

LA FORMACIÓN EN LA LUCHA CONTRA EL EMPLEO “POBRE” EN ESPAÑA: UN ESTUDIO SOBRE EL PERFIL DE LOS TRABAJADORES PARTICIPANTES EN PROGRAMAS PARA EL FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD

MARÍA JOSÉ GÓMEZ-TORRES

*Profesora Titular de Escuela Universitaria
Departamento de Didáctica y Organización Educativa
Facultad de Ciencias de la Educación
Universidad de Sevilla*

1. INTRODUCCIÓN

Según el informe publicado en julio de 2018 por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)¹, el aumento en las tasas de empleo se está viendo eclipsado por un estancamiento sin precedentes en los salarios. La consecuencia directa de esta situación se refleja en que hoy día, en España, tener un trabajo remunerado no representa una garantía de estabilidad económica. Nuestro país encabeza la lista de estados de la Unión Europea (UE) con el mayor porcentaje de trabajadores pobres con un 14,8 %, por delante de Grecia (13,1 %) e Italia (12,4 %)². Esas desalentadoras cifras representan a personas que reciben ingresos insuficientes para permitirles cubrir sus necesidades básicas. Una situación que afecta, en mayor medida, a hogares compuestos por trabajadores jóvenes -con edades comprendidas entre los 18 y los 25 años- cuyo porcentaje alcanza el 22,1 % frente al 5,9 % de los hogares de trabajadores de 55 o más años en riesgo de encontrarse bajo el umbral de la pobreza. Se trata de una situación sustentada por diversos factores, tales como: la existencia de una baja inflación unida

¹ Informe de la OCDE (4 de julio de 2018): <http://www.oecd.org/centrodemexico/medios/el-aumentoeneempleoseveopacadoporunestancamientosinprecedentesdelossalariosostienelaocde.htm>.

² Fuente Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Income_distribution_statistics/es&oldid=391921

a una importante desaceleración de la productividad; la desaparición de gran parte de las coberturas y ayudas sociales durante la crisis; el desempleo de larga duración; las economías basadas en la temporalidad; la prevalencia del empleo parcial no deseado y la precariedad salarial, entre otros. La OCDE hace hincapié en este último aspecto en su reciente informe mostrando una especial preocupación por el estancamiento de los salarios que afecta, de manera recurrente, a los trabajadores con los ingresos más bajos, en mayor medida que a aquellos que perciben un salario situado en el nivel superior. En opinión de este organismo los datos apuntan, como un hecho constatado, a la alarmante paralización del crecimiento salarial; a pesar del evidente incremento del empleo, como una consecuencia directa e inevitable de las mutaciones estructurales que las actuales economías han sufrido reforzadas por la crisis mundial.

La situación de los trabajadores menos favorecidos frente a las condiciones del mercado laboral exige a los países que acometan, de manera urgente, iniciativas que les ayuden a mejorar sus cualificaciones profesionales y su empleabilidad; lo que a su vez justifica la importancia que se sigue otorgando a la formación como instrumento frente al desempleo y la precariedad laboral. Una formación que, por otra parte, no se ve correspondida por ofertas de empleo acordes a la misma en el mercado de trabajo, ya que el nivel de sobre-cualificación de los trabajadores³ -especialmente de los jóvenes menores de 30 años- es mayor en España que la media de la UE; lo que nos coloca, nuevamente, en un deshonoroso primer lugar entre todos los estados miembros. Pese a ello, desde la OCDE, se sigue apostando por el desarrollo de sistemas de educación y de formación de alta calidad que ofrezcan la oportunidad de aprender a lo largo de toda la vida, focalizando los esfuerzos en los trabajadores que se encuentren en riesgo de permanecer atrapados en empleos precarios, de baja calidad o en el desempleo; además de seguir insistiendo en solicitar a las pequeñas y medianas empresas, con dificultades para ofrecer formación a sus empleados, una mayor participación e implicación por su parte.

Para lograr niveles de empleo altos y ofertas de trabajo de calidad se apuesta por introducir mejoras en el entorno laboral que incluyan más y mejores ofertas de formación que permitan dotar de mayor resiliencia a los trabajadores frente a los impactos, más o menos previsibles, que puedan provenir del mercado laboral. En este sentido, la OCDE anima a los países a desarrollar sistemas de negociación colectiva sustentados en una verdadera coordinación entre actores sociales fuertes y autónomos junto a órganos de mediación realmente eficaces. De manera especial se reclama atender las desigualdades de género que siguen existiendo en el mercado laboral, reclamando políticas centradas en la conciliación familiar que impliquen mayor flexibilidad, cambios conductuales y en el lugar de trabajo para padres y madres de familia, que ayuden hacer realidad trayectorias vitales y profesionales iguales tanto para hombres como para mujeres.

³ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/es

2. LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO (FPE) COMO INSTRUMENTO DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS PARA EL FOMENTO DEL TRABAJO DE CALIDAD EN ESPAÑA

La formación profesional representa una de las iniciativas básicas de las políticas activas de empleo, si atendemos a cómo estas últimas quedan definidas en el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, que las identifican en su artículo 36.1 como “el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social”. Así pues, el conjunto de acciones formativas que constituyen la formación profesional tiene por objetivo capacitar a las personas para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Un objetivo que se inicia ya desde las primeras etapas educativas, pues toda actividad de enseñanza-aprendizaje se dirige, desde nuestra más temprana edad, a capacitarnos para que podamos ser adultos independientes y activos en el tejido productivo de nuestra comunidad social de pertenencia. Por tanto, puede decirse que todo el proceso de escolarización de las personas tiene un objetivo final ligado a la consecución de competencias profesionales, y es por ello que en España la formación profesional de los trabajadores depende de dos subsistemas:

- el Subsistema de Formación Inicial o Reglada -dependiente del actual Ministerio de Educación y Formación Profesional y de las Comunidades Autónomas- que se distribuye en diversas etapas educativas: Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria, Educación Postsecundaria (Bachillerato y Formación Profesional de Grado Medio), y Formación Superior (Formación Profesional de Grado Superior y Estudios Universitarios); y
- el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo (FPE) -dependiente del actual Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, además de las Comunidades Autónomas- que se promueve y desarrolla en diversos entornos como: los ofrecidos por el Gobierno y las Administraciones Públicas mediante diversas políticas de empleo; el Instituto Andaluz de Administraciones Públicas; los ayuntamientos; diversos programas como la Garantía Juvenil, el programa @mprende+, etc.; los sindicatos (CCOO, UGT, SAT, ANPE, USO, etc.); las empresas públicas y privadas; las federaciones de empresarios (CEOE, CPYME, CEA...); las ONG y fundaciones dedicadas a la cooperación, al empleo y el desempleo, al

emprendimiento, a los mayores, a los refugiados, a los inmigrantes y a la exclusión social, entre otras causas; así como, otras instituciones entre las que se encuentran las asociaciones de padres, las asociaciones profesionales, las cámaras de comercio y de industria, etc.

El segundo de los subsistemas indicados, el de la Formación Profesional para el Empleo (FPE), representa la materialización del concepto de formación permanente en nuestro país (Gómez-Torres, 2017) que se encuentra regulado por el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, que regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral⁴. Su objetivo fundamental se sustenta en ofrecer la formación y la capacitación que cualquier trabajador en activo pueda requerir a lo largo de su vida profesional, de manera que consiga establecer la necesaria interrelación que debe existir entre el mercado laboral y la formación de los trabajadores en una sociedad basada en el conocimiento con un marcado carácter dinámico y global. Un objetivo que implica también a las empresas mediante iniciativas orientadas a la formación continua que posibiliten la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales conforme a la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional

Los cursos que se imparten, incluidos postgrados y másteres, están dirigidos a la obtención de una especialización dentro del ámbito laboral, o de cara a un futuro trabajo que los interesados deseen obtener. Esta formación se lleva a cabo en centros de formación privados, universidades privadas, empresas, escuelas de negocios, etc., constituyendo acciones pertenecientes tanto al ámbito estatal como autonómico. El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), con la colaboración de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Fundae) - antigua Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo-, desarrolla las funciones de programación, gestión y control de la formación profesional para el empleo de competencia estatal. En el ámbito autonómico son los órganos o entidades competentes quienes realizan la misma función. En todo caso, las Comunidades Autónomas deben facilitar al SEPE la información y documentación correspondiente que garantice la coordinación e integración de la información estadística del conjunto del Estado.

2.1. Estructura y oferta de la Formación Profesional para el Empleo en Andalucía

En la Comunidad Autónoma de Andalucía, la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio de la Junta de Andalucía es la encargada de proporcionar y administrar las acciones formativas destinadas a los trabajadores en activo, tanto si se encuentran

⁴ http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/600957-rd-694-2017-de-3-jul-desarrolla-la-l-30-2015-de-9-sep-que-regula-el-sistema.html

ocupadas como en situación de desempleo, en las modalidades presencial u online⁵. Las iniciativas formativas de la FPE se diversifican en función del colectivo al que se destina estructurándose de diferente manera, y cambiando sus requisitos y el tipo del reconocimiento de las competencias adquiridas. La FPE se imparte en centros y entidades de formación públicas y privadas previa inscripción en el Registro de Centros y Entidades Colaboradoras en materia de Formación Profesional para el Empleo, perteneciente a la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio de la Junta de Andalucía, en cualquiera de las especialidades incluidas en el Fichero Andaluz de Especialidades Formativas de FPE. Todas las especialidades formativas de la Formación Profesional para el Empleo se agrupan por Familias y Áreas Profesionales dentro del Fichero Andaluz de Especialidades Formativas de la FPE, quedando la oferta formativa clasificada en los siguientes grupos:

a) *Acciones formativas dirigidas a las personas desempleadas*: estos programas de formación están dirigidos a cubrir las necesidades detectadas por los servicios públicos de empleo, los programas específicos de formación y los programas formativos con compromiso de contratación. Las personas desempleadas que deseen realizar un curso de Formación Profesional para el Empleo, destinado a este colectivo, deben constar como demandantes de empleo en el servicio público de empleo en el momento de presentar la solicitud de inscripción en la actividad formativa y en el momento de inicio de la misma. Estas personas, además, están exentas de la obligación de renovar la demanda si se encuentra en “suspensión”, aunque deben informar a su oficina si desean seguir recibiendo ofertas de empleo. Una vez finalizado el curso deben acudir a la oficina y darse de alta, ya que con la terminación del curso finaliza también la situación de suspensión.

b) *Acciones formativas dirigidas a personas ocupadas*: están compuestas por los programas de formación sectoriales, los programas de formación transversales y los programas de cualificación y reconocimiento profesional.

c) *Otras iniciativas de formación profesional para el empleo*: se incluyen en este apartado la oferta de programas de formación en alternancia con el empleo, la formación estatal para el empleo y la formación no financiada con fondos de la FPE, desarrollada por centros y entidades de iniciativa privada destinada a la obtención de Certificados de Profesionalidad.

Los programas formativos que constituyen todas estas iniciativas se desglosan, además, según estén encaminados, o no, a la consecución de Certificados de Profesionalidad. En el primer caso y en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía las entidades de formación deberán estar acreditadas por la Delegación Territorial de Conocimiento y Empleo en la provincia correspondiente. Para ello habrán de cursar previamente una solicitud según el procedimiento indicado en la Orden de 28 de diciembre de 2017, por la que se modifica la Orden de 23 de octubre

⁵ <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaycomercio/areas/formacion-empleo/cursos-fpe.html>

de 2009, que desarrolla el Decreto 335/2009, de 22 de septiembre, por el que se regula la ordenación de la Formación Profesional para el empleo en Andalucía que establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, ayudas y otros procedimientos. En el caso contrario, es decir, cuando las iniciativas de formación de especialidades formativas no están dirigidas a la obtención de Certificados de Profesionalidad, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, las entidades de formación deberán presentar ante la Delegación Territorial de Conocimiento y Empleo correspondiente una declaración responsable sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos, conforme a lo dispuesto en el art. 15.3 de la Ley 30/2015 de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, así como en los programas formativos que correspondan.

2.1.1. Contextualización de la oferta formativa para el empleo en Andalucía

La Comunidad Autónoma de Andalucía lleva décadas ostentando el dudoso “honor” de contar con la mayor tasa de desempleo en España, pues esta desoladora notoriedad se remonta a los años precedentes al estallido de la crisis económica iniciada en el año 2008. A pesar de este historial de desempleo crónico en una época especialmente sensible por el desequilibrio económico, la Junta de Andalucía se vio obligada a congelar todas las convocatorias previstas de cursos dentro de la Formación Profesional para el Empleo en el año 2012, ordenando suspender definitivamente toda la actividad formativa en septiembre de 2013. Una decisión adoptada como consecuencia de las sospechas, de supuesta malversación de caudales públicos, que planeaban sobre el uso de los fondos destinados a dicha formación. En los juzgados se continúa investigando el supuesto pago, por parte de la Junta de Andalucía, de cursos de formación que nunca se llegaron a realizar y sin que se exigiera la correspondiente justificación de la actividad impartida, en su caso, o se reclamase la devolución de los fondos destinados a los cursos que no se llevaron a cabo.

El periodo que se encuentra bajo investigación judicial abarca desde el año 2007 al año 2013, sin duda, el lapso de tiempo más crítico y en el que más necesaria era la ayuda dada la situación de despidos masivos a la que se enfrentaban los trabajadores y los esfuerzos a los tuvo que hacer frente la sociedad andaluza en general. La estimación del fraude investigado por los jueces afecta a unos 8.505 expedientes, lo que supone una cantidad que oscila entre los 1.000 y 1.500 millones de euros. Unos fondos que, supuestamente, fueron desviados de manera sistemática para la realización de cursos de formación a empresas afines o vinculadas al PSOE-A. Igualmente, se han visto involucrados en el supuesto uso fraudulento de estos fondos los sindicatos UGT y CCOO quienes, en la actualidad, reclaman la devolución de 1.000 millones de euros en concepto de retenciones destinadas a la formación que los trabajadores andaluces habrían pagado de sus nóminas durante los años que se encuentran bajo investigación. Esta situación originó, asimismo, que en el año 2014 el Fondo Social Europeo

suspendiera la concesión de subvenciones debido a estas supuestas irregularidades detectadas en la gestión del dinero transferido.

Una nueva legislación -representada por las siguientes normas: el Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral; por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral y por el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral- ha establecido nuevos y férreos controles del gasto propiciando la oferta de una nueva convocatoria, abierta en el año 2017, con 273 acciones formativas destinadas a 4.000 desempleados; lo que representa dejar atrás un lustro de sequía en la oferta de cursos de formación para los trabajadores en Andalucía. Como indica en su exposición de motivos el Real Decreto 695/2017, del 3 de julio, se pretende lograr “una mayor eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos empleados y evitar debilidades e ineficiencias en la gestión de fondos públicos, en este caso ligados al empleo”.

3. ESTUDIO SOBRE EL PERFIL DE LOS TRABAJADORES EN RIESGO DE POBREZA Y EXCLUSIÓN SOCIAL EN ESPAÑA TRAS LA CRISIS ECONÓMICA (2008-2014)

A continuación se presentan los principales resultados y conclusiones obtenidos de un estudio desarrollado en el seno del proyecto de investigación DER2015-63701-C-1-R que lleva por título: “Instrumentos normativos para la mejora de las trayectorias de los *‘working poor’* y su inclusión social”, co-financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad (MINECO-Gobierno de España) y por Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) dentro de la Convocatoria 2015 de Proyectos I+D+i del Programa Estatal de Investigación, Desarrollo e Innovación Orientada a los Retos de la Sociedad.

3.1. Diseño y objetivo del estudio

En consonancia con el proyecto general ya indicado, se ha diseñado y realizado un sub-proyecto⁶ en el que han participado la Universidad de Sevilla y la Fundación Acción contra el Hambre (FAcH) mediante la firma de un convenio de colaboración (Acta del Consejo de Gobierno de la Universidad de Sevilla del 21 de diciembre de 2016, en <http://servicio.us.es/secgral/actos-consejo-2016>). Gracias a la inestimable ayuda y colaboración de la Fundación Acción contra el Hambre se hizo posible el acceso a una muestra de trabajadores que nos permitiría la consecución del siguiente objetivo general:

⁶ Sub-proyecto titulado: “Identificación y caracterización de los trabajadores y trabajadoras pobres en el marco de los programas de inserción socio-laboral que desarrolla la Fundación Acción contra el Hambre mediante la estrategia Vives Proyecto”.

- Extraer un perfil de los trabajadores y trabajadoras con edades comprendidas entre los 16 y 69 años, tanto ocupados como desempleados, que participan en los programas Vives Emplea y Vives Emprende desarrollados por la Fundación Acción contra el Hambre en diversas comunidades autónomas españolas que incluya sus características personales, académicas, sociales, laborales, así como, su actitud hacia el trabajo.

Es necesario puntualizar que los programas desarrollados por la FAcH, programa Vives Emplea y programa Vives Emprende, no tienen carácter formativo propiamente dicho, ya que no persiguen ofrecer Certificados de Profesionalidad a los usuarios. Su objetivo consiste en ofrecer apoyo y asesoramiento a los trabajadores que se encuentran en situación de desventaja frente a las condiciones del mercado laboral, dotándoles de mayores cotas de empleabilidad que les permitan ser más competitivos. Al tratarse de una asociación sin ánimo de lucro, el espacio de actuación de la Fundación Acción contra el Hambre se integra dentro del llamado Tercer Sector Económico caracterizado por asumir el lugar que existe entre la iniciativa pública y la actividad desarrollada por las empresas. Como señalan Jerez y Revilla (1998:6): “hace referencia al desarrollo de formas de organización y actuación de actores privados con fines públicos”. La aparición de estas entidades es el reflejo de la paulatina terciarización de la economía como fruto de la globalización y la transnacionalización de los mecanismos de producción, lo que ha provocado que los estados-nación hayan visto cómo gran parte de sus competencias, en gobernabilidad económica y política, les han sido arrebatadas por formar parte, como elementos constitutivos, de un mecanismo más complejo y universal (Barea y Pulido, 2001; Salgado y Chaves, 2006 y Argudo, 2007).

Para nuestro estudio, los programas desarrollados por la FAcH representan la única posibilidad de acceder a una muestra representativa de trabajadores, en el mejor de los casos, ocupados que pudieran ser exponentes de los denominados “trabajadores pobres” (Calvo, 2016), dada la imposibilidad de llegar a los mismos mediante otras vías -como sería el caso de los cursos de formación para trabajadores- debido a la cancelación de los programas formativos, como ya se ha indicado en el punto 1.1.1. del presente capítulo.

En la entrevista realizada al gestor de programas de inclusión social de los Proyectos Vives Emplea y Vives Emprende en Andalucía (GES), D. Miguel Ángel García Salguero explica las razones de la denominación que reciben los programas que se desarrollan dentro de la FAcH - Programa Vives Emplea y Programa Vives Emprende- en función de la meta que persigue cada uno de ellos:

“...digamos que, el desarrollo de los proyectos de Acción Social dentro de lo que es nuestra organización, lo enmarcamos bajo el nombre de Vives, ¿vale? Dentro de Vives se da, como te digo, dos grandes programas a nivel nacional, Vives Emprende relacionado con el fomento del emprendimiento y del autoempleo, y Vives

“Emplea ¿vale?... que es el que está orientado, sobre todo, a la mejora de las competencias para la búsqueda de empleo.” (GES_ORG)

Igualmente, el responsable de los programas explica cómo los dos tipos de programas cuentan con la misma estructura organizativa. En gran medida las relaciones que se establecen son las mismas, aunque las demandas de la administración o las empresas involucradas pueden hacer que los contenidos de los programas se decanten hacia uno u otro perfil laboral o profesional:

“Bueno, existe como te digo, lo que es el diseño del programa, la estructura es la misma; si bien, luego a la hora de poder desarrollar un proyecto en determinados sitios, también esa alianza que tienes con la administración local, o con la empresa determinada que está cofinanciando el proyecto, pues te permitirá poner el foco en determinados... a lo mejor unos perfiles más que en otros (GES_ORG).

El entrevistado también describe la manera en la que se diseñan los programas desde su origen, atendiendo a su objetivo básico consistente en dotar a los participantes de las competencias necesarias para llegar a ser competitivos en el mercado laboral:

“Bueno, nosotros lo que tratamos siempre, a la hora de poner en marcha un nuevo proyecto, es de analizar la situación del territorio, y lo hacemos nosotros inicialmente y a partir de ahí nos ponemos en contacto; o son los propios ayuntamientos o las empresas quiénes tienen también ese interés; y en ese momento nos pueden contactar. Pero, generalmente, hacemos un análisis de lo que son los territorios en los que nos vamos moviendo, identificamos cuáles pueden ser las necesidades que hay, no solamente a nivel de la tasa de desempleo, sino realmente, también, qué es lo que está haciendo ese municipio, ese ayuntamiento en temas de empleo, qué posibilidades habría de que casara con el tipo de proyecto que nosotros desarrollamos y, entonces, lo que hacemos es, pues, invitarles a tener una reunión dónde puedan conocer los proyectos... Y bien a través de ese tipo de reuniones o bien invitándolos directamente a que conozcan lo que son los proyectos que tenemos puestos en marcha en diferente municipios ¿no? (...) En nuestro caso lo que tratamos es de enfocar todo hacia los protagonistas, que son ellos, y mejorar sus competencias y sus habilidades para realmente tener mayores oportunidades de empleo ¿no?. (...) Nosotros lo que hacemos es un programa que se centra en las personas de manera que lo primero que se hace es empoderarlas, es aprovechar, precisamente, el que esas personas se auto-descubran, se auto-conozcan, vean cuáles son realmente sus potencialidades y puedan desarrollar ese tipo de habilidades y competencias. (...) Sí, efectivamente, va un poco en esa línea ¿no? En cómo saber venderse. Entonces, lo que tratamos es de mejorar todas esas competencias, no solo para saber venderse mejor de cara a una empresa, sino que después, cuando ya estás en la empresa contratado, pues, pueda mantener precisamente lo que es el trabajo ¿no?. (GES_OBJ).

Los grupos de trabajo están compuestos, inicialmente, por 25 participantes, según indica el entrevistado; aunque a media que avanza la realización de los cursos

el número de participantes se va reduciendo en función de las ofertas de empleo a las que van teniendo acceso gracias a las diligencias y contactos que establece la propia FAcH con las empresas u organismos que colaboran o con los que toman contacto:

“Veinticinco personas en cada grupo (...) Claro, ahora son menos porque... como estamos en la fase final de esta edición, ahora son veinte” (GES_ORG).

Cada año se llevan a cabo dos convocatorias en cada sede, y a medida que van acabando se suelen replicar los programas, tal como indica en la entrevista realizada:

“Pero, por ejemplo, ahora mismo cerramos esta edición a finales de este mes prácticamente, pero en enero, principio de febrero, se inicia una nueva edición; o sea, que estamos hablando de que esto, perfectamente, podemos seguir trabajándolo y podemos luego seguir replicándolo a partir de enero, febrero, sin ningún tipo de problema” (GES_ORG).

Por último, el entrevistado señala cómo la dirección y responsabilidad de la implementación y desarrollo de cada programa, o proyecto, está a cargo de un/a colaborador/a:

“Sí, cada uno de los proyectos tiene una coordinadora o un coordinador ¿vale?, que se dedica especialmente a ese grupo. En el caso de Vives Emplea son dos ediciones al año; entonces, el primer grupo de veinticinco personas con las que trabajamos se cierra ese proyecto y se abre otro proyecto ¿vale?” (GES_ORG).

3.1.1. Muestra

La muestra está compuesta por 279 personas, mayores de edad, participantes en los programas Vives Emplea y Vives Emprende de la FAcH, de las que 160 son mujeres y 104 son hombres, mientras que en 15 de los cuestionarios recogidos no se indica este dato. De las personas integrantes de la muestra 213 sujetos (72 %) son participantes del programa Vives Emplea y 66 sujetos (22,4 %) pertenecen al programa Vives Emprende. Dentro del estudio han sido entrevistados también 25 responsables-coordinadores de los grupos de trabajo que se realizan en varias provincias españolas. La muestra de coordinadores está compuesta por 20 mujeres y 5 hombres. Los grupos de trabajo participantes en el estudio se distribuyen en 8 comunidades autónomas entre las que se reparten las sedes que se encuentran tanto en capitales de provincia como en municipios, como se aprecia en la siguiente Tabla 1.

Tabla 1. Relación de sedes, colaboradores y grupos en función de los dos tipos de programas

Comunidad Autónoma	Provincia	Nº de sedes-Colaboradores	Programa V. Emplea	Programa V. Emprende
Andalucía	Sevilla	8	6	2
	Málaga	3	2	1
Comunidad Foral de Navarra	Pamplona	4	4	0
Extremadura	Cáceres	1	1	0
Madrid	Madrid	3	1	2
Cataluña	Barcelona	1	1	0
Galicia	A Coruña	2	1	1
Castilla-La Mancha	Toledo	1	1	0
Región de Murcia	Murcia	2	1	1
Total		25	18	7

En el estudio han participado 25 grupos distribuidos en 8 Comunidades Autónomas (Tabla 1). Algunas localidades cuentan con el desarrollo simultáneo de ambos programas, como es el caso de las sedes las provincias de: Sevilla, Málaga, Madrid, Pamplona, Murcia y A Coruña. De los 25 grupos de trabajo la mayor parte pertenecen al Programa Vives Emplea con un total de 18 sedes, o grupos estudiados, mientras que los 7 restantes se corresponden con los programas Vives Emprende desarrollados durante la recogida de datos.

3.2. Metodología y temporalización del estudio

El estudio se inicia con la realización de una entrevista semi-estructurada. en el mes de julio de 2016, a D. Miguel. A. García Salguero, gestor de los programas de inclusión social de Andalucía de la Fundación Acción contra el Hambre. Esta entrevista sirvió de base para el diseño las entrevistas estructuradas que se remitirían por correo electrónico a los 25 colaboradores y colaboradoras responsables de los programas Vives Emplea y Vives Emprende que, distribuidas en el mes de noviembre, fueron recogidas en diciembre de 2016.

3.2.1. Instrumentos para la recogida de datos

Para el abordaje del objetivo señalado se ha recurrido a una doble perspectiva cuantitativa y cualitativa que implica el uso de diversos instrumentos. Por una parte, desde una perspectiva cuantitativa se han utilizado dos instrumentos dirigidos a las personas participantes como usuarios en los Programas Vives Emplea y Vives Emprende que la Fundación Acción contra el Hambre desarrolló durante el periodo de recogida de datos:

- el primero es un cuestionario (Gómez-Torres y Gil-Galván, 2017) que, además de delimitar las características personales, sociales, formativas y laborales de los trabajadores y trabajadoras, ofrece la posibilidad de establecer de manera aproximada el porcentaje de

personas trabajadoras activas que se encuentran en riesgo de pobreza y exclusión social en base a los parámetros del indicador específico AROPE (*At-Risk-Of Poverty and Exclusion*) incluido en la “Estrategia Europa 2020”, y puesto en marcha por la Comisión Europea para valorar y comparar la tasa de riesgo de pobreza y exclusión social existente entre los países de la Unión Europea. Los tres medidores que utiliza el indicador AROPE son: la tasa de riesgo de pobreza después de las transferencias sociales, la carencia material severa de bienes y la pertenencia a hogares que presentan una muy baja intensidad laboral.

- el segundo instrumento es el cuestionario diseñado por Blanch (1990) “Escala de actitudes hacia el empleo” (Martínez, García y Maya, 2001; Marín, Garrido, Troyano y Bueno, 2002), en la versión adaptada del mismo por Izquierdo (2008). Este cuestionario se estructura en base los siguientes parámetros que conforman las escalas que lo componen: Centralidad del empleo, Atribución interna del desempleo, Atribución externa del desempleo, Auto-concepto personal y profesional, Disponibilidad para el empleo, Percepción sobre la contratación y Estilo de búsqueda de empleo

Por otra parte, desde una perspectiva cualitativa se han realizado entrevistas a diferente nivel de estructuración en función de los sujetos de la muestra a las que se ha dirigido:

- Una (1) entrevista en profundidad semi-estructurada al gestor de programas de inclusión social de los Proyectos Vives Emplea y Vives Emprende en Andalucía (GES), celebrada en julio de 2016, como ya se ha indicado.
- Veinticinco (25) entrevistas estructuradas a las personas responsables de los grupos de trabajo desarrollados en diversas provincias españolas durante el periodo de recogida de datos (COO).

3.3. Procedimiento de análisis de los datos

El análisis de los datos cuantitativos obtenidos, tanto del cuestionario para la caracterización de la muestra como del cuestionario que comprende las Escalas de Actitudes hacia el empleo de trabajadores participantes en los programas Vives Emplea y Vives Emprende, se ha realizado mediante el programa estadístico SPSS 22.0 (Gil, Rodríguez y Perera, 2011) para la obtención de frecuencias y porcentaje. Los datos cualitativos emanados de las entrevistas estructuradas a los colaboradores (COO) responsables de los grupos de trabajo, así como de la entrevista al gestor regional (GES) de los programas, han sido analizados mediante el programa MAXQDA (v10) atendiendo a su accesibilidad y eficacia para trabajar con códigos en los que se agrupan los datos cualitativos, y por la posibilidad que ofrece de generar

gráficos comparativos de los textos y herramientas visuales para la presentación de los datos, propiciado por el visualizador de matrices y de relaciones de códigos que aporta. Finalmente se han cruzado los resultados y se ha trabajado con una complementariedad metodológica que combina enfoques cuantitativos derivados del análisis descriptivo y enfoques cualitativos que analizan en profundidad las respuestas a las preguntas de las entrevistas efectuadas.

3.4. Resultados

A continuación se presentan los resultados obtenidos del análisis de los cuestionarios y de las entrevistas realizadas a los coordinadores de los grupos que permiten realizar una caracterización de las personas participantes en el estudio. Los resultados se muestran haciendo uso de las cuatro dimensiones que componen el cuestionario utilizado, posibilitando ofrecer una caracterización de la muestra en base a los siguientes criterios: personal-familiar, formativa, laboral y relacional-social.

3.4.1. Dimensión personal-familiar

Según los datos del cuestionario para la caracterización de la muestra, de los 279 participantes en el estudio 234 personas son de nacionalidad española (76,6 %) mientras que 25 son de otra nacionalidad (8,5 %) y un 1,4 % tienen doble nacionalidad (4 personas del total). Los datos indican una mayor presencia de personas con edades comprendidas entre los 30 y los 44 años (44,9 %) con una frecuencia de 132 personas; le siguen en número aquellas personas que tienen edades que oscilan entre los 45 y los 59 años (31,3 %) conformando un grupo compuesto por 92 personas en total y, por último, se registra una frecuencia de 40 personas cuyas edades están comprendidas entre los 18 y los 29 años, con un porcentaje del 13,6 %. No existen, dentro de la muestra estudiada, personas menores de 18 años ni mayores de 60 años. Estos datos son corroborados por los coordinadores de los grupos en sus entrevistas cuando indican que:

“Se trata de un grupo de 25 participantes, mayoritariamente de nacionalidad española (80 %), con presencia equilibrada entre hombres y mujeres, la mayor parte de ellos se encuentran en la franja de edad de entre 25 y 45 años (...)” (COO9).

“(...) un mayor porcentaje de mujeres, con edades comprendidas entre los 21 años y los 53 años” (...) (COO12).

“Grupos heterogéneos de personas entre 18 y 60 años, procedentes de la zona sur de Madrid. El 70 % de los participantes son mujeres. El 40 % son personas de origen extranjero (...)” (COO15).

“Mujer entre 30-45 años, con prole bajo su responsabilidad, separada o divorciada, con estudios básicos y en desempleo desde hace 4 años (...)” (COO.17).

Entre los sujetos encuestados, un total de 106 personas señalan vivir con su pareja o cónyuge lo que representa un porcentaje del 36,1 % de la muestra; un total

de 57 personas continúan viviendo con sus progenitores (19,4 %) y les siguen las 42 personas que viven solas (14,3 %). Con una frecuencia similar se encuentran las 22 personas que manifiestan vivir en otras circunstancias diferentes a las opciones presentadas (7,5 %) y los 21 casos que indican vivir con su propia familia o unidad familiar (7,1 %). En menor medida se encuentran las 8 personas que viven con otros familiares (2,7 %) y los 7 encuestados que viven en una institución pública (2,4 %). Respecto a las características de la vivienda habitual de las personas participantes en el estudio se distribuyen entre aquellas que indican vivir en una vivienda en propiedad, que representan el 26,5 % de los participantes en la encuesta (78 personas), y con el mismo porcentaje del 25,2 % se encuentran las personas que viven en una vivienda hipotecada y aquellas que viven en régimen de alquiler con una frecuencia de 74 personas. Por otra parte, un total de 34 personas indican otra modalidad de vivienda (11,6 %) y 6,5 % no contesta a esta pregunta del cuestionario (19 personas).

Algo más de la mitad de las personas que conforman la muestra estudiada señalan ser padres o madres (51, 4 %) lo que supone un total de 151 personas; por el contrario 111 indican no tener hijos (37, 8 %) y un 5,8 % no responden a esta cuestión. De las personas que indican tener descendencia (151 sujetos) el 28,2 % señalan tener dos hijos/as (83 casos), el 18,4 % señalan tener un hijo/a (54 casos), el 4,4 % indica tener tres hijos (13 casos) y solo 1 persona de la muestra (0,3 %) indica tener 4 hijos. No hay en la muestra ninguna persona que tenga cinco hijos o más, siendo 17 las personas que no responden a esta cuestión (5,8 % de la muestra).

Respecto al nivel socio-económico de la familia propia los resultados indican que el 35 % de la muestra (103 personas) califican la situación de su unidad familiar como de “nivel bajo”, el 33,3 % (98 personas) indican el nivel “medio-bajo”, el 9,9 % (29 personas) señalan como categoría el nivel “medio-alto” y con un porcentaje del 1,4 % indican “nivel alto”. Un 15,3 % (45 personas) no contestan a esta cuestión. Los datos indican que 204 de las personas encuestadas señalan contar con acceso a Internet en su casa (69,4 %), mientras el 19 % (56 casos) no cuenta con este servicio en su hogar. El 6,5 % no ha contestado a esta cuestión (19 personas).

“(…) En casi todos los casos el nivel económico es bajo o muy bajo” (…). Algunos viven en casa de familiares, que constituyen su red de apoyo.” (COO17).

Prácticamente la mitad de la muestra estudiada (49,7 %) carecen de prestaciones o ayudas lo que representa un total de 146 sujetos, mientras que el 37,1 %, un total de 109 sujetos, señala ser beneficiario de algún tipo de prestación o ayuda. El 8,2 % (24 sujetos) no responde a esta pregunta. El cuestionario ofrece diversas modalidades de ayuda y subvenciones entre las que la muestra puede indicar aquella, o aquellas, que percibe como son: ayuda por desempleo, dependencia, becas de estudios, programas como la Garantía Juvenil o similar, ayudas de organizaciones e instituciones (Cáritas, ONG, etc.) u otro tipo de prestación. En este sentido, el 20,4 % de los participantes en el estudio indica percibir asistencia por desempleo (60

casos), el 7,5 % señala percibir otra que no aparece entre las opciones ofrecidas (22 personas), el 4,8 % reciben ayuda de organizaciones del tercer sector (14 casos) y un 2,4 % percibe una beca de estudios (7 casos). Las ayudas por dependencia y por programas como la Garantía Juvenil obtienen un porcentaje de 0,3 % respectivamente (1 sujeto en cada caso). Un 8,8 % no responde a esta cuestión (26 participantes) y un 0,7 % corresponde a las personas que han señalado percibir varios tipos de ayudas (2 casos).

“(...) se han presentado personas con cualificación baja (sin estudios, EGB y ESO), con un gran porcentaje de mujeres (más del 50 %), con un nivel socioeconómico muy bajo (más del 50 % no disponía de recursos económicos o disponían de subsidios o ayudas del estado mínimas para hogares sin ningún tipo de recurso económico de apoyo para familias de más de tres miembros)” (COO1).

“(...) La mayoría de los participantes tienen dificultades económicas, algunos no están percibiendo ni prestación, ni ayuda alguna. Muy pocos perciben prestación por desempleo (3 personas). Otros perciben: Renta Activa de Inserción, Subsidio.” (COO8).

“(...) Pocos de ellos cuentan con ayudas (contributivas o no) o rentas propias. (...) (COO.17).

En correspondencia con los datos ya apuntados, los coordinadores entrevistados consideran que más de la mitad de los participantes, en los programas que ellos dirigen, son personas que se encuentran en riesgo de pobreza y exclusión social, como puede apreciarse en los siguientes ejemplos extraídos de las entrevistas realizadas.

“Al menos el 50 %, y no incremento esta cifra porque muchos de los participantes están amparados por sus padres, u otras personas de su entorno, si no este porcentaje sería aún mayor.” (COO4).

“Nuestras personas participantes vienen derivadas, en un 60 %, de entidades sociales directamente, que llegan en riesgo de exclusión por pertenecer a colectivos muy identificados (inmigrantes, riesgo de pobreza, mujeres maltratadas, etc...) y otras llegan directamente por la publicidad en el SAE y otros lugares. Salvo un porcentaje muy bajo, menor del 15 %, que tienen recursos para emprender, o una vida calificada de normalizada, nos encontramos con personas que emprenden por necesidad, cuando ya han agotado todos sus recursos (prestaciones y subsidios)” (COO18).

A este respecto, el cuestionario diseñado contiene varias preguntas que pretenden, precisamente, recabar información respecto a la situación de las personas de la muestra frente a la pobreza y la exclusión social en función del indicador europeo AROPE; aunque con ciertas limitaciones, ya que la información que se obtiene sobre dos de los tres indicadores es claramente insuficiente para extraer

conclusiones fiables. Es el caso, por un lado, de la tasa de riesgo de pobreza después de incluir las ayudas sociales (Tabla 2) donde se ha obtenido información de los hogares que han dispuesto de una cantidad mayor o menor de 8.000 euros/año (año 2015) como umbral establecido en el cálculo del 60 % de la mediana de los ingresos por unidad de consumo de las personas; por otro lado, los datos también son aproximados a la hora de conocer la intensidad laboral de los hogares de los participantes en la muestra (Tabla 3), ya que solo se logró conocer el número de miembros en edad de trabajar convivían en la unidad familiar del entrevistado/a, no así las horas trabajadas por cada uno de los miembros activos. Sin embargo respecto al tercer indicador AROPE que establece la carencia material severa de bienes mediante nueve marcadores (Tablas 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 y 12), sí fue posible recabar información sobre cada uno de ellos por tratarse de información más concreta y fácil de obtener.

Como puede apreciarse en la siguiente Tabla 2, el 53,1 % de las personas encuestadas (156 casos) indican haber obtenido en su unidad familiar unos ingresos inferiores a 8.000 euros el año anterior a la recogida de datos, contabilizando las ayudas y subsidios percibidos. Por otra parte, el 35 % de los casos (103 encuestados) indican ingresos superiores a la cantidad señalada. No contesta a esta cuestión el 6,8 % de la muestra (20 casos).

Tabla 2. Tasa de pobreza después de contabilizar las ayudas sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No contesta	20	6,8	7,2	7,2
	Menos de 8.000 €/año	156	53,1	55,9	63,1
	Más de 8.000 €/año	103	35,0	36,9	100,0
	Total	279	94,9	100,0	
Perdidos	Sistema	15	5,1		
Total		294	100,0		

En relación al número de miembros de la unidad familiar que se encuentran en edad de trabajar en la muestra estudiada (Tabla 3), el 36,7 % de las personas (108 casos) viven en hogares donde hay dos miembros con edades comprendidas entre los 16 y los 67 años; el 22,1 % corresponde a los hogares con una única persona en edad de trabajar, el 15,3 % de los hogares con tres personas en edad de trabajar y el 11,2 % con un total de cuatro personas en edad de trabajar en la unidad familiar. Menos significativos son los hogares con cinco (1,4 %) o más personas en la unidad familiar en edad de trabajar. No contestan a esta pregunta el 7,1 % (21 encuestados).

Tabla 3. Miembros de la unidad familiar en edad de trabajar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No contesta	21	7,1	7,5	7,5
	Uno	65	22,1	23,3	30,8
	Dos	108	36,7	38,7	69,5
	Tres	45	15,3	16,1	85,7
	Cuatro				
	Cinco	33	11,2	11,8	97,5
	Seis	4	1,4	1,4	98,9
	Siete	1	,3	,4	99,3
	Ocho o más	1	,3	,4	99,6
	Total	279	94,9	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	15	5,1		
Total		294	100,0		

Las siguientes tablas (Tablas 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 y 12), como ya se ha indicado, analizan la información obtenida para conocer el riesgo de carencia material severa de los encuestados, según los nueve marcadores establecidos en el indicador AROPE: disponer de vehículo propio, hacer frente a las facturas del hogar, poder mantener la casa a una temperatura adecuada, poder hacer frente a gastos imprevistos, poder incluir en la dieta carne o pescado dos veces por semana, poder disfrutar de una semana de vacaciones al año, disponer de teléfono móvil, de lavadora y de televisor a color. En este sentido, el 53,4 % de la muestra (157 casos) indica poseer vehículo propio (Tabla 4), mientras que el 35,7 % señala no contar con un vehículo en propiedad (105 casos). No contesta a esta cuestión el 5,8 % de las personas participantes (17 personas).

Tabla 4. Dispone de vehículo propio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No contesta	17	5,8	6,1	6,1
	Sí	157	53,4	56,3	62,4
	No	105	35,7	37,6	100,0
	Total	279	94,9	100,0	
Perdidos	Sistema	15	5,1		
Total		294	100,0		

De las personas que han señalado poseer vehículo propio (Tabla 4), el 27,6 % informan que la antigüedad del mismo es superior a los 10 años (81 casos); le siguen los

vehículos con una antigüedad comprendida entre los 6 y los 10 años (17,7 %) lo que indican un total de 50 personas, y los que tienen un vehículo con una antigüedad de entre 2 y 5 años (5,8 %), lo que han indicado 17 personas. Tan solo el 3,7 % posee un vehículo con menos de 2 años (9 casos) y el 6,5 % no responden a esta pregunta (17 sujetos).

De la muestra estudiada, el 44,6 % (131 casos) señala que puede hacer frente sin dificultades a las facturas habituales (Tabla 5) de su casa, mientras el 38,1 % indica que tiene dificultades y un 11,6 % no responde a esta cuestión (112 casos)

Tabla 5. Hacer frente a las facturas habituales del hogar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No contesta	34	11,6	12,3	12,3
	Sí	112	38,1	40,4	52,7
	No	131	44,6	47,3	100,0
	Total	277	94,2	100,0	
Perdidos	Sistema	17	5,8		
Total		294	100,0		

El 52 % de los encuestados indica que pueden mantener la casa a una temperatura adecuada (153 casos), mientras el 31 % señala tener dificultades en este aspecto, con una frecuencia de 91 sujetos (Tabla 6). El 11,9 % no responde a esta pregunta (35 participantes).

Tabla 6. Mantener la casa con la temperatura adecuada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No contesta	35	11,9	12,5	12,5
	Sí	153	52,0	54,8	67,4
	No	91	31,0	32,6	100,0
	Total	279	94,9	100,0	
Perdidos	Sistema	15	5,1		
Total		294	100,0		

Más de la mitad, 160 casos, de los participantes en el estudio (54,4 %) indica no poder hacer frente a gastos imprevistos (Tabla 7), mientras que el 28,6 % señala poder asumirlos en el caso de que se produzcan (84 personas). El 11,9 % no responde a esta cuestión (35 casos).

Tabla 7. Hacer frente a gastos imprevistos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No contesta	35	11,9	12,5	12,5
	Sí	84	28,6	30,1	42,7
	No	160	54,4	57,3	100,0
	Total	279	94,9	100,0	
Perdidos	Sistema	15	5,1		
Total		294	100,0		

Entre las personas participantes en el estudio, el 56,5 % de la muestra (166 casos) indica que puede incluir en su dieta la ingesta de carnes y pescados varias veces por semana (Tabla 8), mientras el 26,2 % indica lo contrario (77 casos). El 12,2 % de los encuestados no ha respondido a esta cuestión (36 casos).

Tabla 8. Incluir en la dieta carne y/o pescado dos veces a la semana

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No contesta	36	12,2	12,9	12,9
	Sí	166	56,5	59,5	72,4
	No	77	26,2	27,6	100,0
	Total	279	94,9	100,0	
Perdidos	Sistema	15	5,1		
Total		294	100,0		

Respecto a las vacaciones (Tabla 9), el 61,2 % no puede permitirse una semana de vacaciones al año como mínimo (180 casos); mientras que el 22,1 % restante indica que sí pueden disfrutar de ellas (65 casos). No responde el 11,6 % de los encuestados (34 personas).

Tabla 9. Disfrutar de una semana de vacaciones al año

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No contesta	34	11,6	12,2	12,2
	Sí	65	22,1	23,3	35,5
	No	180	61,2	64,5	100,0
	Total	279	94,9	100,0	
Perdidos	Sistema	15	5,1		
Total		294	100,0		

El 78,6 % de los encuestados (231 casos) ha indicado que posee teléfono móvil (Tabla 10) y el 4,1 % señala que no es usuario/a de este tipo de aparato (12 casos). No responde el 12,2 % de la muestra estudiada (36 personas).

Tabla 10. Disponer de teléfono móvil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No contesta	36	12,2	12,9	12,9
	Sí	231	78,6	82,8	95,7
	No	12	4,1	4,3	100,0
	Total	279	94,9	100,0	
Perdidos	Sistema	15	5,1		
Total		294	100,0		

Posee lavadora (Tabla 11) el 78,6 % de los encuestados (231 casos), mientras que el 4,1 % no cuenta con este electrodoméstico en su hogar (12 casos). No contesta a esta pregunta el 12,2 % de las personas que han participado en el estudio (36 casos).

Tabla 11. Disponer de lavadora

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No contesta	36	12,2	12,9	12,9
	Sí	231	78,6	82,8	95,7
	No	12	4,1	4,3	100,0
	Total	279	94,9	100,0	
Perdidos	Sistema	15	5,1		
Total		294	100,0		

Por último, (Tabla 12), el 77,2 % de la muestra (227 sujetos) indica disponer de un televisor en color, mientras que el 6,1 % señala no contar con dicho electrodoméstico (18 caso), y el 11,6 % no contesta a esta pregunta (34 casos).

Tabla 12. Disponer de televisor en color

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No contesta	34	11,6	12,2	12,2
	Sí	227	77,2	81,4	93,3
	No	18	6,1	6,5	100,0
	Total	279	94,9	100,0	
Perdidos	Sistema	15	5,1		
Total		294	100,0		

3.4.2. Dimensión formativa

Respecto al nivel de estudios alcanzado por las personas que han participado en la encuesta, los datos arrojan los siguientes resultados: el 30,3 % de los encuestados (89 casos) posee estudios de secundarios y/o postobligatorios (ESO, Bachillerato y/o FP de Grado Medio); el 24,8 % posee estudios universitarios (73 casos); el 16,3 % estudios primarios (48 casos) y el 15 % estudios técnicos superiores (44 casos), es decir, que han cursado FP de Grado Superior. Solo el 2,4 % no cuenta con estudios (7 personas) y el 6.1 % no contesta a esta cuestión (18 casos).

“Dificultades para sobrevivir. Algunos con deudas pendientes que no pueden afrontar. Nivel formativo: diverso, desde personas poco formadas a licenciados” (COO22).

“(…) Mujeres en riesgo de exclusión por edad o por circunstancias familiares. Personas con edades entre 20 y 55 años. Con formación desde licenciados universitarios a personas sin titulación o con ella. Jóvenes menores de 30 años” (COO23).

En referencia al nivel formativo alcanzado por la pareja o cónyuge de los encuestados, dado el caso, los datos del cuestionario arrojan los siguientes resultados: el 16 % (47 casos) cuenta con estudios secundarios y/o postobligatorios (ESO, Bachillerato y/o FP de Grado Medio); coinciden con una frecuencia de 15,3 % las parejas que cuentan con formación primaria y las que cuentan con estudios universitarios (45 personas en cada caso) y un 7,8 % (24 casos) es el porcentaje de casos en los que las madres tienen estudios técnicos superiores. No contestan a esta cuestión el 8,2 % de los casos.

Tan solo tres puntos diferencian al grupo de encuestados que ha finalizado sus estudios entre los 21 y los 25 años (24,8 %) de aquellos que los finalizaron con edades comprendidas entre los 17 y los 20 años (21,8 %) con una frecuencia de 73 y 64 personas respectivamente. Les siguen aquellos casos que indican que terminaron sus estudios entre los 12 y los 16 años (17,7 %) y los que finalizaron una vez cumplidos los 26 años (14,6 %). Un 9,5 % señala estar estudiando aún, y ninguno de los participantes había abandonado los estudios con una edad inferior a los 12 años. El 6,5 % de la muestra no ha respondido a esta pregunta.

“Pero principalmente personas de baja cualificación formativa, estudios primarios en la mayoría de casos, pocos ingresos, muchos de ellos en exclusión social, más mujeres que hombres (60 % frente a un 40 %), y de sectores como limpieza, logística, administración, sector social, ayuda domicilio, etc.” (COO2).

Entre las personas encuestadas, el 65.3 % (192 personas) señala haber cursado sus estudios obligatorios en centros públicos, el 14,3 % en centros concertados (42 casos) y el 7,8 % en centros privados (23 casos). Solo el 1 % (3 casos) indica haber cursado sus estudios obligatorios en centros de diferentes modalidades. El 6,5 % no

responde a este ítem, con una frecuencia de 19 casos. Igualmente, los datos del cuestionario ofrecen los motivos por los que las personas encuestadas dejaron de estudiar destacando, en primer lugar, el 29,9 % (88 casos) de las personas que indican que el motivo fue la finalización de los estudios, seguido por el 27,6 % que señala la existencia de oportunidades de trabajo (81 casos). El 11,9 % de los casos (35 personas) indica la opción “otros motivos”, el 5,8 % señala que se ha dedicado a atender a su familia o su casa (17 casos) y el 5,1 % responde señalando su escaso interés o intención de cursar estudios (15 casos). No responden a esta cuestión el 14,3 % (42 casos).

Más de la mitad de la muestra (57,5 %) considera imprescindible tener una formación sólida para poder acceder al mercado laboral y tener éxito, mientras que el 30,3 % considera la formación “bastante” útil (89 casos). Tan solo el 1 % considera inútil la formación (3 sujetos) y el 6,1 % de la muestra no contesta a esta pregunta del cuestionario (18 personas). De hecho, casi la mitad de la muestra estudiada (49 %) señala haber realizado algún curso formativo durante el último año (144 casos) mientras que el 38,8 % (114 casos) reconoce no haberlo hecho. El 7,1 % no responde a esta pregunta (21 personas). Además, una aplastante mayoría de los participantes en el estudio, con una frecuencia de 224 casos, manifiesta su intención de continuar formándose en el futuro (76,2 %), frente al 12,6 % que señalan lo contrario (37 casos). El 6,1 % no contesta a esta pregunta (18 personas).

El análisis de los datos indica que 152 personas, más de la mitad de la muestra (51,7 %), reconoce no hablar un idioma extranjero, mientras que el 37,8 % indica sí hablar otro idioma diferente al castellano (111 casos). El 5,4 % no responde a esta pregunta. Respecto a las competencias de lectura y escritura en otro idioma diferente al español el 44,6 % (131 casos) reconoce no tener estas competencias frente al 43,2 % que indica sí poseerlas (127 casos) y el 7,1 % no responde a esta pregunta.

3.4.3. Dimensión laboral

La mayor parte de las personas encuestadas, el 75,9 %, señala haber recibido orientación laboral, lo que representa una frecuencia de 223 casos; frente al 13,3 % que señala no haber contado nunca con este servicio. El 5,8 % no responde a esta pregunta (17 casos). Respecto al lugar, organismo o servicio en el que las personas que responden señalan que han recibido orientación laboral más de la mitad de los encuestados (52,7 %) indican que la han recibido en otro lugar diferente a las opciones facilitadas (155 casos), es decir, ni en el instituto, ni en el trabajo. Por su parte, hay 64 casos que la han recibido en su puesto de trabajo (21,8 %) y 33 casos que la habrían recibido en el instituto (11,2 %). El 7,8 % no responde a esta cuestión (23 casos). En otro orden de cosas, un total de 212 participantes en la muestra (72,1 %) indican que conoce los servicios de empleo que existe en su comunidad, mientras que el 15,3 % señala desconocerlos (45 casos). El 7,5 % no indica nada en este ítem (22 personas).

Con respecto a las personas de la muestra que son trabajadores activos, la mayoría de ellas, el 74,1 % (218 casos) se encuentra desempleada en el momento de responder el cuestionario; el 12,6 % señala que lo ha estado alguna vez (37 casos) y el 2 % indica que no lo ha estado nunca; mientras que el 6,1 % (6 casos) no responde a esta pregunta.

3.4.3.1. Trabajadores ocupados

En la muestra estudiada hay 29 personas que indican estar trabajando en el momento de cumplimentar el cuestionario (Tabla 13), lo que representa el 9,8 % de las personas encuestadas. De ellas el 5,4 % indica que lo hacen por cuenta ajena (16 casos) mientras que por cuenta propia lo hacen el 4,4 % (13 casos). El porcentaje de personas que no responden a esta cuestión es del 5,8 %, con una frecuencia de 17 personas.

Tabla 13. Trabajadores ocupados de la muestra estudiada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No contesta	17	5,8	37,0	37,0
	Por cuenta propia	13	4,4	28,3	65,2
	Por cuenta ajena	16	5,4	34,8	100,0
	Total	46	15,6	100,0	
Perdidos	Sistema	248	84,4		
Total		294	100,0		

Entre las personas que trabajan el 8,2 % están dadas de alta en Seguridad Social (Tabla 14), mientras el 1,7 % indica no estarlo, y el 5,8 % no responde a esta cuestión.

Tabla 14. Trabajadores dados de alta en la Seguridad Social (SS)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No contesta	17	5,8	37,0	37,0
	Con alta en la SS	24	8,2	52,2	89,1
	Sin alta en la SS	5	1,7	10,9	100,0
	Total	46	15,6	100,0	
Perdidos	Sistema	248	84,4		
Total		294	100,0		

Con respecto a la modalidad de contrato firmado por las personas ocupadas participantes en el estudio, los resultados indican que el 4,4 % tiene un contrato temporal, el 1 % un contrato indefinido (3 casos) y el 0,3 % disfruta de un contrato para la formación y el aprendizaje (1 persona). No existen trabajadores con contrato de prácticas y el 9,9 % no contesta a esta cuestión (29 personas). En relación al periodo de vigencia de los contratos de las personas empleadas los resultados muestran que el 3,1 % tiene contratos que oscilan entre 1 mes y 6 meses; entre 7 meses y 1 año, así como, los contratos de más de un año obtienen el mismo porcentaje del 1,4 %. Los contratos inferiores a 1 semana representa el 0,3 % y el 9,5 % de los casos no responden a esta cuestión (28 personas).

Con respecto a las horas trabajadas, el 2,4 % de las personas con empleo trabaja un máximo de 20 horas semanales y el 2 % trabaja hasta 40 horas por semana. Con el mismo porcentaje, del 1,4 %, se encuentran tanto las personas que trabajan un máximo de 10 horas semanales como aquellas que trabajan más de 40 horas por semana (4 casos respectivamente). No contesta el 7,1 % de la muestra de trabajadores ocupados. Con respecto a las horas extras, el 4,1 % indica que trabaja entre 1 y 5 horas extra a la semana, 8 de los casos indican trabajar más de 10 horas extra semanales (2,7 %) y 7 personas ha indicado trabajar entre 6 y 10 horas extra a la semana (2,4 %). No responden a esta cuestión 251 personas encuestadas (85,4 %).

3.4.3.2. Trabajadores desempleados

De la muestra estudiada, 218 personas (78,1 %) indican encontrarse en situación de desempleo. De estas, 82 personas (27,9 %) señalan que llevan en esta situación más de 1 año pero menos de 3 y 77 personas, el 26,2 %, lleva más de 3 años desempleado/a. El 10,2 % de las personas encuestadas lleva desempleado/a entre 7 meses y 1 año (30 personas) y el 9,5 % entre 1 mes y 6 meses (28 sujetos). El 4,1 % lleva desempleado/a menos de 1 mes (12 personas) y el 6,5 % no contesta a esta cuestión (20 casos).

“Personas paradas de larga duración, un mayor porcentaje de mujeres, con edades comprendidas entre los 21 años y los 53 años. El nivel formativo es variable, dada las características de perfil marcado en el proyecto, así como las metodologías (conformamos equipos bajo modelo Campana de Gauss)” (COO12).

Respecto al periodo laboral más largo disfrutado por las personas participantes en el estudio, sin hacer distinción de sus situación actual, más de la mitad (53,4 %) han tenido periodos laborales superiores al año, entre 7 meses y 1 año (9,2 %) han respondido 27 sujetos y entre 1 mes y 6 meses hay un total de 24 personas (8,2 %). El menor porcentaje corresponde a los periodos laborales inferiores a la semana (2,7 %) con 8 casos.

Cuando las personas desempleadas informan sobre la modalidad de su último empleo o trabajo los resultados indican que el 59,5 % (175 personas) ha trabajado por cuenta ajena, el 10,9 % por cuenta propia (32 casos), el 3,1 % indica otra

modalidad sin especificar cuál de ellas es (9 casos), y un 11,2 % no responde a esta cuestión (33 casos). Ante la pregunta que recaba información sobre si estaban dados de alta en la Seguridad Social (empleado o autónomo) en su último trabajo, los resultados obtenidos son los siguientes: el 63,6 % sí estaba registrado/a en la Seguridad Social (187 casos) mientras que el 10,5 % (31 personas) no lo estaba. No responde a esta cuestión el 10,5 % de las personas desempleadas de la muestra.

De la muestra estudiada el 25,2 % (74 casos) señala estar inscrito en el SEPE; en el SAE lo está el 20,1 % (59 casos) y en varias de las opciones ofrecidas en la encuesta se encuentra inscrito/a el 1,7 %, un total de 5 personas. Un 8,5 % señala estarlo en otro diferente a las opciones ofrecidas (25 casos) y un 8,2 % no contesta (24 personas). El 4,1 % manifiesta no encontrarse inscrito/a en ningún servicio de empleo (12 casos) y el 1,7 % han indicado estar inscrito/a en la plataforma del programa de Garantía Juvenil, es decir, 5 de los sujetos participantes en el estudio.

La mayoría de las personas desempleadas, el 69,8 % señala buscar empleo de forma activa, distribuido entre los que llevan buscando desde hace más de 6 meses (42,9 %) y los que llevan buscando menos de 6 meses (26,9 %). Un 3,7 % indica no estar buscando trabajo de forma activa.

3.4.4. Dimensión relacional-social

El 64,6 % de la muestra, 190 personas, indica tener un círculo de amistades compuesto por 3 personas/parejas o más. Los que circunscriben su círculo de amistades a dos personas/parejas representan el 12,6 % (37 casos), mientras que las personas que no contestan y las que manifiestan que tienen una amistad (o pareja) obtienen un porcentaje del 8,8 % respectivamente (26 casos).

Respecto a las ocupaciones habituales de las personas que conforman el círculo de amistades de los encuestados, el 32,3 % indica que sus amigos trabajan (95 casos), el 29,9 % indica que entre sus amistades "hay de todo" (88 casos) y el 11,9 % señala que sus amistades estudian y trabajan (35 sujetos). Igualmente, el 9,9 % indica que hay de todo menos estudiantes (29 casos) y el 6,1 % no contesta a esta cuestión (18 casos). El porcentaje de amistades que estudian es del 2,7 % (8 casos) y un 0,3 % desconoce a lo que se dedican sus amistades. Un 6,1 % no responde a esta cuestión (18 casos).

Entre las personas encuestadas, el 35,4 % señala que dedican parte de su tiempo libre a practicar algún deporte o a asistir a espectáculos deportivos (104 sujetos), mientras que el 59,5 % no señala esta opción (175 casos). El 19,7 % de los participantes en el estudio señala asistir a espectáculos culturales (cine, teatro), con una frecuencia de 58 sujetos, y el 75,2 % no señala esta opción (221 personas). Otros indican que dedican su tiempo de ocio a salir con amigos, el 50,7 %, cuya frecuencia es de 149 personas, y el 44,2 % no señala esta opción. El 26,9 % de la muestra indica contar con una afición personal, o hobby (79 personas), mientras que el 68 % de la muestra no señala esta opción, y un total de 24 de los encuestados (8,2 %) indica no

dedicar su tiempo libre a alguna actividad especial, mientras el 86,7 % restante (255 sujetos) no marca esta opción,

3.5. Conclusiones: perfil del trabajador/a emanado del estudio

Los datos obtenidos mediante el cuestionario para la caracterización de la muestra permiten dibujar el siguiente perfil predominante entre los usuarios y usuarias que han participado en el estudio. Dicho perfil se corresponde con el de una persona, con mayor probabilidad de género femenino (54,4 %) y de nacionalidad española, residente en Sevilla, o en su provincia, y con una edad que oscila entre los 30 y los 44 años. Sería una mujer que vive con su pareja, o cónyuge, y con sus dos hijos en una vivienda en propiedad o hipotecada. Se trata de un hogar en el que trabajan dos de sus miembros con ingresos inferiores a los 8.000 € al año, por lo que su unidad familiar se encontraría dentro de un nivel socio-económico bajo o medio-bajo.

Esta persona proviene de una familia de nivel socio-económico medio bajo, en la que el padre y la madre han alcanzado un nivel de estudios primarios. La pareja o cónyuge puede poseer un nivel de estudios que oscila entre los estudios primarios, los secundarios o los universitarios. La persona que protagoniza el perfil emanado del estudio, por su parte, posee estudios secundarios o universitarios y dejó de estudiar a una edad comprendida entre los 21 y los 25 años, básicamente por dos motivos: por la finalización de sus estudios y/o por tener trabajo u oportunidades laborales en aquel momento. Ha realizado sus estudios obligatorios en un centro escolar público y no domina ningún idioma extranjero.

En la actualidad se encuentra desempleado/a, entrando en la categoría de “larga duración” ya que, al menos, lleva un año en paro, aunque es posible que supere los 3 años en esta situación. Ha disfrutado de empleos que suponían periodos superiores al año de contrato, como empleado/a por cuenta ajena y con alta en la Seguridad Social. En la actualidad no percibe prestación o ayuda de las administraciones públicas, ni de otro organismo o institución.

Ha recibido orientación laboral y conoce los servicios de empleo disponibles; además, mantiene una actitud proactiva puesto que está inscrito/a en los servicios de empleo como demandante desde hace más de 6 meses. Igualmente, ha continuado realizado cursos en el último año y piensa continuar formándose, ya que considera imprescindible la formación como elemento de inserción socio-laboral.

Posee un vehículo propio con más de 10 años de antigüedad y la vivienda familiar cuenta con conexión a internet. Además, puede hacer frente a las facturas habituales y mantener la casa a una temperatura agradable durante todo el año. Igualmente, dispone de televisor en color, lavadora, teléfono móvil y puede llevar una dieta que suponga ingerir carne y pescado asiduamente. Sin embargo, no puede permitirse una semana de vacaciones, ni afrontar gastos imprevistos.

El perfil derivado del estudio muestra una persona que cuenta con un círculo de amistades amplio, en el que la mayoría son trabajadores/as ocupados/as; aunque

también tiene entre sus amigos/as personas que estudian, o bien que simultanean el estudio y el trabajo. Es una persona dinámica que en su tiempo libre suele hacer vida social con sus amigos y dedicarse a diversas actividades, en especial, a la práctica algún deporte o a asistir a espectáculos culturales y/o deportivos, además de desarrollar alguna afición o hobby personal en su tiempo de ocio.

A la luz de estos resultados puede decirse que, según los datos de este estudio, la persona que surge perfilada por los resultados obtenidos no se encuentra en riesgo de carencia material severa, según establece el criterio incluido en el indicador oficial AROPE, a pesar de encontrarse en desempleo. Tampoco es posible identificar, dentro del estudio realizado, la imagen del trabajador pobre dado que la mayor parte de la muestra se encuentra en situación de desempleo y el cuestionario solo permite identificar claramente uno de los marcadores del indicador europeo.

Los cursos que desarrolla la FAcH representan un recurso útil, especialmente, para las personas que están en desempleo y que solicitan esta ayuda como una salida a su situación, aunque no debemos olvidar el bajo porcentaje de trabajadores ocupados que buscan en los programas de la estrategia Vives un mayor empoderamiento para hacer frente a la situación del mercado laboral. En última instancia, la afluencia de usuarios que participan en los programas de la Fundación Acción contra el Hambre en toda España pone de manifiesto, por una parte, la demanda e interés de los trabajadores, ocupados y desempleados, por desarrollar programas formativos y de capacitación profesional y, por otra parte, la importante labor social que acometen estas asociaciones en momentos crisis, agravado aún más por la disminución de la oferta de formación dependiente de las administraciones públicas.

Consideramos que el estudio desarrollado aporta una valiosa información para los responsables de los programas Vives Emplea y Vives Emprende al ofrecer una caracterización de los usuarios participantes que puede servir para orientar el diseño de futuros programas permitiendo adecuar los objetivos y los contenidos a las peculiaridades de sus usuarios. Por último, es necesario mencionar que los resultados presentados en este trabajo representan solo una parte del análisis realizado con los datos obtenidos en el estudio, por lo que las conclusiones generales y definitivas solo podrán alcanzarse una vez concluido el proceso de análisis que implica el uso de diferentes estadísticos a los presentados en esta ocasión.

4. BIBLIOGRAFÍA

Argudo, J.L. (2007). Las cooperativas sin ánimo de lucro: ¿vuelta a los orígenes o respuesta a nuevas necesidades sociales?. *Gizarte Ekonomiaren Euskal Aldizkaria (GEZKI)-Revista Vasca de Economía Social*, 3. 179-201.

- Barea, J. y Pulido, A. (2001) El sector de instituciones sin fines de lucro en España. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa [en línea] (abril) : [Fecha de consulta: 22 de febrero de 2018] Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17403703>> .
- Blanch, J.M. (1990), Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social. Barcelona: PPU.
- Calvo F.J. (2016), Trabajadores pobres y pobreza de los ocupados, *Temas Laborales*, nº 134, 17-56.
- Gil Flores, J., Rodríguez Santero, J., Perera, V.H (2011) *Introducción al tratamiento estadístico de datos mediante SPSS*. Sevilla, Ed. Ariel.
- Gómez-Torres, M.J. (2017), Aprendizaje permanente y competencias emocionales frente a la precariedad laboral: los trabajadores pobres, en Calvo Gallego, F.J. y Gómez-Álvarez Díaz, R. (Eds.), *Trabajadores pobres y pobreza en el trabajo. Concepto y evolución de la pobreza en la ocupación: el impacto de las últimas reformas legales*, Murcia, Ed. Laborum, 409-446.
- Gómez-Torres, M.J. y Gil-Galván, R. (2017), Políticas de Empleo y formación en España: análisis de sus efectos en las trayectorias laborales de los jóvenes desempleados, *Juris Plenum Ouro*, Vol. 5.
- Izquierdo, T. (2008), *El desempleo en los mayores de 45 años*, Consejo Económico y Social.
- Jerez, A. y Revilla, M. (1998), El Tercer sector. Una revisión introductoria a un concepto polémico, *Sociedade em Debate, Pelotas*, 4 (1), 3-22.
- Marín, M., Garrido, M.A., Troyano, Y. y Bueno, R. (2002), Datos para definir políticas de educación y formación para el empleo en función del perfil psicosocial de los jóvenes, *Psicothema*, 14 (2), 288-292.
- Martínez, M.F., García, M. y Maya, I. (2001), El rol del apoyo social y las actitudes hacia el empleo en el emplazamiento laboral de inmigrantes, *Anuario de Psicología*, 32 (3), 51-65.
- Salgado, A. y Chaves, R. (2006), Balance y tendencias en la investigación sobre Tercer Sector no lucrativo. Especial referencia al caso español, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 87-116. [en línea]: [Fecha de consulta: 26 de febrero de 2018] Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17405605>> .