadas, pagando a parados mayores de 45 años por asistir a cursos). En aquél momento, 1992, la Ley expresaba en su preámbulo:

"Por último, el derecho de los parados a percibir una beca o ayuda por su participación en cursos de formación profesional ocupacional ha producido distorsiones en la finalidad formativa de los citados cursos y, por tanto, una inadecuada asignación de los importantes recursos destinados a tal fin.

---

Fase inicial: se centraría en que las personas hicieran un análisis de sus posibilidades en base a capacidades, situaciones, intereses, etc. Así mismo, en esta fase se preocuparían de reincorporarse a la rueda de la búsqueda de empleo (apuntarse al INEM, lectura de anuncios, etc.)

Fase intermedia: en la que las personas se incorporarían a un proceso formativo concreto de los ofertados por los servicios correspondientes.

Fase final: en las que les ofrecería un apoyo en la búsqueda y posterior incorporación al mercado laboral

Es por ello por lo que la presente Ley, desde una nueva concepción del papel que las políticas activas están llamadas a cumplir en el nuevo entorno comunitario, deja sin efecto dichas becas, sin perjuicio de reasignar el gasto que por tal concepto se realizaba hacia una oferta formativa de mayor calidad, que se traducirá en recursos humanos más cualificados, permitiendo así a nuestras empresas competir con éxito en el mercado único y a nuestros trabajadores obtener más y mejor empleo. "

Para cualquier formador del INEM, era evidente que muchas personas asistían a los cursos no por los aspectos formativos en sí, sino por la beca que se obtenía. Era difícil poder trabajar en pos de las finalidades de los cursos con aquella política de becas rondando en los procesos de selección. Múltiples factores propios de la burocracia necesaria hacían que si no escrito, sí oculto, el verdadero motor de la asistencia a los cursos eran, en la mayoría de los casos, las becas.

Este factor distorsionador de los procesos, sin duda planeó de la misma manera sobre el Programa HORIZON en el que colaboró nuestra asociación con el Ayuntamiento de Oviedo, Cáritas e Ingeniería sin Fronteras. Pero entendemos que el hecho de que en el mismo se diera un papel relevante a los aspectos educativos facilitó el que se produjeran cambios notables en los procesos de inserción de muchas participantes en el programa, personas que nunca habían cuestionado su situación de dependencia de los Servicios Sociales y que comenzaban a dar pasos en pos de su autonomía familiar o personal.

Los resultados fueron pequeños en lo cuantitativo pero de gran relevancia en lo cualitativo, por cuanto se había conseguido que varias personas, por primera vez empezaran a cuestionarse su situación personal. En esta línea colaboró también la experiencia de Ingeniería Sin Fronteras en la puesta en marcha de iniciativas empresariales como la que, al fin sería única iniciativa de empresa nacida a partir del Programa: Riqui-Raque.

En este camino abierto, el Equipo Educativo de la Asociación Albéniz, entendió que quedaba un largo recorrido. Así lo expresábamos en un informe enviado al Ayuntamiento de Oviedo:

"El Equipo Educativo de la Asociación Albéniz, encargado del análisis de los procesos educativos en el programa, informó en el último trimestre de 1997, al Ayuntamiento, de que un número importante de participantes no conseguirían la inserción en los meses siguientes a la conclusión del mismo.

Se explicó, así mismo, que las especiales características del colectivo y de su entorno inmediato llevarían a que en el caso de que no se produjera la incorporación casi inmediata, y aún así con un apoyo externo, todo el trabajo realizado en el año y medio podría haber sido en vano.

Las circunstancias actuales del mercado, su entorno inmediato de inadaptación, unidos a una falta de habilidades y hábitos personales necesarios para conseguir una estabilidad, nos hacían temer que nuestro trabajo, de no tener una continuidad, acabaría por no haber significado nada para la transformación de la realidad de la que partía el colectivo.

No podemos olvidar que el Programa inicial preveía una duración mayor para su desarrollo. Aún así, y desde la perspectiva que nos da el tiempo, quizás no sea el alargar un programa como el FÉNIX, la mejor solución a los problemas que se observan.

Como equipo nos hacíamos muchas preguntas:

¿Qué pasaría cuando estas personas, sin trabajo y con grandes dificultades para obtenerlo, se encontraran de nuevo en su entorno sin la posibilidad de un ámbito donde reflexionar sobre su situación?

¿Qué ocurriría cuando consiguieran un trabajo sin poder tener un seguimiento en su proceso de incorporación?  
¿Podrían mantenerlo?"

Entre los colectivos con los que se trabajó durante el último año en el Programa HORIZON, FÉNIX, desde nuestro punto de vista, nos encontramos con tres categorías de participantes:

1. Personas con las habilidades y la formación precisa para su incorporación al mercado laboral por cuenta propia o ajena.
2. Personas que pese a la necesidad de un seguimiento tiene posibilidades reales de incorporarse ya a un puesto de trabajo apoyado.

3. Personas que cuando finalice el programa no podrán incorporarse aún al mercado laboral porque a su falta de formación, se unen sus hábitos no adaptativos y un contexto inmediato que lo dificultarán.

En el último semestre del programa se atendió directamente a las necesidades específicas de cada uno de estos colectivos. Así:

1. Para el primero se profundizó en el apoyo a la búsqueda de mecanismos de inserción: seguimiento de procesos de búsqueda, análisis de posibilidades concretas de inserción, etc.
2. Para el segundo, la Asociación Ingeniería Sin Fronteras, copartícipe en el programa, colaboró en el desarrollo de proyectos de creación de “empresas” que permitieran su incorporación con apoyos a puestos de trabajo. Se profundizó en modalidades de empresas, gestión de las mismas, dinámicas de grupos, etc.
3. Para el tercero, se pensó en una formación más ligada a mejorar sus procesos de reflexión sobre su situación así como del análisis y modificación de sus hábitos no adaptativos. Se crearon grupos de trabajo con simulación de equipos en empresas con el fin de hacer un seguimiento de sus hábitos para analizarlos con ellos.

Es este tercer colectivo el que demanda, desde nuestro punto de vista, un seguimiento más largo que permita un mayor éxito en las finalidades que el programa se proponía.

Entendemos que el recurso más adecuado es aquél en el que se les ofrece un lugar donde poder seguir recibiendo un apoyo en su proceso de inserción sociolaboral: un ámbito de reflexión, de asesoramiento y de seguimiento que facilitara el mantenimiento y la profundización en las habilidades que, sin duda, el programa les ha posibilitado desarrollar. Y entendemos que ese recurso puede ser un **Centro de Día**.

En un proceso habitual de inserción una persona se forma durante unos años para poder acceder en su momento al mercado laboral. Su contexto inmediato normalizado y sus medios económicos le permiten un periodo más o menos largo de búsqueda del puesto de trabajo manteniendo hábitos y habilidades adecuadas a la inserción. El proceso finaliza con la incorporación cada vez más estable a puestos de trabajo.

En el caso del colectivo del programa, su contexto inmediato dificulta los procesos de formación y de búsqueda de empleo, por cuanto su modelo social de subsistencia les hace desarrollar hábitos y habilidades que aún siendo adaptativos para su entorno, no lo son para su inserción en un modelo de sociedad de mercado. Numerosos autores han tratado esta realidad de los mecanismos de inadaptación para la adaptación. A modo de ejemplo podemos citar a Jesús Valverde (1988)<sup>2</sup>

Es en este contexto, en el que entendemos que el colectivo requiere un apoyo especializado que difícilmente se puede conseguir desde las Unidades de Trabajo Social (las trabajadoras sociales tienen que atender a un colectivo demasiado grande para poder hacer un seguimiento tan personalizado e integral como se requiere).

Por otro lado, el modelo de intervención basado en el IMI, tampoco tiene validez con carácter universal. Todos/as conocemos casos en los que el cobro de dicha cantidad puede ser, incluso, contraproducente para el desarrollo de habilidades necesarias para la inserción. A pesar de que este modelo tiene sus ventajas, creemos necesario desarrollar nuevas estrategias de intervención que permitan abrir nuevas vías.

Por todo lo expuesto, se solicita al Ayuntamiento de Oviedo poder abrir un "Centro de Día para el apoyo a procesos de inserción sociolaboral de personas que pertenecen a colectivos desfavorecidos".

Y dicho programa se pone en funcionamiento en abril de 1998 gracias al apoyo recibido por todos los grupos políticos de la corporación ovetense.

---

<sup>2</sup> Valverde Molina, Jesús: El proceso de inadaptación social Edit. Popular. Madrid, 1988

## **EL PROYECTO DEL CENTRO DE DÍA**

El Centro de Día nace con la intención de perseguir las siguientes **finalidades**:

- Un seguimiento individualizado e integral de los procesos de inserción sociolaboral de personas que por sus especiales características y las de su contexto tengan grandes dificultades para acceder a un puesto de trabajo estable.
- El desarrollo de acciones formativas orientadas a la mejora de habilidades necesarias para la inserción.
- La puesta en marcha de procesos de reflexión-acción en grupo y a nivel individual para mejorar las estrategias de afrontamiento de los problemas para la incorporación al mercado laboral.
- Ofrecer asesoramiento para la consecución y el mantenimiento de un puesto de trabajo.
- Apoyar el desarrollo de iniciativas de autoayuda y/o de empleo que surjan de los propios colectivos.
- Desarrollo de ámbitos de interacción con los distintos servicios públicos y privados que ofrecen recursos adecuados a los objetivos de nuestro programa.
- Posibilitar el ámbito de reflexión adecuado para que las personas participantes rompan con el círculo de dependencia de los servicios sociales iniciando pasos en pos de su autonomía personal y/o la de su familia.

En cuanto a las **personas destinatarias**, en un principio se definieron de la siguiente forma::

El proyecto se dirige a un máximo de 30 personas con especiales dificultades para la inserción sociolaboral por su escasa formación, habilidades y hábitos no adaptativos y entorno inmediato desfavorecido.

Preferentemente participan del proyecto aquellas personas que habiéndose formado en el **PROGRAMA FÉNIX**, no han conseguido la suficiente autonomía como para asegurar el éxito de su inserción.

El resto de personas que se van incorporando a las actividades del Centro de Día, son remitidas desde los servicios de Cáritas y los Servicios Sociales Municipales del Ayuntamiento de Oviedo.

La selección se efectúa en base a entrevistas en profundidad en las que el Equipo Educativo de la Asociación Albéniz, valora las posibilidades de apoyo de cada persona con un proyecto como éste. Se busca, asimismo, el asesoramiento y la derivación para aquellos casos que no se consideran adecuados al proyecto.

No obstante, los meses de funcionamiento nos llevan a definir con mayor claridad el tipo de personas que participan del programa:

- Personas de más de 35 años, con experiencia laboral y una formación ligada a la propia experiencia. Con pocos estudios porque iniciaron su vida laboral en edades muy tempranas. Por diversas razones perdieron el puesto de trabajo, en algunos casos iniciaron una actividad empresarial que fracasó. Debido a las circunstancias actuales del mercado, tienen una gran dificultad para volver a trabajar (aún en puestos de trabajo no relacionados directamente con su experiencia previa). No han mantenido contacto nunca con los servicios sociales y, por tanto, no conocen su forma de funcionamiento. Tienen claro que no quieren participar mucho tiempo de sus "beneficios", aunque aceptan las ayudas que les llegan porque tienen una situación muy complicada.
- Mujeres separadas de más de 35 años que han dedicado su vida a la atención de su marido y/o sus hijos-as y por tanto carecen de experiencia o llevan mucho tiempo fuera del mercado laboral. Son mujeres con baja autoestima y, en función de su vida anterior, con grandes dificultades para afrontar la nueva situación.

- Madres solteras o separadas de menos de 25 años (la mayoría menores de 21), que han truncado todo su proceso formativo y de inserción laboral a partir de un embarazo no esperado y posterior parto, que ocurre normalmente en torno a los 18 años. A veces tienen alguna experiencia laboral como canguros, empleadas del hogar o personal de limpieza, pero en la mayoría de los casos su experiencia es casi nula. Tienen una gran confusión sobre su situación y como salir de ella. Reciben, normalmente, presiones familiares y sociales que les dificultan aún más el dar pasos en firme hacia su inserción. De hecho hemos constatado varias bajas por falta de asistencia a las entrevistas.
- Personas jóvenes pertenecientes a colectivos marginales de la etnia gitana, mujeres en casi su mayoría, que intentan dar pasos en pos de su inserción. Tienen que luchar contra gran cantidad de inconvenientes que normalmente acaban venciendo: presión social del colectivo que entiende que el ir a trabajar supone abandonar las tareas del hogar, rechazo social a la hora de contratarlas, dificultades para el cuidado de los hijos-as, dificultades económicas para afrontar los gastos que conlleva el puesto de trabajo, etc.
- Personas pertenecientes a colectivos de exclusión social que han desarrollado habilidades sociales contrarias a la inserción sociolaboral. Han asumido como natural su dependencia de los servicios sociales y les cuesta aceptar cualquier iniciativa en la que tengan que convertirse en actores de su propio proceso. En su expresión más arraigada, son personas que solo participan de programas en los que pueden conseguir dinero, y siempre y cuando el dinero que se les ofrece sea el suficiente como para abandonar otras tareas que, legales o ilegales, desarrollan de forma sumergida. En otros casos, se trata de personas que no están acostumbradas a moverse para intentar buscar su inserción y que les cuesta mucho asumir los fracasos que siempre se producen hasta que la persona va consiguiendo algún trabajo. En este sentido puede ponerse como ejemplo el de dos usuarias que dejaron el programa diciendo que lo que estaban haciendo no valía para nada porque habían presentado sus datos en 6 empresas de limpieza una semana antes y no las habían llamado de ninguna.
- Personas que con certificado o no de minusvalía, tienen algunas dificultades psíquicas para poder desarrollar trabajos de una manera "rentable": dificultad de comprensión, lentitud en la ejecución de tareas, etc.
- Personas que tomaron parte en el Programa HORIZON - FENIX, en el que colaboró la Asociación. La mayoría con trabajos esporádicos o más o menos estables pero que quieren seguir buscando nuevas ofertas formativas y laborales que les permitan progresar.
- Personas que participan de programas IMI, ya sean laborales o formativos.

Como puede verse, el abanico de personas que participan del programa se ha abierto notablemente desde el momento en que se inició el mismo. Esto, por la experiencia que tenemos en otros programas, tiene que ver, en buena medida, con la fase en la que nos encontramos. En los primeros meses de funcionamiento, el hecho de ir incorporando personas supone que no haya un excesivo filtro en cuanto al tipo de personas que participan del mismo. De hecho, hasta el mes de agosto, no se alcanzó el cupo de 30 personas con las que, en principio, entendíamos que se podría trabajar. Es en este momento, cuando habrá que iniciar una mayor profundización en este aspecto que entendemos primordial.

La Asociación Albéniz se ha caracterizado desde su inicio por una línea de trabajo en la que se ha optado siempre por utilizar los servicios de la comunidad antes de buscar el multiplicarse en recursos ya existentes. Es por ello que creemos que es muy importante hacer una reflexión sobre la realidad de las personas con las que estamos trabajando y sobre qué les aportamos como proyecto que no obtienen en otros recursos. Cuando existen otros recursos adecuados a su demanda, no dudamos en derivar los casos.

Esta política también la llevamos a cabo en la intervención directa con las personas, orientándolas a beneficiarse de los programas y recursos que existen en la comunidad, a partir de sus necesidades. Por tanto,

intentamos ofrecerles el menor número de recursos de manera directa. Solo en el caso de ver la necesidad de desarrollar un curso específico que no exista en la comunidad, por ejemplo, diseñaremos y llevaremos a cabo uno.

Dentro de la línea de romper con el círculo de la dependencia de los servicios sociales, entendemos que las personas deben acudir a los recursos "normalizados" que les ofrece la comunidad. En la medida de lo posible intentamos que nuestros usuarios-as participen y se relacionen con sectores de la sociedad que no sufren las mismas problemáticas que ellos-as, puesto que estamos convencidos-as de que solo así se puede alcanzar una plena participación en la sociedad.

## **DESARROLLO DEL PROGRAMA**

Aunque es evidente que con apenas 5 meses de funcionamiento no se puede hablar de resultados, si es interesante ofrecer una panorámica de lo que ha ocurrido en este tiempo.

Iniciamos la actividad en el mes de abril con la entrevista inicial a personas que habían participado del programa europeo. De esta manera se incorporaron al Centro de Día varias personas. Con ellas se inició un seguimiento personalizado de procesos, a través de entrevistas semanales.

Paralelamente se inicia el contacto con las trabajadoras sociales de las distintas UU.T.S. del Municipio. Se les explica el objeto del recurso y las características de las personas destinatarias. Esta labor hace que a principios del mes de mayo empiece a incorporarse gente nueva al programa.

Durante los 5 primeros meses han demandado los servicios del Centro de Día, 79 personas, de las que 34 participan de él, 17 participaron pero causaron baja, otras 16 rechazaron el programa y otras 12 están pendientes de la entrevista inicial.

El principal problema con el que nos encontramos es la dificultad para conseguir financiación para poder alquilar un local adecuado desde el que se puedan establecer actividades adecuadas a la demanda de los-as usuarios-as. Hasta el momento trabajamos en un local compartido, sin teléfono, sin equipo informático, etc., lo que dificulta mucho el desarrollar estrategias.

Por todo ello, en estos meses nuestro trabajo se ha basado fundamentalmente en las entrevistas personales y el seguimiento individualizado de procesos. Según las características de cada persona, hemos ido orientándola en su proceso, apoyando o buscando solución a sus problemas personales y/o familiares, e incluso, haciendo un seguimiento de su proceso de incorporación al trabajo (con acompañamiento a entrevistas, toma de contacto con contratadores, etc.).

Además se han realizado algunas reuniones con grupos concretos con el fin poner en común algunas realidades similares. En este momento estamos analizando la posibilidad de iniciar algún tipo de actividad grupal con alguno de los colectivos con los que estamos trabajando.

Con algunas personas se han iniciado clases de apoyo para mejorar su formación básica, siempre a su requerimiento, animándolas a incorporarse al Centro de Educación de Adultos.

En estos cinco meses, creemos que hemos conseguido dos cosas importantes:

- Personas con graves problemas y cuadros psicológicos cercanos a lo que se denomina "indefensión aprendida", han retomado su propio proceso y están dando pasos en pos de la búsqueda de empleo.
- Personas que nunca habían trabajado y/o que nunca habían participado de programas en los que no cobran nada, llevan participando varios meses del Centro de Día y han conseguido sus primeros contratos al margen de los servicios sociales. Se observa que el recurso es adecuado para dar vías de ruptura del círculo de la dependencia de los mismos, aunque somos conscientes de que esto se puede conseguir a medio o largo plazo.

Para finalizar este apartado, queremos repetir que en estos momentos estamos en una fase de revisión de algunas cuestiones como el perfil de las personas usuarias o la puesta en marcha de actividades grupales.

## **LOS INTERROGANTES**

Como en toda intervención en el ámbito social desde un planteamiento sociocrítico, el Equipo Educativo de la Asociación Albéniz se cuestiona muchas de las actuaciones en las que se ve inmerso.

- En muchos momentos de nuestra intervención sentimos la contradicción entre nuestros planteamientos ideológicos y los pasos que vamos dando en la ejecución del programa.

Una de las grandes contradicciones con las que nos enfrentamos es la de orientar a las personas a que se apunten en las EE.T.T. cuando no estamos de acuerdo con su funcionamiento. En la misma medida nos encontramos con situaciones en las que tenemos que aconsejar a una persona que acepte trabajos en los que no se cumplen los horarios del Convenio o en los que es contratada por menos horas de las que realmente trabaja.

Situaciones como éstas nos hacen pensar si no estamos, de alguna manera, colaborando con un sistema injusto, haciendo que las personas en posiciones sociales más desventajosas acepten esta realidad para que el sistema siga funcionando.

Esta es la eterna canción de los procesos de intervención social. Sin embargo, en estos años hemos ido valorando la necesidad de jugar un doble papel que, aunque a veces es difícil, creemos que tiene una gran relevancia. Entendemos que no son las personas más desfavorecidas las que deben ser utilizadas como "carne de cañón" en los procesos de transformación social, aunque sí debemos de facilitar el que se establezcan ámbitos donde se analicen las estructuras que obligan a una persona a aceptar situaciones injustas para subsistir.

De otra manera, queremos decir que muchas veces desde nuestra posición de personas privilegiadas en el sistema en el que vivimos (más o menos acomodados-as, con formación, con una cierta estabilidad, etc.), proponemos a las personas en situaciones de exclusión que se enfrenten con un sistema injusto, que les obliga a vivir de una manera determinada. Esto es algo así, a otro nivel, como lo que hace el ejército, cuando sociológicamente sitúa a las clases más desfavorecidas en los puestos de más riesgo físico.

Mientras tanto, si analizamos en profundidad nuestra realidad, no arriesgamos tanto, nosotros-as no nos jugamos casi nada: ni la estabilidad, ni el empleo, ni los bienes de que disponemos.

En este sentido podemos establecer nuestra doble vía de actuación: por un lado, creamos situaciones en las que se analicen las distintas realidades de opresión que tienen que sufrir estas personas, para que ellas, aún no quedándoles más remedio que aceptarlas para subsistir, sean conscientes de que existen y de porqué ocurren; por el otro lado, tanto a nivel personal como de Equipo, hacemos un análisis de actitudes en relación con esta realidad, con el fin de tomar posiciones críticas que permitan dar pasos hacia la transformación social.

- Otro gran cuestionamiento que nos hacemos, es el de las pautas a seguir con personas que por sus circunstancias o por las del mercado, tienen una casi imposibilidad de obtener un empleo. En este sentido estamos encontrando grandes dificultades en los procesos de inserción de personas mayores de 35 años, que aún teniendo buenas actitudes y aptitudes para trabajos, se ven abocadas a una situación de desempleo prolongado debido, fundamentalmente al siempre tan valorado mercado (que todo lo arregla). En la actualidad, desde las Administraciones Públicas apenas se ofrecen soluciones de contratación, si excluimos el IMI o similares. Entendemos que no es éste el recurso más adecuado, y por tan-

to, que debemos buscar entre todas las instituciones implicadas, algún tipo de oferta que facilite la inserción de estas personas.

- Por último, y retomando algo que ya exponíamos en otro apartado, desde nuestro análisis percibimos que se está produciendo un gran error en cuanto a los programas de inserción sociolaboral con colectivos de exclusión social. Por un lado, en su mayoría, favorecen la perpetuación del círculo de la dependencia de los Servicios Sociales (muchas personas usuarias están pendientes de los pretendidos programas de inserción, para subsistir, y cuando acaban los programas, de cuándo empezarán otros); por otro lado, nos encontramos con que se están gastando grandes cantidades de dinero en programas formativos que no cumplen el objetivo para el que se establecen (aunque hay una gran experiencia en maquillar las realidades). Creemos que falta un análisis más en profundidad de los procesos desde un punto de vista educativo.

### **NUESTRAS REAFIRMACIONES**

Después de siete años de trabajo en equipo, entendemos que es el modelo sociocrítico basado en procesos de reflexión-acción, el que permite crear las condiciones para situaciones de transformación social. No creemos en los modelos técnicos en los que un grupo de personas "expertas", que defienden su saber como forma de imposición jerárquica y de pensamiento objetivo. Creemos en la intervención basada en procesos, en una realidad dinámica, ante la cual hay que establecer continuamente nuevas pautas de actuación. Todo lo que sea partir de saberes completamente definidos e incuestionables nos lleva a modelos de intervención rígidos que se convierten en guardianes del sistema establecido.

En consonancia con lo anterior, entendemos que la única forma de desarrollar un modelo de intervención, es el trabajo en equipo, en el que cada miembro aporta sus conocimientos y experiencias a la hora de analizar la realidad, y a su vez, es encargado por el mismo, de llevar a cabo aquellas estrategias para la que está más capacitado-a. No es un grupo de técnicos-as que se reúnen para dar a conocer su trabajo y coordinarse con el resto.

Por todo ello, es fundamental una selección adecuada del personal, que pasa por la implicación del propio equipo en el proceso. Se buscan personas que sean capaces de integrarse en este tipo de dinámicas que llevan mucho tiempo de discusión y análisis.