

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE ORIENTACIÓN PARA LA INSERCIÓN LABORAL EN LOS CENTROS PENITENCIARIOS

Gemma Filella Guiu*
Universitat de Lleida

RESUMEN

En este artículo partimos de la base de que es necesaria la inserción laboral para que los internos en los centros penitenciarios puedan conseguir una inserción social óptima una vez se encuentren en libertad. Esta inserción requiere un proceso normalizador que en ningún caso tiene que empezar cuando el interno se encuentra en libertad o muy cerca de ella. En este sentido presentamos la intervención basada en tres niveles de orientación para favorecer que el interno pueda encontrar un trabajo una vez esté en libertad. En concreto presentamos los resultados de la evaluación del Programa de Orientación para la Inserción Laboral que correspondería al primer nivel de intervención. Utilizando el modelo CIPP de Sufflebeam hemos valorado la eficacia, la eficiencia, la efectividad y el impacto del programa a partir de una muestra de internos del Centro Penitenciario Ponent, cuyos resultados consideramos satisfactorios.

ABSTRACT

In this report we think that it is essential to find a job when prisoners are free to get an optimal rehabilitation.

* Departament de Pedagogia i Psicologia. Universitat de Lleida. Complex de la Caparrella s/n. 25198 Lleida. Em-mail: gfilella@pip.udl.es

We must teach them the necessary strategies and skills to obtain a labour market integration before they finish their sentence.

We introduce a three level guidance program and specially assessment to the first level. We have used the CIPP model from Stufflebeam and we have appreciated the efficacy, the efficiency and the effectiveness from this program which has been applied in a prison where we consider that the results have been satisfactory.

I. INTRODUCCIÓN

La intervención que se lleva a cabo en los centros penitenciarios tiene la finalidad de facilitar la posterior inserción social de las personas internas. Esta intervención orientadora se asume desde una visión globalizadora, la cual, a partir de las necesidades de los internos, tiene el objetivo de dotarles de las competencias necesarias para favorecer su inserción social.

Un aspecto de esta intervención sería la orientación para la inserción laboral, pues el hecho de desarrollar una actividad laboral es una de las más importantes instancias socializadoras del ser humano. Consideramos que sin una ocupación que les permita sobrevivir dignamente (aunque no obtenga una autorrealización personal) es inviable una inserción social mínimamente satisfactoria una vez hayan cumplido la sentencia.

Glasser, ya en 1964, apuntaba la necesidad de desarrollar un trabajo para hacer posible la adaptación a la sociedad de este tipo de población (Glasser en Morris, 1981).

Estudios a nivel macrosocial han comprobado que los índices de paro y de delincuencia aumentan y disminuyen paralelamente, aunque es necesario un intervalo de tiempo para que se influyeran (Blanco, 1990; Cantor y Land, 1991; Córcoles, 1994; Farrington y West, 1990; entre otros).

Sothill y Holme (1981) observaron que el trabajo favorecía la no-reincidencia, correlacionando las dos variables obtuvieron una correlación negativa, es decir a más tiempo trabajado menos volvían a delinquir las personas que habían estado recluidas en centros penitenciarios. Al contrario, comprobaron que correlacionaban positivamente el tiempo de prestación económica con la reincidencia.

Diversas investigaciones sobre programas de rehabilitación indican que el trabajo tiene un peso factorial de hasta un 20%, mientras que otras variables como la familia tienen menos incidencia en el proceso de reinserción social (Redondo, 1992), por lo tanto podemos concluir que la capacidad de desarrollar y mantener un trabajo de manera estable es uno de los factores más importantes de reinserción social.

La mayoría de autores comparten la idea de que la inserción laboral no sólo se refiere a la entrada en la vida activa sino, también, a la definición correlativa de un proyecto de vida que engloba el proyecto profesional, es decir, la profesión a ejercer que contribuya al desarrollo completo de la persona (Fournet et al. en Echeverría, 1997: 87).

Así, el objetivo fundamental de la intervención orientadora sería «dotar a las personas de las competencias necesarias para poder identificar, elegir y/o reconducir alternativas formativas y profesionales, acordes a su potencial y proyecto vital,

en contraste con las ofertadas por los entornos formativos y laborales» (Echeverría, 1997: 97). De acuerdo con esta afirmación, su autor concreta que las estrategias orientadoras tienen que ir encaminadas tanto a la prevención y a la intervención social como al desarrollo, clarificando valores, desarrollando la capacidad de tomar decisiones y facilitando el desarrollo personal, la socialización y el conocimiento del mundo del trabajo.

A continuación, presentamos la aplicación y evaluación del Programa de orientación para la inserción laboral destinado a los internos en los centros penitenciarios, integrado en el currículum de los cursos de formación profesional y/o ocupacional que se llevan a cabo en estos centros.

2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN INICIAL

Nuestra experiencia en los centros penitenciarios nos ha permitido detectar déficits en la formación y orientación para la inserción de los internos en el mercado laboral. Si bien es cierto que, en un primer momento, la intervención está encaminada a mejorar la cualificación profesional con todo el proceso que conlleva de toma de decisiones, clarificación de valores, etc. nos damos cuenta que posteriormente también tenemos que intervenir para analizar y mejorar las competencias individuales facilitando los conocimientos y habilidades necesarias, así como aumentando la autoestima profesional para que los internos puedan desenvolverse eficazmente en el mercado laboral a la hora de buscar un trabajo. Los internos presentan un nivel bajo de motivación hacia la búsqueda activa de trabajo y una falta de preparación en cuanto a las estrategias y técnicas necesarias para llevar a cabo esta búsqueda.

Valverde (1991) lo resume cuando afirma que ni su aspecto, ni su lenguaje son los más adecuados para inspirar confianza a la hora de buscar un trabajo, y constata la necesidad de intervenir en este sentido:

«En efecto aunque logremos que el recluso alcance una formación y especialización laboral, si no le dotamos de unas habilidades sociales mínimas y de las técnicas necesarias para enfrentarse a la búsqueda de un empleo cuando salga en libertad, no habremos avanzado nada en su proceso de adaptación social» (Valverde, 1991: 199).

3. PROGRAMA DE ORIENTACIÓN PARA LA INSERCIÓN LABORAL

Son numerosas las investigaciones que se han llevado a cabo sobre la inserción laboral de diversos colectivos (jóvenes, poblaciones con necesidades educativas especiales, mujeres, etc.) y desde diferentes perspectivas, tanto socio-económica, sociológica, como psicológica, todas ellas dirigidas hacia la descripción del fenómeno de la inserción social y profesional en sus características definitorias y de las variables implicadas en la explicación del proceso (Figuera, 1995).

Si nos centramos en el marco de la orientación, Isus (1996) apunta cinco enfoques de orientación en el ámbito laboral: el de ocupabilidad, el de selección y ajuste, el centrado en el desarrollo de las organizaciones, el de desarrollo de la carrera y para el desarrollo local y regional.

Lo que aquí centra nuestra atención son los enfoques de ocupabilidad, pues describen el proceso de inserción desde la perspectiva puntual del logro de ocupación. Además integran tanto factores personales como sociales en la explicación del modelo.

Dentro de los enfoques de ocupabilidad encontramos el modelo psicobiológico de empleabilidad, el balance de competencias y el modelo de inserción laboral. El modelo psicobiológico se centra en el análisis de los efectos psicológicos que provoca la situación de desempleo. El balance de competencias tiene el objetivo de acompañar en la autoevaluación de las competencias personales, profesionales aptitudinales y motivacionales para elaborar un proyecto profesional e incluso de formación que garantice el futuro. Por último, el modelo de inserción pretende analizar las variables que pueden aumentar la empleabilidad de las personas.

Para llevar a término nuestra investigación nos hemos basado en este último modelo. La mayoría de autores que trabajan el tema de la inserción laboral (Blanch, 1990; Casals et al., 1989, 1991; Esteve, 1999; Figuera, 1996; Filella, 1998; GAIU, 1994; Masjuan et al., 1995, 1996; Montané, 1993; Pérez Escoda, 1996; Villar, 1997, entre otros) están de acuerdo en agrupar las variables que intervienen en la inserción laboral en tres bloques:

- el mercado laboral o determinantes situacionales
- los determinantes personales
- los determinantes de inserción

En concreto se fundamenta en el *modelo de orientación ocupacional de Montané (1991)*. Este modelo se basa en la interacción dinámica de tres elementos: *el mercado laboral, el individuo que busca trabajo y las estrategias para la búsqueda de trabajo*.

En cuanto al *mercado laboral*, la relación entre las ofertas y demandas de empleo es el primer aspecto que hemos de evaluar, ya que la aproximación a las posibilidades reales de inserción viene dada por la relación entre las ofertas de colocación y el número de solicitantes por cada tipo de ocupación.

Por otro lado, *el individuo demandante de empleo* está condicionado por su currículum, por su capacidad de aprendizaje teórico-técnico y por las actitudes de inserción (autoestima profesional, disponibilidad laboral y madurez ocupacional).

Finalmente, la probabilidad de éxito en el proceso de búsqueda de empleo dependerá del dominio *de las estrategias de inserción y de la capacidad para ponerlas en práctica* (elaboración de la carta de presentación y del currículum, planificación de la búsqueda de ofertas, responder a una entrevista de selección de personal, pruebas psicotécnicas,...). Jariot y Martínez (1994: 241) corroboran este enfoque cuando apuntan las tres variables más influyentes a la hora de encontrar trabajo: en primer lugar la variable «saber comportarse en una entrevista», seguida de la variable «tener confianza en encontrar empleo» y en tercer lugar «estar dispuesto a aprender cosas nuevas de la profesión».

En este sentido, los contenidos del programa que presentamos se agrupan en cuatro bloques:

I. Análisis del mercado laboral y del rol profesional (necesidades y competencias profesionales).

II. Cómo buscar un lugar de trabajo en: OTG, ETT, consultores de empresa, medios de comunicación, amigos y conocidos, servicios de inserción de las comunidades autónomas, ayuntamientos y otras instituciones,...).

III. Proceso de selección (carta de solicitud, currículum vitae, entrevista, pruebas psicotécnicas...).

IV. Derechos y deberes del trabajador y modalidades de contratación.

Cada unidad esta compuesta de cuatro apartados:

I. Ficha de programación de la unidad, donde consta:

- la finalidad de la unidad
- el esquema de los contenidos
- la metodología y las actividades
- los recursos necesarios para llevarla a cabo
- la evaluación

II. Contenidos de la unidad: en este apartado se exponen los contenidos que el profesor transmitirá a los alumnos.

III. Fichas didácticas de la unidad: tienen el objetivo de facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje a los alumnos. El número varía en función de los contenidos de cada unidad.

IV. Ficha Resumen: la deben cumplimentar los alumnos y sirve como feed-back del proceso de enseñanza-aprendizaje (Filella, 1998).

Aparte de los materiales que se sugieren en las fichas, el profesor puede utilizar cualquier tipo de material que considere adecuado para trabajar la unidad.

4. ESTRATEGIAS PARA LA APLICACIÓN DEL PROGRAMA

La estrategia para aplicar el programa coincide con *el módulo integrado en el currículum de formación* propuesto por Montané (1990), en el cual los programas de orientación para la inserción laboral se incluyen dentro de los cursos de formación profesional y/o ocupacional, y son los profesores de dichos cursos los que aplican el programa con el asesoramiento y apoyo de un orientador laboral.

En nuestro caso el programa se incluye dentro de los cursos de formación profesional y ocupacional que se llevan a cabo en los centros penitenciarios, es decir, se van incorporando actividades del programa de orientación para la búsqueda de empleo a lo largo del curso:

- El profesor del curso asume la responsabilidad de preparar profesionalmente a los alumnos transmitiendo los contenidos propios del curso (electricidad, construcción, confección, carpintería, automoción,...) al tiempo que facilita las técnicas y habilidades necesarias para la búsqueda de trabajo.
- El orientador laboral (normalmente el pedagogo en los centros penitenciarios) forma a los profesores de los cursos (modelo de consulta (programa de formación de formadores) y desarrolla un papel de apoyo y coordinación de todo el proceso.

Dada la movilidad dentro de los grupos de formación en los centros penitenciarios sería conveniente que la aplicación de este módulo siga una temporalización continua,

es decir, que se procure dar un hilo conductor a las diferentes actividades que se reparten gradualmente a lo largo del curso.

5. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

Son muchos los modelos de evaluación de programas existentes y que recogen diferentes autores Colás y Rebollo, 1993; Medina y Villar, 1996; Latorre et al., 1996; Tejedor et al., 1994, entre otros. Castillo y Gento (1996) proponen una clasificación de los modelos agrupados en tres tipos: el conductista-eficientista, el de corte humanístico y el holístico.

Dentro del modelo conductista-eficientista, encontramos el modelo de consecución de objetivos de Tyler, el de la figura de Stake, el de planificación educativa de Cronbach, el CIPP de Stufflebeam, el CSE de Alkin, estos tres últimos, también llamados modelos de facilitación de decisiones o de toma de decisiones.

El modelo humanístico acoge el de contraposición de Owens y Wolf, el de atención al cliente de Scriven y el de crítica artística de Eisner y por último, dentro del modelo holístico se incluyen la evaluación respondente de Stake, la evaluación iluminativa de Parlett y Hamilton y la evaluación holística de Macdonald (Castillo y Gento en Medina y Villar, 1996).

En nuestro estudio hemos optado por el modelo CIPP de Stufflebeam para evaluar la aplicación de nuestro programa, utilizado con éxito en varias investigaciones evaluativas (Martínez Muñoz, 1995; Pérez Escoda, 1996; Pineda, 1994, entre otros). Tal como afirma el autor «la evaluación es un instrumento para ayudar a que los programas sean mejores para la gente a la que deben servir» (Stufflebeam en Bartolomé, 1990). Este modelo propone cuatro dimensiones evaluadoras: Contexto, Entrada, Proceso y Producto, las cuales corresponden a cuatro tipos de decisiones, respectivamente: Planificación, Programación, Aplicación y Reciclaje.

A grandes rasgos podemos afirmar que:

- La evaluación de contexto juzga si los objetivos propuestos son suficientemente coherentes respecto a las necesidades valoradas.
- La evaluación de entrada tiene como objetivo valorar el diseño y los recursos disponibles para conseguir las finalidades del programa.
- La evaluación de proceso consiste en una continua verificación de la aplicación del programa. Aporta la información necesaria para saber como se desarrolla.
- La evaluación de producto se lleva a cabo una vez finalizado el programa y valora la eficacia, la efectividad, la eficiencia y el impacto (Stufflebeam, 1987).

Una vez seleccionado el modelo de evaluación es necesario establecer el diseño de la evaluación. Actualmente la tendencia dominante en las investigaciones evaluadoras es buscar la complementariedad metodológica, porque la pluralidad permite ampliar el conocimiento de la realidad.

Considerando las metodologías cuantitativas podemos citar la experimental, la cuasiexperimental y la no experimental o ex post-facto. La metodología experimental y la cuasiexperimental buscan las relaciones de causalidad a partir de la manipulación intencionada de la variable independiente para descubrir los efectos que produce esta manipulación sobre la variable dependiente, a diferencia de los diseños no experimen-

tales o ex post-facto donde los efectos de la variable independiente ya se han producido y básicamente podemos estudiar sus resultados, describiendo, correlacionando, comparando. En los diseños cuasiexperimentales se parte de situaciones reales o de campo, este es el caso de la mayoría de investigaciones en educación (Pérez Escoda, 1996: 97), donde el evaluador trabaja con grupos constituidos y no puede escoger la muestra al azar, como es el caso de los diseños experimentales.

Nuestra investigación, también, queda enmarcada en el campo de la educación y, como es habitual, no queda inicialmente garantizada la equivalencia entre los grupos experimentales y los grupos control; por lo cual hemos optado por un diseño de la metodología cuasiexperimental, en concreto el de grupos no equivalentes pretest-postest con grupo control.

Como técnicas para llevar a cabo la investigación hemos utilizado un cuestionario de inserción laboral que ha actuado, a la vez, como pretest y postest, y varios cuestionarios para conocer la opinión de las personas implicadas (profesores y alumnos) en el programa de carácter más cualitativo, que complementan la metodología cuantitativa (Pérez Escoda en Filella, 1998).

Evaluación de contexto

La muestra utilizada ha sido de 256 internos que asistían a cursos de formación ocupacional en el Centro penitenciario Ponent en Lleida, entre octubre de 1993 y julio de 1996, de los cuales 189 formaban el grupo experimental y 67 el grupo control, es decir, estos últimos no participaban en la aplicación del programa. Las especialidades de los cursos fueron Automoción, Artes Gráficas, Confección Industrial, Construcción, Electricidad, Encuadernación, Carpintería e Informática.

La muestra estaba formada por internos con una condena inferior a 4 años, de los cuales, un 11% eran mujeres y un 89% hombres, entre 25 y 35 años, con un bajo nivel de estudios (Certificado de Escolaridad) y que carecían de conocimientos sobre la búsqueda de trabajo. Estas características, antes mencionadas, las encontramos representadas tanto en el grupo experimental como en el grupo control, ya que el nivel de inserción inicial no presenta diferencias significativas.

Evaluación de entrada

Para adecuar mejor el programa, al contexto descrito, pedimos la colaboración de un grupo de expertos o jueces. Una vez analizado estadísticamente el resultado mediante la prueba del Coeficiente de Concordancia de «W» de Kendall consideramos satisfactorio el resultado obtenido de 0,61 para continuar la investigación.

Evaluación de proceso

En relación a la evaluación de proceso nos servimos de las valoraciones emitidas por todos los profesores de los cursos de formación ocupacional y por un grupo de 52 alumnos (escogidos aleatoriamente) que participaron en el programa.

En general podemos afirmar que la aplicación del programa no comportó grandes dificultades en la mayoría de los cursos. En cualquier caso se contó con la colaboración del orientador laboral del centro, siempre que el profesor lo consideró oportuno.

De la información extraída hemos de destacar que los profesores dedicaron una media de aproximadamente 8 horas a la preparación del material para impartir el módulo de inserción. La media de horas dedicadas a la aplicación fue de 18 h. 30 m., temporalización que se considera adecuada, entendiendo que el módulo propuesto, por el Departamento de Trabajo, para los cursos de formación ocupacional es de 20 horas. Si analizamos el tiempo de forma global, se observa que se ha incidido más en la parte práctica, pues el número de horas prácticas dobla el número de horas teóricas, aspecto que valoramos positivamente.

En cuanto a la valoración de los alumnos, hay que considerar que en un principio no aceptaron con mucho interés el programa, pero esta desmotivación inicial se fue superando a medida que avanzaba el curso. La opinión de los alumnos manifestada en el cuestionario anónimo de valoración final fue muy positiva.

En referencia a los ítems sobre la utilidad de incluir en el curso este tipo de actividades, el 67% de los internos encuestados contestaron «Mucho» y el resto «Bastante». Estas respuestas coinciden con el siguiente ítem sobre la consideración de si ha valido la pena participar en estas actividades, donde las 2/3 partes han contestado que «Mucho» (67,3%) y el resto «Bastante».

Evaluación de resultados

En este apartado medimos los resultados que se han obtenido, teniendo en cuenta la eficacia, la efectividad, la eficiencia y el impacto.

Como ya hemos anunciado, utilizamos una metodología de diseño cuasiexperimental, pretest-postest con grupo control.

Grupo Experimental	Pretest PROGRAMA Postest
Grupo Control	Pretest Postest

A partir de este diseño el análisis estadístico se basa en tres situaciones diferentes. Tendremos en cuenta si la situación es de comparación o de relación, si se trata de grupos independientes o relacionados y si nos encontramos delante de datos de distribución normal (situación paramétrica) o de distribución libre (situación no paramétrica):

- Análisis de la situación inicial. Comprobamos la situación de partida de los grupos experimental y control mediante la comparación de medias para grupos independientes, partiendo de los resultados del pretest (cuestionario de inserción laboral): «t» Student o «U» de Mann-witney.
- Análisis de la situación final. Comparamos las medias para grupos independientes a partir de los resultados del postest: «t» Student o «U» de Mann-witney.

- Análisis entre situación inicial y final en cada grupo. Utilizamos la comparación de medias para grupos relacionados: «t» Student o «T» Wilcoxon.

a) En relación con la eficacia

La comparación entre las medias de los grupos experimental y control en el pretest evidencia la equivalencia en la situación inicial. En cambio, si comparamos las medias de los dos grupos obtenidas a partir del postest, es decir, en la situación final, podemos observar que sí que existen diferencias con un nivel de significación de 0,001, a favor del grupo experimental (ver tabla 1).

Finalmente, si comparamos las situaciones inicial y final de cada grupo por separado, podemos ver que las diferencias que encontramos en el grupo control no son significativas estadísticamente; mientras que la media global del grupo experimental ha aumentado significativamente con un nivel de probabilidad asociada de riesgo inferior al uno por mil. A partir de aquí podemos atribuir a la aplicación del programa la mejora en el nivel de inserción laboral de los alumnos del grupo experimental, es decir, han aumentado sus conocimientos y habilidades, así como su autoestima profesional.

TABLA 1
CONTRATE DE LAS MEDIAS OBSERVADAS ENTREGUPOS E INTRAGUPOS
EN LAS SITUACIONES INICIAL Y FINAL

	Grupo experimental	Grupo Control	
0 Pretest	5,52	5,54	n. s.
0 Postest	7,68	5,55	* * *
* * * p<0,001	* * *	n. s.	

Si comparamos las medias de todas las variables que intervienen hemos de decir que las mejoras se producen independientemente de estas variables y de su interacción. Las variables que hemos considerado son el sexo, la edad, la condena, el nivel de estudios, los cursos de formación ocupacional realizados anteriormente, la experiencia laboral, los conocimientos y las habilidades previas para la búsqueda de trabajo.

Los contrastes realizados hasta ahora evidencian una influencia positiva de nuestro programa, que se corroboran cuando controlamos los efectos del pretest: a través del coeficiente de Correlación Múltiple (0,696) y su coeficiente de Determinación (0,834), observamos como el 83,4% de la varianza obtenida se explica por la variable independiente (programa).

Estos datos estadísticos se complementan con la valoración de los profesores e internos que han participado en la aplicación del programa, teniendo en cuenta la siguiente escala: Mucho, Bastante, Poco, Nada.

• Los profesores

La valoración que hacen éstos del aprendizaje del programa es muy positiva. El total del profesorado (8) creen que los alumnos han aumentado «Mucho» los conocimientos sobre inserción laboral y 7 de ellos consideran que también han mejorado «Mucho» en el desarrollo de las habilidades de inserción; sólo uno contesta «Bastante» en este último ítem.

En cuanto a la autoestima profesional de los internos, 7 de los profesores consideran que ha aumentado «Bastante» y uno considera que «Poco». De todas maneras este último ítem es difícil de valorar.

• Los alumnos

La valoración de los alumnos respecto a estas actividades también es muy favorable:

En respuesta a la pregunta sobre la mejora de la información relacionada con el mercado de trabajo encontramos un 33% de los internos que considera que ha mejorado «Mucho», un 63% que ha mejorado «Bastante» y un 4% que su información ha mejorado «Poco».

En cuanto a las habilidades de búsqueda de trabajo, los resultados son los siguientes: un 29% de los internos considera que están «Muy» capacitados, un 67% «Bastante» y únicamente un 4% considera que no está más capacitado para encontrar trabajo de lo que lo estaba antes de comenzar el programa.

Respecto a la motivación para la búsqueda de trabajo, un 62% ha contestado «Mucho», un 36% «Bastante» y un 2% que han aumentado «Poco» las ganas de buscar trabajo.

Las respuestas sobre la aceptación de nuevos cursos de formación han sido: un 52% lo haría de forma «Muy» positiva, un 42% ha contestado «Bastante» y un 12% «Poco».

A partir de los datos que hasta ahora hemos ido apuntando, podemos considerar eficaz el programa porque ha aumentado el nivel de inserción (conocimientos, habilidades y autoestima profesional) de los internos que han participado en él, independientemente de las otras variables que han intervenido y que hemos estudiado. Consideramos fundamental la variable autoestima profesional en el caso de la población interna en los centros penitenciarios.

b) En relación con la efectividad

Para valorar la efectividad nos centraremos en la utilidad real del programa, es decir, tratamos, seis meses después de finalizar los cursos, de comprobar la inserción laboral de los internos que participaron en el programa, comparando los índices de inserción conseguidos con los del grupo control. Presentamos los resultados obtenidos en la siguiente tabla:

TABLA 2
COMPARACIÓN DE LA INSERCIÓN LABORAL ENTRE EL GRUPO
EXPERIMENTAL Y EL GRUPO CONTROL

GRUPO	EXPERIMENTAL		CONTROL	
	Centros penitenciarios	102	70,3%	30
Inserción laboral	21	14,4%	5	9,80%
No trabajan	10	6,89%	3	5,88%
No localizados	4	2,75%	7	13,7%
Residencia en el extranjero	4	2,75%	3	5,88%
Defunción	3	2,06%	3	5,88%
Realizan estudios FO	1	0,68%	0	0%
Total	145	100%	51	100%

Para valorar los resultados hemos de tener en cuenta que únicamente se ha podido comprobar la inserción laboral del 30% de los internos del grupo experimental y del 42% del grupo control; el resto todavía cumplía la condena.

Entendiendo que la muestra de los internos en libertad es muy reducida, desde nuestro punto de vista los resultados obtenidos pueden considerarse satisfactorios, ya que el 48% de los sujetos del grupo experimental que están en libertad ha encontrado trabajo y el 23% del grupo control también. Hay que destacar que muchos de los internos ocupados no desarrollan trabajos relacionados con la especialidad del curso que realizaron.

TABLA 3
COMPARACIÓN DE LA INSERCIÓN LABORAL SOBRE EL TOTAL DE INTERNOS
EN LIBERTAD ENTRE EL GRUPO EXPERIMENTAL Y EL GRUPO CONTROL

GRUPO	EXPERIMENTAL		CONTROL	
	Total en libertad	43	100%	21
Inserción laboral	21	48,8%	5	23,8%

c) En relación con la eficiencia

Podemos constatar que los beneficios obtenidos rentabilizan la inversión realizada en recursos funcionales, humanos y materiales, puesto que la aplicación del programa no supone ningún incremento excesivo en el trabajo de los profesores.

d) En relación con el impacto

Una vez acabada la investigación, no destacamos consecuencias no previstas debidas a la aplicación del programa. Consideramos que el hecho de estar en contacto con todos los implicados a lo largo de toda la experiencia ha reducido al máximo las situaciones imprevistas.

El programa que hemos evaluado supone el *primero* de los tres niveles progresivos de orientación ocupacional que proponemos, en los cuales se establece y coordina un itinerario formativo-ocupacional con el objetivo final de insertar laboralmente al interno cuando obtenga la libertad condicional i/o definitiva:

Segundo nivel

Este nivel se basa en el módulo formativo y se aplica a aquellos internos que disfrutaran de permisos ordinarios de salida. La acción formativa es más puntual y especializada, y se incide más en la aplicación práctica de los contenidos, ya que los internos tienen la posibilidad de aplicar los conocimientos y habilidades durante las salidas al exterior. La intervención es grupal y es llevada a cabo por el orientador laboral (el pedagogo del centro), que dinamiza el grupo, favoreciendo el debate entre los alumnos a lo largo de 20 a 30 horas distribuidas en sesiones de dos horas. La evaluación se realiza una vez han regresado de permiso.

Tercer nivel

Podemos distinguir dos casos en función de la situación penitenciaria del usuario:

- a) *Internos en tercer grado* de tratamiento penitenciario que se encuentran ubicados en secciones o centros abiertos y a quienes se les permite salir diariamente a la comunidad para formarse, buscar empleo o trabajar. En este caso la intervención la realiza el educador asignado por el centro que actúa como orientador e «insertor» laboral, facilitando *individualmente* las técnicas y habilidades.
- b) *Liberados condicionales y liberados definitivos*, cuyo seguimiento se realiza por las comisiones territoriales de asistencia social penitenciaria (CTASP) de cada provincia. La orientación la lleva a cabo el «insertor» laboral de dicha comisión.

Es muy importante que el paso a este último eslabón se produzca de forma coordinada y progresiva, estableciendo un circuito de derivación de casos desde el Centro Penitenciario con un mínimo de tres meses de antelación a la obtención de una plaza en el centro abierto correspondiente o a la puesta en libertad.

La intervención se concretará en tres líneas básicas de actuación:

- Asesoramiento e información puntual: atención de demandas puntuales en las que no se realiza seguimiento.
- Formativa: previa a la inserción laboral en los casos de usuarios que carecen de formación profesional i/o experiencia laboral.
- Inserción laboral directa, dentro de la cual, se contemplan dos opciones:

- Orientación para la inserción laboral: el usuario cuenta con experiencia laboral (que podría haber adquirido en el centro penitenciario, o bien, antes del ingreso), pero no posee los conocimientos necesarios para buscar empleo, así que se ha de proporcionar al usuario las técnicas y habilidades de inserción necesarias.
- Búsqueda individualizada: en este caso el usuario cuenta con una buena experiencia laboral reciente, o bien, ha participado en todos los niveles anteriores de inserción durante su estancia en la institución y puede buscar trabajo directamente.

Hay que destacar que es posible, y a la vez necesaria, la coordinación entre los diferentes niveles.

BIBLIOGRAFÍA

- BARTOLOMÉ, M. (1990). Evaluación y optimización de los diseños de intervención. *Revista de Investigación Educativa*, 8, 16, 39-61.
- BLANCH, J.M. (1990). *Del viejo al nuevo paro*. Barcelona: PPU.
- BLANCO, A. I. (1991). *Bases para el establecimiento de un modelo de intervención diferencial en el campo de la delincuencia juvenil: una aproximación biográfica*. Tesis doctoral. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- CANTOR, D. y LAND, K. (1991). Exploring possible temporal relationships of unemployment and crime: a comment on Hale and Sabbagh. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 28, 4.
- CASAL, J.; MASJUAN, J.M. y PLANAS, J. (1989). *La inserción social y profesional de los jóvenes*. Barcelona: ICE-UAB y CIDE.
- CASAL, J.; MASJUAN, J.M. y PLANAS, J. (1989). «Educación e inserción social de los hombres y mujeres de 25 años». *Revista de Educación*, 290, 177-196.
- CASAL, J.; MASJUAN, J.M. y PLANAS, J. (1991). *La inserción social y profesional de los jóvenes*. Barcelona: ICE-UAB.
- COLÁS, M.P. y REBOLLO, M.A. (1993). *Evaluación de Programas. Una guía práctica*. Sevilla: Kronos.
- CÓRCOLES, A. (1994). Els efectes de la desocupació. *Papers d'Educació d'Adults*, 21, 16-19.
- ECHEVERRÍA, B. (1997). Inserción sociolaboral. *Revista de Investigación Educativa*, 15, 2, 85-115.
- ESTEVE, M. (1999). *Variables de inserción de los titulados de la universidad de Lleida*. Tesis de licenciatura. Universidad de Lleida.
- FARRINGTON, D.P. y WEST, D. (1990). *The Cambridge study in delinquent development: a long-term follow of 411 London males*. Cambridge.
- FIGUERA, P. (1995). Panorámica de la investigación sobre los procesos de inserción socio-profesional en *Revista de Investigación Educativa*, 25, 125-148.
- FIGUERA, P. (1996). *La inserción socioprofesional del universitario en el mercado laboral*. Barcelona: EUB.
- FILELLA, G. (1998). *L'orientació ocupacional en els centres penitenciaris*. Lleida: Pagès.

- GAIU (1994). *Informe de l'Enquesta d'opinió als graduats de la UB: Promoció 1993*. Barcelona: Universidad de Barcelona (paper).
- ISUS, S. (1993). *La inserción académica de los alumnos de curso de orientación universitaria*. Tesis doctoral. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- ISUS, S. (1996). *Proyecto docente*. Universidad de Lleida.
- JARIOT, M. y MARTÍNEZ, M. (1994). Dimensiones implicadas en la inserción laboral análisis a partir de una escala. *Revista de Investigación Educativa*, 23, 240-244.
- LATORRE, A.; DEL RINCÓN, D. y ARNAL, J. (1996). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: GR92.
- MARTÍNEZ MUÑOZ, M. (1995). *La orientación del clima en el aula*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona.
- MASJUAN, J.M. TROIANO, H.; VIVAS, J. y ZALDIVAR, M. (1995). *Estudi dels itineraris de formació i ocupació dels nous titulats universitaris*. Bellaterra: ICE-UAB.
- MASJUAN, J.M.; TROIANO, H.; VIVAS, J. y ZALDIVAR, M. (1996). *La inserció professional dels nous titulats universitaris*. Barcelona: ICE-Universitat Autònoma de Barcelona.
- MONTANÉ, J. (1990). *La orientación profesional*. Barcelona: Fondo de Formación.
- MONTANÉ, J. (1991). Cómo tratar la inserción laboral. *Herramientas*, 14, 36-41.
- MONTANÉ, J. (1993). *Orientación ocupacional*. Barcelona: CEAC.
- MORRIS, N. (1981). *El futuro de las prisiones*. 2ª edición. Méjico: XXI.
- PÉREZ ESCODA, N. (1996) *Programa de formació per a la inserció laboral*. Barcelona: Ceac.
- PINEDA, P. (1994). *La formació a l'empresa. Planificació i avaluació*. Barcelona: Ceac.
- REDONDO, S. (1992). Educación en prisiones y reinserción social. *En XVIII Reunión científica de la Asociación Española para la Educación Especial*. València: Institut Valencià de Serveis Socials.
- STUFFLEBEAM, D.L. y SHINKFIELD, A.J. (1987). *Evaluación sistemática*. Barcelona: Paidós.
- SOOTHILL, K. y HOLMES, J. (1981). Finding employment for ex-prisoners: a ten-year follow-up study. *Howard Journal of Penology and Crime Prevention*, 20, 1, 29-36.
- TEJEDOR, F. J., GARCÍA-VALCÁRCCEL, A. y RODRÍGUEZ CONDE, Mª J. (1994). Perspectivas metodológicas actuales de la evaluación de programas en el ámbito educativo. *Revista de Investigación Educativa*, 23, 93-129.
- VALVERDE, J. (1991). *La cárcel y sus consecuencias*. Madrid: Popular.
- VILLAR, E.; JUAN, J.; COROMINES, E. y CAPELL, D. (1997). *Evaluación de los cursos de acción previos al proceso de inserción laboral. Un estudio piloto en la universidad de Girona*. Sevilla: AIDIPE.