

PROYECTO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL CENTRO PENITENCIARIO DE PAMPLONA

TRABAJO FINAL DE GRADO

Paula Calvo Núñez

Tutorizado por: Dra. Txus Morata

Junio del 2014

“El trabajo posibilita el desarrollo psicológico y el crecimiento personal del individuo, y le proporciona responsabilidad, posibilidades de éxito, progreso y promoción” (Herzberg)

RESUMEN

Este proyecto de intervención se basa en la elaboración y diseño de un *Proyecto de Inserción Sociolaboral*, aplicado a un caso real localizado en el *Centro Penitenciario de Pamplona*; la población diana es un grupo de internas entre 18 y 45 años. El objetivo general de este proyecto es: “capacitar a las internas en técnicas y habilidades encaminadas a lograr un alto grado de autonomía personal para la integración en el mercado laboral y a la sociedad”.

El proyecto está dividido en diferentes partes: a) marco teórico como base conceptualizadora para la construcción del proyecto, b) el diagnóstico, a partir de la aplicación de diferentes técnicas cualitativas y cuantitativas, c) formulación del proyecto, d) aplicación y e) evaluación del mismo.

El proyecto pretende mostrar y concienciar sobre la situación actual del colectivo penitenciario en relación al ámbito laboral, mostrando cuáles son sus necesidades y las que les dificultan de cara a su integración laboral al salir de prisión, y por lo tanto, de cara a su mejor integración social. Se pretende trasladar a la sociedad a nivel general y en especial, al resto de centros penitenciarios, la importancia que tiene realizar este tipo de intervenciones y proyectos desde prisión.

Palabras Clave: Centro Penitenciario, Inserción Sociolaboral, Acompañamiento, Competencias, Itinerario de Inserción, Integración social, Mejorar calidad de vida, Exclusión.

ABSTRACT

This intervention programme is based on the development and plan of a social and labour insertion programme, applied to a real case in a prison in Pamplona; the target population is a group of inmates between the ages of 18 and 45. The general objective of this programme is to train the inmates in technical subjects and skills aimed at giving them a high level of personal autonomy, thus enabling their integration into the labour market and society.

The programme is divided into different parts: a) a theoretical framework as a conceptual base for the construction of the programme, b) the diagnosis by using qualitative and quantitative techniques, c) formulation of the programme, d) Application, and d) evaluation of the latter.

The programme tries to show and raise awareness of the current situation of the inmate population in relation to the work environment, showing their needs and difficulties with regards to work integration after release from prison, and as a result of this, a better social integration. It attempts to convey to society in general and the rest of the prisons in particular, the importance of carrying out these interventions and programmes from prison.

Key words: *Prison, social and labour insertion, Accompaniment, Responsibilities, Itinerary of insertion, Social integration, Improvement of quality of life, Exclusion.*

SUMARIO	Página
1. Justificación.	. 13
2. Marco teórico.	. 19
2.1. Aproximación teórica de la inserción laboral según teóricos.	. 19
2.2. Publicaciones y estudios de expertos.	. 32
2.3. Marco legislativo y reglamento.	. 47
3. Diagnóstico.	. 55
3.1. Ubicación de la investigación .	. 55
3.1.1. Historia y localización.	. 55
3.1.2. Estructura física .	. 58
3.1.3. Distribución de la población.	. 61
3.1.4. Recursos humanos.	. 65
3.1.5. Potencial económico.	. 66
3.1.6. Características básicas de la población.	. 68
3.1.7. Observaciones propias y experiencias anteriores.	. 69
3.1.8. Opinión o demanda de los afectados.	. 72
3.2. Detección de las necesidades.	. 90
3.3. Delimitación de los problemas.	. 92
3.4. Establecimiento de prioridades.	. 93
3.5. Pronóstico.	. 95
4. Formulación del proyecto.	. 97
5. Planificación .	. 103
5.1. Descripción de las diferentes líneas o programas de acción.	. 103
5.1.1. Descripción y justificación.	. 103
5.1.2. Objetivo general de la intervención.	. 113
5.1.3. Metodología.	. 114
5.1.4. Plan de trabajo.	. 116
5.2. Programas de acción y Unidades de Programación: Plan de trabajo.	. 118

6. Aplicación. 147
6.1. Procesos de dinamización del proyecto. 147
6.1.1. Sensibilización. 147
6.1.2. Cohesión grupal. 149
6.1.3. Detección de las minorías activas. 150
6.2. Gestión y organización interna. 151
6.2.1. Recursos materiales. 152
6.2.2. Recursos humanos. 153
6.2.3. Coordinación y distribución de tareas y funciones. 155
6.2.4. Aspectos específicos de la organización educativa. 157
6.2.5. Relación interna entre los diferentes profesionales. 158
6.2.6. Relaciones externas con los otros profesionales. 160
6.2.7. Relaciones específicas de los profesionales del proyecto de Inserción Sociolaboral. 161
6.2.8. Presupuesto. 165
6.3. Calendarización y plan de trabajo. 167
7. Evaluación. 177
7.1. Evaluación: inicial, de proceso, final y de impacto. 177
7.1.1. Evaluación inicial. 177
7.1.2. Evaluación de proceso. 178
7.1.3. Evaluación final. 182
7.1.4. Evaluación de impacto. 185
7.2. Instrumentos de evaluación y temporalización. 186
8. Conclusiones. 189
9. Bibliografía y webgrafía. 193

Anexos

(Documento aparte)

INDICE DE TABLAS	Página
Tabla 1. Aproximación teórica de la inserción laboral según teóricos. 29
Tabla 2. Publicaciones de prensa. 33
Tabla 3. Conclusiones generales de las investigaciones. 46
Tabla 4. Aspectos más relevantes del marco legislativo y el reglamento. 52
Tabla 5. Estructura de la población penitenciaria de pamplona en relación al sexo. 61
Tabla 6. Estructura de la población penitenciaria femenina de pamplona en relación a la edad. 62
Tabla 7. Estructura de la población penitenciaria de pamplona en relación al nivel de instrucción. 63
Tabla 8. Estructura de la población penitenciaria femenina de pamplona en relación al nivel de instrucción. 63
Tabla 9. Estructura de la población penitenciaria femenina de pamplona en relación a la nacionalidad. 64
Tabla 10. Conclusiones más relevantes de los cuestionarios. 86
Tabla 11. Objetivos del Proyecto. 100
Tabla 12. PA 1: Educación para la Inserción Sociolaboral. 119
Tabla 13. UP 1: Habilidades Sociales. 121
Tabla 14. UP 2: Autoconocimiento Profesional. 123
Tabla 15. UP 3: Técnicas de trabajo. 125
Tabla 16. UP 4: Aprendizaje de nuevas tecnologías. 127
Tabla 17. UP 5: Información Laboral. 129
Tabla 18. PA 2: Sensibilización a la Sociedad. 132
Tabla 19. UP 6: Sensibilización a las empresas. 134
Tabla 20. UP 7: Sensibilización a la ciudadanía. 136
Tabla 21. PA 3: Inserción al empleo. 140
Tabla 22. UP 8: Conseguimos un trabajo. 142
Tabla 23. UP 9: Recuperamos hábitos laborales. 144
Tabla 24. Presupuesto. 165
Tabla 25. Calendarización de la aplicación de las UD. 169
Tabla 26. Calendarización reuniones y tutorías. 172
Tabla 27. Tipo de evaluación, instrumentos y temporalización. 187

INDICE DE IMÁGENES	Página
Imagen 1. . Localización <i>Centro Penitenciario de Pamplona</i> 57
Imagen 2. Proyecto de integración paisajística. 58
Imagen 3. La pasarela. 58
Imagen 4. La Plaza de Jefatura. 59
Imagen 5. Calle principal del interior del centro. 59
Imagen 6. Calle de acceso directo a los módulos. 59
Imagen 7. Calle principal del interior del centro. 59
Imagen 8. Calendarización. 167

ÍNDICE DE ESQUEMAS	Página
Esquema 1. Personal que conforma la plantilla. 65
Esquema 2. Personal que configura el equipo educativo. 66
Esquema 3. Esquema general del <i>Proyecto de Inserción Sociolabora.l</i> 117
Esquema 4. Organigrama <i>Fundación Ayuda Penitenciaria</i> 154

INDICE DE GRÁFICAS	Página
Gráfica 1. ¿Crees que sería importante trabajar el tema de la inserción laboral desde prisión?. 74
Gráfica 2. ¿Cómo te gustaría trabajarlo?. 75
Gráfica 3. ¿Crees que te encontrarás con dificultades para acceder al mundo laboral cuando salgas de prisión?. 76
Gráfica 4. ¿Tienes hábitos de empleo?. 77
Gráfica 5. ¿Qué trabajos has desarrollado anteriormente?. 78
Gráfica 6. ¿Qué competencias profesionales crees que tienes más adquiridas?. 79
Gráfica 7. ¿Qué competencias profesionales consideras que te faltan?. 81
Gráfica 8. Cuando salgas de prisión ¿Qué harás para encontrar trabajo?. 82
Gráfica 9. ¿Qué trabajo te gustaría desarrollar en un futuro?. 83
Gráfica 10. ¿Crees que conseguirás trabajar en aquello que realmente te gusta?. 84
Gráfica 11. En el caso de que seas reincidente. 85

ÍNDICE DE ANEXOS (<i>Documento aparte</i>)	Página
Anexo 1. Unidades didácticas del Programa de Acción 1: Educación para la inserción Sociolaboral.	. 5
➤ UD Habilidades Comunicativas.	. 7
➤ UD Relaciones intrapersonales.	. 12
➤ UD Gestión emocional.	. 19
➤ UD Perfil profesional.	. 26
➤ UD Expectativas personales y laborales.	. 31
➤ UD La entrevista.	. 40
➤ UD Realización del currículum y carta de presentación.	. 46
➤ UD “Saber Estar”.	. 50
➤ UD Programas Office.	. 55
➤ UD Red Internet.	. 64
➤ UD Derechos y Deberes de los Trabajadores.	. 71
➤ UD Conocemos algunas instituciones.	. 75
 Anexo 2. Unidades didácticas del Programa de Acción 2: Sensibilización a la sociedad.	 . 93
➤ UD La empatía en la empresa I.	. 95
➤ UD La empatía en la empresa II.	. 99
➤ UD Preparación Conferencias.	. 103
➤ UD Rompemos estereotipos y prejuicios.	. 107
➤ UD Concienciamos a los adolescentes.	. 111
 Anexo 3. Unidades didácticas del Programa de Acción 3: Inserción al Empleo.	 . 115
➤ UD Nos preparamos .	. 117
➤ UD La entrevista real.	. 121
➤ UD Resultados.	. 124
➤ UD Inserción Laboral.	. 127
 Anexo 4. Instrumentos de evaluación.	 . 131
Anexo 4.1. Instrumentos de evaluación inicial.	. 132
➤ Cuestionario internas.	. 132
➤ Entrevista profesionales.	. 136

Anexo 4.2.	Instrumentos de evaluación de proceso. 137
➤	Lista de asistencia. 137
➤	Registro de observación. 138
➤	Diario de campo. 144
➤	Test. 145
Anexo 4.3.	Instrumentos de evaluación final. 152
➤	Registro de observación de eficacia. 152
➤	Registro de observación de eficiencia. 155
Anexo 4.4.	Instrumentos de evaluación de impacto. 156
➤	Entrevista telefónica. 156
➤	Registro de observación. 157

1. JUSTIFICACIÓN

A continuación se expone el Proyecto Final de Grado, un trabajo elaborado durante todo el curso académico con el objetivo de mostrar todos aquellos contenidos y conocimientos teóricos básicos para la elaboración y diseño de un proyecto, aplicándolo a un caso real localizado en un Centro Penitenciario concreto y a una población destinataria específica. En el caso que se presenta a continuación, la población diana es un grupo de internas del *Centro Penitenciario de Pamplona* de 18 a 45 años, aunque el proyecto abarca una parte de sensibilización que engloba a otros destinatarios como empresarios, adolescentes y población de la ciudad de Pamplona. En este caso, se trata de un *Proyecto de Inserción Sociolaboral*.

La elección de realizar este proyecto es debido al gran interés personal por el colectivo penitenciario. Al inicio de la carrera, desde la Universidad me dieron la oportunidad de poder participar en un Voluntariado de Aprendizaje y Servicio en el *Centro Penitenciario de Lledoners* (Manresa), realizando diferentes talleres con los internos, y desde entonces me empecé a interesar especialmente por este colectivo. El segundo año, tuve la oportunidad de poder visitar la Unidad Terapéutica y Educativa del *Centro Penitenciario de Villabona* (Asturias), y ahí pude comprobar la gran diferencia que había a la hora de intervenir y trabajar con los internos; salí fascinada de esa visita y de todo lo que aprendí en sólo unas horas. A raíz de esta visita me propuse hacer todo lo posible para poder realizar las prácticas del tercer curso en una UTE, y juntamente con otras compañeras más lo pudimos llevar a cabo. El curso pasado, tuve la gran oportunidad de poder realizar las prácticas en la UTE del *Centro Penitenciario de Jaén*, donde en tan solo dos meses pude aprender muchísimas cosas en relación a mi futuro profesional. Fueron dos meses muy intensos y, a través de estas prácticas, pude comprobar todos los resultados que se consiguen mediante este tipo de intervenciones, muy alejadas a las que encontramos en los módulos tradicionales. Este último año de carrera realicé las prácticas en el *Centro Penitenciario de Pamplona*, y fueron totalmente distintas a las del curso pasado. Aquí, pude comprobar la gran diferencia que hay entre realizar un tipo de intervención u otra. Los resultados en los propios internos e internas son totalmente distintos, hasta la propia actitud y motivaciones de los internos/as varían de un modelo a otro. Así pues, a raíz de esto me di cuenta de la gran importancia que tiene realizar intervenciones educativas terapéuticas en prisión, donde los propios internos/as sean los propios protagonistas de la intervención.

La idea para mí clara, quería realizar un proyecto destinado al colectivo penitenciario, enfocado hacia el artículo 25.2 de la Constitución Española:

Las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la *reeducación y reinserción social* y no podrán consistir en trabajos forzados. El condenado a pena de prisión que estuviere cumpliendo la misma gozará de los derechos fundamentales de este Capítulo, a excepción de los que se vean expresamente limitados por el contenido del fallo condenatorio, el sentido de la pena y la ley penitenciaria. En todo caso, tendrá derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social, así como al acceso a la cultura y al desarrollo integral de su personalidad.

De esta manera, desde prisión es necesario trabajar desde esta perspectiva, para que cuando los internos/as salgan de prisión, puedan reinsertarse en la sociedad sin ningún tipo de dificultad. Sin embargo, actualmente podemos comprobar que esto no es así, ya que un gran porcentaje de las personas que salen de prisión, se encuentran con grandes dificultades para integrarse en la sociedad, y más bien, recaen en procesos de exclusión social. Tal y como explica la web de prisiones *Entrecancelas* (2013)¹ España es número uno en Europa Occidental en reclusos y prisiones, con una tasa de 153 personas presas por 100.000 habitantes, que dobla la media de europea; son datos realmente alarmantes. *Entrecancelas* (2013) también menciona un estudio realizado por la Fundación Atenea, donde se destaca la elevada reincidencia que hay en España: dos de cada tres internos vuelven a delinquir al salir de prisión, además el 13% de los internos había estado en un centro de menores y ocho de cada diez personas que han pisado una prisión con 20 años lo volverá a hacer como mínimo cuatro veces más a lo largo de su vida.

Desde estos datos surge mi interés en repensar y analizar si las políticas penitenciarias logran el objetivo de reinserción social y educación, tal y como se recoge en el artículo 25.2 de la Constitución Española, mencionado anteriormente. De esta manera, es obvio que hace falta incidir en la realización de programas y proyectos más efectivos en prisión, que realmente aseguren resultados de reinserción y causen efectos positivos en la incorporación social de las personas. A partir de aquí, me surgió la idea de decantarme por un *Proyecto de Inserción Sociolaboral* por la gran relevancia

¹ Información que hace referencia a la siguiente página web: <http://www.entrecancelas.com/>

y necesidad que tiene actualmente, ya que tal y como explica Secretaría General de Instituciones Penitenciarias: “el trabajo es un instrumento básico para la reinserción de la persona en prisión pues la prepara para una mejor integración en el mundo laboral una vez cumplida la pena”. Es un hecho constatado y confirmado la inserción laboral favorece positivamente la integración social.

Destacando algunos datos interesantes en relación al mercado laboral sobre el colectivo penitenciario, Pereda, Actis y Prada (2001:19-20) en su investigación realizada sobre la *Inserción laboral de la población reclusa en la Comunidad de Madrid*, en el que a través de una serie de encuestas realizadas a penados de distintas comunidades autónomas de España, se extrajeron las siguientes conclusiones, que en relación a este proyecto son realmente interesantes:

- “El componente clasista del sistema penitenciario emerge con toda su crudeza ya que, fundamentalmente, las personas presas son gente que, desde el punto de vista ocupacional, pertenecen en sus cuatro quintas partes a trabajadores asalariados por cuenta ajena con escasa o muy escasa cualificación”. (Encuesta respondida por más de mil personas presas, una quinta parte desde la Comunidad de Madrid).
- “Prácticamente todas las familias afectadas por la pena de prisión pertenecen a los estratos sociales con ingresos económicos que no superan la línea de pobreza. (...) El 61% de esas familias se encuentra en situación de miseria económica. (...) De quienes habían cometido delitos contra la propiedad, el 87% no habían terminado los estudios primarios y el 65% no había tenido un trabajo estable de más de un año de duración a lo largo de toda su vida”. (Encuesta aplicada a 435 familiares de penados del País Vasco).
- “Dos tercios de las familias de presos se encontraban en nivel económico precario, estando el cabeza de familia en paro en el 38% de los casos. (...) La mayoría de las personas presas desempeñaban una actividad laboral caracterizada por la ausencia de contratos, mala remuneración, escasa motivación y perspectivas de éxito”. (Encuesta aplicada a personas penadas de la cárcel de Villabona – Asturias).

En definitiva, a través de estas encuestas se puede concluir que “la mayoría de la población reclusa tiene pocos estudios, baja cualificación profesional y una experiencia laboral que se reduce en muchísimos casos a empleos sumergidos y temporales” (Pereda, et al., 2001: 20). De esta manera, podemos observar y señalar la importancia

de trabajar el tema de inserción laboral en prisión, para que cuando salgan de ella puedan estar más preparados para encontrar un trabajo que les permita llevar una vida más estable. Los propios internos/as son conscientes de la importancia que tiene poder encontrar trabajo al salir de prisión, por este motivo actualmente existe una gran demanda por parte de los penados en realizar cursos de inserción sociolaboral. En las encuestas realizadas a las internas de Pamplona se podrá comprobar este hecho. Por otro lado, a pesar de ser un tema con gran relevancia, cabe destacar que actualmente no se le da la importancia que este tema requiere y que a nivel científico, todavía hace falta incidir y profundizar más, ya que a día de hoy no existen muchos estudios e investigaciones sobre ello. Así pues, es importante concienciar a la sociedad sobre la importancia que tiene trabajar la inserción sociolaboral desde prisión y empezar a actuar. Además, tal y como explica Isidro Fainé² (2013) todas las personas tienen derecho a una segunda oportunidad y las personas que han estado privadas de libertad, cumpliendo condena en un centro penitenciario, son uno de los colectivos con más dificultades para acceder a un empleo que les permita normalizar su vida y volver a sentirse integradas socialmente.

Por todos estos motivos comentados y por el interés que tengo respecto a este tema, decidí realizar un *Proyecto de Inserción Sociolaboral*. Los objetivos que me establecí a la hora de realizar el proyecto han sido los siguientes: 1) Profundizar en el ámbito laboral en relación al colectivo penitenciario; 2) Concienciar a la población sobre la situación actual del colectivo penitenciario; y 3) Ofrecer programas de actuación para mejorar la inserción laboral y social de las personas internas.

En relación a la estructura del trabajo: En primer lugar, se ha realizado el marco teórico para aproximarnos y tener un mayor conocimiento sobre la inserción laboral a partir de varios autores, estudios y diversas publicaciones sobre la inserción sociolaboral en prisión. En este apartado del trabajo también ha sido el momento de mostrar la legislación vigente sobre dicho colectivo en relación a la inserción laboral. A continuación, en una segunda parte del trabajo, se presenta una propuesta de proyecto para implementar en este Centro Penitenciario, donde se ha realizado en un primer momento el diagnóstico de la situación actual de este colectivo en el *Centro Penitenciario de Pamplona*, de cara a poder detectar necesidades, y priorizar las más importantes y urgentes, desde las cuales se inspirará la parte socioeducativa del proyecto. Esto se ha realizado a partir de una serie de instrumentos (cuestionarios y

² Presidente de La Caixa y de la Fundación de la Caixa. La Fundación La Caixa es quien lleva e impulsa el programa de inserción laboral "Reincorpora". A lo largo del trabajo se explica más detalladamente las funciones de

entrevistas) para detectar las necesidades de las internas y conocer tanto la opinión de las internas, como la de algunos profesionales en relación a la inserción laboral. Una vez realizado el diagnóstico, se ha llevado a cabo un estudio de todo aquello que el centro ya ha realizado con dicho colectivo, juntamente con el conocimiento de servicios y/o equipamientos destinados a dicha población. Una vez detectadas las necesidades y prioridades de las internas, se empieza a planificar la acción socioeducativa en sí (Proyecto, Programas de Acción, Unidades de Programación y Unidades Didácticas), la temporalización de estas sesiones y la gestión y organización (organigrama, funciones de los trabajadores, presupuesto hipotético, relaciones internas y externas, etc.). Planificado ya el proyecto, se hace la aplicación del mismo, donde se tiene en cuenta todo el trabajo de sensibilización, de cohesión grupal y de detección de minorías activas, tanto positivas como negativas. Finalmente, se realiza la fase de evaluación, donde se tienen en cuenta los diferentes instrumentos y espacios destinados a realizar la evaluación inicial, de proceso, final y de impacto del proyecto. Para acabar, hay un apartado de conclusiones que resume la valoración final del proyecto y la realización del mismo.

La realización y elaboración de dicho proyecto ayuda a comprender las fases de diseño y planificación de un proyecto socioeducativo, todo aquello que se ha de tener presente y lo que comporta llevarlo a cabo.

2. MARCO TEÓRICO

A continuación se presenta el marco teórico sobre el tema principal del proyecto que se desarrolla a continuación: *La Inserción Sociolaboral*. Éste se divide en tres apartados. En primer lugar, se realiza una aproximación teórica de la inserción laboral según varios autores. En segundo lugar, se presentan varias publicaciones y estudios de expertos en relación a la inserción sociolaboral en el ámbito penitenciario. Por último, el tercer apartado se basa en destacar aquellos aspectos más significativos del reglamento y la legislación penitenciaria española.

2.1. APROXIMACIÓN TEÓRICA DE LA INSERCIÓN LABORAL SEGÚN TEÓRICOS

➤ Antecedentes históricos

Antes de empezar a hablar de la inserción laboral, es importante desatacar que desde siglos atrás el trabajo ha tenido siempre un papel central, “ha sido el principal elemento de identidad personal y social [...] en definitiva, ha sido el principal vehículo para la integración social” (Orteu, 2012:15); entendiéndose como un factor de socialización. Además “el empleo entendido como trabajo remunerado por cuenta propia o ajena, es la principal vía que tenemos las personas y los hogares para obtener ingresos y acceder a unas condiciones de vida satisfactorias” (Aganzo, Gavela, Nuño y Sánchez, 2009: 50). Tal y como comentan Aganzo et al. (2009: 50), a través de un puesto de trabajo conseguimos sentirnos útiles, nos incorporamos a esa red de intercambios de bienes y servicios y potenciamos el mejor garante de capital relacional y autoestima. “De un modo específico, constituye el principal medio para que personas en situación de vulnerabilidad o exclusión social alcancen mayores cotas de integración social y puedan llevar a cabo procesos de recuperación personal” (Aganzo et al., 2009: 51).

Durante más de un siglo el acceso al mercado de trabajo ha sido, “como norma, el primer paso por mediación del cual el ciudadano varón de las sociedades industriales se adentraba en esa región que separa la juventud de la madurez” (Zubero, 2009: 39). Este paso, conllevaba a emanciparse y a llevar una vida independiente. Por el contrario, “hoy nos encontramos con una cada vez más diversa realidad de itinerarios desestandarizados hacia la edad adulta” (Zubero, 2009: 39). Desde hace ya un tiempo se han producido grandes cambios en el mercado laboral, tal y como comenta Zubero (2009:40):

Durante la década de los noventa se han producido cambios fundamentales en la gestión empresarial de los recursos humanos, cambios que han tenido como consecuencia la modificación y, en algunos casos, la ruptura, de la norma social de empleo que históricamente ha servido como elemento básico de integración social: un empleo estable y regulado, continuo y prolongado a lo largo de toda la vida activa hasta configurar una carrera profesional.

➤ **Situación actual y factores que influyen el acceso al mercado laboral**

Actualmente, “la temporalidad ha dejado de tener ese carácter excepcional y de inserción, para convertirse en la forma habitual o normal de contratación, principalmente entre los jóvenes” (Duce, 2007, citado por Zubero, 2009: 42). Todas las transformaciones que se están dando en el mundo del trabajo, no solamente están afectando en el mercado laboral, sino que también en todas “las instituciones sociales centrales: familia, escuela, gobierno, etc.” (Zubero, 2009: 41). Generando de esta manera grandes cambios en la sociedad, que están llevando a grandes niveles de pobreza. Tal y como comenta Zubero (2009: 43) hay personas que si actualmente no se encuentran en una situación de pobreza es debido a que están postergando decisiones tan importantes como la de independizarse, tener hijos, etc., ya que si tomaran alguna de estas decisiones, se encontraría debajo del lumbral de pobreza.

Ante estas circunstancias Zubero (2009:43) habla del empleo de la empleabilidad, esto se refiere a la idea de que el problema no es que no haya puestos de trabajo, sino que lo que no hay es trabajadores adecuados; de esta manera, el problema está en el desempleado, no en el mercado de trabajo. Zubero (2009:44) afirma que no es un planteamiento justo ni cierto, y que “no hay nada que lamine más la empleabilidad que la inseguridad en el empleo” (Zubero, 2009: 45).

Cabe destacar que el acceso al mercado laboral depende de múltiples factores, y algunos de estos factores, son externos a las personas. “Por competente que uno sea, por experiencia laboral que tenga, en un momento de crisis económica cualquier persona tendrá más dificultad para encontrar trabajo que cuando este contexto económico es favorable” (Zubero, 2009: 18). Otros muchos factores son internos, como por ejemplo, los motivos que han llevado a la persona a la desocupación, la formación que tiene, su entorno social, etc., factores que excluyen. Siguiendo en la misma línea, tal y como indica Aganzo et al. (2009: 53), la inserción no depende sólo del factor humano, sino que es el resultado de varios factores: por un lado, el sujeto de

las personas difícilmente empleables; por otro, sus posibilidades de empleabilidad, y por último, el mercado, que adquiere una gran importancia porque dependiendo de la situación, desempeñará una función incentivadora o desmovilizadora.

➤ **Inserción laboral de las personas en situación de pobreza y/o exclusión social**

Zubero (2009: 18) explica que a la hora de definir las personas que presentan dificultades de inserción laboral, las podemos agrupar en diferentes colectivos: personas con discapacidad, jóvenes con poca o nula cualificación, personas inmigradas, personas mayores de 45 años, personas que se reincorporan al mercado laboral y exclusión social. Estos colectivos presentan más dificultades a la hora de incorporarse al mercado laboral, en relación al resto de sociedad, principalmente porque es la propia sociedad quien les excluye y les pone dificultades para acceder a él. Tal y como comenta la web *Wikilingua* (2013)³, basándose en el periodista Jordi Panyella “la inserció laboral, doncs, es troba en un terreny a priori desfavorable, ja que pretén la incorporació de persones excloses en un mercat laboral i una societat que, precisament, han generat aquesta exclusió”. Así pues, teniendo en cuenta los diferentes factores que influyen a la hora de incorporarse al mundo laboral, éste proceso tardará más o menos en llevarse a cabo.

Únicamente incidiremos en el colectivo de exclusión social, ya que es donde se encuentra el colectivo al cual va dirigido el proyecto: colectivo penitenciario. El colectivo que se encuentra en exclusión social se refiere a: paro de larga duración, centros penitenciarios, problemas de salud, sin techo, pobreza, situaciones personales/sociales desfavorecidas, y drogodependencias. Tal y como indica Aganzo et al. (2009: 53), para estas personas, sean cuales sean las circunstancias del mercado laboral, sus dificultades en el mercado persisten, tanto en momentos de alto índice de empleo como en momentos de crisis. Zubero (2009: 19) explica sobre este colectivo que:

Las dificultades de acceso a la ocupación vienen dadas tanto por la estigmatización que supone pertenecer a algunos de estos colectivos como por las circunstancias personales que les rodean, el tiempo que hace que están al

³ Información que hace referencia a la siguiente página web:
http://www.wikilingua.net/ca/articles/i/n/s/Inserci%C3%B3n_laboral.html

margen con la falta de hábitos y actualización profesionales que esto conlleva y la cronificación de determinadas situaciones.

Además de estos colectivos que se encuentran con mayores dificultades para acceder al mercado laboral, Aganzo et al. (2009: 53) también hablan de una serie de situaciones que dificultan los procesos de integración social y laboral, algunas de ellas ya destacadas anteriormente por Zubero (2009), éstas son: fracaso del sistema escolar; discriminación por género y/o responsabilidades familiares no compartidas; situaciones de irregularidad administrativa o de necesidad de mantener la regularidad de muchas personas inmigradas; descripción laboral de algunos sectores; discriminación por razón de edad, que afecta a personas mayores de 45/50 años; precariedad laboral; y situaciones de exclusión social, donde anteriormente hemos destacado al colectivo penitenciario. Cabe destacar que “muchas de estas realidades van acompañadas de dificultades añadidas de tipo económico, social, familiar, personal, con discriminaciones sociales y laborales” (Aganzo et al., 2009: 55); estas circunstancias, aún en contextos generales estables dificultan la inserción laboral. Así como también dificultan la integración social, ya que cabe destacar que “la sociedad es, en definitiva, el lugar de la inserción. Volver a la sociedad es el objetivo de la lucha contra la exclusión” (Zubero, 2009: 36). Por lo tanto, de lo que se trata es de prepararles también para que puedan valerse por ellos mismos en un entorno que es “el que es”; aquí Zubero (2009:36) afirma que la sociedad es entonces la variable sobre la cual deberíamos de actuar para modificar la situación de exclusión de estas personas. De manera, que para asegurar una integración laboral, necesitas a la vez integrarte socialmente, y viceversa; una integración no es posible sin la otra; por este motivo, se habla de inserción sociolaboral. A modo de ejemplo, si una persona al salir de prisión o al poco tiempo no consigue un trabajo, difícilmente conseguirá una integración social.

➤ **El derecho al trabajo**

Tal y como comentan Aganzo et al. (2009: 56), la Constitución Española reconoce el derecho al trabajo en el Título I, Capítulo II, Sección 2ª, dedicada a los derechos y deberes de los ciudadanos en su Artículo 35.1:

Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho del trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una

remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

“A pesar de ello, el problema del paro se convierte en el principal problema de la sociedad española a partir de los años 1976-1980” (Aganzo et al., 2009: 56); considerado un grave problema que “priva a la persona de un derecho fundamental e impide el desarrollo cohesionado de una sociedad” (Aganzo et al., 2009: 51). Además, en el contexto que nos encontramos actualmente “donde la contratación por parte de las empresas es escasa, las personas excluidas o en riesgo de exclusión, que han tenido dificultades de inserción en épocas de ocupación plena se ven ahora más que nunca fuera de ninguna posibilidad de contratación” (Gómez Ubierno, 2009:27); de manera, que “serán los colectivos más frágiles quienes sufrirán más profundamente los efectos de políticas económicas erróneas” (Aganzo et al., 2009: 49). En este marco y partiendo de la situación actual, la formación profesional es un elemento cada vez más imprescindible para acceder a un puesto de trabajo y mantenerlo.

➤ **La intervención educativa en el proceso de inserción laboral: Las etapas del itinerario de inserción**

La inserción laboral como línea operativa de trabajo educativo, surge en España aproximadamente durante los últimos 30 años para responder a una necesidad, la de buscar salidas al problema de la exclusión social y la pobreza. Tal y como explica la web *Wikilingua* (2013), basándose en el periodista Jordi Panyella “aquesta es pot considerar com la dimensió econòmica de l'exclusió social, i és la principal clau d'acció de la inserció laboral”. “Desde el despliegue del Tercer Sector de Acción Social en nuestro país a finales de los 80, muchas ONGs sociales y redes están implicadas con la inserción sociolaboral de personas y colectivos en situación de discriminación o riesgo de exclusión” (Aganzo et al., 2009: 59). Así pues, la inserción laboral es algo relativamente “nuevo” que cada vez se está empezando a trabajar más y a darle la importancia que realmente requiere. “El Tercer Sector se ha caracterizado por una gran capacidad de innovación y adaptación de servicios a las necesidades de sus beneficiarios en el contexto local” (Aganzo et al., 2009: 59). Gómez Ubierno (2009: 16), define la inserción laboral:

Como un proceso de acompañamiento que una entidad o profesional hace a una persona que esté en situación de desocupación o incluso, de exclusión

laboral y social con el objetivo que ésta pueda volver a incorporarse al mercado laboral, no de forma puntual, sino de forma estable.

Este proceso, conduce a la persona a la integración social y a una vida autónoma, ya que el hecho de tener un trabajo remunerado que garantice unos ingresos y el acceso a unos recursos, permite una autonomía a partir de la cual la persona puede afrontar mejor las otras dimensiones de la exclusión social y cultural. De manera, que la integración laboral es uno de los mecanismos de integración social en el contexto actual; ya que no solamente permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, sino que también facilita el acceso a otro tipo de esferas: social, cultural, política, etc. Con un trabajo estable y remunerado la persona es totalmente libre de desarrollar su propio proyecto de vida, es libre de crecer tanto personalmente como profesionalmente, algo totalmente fundamental a día de hoy. De manera, que “el trabajo nos permite vivir con dignidad” (Gómez Ubierno, 2009: 17). Además, tal y como explica Gómez Ubierno (2009: 17):

Un puesto de trabajo nos obliga a gestionar el tiempo, a organizarse según unos ritmos, hábitos y rutinas, a cuidar de una imagen, en tanto que para el trabajo debemos cuidar de la higiene y de la apariencia personal, de adquirir y desarrollar conocimientos relacionados con la ocupación, de adquirir y desarrollar habilidades relacionadas con la ocupación, de realización profesional, incluso de identidad personal, de sentirse útil ejerciendo determinadas responsabilidades, más allá de objetivos personales, de estar al día y evolucionar con la profesión.

Itinerario de inserción

Una vez ya hemos definido que es la inserción laboral y cuales son aquellos colectivos que se encuentran con más dificultades para acceder al mundo laboral, es importante hablar del proceso o itinerario de inserción. Aunque antes, es importante “matizar sobre la conveniencia o no de trabajar desde la categoría de colectivo, ya que dentro de esta etiqueta previa englobamos a personas con características individuales muy diferentes” (Gómez Ubierno, 2009: 20), así que en cierto modo, el colectivo estigmatiza y no define a nadie en concreto. Aunque, si que es cierto, que los integrantes de un mismo colectivo, comparten aspectos que les impiden el acceso al

mercado de trabajo. Así pues, se puede hablar tanto de un diseño de itinerario como una acción grupal dirigida a un colectivo concreto, como individual; en ambos casos se deberá de tener en cuenta a la persona. “La responsabilidad del profesional de la inserción está en hacer el acompañamiento de esta persona hasta que haya conseguido los objetivos que se hayan acordado” (Gómez Ubierno, 2009: 21). Aunque el responsable del proceso siempre es la propia persona, “este punto es importante y conviene que el acompañante sepa transmitirlo al usuario [...] de la misma forma que uno es responsable de su vida, también lo es de su proyecto profesional” (Gómez Ubierno, 2009: 21).

Tal y como comentan Aganzo et al. (2009: 59), el principal objetivo del trabajo por el empleo es lograr la inserción sociolaboral de las personas en riesgo de exclusión; y en los últimos años se han perfilado los itinerarios personalizados de inserción como la manera más eficaz y eficiente de lograr este objetivo. El itinerario de inserción lo definimos como una intervención educativa, “que se preocupa por el desarrollo integral, a partir del trabajo del autoconocimiento de la persona, la aceptación y valoración para incorporarse a la vida laboral, facilitándole la capacidad de toma de decisiones de forma consciente y responsable” (Gómez Ubierno, 2009: 21). Este itinerario presenta diversas fases:

La primera fase es *la acogida o diagnóstico ocupacional*, consta de la primera toma de contacto con la persona donde se conocen sus necesidades y expectativas; “la acogida, cálida y de calidad, es fundamental para transmitir a las personas una dignidad y autoestima que con frecuencia se ha desdibujado en sus trayectorias de exclusión y discriminación” (Aganzo et al., 2009: 60). Además, el diagnóstico “valora los factores que determinan la ocupabilidad de la persona, es decir la probabilidad que sea contratada, para que una vez analizados, ésta tome el compromiso de iniciar el itinerario que debe permitir la mejora de la propia ocupabilidad” (Gómez Ubierno, 2009: 23). La segunda fase es *la orientación*, que tiene como objetivo que la persona “pueda identificar y potenciar sus competencias personales y profesionales y llegue a construir su proyecto personal y profesional, para mejorar su ocupabilidad en un proceso de revisión continua” (Gómez Ubierno, 2009: 24), así pues, la intervención en esta fase tiene como finalidad la identificación de los objetivos profesionales y las competencias personales y profesionales, tal y como comentan Aganzo et al. (2009: 61), es el momento de ir elaborando el Plan de Acción para la Inserción. La tercera fase es *la implementación del itinerario* y se trata de “acciones que conducen al ajuste de su perfil disponible al perfil exigible requerido por las empresas del sector” (Gómez Ubierno, 2009: 25); es el momento que la persona vaya adquiriendo competencias

personales, prelaborales, profesionales y de acceso a la ocupación, de manera que las acciones se encaminan a la formación y a la práctica laboral. Finalmente, la fase de *cierre del itinerario de inserción*; que es cuando la persona ha encontrado un trabajo y se ha adaptado totalmente.

En líneas generales, tal y como se ha comentado anteriormente, estas intervenciones suelen ser acciones grupales dirigidas a un colectivo concreto con necesidades y demandas muy similares, pero a la vez con características individuales. De esta manera, los itinerarios de inserción laboral, no se han de centrar exclusivamente en las necesidades del colectivo en concreto, sino que también es importante centrarse en cada una de las personas con las que se trabaja, teniendo en cuenta las necesidades específicas de cada uno para realizar una intervención más exhaustiva. Tal y como se ha destacado anteriormente, la responsabilidad final del profesional es realizar un buen acompañamiento a todos y cada uno de los participantes durante todo el itinerario hasta que se haya logrado los objetivos acordados y propuestos en un principio, ya que se trata de una intervención educativa. Así pues, estas cuatro fases pueden ir variando en función de cada intervención, ya que deben adaptarse siempre a las necesidades del grupo y a la vez tener en cuenta a las diferentes personas que lo forman. Finalmente, “la consecuencia de esta intervención ha de ser la satisfacción de la persona que durante el proceso, más corto o más largo, mejora su ocupabilidad para llegar a ser autónoma” (Gómez Ubierno, 2009: 34).

Como se ha destacado anteriormente, “la formación para la inserción laboral sigue siendo el principal instrumento para lograr la empleabilidad y tiene como finalidad mejorar las competencias profesionales proporcionando además una cualificación” (Aganzo et al., 2009: 61). Así pues, en este proceso de inserción sociolaboral, las competencias tienen un papel muy importante. “Entendemos por competencia la integración de conocimientos, habilidades y actitudes que nos permiten el cumplimiento con éxito de un determinado lugar de trabajo” (Gómez Ubierno, 2009: 25). Cada vez más, “las empresas piden, sobre todo, competencias transversales o clave, es decir, aquellas que no corresponden a ninguna especialización profesional concreta, pero en cambio son necesarias para una buena integración laboral” (Gómez Ubierno, 2009: 26); estas competencias son la comunicación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, iniciativa, etc. Al inicio del itinerario puede realizarse una evaluación para identificar las competencias que posee la persona, detectando de esta manera aquello que puede aportar y no aquello que carece, ya que hay que recordar que es importante remarcar también todo aquello positivo que puede aportar cada persona, y no únicamente resaltar lo que no tiene y ha de adquirir.

➤ **La educación como mecanismo de inclusión social: Los profesionales de la inserción laboral y la educación social**

“Hay personas que no disponen de recursos para acceder y circular por el mercado de trabajo, es decir, no sólo no disponen de un empleo, sino que además no saben cómo lograrlo” (Orteu, 2012: 75). Aquí aparece la importancia de la educación como mecanismo de inclusión social; la educación “promueve la adquisición de aquellos conocimientos que permitirán al sujeto nuevas posibilidades de inscripción en el trabajo y en lo social, es decir, la construcción del vínculo social” (Orteu, 2012, p.82). Desde la educación social hay una función muy importante en la inserción laboral, pero que normalmente no se está acostumbrado a ver.

Tal y como se ha comentado, la inserción laboral consiste en acompañar a aquellas personas que se encuentran en una situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de hacerles un sitio en el mercado laboral. Así pues, estos profesionales de la inserción laboral, que “reciben el nombre genérico de técnicos/as de ocupación, técnicos/as de inserción laboral o técnicos/as laborales” (Gómez Ubierno, 2009: 29); deben informar, asesorar, orientar, dar soporte, hacer un seguimiento, formar, etc., a aquellas personas que se encuentran en situación de desempleo y les está llevando a una exclusión social, pero tal y como comenta Orteu (2012) siempre que la persona esté disponible para realizar un trabajo personal y sea responsable sobre sí misma. Es esencial que la persona esté motivada y predispuesta para encontrar trabajo y recibir una formación, ya que sino desde la educación social es mucho más complicado trabajar. “La principal función del agente es despertar el interés del sujeto desempleado para que se apropie de aquellos contenidos que le permitirán construir nuevos vínculos con el mercado del trabajo” (Orteu, 2012: 88) “por un lado, aquellos conocimientos y habilidades vinculados con la tarea productiva; por el otro, aquellos que tienen que ver con la búsqueda de empleo” (Orteu, 2012, p.86). Por lo tanto, ha de ser el propio educador quien debe estimular este interés, para que la persona quiera cambiar su propia situación y adquirir todos estos conocimientos. Una vez que la persona ya está predispuesta, es cuando se puede empezar a intervenir. Así pues, tal y como explica Gómez Ubierno (2009: 29):

La competencia general de los/ de las profesionales de la inserción laboral es informar, orientar, asesorar, programar formación, organizarla, desarrollar competencias y evaluar acciones de información, intermediación, prospección,

tanto educativas como laborales para el desarrollo de la máxima ocupabilidad sociolaboral de la persona usuaria del servicio.

Desde la educación social orientada a la inserción laboral se puede ayudar a aquellas personas que no solamente no tienen un trabajo, sino que además no saben o no pueden participar en construcción de un sentido laboral en su vida, es decir, no saben de qué pueden trabajar o no conocen su valor en el mercado. Por lo tanto, ya no es suficiente que únicamente se oriente o se facilite en la búsqueda del trabajo o en la realización de un currículum, sino que hay que ir más allá y para ello es necesario que los profesionales sepan y tengan presentes todos los conocimientos acerca del mercado laboral; para orientar y asesorar de la mejor manera posible a los desempleados. De la misma forma, “hay que estar al día tanto de los recursos educativos y formativos, de las convalidaciones de títulos, de las homologaciones, de la situación de las cualificaciones profesionales (Gómez Ubierno, 2009: 32). Así como también, deben de ser competentes en la gestión, se entiende por gestión “hacer la solicitud con la justificación de los proyectos o de las acciones, también es gestión constatar el seguimiento las personas, es gestión evaluar acciones y programas una vez se han acabado, hacer memorias” (Gómez Ubierno, 2009: 33). Los técnicos también deberán de disponer de las competencias transversales nombradas anteriormente, pero también “serán muy necesarias la competencia de actualización constante, de innovación y creatividad, la planificación y gestión y la capacidad resolutive” (Gómez Ubierno, 2009: 33). Así pues, la calidad de la intervención educativa en el proceso de inserción laboral, “dependerá de la competencia de sus profesionales, del compromiso por la cualidad de los responsables de las entidades y del apoyo y responsabilidad de las administraciones públicas correspondientes” (Gómez Ubierno, 2009: 34).

Desde la educación social se debería promover más este tipo de recursos para potenciar estas actuaciones e ir enriqueciendo la formación de estas personas que se encuentran excluidas socialmente, que cada vez son más, para poco a poco ir mejorando sus situaciones a nivel personal y social. Ya que tal y como se ha comentado al inicio, el trabajo aporta autonomía personal y económica, relaciones, bienestar intelectual, permite crear un vínculo social, facilita la vida en común, ayuda a sentirse integrado en la sociedad y a sentirse útil socialmente, etc. Por este motivo, cuando una persona se queda sin trabajo se ve afectados en muchos aspectos de su vida. “Estas personas, las más desfavorecidas, los últimos, son destinatarios prioritarios de nuestra acción, y esto, no debemos perderlo de vista” (Aganzo et al.,

2009: 69). A la vez, como explican Aganzo et al. (2009: 69) hemos de compartir el conocimiento con la sociedad sobre estas situaciones que nos encontramos actualmente y que afecta a gran parte de la sociedad, para que tomemos todos conciencia de lo que está sucediendo y por qué, y que cada uno actúe en el nivel que le corresponde en su ámbito de competencia. Colaborando cada uno a su manera y preocupándonos por estas situaciones, seguramente se conseguiría mejorar la situación de muchas personas. Aganzo et al. (2009: 69), hablan de la importancia que tiene cada vez más el trabajo en red para gestionar de modo eficaz y eficiente los recursos y las metodologías que posibiliten la inclusión sociolaboral de colectivos desfavorecidos.

Finalmente, se presenta una tabla a modo resumen de las ideas más relevantes comentadas anteriormente de diversos autores:

Tabla 1. Aproximación teórica de la inserción laboral según teóricos.

TEMAS	IDEAS CLAVES
Antecedentes históricos	<p>El trabajo “ha sido el principal elemento de identidad personal y social [...] en definitiva, ha sido el principal vehículo para la integración social”.</p> <p>Autor: Orteu, 2012.</p>
	<p>El trabajo ha sido y es, “el principal medio para que personas en situación de vulnerabilidad o exclusión social alcancen mayores cotas de integración social y puedan llevar a cabo procesos de recuperación personal”</p> <p>Autores: Aganzo, Gavela, Nuño y Sánchez, 2009.</p>
Situación actual y factores que influyen el acceso al mercado laboral	<p>Las transformaciones que se están dando actualmente en el mundo del trabajo, no solamente están afectando en el mercado laboral, sino que también en todas “las instituciones sociales centrales: familia, escuela, gobierno, etc.”.</p> <p>Autor: Zubero, 2009.</p>
	<p>El acceso al mercado laboral depende de múltiples factores: factores externos y factores internos. De manera, que la inserción laboral, no depende sólo del factor humano, sino que es el resultado de varios factores: por un lado, el sujeto de las personas difícilmente empleables; por otro, sus posibilidades de empleabilidad, y por último, el mercado, que adquiere una gran importancia porque dependiendo de la situación, desempeñará una función incentivadora o desmovilizadora.</p> <p>Autores: Aganzo, Gavela, Nuño y Sánchez, 2009.</p>

<p>Inserción laboral de las personas en situación de pobreza y/o exclusión social</p>	<p>Para las personas que se encuentran en exclusión social, sean cuales sean las circunstancias del mercado laboral, sus dificultades en el mercado persisten, tanto en momentos de alto índice de empleo como en momentos de crisis.</p> <p>Autores: Aganzo, Gavela, Nuño y Sánchez, 2009.</p>
<p>El derecho al trabajo</p>	<p>“La sociedad es, en definitiva, el lugar de la inserción. Volver a la sociedad es el objetivo de la lucha contra la exclusión”. La sociedad es entonces, la variable sobre la cual deberíamos de actuar para modificar la situación de exclusión de estas personas.</p> <p>Autor: Zubero, 2009.</p> <hr/> <p>La Constitución Española reconoce el derecho al trabajo en el Título I, Capítulo II, Sección 2ª, dedicada a los derechos y deberes de los ciudadanos en su Artículo 35.1:</p> <p style="padding-left: 40px;">Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho del trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.</p> <p>Autor: Constitución Española.</p> <hr/> <p>Las personas excluidas o en riesgo de exclusión, que han tenido dificultades de inserción en épocas de ocupación plena se ven ahora más que nunca fuera de ninguna posibilidad de contratación”; de manera, que “serán los colectivos más frágiles quienes sufrirán más profundamente los efectos de políticas económicas erróneas”.</p> <p>Autores: Gómez Ubierno, 2009. Aganzo, Gavela, Nuño y Sánchez, 2009.</p>
<p>La intervención educativa en el proceso de inserción laboral: Las etapas del itinerario de inserción</p>	<p>Se entiende la inserción laboral, “como un proceso de acompañamiento que una entidad o profesional hace a una persona que esté en situación de desocupación o incluso, de exclusión laboral y social con el objetivo que ésta pueda volver a incorporarse al mercado laboral, no de forma puntual, sino de forma estable”.</p> <p>Este proceso, conduce a la persona a la integración social y a una vida autónoma, ya que el hecho de tener un trabajo remunerado que garantice unos ingresos y el acceso a unos recursos, permite una autonomía a partir de la cual la persona puede afrontar mejor las otras dimensiones de la exclusión social y cultural.</p> <p>Autor: Gómez Ubierno, 2009.</p>

	<p>El itinerario de inserción lo definimos como una intervención educativa, “que se preocupa por el desarrollo integral, a partir del trabajo del autoconocimiento de la persona, la aceptación y valoración para incorporarse a la vida laboral, facilitándole la capacidad de toma de decisiones de forma consciente y responsable”.</p> <p>Este itinerario presenta diversas fases: La acogida o el diagnóstico ocupacional; la orientación; la implementación del itinerario; y finalmente, cierre del itinerario de inserción.</p> <p>Autor: Gómez Ubierno, 2009.</p> <hr/> <p>“La formación para la inserción laboral sigue siendo el principal instrumento para lograr la empleabilidad y tiene como finalidad mejorar las competencias profesionales proporcionando además una cualificación”.</p> <p>Autores: Aganzo, Gavela, Nuño y Sánchez, 2009.</p>
<p>La educación como mecanismo de inclusión social: Los profesionales de la inserción laboral y la educación social</p>	<p>La educación “promueve la adquisición de aquellos conocimientos que permitirán al sujeto nuevas posibilidades de inscripción en el trabajo y en lo social, es decir, la construcción del vínculo social”.</p> <p>Autor: Orteu, 2012.</p> <hr/> <p>“La competencia general de los/ de las profesionales de la inserción laboral es informar, orientar, asesorar, programar formación, organizarla, desarrollar competencias y evaluar acciones de información, intermediación, prospección, tanto educativas como laborales para el desarrollo de la máxima ocupabilidad sociolaboral de la persona usuaria del servicio”.</p> <p>Autor: Gómez Ubierno, 2009.</p> <hr/> <p>Desde la educación social se debería promover más este tipo de recursos para potenciar estas actuaciones e ir enriqueciendo la formación de estas personas que se encuentran excluidas socialmente, que cada vez son más, para poco a poco ir mejorando sus situaciones a nivel personal y social. Ya que, el trabajo aporta autonomía personal y económica, relaciones, bienestar intelectual, permite crear un vínculo social, facilita la vida en común, ayuda a sentirse integrado en la sociedad y a sentirse útil socialmente, etc. Por este motivo, cuando una persona se queda sin trabajo se ve afectados en muchos aspectos de su vida. “Estas personas, las más desfavorecidas, los últimos, son destinatarios prioritarios de nuestra acción, y esto, no debemos perderlo de vista”</p> <p>Autores: Aganzo, Gavela, Nuño y Sánchez, 2009.</p>

Fuente: Elaboración propia.

➤ **Concreción sobre el marco teórico respecto al proyecto**

Anteriormente, se ha realizado una breve explicación sobre la inserción laboral a nivel general, y se ha podido ver que a la hora de diseñar un proyecto de inserción laboral hay que tener en cuenta diferentes aspectos, ya que éste varía según las necesidades de cada colectivo al cual se dirige el proyecto. Por lo tanto, hay que tener presente que el proyecto que se presenta a continuación consiste en un *Proyecto de Inserción Sociolaboral* destinado, en este caso, a un grupo de internas que actualmente se encuentran en el *Centro Penitenciario de Pamplona*. De manera que el diseño de éste no sigue estas pautas específicas (descritas anteriormente), ya que se debe de adaptar a los recursos de la institución donde se realizará (Centro Penitenciario) y a las demandas e intereses de las diferentes internas, aunque sí que tienen en cuenta muchos de estos aspectos y los objetivos. Además, tal y como comenta Gómez Ubierno (2009:17) la intervención educativa se enfocará de una u otra manera según el perfil de cada colectivo. Por lo tanto, las diferentes fases y actuaciones que se desarrollan en el proyecto que se presenta a continuación van enfocadas totalmente a las necesidades más específicas de todas y cada una de las internas en cuestión, con el objetivo de mejorar su integración tanto en el ámbito laboral como socialmente una vez salgan de prisión. Hay que tener en cuenta que el trabajo favorece la inserción en la sociedad, rompiendo con ello, definitivamente, el círculo de la exclusión social.

Por último, destacar que, tal y como indica Isidro Fainé (2013), las acciones dirigidas a la inserción del colectivo penitenciario, difícilmente pueden ser eficaces si sólo se actúa en el campo laboral; para optimizarlas, hay que hacer una intervención integral que contemple todos los aspectos que han provocado el proceso de exclusión. Por este motivo, el proyecto que se desarrolla a continuación no únicamente se basa en un aprendizaje laboral, sino que incluye otros aspectos más generales, como el aprendizaje de habilidades sociales y comunicativas, las nuevas tecnologías, etc.

2.2. PUBLICACIONES Y ESTUDIOS DE EXPERTOS

A continuación se presenta una serie de publicaciones y estudios que a lo largo de estos años se han realizado sobre la inserción laboral en prisión. Este análisis nos permite conocer de forma más analítica la situación a día de hoy del colectivo penitenciario en relación al mercado laboral. En primer lugar se exponen una serie de publicaciones de prensa, y a continuación algunas investigaciones de gran interés sobre la inserción laboral del colectivo penitenciario.

➤ **Publicaciones de prensa**

En este apartado se exponen seis publicaciones de prensa sobre la inserción laboral y el colectivo penitenciario. A través de éstas se puede ver la relevancia que tiene trabajar el tema de la inserción laboral desde prisión, y las mejoras que se pueden obtener desde aquí.

Tabla 2: Publicaciones de prensa

PUBLICACIONES DE PRENSA	
La Caixa impulsa un programa de inserción laboral de reclusos del centro penitenciario de Badajoz. (2012) – Badajoz⁴	Esta noticia explica que La obra social de La Caixa impulsará un programa de inserción laboral en el Centro Penitenciario de Badajoz, para internos y ex internos, en colaboración con la Asociación para la Libertad pacense. El objetivo de esta iniciativa es establecer mecanismos que "favorezcan la inserción sociolaboral" de personas privadas de libertad y "excluidas socialmente". Esta intervención presenta diversas fases, se inicia a partir de unos talleres de preparación para la vida en libertad y la búsqueda de empleo, y se finaliza con el desempeño de un puesto de trabajo.
El Imdeec colaborará con la prisión para la inserción laboral de internos. (2012) - Córdoba⁵	Este artículo explica que el presidente del Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo de Córdoba se ha reunido con la directora de la prisión de la

⁴ Europapress (2012). *La Caixa impulsa un programa de inserción laboral de reclusos del centro penitenciario de Badajoz*. Recuperado el 5 de junio del 2014, desde:<http://www.europapress.es/nacional/noticia-rsc-caixa-impulsa-programa-insercion-laboral-reclusos-centro-penitenciario-badajoz-20120206104011.html>

	<p>capital cordobesa, con el objetivo de establecer una relación institucional permanente y concretar compromisos claros para colaborar por parte del Imdeec en la inserción laboral de las personas internas en dicho centro. Se trata de exponer los diferentes programas de información y orientación para el empleo, así como de los programas de formación para las personas desempleadas que desarrolla el Imdeec.</p>
<p>Inserción laboral para 11 internos de la prisión. (2012) - Cáceres⁶</p>	<p>La noticia explica que La Obra Social La Caixa, ha facilitado la inserción laboral de 11 internos del centro penitenciario de Cáceres con un curso de preparación, elaboración y venta de productos en centros de alimentación y con un servicio solidario vinculado al Comité Antisida de Extremadura. Además, La Caixa y el Ayuntamiento firmaron también un convenio de colaboración a través del que se destinarán 35.000 euros a los colectivos más desfavorecidos.</p>
<p>“Reincorpora” forma a 1107 presos para su inserción laboral. (2012) - Barcelona⁷</p>	<p>Esta noticia explica como el convenio entre la Obra Social de La Caixa y la Conserjería de Justicia, ofrece la posibilidad a los reclusos de formarse y, así, reinsertarse en el mundo laboral si las circunstancias, tanto penitenciarias como del momento actual de crisis, lo permiten. En los dos últimos años gracias a</p>

⁵ Europapress (2012). *El Imdeec colaborará con la prisión para la inserción laboral de internos*. Recuperado el 5 de junio del 2014, desde: <http://www.europapress.es/andalucia/noticia-imdeec-colaborara-prision-insercion-laboral-internos-20120424182646.html>

⁶ Hoy (2012). *Inserción laboral para 11 internos de la prisión*. Recuperado el 5 de junio del 2014, desde: <http://www.hoy.es/v/20121218/caceres/insercion-laboral-para-internos-20121218.html>

⁷ Domingo, A. (2012). *“Reincorpora” forma a 1107 presos para su inserción laboral. La Razón*. Recuperado el 5 de junio del 2014, desde: http://www.larazon.es/detalle_hemeroteca/noticias/LA_RAZON_497082/902-reincorpora-forma-a-1-107-presos-para-su-insercion-laboral#.Ttt1I5H7U2ApgQM

	<p>“Reincorpora” 1107 internos ya se han podido beneficiar de este programa.</p>
<p>Presos que sueñan con ser camareros. (2013) - Jaén⁸</p>	<p>Este artículo explica la realización de un curso de camareros donde participan 15 internos de la Unidad Terapéutica Educativa del Centro Penitenciario de Jaén. Este curso tiene una duración de seis meses y es financiado por la Fundación de La Caixa y la Escuela de Hostelería Gambrinus, donde se realiza el curso. A través de este curso consiguen aprender un oficio en concreto, para una vez salgan de prisión tener más oportunidades en el mundo laboral.</p> <p>La Fundación de La Caixa ya lleva unos cuantos años colaborando con esta prisión, donde también se han realizado cursos de agricultura, energías renovables, etc.</p>
<p>Renovado el programa Reincorpora para facilitar la reinserción de 1.230 presos. (2013) – Estado Español⁹</p>	<p>En esta noticia se expone que el Ministerio del Interior y la Fundación La Caixa han renovado el programa Reincorpora para impulsar durante 2013 la reinserción de 1.230 reclusos que se encuentran en la etapa final de su condena, mediante itinerarios de inserción social y laboral. El acuerdo establece la atención a 1.230 reclusos a través de itinerarios de inserción social y laboral para los que La Caixa aportará 4,1 millones de euros en 2013.</p>

Fuente: Elaboración propia.

⁸ Lopera, M. (2013). *Presos que sueñan con ser camareros. Ideal*. Recuperado el 5 de junio del 2014, desde: <http://www.ideal.es/jaen/v/20130712/jaen/presos-suenan-camareros-20130712.html>

⁹ Que. (2013). *Renovado el programa Reincorpora para facilitar la reinserción de 1.230 presos*. Recuperado el 5 de junio del 2014 desde: http://www.que.es/ultimas-noticias/sucesos/201306041117-renovado-programa-reincorpora-para-facilitar-efe.html?anker_2

Tal y como se puede observar la gran mayoría de las publicaciones de prensa expuestas, pertenecen al programa “Reincorpora” de La Fundación La Caixa; una entidad que cada vez se está preocupando más por la situación de este colectivo, y que está invirtiendo grandes cantidades de dinero desde hace unos cuantos años. Más adelante, en el apartado 3.1.7. *Observaciones propias y experiencias anteriores*, se explica más detalladamente en qué consiste este programa de inserción laboral para el colectivo penitenciario; en el *Centro Penitenciario de Pamplona* este año se ha llevado a cabo por primera vez.

➤ **Estudios de expertos**

A continuación se presentan de manera breve cuatro estudios en relación a la inserción laboral del colectivo penitenciario en el Estado Español, para poder conocer y aproximarnos más a la realidad de este colectivo.

❖ ***Inserción laboral de la población reclusa en la Comunidad de Madrid. De Pereda, C., Actis, W., Prada, M.A. (2001)***¹⁰.

Este estudio, se trata de una investigación realizada sobre la relación existente entre trabajo y población reclusa, de la Comunidad de Madrid.

Pereda, Actis y Prada (2001:18), explican que la información oficial sobre la actividad laboral de los penados es prácticamente inexistente. En las *Estadísticas Judiciales de España*, publicadas anualmente por el INE, se recogen únicamente un sector mínimo del colectivo, el 6,8%. Pereda et al. (2001: 18) comentan que de los 7.608 casos en los que se registra la ocupación, las más frecuentes son las siguientes: “trabajadores de los servicios, dependientes de comercio y asimilados” (24,7%), “población inactiva” (24,6%), “artesanos y trabajadores cualificados de las industrias” (16,3%), “trabajadores no cualificados y peones” (11,6%), “trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca” (8,2%) y “operadores, montadores y conductores de instalaciones y maquinaria” (5,3%). Por el contrario, en relación a la “dirección de las empresas y de las administraciones públicas” (3%) y “técnicos y profesionales científicos e intelectuales” (2,2%) aparecen muy pocos representantes.

¹⁰ Recuperado el 5 de junio del 2014, desde:

<http://www.colectivoioe.org/uploads/1b996ec61fc71b354337a8dba57682c572819674.pdf>

Siguiendo en la misma línea, a través de una serie de encuestas realizadas a penados de distintas comunidades autónomas del Estado Español, Pereda et al. (2001: 19-20) extrajeron las siguientes conclusiones:

- “El componente clasista del sistema penitenciario emerge con toda su crudeza ya que, fundamentalmente, las personas presas son gente que, desde el punto de vista ocupacional, pertenecen en sus cuatro quintas partes a trabajadores asalariados por cuenta ajena con escasa o muy escasa cualificación”. (Encuesta respondida por más de mil personas presas, una quinta parte desde la Comunidad de Madrid).
- “Prácticamente todas las familias afectadas por la pena de prisión pertenecen a los estratos sociales con ingresos económicos que no superan la línea de pobreza. (...) El 61% de esas familias se encuentra en situación de miseria económica. (...) De quienes habían cometido delitos contra la propiedad, el 87% no habían terminado los estudios primarios y el 65% no había tenido un trabajo estable de más de un año de duración a lo largo de toda su vida”. (Encuesta aplicada a 435 familiares de penados del País Vasco).
- “Dos tercios de las familias de presos se encontraban en nivel económico precario, estando el cabeza de familia en paro en el 38% de los casos. (...) La mayoría de las personas presas desempeñaban una actividad laboral caracterizada por la ausencia de contratos, mala remuneración, escasa motivación y perspectivas de éxito”. (Encuesta aplicada a personas penadas del *Centro Penitenciario de Villabona* – Asturias).

De esta manera, se puede concluir que “la mayoría de la población reclusa tiene pocos estudios, baja cualificación profesional y una experiencia laboral que se reduce en muchísimos casos a empleos sumergidos y temporales” (Pereda, et al., 2001: 20). Así pues, se puede afirmar que la mayoría de penados antes de entrar a prisión o no trabajaba o realizaba empleos temporales y precarios, “sin embargo, eso no significa que no trabajaran en el mercado informal, es decir, que no desarrollaran actividades frecuentemente ilícitas, para ganarse la vida” (Pereda, et al., 2001: 20); como por ejemplo, la compra-venta de la droga a pequeña escala.

Pereda, et al., (2001: 22) comentan otros factores que también influyen en la delincuencia y a la hora de reinsertarse en la sociedad, como por ejemplo: el

desarraigo familiar y las drogodependencias. En referencia al desarraigo familiar cabe destacar que la familia de origen en múltiples ocasiones suele estar afectada por varios problemas de integración social (falta de trabajo, consumo de drogas ilegales, robos o hurtos frecuentes, enfermedad crónica de algún miembro de la familia, mendicidad, malos tratos, trastornos psíquicos, etc.); de la misma manera, la familia actual por lo general también presenta problemas de integración en la sociedad. Por otro lado, en referencia a las drogodependencias, cabe destacar que actualmente se ha convertido en la principal causa de los ingresos en prisión.

La alta reincidencia que hay en España, “evidencia el fracaso de la cárcel como medida de corrección del comportamiento delictivo reincidente” (Pereda, et al., 2001: 83), además un alto porcentaje de los internos son “grupos marginales dentro de la estructura social, y lejos de recuperarlos e insertarlos, tiende a consolidar e incrementar su grado de marginación” (Pereda, et al., 2001: 84).

Pereda, et al., (2001: 65), explican que la Constitución Española establece taxativamente el derecho de los penados a un trabajo remunerado y a los correspondientes beneficios de la Seguridad Social: “el condenado a pena de prisión (...) en todo caso tendrá derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes en la Seguridad Social, así como al acceso a la cultura y al desarrollo integral de su personalidad” (art. 25.2); y en el año 2000 el trabajo en prisiones tenía únicamente una ocupación del 20%, de manera que no se está cumpliendo. Aunque poco a poca las ONG están adquiriendo un papel más importante con el fin de lograr uno de los objetivos centrales de la legislación española: la reinserción social y laboral de los penados cuando llega el momento de la libertad. Cada vez va creciendo más el número de voluntarios, tanto en el interior de los centros penitenciarios, como en el exterior, para mejorar la situación de este colectivo y logren una inserción social y laboral al salir de prisión.

- ❖ ***Mujeres, integración y prisión. Un análisis de los procesos de integración sociolaboral de las mujeres presas en Europa. Estudio sobre la eficacia de las medidas de Inserción Sociolaboral. De Cruells, M., y Torrens, M. (2005)***¹¹.

Se trata de una investigación que ha sido llevada a cabo por varios equipos en: Alemania, Francia, Hungría, Inglaterra, Italia y España. En cada país se han entrevistado a unas 20 internas aproximadamente y a unas 25 personas relacionadas con el mundo penitenciario. En todos los países donde se llevó a cabo este estudio, las mujeres encarceladas se encontraban en situaciones de pobreza antes de ingresar en prisión; además la gran mayoría presenta un nivel educativo bajo, son madres solteras, han sufrido violencia doméstica; y algunas de ellas presentan problemas de drogodependencias o mentales.

Durante el tiempo que las mujeres están en prisión tienen la oportunidad de acceder a programas de educación y formación profesional que, aunque se han puesto en marcha en los distintos países, en ninguno consiguen preparar a la mujer para su reinserción social. Tal y como se comenta en el informe, para las mujeres participar en estos programas supone pasar el tiempo y ganar algo de dinero para enviar a sus hijos, pero están convencidas de que no les ayudará cuando salgan de la cárcel. Por lo general, se apuesta por un trabajo en el interior del centro, y no se potencia el empleo fuera del centro penitenciario, experiencia que cuando se ha llevado a cabo ha obtenido resultados muy positivos.

Según el informe, que en España ha sido elaborado por la Asociación de Mujeres para la Inserción Laboral SURT, las medidas existentes sobre educación, formación y empleo suelen ser “discriminatorias” y siguen “estereotipos de género”. De la misma manera, estos programas no potencian el desarrollo de habilidades básicas para cuando las mujeres salgan de la prisión y, en el marco de los trabajos dentro de los centros penitenciarios, todavía existen diferencias “discriminatorias” en los salarios que reciben hombres y mujeres. Por otro lado, SURT recomienda más apoyo integral para la inserción laboral de las mujeres que salen de la prisión, impulsar las empresas de inserción como puente para su integración sociolaboral y aumentar los recursos para

¹¹ Recuperado el 5 de junio del 2014 desde:

<http://centreantigona.uab.cat/docs/articulos/Dones,%20integraci%C3%B3%20i%20pres%C3%B3.%20Un%20an%C3%A0lisi%20dels%20processos%20d%27integraci%C3%B3%20sociolaboral%20de%20les%20dones%20preses%20a%20Europa.%20SURT,%202004.pdf>

estas empresas y para las organizaciones que apoyan el proceso de inclusión de estas mujeres.

Finalmente, entre las principales conclusiones de este estudio se destaca la falta de programas adecuados para impulsar la educación y la formación laboral femenina dentro de las prisiones y los escasos recursos para ayudar a estas mujeres en su integración sociolaboral una vez cumplida su condena.

❖ ***La inserción laboral de los ex internos de los centros penitenciarios de Cataluña. De Alós-Moner Vila, R., Esteban, F., Jódar Martínez, P., Miguélez Lobo, F., Alcaide Lozano, V., López Roldán, P. (2011)***¹²

Esta investigación, se plantea el estudio sobre el nivel de reinserción de los ex internos de los centros penitenciarios de Cataluña. Alós-Moner et al. (2011) intentan dar respuesta a las siguientes tres preguntas:

- ¿Cuál es el grado de inserción laboral de los ex internos del sistema penitenciario catalán? En su caso, ¿cuáles son sus itinerarios de inserción laboral más habituales? ¿Cuáles son las características más relevantes de los empleos a los que acceden?
- ¿En qué grado la formación ocupacional recibida durante el periodo de reclusión, el trabajo productivo realizado en los talleres y las actuaciones de orientación e inserción ocupacional en los internos en régimen abierto ayudan en el acceso a un empleo una vez cumplida la condena? ¿Hasta qué punto las actuaciones desde el sistema penitenciario contribuyen a que los ex internos tengan una inserción laboral próxima a la de los demás trabajadores?
- ¿Los itinerarios laborales seguidos por los ex internos sugieren cambios en los programas de formación ocupacional, o la introducción de nuevas actividades laborales y formativas en las cárceles, de forma que estas actividades se conviertan en catalizadoras de una “inserción laboral normalizada”? En otras palabras, ¿qué actuaciones en políticas públicas pueden facilitar la reinserción laboral de los ex internos?

Por lo tanto, este estudio tiene por “objeto conocer y evaluar los resultados en términos de reinserción laboral, de las actuaciones que en el contexto del sistema

¹² Recuperado el 5 de junio del 2014 desde: http://ddd.uab.cat/pub/worpaper/2011/116772/inslabexcen_a2011.pdf

penitenciario catalán lleva a cabo el Centro de Iniciativas para la Reinserción (CIRE)” (Alós-Moner et al., 2011: 7).

Cabe destacar que la población objeto de estudio (6.038 ex internos) está conformada por un 7,3% de mujeres, y un 92,7% por hombres; y un 64,2% son de nacionalidad española frente a un 35,8% de extranjeros. En relación a los estudios, por lo general es bajo: del 21% no se cuenta con información al respecto, cerca de un 47% no sobrepasa la primaria, un 30% cuenta con estudios medios, y no llegan al 3% los que han accedido a estudios superiores, no siempre terminados.

Las tres preguntas iniciales, permiten concretar las siguientes hipótesis de trabajo, y extraer las siguientes conclusiones:

- Hipótesis 1. El grado de inserción laboral y sus características.

Evidentemente, “el grado de inserción laboral depende de la oferta de trabajo, lo que implica que en el actual momento de recesión económica los colectivos más vulnerables de la sociedad, como son los ex internos, cuentan con menos posibilidades al respecto” (Alós-Moner et al., 2011: 161). Por lo general el colectivo penitenciario tiende a acceder a contratos temporales, de poca duración y con altas probabilidades de perder el trabajo. Tal y como comentan Alós-Moner et al. (2011: 161):

En conjunto, pues, puede decirse que los internos se caracterizan por participar de una cultura del trabajo poco e incluso nada arraigada, difícil de cambiar en un centro penitenciario que es una “sociedad cerrada”, y que, aunque una parte importante de ellos consigue algún nivel de inserción laboral tras salir en libertad definitiva, ésta es en bastantes casos poco consolidada, caracterizándose por trayectorias laborales que sólo para unos pocos les puede permitir hablar de plena normalización.

- Hipótesis 2. Aprendizaje de un oficio e inserción laboral.

En relación a la formación ocupacional, “se asocia, aunque muy débilmente, con una mayor inserción laboral, para los que la ven como una oportunidad pensando en el futuro” (Alós-Moner et al., 2011: 157); ya que no todos lo aprovechan por igual.

En relación al trabajo en talleres, para unos es una ayuda de cara a la inserción laboral (aquellos que nunca han trabajado), para otros estos talleres ofrecen pocos estímulos

(aquellos con un oficio), y para otros estos talleres permiten matar el tiempo y obtener unos ingresos. Tal y como comentan Alós-Moner et al. (2011: 159):

Este último aspecto nos lleva a insistir de nuevo en la importante función que el empleo en talleres, como la formación, desempeña en el sentido de, primero, en algunos casos, no frustrar unas expectativas de cambio de vida pensando en un futuro normalizado y con inserción laboral; segundo, en otros casos, consolidar o estimular en aquellos que las tienen las anteriores expectativas de cambio de vida, y tercero, contribuir a mantener el orden en los centros penitenciarios y evitar procesos que podrían derivar en situaciones conflictivas.

De manera, que el trabajo en los talleres productivos no siempre contribuye positivamente, ya que a aquellos internos que tienen un oficio o formación laboral no les aporta nada. Pero por el contrario, para aquellos que no han trabajado nunca es una gran oportunidad de “adquirir disciplina laboral o la autoestima que se deriva de reforzar el vínculo entre trabajo y ganarse la vida” (Alós-Moner et al., 2011: 162). “En definitiva, puede decirse que los programas focalizados al trabajo son importantes, pero lo son más si van acompañados de una profesionalización” (Alós-Moner et al., 2011: 162).

- Hipótesis 3. Nivel de estudios e inserción laboral.

Los niveles educativos y formativos de la población reclusa por lo general son muy bajos. “De ahí que la mayoría de los ex internos que accede a un empleo lo haga en actividades manuales y poco reconocidas [...] la educación, pues, es un condicionamiento importante por el hecho de que abre las puertas al acceso a un futuro empleo” (Alós-Moner et al., 2011: 154).

Actualmente los bajos niveles de formación dificultan la inserción laboral. Aunque hasta hace poco no era así, ya que según los resultados de las entrevistas, antes del 2008, los internos que se encontraban con algunas dificultades para acceder a un determinado puesto de trabajo, la educación no les facilitaba el acceso a éste. A día de hoy “tener formación y estudios favorece la inserción laboral, y segundo, cuantos más estudios, más sólida es ésta” (Alós-Moner et al., 2011: 163).

También cabe destacar que “las trayectorias laborales previas a la reclusión suelen ser breves o inexistentes” (Alós-Moner et al., 2011: 155); y la experiencia laboral también es un aspecto que condiciona una futura inserción laboral. Así como “el tipo de delito el haber sido o no ya reincidente, el tiempo de estancia en centros penitenciarios,

obtener el tercer grado, son aspectos que también condicionan una futura inserción laboral” (Alós-Moner et al., 2011: 156).

- Hipótesis 4. Edad y situación familiar.

Los vínculos sociales adquieren una gran importancia en la inserción laboral; en sentido contrario, el impacto que provoca su ausencia puede ser igualmente significativo. En primer lugar, los vínculos más decisivos son la familia, por el contrario, los amigos “tienen una participación escasa en la reinserción y cuando la tienen su influencia suele ser contradictoria” (Alós-Moner et al., 2011: 153); siguiendo en esta línea, esto explica que los internos con reincidencia delictiva deben de alejarse de su círculo de amigos para empezar una nueva vida.

Los internos más jóvenes tienen mayor probabilidad de encontrar un puesto de trabajo, pero con el tiempo se van reduciendo. Aunque “para los expertos relacionados con el mundo de la inserción de los ex internos, la juventud muchas veces es un impedimento, ya que la motivación necesaria para dejar la vida delictiva todavía no ha llegado con las suficientes fuerzas y determinación” (Alós-Moner et al., 2011: 163). Pero, tal y como confirma el estudio realizado, “si bien es cierto que los más jóvenes reinciden más, también es cierto que son los más jóvenes los que mejores resultados obtienen respecto a la inserción laboral, aunque ésta suele ser en contratos de breve duración” (Alós-Moner et al., 2011: 164).

- Hipótesis 5. Género e inserción laboral.

“Las mujeres tienen más y mejor predisposición para la inserción social que los hombres [...] también una mayor predisposición laboral si esta no se manifiesta en términos de empleo regularizado en la S.S” (Alós-Moner et al., 2011: 164). Una vez finalizada la condena, las mujeres tienden más a realizar actividades que no conlleven un alta en la SS, para la obtención rápida de ingresos y que les permita compaginar los horarios laborales con las responsabilidades familiares. Ya que “las mujeres están más vinculadas que los hombre a la atención familiar” (Alós-Moner et al., 2011: 153), de ahí que conserven mejor los vínculos familiares, en especial el de los hijos.

Los hombres logran mayores niveles de inserción laboral que las mujeres (debido a que no asumen las mismas cargas familiares que las mujeres), pero también de reincidencia. “Tener pareja o estar casado favorece entre los hombres la inserción laboral y reduce de forma sensible la reincidencia” (Alós-Moner et al., 2011: 153); aquí se remarca la importancia del vínculo social explicado en la hipótesis anterior. Por el contrario “para las mujeres la constitución de nuevas parejas no parece una fórmula

estimulante para la inserción; prefieren construir hogares con sus hijos” (Alós-Moner et al., 2011: 164).

Por lo tanto, se puede concluir que tienen más probabilidad de obtener un empleo los hombres que las mujeres, los que tienen mayor nivel de estudios, quienes salen del sistema penal en edad más jóvenes, los que no han sido reincidentes y los que han estado recluidos menos de tres años, quienes han pasado por tercer grado y los que muestran mayor motivación en el año previo a la excarcelación.

Finalmente, debido a las dificultades que se encuentra actualmente el colectivo penitenciario para acceder a un puesto de trabajo, tal y como concluyen Alós-Moner et al. (2011: 152), existe una contradicción entre algunos internos entre el deseo, por un lado, de pasar a un régimen abierto, y por el otro, el hecho de saber que las necesidades básicas de vivienda y alimentación las tienen plenamente aseguradas en la cárcel. Según el estudio, basándose en internos (únicamente de nacionalidad española) que han obtenido la libertad en el 2007, un 43,6% consigue algún empleo con alta en la seguridad social, un 33,4% no consigue trabajo y un 22,9% reincide.

Por último, destacar tal y como comentan Miguélez et al., 2006, citado por Alós-Moner et al. (2011: 8):

La importante función que desempeña el trabajo como actividad estructuradora de la vida cotidiana de los internos, así como en el aprendizaje a través del trabajo de pautas y hábitos de conducta, autodisciplina, puntualidad, responsabilidad, valoración del esfuerzo, autoestima, etc. Esta función educativa y terapéutica del trabajo, que podría resultar a primera vista invisible, se consideraba fundamental en la adquisición de valores ligados al proceso de resocialización y, por consiguiente, para una posterior reinserción social.

❖ ***La inserción laboral de ex reclusos. Una aproximación cualitativa. De Esteban, Fernando; Alós, Ramón; Jódar Pere y Miguélez, Fausto. (2014)¹³.***

Este artículo se basa en la realización de un análisis para conocer hasta qué punto la formación ocupacional y los programas de trabajo en los centros penitenciarios contribuyen a la reinserción social y laboral del colectivo penitenciario. La investigación que fundamenta este artículo es la explicada anteriormente, realizada en Cataluña. Así pues, teniendo en cuenta los datos anteriores, el objeto de este estudio es analizar

¹³ Recuperado el 5 de junio el 2014 desde: <http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.145.181>

cómo los expertos y en especial, el colectivo penitenciario perciben el proceso de inserción laboral tras la obtención de la libertad definitiva.

La primera hipótesis “se apoya en la idea ampliamente extendida entre los investigadores de que la mayoría de la población reclusa en centros penitenciarios no legitima el mundo del trabajo antes de ingresar en prisión” (Esteban et al., 2014:184). Aquí se relaciona el hecho de no tener prácticamente estudios educativos y de formación profesional; así como también el hecho de que muchos internos provengan de comunidades o entornos alejados de las ocupaciones legales. Según mencionan Esteban et al. (2014: 185), la trayectoria y la experiencia ocupacional previa, juntamente con el interés de dejar de lado la delincuencia y empezar una nueva vida, incidirán en el proceso de reinserción laboral.

La segunda hipótesis “plantea que abandonar viejos hábitos y decidirse a emprender una nueva vida constituye un largo proceso de transición” (Esteban et al., 2014:185), donde es esencial dejar de lado el círculo social que repercute negativamente este nuevo proceso, y construir otro nuevo, creando nuevas relaciones y conservando una ocupación estable. Este es un proceso complejo que tienen avances y retrocesos, fases y tiempos diferentes según la edad, condena,... y otros muchos factores. Aquí los lazos familiares tienen una gran importancia e influyen de manera muy positiva.

La tercera hipótesis hace referencia a la función de la formación ocupacional y los talleres productivos. “Los reclusos no adquieren conocimientos y habilidades profesionales debido a las tareas que realizan, manuales y poco cualificadas; pero también por la propia lógica de los centros penitenciarios - cambios de destino, citaciones judiciales, sanciones -, que produce descoordinación entre su situación penal y las prácticas de formación o de trabajo con propósito de reinserción” (Simon, 1999, citado por Esteban et al., (2014: 185). El trabajo tiene una importante función educativa y terapéutica, ya que tal y como comentan Esteban et al. (2014: 186) es esencial para adquirir valores ligados al proceso de socialización y para una posterior reinserción laboral y social.

Por último, Esteban et al., (2014: 185) mencionan que la experiencia y la trayectoria delictiva también influyen en la reinserción social y laboral.

Finalmente, se presenta una tabla a modo resumen de las conclusiones más relevantes comentadas en los diversos estudios presentados anteriormente:

Tabla 3. Conclusiones generales de las investigaciones.

ESTUDIOS	CONCLUSIONES GENERALES
<p>Inserción laboral de la población reclusa en la Comunidad de Madrid.</p> <p>Autores: Pereda, C., Actis, W., Prada, M.A. (2001).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - “Prácticamente todas las familias afectadas por la pena de prisión pertenecen a los estratos sociales con ingresos económicos que no superan la línea de la pobreza”. - Un elevado porcentaje de la población reclusa “tiene pocos estudios, baja cualificación profesional y una experiencia laboral que se reduce en muchísimos casos a empleos sumergidos y temporales”. De manera, que la mayoría de los penados, antes de entrar en prisión o no trabajaba o realizaba trabajos temporales y precarios (ausencia de contratos, mala remuneración, escasa motivación y perspectivas de éxito).
<p>Mujeres, integración y prisión. Un análisis de los procesos de integración sociolaboral de las mujeres presas en Europa. Estudio sobre la eficacia de las medidas de Inserción Sociolaboral.</p> <p>Autores: Cruells, M., y Torrens, M. (2005).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - En todos los países donde se llevó a cabo este estudio, las mujeres encarceladas se encontraban en situaciones de pobreza antes de ingresar en prisión; además, la mayoría presenta un nivel educativo bajo, son madres solteras, han sufrido violencia doméstica; y algunas de ellas también presentan problemas de drogodependencias o mentales. - Entre las principales conclusiones de este estudio se destaca la falta de programas adecuados para impulsar la educación y la formación laboral femenina dentro de las prisiones y los escasos recursos para ayudar a estas mujeres en su integración sociolaboral una vez cumplida su condena.
<p>La inserción laboral de los ex internos de los centros penitenciarios de Cataluña.</p> <p>Autores: Alós-Moner Vila, R., Esteban, F., Jódar Martínez, P., Miguélez Lobo, F., Alcaide Lozano, V., López Roldán, P. (2011)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La población penitenciaria se caracteriza “por participar de una cultura del trabajo poco e incluso nada arraigada, difícil de cambiar en un centro penitenciario que es una “sociedad cerrada”, y que, aunque una parte importante de ellos consigue algún nivel de inserción laboral tras salir en libertad definitiva, ésta es en bastantes casos poco consolidada, caracterizándose por trayectorias laborales que sólo para unos pocos les puede permitir hablar de plena normalización”. - Los niveles educativos y formativos de la población reclusa por lo general son muy bajos; “de ahí que la mayoría de los ex internos que accede a un empleo lo haga en actividades manuales y poco reconocidas”. Además, “las trayectorias laborales previas a la reclusión suelen ser breves o inexistentes”. - “Si bien es cierto que los más jóvenes reinciden más, también es cierto que son los más jóvenes los que

	<p>mejores resultados obtienen respecto a la inserción laboral, aunque ésta suela ser en contratos de breve duración”.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los hombres logran mayores niveles de inserción laboral que las mujeres, pero también de reincidencia.
<p>La inserción laboral de ex reclusos. Una aproximación cualitativa.</p> <p>Autores: Esteban, Fernando; Alós, Ramón; Jódar Pere y Miguélez, Fausto. (2014).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - “La mayoría de la población reclusa en centros penitenciarios no legitima el mundo del trabajo antes de ingresar en prisión”. - La trayectoria y la experiencia ocupacional previa, juntamente con el interés de dejar de lado la delincuencia y empezar una nueva vida, incidirán en el proceso de reinserción laboral. Por otro lado, los vínculos familiares también adquieren una gran importancia en el proceso de inserción social y laboral. - El trabajo tiene una importante función educativa y terapéutica, ya que es esencial para adquirir valores ligados al proceso de socialización y para una posterior reinserción laboral y social.

Fuente: Elaboración propia.

2.3. MARCO LEGISLATIVO Y REGLAMENTO¹⁴

En este apartado se describe el conjunto de normas jurídicas que constituyen el ámbito penitenciario según los diferentes niveles de actuación territorial (nivel internacional, estatal y autónomo).

Para entender el nivel de regulación jurídica o marco legal del ámbito jurídico, es necesario hacer una pequeña referencia a los principales términos que lo contextualizan. En primer lugar se hará referencia al conjunto de normas y reglamentos que a *nivel Internacional* marcan unas directrices de actuación. En segundo lugar se verá cómo se recoge la normativa a *nivel estatal*. Y por último, se hará referencia a las competencias que, como *comunidad autónoma*, Navarra tiene el derecho de regir unas directrices más directas y competentes en su entorno.

A *nivel europeo* es necesario establecer unas líneas de actuación encaminadas a asegurar que todos los estados que componen la Unión Europea garanticen el cumplimiento de los derechos humanos. Es necesario que se establezcan unas bases de actuación únicas para que unifiquen los criterios educativos e integradores de la justicia universal. Para ello se encuentra:

¹⁴ Este apartado: *Marco legislativo y reglamento* esta extraído de la Memoria de Prácticas realizada en el Prácticum de tercero, junto con tres compañeras más.

- La Ley Orgánica General Penitenciaria 1/1979 de 26 de septiembre supuso un importante cambio al conferir autonomía a este sector del ordenamiento jurídico penal y equiparar la legislación penal, la procesal y la penitenciaria. Su normativa se basa en unas disposiciones mínimas inspiradas en las recomendaciones de Naciones Unidas y el Consejo de Europa, en los acuerdos internacionales sobre derechos humanos y en la Constitución Española sobre el tratamiento de los reclusos.

Siendo así dicha ley el marco de referencia legal para desarrollar las estrategias y los programas de intervención para la reeducación y reinserción social de los internos drogodependientes, siendo de especial relevancia los artículos 1, 3, 36, 37, 59 y 66.

A nivel del *Estado Español* se encuentra el derecho penal, que recoge el conjunto de normas jurídicas que regulan la potestad punitiva del Estado, asociando a hechos estrictamente determinados por la ley como una pena, como medidas de seguridad o corrección como consecuencia, con el objetivo de asegurar los valores elementales sobre los cuales descansan el fomento de una convivencia humana pacífica. Es el mismo sistema el que se hace cargo del cumplimiento de las penas previstas en las sentencias judiciales, especialmente las penas de reclusión, cuyo propósito en el derecho penal y en el derecho penitenciario es la reinserción social de la persona que comete un delito.

Una vez explicados los términos principales ya se puede centrar la explicación en las normas claves reguladoras que componen el marco legal del *sistema penitenciario español*. Estas normas son:

- El artículo 25.2 de la Constitución Española de 1978, establece que “las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados. El condenadoⁱ a pena de prisión que estuviese cumpliendo la misma gozará de los derechos fundamentales a excepción de los que se vean expresamente limitados por el contenido del fallo condenatorio, el sentido de la pena y la Ley Penitenciaria. En todo caso, tendrá derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios de la Seguridad Social, así como al acceso a la cultura y al desarrollo integral de su personalidad”.

A nivel *Comunitario* se aprecian los siguientes Decretos:

- El Reglamento Penitenciario aprobado por Real Decreto 190/1996 de 9 de febrero, a través de los artículos 114, 115, 116, 117, 154, 156 y 182, desarrolla

la Ley Orgánica General Penitenciaria (LOGP) e incorpora diversas modificaciones en el derecho penitenciario, como consecuencia de la entrada en vigor del nuevo Código Penal y sucesivas modificaciones.

Regula, en cuanto a los internos, sus derechos y deberes así como las prestaciones de las Administraciones públicas. También regula en materias que afectan al derecho a la intimidad: protección de datos, comunicaciones con los abogados defensores y sobre la forma de realizar los cacheos personales.

- El Real Decreto 840/2011 que regula la ejecución de las penas de trabajo en beneficio a la comunidad y de localización permanente en centro penitenciario, de determinadas medidas de seguridad así como de suspensión de la ejecución de las penas privativas de libertad y sustitución de penas.
- La instrucción 3/2011 sobre programas de intervención en materia de drogas en la Institución Penitenciaria. Establece para el desarrollo de los programas las modalidades ambulatoria/centro de día y módulos terapéuticos.
- La difusión de la Instrucción se hará como se especifica en el artículo 280.2.14ª del Reglamento Penitenciario.

Todas estas disposiciones contienen el marco normativo que regula la actuación del sistema penitenciario que se desarrolla y adecua a través de la jurisprudencia penitenciaria y las circulares e instrucciones de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, así como en los diferentes centros penitenciarios.

Este marco jurídico posibilita un cuadro amplio de penas y unas modalidades y formas de cumplimiento flexibles y abiertas para llevar a cabo el modelo de reinserción social contenido en la Constitución Española, que es el referente de la actuación del sistema penitenciario español.

La administración de la política penitenciaria es competencia del Ministerio del Interior que la lleva a cabo a través de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias. En algunos casos estas competencias pueden ser asumidas por las Comunidades Autónomas, en cuanto a las divisiones políticas y administrativas territoriales del Estado Español. Hasta el momento sólo la Comunidad Autónoma de Cataluña ejerce estas competencias. Ambas administraciones se coordinan a través de una Comisión Mixta para garantizar la cooperación y cohesión del sistema penitenciario.

Para el desarrollo de sus cometidos, la Administración Penitenciaria se articula en unidades técnico-funcionales de diferente rango administrativo y en una red de servicios periféricos, constituidos por los centros penitenciarios y de inserción social.

Las características organizativas esenciales del sistema penitenciario español son una fuerte centralización en la planificación y el diseño de la política penitenciaria junto a una enriquecedora descentralización en la ejecución de sus servicios.

Por último, otra fuente del derecho de ordenamiento jurídico que regula los derechos humanos universalmente es la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Es un documento declarativo consolidado por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Se creó el día diez de diciembre de 1948 en París. Se recogen en ella treinta artículos de los Derechos Humanos considerados básicos y en los correspondientes tratados internacionales obligan a los Estados que hayan firmado a cumplirlos. Según la Organización de Naciones Unidas -ONU- (1948):

Los derechos humanos son aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos que incluyen a toda persona, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna, sin distinción alguna de etnia, color, sexo, idioma, religión, orientación sexual, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

De esta manera, la labor fundamental que asignan la Constitución Española (CE) y la Ley Orgánica General Penitenciaria (LOGP) al sistema penitenciario, se resume en garantizar el cumplimiento de las penas impuestas por los jueces, asegurar la custodia de los reclusos y proteger su integridad. Pero esta misión no sería completa ni eficaz si no estuviera orientada a la rehabilitación de los reclusos. Se aspira a que el paso por la cárcel no sirva, como en tiempos pasados, a modo de escuela de delincuentes sino todo lo contrario, para prepararles para una vida en libertad en la que prime el respeto a las normas sociales y al mandato de las leyes. Por eso, cada vez más, el esfuerzo se dirige, sobre todo, a poner en sus manos los medios laborales y educativos que les ayuden a enfrentarse con éxito a la nueva vida que les espera cuando salgan de la prisión; aunque todavía queda mucho camino que avanzar y mejorar en relación a la reinserción social desde prisión. Cabe destacar que las actividades organizadas en prisión han de estar orientadas no sólo a la recuperación terapéutica o a la atención asistencial del recluso sino, primordialmente, a desarrollar sus capacidades sociales y laborales y facilitar así su reinserción. Los programas formativos, socioculturales, recreativos y deportivos ayudan a su desarrollo personal y social, estimulan la autoestima y motivan una actitud respetuosa con la ley.

Toda la organización del sistema penitenciario y los medios materiales de que dispone han de estar orientados a cumplir con la máxima eficacia estos objetivos. Para lograrlos, las actuaciones se ajustan a estos cinco principios entorno a la acción:

- Individualización
- Progresión de grado
- Tratamiento penitenciario
- Cumplimiento de la condena allí donde el preso tenga arraigo social
- Comunicación con el exterior y permisos de salida

Por lo tanto, se puede observar que la finalidad de reinserción social desde prisión es una realidad existente dentro de la voluntad legisladora de nuestro país. Pero a pesar de ello, actualmente todavía no se garantiza en nuestras prisiones, ya que tal y como se ha comentado al inicio, los datos de reincidencia son extremadamente altos en nuestro país.

Centrando la explicación en relación al ámbito laboral cabe destacar que la Constitución Española (CE) reconoce el derecho al trabajo en el Título I, Capítulo II, Sección 2ª, dedicada a los derechos y deberes de los ciudadanos en su Artículo 35.1.:

Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho del trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Siguiendo en esta misma línea, tal y como comentan Pereda, et al., (2001: 65) en su investigación nombrada anteriormente, en 1978 la Constitución Española introdujo un cambio importante al establecer que el condenado a prisión debía gozar de los derechos fundamentales reconocidos en el Título I, Capítulo II definidos por la misma, excepto “los que se vean expresamente Limitados por el contenido del fallo Condenatorio, el sentido de la pena y la ley penitenciaria” (Pereda, et al., 2001: 65). De manera, que los internos, solamente “pueden ver recortados sus derechos fundamentales a partir de un fallo judicial y de los contenidos de una ley aprobada por las Cortes” (Pereda, et al., 2001: 65). Por otra parte, la CE establece taxativamente el derecho de los internos a un trabajo remunerado y a los correspondientes beneficios de la Seguridad Social (Art 25.2.):

El condenado a pena de prisión (...) en todo caso tendrá derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes en la Seguridad Social, así como al acceso a la cultura y al desarrollo integral de su personalidad”.

En 1979 se aprobó la Ley Orgánica Penitenciaria (LOGP 1/ 1979, de 26-9); donde uno de sus principios generales es la finalidad reeducadora y de reinserción social desde prisión, siguiendo el artículo 25.2. de la CE¹⁵. Esta Ley, “considera el trabajo como un derecho y un deber del interno, entendido como elemento fundamental del tratamiento y no como elemento punitivo (Art. 26)” (Pereda, et al., 2001: 66).

A continuación se realiza una síntesis de los aspectos más relevantes del marco legislativo y el reglamento:

Tabla 4. Aspectos más relevantes del marco legislativo y el reglamento.

ASPECTOS MÁS RELEVANTES	
A nivel Europeo	<ul style="list-style-type: none"> - Es necesario establecer unas líneas de actuación encaminadas a asegurar que todos los estados que componen la Unión Europea garanticen el cumplimiento de los derechos humanos. También, que se establezcan unas bases de actuación únicas para que unifiquen los criterios educativos e integradores de la justicia universal. - La Ley Orgánica General Penitenciaria 1/1979 de 26 de septiembre.
A nivel Estatal (Estado Español)	<ul style="list-style-type: none"> - Se encuentra el derecho penal, que recoge el conjunto de normas jurídicas que regulan la potestad punitiva del Estado, asociando a hechos estrictamente determinados por la ley como una pena, como medidas de seguridad o corrección como consecuencia, con el objetivo de asegurar los valores elementales sobre los cuales descansan el fomento de una convivencia humana pacífica. - Artículo 25.2 de la Constitución Española de 1978.
A nivel Comunitario	<ul style="list-style-type: none"> - El Reglamento Penitenciario aprobado por Real Decreto 190/1996 de 9 de febrero, a través de los artículos 114, 115, 116, 117, 154, 156 y 182, desarrolla la Ley Orgánica General Penitenciaria e incorpora diversas modificaciones en el derecho penitenciario, como consecuencia de la entrada en vigor del nuevo Código Penal y sucesivas modificaciones.

¹⁵ Citado anteriormente en el apartado: 1. Justificación.

<p>Otros aspectos a destacar</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Otra fuente del derecho de ordenamiento jurídico que regula los derechos humanos universalmente es la Declaración Universal de los Derechos Humanos. - En relación al ámbito laboral, la Constitución Española (CE) reconoce el derecho al trabajo en el Título I, Capítulo II, Sección 2ª, dedicada a los derechos y deberes de los ciudadanos en su Artículo 35.1. - Por otra parte, la CE establece taxativamente el derecho de los internos a un trabajo remunerado y a los correspondientes beneficios de la Seguridad Social (Art 25.2.). - En 1979 se aprobó la Ley Orgánica Penitenciaria (LOGP 1/1979, de 26-9); donde uno de sus principios generales es la finalidad reeducadora y de reinserción social desde prisión, siguiendo el artículo 25.2. de la CE. Esta Ley, considera el trabajo como un derecho y un deber del interno, entendido como elemento fundamental del tratamiento y no como elemento punitivo (Art. 26)”.
---	---

Fuente: Elaboración propia.

3. DIAGNÓSTICO

“Podem definir el diagnòstic com el reconeixement que es realitza sobre el terreny prèviament a qualsevol actuació planificada. Ens permet descobrir els símptomes d'una situació problemàtica i els possibles camins per al seu posterior tractament” (Riberas, Vilar y Mora 2013: 71). Así pues, el diagnóstico que se presenta a continuación busca describir la situación real de un territorio, en este caso el *Centro Penitenciario de Pamplona I*, con el fin de identificar la problemática principal del proyecto que se va a llevar a cabo: *Proyecto de Inserción sociolaboral*. Por lo tanto, es necesario realizar una observación previa del entorno para poder identificar las necesidades del colectivo en cuestión, para así orientar las posibilidades de la resolución. En este caso, el colectivo en cuestión son los internos del *C.P. de Pamplona I*; aunque el proyecto concretamente va destinado al módulo de mujeres.

En primer lugar se presenta la ubicación donde se lleva a cabo este estudio para contextualizar el proyecto. A continuación, se realiza la detección de las necesidades, se delimitan los problemas y se establecen una serie de prioridades en función de las necesidades detectadas.

3.1. UBICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En este apartado se pretende ubicar la investigación, en primer lugar se realiza una breve descripción histórica del *Centro Penitenciario de Pamplona* y se sitúa en su contexto; a continuación, se describe la estructura física de la prisión y la distribución de su población; seguidamente se explican los profesionales que forman parte de la prisión, así como el potencial económico y los recursos de los cuales dispone. A la vez, también se explican las características básicas de la población penitenciarias; y el conjunto de experiencias que se han llevado a cabo en este centro penitenciario en relación a la inserción sociolaboral. Por último se recoge la opinión y demanda de los afectados a través de un conjunto de cuestionarios y entrevistas que se realizaron a las internas y a algunos profesionales del centro.

3.1.1. Historia y localización

La comunidad de Navarra únicamente cuenta con un centro penitenciario: *Centro Penitenciario Pamplona I*. Este centro, como el resto de centros penitenciarios del Estado Español (excepto la comunidad autónoma de Cataluña), depende del Gobierno de España, concretamente del Ministerio de Interior, que se concreta en la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias. La Secretaria a su vez tiene otros órganos

como la Unidad de apoyo, la Secretaría General de Tratamiento y Gestión Penitenciaria, la S.G. de penas y medidas alternativas, la S.G. de Relaciones Institucionales y coordinación territorial, la S.G. de Recursos Humanos, la S.G. de Servicios Penitenciarios, la S.G. de Inspección penitenciaria y finalmente el Órgano autónomo del trabajo penitenciario y formación para el empleo.

Actualmente el sistema penitenciario español cuenta con 68 Centros Penitenciarios para el cumplimiento de penas, medidas de seguridad y para prisión preventiva. La labor fundamental que asignan la Constitución Española (CE) y la Ley Orgánica General Penitenciaria (LOGP) al sistema penitenciario, se resume en garantizar el cumplimiento de las penas impuestas por los jueces, asegurar la custodia de los reclusos y proteger su integridad. Pero esta misión no sería completa ni eficaz si no estuviera orientada a la rehabilitación de los reclusos. De manera que el principal objetivo de todos los centros penitenciarios del Estado Español ha de estar basado en el artículo 25.2 de la Constitución Española¹⁶.

El actual *Centro Penitenciario Pamplona I* está ubicado en la Colina de Santa Lucía de Pamplona (a las afueras del centro de la ciudad) en una superficie construida de 75.530,10 metros cuadrados y fue inaugurado el 5 de junio del 2012, así pues tiene poco más de un año de antigüedad. El antiguo centro penitenciario situado en el barrio de San Juan (Pamplona) que data desde 1907 se ha sustituido por este nuevo, “un complejo moderno, sostenible y adaptado a las actuales necesidades penitenciarias de la Comunidad Foral” (Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, 2013.) Por otra parte, el actual centro penitenciario también cuenta con la edificación del *CIS (Centro de Inserción Social)*; donde se llevan a cabo el cumplimiento de las penas en régimen abierto y el cumplimiento de penas alternativas o sustantivas de la prisión.

La construcción de este nuevo centro penitenciario se llevó a cabo por diversos motivos y algunos de ellos son los siguientes: la antigua cárcel no tenía la suficiente capacidad para acoger a todos los internos que se requería la comunidad de Navarra y estaba ya superando su límite, era una prisión muy antigua que demandaba nuevas instalaciones, y además estaba en una zona muy céntrica. Este proyecto se puso en marcha hace aproximadamente una década y no fue hasta el año pasado que se inauguró, con un coste de más de 100 millones de euros. Esto ha provocado una gran fuente de conflicto para algunos, por el gran coste destinado a su edificación.

Actualmente el *C.P. Pamplona I* es el centro penitenciario más moderno de España. “Es un claro exponente de cómo la arquitectura y las nuevas tecnologías pueden

¹⁶ Citado anteriormente en el apartado: 1. *Justificación*.

proporcionar la reinserción de los penados y trabajar a su vez por la seguridad garantizando la custodia y ordenada convivencia de los internos” (Jorge Fernández Díaz, 2013, citado por Diario de Navarra, 2013). Todas estas nuevas infraestructuras avanzadas en el ámbito penitenciario permiten “atender de forma integral las carencias que llevaron a delinquir a las personas que cumplen sus condenas en este Centro” (Jorge Fernández Díaz, 2013, citado por Diario de Navarra, 2013). Esta nueva prisión hace que para los internos “la vida dentro pueda ser, dentro de lo que cabe, una vida que les permita enriquecerse para su posterior reinserción en la vida social” (María Victoria Arraiza, 2013, citado por Diario de Navarra, 2013).

Mapa localización:

Imagen 1. Localización Centro Penitenciario de Pamplona.



Fuente: http://www.institucionpenitenciaria.es/web/export/sites/default/datos/descargables/folletos/FOLLETO_PAMPLONA.pdf

En este mapa se puede ver la localización del centro penitenciario, que tal y como se ha comentado anteriormente el *C.P. Pamplona I* está situado en la calle Colina Santa Lucía s/n, 31012 Pamplona.

3.1.2. Estructura física

Tal y como comenta Secretaria General de Instituciones Penitenciarias, actualmente los centros penitenciarios están concebidos arquitectónicamente con una tipología modular que posibilita crear espacios que facilitan la vida diaria en prisión: como lugar de custodia y “rehabilitación”. Buscan ser instrumentos eficaces para la educación y reinserción de los internos, al tiempo que garantizan su seguridad y el cumplimiento de las penas.

La tipología del *C.P. Pamplona* se formaliza sobre la base de una estructura urbana modular en la que se integran edificios, calles y plazas; con el fin de intentar normalizar este espacio. El respeto por el entorno y el medioambiente es otra de las características a destacar de este centro, ya que se ha implantado un proyecto de integración paisajística (que afecta a 9 hectáreas aproximadamente) en el que se han utilizado especies autóctonas que en un futuro próximo reducirán el impacto visual de la infraestructura, mimetizándola con el entorno. A continuación se adjuntan algunas fotografías¹⁷ donde se puede ver la estructura general del centro:

Imagen 2. Proyecto de integración paisajística



Imagen 3. La pasarela. Como puente de conexión entre el edificio de Control de Accesos y el edificio de las Oficinas y el Cuerpo de Guardia, está sobre elevada por encima de los diversos perímetros de seguridad.

¹⁷ La fuente de todas las fotografías que se exponen a continuación es la siguiente:
http://www.institucionpenitenciaria.es/web/export/sites/default/datos/descargables/folletos/FOLLETO_PAMPLON A.pdf

Imagen 4. La Plaza de Jefatura. Se distribuye en zona de control de acceso al interior, zonas de oficinas para el equipo técnico y zona de formación y descanso de funcionarios. A la izquierda de este edificio se encuentra la entrada al interior del centro.



Imagen 5. Calle principal del interior del centro. Ésta da acceso a los distintos módulos.



Imagen 6. Calle de acceso directo a los módulos.

Imagen 7. Calle principal del interior del centro. A la derecha de la fotografía se observan los distintos módulos residenciales y a la izquierda el resto de módulos: la cocina, taller productivo, lavandería, etc.



El centro penitenciario cuenta con diez módulos residenciales, con un total de 504 celdas, distribuidos de la siguiente manera:

- Cuatro módulos residenciales: 72 celdas por módulo.
- Cuatro módulos polivalentes: 36 celdas por módulo.
- Un módulo de mujeres: 36 celdas.
- Un módulo de jóvenes (18-21 años): 36 celdas.

Además de estos diez módulos también cuenta con tres módulos más, con capacidad de 120 internos, distribuidos de la siguiente manera:

- Módulo de ingresos, salidas y tránsitos: capacidad para 44 internos.
- Módulo de enfermería: capacidad para 44 internos.
- Módulo de régimen cerrado: capacidad para 32 internos.

El centro también está equipado con un módulo para las comunicaciones (con familiares, abogados, etc.), cocina, lavandería, polideportivo (aula de informática y música, auditorio, sala de audiovisuales, piscina, vestuarios, gimnasio, etc.), aulas, biblioteca, talleres productivos, ocupacionales y formativos. Finalmente cuenta con otro edificio separado a los módulos y el resto de instalaciones donde están las oficinas de los diferentes profesionales.

Así pues el *C.P. Pamplona* tiene la capacidad para acoger a más de 1000 internos. Pero cabe destacar que de los diez módulos residenciales actualmente sólo hay tres en funcionamiento, dos módulos residenciales de hombres (módulo 3 y 4) y uno de mujeres (módulo 1), además del módulo de ingresos y enfermería (solamente de hombres). Esto se debe a una falta de presupuesto, ya que no hay suficiente personal para cubrir todos los puestos necesarios. El centro penitenciario necesitaría entre 250 y 300 trabajadores y actualmente hay 185 personas aproximadamente trabajando.

Actualmente en el *C. P. Pamplona* hay 321 internos. Éstos están distribuidos en los diferentes módulos que se acaban de comentar (módulo 1, 3, 4, enfermería e ingresos), así como en el CIS, internos en 3º grado en la modalidad 86.4 RP (medios telemáticos) y los de 3º grado en artículo 182 RP (comunidad terapéutica).

3.1.3. Distribución de la población

Estructura de la población en relación al sexo:

Tabla 5. Estructura de la población penitenciaria de pamplona en relación al sexo.

ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN EN RELACIÓN AL SEXO	
Hombres	288 internos
Mujeres	33 internas

Fuente: Elaboración propia.

En relación a la población por sexo, en el *Centro Penitenciario de Pamplona*, se puede destacar que la población masculina es mucho más elevada que la población femenina. De los 321 internos únicamente hay 33 mujeres y de estas 33 mujeres, únicamente hay 23 en el módulo residencial, es decir, en 2º grado. El resto se encuentra ya en 3º grado, y por lo tanto no están cumpliendo condena en el interior del *Centro Penitenciario*; algunas de ellas se encuentran el CIS (Centro de Inserción Social).

Estas 23 mujeres son la población que realmente interesa, ya que tal y como se ha comentado y se comentará más adelante, el proyecto va dirigido exclusivamente al módulo de mujeres, que actualmente son 23 internas.

Aunque el proyecto vaya dirigido únicamente al módulo de mujeres, igualmente se ha intentado acceder a información y a los datos de todo el colectivo penitenciario: en relación a la edad, nacionalidad y nivel de estudios. Pero en algunos casos no ha sido posible, ya que el *C. P. Pamplona* no tiene recogidos y archivados todos estos datos en su globalidad, y por parte de dirección requiere mucho trabajo extraerlos, ya que para ellos se debería de mirar expediente por expediente.

Estructura de la población en relación a la edad:

En este caso, únicamente se ha podido acceder a la edad de las 23 internas del módulo de mujeres, que tal y como se acaba de comentar, son aquellas internas que están actualmente en 2º grado y a las cuales va dirigido este proyecto.

Tabla 6. Estructura de la población penitenciaria femenina de pamplona en relación a la edad.

ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN FEMENINA EN RELACIÓN A LA EDAD	
18- 29 años	1 interna
30 – 39 años	5 internas
40 – 49 años	12 internas
50 – 59 años	4 internas
Más de 60 años	1 interna

Fuente: Elaboración propia.

Tal y como se puede observar la edad media de las internas está entre los 40 – 49 años, y únicamente hay una de ellas más joven, todo el resto supera los 30 años de edad.

Estructura de la población en relación al nivel de instrucción:

El nivel de instrucción de una persona es el grado más elevado de estudios realizados o el curso en el que se encuentra, sin tener en cuenta si se han acabado o están provisional o definitivamente incompletos. En este caso, solamente se disponen de los datos del nivel de estudios de los internos (estudios finalizados o no finalizados), así pues, se dispone a dar los datos del nivel de estudios del colectivo penitenciario de pamplona. Hace falta destacar que los datos son del mes de septiembre del 2013, por lo tanto se puede considerar quizás una pequeña variación desde entonces hasta el día de hoy.

Tabla 7. Estructura de la población penitenciaria de pamplona en relación al nivel de instrucción.

ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN EN RELACIÓN AL NIVEL DE INSTRUCCIÓN	
Analfabetos	5'45%
Estudios primarios incompletos	12'36%
Estudios primarios completos	32'36%
Educación secundaria	48%
Enseñanza de FP, grado superior o universitaria	1'83%

Fuente: Elaboración propia.

Tal y como se puede observar, prácticamente un 18% de los internos/as del *Centro Penitenciario de Pamplona* no tiene ningún tipo de estudios; y menos del 50% tiene estudios superiores. Estos datos afirman las conclusiones extraídas de los estudios analizados en el marco teórico sobre el bajo niveles de estudios de la población penitenciaria.

Tabla 8. Estructura de la población penitenciaria femenina de pamplona en relación al nivel de instrucción.

ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN FEMENINA EN RELACIÓN AL NIVEL DE INSTRUCCIÓN	
Analfabetas	2 internas
Estudios primarios incompletos	4 internas
Estudios primarios completos	10 internas
Educación secundaria	4 internas
Enseñanza de FP, grado superior o universitaria	3 internas

Fuente: Elaboración propia.

Tal y como se puede observar, únicamente tienen estudios secundarios menos de un tercio de las internas.

En relación al nivel de estudios, de las 23 internas algunas de ellas actualmente están estudiando dentro del *Centro Penitenciario*. Las dos mujeres analfabetas están aprendiendo a leer y escribir y otras seis se están cursando la ESO.

Estructura de la población en relación a la nacionalidad

En este caso, únicamente se ha podido acceder a la nacionalidad de las 23 internas del módulo.

Tabla 9. Estructura de la población penitenciaria femenina de pamplona en relación a la nacionalidad.

ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN FEMENINA EN RELACIÓN A LA NACIONALIDAD	
Nacionalidad española	18 internas
Nacionalidad colombiana	2 internas
Nacionalidad brasileña	1 interna
Nacionalidad argentina	1 interna
Nacionalidad rumana	1 interna

Fuente: Elaboración propia.

Tal y como se puede observar, la mayoría de ellas son de nacionalidad española. Únicamente un 21'74%son de nacionalidad extranjera.

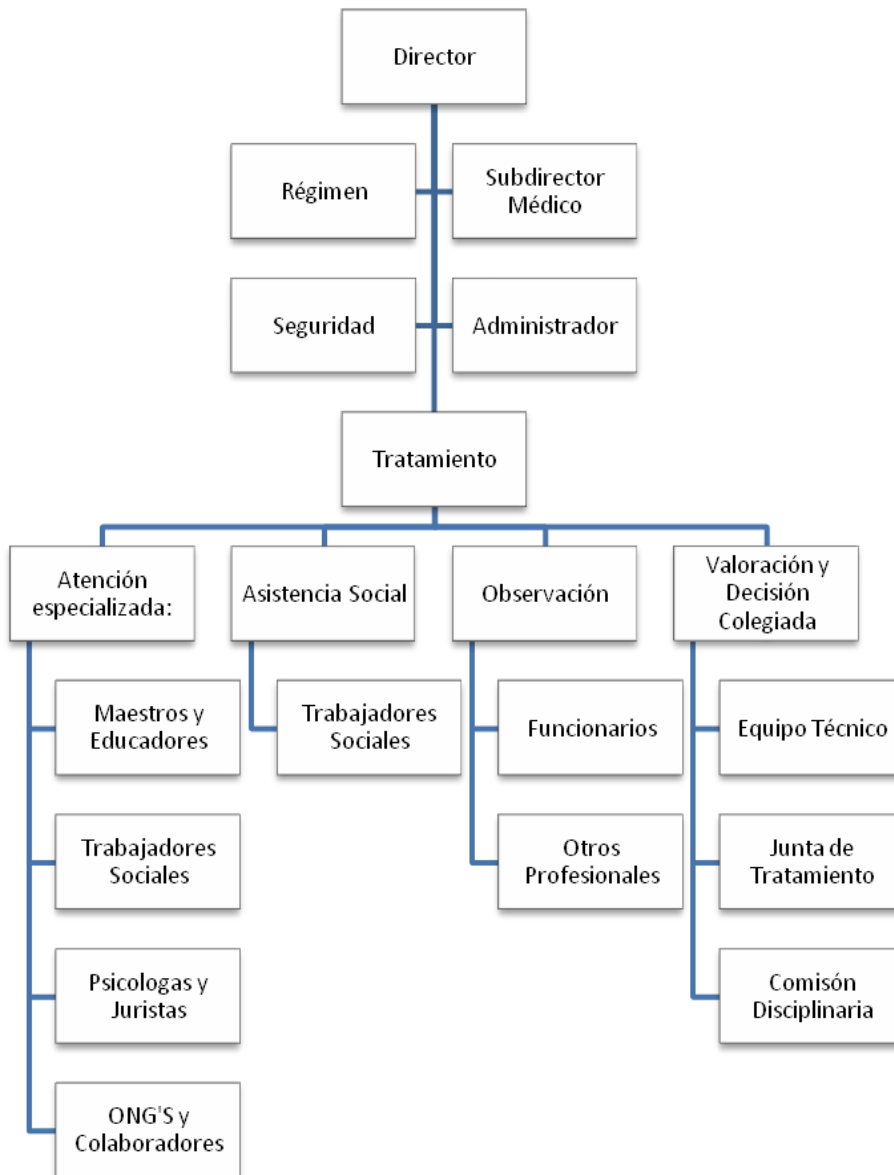
Finalmente comentar que también se ha intentado acceder a los datos laborales del colectivo penitenciario, pero tampoco ha sido posible. Más adelante se comentarán algunos datos laborales de las 23 internas del módulo de mujeres.

3.1.4. Recursos humanos

Personal que conforma la plantilla:

A continuación se muestra un esquema con el personal que configura el *Centro Penitenciario de Pamplona*.

Esquema 1: Personal que conforma la plantilla.

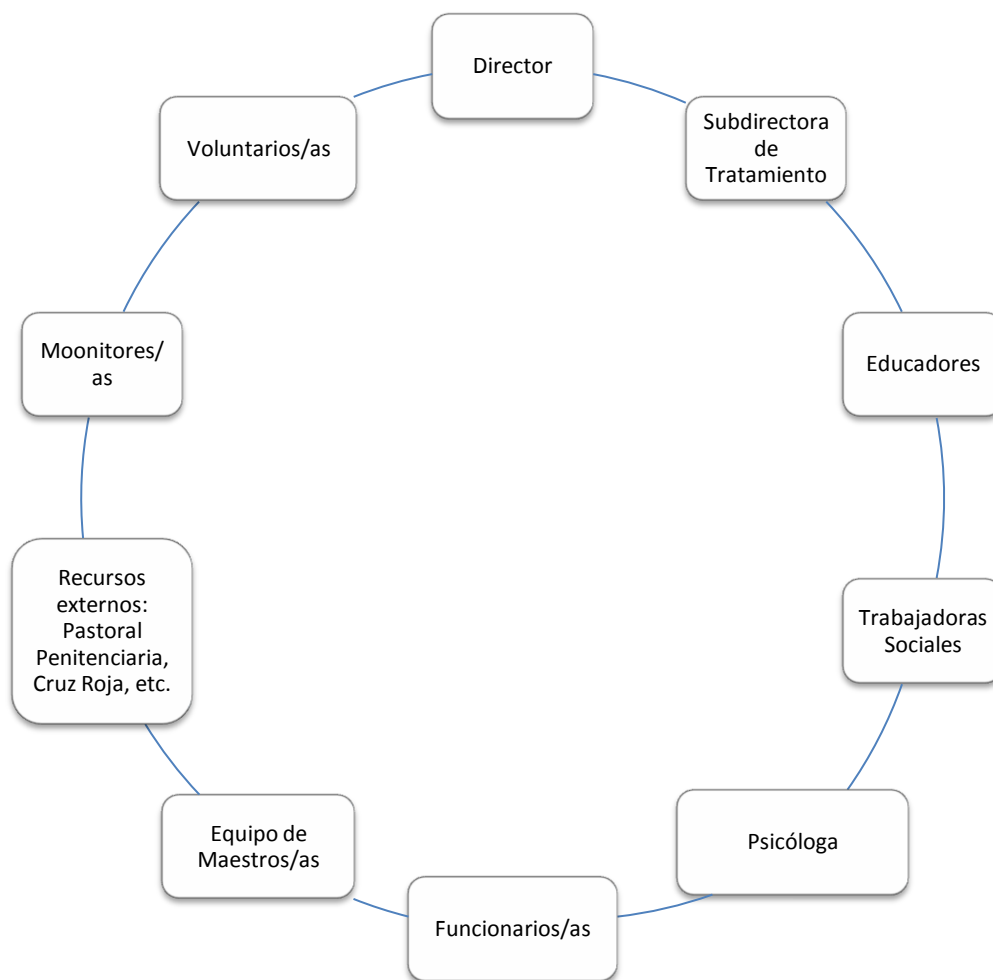


Fuente: Elaboración propia.

Personal que configura el equipo educativo:

A continuación se muestra un esquema con el personal que configura el equipo educativo en el *Centro Penitenciario de Pamplona*.

Esquema 2: Personal que configura el equipo educativo.



Fuente: Elaboración propia.

3.1.5. Potencial económico

Como en este caso es totalmente imposible acceder a los datos económicos de cada uno de los internos, se comentará un poco en relación al centro penitenciario, aunque tampoco se pueden obtener datos específicos.

En relación al nivel socioeconómico del *C.P. Pamplona*, al igual que el resto de centros penitenciarios, todos los costes dependen del Estado Español; tanto sueldo de los profesionales, como coste de los gastos interiores, sueldo de los internos que trabajan, talleres que se llevan a cabo (excepto voluntariados), etc. Así pues, como actualmente España se encuentra en un momento de crisis económica, en el *C.P.*

Pamplona ha habido algunos recortes en cuanto a los recursos, de manera que se está viendo afectado. Hace unos años el centro contaba con muchos más recursos de los que tiene actualmente, los propios profesionales afirman que se está notando bastante, por ejemplo, con los talleres dirigidos a los internos (hace unos años se impartían más). De manera, que no solamente se están viendo afectados los profesionales, sino que también los propios internos, y esto es lo más importante. Hace unos años los internos contaban con muchas más actividades, cursos, talleres, etc., de los que tiene a día de hoy, ya que ahora son mucho más limitados.

Por otro lado, cabe destacar que este centro también cuenta con voluntariado exterior y asociaciones subvencionadas por el Gobierno de Navarra; y actualmente son estos recursos los que más predominan. Así pues, a día de hoy y tal y como están las cosas se debería de potenciar mucho más el voluntariado a nivel general, pero sobre todo con el colectivo penitenciario, para que durante su estancia en prisión puedan aprovechar el tiempo positivamente, para que cuando salgan de prisión no se encuentren con grandes dificultades a la hora de “reinsertarse” en la sociedad.

A continuación se comentan brevemente algunos de los recursos con los que cuenta actualmente el *C.P. Pamplona*.

- Salhaketa: acogida en piso para permisos o excarcelaciones.
- Remar: atención a internos en el Centro y acogida en Comunidad Terapéutica.
- Proyecto Hombre: atención a drogodependientes en el centro y en Com. Terapéutica.
- Cruz Roja: imparte distintos talleres anualmente, este año se han llevado a cabo el taller de yoga y de huerta ecológica.
- ANAME (Asociación Navarra de Mediación): taller de resolución de conflictos.
- Ibarre: atención a drogodependientes en el centro y en Comunidad terapéutica.
- Vida Nueva: atención a internos en el centro y en Comunidad terapéutica.
- Alcohólicos anónimos: atención a internos en el Centro y acogida en Comunidad Terapéutica.
- ANASAPS¹⁸: atención a enfermos mentales.

¹⁸ Asociación Navarra para la Salud Mental.

- Larraingoa: atención a drogodependientes en el Centro y en Comunidad terapéutica.
- Pastoral Penitenciaria: presentan cada curso una programación de actividades ante el Equipo Multidisciplinar para que ésta decida cuales de ellas son necesarias y se asigne un horario de forma que puedan ser impartidas por los voluntarios de la Pastoral. La finalidad de la realización de los programas por parte de los voluntarios encargados de los distintos talleres es doble, dar a conocer los contenidos de las distintas actividades y sobretodo manifestar la seriedad, responsabilidad, profesionalidad y compromiso con las internas. Este año han llevado a cabo múltiples talleres, como por ejemplo, pintura, customización, arreglos de ropa, etc.
- Asociación SARE: es una ONG que imparte talleres de promoción de la salud y de inserción laboral (**este último, como tiene relación con el proyecto que se desarrolla a lo largo del trabajo, se comentará más adelante*).
- Caritas: desde un inicio su colaboración es continua. Esta colaboración se manifiesta con ayuda económica a aquellos internos que no tienen ingresos económicos.

3.1.6. Características básicas de la población¹⁹

Este proyecto va dirigido a las mujeres que están en el *Módulo de Respeto* del C.P. Pamplona. Son aquellas mujeres que actualmente están cumpliendo una condena o están a la espera de juicio y en su estancia en prisión tienen todo el derecho de “aprovechar” el tiempo para irse formando y adquiriendo nuevos aprendizajes.

El *Módulo de Respeto* es una unidad de separación interior del C. P. donde la inclusión de la interna es totalmente voluntaria y lleva implícita la aceptación de una serie de normas, que regulan el módulo. Éstas hacen referencia al *área personal*, referente a la higiene, aspecto, vestuario y cuidado de celda; al *área de cuidado del entorno*, relativa a la utilización y mantenimiento de los espacios comunes; al *área de relaciones interpersonales*, que incluye todas las interacciones del sujeto con las internas, funcionarios/as, terapeutas y personal del exterior; y finalmente, el *área de actividades*, que regula la programación de actividades de cada interna. Pero todo ello pivota sobre tres ejes. *Un sistema de organización en grupos*: el módulo funciona a través de distintos grupos para la realización de las distintas tareas, además, en cada

¹⁹ La información de los destinatarios del proyecto en relación a la edad, nacionalidad y estudios ya se han mencionado anteriormente en el apartado 3.1.3. *Distribución de la población*.

grupo existe una responsable con funciones de representación, organización, distribución de tareas y mediación entre sus miembros. *Un procedimiento inmediato de evaluación:* todas las residentes son evaluadas diariamente por los funcionarios del módulo en cuanto al cumplimiento de las nombras comentadas anteriormente; también se evalúan semanalmente por el Equipo Técnico que realiza una evaluación global relativa a la evolución de la interna en su programa específico de tratamiento. Finalmente, *una estructura de participación de las internas:* se realiza una asamblea general diariamente con la educadora del módulo, una asamblea de responsables de cada grupo semanalmente; así como la comisión de convivencia de acogida.

El proyecto que se desarrolla a continuación, concretamente se basa en la inserción sociolaboral, para que cuando las internas salgan de prisión no se encuentren con grandes dificultades para acceder al mercado laboral; que sepan qué hacer y cómo moverse para poder encontrar un trabajo. A través de éste, las internas podrán adquirir grandes aprendizajes para dar cobertura a sus principales necesidades para acceder al mercado laboral el día que salgan de prisión.

Se considera que es un aspecto muy importante para trabajar en prisión, ya que son muchos los ex internos que se encuentran con dificultades a la hora de acceder a un puesto de trabajo. Gran parte de la sociedad ya tiende a excluir a este colectivo por el simple hecho de haber estado en prisión y además hay que tener en cuenta que un porcentaje alto no tienen prácticamente formación académica ni experiencia laboral (con contrato), viven en un entorno marginal (en situación de pobreza y exclusión social), son toxicómanos, etc.; todas estas características son aspectos que les dificultan todavía más el acceso al mercado laboral. Por lo tanto, el tema de la inserción sociolaboral es un aspecto prácticamente imprescindible a trabajar con este colectivo para una vez estén en la calle tengas unas “pautas” claras que les ayuden a encontrar un puesto de trabajo para que se sientan bien con ellos mismos e incluidos en la sociedad.

3.1.7. Observaciones propias y experiencias anteriores

Tal y como se ha ido comentando, el trabajo es un instrumento básico para la reinserción de los internos/as pues prepara a las personas para una mejor integración a nivel general (no solamente laboral) una vez cumplida la pena. Por lo tanto, se puede hablar de una reinserción sociolaboral, ya que el hecho de tener trabajo (inserción laboral) afecta positivamente a las distintas áreas de la persona.

Secretaría General de Instituciones Penitenciarias comenta lo siguiente:

“En los Establecimientos Penitenciarios se brinda a los reclusos la posibilidad de formarse laboralmente durante el tiempo que permanecen en prisión, con el objeto de facilitar su integración en la sociedad y alejarse del mundo del delito. Con este fin, la Institución Penitenciaria ha desarrollado un itinerario integrado de inserción laboral que contempla una serie de acciones paulatinas para conseguir la incorporación laboral en el mercado de trabajo de las personas sentenciadas a penas privativas de libertad.”

Así pues, Secretaría General de Instituciones Penitenciarias ofrece la oportunidad de formarse tanto a nivel laboral, como profesional en las diferentes prisiones del Estado Español, a través de distintas acciones:

- *Actividades de formación profesional para el empleo.* La formación profesional para el empleo tiene como objetivo cubrir las carencias formativas de los internos/as, y mejorar su cualificación profesional, facilitando así su reinserción sociolaboral y ayudando, con ello, a su integración en la sociedad.
- *Adquisición de experiencia laboral en talleres productivos penitenciarios.* Son talleres donde los internos/as pueden realizar trabajos productivos y remunerados.
- *Orientación laboral.* Además de la formación laboral y trabajo, otra de las misiones es la de dotar a los alumnos de recursos y orientación para la búsqueda de un puesto de trabajo.
- *Acompañamiento para la inserción laboral.* Los programas de acompañamiento pretenden conseguir la incorporación laboral en el mercado de trabajo de las personas que están finalizando el cumplimiento de su pena privativa de libertad.
- *Apoyo para el autoempleo.* Dirigidos a aquellas personas en prisión que aspiran a la inserción laboral por medio del empleo por cuenta propia.

Tal y como se puede observar, los dos elementos básicos de este itinerario son: la formación para el empleo y el trabajo productivo penitenciario. De las cinco acciones mencionadas, los internos pueden participar/escoger aquellas que más les interesen en ese momento, aunque hay que tener en cuenta que las plazas son limitadas, así

que no siempre pueden formar parte, depende de varios factores (plazas, situación del interno/a, equipo de profesionales, etc.).

Cabe destacar que no todos los Centros Penitenciarios disponen actualmente de todas estas acciones, algunos únicamente cuentan con algunas de ellas. Centrándonos especialmente en el *Centro Penitenciario de Pamplona*, a continuación se realiza una breve descripción general de los recursos y proyectos orientados a la inserción laboral que se han realizado o se están realizando en el *Centro Penitenciario de Pamplona*.

A nivel general se destacan los siguientes programas y acciones:

- *Talleres productivos*: Actualmente los internos tienen la posibilidad de participar en talleres productivos de Carpintería, pero éstos van dirigidos únicamente a los módulos de hombres.
- *Puestos de trabajo*: Algunos internos/as tienen la posibilidad de obtener un puesto de trabajo remunerado en el interior del centro. Actualmente en Pamplona se encuentran los siguientes puestos de trabajo: economato, ordenanzas, lavandería, cocina, office y limpieza. Estos puestos de trabajo se asignan teniendo en cuenta diversos factores, pero principalmente en lo que más se basan es en los ingresos de cada interno, para ofrecer estos puestos a los que no tienen ningún tipo de ingreso.
- *Asociación SARE*: Se realizan anualmente varias ediciones. Los talleres de inserción sociolaboral de SARE tienen una duración de dos meses.
- *Programa REINCORPORA*: En el *Marco teórico*, concretamente en el apartado de *Publicaciones, estudios y criterios de expertos*, en las publicaciones de prensa ya se ha destacado en varias ocasiones la función de Reincorpora en el ámbito penitenciario español. Desde hace ya unos años, está pisando con mucha fuerza intentando mejorar la situación del colectivo penitenciario en relación al ámbito laboral. Por primera vez el *Centro Penitenciario de Pamplona* incorporó el año 2013 el programa para internos de 3º y liberados condicionales que tiene como finalidad la formación e inserción laboral. Es un programa que viene financiado por la CAIXA en colaboración con el Ministerio de Interior. Está compuesto por varias fases (éste año en Pamplona se ha realizado en cocina).

El programa Reincorpora es un programa de reinserción de reclusos que se basa en el concepto de aprendizaje-servicio, una propuesta educativa sin precedentes en el ámbito penitenciario que suma la intencionalidad pedagógica

y la utilidad social. Los itinerarios de inserción sociolaboral, que son personalizados y duran seis meses, se dividen en tres fases: cursos de formación en oficios, servicio solidario e integración laboral a través del programa Incorpora, que ya ha facilitado la contratación de más de 54.000 personas (a nivel estatal) en riesgo de exclusión. La colaboración con entidades sociales de toda España especializadas en la atención a este colectivo permite ofrecer itinerarios de inserción sociolaboral personalizados en los que se acompaña al interno durante todo el proceso. De este modo, se promueve el proceso de cambio desde una perspectiva integral, ayudando a afrontar tensiones emocionales y problemas cotidianos. "Queremos que toda voluntad de cambio lleve aparejada una oportunidad de cambio. De ahí nuestra apuesta por el programa Reincorpora" (Isidro Faine, 2013).

Teniendo en cuenta las diferentes acciones importantes para conseguir integrarse laboralmente, el proyecto que se presenta a continuación pretende englobar varias de estas acciones para elaborar un proyecto más complejo y que intervenga en distintas áreas; no basarse únicamente en uno de los aspectos. De esta manera las internas del *Centro Penitenciario de Pamplona* podrán salir formadas en relación a la inserción laboral; consiguiendo así una integración sociolaboral una vez salgan de prisión.

3.1.8. Opinión o demanda de los afectados

Para descubrir y tener en cuenta las necesidades y demandas de los afectados, en este caso, las mujeres del *Centro Penitenciario de Pamplona*, se ha pasado un cuestionario (ver *anexo 4.1, página 132*) a cada una de las 23 internas. De esta manera se han podido detectar las necesidades de las internas para tenerlas en cuenta a la hora de planificar y llevar a cabo el proyecto de intervención. También se han pasado dos entrevistas (ver *anexo 4.1, página 136*) a un educador y a una trabajadora social para tener en cuenta su perspectiva en relación a esta problemática.

➤ Análisis del cuestionario realizado a las 23 internas

A continuación se analizan los 23 cuestionarios que se realizaron a todas las internas del módulo, todas ellas expresan su opinión y perspectiva en relación al tema de la inserción laboral en prisión, concretamente centrándose en sus propias experiencias personales. Es importante tener en cuenta su opinión, ya que el proyecto va dirigido a específicamente a ellas y es esencial tener en cuenta sus necesidades para poder darles respuesta y lograr todos los objetivos marcados. Así pues, la opinión de ellas puede ayudar a planificar mejor el proyecto.

Pregunta 1: (sobre la contextualización de la población estudiada)

Llevas en prisión ____ (años/meses) cumpliendo una condena de ____ (años/meses)

De las 23 internas que hay en el módulo de mujeres, 17 de ellas están condenadas y 6 de ellas están preventivas.

- De las 6 preventivas, todas ellas llevan en prisión entre 6 y 11 meses, excepto una que lleva prácticamente 2 años y otra que lleva sólo 2 semanas.
- De las 16 condenadas, 8 de ellas llevan en prisión menos de 1 año, 2 de ellas menos de 2 años, otras 3 menos de 4 años, 3 de ellas 6 años y una 12 años.

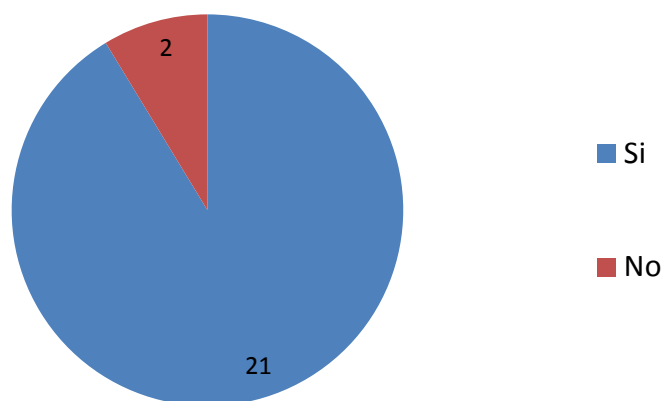
Así pues, tal y como se puede observar la gran mayoría de ellas (más de la mitad) actualmente lleva menos de 1 año en prisión. También cabe destacar que una cuarta parte de las internas están preventivas, a espera de juicio, y no saben cuánto tiempo deberán de estar en prisión, por el contrario el resto sí que sabe el tiempo que deberán de permanecer en prisión. De este porcentaje de internas que están condenadas (16 internas), solamente una de ellas tiene una condena inferior a 1 año, 10 internas tienen una condena entre 2 y 4 años, 3 de ellas entre 7 y 9 años, una de ellas una condena de 20 años, y finalmente una interna con una condena de 25 años. Así pues, tal y como se puede observar la gran mayoría de ellas coincide en que tienen una condena entre 2 y 4 años.

A través de estos datos obtenidos a través de los distintos cuestionarios, se puede observar que aquellas internas que llevan más tiempo en prisión, son las que valoran más la importancia de realizar todo tipo de formación en el interior de prisión, aunque aquellas que llevan menos tiempo también lo valoran, pero no tanto.

Pregunta 2:

Gráfica 1: ¿Crees que sería importante trabajar el tema de la inserción laboral desde prisión?

¿Crees que sería importante trabajar el tema de la inserción laboral desde prisión?



Fuente: Elaboración propia.

Tal y como se puede observar en el gráfico, de las 23 internas exceptuando dos, todas ellas consideran necesario e importante trabajar el tema de la inserción laboral en prisión. Comentan que de esta manera pueden adquirir técnicas, herramientas y habilidades para cuando salgan a la calle tener más facilidad y preparación para acceder al mercado laboral; de esta manera salen con más conocimientos sobre qué hacer para iniciar la búsqueda de empleo. Algunas de ellas también comentan que toda preparación que se realice es poca, ya que la juventud cada vez está más formada y preparada a nivel profesional. Finalmente, comentan que todo lo que se trabaje desde prisión es un bien para ellas para cuando salgan a la calle y una ayuda para reinsertarse en la sociedad; en este caso, para poder encontrar un lugar de trabajo. Algunas internas reconocen que no sabrían como moverse a la hora de buscar empleo, ya que se encuentran muy limitadas y han perdido quizás esa costumbre y hábito al estar mucho tiempo en prisión.

Una de las interna que ha contestado que no, tiene 38 años y lleva varias entradas en prisión desde los 18 años, argumenta su respuesta comentando que ella es totalmente autosuficiente desde el momento que sale a la calle y que quizás esto lo necesitaría gente más joven y que fuera su primer ingreso en prisión, pero que ella ya está acostumbrada. La otra interna tiene 40 años y es su primer ingreso en prisión,

argumenta su respuesta comentando que este sistema no tiene ninguna intención de ayuda en reinserción y que no cree en anda, por eso cada uno “debe buscarse la vida como pueda”.

Pregunta 3:

Gráfica 2. ¿Cómo te gustaría trabajarlo?



Fuente: Elaboración propia.

A esta pregunta únicamente han contestado 21 internas, ya que dos de ellas, en la pregunta anterior, han contestado negativamente a la propuesta de trabajar la inserción laboral desde el centro penitenciario. En esta pregunta, las internas podían marcar más de una opción, no limitarse únicamente a una respuesta, sino marcar todas aquellas opciones que realmente consideran importantes y necesarias.

Las opciones más consideradas por las entrevistadas han sido varias. En primer lugar destacan: la mejora de empleo a través de cursos de formación (17 personas), seguido por la opción de adquirir técnicas y habilidades, tanto comunicativas como sociales, para las entrevistas de trabajo (13 personas). Por otra parte, también le dan importancia a la orientación laboral y técnicas de búsqueda de empleo (12 personas), seguido muy de cerca por las opciones de: aprender a realizar adecuadamente un currículum (11 personas) e información sobre recursos de formación y empleo (11 personas). La opción de motivación hacia el empleo (10 personas) algunas de ellas también la consideran importante, así que es fundamental incidir en este tema para

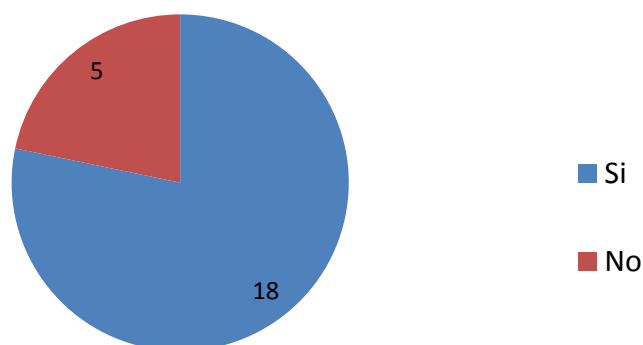
que al salir de prisión muestren predisposición para la búsqueda de trabajo e inserción laboral. Aquella opción menos remarcada ha sido la de derechos y deberes de los trabajadores (6 personas). Finalmente, algunas de las entrevistadas han querido realizar alguna propuesta más marcando la opción de otras (2 personas), éstas han sido: trabajos a la comunidad con opción a puesto de trabajo y todas aquellas opciones que sirvan a ayudar a la búsqueda y encuentro sociolaboral.

En base a estas respuestas, se puede concluir que todas ellas están interesadas en tener una buena formación general para encontrar un lugar de trabajo al salir de prisión. Las internas, están abiertas a las diversas opciones y no se limitan únicamente a un tipo de formación, ya que varias de ellas argumentan que consideran todas estas opciones imprescindibles con el fin de aprender y formarse al máximo.

Pregunta 4:

Gráfica 3. ¿Crees que te encontrarás con dificultades para acceder al mundo laboral cuando salgas de prisión?

¿Crees que te encontrarás con dificultades para acceder al mundo laboral cuando salgas de prisión?



Fuente: Elaboración propia.

De las 23 internas entrevistadas únicamente 5 de ellas considera que no se encontrará con dificultades para encontrar trabajo al salir de prisión, en cambio, las 18 restantes creen que si se encontrará con algunas dificultades. Algunas de las dificultades que comentan que pueden encontrarse son las siguientes (comentan más de una dificultad por persona):

- Pérdida de hábitos laborales por haber estado tanto tiempo en prisión: lo comenta una interna.
- Falta de empleo debido a la situación actual de crisis: lo comentan siete internas.
- Falta de formación académica: lo comentan ocho internas.
- Por el hecho de haber estado en prisión, la sociedad tiende a excluirlas: lo comentan trece internas.
- Edad: lo comentan dos internas.
- Problemas de salud: lo comentan tres internas.

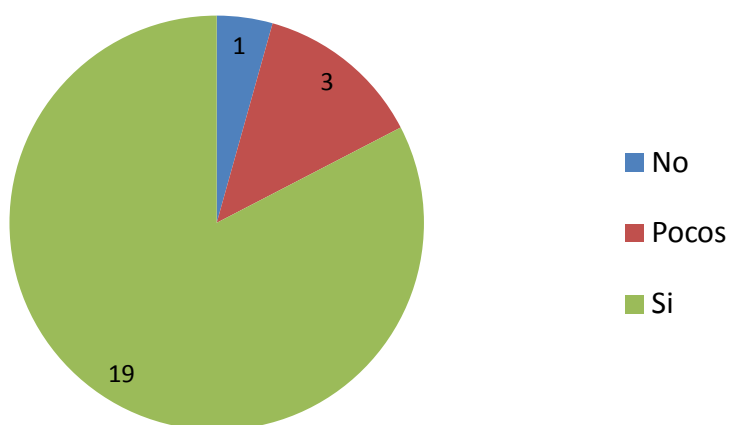
Una de las internas que ha contestado que no se encontrará dificultades para acceder al mundo laboral cuando salga de prisión, es debido a que cuenta con el soporte de una empresa familiar. Aún así, comenta que en el caso que no tuviera este soporte, si que se encontraría con alguna de las dificultades comentadas anteriormente por sus compañeras.

Finalmente, destacar que una de las dos internas que ha contestado que no cree que sea importante trabajar el tema de la inserción laboral desde el centro penitenciario, si cree encontrarse con dificultades a la hora de buscar trabajo una vez salga de prisión, debido principalmente a la situación actual de crisis económica.

Pregunta 5:

Gráfica 4. ¿Tienes hábitos de empleo?

¿Tienes hábitos de empleo?



Fuente: Elaboración propia.

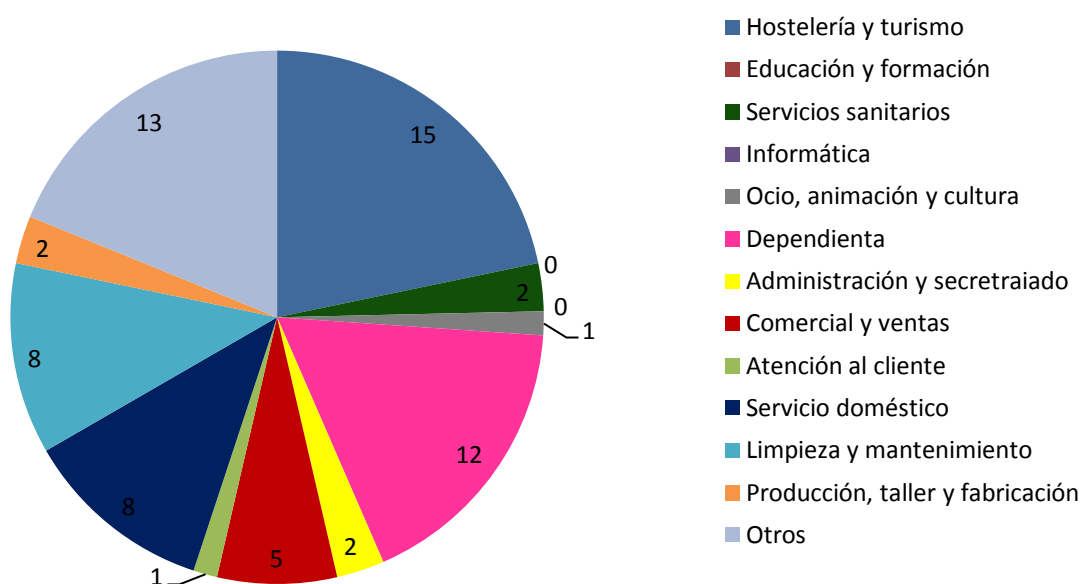
De las 23 internas, prácticamente todas ellas tienen hábitos laborales (19 personas), ya que tienen experiencia profesional en varios sectores; por otro lado, algunas de ellas tienen pocos hábitos laborales (3 personas), porque no cuentan con una amplia experiencia profesional; y finalmente, una de ellas no tiene hábitos laborales, puesto que no ha tenido nunca un puesto de trabajo legalmente remunerado (siempre se ha dedicado al servicio doméstico).

Los puestos de trabajo que las internas han desarrollado anteriormente se exponen en la siguiente pregunta.

Pregunta 6:

Gráfica 5. ¿Qué trabajos has desarrollado anteriormente?

¿Qué trabajos has desarrollado anteriormente?



Fuente: Elaboración propia.

Las internas antes de entrar en prisión han desarrollado distintos trabajos en diferentes sectores; todas ellas han trabajado en varias áreas, es decir, han ido variando de trabajo durante los años. Solamente una de ellas no ha variado de trabajo, dedicándose siempre a servicios domésticos.

En el sector que más han trabajado las internas es en el de la hostelería y turismo (15 personas), seguido por el puesto de dependienta en diferentes establecimientos (12 personas). A continuación se encuentran el servicio doméstico (8 personas) y limpieza

y mantenimiento (8 personas). Por otro lado, los puestos menos concurridos son el de comercial y venta (5 personas), producción taller y fabricación (2 internas), servicios sanitarios (2 personas), atención al cliente (1 persona) y ocio, animación y cultura (1 persona). Por otro lado, algunas internas han marcado la opción de otros (13 personas), ya que han desarrollado otros puestos de trabajo:

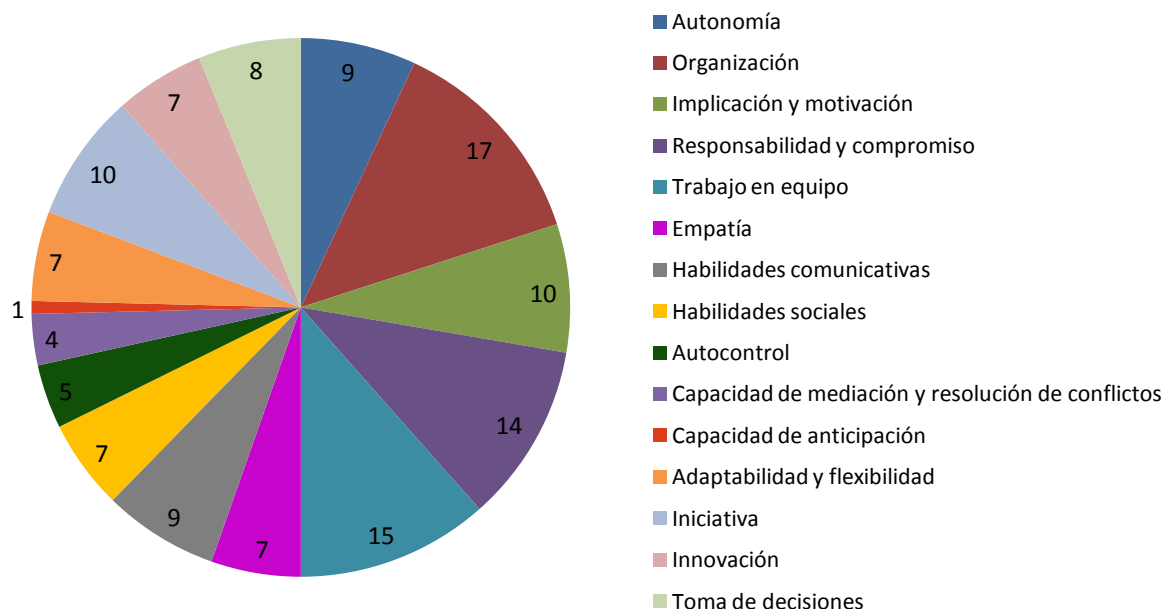
- Mercadillo: dos internas han desarrollado este puesto de trabajo.
- Campo: una interna ha desarrollado este puesto de trabajo.
- Tienda de fotografías (empresa propia): una interna ha desarrollado este puesto de trabajo.
- Mozo de almacén: una interna ha desarrollado este puesto de trabajo.
- Vigilante de seguridad: una interna ha desarrollado este puesto de trabajo.
- Administración pública: cuatro internas han desarrollado este puesto de trabajo.
- Pintora: una interna ha desarrollado este puesto de trabajo.
- Peluquera: una interna ha desarrollado este puesto de trabajo.

Destacar que muchas de las internas durante su estancia en prisión han desarrollado puestos de trabajo en el C.P. como por ejemplo: economato, lavandería, limpieza, etc.

Pregunta 7:

Gráfica 6. ¿Qué competencias profesionales crees que tienes más adquiridas?

¿Qué competencias profesionales crees que tienes más adquiridas?



Fuente: Elaboración propia.

En relación a las competencias profesionales que consideran que tienen más adquiridas, las internas debían de ser objetivas y marcar aquellas que creían poseer a la hora de desempeñar un puesto de trabajo. Las competencias más seleccionadas han sido organización (17 personas), trabajo en equipo (15 personas) y responsabilidad y compromiso (14 personas). Seguidas de estas se encuentran implicación y motivación (10 personas), iniciativa (10 personas), habilidades comunicativas (9 personas), autonomía (9 personas), toma de decisiones (8 personas), empatía (7 personas), adaptabilidad y flexibilidad (7 personas), innovación (7 personas) y habilidades sociales (7 personas). Por otro lado, las competencias menos seleccionadas han sido autocontrol (5 personas), capacidad de mediación, gestión y resolución de conflictos (4 personas) y capacidad de anticipación ante los diferentes problemas que puedan surgir (1 persona).

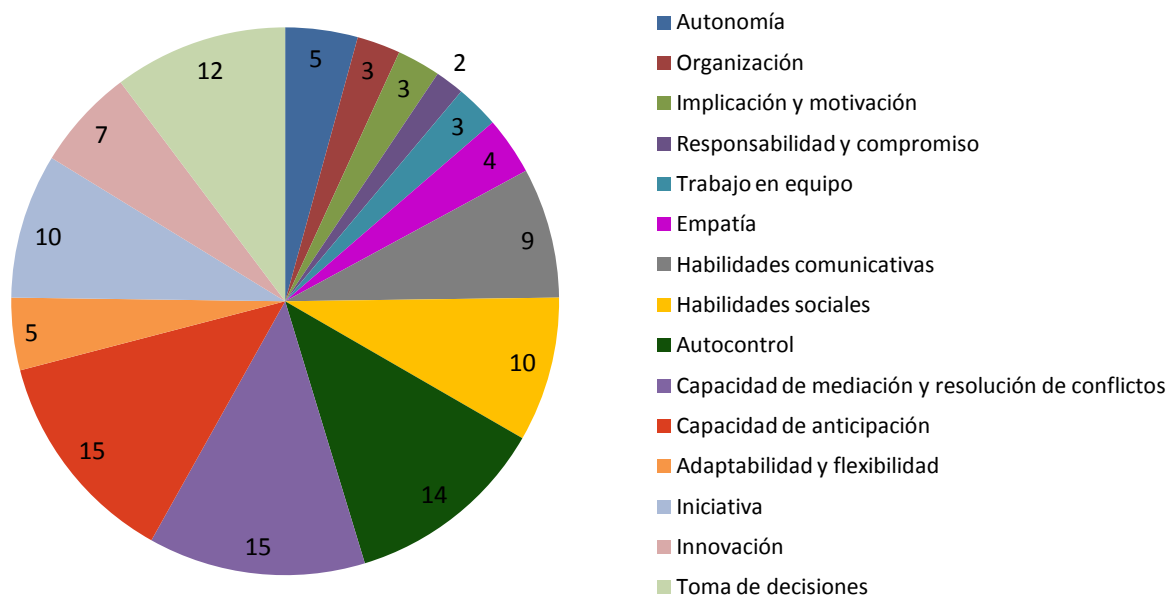
Teniendo en cuenta estos datos, se puede observar que las capacidades que menos poseen están relacionadas entre sí, y pueden ser un gran inconveniente a la hora de enfrentarse a determinadas situaciones laborales.

Finalmente, destacar que a partir de la propia observación durante más de tres meses y de la opinión de varios profesionales del centro, se considera que en algunos casos las internas no han sido del todo objetivas a la hora de “autodefinirse” profesionalmente. Algunas de las competencias que consideran que tienen se puede observar que realmente no las poseen, y a pesar de que ellas consideren que sí, todavía les queda mucho que adquirir en relación a ellas. Como por ejemplo: habilidades sociales y comunicativas.

Pregunta 8:

Gráfica 7. ¿Qué competencias profesionales consideras que te faltan?

¿Qué competencias profesionales consideras que te faltan?



Fuente: Elaboración propia.

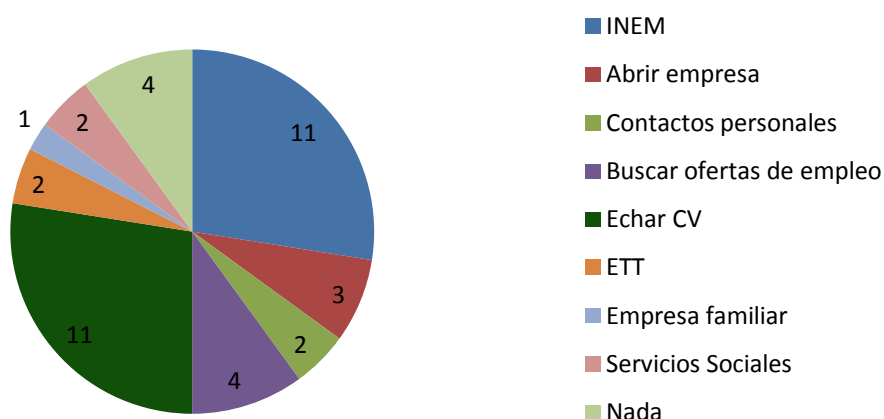
En relación a las competencias profesionales que consideran que les faltan en relación al ámbito profesional, las internas debían de ser objetivas y marcar aquellas que creían no poseer o poseer poco a la hora de desempeñar un puesto de trabajo. Aquellas que consideran que más les faltan son las siguientes: capacidad de anticipación ante los diferentes problemas que pueden aparecer (15 personas), capacidad de mediación, gestión y resolución de conflictos (15 personas) y autocontrol (14 personas). Se puede observar que estas tres competencias que consideran que más les falta adquirir, son las tres que en la pregunta anterior consideran que no tienen o tienen menos. Seguidas de estas tres se encuentran toma de decisiones (12 personas), iniciativa (10 personas), habilidades sociales (10 personas), habilidades comunicativas (9 personas), innovación (7 personas), adaptabilidad y flexibilidad (5 personas) y autonomía (5 personas). Por otro lado, aquellas competencias que consideran que menos les faltan son empatía (4 personas), trabajo en equipo (3 personas), organización (3 personas), implicación y motivación (3 personas) y responsabilidad y compromiso (2 personas). Aquí también se puede observar que estas últimas competencias que consideran que menos les falta, coinciden a la vez con las de la pregunta anterior sobre aquellas que consideran que más tienen.

Finalmente, igual que en la pregunta anterior, volver a destacar que a partir de la propia observación durante más de tres meses y de la opinión de varios profesionales del centro, se considera que en algunos casos las internas no han sido del todo objetivas a la hora de “autodefinirse” profesionalmente. Algunas de las competencias que consideran que no les faltan, realmente sí que les faltan y deben de seguir trabajándolas, pero para ello es imprescindible que antes se den cuenta y reconozcan que no las poseen.

Pregunta 9:

Gráfica 8. Cuando salgas de prisión ¿Qué harás para encontrar trabajo?

Quando salgas de prisión ¿Qué harás para encontrar trabajo?



Fuente: Elaboración propia.

La contestación de esta pregunta era abierta, pero debido a la coincidencia de respuestas por parte de las entrevistadas se ha realizado igual que el resto, juntando las diferentes respuestas. En esta pregunta han contestado más de una opción cada una, ya que realizarían varias cosas para encontrar trabajo al salir de prisión.

La opción donde más coinciden todas ellas con gran diferencia al resto es ir al INEM, ya sea para conseguir trabajo o ser orientadas (11 personas) y echar currículums en el máximo de lugares posibles, ya sea en mano o por internet (11 personas). Por otro lado, con menos coincidencias, se encuentran aquellas que buscarán ofertas de empleo a través de internet, prensa, etc., (4 personas). Las más emprendedoras optan por intentar abrir su propia empresa (3 personas) con el soporte de algunos amigos o familiares. Algunas de las internas, también optan por solicitar ayuda a través de

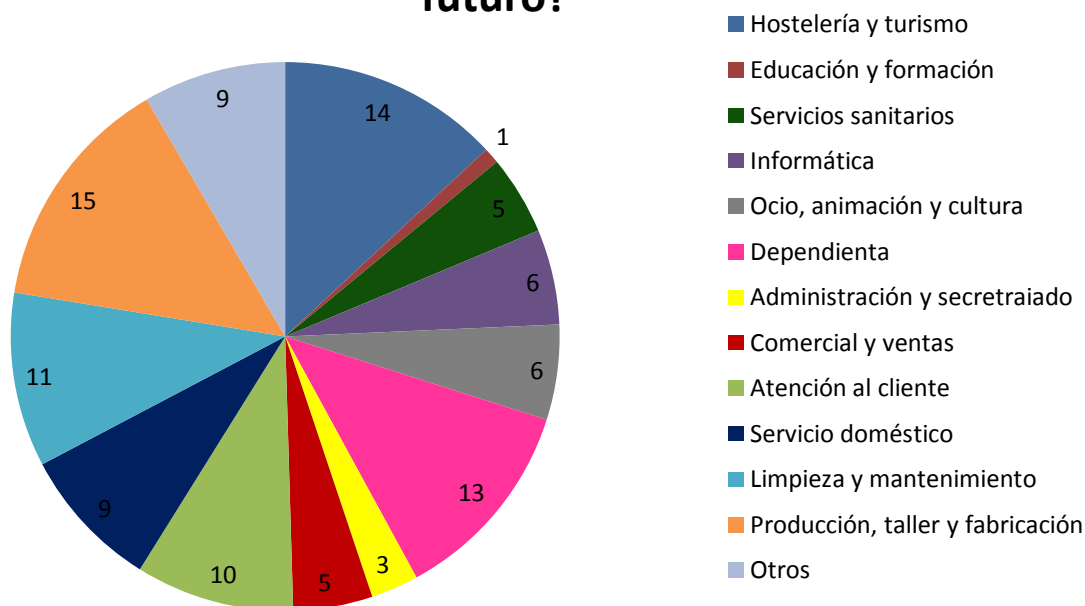
contactos personales (2 personas) o empresas familiares (1 persona). Por último están aquellas que se apuntaron a Empresas de Trabajo Temporal (2 personas) y aquellas que acudirán a solicitar ayuda a los Servicios Sociales (2 personas).

Finalmente también hay internas que comentan que no harán nada al respecto (4 personas), una de ellas por enfermedad y el resto (3 personas) no quiere encontrar trabajo para seguir cobrando la excarcelación y, como comentan algunas de ellas, “vivir del cuento”.

Pregunta 10:

Gráfica 9. ¿Qué trabajo te gustaría desarrollar en un futuro?

¿Qué trabajo te gustaría desarrollar en un futuro?



Fuente: Elaboración propia.

Al salir de prisión todas las internas tienen bastante claro que trabajos quieren realizar, o cuales son su preferencia. Los trabajos más marcados han sido producción, taller y fabricación (15 personas), hostelería y turismo (14 personas), dependienta (13 personas), limpieza y mantenimiento (11 personas), atención al cliente (10 personas) y servicio doméstico (9 personas), que a la vez coinciden con la pregunta 6, ya que son los más desarrollados por ellas anteriormente, exceptuando producción, taller y fabricación, y atención al cliente. A continuación les siguen informática (6 personas), ocio, animación y cultura (6 personas), servicios sanitarios (5 personas) y comercial y

ventas (5 personas). Aquellos menos deseados por las internas son administración y secretariado (3 personas) y educación y formación (1 personas).

Finalmente algunas internas han marcado la opción de otros (9 personas), ya que les gustaría desarrollar otros puestos de trabajos:

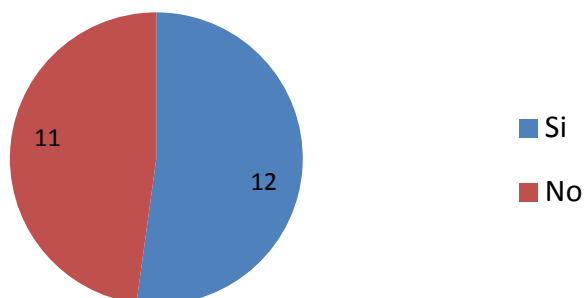
- Empresa propia: a dos internas les gustaría crear su propia interna.
- Arreglo de ropa: a una interna le gustaría desarrollar este trabajo.
- Manualidades: a una interna le gustaría desarrollar un trabajo relacionado con las manualidades.
- Voluntariado: a una interna le gustaría desarrollar algún tipo de voluntariado, además de trabajar.

Cabe destacar que cuatro de las internas comentan que a pesar de tener sus preferencias se adaptarían a cualquier trabajo debido a la situación actual de crisis.

Pregunta 11:

Gráfica 10. ¿Crees que conseguirás trabajar en aquello que realmente te gusta?

¿Crees que conseguirás trabajar en aquello que realmente te gusta?



Fuente: Elaboración propia.

De las 23 internas entrevistadas, más del 50% considera que si que conseguirá encontrar trabajo en aquello que realmente les gusta (12 personas), por el contrario las 11 internas restantes consideran que no serán capaces de encontrar trabajo en aquello que realmente les gusta. Aquellas que creen que si lo lograrán, lo argumentan comentando varios aspectos (más de un aspecto por persona): “pondrán muchas ganas y motivación” (12 personas) y “seguir mejorando su CV” (1 persona). Por otro lado, aquellas que creen que no lo lograrán, lo argumentan comentado otros aspectos

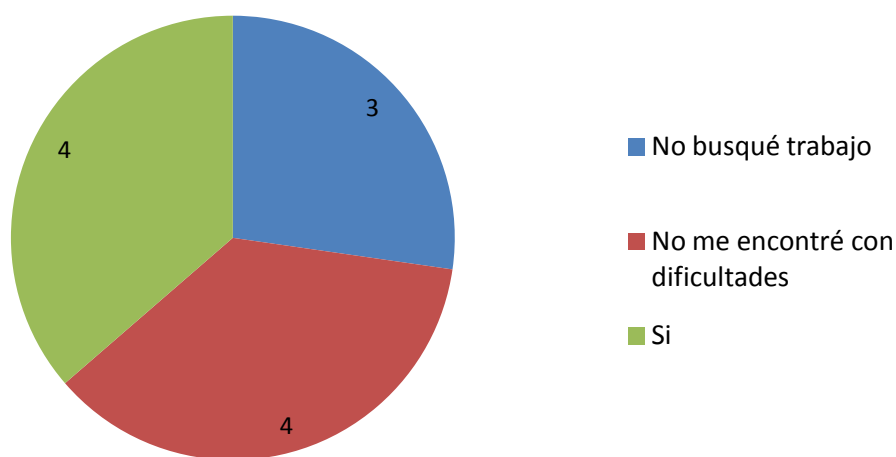
(más de un aspecto por persona): “situación actual de crisis y prejuicios de la sociedad” (9 personas), “falta de formación” (8 personas), edad (3 personas) y problemas de salud (2 personas).

Se considera que estos datos pueden ser un tanto contradictorios, con algunas de las preguntas anteriores, ya que en alguna ocasión han comentado que creen que van a encontrarse con muchas dificultades para insertarse en el mundo laboral, pero a la vez, ahora comentan que van a encontrar el trabajo que realmente desean.

Pregunta 12:

Gráfica 11. En el caso de que seas reincidente... ¿Cuándo saliste de prisión te encontraste con algún tipo de dificultad para encontrar trabajo?

En el caso de que seas reincidente... ¿Cuándo saliste de prisión te encontraste con algún tipo de dificultad para encontrar trabajo?



Fuente: Elaboración propia.

A esta pregunta únicamente contestaron 11 internas, ya que el resto (12 personas) no eran reincidentes. De las 11 reincidentes, al salir de prisión 3 de ellas no buscaron trabajo, otras cuatro no se encontraron con ningún tipo de dificultad, ya que dos de ellas siguieron en el mismo puesto de trabajo que tenían antes de ingresar en prisión, y las otras dos consiguieron trabajo gracias a contactos personales. Finalmente, cuatro de las internas si se encontraron con algunas dificultades, éstas son las siguientes:

falta de formación, por haber estado en la cárcel, y dos de ellas explican que el hecho de ser de etnia gitana también les influye bastante.

La siguiente tabla recoge a modo de resumen, los aspectos más relevantes a destacar respecto los cuestionarios aplicados:

Tabla 10. Conclusiones más relevantes de los cuestionarios.

PREGUNTAS -TEMAS	CONCLUSIONES MÁS RELEVANTES
1. Contextualización de la población estudiada.	Las internas que llevan más tiempo en prisión son las que valoran más la importancia de formarse desde prisión; éstas muestran mucho interés por realizar cursos de inserción sociolaboral.
2. Importancia de trabajar el tema de la inserción sociolaboral desde prisión.	De las 23 internas entrevistadas, únicamente dos de ellas no consideran importante ni necesario trabajar el tema de la inserción laboral desde prisión. Dato que muestra que el 91'3% de las internas sí que lo considera necesario.
3. Como les gustaría trabajarlo	Por lo general, a todas ellas les gustaría formarse en distintas áreas, es decir, no limitarse únicamente a aprender a realizar un CV, a trabajar habilidades sociales, motivación hacia el empleo, realizar un curso determinado, etc., sino poder trabajar y formarse más, ya que consideran que todo es importante; contra más formación , más posibilidades.
4. Dificultades de acceso al mercado laboral	Un 78'3% de las internas considera que al salir de prisión se encontrarán con grandes dificultades para acceder al mercado laboral. Por este motivo, muestran gran interés en recibir una buena formación.
5. Hábitos de empleo y 6. Trabajos desarrollados	Por lo general, prácticamente todas las internas tienen adquiridos algunos hábitos de trabajo.

anteriormente	Aunque dentro de estos hábitos que tienen, cabe destacar que los puestos de trabajos que más predominan entre ellas, son trabajos que no están muy bien remunerados: trabajadoras de servicios, dependientas de comercio y asimilados.
7. Competencias profesionales adquiridas 8. Competencias profesionales no adquiridas	Un alto porcentaje de las internas considera que tienen adquiridas suficientes competencias profesionales. Aunque desde la observación realizada durante estos meses, se ha podido constatar que realmente no es así. Muchas de ellas no son conscientes que tienen grandes déficits a nivel general y que es necesario trabajar muchos aspectos con ellas. A través de la propia observación durante estos meses de prácticas y hablando con los diferentes profesionales, se puede concluir que muchas de ellas presentan grandes carencias comunicativas, falta de autonomía, autocontrol, etc.
9. Que harán para encontrar trabajo al salir de prisión	La gran mayoría de las internas acudirá al INEM y echará CV por los establecimientos.
10. Trabajos que les gustaría desarrollar en un futuro	Prácticamente todas las internas tienen expectativas laborales y tienen claro los puestos de trabajo que quieren desempeñar en un futuro.
11. Conseguirán trabajar en aquello que les gusta	Aunque el 78,3% de las internas considera que al salir de prisión se encontrarán con grandes dificultades para acceder al mundo laboral; el 50% de ellas cree que conseguirá trabajar en lo que les gusta.
12. Dificultad de las internas reincidentes en encontrar un puesto de trabajo.	El 35% de las internas reincidentes, al salir de prisión se encontraron con grandes dificultades para acceder al mercado laboral.

Fuente: Elaboración propia.

De esta manera, se puede concluir que un alto porcentaje de las internas son conscientes de la actual situación en relación al mercado laboral y de la importancia que tiene recibir una formación al respecto. Así pues, por parte de ellas hay una gran demanda al respecto sobre la realización de cursos de inserción sociolaboral. Además, a través de los datos obtenidos, se puede concluir que tal y como comentan Pereda, et al., (2001: 20) en su estudio mencionado anteriormente, un gran porcentaje de la población penitenciaria tiene pocos estudios²⁰, baja cualificación profesional y una experiencia laboral que se reduce en muchísimos casos a empleos sumergidos y temporales.

➤ **Análisis de los resultados a partir de las entrevistas realizadas a los profesionales**

A continuación se analizan dos entrevistas que se realizaron a dos profesionales del centro, donde ambos expresan su opinión y perspectiva en relación al tema sobre inserción laboral en prisión, concretamente con este grupo de internas. Es importante tener en cuenta la opinión de los profesionales porque ellos son quienes intervienen día a día con las internas y quienes detectan las necesidades y dificultades que pueden tener. Las preguntas hacen referencia a: la importancia de trabajar desde prisión el tema de la inserción laboral y los temas más importantes a tener en cuenta, las dificultades con la que se encuentra este colectivo al salir de prisión y su situación, las competencias profesionales que deberían de adquirir, la posible relación que pueda existir entre el delito” cometido y el área laboral de la persona, y por último, la importancia de trabajarlo también con la sociedad para concienciarles de la situación de este colectivo.

Ambos profesionales creen que es importante trabajar con las internas el tema de la inserción laboral (desde prisión) para preparar su salida y reinserción en el futuro. Comentan que encontrar trabajo al salir de prisión es fundamental para normalizar su vida en libertad, ya que el hecho de tener un puesto de trabajo mejora la calidad de vida de las personas a nivel general y repercute de manera positiva en las diferentes áreas de desarrollo de las personas. Además, hay que tener en cuenta que una gran parte de ellas se encuentra con grandes dificultades para acceder al mundo laboral una vez salen de prisión. Algunas de las dificultades con las que se encuentran y que mencionan los profesionales son las siguientes: la mayoría arrastra las carencias que

²⁰ Estos datos se han observado anteriormente en la Tabla 5. Estructura de la población penitenciaria femenina de pamplona en relación al nivel de instrucción; a través de los cuales se ha podido observar que un porcentaje muy bajo de las internas (3 internas de 23) tienen estudios superiores.

tenía antes de entrar en prisión, como por ejemplo, falta de formación básica, cualificación laboral y experiencia; pérdida de los hábitos laborales por la larga estancia en prisión, etc. Asimismo, se les añade la dificultad de que generalmente existe una exclusión social hacia el colectivo penitenciario por parte de la sociedad y específicamente por los empresarios, que tienen prejuicios en este sentido, de manera que no se les acepta de la misma forma que al resto por su trayectoria personal; por este motivo, los servicios penitenciarios no proporcionan al empresario esa información, porque consideran que no es relevante para su rendimiento en el trabajo y el resto de la relación laboral. Finalmente, otro factor son las largas listas del paro que existen en la actualidad a nivel nacional.

Por otro lado, consideran que la gran mayoría de las internas tienen muy pocas competencias profesionales (por no decir prácticamente ninguna), falta de formación cultural básica, falta de cualificación laboral, malos hábitos de vida en ociosidad en su tiempo libre, falta de hábitos laborales, etc. Así pues, creen que todos estos aspectos y competencias (comentadas en la encuesta de las internas) se deberían de trabajar y potenciar para mejorar su desarrollo general, así como incidir también en el aseo personal (con algunas en concreto), la buena presencia, ayuda en la problemática personal, enseñar modelos y comportamiento, etc. Por lo tanto, comentan que una buena manera de trabajar el tema de la inserción laboral con las internas sería: realizando cursos de formación para adquirir cualificación laboral, manejo de habilidades sociales y habilidades de búsqueda de empleo, finalizar la formación cultural básica, educar en hábitos de vida normalizada, conservar o adquirir hábitos laborales trabajando en talleres productivos, gestionar y aprovechar el tiempo libre con actividades ocupacionales (disminuyendo la ociosidad), etc. A la vez, explican que también sería importante trabajar este tema con la sociedad, concienciando a la población de la reinserción de las ex internas y la posibilidad de cambio; hacer que de alguna manera, comprendan que una gran parte de los delitos se cometen por causas circunstanciales que, en la mayoría de los casos son pasajeras y puntuales en su vida, por lo que no tienen porque volver a delinquir.

Finalmente, en relación a la cuestión si consideran que existe algún tipo de relación entre el delito cometido y el área laboral de la persona, uno de los entrevistados ha comentado que no, que considera que es más una problemática de toxicomanía, siguiendo la misma línea, el otro entrevistado ha comentado que considera que en un alto porcentaje sí, ya que la situación de desempleo influye en la desestructuración familiar y personal; aunque no directamente, pero si es lo que puede derivar en un consumo abusivo de drogas, que generalmente es lo que arrastra a la delincuencia.

De esta manera, ambos consideran que el factor que más incluye es el consumo de drogas.

El análisis de los veintitrés cuestionarios de las internas y las dos entrevistas realizadas a los profesionales se tendrán en cuenta a la hora de planificar el Proyecto de Inserción Sociolaboral, así como también la propia observación²¹ durante estos tres/cuatro meses y demás aspectos que se comentan a continuación.

3.2. DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES

Tal y como se ha ido comentando anteriormente, un elevado porcentaje del colectivo penitenciario tiene grandes necesidades a nivel general, no únicamente en el área laboral. Por este motivo, en el momento que salen de prisión se encuentran con grandes dificultades para “reinsertarse” en la sociedad. Algunas de las necesidades que presenta este colectivo, que sería necesario trabajarlas desde prisión para cubrirlas, son las que se muestran a continuación:

- Educativas
- Económicas
- Sanitarias
- Sociales
- Laborales
- Alimentarias
- De higiene
- Falta de información
- Etc.

Cabe destacar que no todos los internos e internas presentan estas necesidades, pero si en su gran mayoría, ya que hay que tener en cuenta que un porcentaje muy elevado del colectivo penitenciario ha crecido y se ha desarrollado en un entorno marginal; y además presentan un nivel de ingresos bastante bajos, todo esto son aspectos que influyen en su desarrollo.

En este caso, como el proyecto va destinado a cubrir las necesidades laborales de las internas del *C.P. Pamplona*, no se dará respuesta a todas estas necesidades comentadas anteriormente, sino que únicamente se centrará en cubrir las necesidades relacionadas con el área laboral (*comentadas de manera más específica en el apartado 3.4. Establecimiento de prioridades*).

²¹ Para la realización de esta observación no se aplicó un instrumento escrito, se limitó a una simple observación de las actuaciones, comportamientos, etc., de las internas sin ningún tipo de registro.

Después de haber hecho un análisis de las necesidades, contemplar opiniones de los afectados, etc., se ha elaborado una lista de los principales problemas o barreras con las que se puede encontrar en algunos casos el colectivo penitenciario y que está relacionado con la dificultad al acceso al mundo laboral:

- Prejuicios de la sociedad
- Discriminación causada por la “mala imagen” - miedo al rechazo
- Falta de “sensibilización” por parte de la población a nivel general.
- Baja autoestima, desequilibrio emocional, etc.

Además se trata de un colectivo con unas marcadas y determinadas características que hay que abordar en relación al ámbito laboral:

- Perspectiva futura de desempleado y desánimo en la búsqueda de trabajo.
- Falta de confianza para encontrar empleo y dificultades para responsabilizarse de su propio y personal proyecto laboral.
- Presentan trabas en la toma de decisiones y en la búsqueda de soluciones, situación agravada por una mentalidad asistencial y pasiva.
- Habitualmente no se mueven en los canales normalizados donde se genera y transmite la información de las ofertas y los recursos.
- Falta de formación ocupacional en habilidades, autoconocimiento, métodos de trabajo, etc.

Si a esto se añaden las características propias del mercado de trabajo actual:

- Situación socioeconómica de enorme complejidad
- Mercado competitivo y exigente que deja fuera a los trabajadores con escasa formación o cualificación.
- Cambios tecnológicos que imponen la necesidad de actualización y una gran capacidad de cambio y aprendizaje de nuevos conocimientos y metodologías
- Tendencia hacia trabajos cualificados y desaparición de puestos de trabajo que requerían niveles mínimos de educación.

Nos encontramos con que el aprendizaje a lo largo de toda la vida es la única forma de integración profesional y desarrollo personal.

Si la educación, y concretamente la escuela, tiene como finalidad principal el pleno desarrollo del ser humano en su dimensión social, en la sociedad actual el disponer de un trabajo es el camino habitual para ejercer esa autonomía adulta, integrarse en la

sociedad y, por ende, hacer efectivos los derechos sociales. Así pues, el trabajo se convierte así en fuente de privilegios y billete de entrada, es decir, de inserción, a la sociedad, rompiendo con ellos, definitivamente, el círculo de la exclusión social.

3.3. DELIMITACIÓN DE LOS PROBLEMAS

Tal y como se ha ido comentando, los internos al salir de prisión en muchas ocasiones se encuentran con dificultades para “reinsertarse” en la sociedad. No solamente se encuentran con problemas a la hora de acceder al mercado laboral, sino que muchos de ellos se encuentran con muchas dificultades más²².

La inserción al mercado laboral es uno de los principales problemas a día de hoy para las personas que salen de prisión, además la crisis actual agrava todavía más esta problemática. Por este motivo se ha considerado importante trabajar este tema con este colectivo, para favorecer y facilitar su proceso de inserción; así una vez salen a la calle ya están preparados para iniciar la búsqueda de empleo y acudir a aquellos recursos que consideren necesarios para solicitar ayuda. Además, quizás desde la calle los internos no acudirían a este tipo de proyectos, ya sea por desconocerlos, por poca motivación, etc. De manera que realizar estos proyectos en prisión también es una manera de concienciar y transmitir a los internos la importancia que realmente tiene obtener una formación en relación al acceso al mercado laboral.

Por lo tanto, este proyecto, trata de dar respuesta a las diferentes necesidades, que se encuentran los internos para acceder al mundo laboral al salir de prisión. Trabajando todas las necesidades que se mencionan en el siguiente apartado se intenta dar respuesta para que al salir de prisión puedan tener una mejor integración en el mercado laboral y a nivel general en la sociedad. Porque conseguir encontrar un lugar de trabajo, favorece su integración a nivel general, ya que tal y como se ha comentado, el trabajo permite crear vínculos sociales y potencia la socialización e inserción en los diferentes ámbitos; de manera que con el trabajo no solamente se obtienen beneficios económicos, sino que mejoran muchas otras áreas y la calidad de vida a nivel general.

Finalmente, comentar que en este caso, hay que tener en cuenta que trabajar el tema de la inserción laboral desde prisión tiene algunas complicaciones más. Uno de los motivos es que desde el centro penitenciario no hay el acceso a internet, para enseñarles por ejemplo, a utilizar adecuadamente páginas webs de ofertas de empleo. Tampoco tienen la oportunidad de ir buscando trabajo a la vez que se realiza el curso

²² Necesidades comentadas en el apartado anterior: 3.2. *Detección de las necesidades.*

mediante los avances y la adquisición de los nuevos aprendizajes que se van obteniendo. Así pues, en este caso hay que adaptarse totalmente a las posibilidades del centro penitenciario; y tal y como se ha comentado en el enmarcamiento, también hay que tener en cuenta que la inserción laboral se puede trabajar de diferentes maneras, por lo tanto la intervención debe de adaptarse siempre a las necesidades del colectivo al cual va dirigido, teniendo en cuenta también las necesidades a nivel individual; que es lo que busca este proyecto.

Por último, comentar que en prisión también se abandonan muchos de los hábitos laborales, ya que se pierde la costumbre de las diferentes prácticas y experiencias que se estaban llevando a cabo en la calle (aquellos que trabajaban). De manera que para trabajar el tema de la inserción laboral también ayudaría mucho poder dar trabajo y responsabilidades importantes a los internos, para de esta manera no perder los hábitos y responsabilidades necesarias para desarrollar un trabajo. Pero como esto es totalmente imposible, tal y como se ha comentado anteriormente se han de buscar alternativas y otras formas de trabajar este tema; pues bien, este proyecto es lo que pretende, y como se llevará a cabo únicamente en el módulo de mujeres (y con un grupo reducido) este último aspecto también se tendrá en cuenta.

3.4. ESTABLECIMIENTO DE PRIORIDADES

Tal y como se ha comentado anteriormente, aunque prácticamente todo el colectivo penitenciario en sí (en este caso de Pamplona) se encuentran con dificultades para acceder al mundo laboral al salir de prisión, este proyecto ha establecido como prioridad a las mujeres, ya que generalmente son las que se encuentran con más dificultades. Tal y como apunta Maika Sánchez (2012), responsable del Plan de Empleo de Cruz Roja Española, hay que tener en cuenta que:

Las mujeres siguen sufriendo distintas situaciones de discriminación en el mercado laboral: Menor acceso al mercado de trabajo por cuenta ajena; mayores dificultades para la creación y fortalecimiento del empleo por cuenta propia; mayor índice de contratación temporal y empleos a tiempo parcial; inferior acceso a los puestos de decisión y menores oportunidades de promoción laboral; concentración en determinadas profesiones y oficios con peores condiciones laborales y menores valoradas socialmente; y menor

remuneración. Es decir, aunque se ha avanzado de manera significativa hacia la igualdad formal, aún no existe una igualdad real plena en el ámbito laboral.

El acceso al trabajo no sólo beneficia a nivel económico, sino que favorece en muchos más aspectos: ayuda a crecer a nivel personal, da satisfacción, potencia la socialización y la buena integración, etc. En definitiva, fomenta la integración de la persona a nivel general y esto beneficia las diferentes áreas de la persona.

Por este motivo, se ha decidido centrar el proyecto en cubrir las necesidades relacionadas con el área laboral de las internas del *C.P. Pamplona*, que tal y como se ha podido ver, realmente son muchas. El proyecto que se presenta se ha orientado y diseñado para que abarque diferentes aspectos esenciales en relación al área laboral para este colectivo. Así pues, se considera oportuno trabajar a través de diferentes líneas de actuación o caminos a través de las siguientes necesidades:

- Laborales: Capacitar a los internos en técnicas y habilidades específicas y actualización constante de información, encaminadas a lograr un alto grado de autonomía personal para la integración consciente y activa en el mercado laboral y en la sociedad a nivel general. Así pues, para poder trabajar y dar respuesta a esta necesidad es necesario enfocar la intervención trabajando y dando respuesta a la vez a los siguientes aspectos:
 - Sociales: Formación laboral centrada en las competencias sociales y comunicativas potenciando a la vez algunas habilidades sociales y el autocontrol de las emociones; mejorando así la relación intrapersonal. También se trabajará el autoconocimiento.
 - Informática: Debido a que cada vez más, la informática ocupa un papel más central en la sociedad, es importante enseñarles a tener un buen uso. Además, en este caso es importante a la hora de realizar el currículum y la carta de presentación, utilizar correo electrónico, búsqueda de empleo, etc. Aunque como en este caso, no se puede utilizar internet, se intentará adaptar de otras maneras.
 - Conocimientos de técnicas de trabajo: Como por ejemplo, realizar un currículum y una carta de presentación, saber desarrollarse en una entrevista, etc., con el fin de mejorar y facilitar el acceso al mundo laboral.
 - Falta de información: Se les informará sobre las diferentes instituciones públicas o privadas que puedan resultarles de ayuda, de los derechos y

deberes de los trabajadores, etc. Además también se les dará respuesta todo aquello que quieran saber en relación al mercado laboral.

- Sensibilización a la sociedad: Con el fin de romper los prejuicios, estigmas y barreras que dificultan la “integración” del colectivo penitenciario.
- Acceso al empleo: Se les dará la oportunidad de obtener un puesto de trabajo temporal en algunas empresas externas con las que mantiene relación la entidad que desarrolla el proyecto, con el fin de recuperar y potenciar los hábitos laborales.
- Económicas: El proyecto es totalmente gratuito, ya que se realiza en el centro penitenciario.

Partiendo de estas necesidades, el objetivo del proyecto será, precisamente, cubrir las a través de las diferentes sesiones orientadas a asumir distintos conocimientos en relación al área laboral para facilitarles su inserción una vez salgan de prisión.

3.5. PRONÓSTICO

Durante el proyecto, aparte de asistir y participar en las diferentes sesiones, es importante que las internas vayan realizando un cambio, es decir, una mejora en todos los aspectos que se están trabajando, ya que si ellas mismas no avanzan y no van asumiendo los distintos conocimientos no se conseguirá dar respuestas a todas sus necesidades. Por lo tanto, para ir avanzando es importante realizar un buen acompañamiento con todas y cada una de las internas a través de una intervención más individualizada, ya que seguramente no todas las internas seguirán el mismo ritmo en su aprendizaje. Además uno de los propósitos es también crear un buen vínculo de confianza para asegurar un buen ambiente de trabajo, donde tanto ellas, como los profesionales que participen, se sientan cómodos. Para que el aprendizaje no se haga denso y las internas se saturen, se intenta basar la intervención en su participación, haciendo que cada una de ellas se sienta protagonista y no como una más, mediante el empoderamiento. Por otro lado, aunque la planificación de las sesiones ya está establecida, podrá haber variaciones por parte de los profesionales en función de los avances de las internas y las diferentes necesidades que vayan surgiendo. Esto lo valorarán los profesionales a través de las diferentes reuniones que irán realizando a lo largo del proyecto.

Trabajando de este modo y teniendo en cuenta la problemática y las necesidades comentadas, se acabará dando solución y alternativas a estas necesidades, a la vez

que mejorará la percepción social de este colectivo rompiendo barreras y prejuicios. Pero cabe destacar que para conseguir un mejor impacto y resultados, también es necesario que poco a poco se vaya realizando un trabajo desde la calle, donde también participen otras entidades y trabajen para ello, difundiendo este tipo de proyectos a toda la sociedad. Ya que si no se tiene en cuenta, esta situación de “rechazo, inferioridad, desprecio” irá aumentando en toda la sociedad. Desde el centro penitenciario se pueden mejorar y obtener resultados positivos en relación a los internos, pero también hace falta ir más allá para acabar de “solucionar” y dar respuesta a esta problemática.

4. FORMULACIÓN DEL PROYECTO

“La síntesi del diagnòstic es plasma en la definició del projecte. Aquest és un moment diferent del diagnòstic, però que encara no és la planificació. És una mena de retrat robot del projecte que volem realitzar” (Riberas et al., 2013: 76). En este apartado se realiza una breve presentación del proyecto que se desarrolla a continuación: nombre del proyecto, plan o programa al que pertenece, una breve descripción, destinatarios del proyecto, fundamentos del proyecto, objetivos generales y específicos, estrategias para la acción, y finalmente el presupuesto y las fuentes de financiación.

- **Nombre o título:**

- Proyecto principal desarrollado: Proyecto de Inserción Sociolaboral con mujeres internas del *Centro Penitenciario de Pamplona*.
- Otros proyectos:
 - Proyecto de Inserción Sociocultural.
 - Proyecto de Prevención de Situaciones de Riesgo.

- **Plan o programa al que pertenece:**

Estos tres proyectos pertenecen al Programa para el colectivo penitenciario femenino de Pamplona, y se encuentra dentro del Plan de la *Fundación Ayuda Penitenciaria* (FAP), la cual se comentará en el siguiente apartado. De estos tres proyectos que tiene este programa únicamente se desarrollará el proyecto principal: *Proyecto de Inserción Sociolaboral*.

- **Descripción:**

Este *Proyecto de Inserción Sociolaboral* consiste en llevar a cabo una orientación y formación en relación al área laboral con el fin de responder a las necesidades de las internas a la hora de acceder al mercado laboral. Así pues, fruto de la delimitación del problema y el establecimiento de prioridades que se ha realizado, se considera que los caminos a seguir para realizar una formación que facilite al colectivo penitenciario el acceso al mundo laboral podría ser: una educación para la inserción laboral, enfocada a través del desarrollo de las habilidades sociales, autoconocimiento, técnicas de trabajo, nuevas tecnologías y facilitar información en relación al mercado laboral; una inserción al empleo a través del conocimiento de diferentes instituciones y el acceso a un puesto de trabajo temporal en una empresa externa; y creando sensibilización hacia la sociedad. el proyecto está diseñado y orientado pensando totalmente en sus

necesidades e intenta ir más allá, incidiendo a la vez en diferentes áreas y aspectos que tienen relación con el mundo laboral.

Con el fin de superar las diferentes necesidades ya mencionadas, el proyecto ofrece este curso para adquirir diferentes conocimientos para que cuando estén en la calle no se encuentren con todas estas dificultades. Todo esto se trabajará a partir de diferentes sesiones donde se les proporcionarán las técnicas, habilidades y conocimientos necesarios. Para que sean capaces ellas mismas de moverse sin ningún tipo de dificultad para encontrar trabajo, que sepan cómo responder y comportarse ante una entrevista de trabajo, diferentes recursos a los que pueden acudir, la utilización de las nuevas tecnologías para búsqueda de empleo, etc.

La duración del proyecto será de 12 meses, desde septiembre de 2014 a agosto de 2015 (incluyendo presentación, captación de destinatarios y tutorías finales para el cierre del proyecto). Y se llevará a cabo en el *C. P. Pamplona*, concretamente en el módulo sociocultural; ya que es un módulo con diversas aulas habilitadas para realizar los distintos cursos y talleres.

Este *Proyecto de Inserción Sociolaboral* es llevado a cabo por dos profesionales, una educadora social y un voluntario de la *Fundación de Ayuda Penitenciaria*, conjuntamente realizan las diferentes sesiones por las que se compone este proyecto.

Por último, destacar que en el *Centro Penitenciario de Pamplona* se destacan algunas entidades/proyectos que velan para una mejora de la situación cotidiana del colectivo penitenciario. Aunque en este caso, se destacan únicamente aquellas que de manera específica se centran en la inserción sociolaboral, como es la Asociación SARE y el Programa Reincorpora de La Caixa. Éstas promueven la autonomía de los internos/as y el desarrollo de sus potencialidades, así como una “rehabilitación” e inserción laboral. Anteriormente, en el apartado de 3.1.7. *Observaciones propias y criterios de expertos*, ambos proyectos ya se han comentado brevemente.

- **Destinatarios:**

La población diana son las mujeres del *Centro Penitenciario de Pamplona*.

Este proyecto dispone únicamente de 10 plazas, para poder realizar una mejor intervención y un acompañamiento más individualizado cuando sea necesario; de esta manera las sesiones serán mucho más dinámicas y participativas. Además, es totalmente voluntario, aquellas internas que no quieran acudir no se les obligará y únicamente participaran aquellas que realmente estén motivadas y lo soliciten

mediante instancia; una vez que lo hayan solicitado aquellas internas que realmente les interesa, se hará una selección, con la subdirectora de tratamiento y educadora del módulo, teniendo en cuenta las necesidades personales y el tiempo que les queda para estar en prisión, ya que se les dará prioridad aquellas que tengan una condena menor, para que salgan lo máximo “preparadas”.

Todas aquellas internas que hayan sido seleccionadas para la realización del proyecto deberán acudir a todas las sesiones, ya que es totalmente necesario para ir adquiriendo todos los conocimientos y lograr cada uno de los objetivos. En el momento que una interna tenga dos faltas sin justificar será “expulsada” y su plaza será substituida por otra interna.

- **Fundamentos:**

Este proyecto se desarrolla por la evidente necesidad del trabajo de toda persona y el derecho a éste.

Se fundamenta, principalmente a través de los cuestionarios y entrevistas realizadas a las internas y profesionales del *C.P. Pamplona*, que indican que gran parte de las internas tienen necesidades laborales y se han encontrado con dificultades a la hora de acceder al mercado laboral. Por lo tanto, hay una necesidad de trabajar y potenciar sus conocimientos y capacidades en relación al área laboral, para que no se encuentren con tantas dificultades y mejoren su accesibilidad en el mercado laboral y sus conocimientos, habilidades y capacidades a nivel general.

Tal y como ya se ha comentado anteriormente, en la sociedad actual, el colectivo penitenciario acostumbra a ser, en su gran mayoría, un colectivo bastante marginal y con dificultades para reinsertarse en la sociedad. Ya que la sociedad en algunas ocasiones suele discriminarles “por la trayectoria personal” y el hecho de haber estado en prisión.

Por este motivo se ha diseñado este *Proyecto de Inserción Sociolaboral*, con el fin de mejorar la situación actual de este colectivo a nivel general, ya que incidiendo en el área laboral se puede lograr una mejora en el crecimiento personal de cada persona.

- **Objetivos generales:**

El objetivo general del proyecto, es “capacitar a las internas en técnicas y habilidades, encaminadas a lograr un alto grado de autonomía personal para la integración en el mercado laboral y a la sociedad”. A partir de este objetivo se desarrollan los siguientes objetivos específicos, expuestos en la siguiente tabla:

Tabla 11. Objetivos del Proyecto.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS (Programas de Acción)	RESULTADOS DE APRENDIZAJE (Unidades de programación)
<p><u>Objetivo 1:</u></p> <p>Potenciar conocimientos, aprendizajes y habilidades sociales para facilitar la inserción laboral del colectivo penitenciario.</p>	Desarrollar habilidades sociales y comunicativas para facilitar la inserción en el mercado laboral.
	Autoconocerse a nivel personal y profesional.
	Disponer de técnicas y herramientas de trabajo suficientes para la búsqueda de empleo.
	Aprender el uso de nuevas tecnologías para la búsqueda de empleo.
	Conocer determinadas entidades de ayuda en relación a la inserción laboral y la importancia de los derechos y deberes de los trabajadores.
<p><u>Objetivo 2:</u></p> <p>Sensibilizar a la sociedad sobre la situación y problemática del colectivo penitenciario.</p>	Ser capaz de sensibilizar a los empresarios sobre las dificultades y barreras con las que se encuentran al salir de prisión desde experiencias personales
	Ser capaz de sensibilizar a la ciudadanía sobre las dificultades y barreras con las que se encuentran al salir de prisión desde experiencias personales.
<p><u>Objetivo 3:</u></p> <p>Aproximarse al mundo laboral y recuperar hábitos laborales.</p>	Ser capaz de enfrentarse a una entrevista de trabajo a través de los conocimientos obtenidos a lo largo del proyecto.
	Desarrollar con éxito un puesto de trabajo.

Fuente: Elaboración propia.

A partir de cada resultado de aprendizaje, se desarrollan los objetivos didácticos que se trabajaran en cada sesión a través de las diferentes Unidades Didácticas (UD), que se planifican y desarrollan a lo largo del proyecto. En el apartado 5. Planificación se pueden ver todos los objetivos con sus correspondientes UD.

Para poder lograr todos estos objetivos, es necesario:

- ✓ Asistir a las diferentes sesiones programadas durante el desarrollo del proyecto.
- ✓ Asistir a las diferentes salidas exteriores programadas.
- ✓ Asistir al puesto de trabajo seleccionado durante el tiempo establecido.
- ✓ Participación activa en las actividades que se realizaran en las diferentes sesiones.
- ✓ Realizar y entregar la faena que sugieran los profesionales.

- **Estrategias para la acción:**

Tal y como se ha comentado anteriormente, FAP cuenta con varios programas y proyectos, pero únicamente se desarrollará el *Proyecto e Inserción Sociolaboral*. Este proyecto cuenta con tres programas de acción:

- ✓ Programa de acción educación para la inserción sociolaboral.
- ✓ Programa de acción sensibilización a la sociedad.
- ✓ Programa de acción inserción al empleo.

Cada uno de estos programas de acción cuenta con diferentes unidades de programación y unidades didácticas.

Para ver el esquema general del Programa para el colectivo penitenciario femenino de Pamplona, y concretamente el desarrollo del Proyecto de Inserción Sociolaboral (ver página 117).

- **Presupuesto o fuentes de financiación:**

El proyecto es de carácter totalmente gratuito para el colectivo penitenciario. La fuente de financiación principal proviene del Gobierno de Navarra, de manera que una parte del financiamiento que se recibe es público, directamente de la Administración. Aunque por otro lado, también se recibe financiamiento por parte de algunas entidades privadas que trabajan e interviene con este colectivo. Finalmente, cabe destacar que

también se admiten donaciones económicas y materiales por parte de personas a nivel individual.

El presupuesto del proyecto se podrá ver más adelante en el apartado 6.2.8. *Presupuesto (ver página 165).*

5. PLANIFICACIÓN

La planificación busca llevar a cabo una descripción del plan de acción en cuestión dando un orden y racionalidad a la intervención. Tal y como explican Riberas et al., (2013: 79):

La planificació consisteix a definir el pla d'acció que durem a terme per assolir uns objectius del projecte prefixats a partir del diagnòstic amb la traducció d'una idea inicial en forma de pla de treball. En aquesta fase cal identificar quin és el camí que seguirem per desenvolupar la intervenció entre les diferents alternatives possibles i com hem de fer-ho per assolir els objectius, és a dir, quina és l'organització i el tipus de tasques que pensem dur a terme.

Este apartado esta dividido en dos bloques principales, en primer lugar se realiza una descripción de las diferentes líneas o programas de acción, donde se incluye toda la explicación del proyecto que se desarrolla: en que se basa, objetivos generales y metodología en que se basa; y en segundo lugar se desarrolla todo el *Proyecto de Inserción Sociolaboral*, con sus correspondientes Programas de Acción, Unidades de Programación y Unidades Didácticas.

5.1. DESCRIPCIÓN DE LAS DIFERENTES LÍNEAS O PROGRAMAS DE ACCIÓN

A continuación se realiza una descripción y justificación del proyecto, donde se explican los principios educativos e ideológicos en que se inspira la tarea, la finalidad del espacio de intervención, los criterios básicos que enmarcan la relación que mantenemos con esta población, los servicios del entornos con los cuales se mantiene relación a la hora de desarrollar el proyecto, y los criterios de admisión y normativa del proyecto. A continuación, se describe el objetivo principal del proyecto en relación a los objetivos específicos; la metodología en que se basa esta intervención, y por último se expone un esquema del proyecto general.

5.1.1. Descripción y justificación

➤ **Quien somos y que principios educativos e ideológicos inspiran la tarea**

La entidad que desarrolla este proyecto consiste en un servicio de atención y ayuda a internos e internas del *Centro Penitenciario de Pamplona*. Quizás en un futuro se extienda a nivel nacional, como por ejemplo, *Cruz Roja* o *Pastoral Penitenciaria*, pero

por el momento únicamente ofrece su servicio a este centro penitenciario, ya que es una entidad bastante nueva y todavía no tiene los recursos económicos suficientes para extenderse por los diferentes centros penitenciarios. Se fundó en el año 2011 y es conocida con el nombre de FAP (Fundación Ayuda penitenciaria). La entidad surgió a partir de un objetivo común de dos profesionales del ámbito social (una educadora social y una trabajadora social) que veían que era totalmente necesario crear más espacios socioeducativos en los centros penitenciarios, así como realizar un acompañamiento más constante con ellos en las distintas áreas para poder dar respuesta a las necesidades de este colectivo y que tuvieran una mejor utilización de su tiempo en su estancia en prisión; siendo beneficioso para ellos.

FAP es una entidad sin ánimo de lucro que a través de varios programas y proyectos busca mejorar la calidad de vida a nivel general de los internos e internas incidiendo en las distintas áreas para poder obtener grandes mejoras una vez salgan de prisión; y construir una sociedad más justa e igualitaria para este colectivo. El objetivo de la entidad, no es conseguir en absoluto beneficios económicos, sino garantizar un acompañamiento que facilite herramientas a los internos e internas para que adquieran conocimientos, habilidades, valores y además que mejoren sus relaciones sociales fomentando su educación e integración (en las distintas áreas) en un mundo globalizado y cambiante. Se trabaja con el objetivo de facilitar-les la integración en la sociedad una vez salgan de prisión. Por lo tanto, desde este recurso se intenta dar respuestas a sus necesidades y realizar un buen acompañamiento a nivel general y en aquellas áreas más afectadas, no solamente en la orientación laboral (aunque en este caso es el proyecto que se desarrolla a continuación de manera específica).

En esta línea la entidad defiende la necesidad de educación e integración en el colectivo penitenciario, ya que es fundamental para mejorar su calidad de vida una vez salgan de prisión. Por lo tanto, la prioridad de FAP es dar la mejor atención posible a este colectivo con el fin de adaptar los diferentes proyectos propuestos a sus necesidades, permitiendo así, una intervención integral basada en valores, actitudes, habilidades, herramientas, etc., que les permitan llevar una buena calidad de vida una vez salgan de prisión.

Los profesionales²³ que forman esta entidad son esenciales para el proceso de desarrollo y acompañamiento de los internos e internas; se pueden ver más adelante a través del organigrama. La clave para ser eficaces es una tarea amplia y ambiciosa

²³ Todos los que aparecen en el organigrama se les considera profesionales y se nombran como tal, incluidos los voluntarios.

que permite realizar las diferentes acciones. Así pues, todos ellos trabajan en una misma línea y de manera coordinada. Tal y como se podrá ver más adelante, en el apartado *Servicios del entorno con los que se mantiene relación*, la Fundación también establece relaciones con otras entidades, para poder realizar una mejor intervención y seguimiento con los distintos usuarios. Concretamente, el *Proyecto de Inserción Sociolaboral* que se desarrolla a continuación, también establece contacto “externo” para llevar a cabo algunas de las fases, esta relación se comentará de manera específica más adelante en los apartados: *Servicios del entorno con los que se mantiene relación* y *6.2.7.Relaciones específicas de los profesionales del Proyecto de Inserción Sociolaboral*.

Esta Fundación parte de unos principios que potencian el desarrollo y la integración del colectivo penitenciario; intentando favorecer de esta manera la igualdad de oportunidades, desde valores sociales como el respeto, la solidaridad, el compromiso, el compañerismo, etc., para proporcionar las habilidades y herramientas necesarias, en este caso (proyecto que se desarrolla: *Inserción Sociolaboral*), para adquirir un mayor grado de autonomía siendo más competentes en el mundo laboral. Siempre teniendo en cuenta la sociedad cambiante y adaptándose también a las necesidades y demandas de esta.

Teniendo en cuenta todo lo expuesto anteriormente, FAP basa su intervención general en los principios ideológicos y modelos que se comentan a continuación. Los modelos/principios que se utilizan para realizar la intervención son decisivos, ya que dependen de las técnicas que se aplican, los resultados serán unos u otros. Éstos son los siguientes:

- *Participativo*: Los usuarios forman parte del proyecto, en el sentido que son sujetos activos en la realización de todas las “actividades” y en su propio cambio y desarrollo. Los usuarios han de participar plenamente en el proceso, ser capaces de trabajar en equipo y saber pedir ayuda a los demás, tanto profesionales como compañeros. Además en todo momento se tiene en cuenta la decisión y opinión de los usuarios por parte de los diferentes profesionales. Se trata de una acción motivadora, dinamizadora, activa y globalizada. La base de este modelo no es la tarea, sino la persona.
- *Personalizador*: Como ya se ha comentado en el anterior modelo, esta entidad pretende, por encima de todo centrarse en la persona; lo que importa no es solamente lo que pasa, sino lo que significa para la persona.

Así pues, se ha de escuchar a la persona y no a la generalización que se pueda hacer de su situación; se mira su individualidad. Se parte de la concepción de empatía como aquella actitud que permite captar el mundo de referencia de la persona. Hay una relación de ayuda, la entidad pretende centrarse en la persona y no tanto en el problema.

- *Reciprocidad y confianza:* Se basa en la confianza entre todos los participantes, respetando, tanto al resto de usuarios y profesionales, como los recursos materiales (instalaciones, mobiliario, etc.)
- *Conectando con la realidad:* Los diferentes profesionales que forman esta fundación siempre intentan tener en cuenta todo aquello que rodea al usuario (necesidades, intereses, entornos, etc.) para poder desarrollar destrezas, habilidades, sensibilidades y afectividad para el desarrollo e integración en la sociedad, medio y ámbito laboral (especialmente a través del proyecto que se desarrolla) en el que viven.
- *Integral:* Se abarcan todos los aspectos de la persona, teniendo en cuenta los ámbitos de conocimiento, las habilidades y los valores. Favoreciendo el desarrollo en el espíritu crítico, fomentando la capacidad creadora, así como la responsabilidad y el respeto hacia la sociedad. ÉS decir, no solamente transmitir conocimientos, sino formar a personas.
- *Para la libertad:* Espacios donde todos los participantes pueden expresar las ideas con la garantía total de ser escuchados con respeto, y teniendo en cuenta que el límite de nuestras actuaciones viene marcado por la frontera de los derechos y las libertades de cada persona.
- *Innovador:* Siempre abierto a nuevos métodos, recursos e instrumentos que hagan más eficaz la consecución de los objetivos, que este actualizado en materiales y contenidos del momento actual de nuestra situación social y económica (sobre todo en este momento de crisis y tratándose en especial del proyecto de inserción sociolaboral - este último modelo/principio va más enfocado al proyecto que se desarrolla).

Por lo tanto, esta entidad no es directiva, se basa en una relación de proximidad entre usuarios y profesionales, creando así un clima cálido y de confianza. Además se hace mucho inciso en el trabajo en grupo, para crear más vínculo entre ellos y mejorar así sus habilidades sociales. Por lo tanto, se trata de que nadie este solo, todos se ayudan entre ellos; esto hace referencia al modelo de construccionismo.

Finalmente, tal y como se puede observar, a través de la descripción de los siguientes modelos y principios ideológicos, no se trata únicamente de una entidad que busca

mejorar su integración en las distintas áreas (en este caso, en especial el mercado laboral, ya que es el proyecto que se desarrolla), sino que se trata de una entidad que también mira por la persona, teniendo en cuenta todo lo que le “rodea”, con el fin de que se sienta bien con ella misma. De manera que intenta ir más allá realizando una intervención más integral, ya que considera que es algo básico el no quedarse únicamente en la “intervención principal del proyecto”, por ejemplo, en este caso en la inserción laboral, e ir más allá para crear un “impacto” significativo en los destinatarios.

➤ **Cuál es la finalidad del espacio de intervención que se está organizando**

En el apartado anterior se ha comentado la intervención/visión de la entidad a nivel general, ya que es importante dar conocer su mirada y sus líneas de intervención. Ahora, la explicación ya se centrará específicamente en el *Proyecto de Inserción Sociolaboral* que es el que se desarrollará de manera más específica.

Hay que enmarcar el espacio de intervención que se está organizando en la situación actual del país y mundial. Todo el mundo es conocedor y consciente de la situación de crisis económica y social. Encontrar trabajo y tener una vida autónoma se complica mucho, y quizás más con el colectivo penitenciario por los diferentes motivos comentados en el diagnóstico. Hay que tener en cuenta que actualmente muchas empresas se encuentran obligadas a cerrar o disminuir las plantillas de personal puesto que los beneficios han bajado notablemente o directamente no existen (y se cierra la empresa); de forma que las políticas de las empresas en el momento actual son de “no coger a nadie” y “pasar” con los recursos humanos y materiales mínimos para rebajar gastos por algún lado. Situándonos en este marco y pensando en este colectivo: a estas personas se les suele sumar alguna dificultad más, como puede ser el hecho de haber estado un tiempo determinado en prisión, ya que gran parte de la sociedad suele “excluirlos y discriminarlos”. Además, el hecho de haber estado en prisión también implica haber estado desvinculado durante un tiempo determinado del mundo laboral y quizás se han podido perder algunos hábitos y costumbres. Así como también, hay que tener en cuenta que un alto porcentaje no tiene prácticamente formación académica, y además poca experiencia laboral. Por lo tanto, en algunas ocasiones, no saben ni cómo hacer para encontrar trabajo. Todo esto son algunas de las dificultades con las que se encuentran a la hora de buscar trabajo cuando salen de prisión.

Tal y como se ha comentado, las empresas buscan ser eficaces con el mínimo personal, entonces, ¿cogerán a una persona que por ejemplo lleva 8 años en prisión y no tiene tanta formación académica? La respuesta es bastante clara: no lo harán.

Buscan la máxima capacitación y rendimiento de sus trabajadores, actualmente no existen valores de igualdad, solidaridad, empatía, etc., solamente se trabaja por lucro. Por lo tanto, desde esta perspectiva es bastante obvio que antes cogerán a una persona que por ejemplo no ha estado en prisión y lleva trabajando toda la vida, ya que tiene muchos más hábitos y costumbres de empleo (no ha parado de trabajar) y además no ha estado en prisión (que es un hecho que tal y como se ha comentado influye mucho). Por este motivo, esta intervención busca poner en igualdad de condiciones (aunque actualmente sean desfavorables) a este colectivo desde su estancia en prisión para que puedan formarse en relación laboral y aprovechen el tiempo de manera positiva y significativa. Ya que toda persona tiene este derecho por el hecho de ser personas.

Así pues, la principal finalidad de este proyecto es mejorar la inserción laboral de este colectivo en la sociedad actual, y para ello es importante que se sientan totalmente integrados en la sociedad. Teniendo en cuenta tanto la situación actual en general como la detección y delimitación de las necesidades que se han estudiado, en este caso, centrando la intervención en el módulo de mujeres del *C. P. Pamplona* (donde falta una educación y habilitación en capacidades comunicativas y sociales para el desarrollo en el mundo laboral, así como estrategias y técnicas para acceder a este, conocimientos informáticos, sensibilización al resto de población, etc.), es situar a este colectivo en situación de máxima igualdad posible respecto al resto de la sociedad una vez salgan de prisión, capacitando y empoderando a la persona y dándole herramientas básicas e imprescindibles (habilidades, conocimientos, etc.) para la búsqueda de trabajo y autonomía personal a la hora de acceder al mundo laboral, ya que en muchas ocasiones tienen una gran dependencia a la hora de “espabilarse” por si solas.

Por lo tanto, este espacio de intervención pretende dotar a las personas de aprendizajes y conocimientos que, posteriormente, puedan aplicar tanto a nivel personal como profesional. Así pues, teniendo en cuenta la ideología de esta fundación, la cual se centra en la persona, y la finalidad del proyecto, los profesionales establecen una relación de ayuda horizontal utilizando técnicas y estrategias en las cuales se crean espacios de diálogo para interactuar entre todos, potenciando la persona y el grupo como protagonista y sujeto activo del proceso.

➤ **Los criterios básicos que enmarcan la relación que mantenemos con esta población**

Los diferentes programas y proyectos que ofrece la *Fundación Ayuda Penitenciaria*, van dirigidos exclusivamente al colectivo penitenciario de Pamplona, (algunos a los hombres y otros a las mujeres) y a la población ex interna. De manera que esta entidad no solamente ofrece su servicio en el interior del centro penitenciario, sino que a aquellos que ya han finalizado su condena o están en 3º grado también les ofrece ayuda en aquello que necesitan, ya que tiene programas y proyectos específicos para ellos; alguno de ellos también en relación a la inserción sociolaboral.

Concretamente este proyecto que se desarrolla a continuación se ofrece exclusivamente a las mujeres del *C. P. Pamplona*. Cabe destacar que las internas acuden de manera voluntaria, pero una vez están seleccionadas para formar parte del proyecto la asistencia es totalmente obligatoria, ya que en el momento que tengan más de dos faltas sin justificar estarán expulsadas y su puesto será substituido por otras interna de la lista de espera. Las diferentes sesiones, se realizan normalmente dentro del centro, concretamente en el módulo sociocultural, donde hay actividad permanente y se realizan diferentes actividades, cursos y talleres; aunque algunas de las sesiones se llevaran a cabo en el exterior del C.P. (más adelante se especifica de manera detallada). Tal y como se ha comentado, la duración total del Proyecto es de 12 meses, desde el mes de septiembre de 2014, al mes de agosto de 2015 (incluyendo presentación, captación de destinatarios y tutorías finales para el cierre del proyecto) y normalmente se llevará a cabo los miércoles de 9 a 13:15 horas (más adelante se puede ver la planificación exacta de cada una de las sesiones).

FAP está formada por varios profesionales (se pueden ver más adelante en el organigrama) que realizan los distintos programas y proyectos, pero este programa lo realizan únicamente dos profesionales, concretamente una educadora social y un voluntario, que juntamente con otros profesionales que forman parte de la entidad detectaron unas necesidades en el colectivo penitenciario en relación al ámbito laboral y decidieron planificarlo.

Una de las características que tiene FAP es la relación que hay entre internos y profesionales, ya que está caracterizada por la igualdad, donde todos son iguales. Destaca el respeto, la asertividad, empatía, etc. Además, aquí los usuarios siempre son los protagonistas de su aprendizaje, son un agente activo.

➤ **Servicios del entorno con los que mantiene relación**

En el mundo de la acción social es muy importante trabajar en equipo y estar totalmente coordinados entre todos, de manera que todos los que formen parte de este sigan el mismo camino y tengan la misma información.

Esta Fundación tiene relación con otros servicios de la ciudad de Pamplona con el fin de realizar una intervención más compleja y conseguir mejores resultados. Tal y como se ha comentado, hay que tener en cuenta que no solamente intervienen con personas que están en prisión, sino que también con aquellas personas que ya han finalizado su condena. Así pues, esta relación con servicios del entorno se establece sobre todo en los Programas dirigidos a población ex interna. Los servicios con los que tiene relación son varios, dependiendo de cada proyecto y de las necesidades de cada usuario, entre ellos se destacan: Servicios Sociales, Salhaketa, comunidades terapéuticas, centros de salud mental, etc. Aunque la explicación no se centrará en describir esta relación, ya que los programas y proyectos con la población ex interna no se desarrollan a continuación.

Centrándonos específicamente en el *Proyecto de Inserción Sociolaboral* que es el que se desarrolla, a continuación se destacan aquellos servicios con los que se mantiene relación para poder llevar a cabo este proyecto:

- *Institutos*: Se mantiene relación con algunos de los institutos de Pamplona, ya que en una ocasión las internas deberán ir a dar una conferencia a uno de los Institutos, concretamente en el Colegio Verduna. Aunque la conferencia se realice únicamente en este colegio por problemas de calendarización, también existe relación con otros institutos que están interesados en este tipo de conferencias
- *Universidad de Navarra*: Se mantiene relación con la Universidad de Navarra, ya que una de las sesiones se realizará en el salón de actos de la Universidad, donde las internas irán a realizar una conferencia, tanto a universitarios, como a parte de la población de Pamplona. Así pues también deberán encargarse de captar a la población destinataria e informarles sobre la conferencia que se llevará a cabo.
- *Empresas y empresarios*: En este proyecto, algunas de las empresas de Pamplona, juntamente con los empresarios ocupan un lugar fundamental. Esta relación se realiza para captar a los destinatarios de la acción que responde a la Unidad de Programación Sensibilización a las Empresas, donde las internas deberán de realizar don conferencias a determinados empresarios. Por otro

lado, está relación también se da para el Programa de Acción Inserción al Empleo, donde las internas serán destinadas a determinadas empresas a trabajar durante un tiempo determinado.

- *Autobuses Fonseca*: Para las salidas programadas se contactará con esta empresa para poder trasladar a las internas a las conferencias, entrevistas y puestos de trabajo.

Quienes se encargan de establecer esta relación es el Departamento de Relaciones Interinstitucionales de FAP, más adelante a través del organigrama se puede ver de manera más específica la función de este departamento y su coordinación con los profesionales que llevan a cabo este proyecto.

➤ **Criterios de admisión y normativa**

A continuación se presentan una serie de criterios de admisión para poder acceder al proyecto, así como un conjunto de normas a respetar.

Para poder acudir a éste y formar parte de este proyecto, se tienen en cuenta unos criterios de admisión para las destinatarias de este proyecto, éstos son:

- Es necesario que la interna que quiera acudir a este proyecto lo solicite mediante instancia.
- Las internas han de tener entre 18 y 45 años incluidos. A partir de los 45 años como la edad no se podrá formar parte de este proyecto, ya que en este caso se le da más prioridad a aquellas internas más jóvenes debido a la gran demanda que hay. Aunque si no se cubre el total de las plazas, estas sí que podrán participar.
- Las internas seleccionadas serán aquellas que estén más próximas a finalizar su condena, aunque también se tendrán en cuenta otros aspectos personales (situación económica, familiar, etc.). Además todas ellas deberán ya haber cumplida la cuarta parte de la condena y estar saliendo de permisos para poder realizar el Programa de Acción Sensibilización a la Sociedad y el de Inserción al Empleo, donde las internas realizan algunas conferencias fuera del Centro Penitenciario y participan laboralmente en algunas empresas de trabajo.
- Las internas para inscribirse han de tener la ESO o la han de estar cursando.

**En relación a este último criterio, se considera importante, ya que la ESO ofrece más posibilidades de formación y acceso al mundo laboral. De manera que aquellas que no*

la estén cursando y quieran participar en el proyecto deberán a la vez apuntarse a los cursos que ofrece el C. P. Pamplona para aprobar la ESO. Así pues, también es una manera para que estén más motivadas y le pongan más ganas a los estudios.

De la misma manera, que se establecen unos criterio de admisión, para que el proyecto tenga un buen funcionamiento es necesario también que haya una normativa, tanto para los participantes (en esta caso internas del *C.P. Pamplona*) como para los profesionales en cuestión (educadora y voluntario). Si todos cumplen esta normativa la intervención tendrá una mejor dinámica y por lo tanto, unos mejores resultados. La normativa que se ha de cumplir también está adaptada a la normativa del propio centro. Esta es la siguiente:

- El respeto entre las compañeras es básico y primordial: se respetaran opiniones, ideas y turnos de palabra.
- Respetar el silencio cuando alguna compañera este preguntando dudas o hablando; respetando de esta manera el turno de palabra. De la misma manera, se deberá respetar a los profesionales cuando estén explicando.
- Es imprescindible la puntualidad durante las diferentes sesiones del proyecto.
- No se permite comer dentro del aula.
- No se permite fumar en el aula.
- Al inicio de cada sesión se deberá de firmar una hoja de asistencia.
- Se deberá dejar el aula limpia y ordenada al finalizar cada una de las sesiones.
- Respetar y “cuidar” el material que se utilice.
- Hace falta disponer de un material propio (libreta y bolígrafo) para llevar un buen seguimiento de cada sesión.
- Traer realizados los ejercicios/actividades que se manden en las diferentes sesiones.
- Ha de haber un compromiso en el caso de que se establezcan tutorías individuales.
- Tener una actitud positiva y de trabajo es imprescindible; es una actividad optativa y participativa que parte del propio interés y voluntad.
- La asistencia a todas las sesiones es totalmente obligatoria, en el caso de que no se acuda se deberá de traer un justificante. En el momento que haya dos faltas sin justificar la interna será expulsada.
- Los profesionales deben estar a disposición de las internas siempre que lo necesiten.

5.1.2. Objetivo general de la intervención

El objetivo general de este proyecto es:

“Capacitar a las internas en técnicas y habilidades encaminadas a lograr un alto grado de autonomía personal para la integración en el mercado laboral y a la sociedad”.

A partir de este objetivo general se desarrollan los objetivos específicos de cada intervención. Los objetivos específicos de la intervención siguen una línea horizontal, donde tanto los profesionales que llevan a cabo el proyecto (educadora y voluntario de FAP) como las participantes trabajan conjuntamente de manera coordinada para dar respuesta a las necesidades de las internas. De la misma manera, también lo hacen el resto de profesionales de FAP, las entidades colaboradoras y los profesionales del C. P. Pamplona, si es necesaria su intervención.

La intervención que se llevará a cabo a lo largo del proyecto viene definida por tres objetivos específicos:

1. Potenciar conocimientos, aprendizajes y habilidades sociales para facilitar la inserción laboral del colectivo penitenciario.
2. Sensibilizar a la sociedad sobre la situación y problemática del colectivo penitenciario.
3. Aproximarse al mundo laboral y recuperar hábitos laborales.

De esta manera, se pretende aumentar la inserción laboral del colectivo penitenciario, disminuyendo a la vez las diferencias que en ocasiones les separa y excluye del resto de la sociedad.

5.1.3 Metodología

Como filosofía o planteamiento global de la acción, esta es plenamente participativa (el sujeto es activo y protagonista del proceso); motivadora a la hora de animar a las internas a trabajar-se y mejorar algunos aspectos para tener una mejor y mayor calidad de vida en el mundo laboral; y bidireccional en el sentido que hay una interacción profesional-interna, interna-profesional en el que ambos se enriquecen y aprenden juntos, haciendo *feed-back* en todo momento.

Además a la hora de realizar las Unidades Didácticas, se integra una metodología activa y dinámica, realizando actividades de diferentes temáticas. En éstas, se intenta potenciar el trabajo en equipo, favoreciendo la capacidad de flexibilización y la socialización entre ellas. De este modo, a través de esta modalidad de trabajo, se exige una responsabilidad a las participantes en la realización de las sesiones, y consecuentemente, la implicación al proyecto. A la vez, a través de esta constancia, se favorece las situaciones y los métodos para potenciar la adquisición de hábitos, conocimientos, habilidades, técnicas, etc., la cual cosa, en un futuro, será relevante y facilitador en el mundo laboral y en la sociedad a nivel general.

Como recurso técnico, esta metodología se concretará en los diferentes Programas de Acción, Unidades de Programación y Unidades Didácticas correspondientes. Entre ellas abundarán role-playing, debates, conferencia, vídeos, etc., para que sea una metodología dinámica y participativa.

Finalmente, tal como se ha mencionado anteriormente, el proyecto se rige por una metodología motivadora, la cual se lleva a cabo a través de motivaciones necesarias para potenciar el aprendizaje de las participantes mediante métodos y técnicas que despierten en ellas un entusiasmo para aprender y formarse, contagiándose las unas a las otras.

Por otro lado, en referencia a los sistemas de evaluación y retroalimentación para reorientar las tareas, destacar que para ir evaluando todo el proceso de los diferentes Programas de Acción, Unidades de Programación y Unidades Didácticas se pondrá especial énfasis en los siguientes criterios de evaluación:

En relación a las internas:

- La asistencia de las internas a las diferentes sesiones y salidas.
- La intervención y participación en las diferentes actividades que se realicen.

- La adquisición de los diferentes conceptos trabajados a través de metodologías y prácticas teóricas.
- Tutorías individuales en el caso que sea necesario.
- Se pasaran cuestionarios a las internas para que evalúen las diferentes actividades y de esta manera conocer sus opiniones, por si fuera necesario realizar algunos cambios.
- Predisposición a la hora de desempeñar el puesto de trabajo.

En relación a los profesionales:

- Reuniones entre la educadora y el voluntario después de cada sesión para evaluar cómo ha ido.
- Reuniones de seguimiento con el resto de profesionales de FAP (cada dos semanas), donde se comenta el funcionamiento y el proceso de cada uno de los proyectos que se están llevando a cabo en ese momento por los diferentes profesionales, para comprobar si están funcionando correctamente y están siendo útiles. De manera que este criterio de evaluación no tiene que ver únicamente con el *Proyecto de Inserción Sociolaboral*, sino que también con todo el resto, ya que son reuniones para evaluar el funcionamiento de la entidad a nivel general, teniendo en cuenta todos y cada uno de los proyectos. De esta manera se consiguen mejores resultados a nivel general por parte de la fundación, ya que de manera indirecta participan todos y cada uno de los diferentes profesionales que componen la fundación. Por ejemplo, a través de esta reunión, en relación al *Proyecto de Inserción Sociolaboral*, el resto de profesionales “viéndolo desde fuera” pueden ayudar a la educadora y voluntario de este proyecto a detectar si hay posibles “errores o dificultades” o si hay un avance positivo.
- Reunión con la subdirectora de tratamiento y educadora del módulo (una vez al mes) para comentar el funcionamiento de las diferentes internas y para que también exista un seguimiento por parte de los profesionales del centro penitenciario (más adelante se comenta más detalladamente).
- Reuniones con las empresas de trabajo en las que están derivadas las internas, para comentar su seguimiento y su actitud.
- Reuniones más específicas con profesionales de algunos de los departamentos de la Fundación.

Más adelante en los diferentes puntos del apartado 6.2. Gestión y organización interna se explican y comentan de manera más específica cada una de estas reuniones por

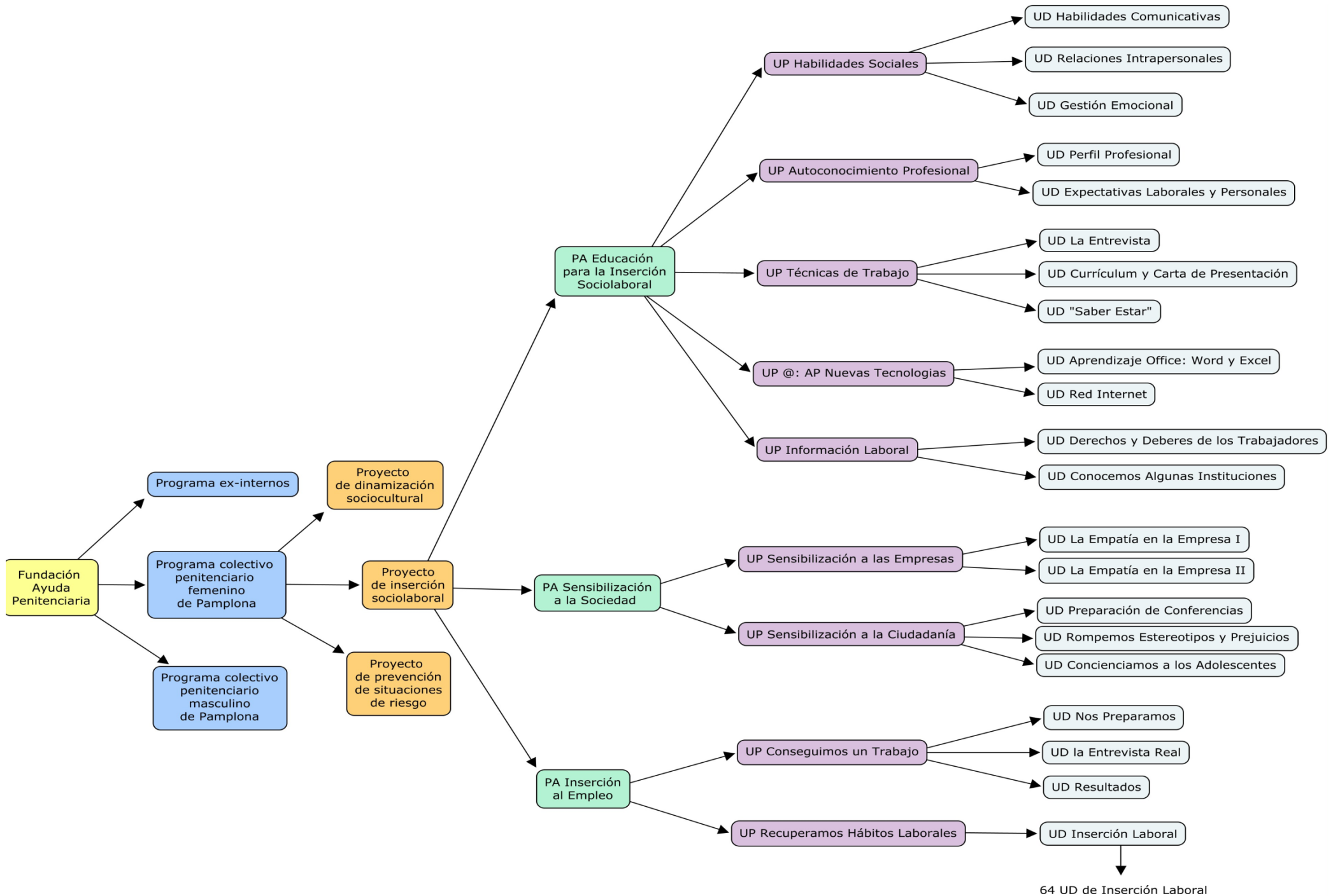
parte de los profesionales del proyecto; así como en el apartado 6.3. Calendarización y plan de trabajo.

Todos estos sistemas de evaluación se irán controlando y analizando, para ir comprobando la efectividad de este proyecto, y si en algún momento alguna parte del proyecto no está funcionando como debería, poder reorientar-la y conseguir, así, una mejor intervención e integración. Por lo tanto, todo el sistema está basado en una retroalimentación constante de las diferentes acciones que se llevarán a cabo para conseguir el máximo nivel de éxito.

5.1.4. Plan de trabajo

A continuación se muestra el esquema²⁴ general de la *Fundación Ayuda Penitenciaria*, Fundación a la cual pertenece el *Proyecto de Inserción Sociolaboral* que se desarrolla a continuación. Este esquema integra el *Proyecto de Inserción Sociolaboral* al completo: Programas de Acción, Unidades de Programación y Unidades Didácticas.

²⁴ Esquema 3. Esquema general del *Proyecto de Inserción Sociolaboral*. Fuente: Elaboración propia.



64 UD de Inserción Laboral

5.2. PROGRAMAS DE ACCIÓN Y UNIDADES DE PROGRAMACIÓN: PLAN DE TRABAJO

En este apartado se desarrollan los tres Programas de Acción (PA) del *Proyecto de Inserción Sociolaboral*, con sus correspondientes Unidades de Programación (UP).

En cada uno de estos Programas de Acción se describen los siguientes aspectos: la descripción del programa, la duración y el horario, el contenido (donde se incluyen las correspondientes UP y UD), los objetivos generales y específicos, los materiales y recursos que se deberán de utilizar, la metodología y técnicas que se utilizan, el lugar donde se lleva a cabo, y por último, los indicadores e instrumentos de evaluación.

A continuación de cada Programa de Acción se desarrollan también las diferentes Unidades de programación donde se explica: la descripción y duración de cada PA, los objetivos generales y específicos, el contenido (sus correspondientes UD), las actividades que se llevan a cabo, los materiales y recursos necesarios, y por último, los indicadores e instrumentos de evaluación.

El desarrollo de cada una de las Unidades didácticas se puede ver en el apartado de anexos, concretamente en los anexos 1, 2, y 3. Aunque, en cada uno de los Programas de Acción que se desarrollan a continuación también se comentan las correspondientes Unidades Didácticas.

Seguidamente, se exponen las tablas con dicha información:

Tabla 12. PA 1: Educación para la Inserción Sociolaboral.

PROGRAMA DE ACCIÓN 1: EDUCACIÓN PARA LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL	
Descripción	Este Programa pretende proporcionar herramientas y técnicas a las internas del <i>Centro Penitenciario de Pamplona</i> , para facilitar, potenciar y mejorar su acceso al mundo laboral una vez salgan de prisión, haciéndoles a la vez competentes y eficientes en su tarea.
Horario y duración	Esta primera parte del proyecto está compuesto por 12 sesiones y respeta el horario comentado anteriormente. Cada una de las UD, se lleva a cabo un miércoles (el miércoles correspondiente según la calendarización del proyecto, <i>ver apartado 6.3. Calendarización y plan de trabajo</i>) y tiene una duración de 4 horas y cuarto, empieza a las 9 de la mañana y finaliza a las 13:15 horas, a mitad de la sesión se realiza un descanso de 15 minutos.
Contenido	<ul style="list-style-type: none"> ▪ UP 1: Habilidades Sociales <ul style="list-style-type: none"> ✓ UD 1: Habilidades comunicativas ✓ UD 2: Relaciones intrapersonales ✓ UD 3: Gestión emocional ▪ UP 2: Autoconocimiento Profesional <ul style="list-style-type: none"> ✓ UD 4: Perfil profesional ✓ UD 5: Expectativas laborales y personales ▪ UP 3: Técnicas de trabajo <ul style="list-style-type: none"> ✓ UD 6: La entrevista ✓ UD 7: Currículum y carta de presentación ✓ UD 8: "Saber estar" ▪ UP 4: @ Aprendizaje de nuevas tecnologías <ul style="list-style-type: none"> ✓ UD 9: Aprendizaje Office: Word + Excel ✓ UD 10: Red Internet: Correo + búsqueda ▪ UP 5: Información laboral <ul style="list-style-type: none"> ✓ UD 11: Derechos y deberes de los trabajadores ✓ UD 12: Conocemos algunas instituciones

Objetivos generales y específicos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Potenciar conocimientos, aprendizajes y habilidades sociales para facilitar la inserción laboral del colectivo penitenciario. <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Desarrollar habilidades sociales y comunicativas para facilitar la inserción en el mercado laboral. (UP 1) 1.2. Autoconocerse a nivel personal y profesional. (UP 2) 1.3. Disponer de técnicas y herramientas de trabajo suficientes para la búsqueda de empleo. (UP 3) 1.4. Aprender el uso de nuevas tecnologías para la búsqueda de empleo. (UP 4) 1.5. Conocer determinadas entidades de ayuda en relación a la inserción laboral y la importancia de los derechos y deberes de los trabajadores. (UP 5)
Materiales y recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recursos humanos: Educadora social de FAP y voluntario. ➤ Recursos materiales: cuestionarios, videos, test, fotocopias, hojas en blanco, cartulinas sillas, mesas, pizarra, proyector, powers points, música, ordenadores, bolígrafos, rotuladores, tijeras, celo, etc.²⁵
Metodología y técnicas	<p>Este PA se basa en una metodología totalmente práctica, a través de un acompañamiento socioeducativo donde se realizan diferentes actividades para conseguir los objetivos establecidos para poder adquirir técnicas y habilidades que permitan facilitar la inserción laboral de las internas. Se realizarán debates, dinámicas de grupos, role-playing, se verán vídeos, etc.²⁶</p>
Lugar	<p>Módulo Sociocultural del <i>Centro Penitenciario de Pamplona</i>.</p>

²⁵ Los recursos materiales como los cuestionarios iniciales, test, fotocopias que se les entrega a las internas, vídeos, etc., se pueden ver en los anexos correspondientes de cada Unidad didáctica.

²⁶ Todas estas técnicas que se utilizan en las distintas sesiones, también se pueden ver en los anexos correspondientes de cada UD.

	Concretamente se utilizará el aula 10, exceptuando la UP 5: @ Aprendizaje de nuevas tecnologías, que se llevará a cabo en el aula 8 para que todas las internas dispongan de un ordenador.
Indicadores e instrumentos de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nivel de asistencia y puntualidad. ➤ Nivel de participación. ➤ Actitud. ➤ Nivel de los contenidos teóricos asimilados.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 13. UP1: Habilidades Sociales.

UNIDAD DE PROGRAMACIÓN 1: HABILIDADES SOCIALES (pertenece al PA Educación para la inserción sociolaboral)	
Descripción y duración	<p>Esta UP pretende dar herramientas con el fin de establecer relaciones horizontales a partir del autoconocimiento, la educación emocional y las habilidades comunicativas aplicándolas tanto al mundo profesional, como en el personal. Paralelamente, también se quiere conseguir que la persona, a través de estas herramientas proporcionadas, pueda ser más autónoma y más crítica a la hora de tomar sus propias decisiones.</p> <p>Ésta se concreta en 3 Unidades Didácticas; y tal y como se ha comentado en la tabla anterior, cada sesión tiene una duración de 4 horas y cuarto, empieza a las 9 de la mañana y finaliza a las 13:15 horas, a mitad de la sesión se realiza un descanso de 15 minutos. <i>(Para conocer la programación, ver apartado 6.3. Calendarización y plan de trabajo).</i></p>
Objetivos generales (UP) y específicos (UD)	<p>El objetivo general de esta UP es el siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Desarrollar habilidades sociales y comunicativas para facilitar la inserción en el mercado laboral. <p>Los objetivos específicos se encuentran recogidos en cada</p>

	una de las Unidades Didácticas de esta UP ²⁷ .
<p>Contenido</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ UD 1: Habilidades comunicativas: Esta Unidad didáctica tiene como objetivo que las internas que participen en el proyecto, puedan desarrollar sus habilidades comunicativas con el fin de mejorar su expresión y su manera de comunicarse, y les sirva a la vez para su acceso al mundo laboral. (<i>Ver anexo 1, página 7</i>) ▪ UD 2: Relaciones intrapersonales: En esta Unidad didáctica se pretende profundizar en el propio autoconocimiento, a la vez tratando temas como la autoestima y la autoimagen. (<i>Ver anexo 1, página 12</i>) ▪ UD 3: Gestión de las emociones: Esta Unidad didáctica tiene como finalidad educar emocionalmente a las personas integrantes en el programa, trabajando e identificando las propias emociones y las ajenas. A la vez también trata de proporcionar herramientas para saber reconducir y relativizar aquellas emociones negativas que provocan malestar general; sobre todo en momentos en que la profesión exija, las destinatarias tendrán que tener las habilidades y técnicas necesarias para saber gestionar esta presión y no “estancarse”. (<i>Ver anexo 1, página 19</i>) <p>Los contenidos en relación a los hechos y conceptos; procedimientos; y actitudes, valores y normas, también se pueden ver en las correspondientes Unidades Didácticas.</p>
<p>Actividades, materiales y recursos necesarios</p>	<p>Toda la información en relación a las actividades se encuentra desarrollada en cada una de las UD correspondientes a esta UP²⁸.</p> <p>En referencia a los materiales y recursos necesarios ya se han especificado anteriormente en la <i>Tabla 12. PA 1: Educación para la inserción sociolaboral</i>; aunque esta</p>

²⁷ Las Unidades didácticas se pueden ver en el apartado de anexos, concretamente en la primera parte del anexo 1 (página 7 - 25).

²⁸ Las Unidades didácticas se pueden ver en el apartado de anexos, concretamente en la primera parte del anexo 1 (página 7 - 25).

	información también está recogida en las correspondientes UD.
Indicadores e instrumentos de evaluación²⁹	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lista de asistencia. ➤ Registro de observación. ➤ Diario de campo. ➤ Test. ➤ Otros indicadores de evaluación: <ul style="list-style-type: none"> - UD 1. Habilidades comunicativas: Se evaluarán los resultados del Cuestionario inicial.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 14. UP 2: Autoconocimiento Profesional.

UNIDAD DE PROGRAMACIÓN 2: AUTOCONOCIMIENTO PROFESIONAL (pertenece al PA Educación para la inserción sociolaboral)	
Descripción y duración	<p>Esta UP pretende que las internas puedan conocerse un poco más a nivel profesional; que tengan claro hasta donde quieren llegar y el porqué, y cuáles son las herramientas que tienen para llegar hasta ahí. Es decir, que sepan describir su perfil profesional e identificar sus expectativas laborales.</p> <p>Ésta se concreta en 2 Unidades Didácticas; y tal y como se ha comentado anteriormente, cada sesión tiene una duración de 4 horas y cuarto, empieza a las 9 de la mañana y finaliza a las 13:15 horas, a mitad de la sesión se realiza un descanso de 15 minutos. <i>(Para conocer la programación, ver apartado 6.3. Calendarización y plan de trabajo).</i></p>
Objetivos generales (UP) y específicos (UD)	<p>El objetivo general de esta UP es el siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Conseguir autoconocerse a nivel personal y profesional. <p>Los objetivos específicos se encuentran recogidos en cada una de las Unidades Didácticas de esta UP³⁰.</p>

²⁹ En el apartado 7.1.2. *Evaluación de proceso*, se explican detalladamente cada uno de estos instrumentos de evaluación.

<p>Contenido</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ UD 4: Perfil profesional: Esta Unidad Didáctica tiene pretende que las internas sean capaces de reflexionar en relación a su perfil profesional y sean capaces de identificar que es todo aquello que tienen y aquellos aspectos que les faltan y deben potenciar. Se trata de identificar habilidades, competencias, capacidades, puntos fuertes/débiles, etc., y a la vez ser capaz de demostrar que “valen” para desarrollar un puesto de trabajo. Se trata de una UD bastante reflexiva, que les haga pensar y cuestionarse diversos aspectos. (<i>Ver anexo 1, página 26</i>) ▪ UD 5: Expectativas personales y laborales: Esta Unidad Didáctica tiene como objetivo que las internas sean capaces e identificar sus propias metas, tanto a nivel general (de su vida), como laboralmente/profesionalmente. Es decir, que tengan claro a donde quieren llegar y como quieren hacerlo. Para ello, es importante que lo analicen paso a paso. (<i>Ver anexo 1, página 31</i>) <p>Los contenidos en relación a los hechos y conceptos; procedimientos; y actitudes, valores y normas, también se pueden ver en las correspondientes Unidades Didácticas.</p>
<p>Actividades, materiales y recursos necesarios</p>	<p>Toda la información en relación a las actividades se encuentra desarrollada en cada una de las UD correspondientes a esta UP³¹.</p> <p>En referencia a los materiales y recursos necesarios ya se han especificado anteriormente en la <i>Tabla 12. PA 1: Educación para la inserción sociolaboral</i>; aunque esta información también está recogida en las correspondientes UD.</p>

³⁰ Las Unidades didácticas se pueden ver en el apartado de anexos, concretamente en el anexo 1 (página 26 - 39).

³¹ Las Unidades didácticas se pueden ver en el apartado de anexos, concretamente en el anexo 1 (página 26 -39).

Indicadores e instrumentos de evaluación³²	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lista de asistencia. ➤ Registro de observación. ➤ Diario de campo. ➤ Test. ➤ Otros indicadores de evaluación: <ul style="list-style-type: none"> - UD 4. Perfil profesional: Se evaluará la realización del role-playing: <i>¿Cómo demuestras que sirvo?</i> - UD 5. Expectativas laborales: Se evaluará la detección de los objetivos y expectativas laborales.
--	---

Fuente: Elaboración propia

Tabla 15. UP 3: Técnicas de trabajo.

UNIDAD DE PROGRAMACIÓN 3: TÉCNICAS DE TRABAJO (pertenece al PA Educación para la inserción sociolaboral)	
Descripción y duración	<p>Esta UP trata de facilitar a las participantes una serie de técnicas necesarias para acceder al mundo laboral, así como otras herramientas para mantenerse en éste.</p> <p>Ésta se concreta en 3 Unidades Didácticas; y tal y como se ha comentado anteriormente, cada sesión tiene una duración de 4 horas y cuarto, empieza a las 9 de la mañana y finaliza a las 13:15 horas, a mitad de la sesión se realiza un descanso de 15 minutos. <i>(Para conocer la programación, ver apartado 6.3. Calendarización y plan de trabajo).</i></p>
Objetivos generales (UP) y específicos (UD)	<p>El objetivo general de esta UP es el siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Disponer de técnicas y herramientas de trabajo suficientes para la búsqueda de empleo. <p>Los objetivos específicos se encuentran recogidos en cada una de las Unidades Didácticas de esta UP³³.</p>

³² En el apartado 7.1.2. *Evaluación de proceso*, se explican detalladamente cada uno de estos instrumentos de evaluación.

<p>Contenido</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ UD 6: La entrevista: Esta Unidad didáctica tiene como objetivo incorporar los conocimientos y las técnicas necesarias para estar preparado a la hora de realizar una entrevista de trabajo. (<i>Ver anexo 1, página 40</i>) ▪ UD 7: Realización del currículum y carta de presentación: Esta Unidad tiene el objetivo de dar las herramientas y la información necesaria para saber elaborar un currículum vitae y una carta de presentación de manera correcta y visible en relación con la carrera profesional de cada una. (<i>Ver anexo 1, página 46</i>) ▪ UD 8: “Saber estar”: Esta Unidad didáctica pretende aproximar a las participantes a la realidad de una entrevista de trabajo para que pongan en práctica todos los conocimientos adquiridos hasta el momento. (<i>Ver anexo 1, página 50</i>) <p>Los contenidos en relación a los hechos y conceptos; procedimientos; y actitudes, valores y normas, también se pueden ver en las correspondientes Unidades Didácticas.</p>
<p>Actividades, materiales y recursos necesarios</p>	<p>Toda la información en relación a las actividades se encuentra desarrollada en cada una de las UD correspondientes a esta UP³⁴.</p> <p>En referencia a los materiales y recursos necesarios ya se han especificado anteriormente en la <i>Tabla 12. PA 1: Educación para la inserción sociolaboral</i>; aunque esta información también está recogida en las correspondientes UD.</p>
<p>Indicadores e instrumentos de evaluación³⁵</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lista de asistencia. ➤ Registro de observación. ➤ Diario de campo.

³³ Las Unidades didácticas se pueden ver en el apartado de anexos, concretamente en el anexo 1 (página 40 - 54).

³⁴ Las Unidades didácticas se pueden ver en el apartado de anexos, concretamente en el anexo 1 (página 40 - 54).

³⁵ En el apartado 7.1.2. *Evaluación de proceso*, se explican detalladamente cada uno de estos instrumentos de evaluación.

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Test. ➤ Otros indicadores de evaluación: <ul style="list-style-type: none"> - UD 6. La entrevista: Se evaluarán las mejoras en la realización entre la primera y la segunda entrevista. - UD 7. Realización del Currículum y la Carta de presentación: Se evaluarán dos aspectos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ La realización del currículum y la carta de presentación. ▪ La realización de la exposición. - UD 8. Saber estar: Se evaluarán dos aspectos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Corrección del currículum y la carta de presentación. ▪ Realización del role-playing: Entrevista de trabajo.
--	--

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 16. UP 4: Aprendizaje de nuevas tecnologías.

UNIDAD DE PROGRAMACIÓN 4: @ APRENDIZAJE DE NUEVAS TECNOLOGÍAS (pertenece al PA Educación para la inserción sociolaboral)	
Descripción y duración	<p>Como a día de hoy la informática ha adquirido un papel prácticamente esencial en nuestra sociedad, esta UP trata de proporcionar aquellos conocimientos informáticos más relevantes a la hora de buscar empleo; en cuanto al funcionamiento de algunos programas de Office y en relación a la Red de Internet.</p> <p>Ésta se concreta en 2 Unidades Didácticas; y tal y como se ha comentado anteriormente, cada sesión tiene una duración de 4 horas y cuarto, empieza a las 9 de la mañana y finaliza a las 13:15 horas, a mitad de la sesión se realiza un descanso de 15 minutos. <i>(Para conocer la programación, ver apartado 6.3. Calendarización y plan de trabajo).</i></p>
Objetivos generales (UP) y específicos	<p>El objetivo general de esta UP es el siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Aprender el uso de nuevas tecnologías para la búsqueda

(UD)	<p>de empleo.</p> <p>Los objetivos específicos se encuentran recogidos en cada una de las Unidades Didácticas de esta UP³⁶.</p>
Contenido	<ul style="list-style-type: none"> ▪ UD 9: Programas Office: Word y Excel: Esta Unidad didáctica trata de proporcionar los conocimientos básicos sobre ambos programas para poder utilizarlos sin ningún tipo de problema, por ejemplo a la hora de redactar documentos, currículum, carta de presentación, etc. Hay que tener en cuenta que a día de hoy saber manejar ambos programas es prácticamente fundamental. (<i>Ver anexo 1, página 55</i>) ▪ UD 10: Red Internet: Correo electrónico y webs de empleo: Esta Unidad didáctica se basa en enseñar a las diferentes participantes como utilizar adecuadamente el correo electrónico, por si han de enviar mails, por ejemplo, a alguna empresa. Así como también a saber moverse por diferentes webs de empleo para poder conocer las diferentes ofertas de trabajo y poder enviar así su currículum. (<i>Ver anexo 1, página 64</i>) <p>Los contenidos en relación a los hechos y conceptos; procedimientos; y actitudes, valores y normas, también se pueden ver en las correspondientes Unidades Didácticas.</p>
Actividades, materiales y recursos necesarios	<p>Toda la información en relación a las actividades se encuentra desarrollada en cada una de las UD correspondientes a esta UP³⁷.</p> <p>En referencia a los materiales y recursos necesarios ya se han especificado anteriormente en la <i>Tabla 12. PA 1: Educación para la inserción sociolaboral</i>; aunque esta información también está recogida en las correspondientes UD.</p>

³⁶ Las Unidades didácticas se pueden ver en el apartado de anexos, concretamente en el anexo 1 (página 55 - 70).

³⁷ Las Unidades didácticas se pueden ver en el apartado de anexos, concretamente en el anexo 1 (página 55 -70).

Indicadores e instrumentos de evaluación³⁸	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lista de asistencia. ➤ Registro de observación. ➤ Diario de campo. ➤ Test. ➤ Otros indicadores de evaluación: <ul style="list-style-type: none"> - UD 9. Programas Office Word y Excel: Se evaluarán las prácticas de Word y Excel realizadas. - UD 10. Red Internet: Se evaluarán las prácticas del correo electrónico y webs de empleo.
--	--

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 17. UP 5: Información Laboral.

UNIDAD DE PROGRAMACIÓN 5: INFORMACIÓN LABORAL (pertenece al PA Educación para la inserción sociolaboral)	
Descripción y duración	<p>Esta UP tiene como objetivo proporcionar a las internas información laboral importante, como son los Derechos y Deberes de los trabajadores y determinadas entidades relacionadas con la inserción laboral.</p> <p>Ésta se concreta en 2 Unidades Didácticas; y tal y como se ha comentado anteriormente, cada sesión tiene una duración de 4 horas y cuarto, empieza a las 9 de la mañana y finaliza a las 13:15 horas, a mitad de la sesión se realiza un descanso de 15 minutos. <i>(Para conocer la programación, ver apartado 6.3. Calendarización y plan de trabajo).</i></p>
Objetivos generales (UP) y específicos (UD)	<p>El objetivo general de esta UP es el siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Conocer determinadas entidades de ayuda en relación a la inserción laboral y la importancia de los derechos y deberes de los trabajadores. <p>Los objetivos específicos se encuentran recogidos en cada una de las Unidades Didácticas de esta UP³⁹.</p>

³⁸ En el apartado 7.1.2. *Evaluación de proceso*, se explican detalladamente cada uno de estos instrumentos de evaluación.

<p>Contenido</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ UD 11: Derechos y deberes de los trabajadores: Esta Unidad didáctica pretende transmitir a las internas la importancia de que tengan un cierto conocimiento de los Derechos y Deberes de los trabajadores. Han de tener claro que como trabajadoras tienen unos derechos, pero también unas obligaciones. Así pues, se darán a conocer algunos de ellos para que en un futuro cuando trabajen lo tengan presente. (<i>Ver anexo 1, página 71</i>) ▪ UD 12: Conocemos algunas instituciones: Esta Unidad didáctica tiene como objetivo dar a conocer determinadas entidades relacionadas con la inserción laboral, como por ejemplo, ETT (Empresas de Trabajo Temporal), SNE (Servicio Navarro de Empleo), INEM (Instituto Nacional de Empleo), así como Servicios Municipales de Acompañamiento Sociolaboral. Para que una vez salgan de prisión sepan dónde acudir a buscar información y asesoramiento laboral. (<i>Ver anexo 1, página 75</i>) <p>Los contenidos en relación a los hechos y conceptos; procedimientos; y actitudes, valores y normas, también se pueden ver en las correspondientes Unidades Didácticas.</p>
<p>Actividades, materiales y recursos necesarios</p>	<p>Toda la información en relación a las actividades se encuentra desarrollada en cada una de las UD correspondientes a esta UP⁴⁰.</p> <p>En referencia a los materiales y recursos necesarios ya se han especificado anteriormente en la <i>Tabla 12. PA 1: Educación para la inserción sociolaboral</i>; aunque esta información también está recogida en las correspondientes UD.</p>
<p>Indicadores e instrumentos de</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lista de asistencia. ➤ Registro de observación.

³⁹ Las Unidades didácticas se pueden ver en el apartado de anexos, concretamente en el anexo 1 (página 71 - 91).

⁴⁰ Las Unidades didácticas se pueden ver en el apartado de anexos, concretamente en el anexo 1 (página 71 -91).

evaluación⁴¹	<ul style="list-style-type: none">➤ Diario de campo.➤ Test.➤ Otros indicadores de evaluación:<ul style="list-style-type: none">- UD 11. Derechos y Deberes de los trabajadores: Se evaluará la realización del role-playing.
--------------------------------	--

Fuente: Elaboración propia.

⁴¹ En el apartado 7.1.2. *Evaluación de proceso*, se explican detalladamente cada uno de estos instrumentos de evaluación.

Tabla 18. PA 2: Sensibilización a la Sociedad.

PROGRAMA DE ACCIÓN 2: SENSIBILIZACIÓN A LA SOCIEDAD	
Descripción	<p>Este Programa de Acción tiene como finalidad difundir y sensibilizar, tanto a la población como a las empresas, sobre la situación de las internas en relación a la inserción laboral. Transmitiendo el cambio y a la vez la gran motivación por parte de las internas, para “romper y acabar” con determinados prejuicios y estereotipos que tiene parte de la sociedad. También pretende concienciar a un grupo de adolescentes conflictivos y hacerles “abrir los ojos”. Todo el PA se llevará a cabo a partir de conferencias, con el objetivo de que consigan abrirse y sincerarse con ellas mismas y la sociedad; perdiendo a la vez la timidez y creando así un contacto con la sociedad a nivel general.</p>
Horario y duración	<p>Esta segunda parte del proyecto está compuesto por 5 sesiones y también respeta el horario comentado anteriormente. Cada una de las UD se lleva a cabo los miércoles (el miércoles correspondiente según la calendarización del proyecto, <i>ver apartado 6.3. Calendarización y plan de trabajo</i>) y tiene una duración de 4 horas, de 9 a 13 horas (incluyendo el traslado al lugar de las conferencias, aquellas que lo requieren). Exceptuando la <i>UD Preparación conferencias</i>, ya que es una sesión “normal” que se lleva a cabo en el interior del <i>Centro Penitenciario</i> y por lo tanto, se realizan 15 minutos más para hacer un breve descanso, finalizando de esta manera a las 13:15 horas.</p>
Contenido	<ul style="list-style-type: none"> ▪ UP 6: Sensibilización a las empresas <ul style="list-style-type: none"> ✓ UD 13: La empatía en la empresa I ✓ UD 14: La empatía en la empresa II ▪ UP 7: Sensibilización a la ciudadanía <ul style="list-style-type: none"> ✓ UD 15: Preparación conferencias ✓ UD 16: Rompemos estereotipos y prejuicios ✓ UD 17: Concienciamos a los adolescentes

Objetivos generales y específicos	<p>1. Sensibilizar a la sociedad sobre la situación y problemática del colectivo penitenciario.</p> <p>1.1. Ser capaz de sensibilizar a los empresarios sobre las dificultades y barreras con las que se encuentran al salir de prisión desde experiencias personales. (UP 6)</p> <p>1.2. Ser capaz de sensibilizar a la ciudadanía sobre las dificultades y barreras con las que se encuentran al salir de prisión desde experiencias personales. (UP 7)</p>
Materiales y recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recursos humanos: Educadora social de FAP y voluntario. Así como las propias internas, empresarios, adolescentes, universitarios y determinada población de pamplona ➤ Recursos materiales: Autobús (para trasladarse al lugar de las conferencias), hojas y bolígrafos.
Metodología y técnicas	<p>La metodología que se utiliza en este PA es totalmente práctica, donde las internas son las protagonistas de la acción; las conferencias que se llevan a cabo son dirigidas por las propias internas, y aquí los profesionales tienen un papel más secundario y menos directivo; hacen más de observadores. Este Programa de Acción se realiza únicamente a través de conferencias para que así, las internas, potencien también su capacidad de comunicación, poniendo en práctica todos aquellos conocimientos que han ido adquiriendo a lo largo del proyecto. A la vez, de esta manera, consiguen aproximarse de una manera más directa hacia la propia sociedad que en determinadas ocasiones les excluyen y transmitirles todo aquello que realmente sienten como colectivo penitenciario.</p>
Lugar	<p>Las UD se realizan en distintos lugares:</p> <ul style="list-style-type: none"> - UD La empatía en la empresa I: Sala de actos del centro penitenciario.

	<ul style="list-style-type: none"> - UD La empatía en la empresa II: Fundación Ayuda Penitenciaria. - UD Preparación conferencias: Aula 10 del módulo sociocultural del C.P. - UD Rompemos estereotipos y prejuicios: Sala de actos de la Universidad de Navarra. - UD Concienciamos a los adolescentes: Sala de actos del Colegio Verduna.
Indicadores e instrumentos de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nivel de asistencia y puntualidad. ➤ Nivel de participación. ➤ Actitud. ➤ Nivel de aplicación de los contenidos teóricos asimilados.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 19. UP 6: Sensibilización a las empresas.

UNIDAD DE PROGRAMACIÓN 6: SENSIBILIZACIÓN A LAS EMPRESAS (pertenece al PA Sensibilización a la sociedad)	
Descripción y duración	<p>Esta UP pretende informar y dar a conocer el proyecto, sensibilizando a las empresas sobre la situación actual del colectivo penitenciario en relación al mercado laboral. Intentando romper de esta manera con los prejuicios y estereotipos, transmitiendo a la vez las ganas, ilusión y motivación por parte de las internas.</p> <p>Ésta se concreta en 2 Unidades Didácticas; y tal y como se ha comentado anteriormente, cada sesión tiene una duración de 4 horas, empieza a las 9 de la mañana y finaliza a las 13:00 horas. <i>(Para conocer la programación, ver apartado 6.3. Calendarización y plan de trabajo).</i></p>
Objetivos generales (UP) y específicos (UD)	<p>El objetivo general de esta UP es el siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ser capaz de sensibilizar a los empresarios sobre las dificultades y barreras con las que se encuentran al

	<p>salir de prisión desde experiencias personales.</p> <p>Los objetivos específicos se encuentran recogidos en cada una de las Unidades Didácticas de esta UP⁴².</p>
<p>Contenido</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ UD 13: La empatía en la empresa I: Esta Unidad Didáctica pretende transmitir a los empresarios (a través de una conferencia de las propias internas) la situación del colectivo penitenciario, en especial cuando salen de prisión. Se trata de sensibilizarles y que sean capaces de ponerse en su situación, comprendiendo como pueden sentirse; rompiendo así con sus posibles prejuicios. (Se llevará a cabo dentro del Centro Penitenciario; en la UD se explica más detalladamente). (<i>Ver anexo 2, página 95</i>) ▪ UD 14: La empatía en la empresa II: Igual que la UD anterior, ésta también pretende transmitir a los empresarios la situación del colectivo penitenciario, en especial cuando salen de prisión. Se trata de sensibilizarles y que sean capaces de ponerse en su situación, comprendiendo como pueden sentirse; rompiendo así con sus posibles prejuicios. Así pues, el objetivo de ambas UD es el mismo, la única diferencia es que esta UD se realizará fuera del Centro Penitenciario, serán las propias internas las que se moverán para realizar la conferencia. (En la UD se explica más detalladamente). (<i>Ver anexo 2, página 99</i>) <p>Los contenidos en relación a los hechos y conceptos; procedimientos; y actitudes, valores y normas, también se pueden ver en las correspondientes Unidades Didácticas.</p>
<p>Actividades, materiales y recursos necesarios</p>	<p>Las actividades se encuentran desarrolladas en cada una de las UD correspondientes a esta UP⁴³.</p> <p>En referencia a los materiales y recursos necesarios ya se</p>

⁴² Las Unidades didácticas se pueden ver en el apartado de anexos, concretamente en el anexo 2 (página 95 - 102).

⁴³ Las Unidades didácticas se pueden ver en el apartado de anexos, concretamente en el anexo 2 (página 95 -102).

	han especificado anteriormente en la <i>tabla 18. PA 2: Sensibilización a la sociedad</i> ; aunque esta información también está recogida en las correspondientes UD.
Indicadores e instrumentos de evaluación⁴⁴	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lista de asistencia. ➤ Registro de observación. ➤ Diario de campo. ➤ Otros indicadores de evaluación: <ul style="list-style-type: none"> - UD.13: La empatía en la empresa I: Se evaluarán los efectos causados en los empresarios. - UD.14 La empatía en la empresa II: Se evaluarán los efectos causados en los empresarios.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 20. UP 7: Sensibilización a la ciudadanía.

UNIDAD DE PROGRAMACIÓN 7: SENSIBILIZACIÓN A LA CIUDADANÍA (pertenece al PA Sensibilización a la sociedad)	
Descripción y duración	<p>Tal y como se ha ido comentando a lo largo del trabajo, gran parte de la sociedad acostumbra a excluir/discriminar al colectivo penitenciario. Pues bien, a través de esta UP se pretende transmitir una visión positiva y abierta sobre el colectivo penitenciario, complementándola y ejemplificándola a través del proyecto y vivencias personales. De esta manera se pretende facilitar la aproximación a la ciudadanía a esta realidad y vincular y potenciar los objetivos comunes entre todos, rompiendo así los estigmas impuestos socialmente. También pretende concienciar a los adolescentes más conflictivos de esta situación y transmitirles a la vez un mensaje positivo para que no acaben en la misma situación que ellas.</p> <p>Ésta se concreta en 3 Unidades Didácticas; y tal y como se</p>

⁴⁴ En el apartado 7.1.2. *Evaluación de proceso*, se explican detalladamente cada uno de estos instrumentos de evaluación.

	<p>ha comentado anteriormente, cada sesión tiene una duración de 4 horas, empieza a las 9 de la mañana y finaliza a las 13:00 horas. Exceptuando la <i>UD Preparación de conferencias</i>, que al ser una sesión normal, respeta el horario estándar, finalizando a las 13:15 horas, y realizando entonces, un descanso e 15 minutos. <i>(Para conocer la programación, ver apartado 6.3. Calendarización y plan de trabajo).</i></p>
<p>Objetivos generales (UP) y específicos (UD)</p>	<p>El objetivo general de esta UP es el siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ser capaz de sensibilizar a la ciudadanía sobre las dificultades y barreras con las que se encuentran al salir de prisión desde experiencias personales. <p>Los objetivos específicos se encuentran recogidos en cada una de las Unidades Didácticas de esta UP⁴⁵.</p>
<p>Contenido</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ UD 15: Preparación conferencias: Como esta UP también se basa en conferencias que realizaran las propias internas, esta Unidad Didáctica tiene como único objetivo la preparación de las dos siguientes conferencias. Así pues, durante esta sesión deberán de ponerse de acuerdo en que es aquello que quieren transmitir y hacer llegar a la población destinataria, con el fin de que se rompa con la imagen negativa hacia el colectivo penitenciario. Aquí deberán ir más allá y englobar varios ámbitos, no únicamente la inserción laboral; transmitiendo a la vez todas aquellas dificultades con las que se encuentran. <i>(Ver anexo 2, página 103)</i> ▪ UD 16: Rompemos estereotipos y prejuicios: Esta Unidad Didáctica, a través de una conferencia de las propias internas, pretende transmitir la situación del colectivo penitenciario y todas aquellas dificultades con las que se encuentran una vez salen de prisión. Se trata de sensibilizar a la población y que sean capaces de

⁴⁵ Las Unidades didácticas se pueden ver en el apartado de anexos, concretamente en el anexo 2 (página 103 - 114).

ponerse en su situación, comprendiendo como pueden sentirse. Rompiendo de esta manera con los prejuicios y estereotipos que crea la propia sociedad. Deberán de transmitir a la vez aquellos cambios positivos que han realizado a lo largo de su vida, en especial, desde que entraron en prisión, para que los destinatarios sepan ver que las personas cambian y todos merecen una segunda oportunidad. Todo esto podrán explicarlo también a través de experiencias y vivencias personales. En este caso, a diferencia de la UP anterior, deberán de centrarse en las distintas áreas por igual, no específicamente en la inserción laboral. Esta conferencia se llevará a cabo fuera del Centro Penitenciario (en la UD se explica más detalladamente). (Ver anexo 2, página 107)

- UD 17: Concienciamos a los adolescentes: Esta Unidad Didáctica pretende concienciar a los adolescentes más conflictivos (a través de una conferencia de las propias internas) de la situación de este colectivo. Explicando vivencias y experiencias personales pretenden evitar que acaben en la misma situación que ellas, pero a la vez hacerles entender que cualquier persona se puede ver en esta situación a lo largo de su vida. El objetivo es “hacerles abrir los ojos”, para que vayan por el buen camino: que estudien, que obedezcan a sus padres, que no tonteen con las drogas, etc. Han de intentar que el grupo de adolescentes salga mentalizado y con ganas de cambiar su “estilo de vida”. Esta conferencia se llevará a cabo fuera del Centro Penitenciario, en concreto, en un instituto (en la UD se explica más detalladamente). (Ver anexo 2, página 111)

Los contenidos en relación a los hechos y conceptos; procedimientos; y actitudes, valores y normas, también se pueden ver en las correspondientes Unidades Didácticas.

<p>Actividades, materiales y recursos necesarios</p>	<p>Las actividades se encuentran desarrolladas en cada una de las UD correspondientes a esta UP⁴⁶.</p> <p>En referencia a los materiales y recursos necesarios ya se han especificado anteriormente en la <i>tabla 18.PA 2: Sensibilización a la sociedad</i>; aunque esta información también está recogida en las correspondientes UD.</p>
<p>Indicadores e instrumentos de evaluación⁴⁷</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lista de asistencia. ➤ Registro de observación. ➤ Diario de campo. ➤ Otros indicadores de evaluación: <ul style="list-style-type: none"> - UD.16 Rompemos estereotipos y prejuicios: Se evaluarán los efectos causados en los destinatarios. - UD.17 Concienciamos a los adolescentes: Se evaluarán los efectos causados en los adolescentes.

Fuente: Elaboración propia.

⁴⁶ Las Unidades didácticas se pueden ver en el apartado de anexos, concretamente en el anexo 2 (página 103 - 114).

⁴⁷ En el apartado 7.1.2. *Evaluación de proceso*, se explican detalladamente cada uno de estos instrumentos de evaluación.

Tabla 21. PA 3: Inserción al empleo.

PROGRAMA DE ACCIÓN 3: INSERCIÓN AL EMPLEO	
Descripción	<p>Este Programa de Acción pretende poner en práctica los diferentes conocimientos obtenidos hasta el momento, para ayudar a las internas a recuperar hábitos laborales ofreciéndoles un puesto de trabajo fuera del Centro Penitenciario.</p>
Horario y duración	<p>Esta tercer parte del proyecto, está compuesta por 4 sesiones, más las 64 sesiones de incorporación a un puesto de trabajo, por lo tanto, tiene un total de 68 sesiones.</p> <p>Cada una de las UD se lleva a cabo los miércoles por la mañana (el miércoles correspondiente según la calendarización del proyecto, <i>ver apartado 6.3. Calendarización y plan de trabajo</i>), y cada una de ellas tiene una duración de 4 horas y 15 minutos, exceptuando la <i>UD La entrevista</i> que tiene una duración inferior (80 minutos).</p> <p>Por otro lado, la <i>UP Recuperamos hábitos laborales</i> se lleva a cabo tres días a la semana: lunes, miércoles y viernes (desde marzo a agosto del 2015), con una duración también de 4 horas (más el traslado).</p>
Contenido	<ul style="list-style-type: none"> ▪ UP Conseguimos un trabajo <ul style="list-style-type: none"> ✓ UD 18: Nos preparamos ✓ UD 19: La entrevista real ✓ UD 20: Resultados ▪ UP Recuperamos hábitos laborales <ul style="list-style-type: none"> ✓ UD 21: Inserción laboral
Objetivos generales y específicos	<p>1. Aproximarse al mundo laboral y recuperar hábitos laborales:</p> <p>1.1. Ser capaz de enfrentarse a una entrevista de trabajo a través de los conocimientos obtenidos a lo largo del proyecto. (UP 8)</p>

	1.2. Desarrollar con éxito un puesto de trabajo. (UP 9)
Materiales y recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recursos humanos: Educadora social de FAP y voluntario. Además de los empresarios correspondientes. ➤ Recursos materiales: Autobús, bolígrafos, hojas
Metodología y técnicas	<p>La metodología de este PA, al igual que el resto es totalmente práctica, y se basa en un acompañamiento durante el proceso de búsqueda de trabajo y durante el desarrollo de éste. La educadora y el voluntario harán de mediadores entre las empresas de trabajo y las internas, para facilitarles el proceso, pero a la vez, les dejarán un cierto grado de autonomía para potenciar y mejorar el desarrollo personal.</p>
Lugar	<p>Las UD se realizan en distintos lugares:</p> <ul style="list-style-type: none"> - UD Nos preparamos: Aula 10 del módulo sociocultural del C.P. - UD La entrevista real: Empresas correspondientes. - UD Resultados: Aula 10 del módulo sociocultural del C.P. - UD Inserción laboral: Empresas correspondientes.
Indicadores e instrumentos de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nivel de asistencia y puntualidad. ➤ Nivel de participación. ➤ Actitud. ➤ Nivel de aplicación de los contenidos teóricos asimilados. ➤ En relación a la UP 9: Recuperamos hábitos laborales, únicamente se realizará una evaluación por parte de los empresarios.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 22. UP 8: Conseguimos un trabajo.

UNIDAD DE PROGRAMACIÓN 8: CONSEGUIMOS UN TRABAJO (pertenece al PA Inserción al empleo)	
Descripción y duración	<p>Esta UP tiene como objetivo poner en práctica los diferentes conocimientos adquiridos hasta el momento para poder realizar una entrevista de empleo real para conseguir un puesto de trabajo temporal, o no, depende de las internas y los empresarios.</p> <p>Ésta se concreta en 3 Unidades Didácticas; y tal y como se ha comentado anteriormente, cada sesión tiene una duración de 4 horas y cuarto, empieza a las 9 de la mañana y finaliza a las 13:15 horas, a mitad de la sesión se realiza un descanso de 15 minutos. Exceptuando la <i>UD La entrevista</i> que tiene una duración inferior (80 minutos). <i>(Para conocer la programación, ver apartado 6.3. Calendarización y plan de trabajo).</i></p>
Objetivos generales (UP) y específicos (UD)	<p>El objetivo general de esta UP es el siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ser capaz de enfrentarse a una entrevista de trabajo a través de los conocimientos obtenidos a lo largo del proyecto <p>Los objetivos específicos se encuentran recogidos en cada una de las Unidades Didácticas de esta UP⁴⁸.</p>
Contenido	<ul style="list-style-type: none"> ▪ UD 18: Nos preparamos: Esta Unidad Didáctica pretende que las internas sean capaces de prepararse ellas solas una entrevista real de trabajo que realizarán la siguiente sesión para poder conseguir un puesto de trabajo. Deberán de poner en práctica todos los conocimientos adquiridos hasta el momento. <i>(Ver anexo 3, página 117)</i> ▪ UD 19: La entrevista real: Esta Unidad Didáctica pretende

⁴⁸ Las Unidades didácticas se pueden ver en el apartado de anexos, concretamente en el anexo 3 (página 117 - 126).

	<p>conseguir que las internas se ganen un puesto de trabajo temporal. Deberán de realizar una entrevista real para poder acceder al puesto de trabajo determinado. (Ver <i>anexo 3, página 121</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ UD 20: Resultados: Esta Unidad Didáctica tiene como objetivo informar a las internas de los resultado de las entrevistas e informarles si empiezan a trabajar o no. (Ver <i>anexo 3, página 124</i>) <p>Los contenidos en relación a los hechos y conceptos; procedimientos; y actitudes, valores y normas, también se pueden ver en las correspondientes Unidades Didácticas.</p>
<p>Actividades, materiales y recursos necesarios</p>	<p>Las actividades se encuentran desarrolladas en cada una de las UD correspondientes a esta UP⁴⁹.</p> <p>En referencia a los materiales y recursos necesarios ya se han especificado anteriormente en la <i>tabla 21. PA 3: Inserción al empleo</i>; aunque esta información también está recogida en las correspondientes UD.</p>
<p>Indicadores e instrumentos de evaluación⁵⁰</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lista de asistencia. ➤ Registro de observación. ➤ Diario de campo. ➤ Otros indicadores de evaluación: <ul style="list-style-type: none"> - UD 18. Nos preparamos: Se evaluará la realización del role-playing. - UD 19. La entrevista real: Registro de observación por parte del entrevistador: vestimenta, actitud, etc. - UD 20. Resultados: Se evaluarán dos aspectos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ El acceso o no al puesto de trabajo. ▪ La aceptación del resultado obtenido.

Fuente: Elaboración propia.

⁴⁹ Las Unidades didácticas se pueden ver en el apartado de anexos, concretamente en el anexo 3 (página 117 - 126).

⁵⁰ En el apartado 7.1.2. *Evaluación de proceso*, se explican detalladamente cada uno de estos instrumentos de evaluación.

Tabla 23. UP 9: Recuperamos hábitos laborales.

UNIDAD DE PROGRAMACIÓN 9: RECUPERAMOS HÁBITOS LABORALES (pertenece al PA Inserción al empleo)	
Descripción y duración	<p>Esta Unidad de Programación consta de 64 Unidades Didácticas, empieza el mes de marzo y no finaliza hasta mediados de agosto. Tiene como objetivo desarrollar con éxito un puesto de trabajo, por este motivo tiene una durada más extensa. Las internas irán a trabajar tres días a la semana de 9 a 13 horas, lo harán los lunes, miércoles y viernes (más desarrollado en la UD). <i>(Para conocer la programación, ver apartado 6.3. Calendarización y plan de trabajo).</i></p>
Objetivos generales (UP) y específicos (UD)	<p>El objetivo general de esta UP es el siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Desarrollar con éxito un puesto de trabajo <p>Los objetivos específicos se encuentran recogidos en la Unidad Didáctica de esta UP⁵¹.</p>
Contenido	<ul style="list-style-type: none"> ▪ UD 21 - 84: Inserción Laboral: El objetivo de esta Unidad Didáctica es desarrollar con éxito un puesto de trabajo, poniendo en práctica todas las capacidades que tengan y adquiriendo nuevos aprendizajes al respecto. Deben ser responsables, puntuales, trabajadoras, mostrar una actitud positiva, etc. Si no ponen ganas e interés podrán ser “expulsadas” del lugar de trabajo. <i>(Ver anexo 3, página 127: Únicamente de desarrolla una UD porque todo el resto son iguales.)</i> <p>Los contenidos en relación a los hechos y conceptos; procedimientos; y actitudes, valores y normas, también se pueden ver en las correspondientes Unidades Didácticas.</p>

⁵¹ La Unidades didáctica se puede ver en el apartado de anexos, concretamente en el anexo 3 (página 127 -129).

<p>Actividades, materiales y recursos necesarios</p>	<p>Las actividades se encuentran desarrolladas en la UD correspondiente a esta UP⁵².</p> <p>En referencia a los materiales y recursos necesarios ya se han especificado anteriormente en la <i>tabla 21. PA 3: Inserción al empleo</i>; aunque esta información también está recogida en las correspondientes UD.</p>
<p>Indicadores e instrumentos de evaluación⁵³</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Evaluación únicamente por parte de los empresarios a través de: <ul style="list-style-type: none"> ○ Actitud ○ Puntualidad ○ Responsabilidad ○ Desempeño del puesto de trabajo, etc.

Fuente: Elaboración propia.

⁵² La Unidades didáctica se puede ver en el apartado de anexos, concretamente en el anexo 3 (página 127 - 129).

⁵³ En el apartado 7.1.2. *Evaluación de proceso*, se explican detalladamente cada uno de estos instrumentos de evaluación.

6. APLICACIÓN

La aplicación “es caracteritza pel fet de portar a terme les tasques definides en la planificació mitjançant el desenvolupament dels projectes, els programes o les unitats de programació” (Riberas et al., 2013: 93). También tiene como finalidad, identificar los principales elementos que dificultan y facilitan la implementación del proyecto en cuestión dentro de la realidad social. Para hacerlo, hace falta abordar aspectos como la sensibilización, la cohesión grupal y las minorías activas. Además, este apartado también incluye la gestión y organización interna y la calendarización y el plan de trabajo, para sintetizar todo el plan de acción.

6.1. PROCESOS DE DINAMIZACIÓN DEL PROYECTO

En este apartado se habla sobre la sensibilización, la cohesión grupal y la detección de las minorías activas.

6.1.1. Sensibilización

Tal y como comentan Ribera et al. (2013: 94), la sensibilización es un:

Treball dirigit a la conscienciació del grup al qual s'adreça el projecte, que consisteix en el fet que les persones que han de ser subjectes de la intervenció es facin conscients de la seva realitat, dels aspectes autobiogràfics que els han portat a la situació que es trobem, de les seves possibilitats reals i del moment en què es troben, allò que ha de despertar d'interès pel treball que se'ls proposa realitzar.

Como ya se ha comentado anteriormente, el proyecto pretende conseguir la inserción sociolaboral de las mujeres del *Centro Penitenciario de Pamplona*. Durante el proyecto, se habla de inserción sociolaboral y no únicamente laboral, ya que tal y como se ha comentado, la inserción laboral conlleva en gran medida una integración global del individuo en la sociedad, ya que le permite desarrollarse a nivel global y participar activamente en la sociedad. Aunque esta es la finalidad principal del proyecto, hay otros elementos que también son importantes trabajar y que quizás a simple vista no se ven.

Uno de estos es la sensibilización del grupo participante, así pues los profesionales del proyecto realizarán y utilizarán diferentes recursos para llegar a una gran captación de

destinatarias, teniendo en cuenta como principal objetivo la igualdad de oportunidades para todo el mundo. En primer lugar, como recurso más efectivo y próximo, se realizará una charla sobre la situación actual en relación al ámbito laboral. De este modo, se sensibilizará a partir de un discurso participativo e involucrador para implicarles, concienciarles y hacerles partícipes de manera directa con la realidad actual sobre la inserción laboral en dicho colectivo. Inicialmente se expondrá el proyecto de manera objetiva a través de varios datos, reflejando la situación actual en el mundo laboral. A partir de aquí, la educadora y voluntario en cuestión abrirán un debate donde las participantes puedan reflexionar, expresar y detectar su experiencia en el ámbito, exponiendo sus necesidades. Llegado a este punto, donde las personas afectadas se ven implicadas en la problemática, ambos profesionales expondrán el proyecto explicando que está fundamentado en unas necesidades detectadas, las cuales se intentarán cubrir a partir de un programa. De esta manera se intentará captar el máximo de internas posibles.

Así pues, todas las internas que pasen por el proyecto, han de saber percibir el valor y la importancia del porque han participado en este proyectos. Esto supone trabajar la concienciación del propio colectivo al cual va dirigido el proyecto (colectivo penitenciario) y el autoconocimiento personal con el fin de saber afrontar las propias necesidades. Además, siguiendo en esta misma línea también es importante trabajar sobre el cuestionamiento de ideas y actitudes negativas respecto a la población penitenciaria, ya que de esta manera se intenta favorecer una interacción natural entre la población penitenciaria y no penitenciaria.

Por último, es imprescindible una sensibilización no solamente del propio colectivo, sino en especial por parte del resto de la sociedad, ya que en gran parte son los causantes de esta “exclusión”, ya sea por sus prejuicios, estereotipos, etc. De esta manera, se trabajaran los valores de respeto, empatía y solidaridad con parte de la sociedad. Aquí se utilizará un lenguaje próximo, emotivo, sensible y representativo de la problemática que sufre este colectivo. Este aspecto se trabajará a partir de varias conferencias que darán las propias internas para trasladar sus propias vivencias personales, tanto a empresarios, adolescentes, universitarios y parte de la ciudadanía. Es importante que proyecten a los destinatarios su situación actual, algunas experiencias en relación a la inserción laboral, exclusiones con las que se han encontrado a lo largo de su vida, etc., para que éstos puedan comprender cuál es la situación con las que se encuentra gran parte del colectivo penitenciario al salir de prisión. A la vez, también deberán explicar y mostrar todos aquellos cambios que han ido logrando a lo largo de su vida; intentando cambiar así la visión que puedan tener

algunos de ellos sobre el colectivo en cuestión. Es importante que las internas aprovechen al máximo estas conferencias, sensibilizando así a todos los destinatarios y mostrando la visión posibilista de la persona, dando importancia a sus posibilidades, reconociéndolas como posibilidades válidas y no centrándose en los prejuicios y posibles limitaciones. A la vez, también han de ser capaces de transmitir ilusión, ganas y motivación por cambiar toda esta situación; rompiendo así con los posibles prejuicios y estereotipos que puedan tener sobre el colectivo penitenciario. Finalmente, en relación a los adolescentes, también deben trasladarles la importancia que tiene llevar un buen camino para conseguir labrarse un buen futuro, para que aquellos que hayan podido empezar a tontear con las drogas, a “dejar de lado los estudios”, etc., consigan a través de esta conferencia “abrir los ojos” y empezar a cambiar en todos los aspectos.

También consiguiendo la máxima eficacia a estas conferencias, las propias internas podrán empezar a mejorar y cambiar algunos aspectos en relación al futuro del colectivo penitenciario. Porque ¿Quién mejor que ellas puede trasladar la situación de parte de este colectivo, las dificultades, exclusiones, limitaciones, etc., con las que se encuentran?

6.1.2. Cohesión grupal (grupo activo)

Este apartado “es preocupa de potenciar i promocionar la consciencia de grup actiu per tal que es puguin arriba a posar en marxa d’una forma autònoma el més gran nombre d’aspectes del projecte dissenyat” (Riberas et al., 2013: 95).

Para conseguir un proceso de cohesión grupal, en primer lugar es necesario potenciar la consciencia de grupo activo, es decir, hacerles comprender la relevancia que tiene este proyecto para que puedan mejorar, no solamente su futuro laboral, sino su futuro a nivel general cuando salgan de prisión, ya que el hecho de poder acceder a un puesto de trabajo les ayuda a “reinsertarse” a nivel general en la sociedad. Es importante que tengan en cuenta que el proceso no se acaba al finalizar el curso, sino que han de continuar creciendo ellas mismas de manera individual y autónoma cuando este acabe, teniendo en cuenta las diferentes fases que han ido realizando durante el proyecto.

Por otro lado, la cohesión grupal del grupo activo también se irá adquiriendo a través de la realización de las dinámicas que se llevarán a cabo en las diferentes unidades didácticas, las cuales conforman el proyecto. Además, la metodología que presenta el proyecto se caracteriza por ser participativa, cercana, enriquecedora y bidireccional,

hechos que hacen que las participantes tengan una actitud más receptiva, abierta y cómoda a la hora de establecer relaciones entre ellas. De este modo, y partiendo de estos valores, en los cuales también se basa el proyecto, se facilitará la relación entre educando-educando y educando-educador, creando así, un clima agradable y cercano.

Esta cohesión grupal es importante que se dé de cara al futuro cercano de estas personas. La idea es que cuando se haya finalizado el proyecto, las destinatarias principales (internas del *Centro Penitenciario de Pamplona*) sean capaces de gestionar los conflictos o problemáticas que se les presenten por ellas mismas. Y no sólo esto, sino que se haya creado realmente un grupo de confianza, seguridad, y ayuda donde puedan contar las unas con las otras en cualquier situación de sus vidas personales y/o profesionales. En cierto modo, que cojan fuerza y unificación como colectivo para la defensa de sus derechos, intereses y oportunidades, ya que tal y como se ha comentado, la sociedad no les tiene siempre presentes.

6.1.3. Detección de las minorías activas

“Aquest punt consisteix en la identificació dels grups que tenen incidència significativa en la resta del col·lectiu i que poden facilitar la implicació significativa d'un més gran nombre de persones” (Ribera et al., 2013, p.95). Por lo tanto, se ha de tener en cuenta que existen algunos factores que influyen en todo este proceso de inserción sociolaboral de las internas. Así pues, en cuanto a la detección de minorías activas, se detectan tanto agentes internos como externos.

En cuanto a los agentes externos que pueden influir, por un lado, se detecta la sociedad a nivel general, ya que la visión y actitud que tienen frente a este colectivo puede afectar en la integración de las internas al salir de prisión, no solamente en el mercado laboral, sino a nivel general, ya que si no creen en “reinserción”, será muy difícil que las internas sean bien aceptas en la sociedad. Por este motivo, las internas deben ser capaces de aprovechar al máximo el PA de Sensibilización a la Sociedad, concretamente la UP Sensibilización a la ciudadanía, para sensibilizarles sobre su situación, intentando así romper con los posibles prejuicios y estereotipos que puedan tener. Por otro lado, se encuentran las empresas, agente que afecta en la ejecución del proyecto y a la hora que las participantes puedan acceder o no al mundo laboral. Actualmente, en la sociedad se presenta una realidad donde este colectivo puede ser prejuzgado y estereotipado de forma negativa, de forma que dificulte en exceso el acceso laboral del colectivo penitenciario. Es por eso que el trabajo del Departamento de Relaciones Interinstitucionales y el de ambos profesionales del proyecto ha de ser

sensibilizador, informando y dando a conocer el proyecto, garantizando a la vez el grado de eficiencia de este colectivo según el trato que reciben. De la misma manera, las propias internas a la hora de realizar las conferencias, también han de saber mostrar lo mejor de ellas, para que así los empresarios cambien su posible visión y les den un voto de confianza; creyendo de esta manera, que a pesar de su trayectoria personal son capaces de desarrollar un puesto de trabajo como cualquier otra persona. Por lo tanto, el contacto entre el Departamento de Relaciones Interinstitucionales y empresarios es fundamental, así como el PA de Sensibilización a la Sociedad, concretamente la UP Sensibilización a las empresas.

Finalmente, en cuanto a los agentes internos se deberá de intentar que desde un principio todas las internas participen por igual, de manera que no haya claros liderazgos en el grupo; realizando todas las mismas funciones. Aunque cabe destacar que en un grupo siempre hay personas que destacan más que otras, de manera que los roles que asume cada componente del grupo suelen ser distintos. “El concepte de rol es relaciona amb l'estatus o la posició que ocupa l'individu dins l'estructura del grup i, segons aquesta posició, li corresponen uns deures, unes obligacions i uns drets determinats” (Domingo, 2003: 22). En este concepto, tal y como explica Domingo (2003:22), también entran en juego las expectativas que tiene cada miembro. La autora también habla de encaje de rol, que es el hecho que el individuo se identifique realmente con aquel rol según sus peculiaridades, y que esté conforme con la tarea atribuida a dicho rol; así si existe este encaje el individuo tendrá “sentit de pertinença al grup i a la tasca encomanada” (Domingo, 2003: 22). En definitiva, es importante que todas las internas se sientan parte del grupo y que sean las propias protagonistas de su aprendizaje; participando y colaborando a lo largo del proyecto. Ya que tal y como comenta Isidro Fainé (2013), la implicación personal de los participantes en el proceso es fundamental e imprescindible.

6.2. GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN INTERNA

En este apartado se describen los recursos materiales y humanos, no solamente del proyecto que se desarrolla, sino también de la propia fundación. A continuación se explica la coordinación y la distribución de las tareas y funciones entre los distintos profesionales, así como los aspectos específicos de la organización educativa. También se explican las relaciones tanto internas como externas entre los diferentes profesionales de la fundación, y en especial de aquellos que llevan a cabo el proyecto. Por último se expone el presupuesto del proyecto.

6.2.1. Recursos materiales

La *Fundación Ayuda Penitenciaria* cuenta con su propia estructura/edificio en la ciudad de Pamplona, donde se reúnen todos los profesionales, se gestiona todo lo que tiene que ver con los proyectos que ofrece, el diagnóstico, planificación, evaluación, etc., y además donde se lleva a cabo el Programa población ex reclusa. En este centro se dispone de varias salas (donde se realizan los proyectos), una sala de reuniones y despachos divididos en departamentos (se exponen en el siguiente punto a través del organigrama). Los profesionales de cada departamento cuentan con todo tipo de recursos materiales, ordenadores, mesas y sillas, teléfonos, servicio de reprografía, etc.

Pero, en este caso, hay que tener en cuenta que el proyecto que se describe y se planifica a lo largo del trabajo se lleva a cabo en el interior del *Centro Penitenciario de Pamplona*. Por lo tanto, para realizar este proyecto se cuenta con la infraestructura de la que dispone el centro, en este caso, el módulo sociocultural. A continuación se presenta el material necesario para desarrollar el proyecto en el interior del centro penitenciario:

- Folletos informativos sobre el proyecto y la *Fundación Ayuda Penitenciaria*.
- Concretamente se utilizará el aula 10, ya que es un aula espaciosa donde se podrán realizar las diferentes actividades: tanto teóricas como prácticas (role-playing, etc). Esta aula está equipada con: mesas, sillas, pizarra, proyector y ordenador para los profesionales, material para escribir, papeleras y estufas.
- El resto de material, como por ejemplo, cartulinas, rotuladores, fotocopias, etc., se encargaran los propios profesionales que llevan el proyecto de traerlo.
- Cuando se desarrolle la Unidad de Programación @: aprendizaje de nuevas tecnologías, se utilizará el aula 8 que es el aula de informática; donde hay ordenadores para todas las internas.
- Sala de actos del módulo sociocultural para realizar una de las conferencias del Programa de Acción Sensibilización a la sociedad.
- En el mismo módulo hay servicios (WC) para los destinatarios y los profesionales y un espacio al aire libre para realizar el descanso.
- Los profesionales que llevan a cabo el proyecto deberán de disponer de vehículo propio para llegar al centro penitenciario.

En relación al Programa de Acción Sensibilización a la Sociedad y a la Unidad de Programación Recuperamos hábitos laborales del Programa de Acción Inserción al Empleo, como se realiza en el exterior del centro penitenciario se utilizaran/necesitaran otros recursos materiales, de los cuales se encarga la propia FAP. Estos recursos son los siguientes:

- Lugares para realizar las conferencias: Universidad, Instituto y Fundación Ayuda Penitenciaria.
- Transporte para desplazarse.
- Empresas de trabajo para derivar a las internas, tanto a realizar la entrevista, como a trabajar.
- Teléfono: para establecer los contactos exteriores.

6.2.2. Recursos humanos

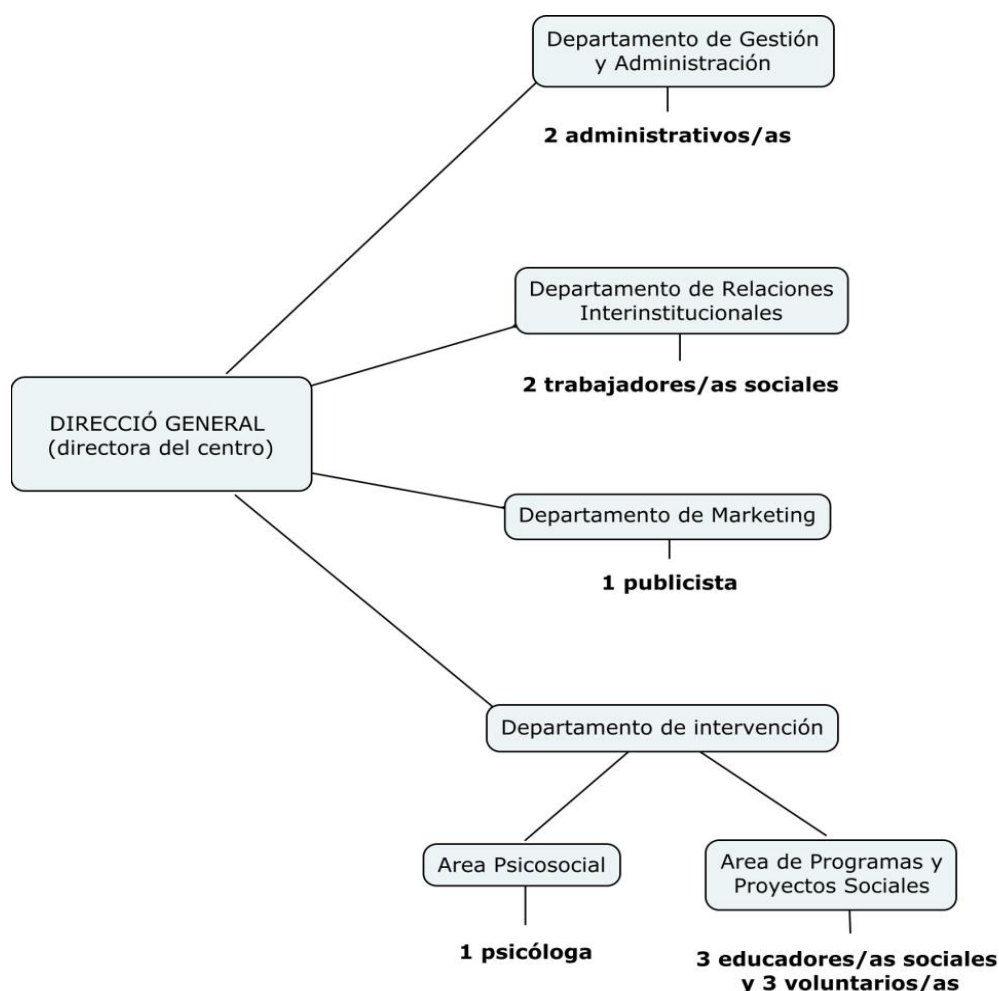
Los profesionales que llevan a cabo este proyecto, son únicamente dos de los profesionales de la Fundación: una educadora (especializada en inserción laboral) y un voluntario de la Fundación. Pero FAP está compuesta por muchos más profesionales que llevan a cabo otros de los proyectos que ofrece la Fundación.

Los profesionales que forman parte de esta Fundación son:

1 Directora general	2 Administrativos/as
3 Educadores/as sociales	2 Trabajadores/as sociales
1 Psicóloga	1 Publicista
3 Voluntarios	

A continuación se puede ver el organigrama de la Fundación y los distintos departamentos que la componen:

Esquema 4. Organigrama *Fundación Ayuda Penitenciaria*.



Fuente: Elaboración propia.

Este organigrama corresponde a la distribución básica de la *Fundación Ayuda Penitenciaria*. Como se observa, el elemento de toma de decisiones y de la gestión del centro es la dirección general. A partir de aquí, hay cuatro departamentos que se coordinan entre sí y trabajan conjuntamente, en ocasiones en forma de cadena. El Departamento de Gestión y Administración, se encarga de las inscripciones, la distribución y realización de los grupos, los horarios, recibir llamadas, de la economía, etc. El Departamento de Relaciones Interinstitucional, se encarga de toda la comunicación externa con otros servicios y equipamientos que tengan relación con FAP y con quien se haya de trabajar conjuntamente; a la vez también se encarga de captar a los destinatarios de la acción desde el centro realizando llamadas telefónicas o desplazándose a diferentes espacios a realizar charlas informativas. El Departamento de Marketing, se encarga de realizar toda la publicidad de FAP para darse a conocer y para la captación (página web, carteles, etc.). Finalmente, se

encuentra el Departamento de Intervención que está dividido en dos áreas: El Área Psicosocial que se encarga de dar apoyo y realizar un seguimiento a los destinatarios, y el Área de Programas y Proyectos Sociales, que es el que realmente se encarga del proyecto en sí. Cabe destacar que en cada departamento hay un responsable.

Dentro del *Área de Programas y Proyectos Sociales* es donde se encuentran la educadora y voluntario que realizan el *Proyecto de Inserción Sociolaboral* en el *Centro Penitenciario de Pamplona*.

Tal y como se ha comentado, los cuatro departamentos están en constante coordinación, lo que sí que está establecido es que, además de la coordinación diaria, se realiza una reunión cada dos semanas con los 12 trabajadores (incluyendo a los voluntarios y sin incluir a dirección) para conocer el estado del proyecto y para compartir lo que realizan desde cada departamento y trabajar conjuntamente y de manera coordinada. También se realizan reuniones solamente de responsables con dirección; todos estos aspectos de coordinación interna a través de reuniones, se especificaran más adelante.

6.2.3. Coordinación y distribución de tareas y funciones

Como ya se ha comentado de forma genérica en el punto anterior, cada departamento se encarga de unas determinadas funciones dentro del marco de lo que es la elaboración, aplicación y evaluación de un programa social. A continuación se especifica más concretamente las tareas y funciones de cada uno de estos profesionales en los cuatro departamentos existentes.

- Administrativas del Departamento de Gestión y Administración:

Estas dos personas tienen la función de gestionar las inscripciones, realizar las llamadas pertinentes a los destinatarios de la acción y realizar una propuesta del plan de trabajo o calendarización del proyecto, realizando a la vez los diferentes grupos de trabajo. Se encargan también de la gestión económica de la entidad y de la parte de las subvenciones. Una de las administrativas es la responsable del departamento, de manera que también se ha de encargar de supervisar y controlar el funcionamiento de su departamento, garantizando que se están llevando a cabo las tareas de manera adecuada. También tiene la función de pasar toda la información al resto de responsables y a dirección, a través de unas reuniones ya prefijadas que se llevaran a cabo cada quince días.

- *Trabajadores sociales del Departamento de Relaciones Interinstitucionales:*

Ambos trabajadores tienen la función de establecer una relación con los diferentes servicios y equipamientos relacionados con el proyecto y a partir de aquí ir haciendo un seguimiento con éstos, un *feed-back*, y una evaluación conjunta de los efectos e impacto que se pueden ir observando fruto de la aplicación de los proyectos correspondientes. Por otro lado, también deben encargarse de captar a los destinatarios de la acción, a través de llamadas telefónicas o charlas informativas sobre la Fundación en diferentes lugares de interés. Uno de los trabajadores sociales es el responsable del departamento, de manera que también se ha de encargar de supervisar y controlar el funcionamiento de su departamento, garantizando que se están llevando a cabo las tareas de manera adecuada. También tiene la función de pasar toda la información al resto de responsables y a dirección, a través de unas reuniones ya prefijadas que se llevaran a cabo cada quince días.

- *Publicista del Departamento de Marketing:*

Esta persona es especialista en publicidad y marketing, tiene la función de realizar todos aquellos materiales publicitarios que sirven para la captación de destinatarios de la acción (carteles, página web, etc.). Así pues, esta persona trabajará conjuntamente con los dos trabajadores sociales del Departamento de Relaciones Interinstitucionales para la captación de destinatarios. En este caso, al haber solo un publicista, se autogestiona y se supervisa el mismo. El publicista, en principio no participa en las reuniones establecidas para los responsables de cada departamento, a no ser que lo considere necesario por algún motivo de interés.

- *Psicóloga del Área Psicosocial (Departamento de Intervención):*

Se encarga de dar apoyo a nivel general a todos aquellos usuarios que lo requieren, además también realiza un seguimiento a todos los usuarios que acuden al centro, evaluando así todo su proceso. En este caso, la psicóloga es la responsable del Departamento de Intervención, ya que es quien supervisa y controla todo el funcionamiento del departamento, garantizando que se están llevando a cabo todas las tareas de forma adecuada, en este caso, el funcionamiento de los distintos proyectos, así pues, también tiene la función de traspasar toda la información sobre el estado y evolución del proyecto al resto de responsables y a dirección, a través de unas reuniones ya prefijadas que se

llevaran a cabo cada quince días. Para llevar este seguimiento lo mejor posible, la propia psicóloga se encargará juntamente con los 3 tres educadores y voluntarios de prefijar algunas reuniones cuando se considere necesario.

- *Educadores Sociales del Área de Programas y Proyectos Sociales (Departamento de Intervención):*

Tienen la función de realizar y llevar a cabo el proyecto en sí. Realizando en primer lugar un diagnóstico, planificando la acción educativa, llevándola a cabo y finalmente, haciendo una evaluación del proyecto en sí y su impacto en la población.

- *Voluntarios del Área de Programas y Proyectos Sociales:*

Dan soporte y colaboran con los educadores a realizar los distintos proyectos, es decir, les ayudan en todo aquello necesario y son como un profesional más. No se hacen distinciones entre los voluntarios y resto de profesionales, ya que son un apoyo muy importante para la Fundación.

6.2.4. Aspectos específicos de la organización educativa

La aplicación de este proyecto sigue el periodo laboral de la ciudad de Pamplona, respetando los días festivos de la ciudad. El proyecto se llevará a cabo desde el mes de septiembre de 2014 hasta el mes de agosto de 2015.

Tal y como se ha comentado, generalmente, el proyecto se llevará a cabo únicamente un día a la semana, concretamente los miércoles a las 9 de la mañana, y tiene una duración de 4 horas y cuarto (15 minutos de descanso incluidos); aunque se encuentran algunas excepciones ya comentadas en el apartado de planificación.

Por otro lado, también se irán realizando tutorías con cada una de las internas, estas tutorías serán fijadas con antelación y en principio también se llevarán a cabo los miércoles, ya que es cuando se acude al centro penitenciario. Aunque si se considera necesario y se puede llevar a cabo, se podrán establecer otro día de la semana. Las reuniones con la subdirectora de tratamiento y la educadora (una vez al mes) también se realizarán los miércoles una vez finalizada la sesión, es decir a las 13:15 horas, la duración de estas reuniones no están fijadas, dependerá de los diferentes aspectos a compartir y comunicar. De la misma manera, las reuniones entre educadora y voluntario también se realizaran los miércoles al finalizar la sesión, éstas se llevaran a cabo en la Fundación.

La calendarización exacta y detallada sobre la aplicación de todo el proyecto se puede ver más adelante en el apartado 6.3. Calendarización y Plan de Trabajo.

Finalmente, también es necesario tener en cuenta algunos aspectos en relación a la aplicación del proyecto:

- Si se diera el caso que alguna interna saliera en 3º grado al inicio del desarrollo del proyecto, desde la *Fundación* se estudiaría su situación y se intentaría que desde la calle pudiera seguir haciendo una formación similar. Su puesto por lo tanto, será substituido por otra interna. Por el contrario, si se diera el caso que saliera en 3º grado al final del proyecto, cuando las internas ya están desarrollando un puesto de trabajo, la interna seguiría desarrollando el proyecto y mantendría su puesto de trabajo.
- Al ser un proyecto de larga duración, si la educadora responsable del proyecto faltara algún día por enfermedad o vacaciones, su puesto sería substituido por otra de las educadoras de *FAP*, ya que los profesionales de *FAP* siguen el ritmo del proyecto mediante las reuniones que se realizan, de manera que están todos al día.

6.2.5. Relación interna entre los diferentes profesionales

La relación interna entre todos los profesionales de *FAP*, se basa en el respeto pero también en la confidencialidad, en el sentido de de mantener en “secreto” la información de todos los usuarios. Partiendo de la importancia que tiene la coordinación y trabajo en equipo cuando se trata de un proyecto con un objetivo común, se establecen una serie de herramientas de comunicación para que todos los profesionales estén “al día” de todo lo que se realiza desde cada departamento, para poder trabajar coordinadamente y en equipo siempre que sea necesario. Por este motivo hay diversas herramientas de comunicación formal y no formal:

- Comunicación diaria: Los diferentes trabajadores se pueden comunicar cualquier aspecto relacionado con la coordinación y organización del proyecto que consideren necesario día a día, ya sea a través del teléfono, cara a cara, etc.
- Cajones de documentos: En la sala de reuniones de *FAP* se dispondrá de una zona con varios cajones con el nombre de cada uno de los profesionales, por si se quiere dejar un mensaje o documento a alguien y esta persona no está en el centro.

- Calendarización: En la sala de reuniones se colgarán diferentes documentos de interés global y un calendario con la planificación (plan de trabajo) de los diferentes proyectos y de todo aquello que está previsto realizar cada mes.
- Mensajes vía espacio virtual: Los profesionales disponen de un espacio virtual donde se pueden colgar los diferentes documentos de interés, además también tienen mail para comunicarse siempre que lo necesiten.
- Reunión de equipo: Cada quince días se reunirán los 12 profesionales (sin incluir a dirección, pero sí a los voluntarios) para realizar un seguimiento de todo el funcionamiento a nivel general, se trata de hacer un traspaso de lo que se está realizando en cada Departamento. A la vez, se puede determinar si se está siguiendo la planificación establecida y cuál es el camino que se está siguiendo. En estas reuniones se registrará todo lo que se comenta a través de actas.
- Reunión de responsables: Cada quince días (al día siguiente de la reunión de equipo) se reúnen los tres responsables de cada uno de los Departamentos con la Dirección de la Fundación (en algunos caso también participará el publicista). El objetivo de estas reuniones es poner al día a la directora de todo el funcionamiento de la Fundación a nivel general y valorar algunos temas cuando sea necesario.
- Reuniones por Departamentos: Una vez al mes se reunirán los miembros de cada Departamento por separado, para poner en común lo que se está haciendo y realizar una evaluación formativa o de seguimiento.
- Reuniones específicas: Cada proyecto también realiza sus reuniones específicas entre los diferentes departamentos o profesionales que participan en cada uno de los proyectos. Estas se establecen según las necesidades de cada uno de los profesionales. A continuación, en el apartado de *Relaciones específicas de los profesionales del Proyecto de Inserción Sociolaboral*, se explica de manera específica las distintas relaciones que establecen concretamente los profesionales que llevan a cabo el *Proyecto de Inserción Sociolaboral* que se ha planificado.

Tal y como se puede observar a través del organigrama expuesto anteriormente, se trata de una Fundación poco extensa y con un equipo profesional no muy grande, ya que todavía tiene poco tiempo y está empezando a funcionar poco a poco. Lo más importante para esta Fundación (para que el proyecto tenga éxito), tal y como se acaba de ver, es tener una buena coordinación y trabajar en equipo, para no ir cada

departamento y profesional por caminos diferentes en el proceso de evolución y aprendizaje de los destinatarios, consiguiendo llegar así a los objetivos marcados.

Así pues, destacar que la educadora social y el voluntario que llevan a cabo el *Proyecto de Inserción Sociolaboral* en el *Centro Penitenciario de Pamplona*, no solamente se coordinan y trabajan entre ellos, sino que tal y como se puede observar, también tienen contacto con todos estos profesionales que se acaban de comentar. Todos los profesionales de la Fundación están al corriente de todo el funcionamiento del proyecto: resultados que están habiendo, evolución por parte de las internas, etc.

6.2.6. Relaciones externas con los otros profesionales

Tal y como se ha visto anteriormente, en el apartado de *Servicios del entorno con los que mantiene relación*, esta Fundación (a nivel general) mantiene relación con otras muchas entidades, con el fin de:

- Informar y captar destinatarios de otros servicios y/o equipamientos del barrio y la ciudad de Pamplona (charlas informativas en diferentes entidades)
- Conocer la situación de los destinatarios en el caso de que acudan o hayan acudido a otras entidades (Comunidades Terapéuticas, Shalaketa, Centros de Salud Mental, etc.)
- Obtener relación relevante de la situación actual (Servicios Sociales del barrio de los destinatarios).
- Captar destinatarios para el Proyecto de Inserción Sociolaboral (empresarios, colegios, universidad, ciudadanía, etc.)
- Etc.

Estas relaciones externas varían según cada uno de los proyectos que se lleva a cabo y teniendo en cuenta los distintos destinatarios, garantizando de esta manera una buena intervención con cada uno de los usuarios. De la misma manera, estas relaciones se fijan/establecen según las distintas necesidades de los usuarios y profesionales, es decir, cuando se considera necesario desde la Fundación o el resto de entidades. Destacar también, que es importante que exista una buena relación y coordinación entre los profesionales del centro y los del resto de entidades externas. Esta relación también se basa en el respeto y la confidencialidad.

Relacionado con la comunicación externa, hace falta comentar, que es el Departamento de Relaciones Interinstitucionales quien se encarga de gestionar estas relaciones y de la captación social, gracias a la publicidad (entre otros) que se hace

desde el Departamento de Marketing. El Departamento de Gestión y Administración se encarga de inscribir a los nuevos usuarios y de recibir aquellas llamadas externas de posible interés para informar sobre la Fundación. Finalmente, el Departamento de Intervención se encarga de realizar el diagnóstico, planificación, aplicación y evaluación del proyecto.

La explicación no se centra en estas relaciones externas de FAP a nivel general, ya que no se desarrollan/planifican todos los proyectos de la Fundación. Así pues, a continuación, en el apartado de *Relaciones específicas de los profesionales del Proyecto de Inserción Sociolaboral*, se explica de manera específica las distintas relaciones que establecen concretamente los profesionales que llevan a cabo el *Proyecto de Inserción Sociolaboral* que se ha planificado.

6.2.7. Relaciones específicas de los profesionales del Proyecto de Inserción Sociolaboral

Una vez comentado el funcionamiento interno y externo entre los diferentes profesionales de FAP, es importante comentar de manera más específica la relación interna y externa que existe entre los dos profesionales (educadora y voluntario) que llevan a cabo el *Proyecto de Inserción Sociolaboral*. Ambos profesionales además de participar en las reuniones ya comentadas anteriormente, también realizan otras reuniones mucho más específicas sobre el proyecto, para evaluar el seguimiento, mirar calendarización, valorar si es necesario realizar nuevos cambios, etc. Estas reuniones son:

- *Entre ambos profesionales (educadora y voluntario):* Al salir del centro penitenciario, ambos profesionales se juntarán para realizar una evaluación de la Unidad Didáctica realizada ese día, teniendo en cuenta los indicadores de evaluación específicos de cada UD. A través de estas reuniones podrán realizar un buen seguimiento de cada interna, evaluando los diferentes cambios que vayan surgiendo a lo largo del proyecto.
- *Entre ambos profesionales, Subdirectora de Tratamiento del C.P. Pamplona y educadora del módulo:* Una vez al mes los profesionales del proyecto se juntarán con la subdirectora del C.P. y la educadora del módulo para comentar el funcionamiento de las diferentes internas durante las sesiones, y a la vez para que también haya un seguimiento por parte de los profesionales del centro penitenciario: que sepan que hacen exactamente en las sesiones, que tal está funcionando, etc.

- *Entre ambos profesionales y psicóloga de FAP:* En el caso de que alguna interna que participa en este proyecto lo requiera, también podrá contar con la ayuda de la psicóloga de FAP; en este caso será la propia psicóloga quien se desplazará al centro penitenciario. Así pues, los profesionales serán los encargados de establecer esta relación e informar a la psicóloga cuando esta intervención sea necesaria. Cuando exista una intervención por parte de la psicóloga; ambos profesionales y la psicóloga trabajaran conjuntamente con esa interna y deberán de establecerse reuniones entre educadora/voluntario y psicóloga para llevar un buen seguimiento.

- *Entre ambos profesionales y Departamento de Relaciones Interinstitucionales:* Ambos profesionales también establecen un vínculo específico con este departamento para planificar y organizar una parte del proyecto, concretamente el PA Sensibilización a la Sociedad y una parte del PA Inserción al Empleo, ya que es desde este departamento desde donde se establecen todos los vínculos externos. En relación al Programa de Acción de Sensibilización a la Sociedad son los dos trabajadores sociales del departamento quienes se encargan de captar a los diferentes destinatarios de todas las conferencias que realizan las internas (empresarios, ciudadanía, escuelas y universidad). Por otro lado, en relación al Programa de Acción Inserción al Empleo, este departamento se encargará de crear el vínculo con determinadas empresas (según las necesidades de las internas) para realizar las entrevistas “reales” y conseguir el puesto de trabajo durante un tiempo determinado. Así pues, los dos profesionales que llevan este *Proyecto de Inserción Sociolaboral*, deberán de establecer también una gran coordinación con el departamento de Relaciones Interinstitucionales. En relación al Programa de Acción de Sensibilización a la Sociedad, se realizarán distintas reuniones:
 - Una reunión antes de empezar el proyecto en sí, para que ambos trabajadores sociales trasladen la información sobre las conferencias a los dos profesionales del proyecto, por si están de acuerdo o no, y así poder fijar ya las fechas de éstas y quede todo bien planificado.
 - Una reunión después de realizar las cuatro conferencias para que la educadora y el voluntario trasladen a ambos trabajadores sociales como han ido las conferencias: actitud de los destinatarios (¿bien

elegidos?), como han conectado las internas con ellos, si ha habido interés o no, etc.

En relación al Programa de Acción Inserción al Empleo, las reuniones entre este departamento, la educadora y voluntario se irán estableciendo a medida que vaya avanzando el proyecto y se vayan conociendo las necesidades de las internas para contactar con unas empresas u otras. Así pues, la educadora y el voluntario irán informando al departamento según la evolución del proyecto e irán estableciendo las distintas reuniones según consideren necesarias.

- *Entre Departamento de Relaciones Interinstitucionales y otros:* Como se acaba de comentar, este departamento es quien se encarga de establecer, organizar y pactar la relaciones externas para llevar a cabo el proyecto. En el apartado de *servicios del entorno con los que mantiene relación* ya se ha mencionado con quien establece esta relación y el porqué, por lo tanto no se volverá a repetir. A continuación únicamente se comentará como y cuando se establece esta relación:
 - **Empresarios:** Este departamento se encarga de buscar y seleccionar a determinados empresarios que puedan estar interesados en el proyecto a través de visitas y llamadas telefónicas.
 - **Institutos:** Este departamento se encargará de buscar y seleccionar a aquellos institutos que puedan estar interesados en el proyecto a través de visitas y llamadas telefónicas. El colegio seleccionado es el Colegio Verduna, aunque la conferencia se realice únicamente en este colegio por problemas de calendarización, también existe relación con otros institutos que están interesados en este tipo de conferencias para otras ocasiones.
 - **Universidad de Navarra:** Este departamento se encarga de establecer relación con la Universidad de Navarra para realizar ahí una de sus conferencias, ya que esta Universidad está muy interesada en ello.
 - **Ciudadanía:** Este departamento se encarga de informar y captar a parte de la ciudadanía, para que acudan a la conferencia en la Universidad de Navarra.
 - **Empresas:** Esta relación no la podrán establecer hasta que el proyecto no haya avanzado lo suficiente y se conozcan las necesidades de cada una de las internas. Aunque antes de empezar

el proyecto, el departamento ya habrá empezado a hablar con algunas empresas que están interesadas.

- Autobuses Fonesca: Este departamento también deberá de encargarse de contratar a los autobuses los días necesarios para que las internas y profesionales puedan desplazarse.

- *Entre ambos profesionales y empresas de trabajo:* Una vez las internas hayan realizado “la entrevista real” los profesionales se reunirán con los empresarios para conocer los resultados y así poder trasladarlos a las internas. Por otro lado, cuando las internas empiecen a desarrollar su puesto de trabajo, es importante que los profesionales del proyecto lleven un seguimiento directo de su paso por la empresa de trabajo. Por este motivo, una vez que empiecen a trabajar, se establecerán estas reuniones de seguimiento entre responsables de las internas en la empresa y educadora y voluntario. Estas reuniones se realizarán cada dos/tres semanas y serán los profesionales del proyecto quienes acudirán a las empresas, aunque si el responsable lo considera necesario podrá citar a los profesionales cuando lo necesite, así como llamarles en cualquier momento. El contacto entre profesionales y empresas debe ser constante para realizar una buena evaluación.

Finalmente, cabe destacar que los profesionales también irán realizando tutorías individuales con las internas. Estas tutorías se irán estableciendo a medida que vaya avanzado el proyecto, ya que seguramente algunas internas necesitarán más tutorías que otras; aunque hay cuatro de ellas que ya están establecidas. La primera tutoría se realizará entre la primera y segunda semana del proyecto, para la evaluación inicial de cada una de ellas. A mitad del proyecto se realizarán dos tutorías más, una para informar a las internas sobre la empresa que se les asigna y otra más adelante para realizarles un seguimiento del puesto de trabajo que desarrollan. De la misma manera, antes de finalizar el proyecto, penúltima o última semana, también se realizará una tutoría para evaluar cada uno de los procesos de manera individual juntamente con cada una de ellas.

6.2.8. Presupuesto

Únicamente se presenta el presupuesto del *Proyecto de Inserción Sociolaboral* y no de toda la *Fundación Ayuda Penitenciaria*, ya que este es el proyecto que se planifica.

El presupuesto hipotético que se desarrolla a continuación del *Proyecto de Inserción Sociolaboral* se realiza como presupuesto de 12 meses (desde septiembre de 2014 a agosto del 2015), que es el tiempo que se lleva a cabo el proyecto en cuestión. Destacar que para las internas este proyecto es totalmente gratuito, y todos los gastos corren a cuenta de la Fundación.

Tabla 24. Presupuesto.

INGRESOS		
Subvenciones públicas		5.000€
Subvenciones de entidades		3.500€
Donativos privados		4.200€
TOTAL		12.700€
GASTOS		
Recursos materiales	Fotocopias	150€
	Cartulinas, posits y retuladores	20€
	Folios	40€
	Folleto informativo sobre la Fundación	50€
	Alquiler autobús	2.000€
	Gasolina coche profesionales	190€
	Desayuno ⁵⁴ (último día)	50€
Recursos humanos	Fundación Ayuda Penitenciaria	10.200€
TOTAL		12.700€

Fuente: Elaboración propia.

⁵⁴ Tal y como se explica en la *UD 20: Resultados*, este día se realiza un desayuno entre las internas y profesionales como despedida, ya que a partir de la siguiente sesión cada interna empieza a desarrollar su puesto de trabajo correspondiente: *UD 21-84: Inserción laboral*.

En relación al presupuesto expuesto, cabe destacar que no aparece ningún tipo de gasto de alquiler de local, ya que el proyecto se lleva a cabo en el interior del *Centro Penitenciario de Pamplona*, y además, aquellas sesiones que se realizan en el exterior del centro son totalmente gratuitas. Por lo tanto, en este proyecto tampoco existe ningún tipo de gastos de agua ni luz.

Aunque si existe un gasto de desplazamiento para todas las conferencias y salidas a los puestos de trabajo⁵⁵, de manera que 2.000€ se destinan al alquiler del autobús para trasladar a las internas a los lugares correspondientes. También, una parte del presupuesto es para cubrir los gastos de desplazamiento de los profesionales, así que se destinan 190€ para la gasolina del coche.

Los 10.200€ de recursos humanos destinados a FAP, son principalmente para cubrir una parte de los gastos de la Fundación: educadora social que participa en el proyecto durante estos 12 meses de duración; Departamento de Relaciones Interinstitucionales, que colabora activamente durante una fase del proyecto; y llamadas telefónicas que se realizan desde la Fundación para concertar las citas con los empresarios y demás colaboradores. También es importante mencionar, que la Fundación cuenta con otras fuentes de ingresos y por lo tanto, con 10.200€ tiene suficiente para cubrir estos gastos del proyecto. Por último, cabe destacar que el voluntario de la Fundación que participa en el proyecto no supone ningún tipo de gasto ya que su labor es totalmente voluntaria.

Si el proyecto se llevara a cabo desde una organización formada únicamente por voluntarios, este proyecto sería mucho más económico, ya que a recursos humanos no se destinaría ningún tipo de gasto, únicamente habrían gastos materiales.

⁵⁵ UD 21-84: *Inserción Laboral*.

6.3. CALENDARIZACIÓN Y PLAN DE TRABAJO

A continuación se muestran dos documentos: la calendarización más general del proyecto y el plan de trabajo más específico y detallado.

➤ Calendarización

A continuación se adjunta la calendarización general del proyecto, marcando los días que se llevará a cabo el proyecto, las reuniones, tutorías, etc.; teniendo así una visión más amplia. Este es el calendario que se les entregará a las internas y subdirectora de tratamiento del centro para que conozcan su planificación.

CALENDARIZACIÓN 2014

Imagen 8. Calendarización.

Septiembre							
	L	M	X	J	V	S	D
1	1	2	3	4	5	6	7
2	8	9	10	11	12	13	14
3	15	16	17	18	19	20	21
4	22	23	24	25	26	27	28
5	29	30					

Octubre							
	L	M	X	J	V	S	D
5			1	2	3	4	5
6	6	7	8	9	10	11	12
7	13	14	15	16	17	18	19
8	20	21	22	23	24	25	26
9	27	28	29	30	31		

Noviembre							
	L	M	X	J	V	S	D
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30

Diciembre							
	L	M	X	J	V	S	D
14	1	2	3	4	5	6	7
15	8	9	10	11	12	13	14
16	15	16	17	18	19	20	21
17	22	23	24	25	26	27	28
18	29	30	31				

Festivos autonómicos: Noviembre: 1 (Festividad de Todos los Santos), 29 (San Saturnino, festivo para el personal de Pamplona)

Diciembre: 3 (San Francisco Javier, Día de Navarra), 6 (Día de la Constitución), 8 (Inmaculada Concepción), 25 (Natividad del Señor)

Festivos establecidos por la Fundación: Diciembre 24 (Noche Buena), 31 (Noche Vieja)

Presentación del proyecto y captación de destinatarios: Septiembre 3 (Presentación), 10 (selección participantes)

Aplicación del proyecto: A continuación se especifica de manera más detallada. También se realiza una evaluación por parte de los profesionales.

Semanas de tutorías individuales.

Semanas de reuniones con la subdirectora de tratamiento del C.P y educadora del módulo.

Semanas de reuniones con el Departamento de Relaciones Interinstitucionales.

Semana que el Departamento de Relaciones Interinstitucionales empieza a establecer relación directa con las empresas correspondientes.

CALENDARIZACIÓN 2015

Enero							
	L	M	X	J	V	S	D
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

Febrero							
	L	M	X	J	V	S	D
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	

Marzo							
	L	M	X	J	V	S	D
26							1
27	2	3	4	5	6	7	8
28	9	10	11	12	13	14	15
29	16	17	18	19	20	21	22
30	23	24	25	26	27	28	29
31	30	31					

Abril							
	L	M	X	J	V	S	D
31			1	2	3	4	5
32	6	7	8	9	10	11	12
33	13	14	15	16	17	18	19
34	20	21	22	23	24	25	26
35	27	28	29	30			

Mayo							
	L	M	X	J	V	S	D
35					1	2	3
36	4	5	6	7	8	9	10
37	11	12	13	14	15	16	17
38	18	19	20	21	22	23	24
39	25	26	27	28	29	30	31

Junio							
	L	M	X	J	V	S	D
40	1	2	3	4	5	6	7
41	8	9	10	11	12	13	14
42	15	16	17	18	19	20	21
43	22	23	24	25	26	27	28
44	29	30					

Julio							
	L	M	X	J	V	S	D
44			1	2	3	4	5
45	6	7	8	9	10	11	12
46	13	14	15	16	17	18	19
47	20	21	22	23	24	25	26
48	27	28	29	30	31		

Agosto							
	L	M	X	J	V	S	D
48						1	2
49	3	4	5	6	7	8	9
50	10	11	12	13	14	15	16
51	17	18	19	20	21	22	23
52	24	25	26	27	28	29	30
53	31						

Festivos autonómicos: Mayo: 1 (Fiesta del Trabajo) - Julio: 7 (San Fermín, festivo en Pamplona), 25 (Santiago Apostol)

Festivos establecidos por la Fundación: Abril: 1 (Semana Santa) - Julio: 8 (Fiestas San Fermín)

Aplicación del proyecto: A continuación se especifica de manera más detallada. También se realiza una evaluación por parte de los profesionales.

Aplicación UD Inserción Laboral: Días que las internas van a trabajar a las empresas correspondientes.

Semanas de tutorías individuales.

Semanas de reuniones con la subdirectora de tratamiento del C.P. y educadora del módulo.

Semanas de reuniones con el Departamento de Relaciones Interinstitucionales.

Semanas de reuniones con las empresas correspondientes.

Fuente: Elaboración propia.

➤ **Plan de trabajo detallado**

A continuación, se muestra de manera más específica la calendarización detallada de la aplicación del proyecto que se desarrolla. Se muestran todas las fechas pautadas de cuando se llevará a cabo cada una de las Unidades Didácticas.

(Para una mejor comprensión, el color de cada recuadro de las dos siguientes tablas está relacionado con las fechas de la calendarización expuesta anteriormente⁵⁶.)

Tabla 25. Calendarización de la aplicación de las UD.

APLICACIÓN UNIDADES DIDÁCTICAS				
SESIONES	APLICACIÓN	TEMPORALIZACIÓN	LUGAR	EVALUADOR
UD 1: Habilidades comunicativas	17 de septiembre	4 horas + 15' de descanso	Aula 10 C.P.	Profesionales
UD 2: Relaciones intrapersonales	24 de septiembre	4 horas + 15' de descanso	Aula 10 C.P.	Profesionales
UD 3: Gestión emocional	1 de octubre	4 horas + 15' de descanso	Aula 10 C.P.	Profesionales
UD 4: Perfil profesional	8 de octubre	4 horas + 15' de descanso	Aula 10 C.P.	Profesionales
UD5:Expectativas laborales y personales	15 de octubre	4 horas + 15' de descanso	Aula 10 C.P.	Profesionales
UD 6: La entrevista	22 de octubre	4 horas + 15' de descanso	Aula 10 C.P.	Profesionales

⁵⁶ Ver Imagen 8: Calendarización.

UD 7: Currículum y carta de presentación	29 de octubre	4 horas + 15' de descanso	Aula 10 C.P.	Profesionales
UD 8: “Saber estar”	5 de noviembre	4 horas + 15' de descanso	Aula 10 C.P.	Profesionales
UD 9: Aprendizaje Office: Word + Excel	12 de noviembre	4 horas + 15' de descanso	Aula 8 C.P.	Profesionales
UD 10: Red Internet: Correo + búsqueda	19 de noviembre	4 horas + 15' de descanso	Aula 8 C.P.	Profesionales
UD 11: Derechos y deberes de los trabajadores	26 de noviembre	4 horas + 15' de descanso	Aula 10 C.P.	Profesionales
UD 12: Conocemos algunas instituciones	10 de diciembre	4 horas + 15' de descanso	Aula 10 C.P.	Profesionales
UD 13: La empatía en la empresa I	17 de diciembre	4 horas	Sala de actos C.P.	Profesionales y empresarios
UD 14: La empatía en la empresa II	7 de enero	4 horas	Fundación Ayuda Penitenciaria	Profesionales y empresarios
UD 15: Preparación conferencias	14 de enero	4 horas + 15' de descanso	Aula 10 C.P.	Profesionales

UD 16: Rompe mos estereotipos y prejuicios	21 de enero	4 horas	Sala de Actos Universidad de Navarra	Profesionales, universitarios y población
UD 17: Concienciamos a los adolescentes	28 de enero	4 horas	Sala de actos Colegio Verduna	Profesionales, adolescentes y profesores.
UD 18: Nos preparamos	4 de febrero	4 horas + 15' de descanso	Aula 10 C.P.	Profesionales
UD 19: La entrevista real	11 de febrero	80 minutos	Empresas correspondient es	Empresarios
UD 20: Resultados	18 de febrero	4 horas	Aula 10 C.P.	Profesionales
UD 21: Inserción Laboral	Desde 9 de marzo al 14 de agosto ⁵⁷ .	4 horas + traslado	Empresas correspondient es	Empresarios

Fuente: Elaboración propia

⁵⁷ Tal y como ya se ha comentado anteriormente, esta UD se realizará todos los lunes, miércoles y viernes y corresponde a 64 sesiones, es decir 64 días de trabajo.

A continuación se muestran las distintas reuniones ya prefijadas en relación al proyecto que se desarrolla, aunque tal y como se ha comentado anteriormente algunas reuniones se irán fijando a medida que avance el proyecto.

Tabla 26. Calendarización reuniones y tutorías.

CALENDARIZACIÓN REUNIONES Y TUTORIAS	
REUNIONES Y TUTORIAS	FECHA
Presentación del proyecto y captación de destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> - El 3 de septiembre se realizará una presentación del proyecto en el centro penitenciario para informar del contenido y así poder captar al máximo de internas posibles (dentro de las posibilidades del proyecto: 10 internas). <i>Presentación comentada en el apartado de sensibilización.</i> - El 10 de septiembre se realizará la selección de las internas que hayan solicitado acceder al proyecto, esta selección se realizará entre ambos profesionales, subdirectora de tratamiento y educadora del módulo de mujeres.
Tutorías individuales	<ul style="list-style-type: none"> - La semana 3 y 4 se realizaran las primeras tutorías individuales. - La semana 26 y 27 se realizaran tutorías individuales con todas las internas para hablar del proceso de incorporación a las distintas empresas. - La semana 38 y 39 de realizaran tutorías para llevar un control del proceso de cada una en las empresas. - La semana 51 y 52 se realizará una última tutoría con el fin de realizar una evaluación final con cada una de las internas y su situación actual. También se evaluar si pueden seguir o no en la empresa porque les queda poca condena, y otros factores de interés.

	<p>(Estas reuniones se realizan en el aula 10).</p> <p><i>El resto de tutorías individuales se irán prefijando a medida que avance el proyecto. Pero estas serían las básicas y esenciales.</i></p>
<p>Reuniones entre ambos profesionales</p>	<p>Después de cada una de las sesiones (marcadas en azul en el calendario anterior) ambos profesionales realizan una reunión para ver comentar y evaluar cómo ha ido la sesión.</p> <p>(Estas reuniones se realizan en la Fundación Ayuda Penitenciaria).</p> <p><i>Si consideran importante realizar alguna reunión más entre ambos, la establecerán cuando lo consideren necesario.</i></p>
<p>Reuniones entre profesionales, subdirectora del C.P. y educadora del módulo</p>	<p>Tal y como se observa en el calendario anterior, la primera semana de cada mes (normalmente los miércoles) ambos profesionales realizarán una reunión con la subdirectora de tratamiento y educadora para comentar el funcionamiento de las diferentes internas durante las sesiones realizadas hasta el momento. Las reuniones se llevan a cabo los miércoles de las semanas 2, 5, 9, 14, 18, 22, 26, 31, 35, 40, 44, 48.</p> <p>(Estas reuniones se realizan en los despachos del Centro Penitenciario al finalizar la sesión correspondiente, es decir, los miércoles a las 13:15h).</p> <p><i>Si se considera importante realizar alguna reunión más con la subdirectora de tratamiento y educadora se establecerá cuando se considere necesario (tanto por parte de los profesionales, o por la propia subdirectora).</i></p>
<p>Reuniones entre profesionales y Departamento de Relaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La semana 1, se realiza la primera reunión entre ellos para que el departamento traslade la información de las conferencias a ambos profesionales. - La semana 8, se realiza otra reunión para que los

<p>Interinstitucionales</p>	<p>profesionales trasladen al departamento el perfil profesional de cada una de las internas y sus posibilidades/necesidades. Para que el departamento se encargue de buscar las empresas correspondientes para el PA Inserción al Empleo que empieza el 4 de febrero (semana 23).</p> <ul style="list-style-type: none"> - La semana 19, se realiza una reunión para que el departamento traslade a los profesionales las empresas seleccionadas para cada una de las internas (según las posibilidades de cada una), ya que la semana 23 se empieza a trabajar en relación a estas empresas y antes a de quedar todo bien establecido. - La semana 28, se realiza otra reunión para que los profesionales trasladen al departamento como han ido las conferencias (actitud de los destinatarios, etc.) <p><i>El resto de reuniones se irán estableciendo a medida que avance el proyecto y si se considere necesario. Pero estas serían las básicas y esenciales.</i></p>
<p>Reuniones entre profesionales y empresas de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Jueves 12 y viernes 13 de febrero los profesionales se reunirán con los diferentes empresarios para conocer los resultados de las entrevistas y tomar una decisión. También para acabar de concretar fechas y horarios del puesto de trabajo que desarrollará cada una (aunque esto ya lo habrán hablado los empresarios con el Departamento de Relaciones Interinstitucionales). - Una vez las internas empiecen a desarrollar su puesto de trabajo, cada dos/tres semanas los profesionales se reunirán con los empresarios para realizar un seguimiento y evaluación. Semanas de reuniones: 30, 34, 37, 41, 45, 48 y 50. La última semana (semana 50) se realizará la evaluación final de todo el proceso. <i>Aunque si se considera necesario, los empresarios podrán citar a los profesionales cuando lo necesiten.</i>

<p>Reuniones entre Departamento de Relaciones Interinstitucionales y otros</p> <p><i>(no todas prefijadas, únicamente inicio de contacto con las empresas)</i></p>	<p>Tal y como se ha comentado en el apartado de <i>relaciones específicas de los profesionales del Proyecto de Inserción Sociolaboral</i>, este departamento es quien se encarga de establecer todas las relaciones exteriores del proyecto. Estas relaciones son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Por un lado con empresarios, institutos, Universidad de Navarra, ciudadanía y Autobuses Fonesca: Estos contactos/reuniones no constan en la calendarización, ya que deben de estar “cerrados” antes de empezar el proyecto para la programación de las distintas conferencias, así pues el departamento se encargará de fijarlo antes del mes de septiembre de 2014. Ya que la primera semana de septiembre deberán de trasladar la información a la educadora y voluntario. ➤ Por otro lado, la relación con las empresas no la podrán establecer hasta la semana 9, ya que es cuando conocerán las necesidades y posibilidades de las internas (semana 8 los profesionales se las comunicaran). Aunque antes de empezar el proyecto, el departamento ya habrá empezado a hablar con algunas empresas que están interesadas.
<p>Reuniones entre profesionales y psicóloga de FAP</p> <p><i>(no prefijadas)</i></p>	<p>Tal y como se ha comentado en el apartado de <i>relaciones específicas de los profesionales del Proyecto de Inserción Sociolaboral</i>, también existe la posibilidad, si alguna interna lo requiere, de realizar una intervención con la psicóloga. Así pues, en el momento que exista esta intervención es cuando se establecerán las correspondientes reuniones para realizar un buen seguimiento de la interna.</p>

Fuente: Elaboración propia.

7. EVALUACIÓN

La evaluación permite hacer una valoración de todas las fases del proyecto y ver si se han asumido los objetivos que se habían marcado en un principio. “L’avaluació és l’instrument que ens permet organitzar la comparació entre la situació prevista inicialment i la situació real” (Riberas et al., 2013: 127). De esta manera se pueden valorar los diferentes resultados e identificar que a la vez aquello que ha salido como se esperaba y lo que haría falta reorientar. Finalmente, se dan a conocer los resultados obtenidos a través de la evaluación final.

En este apartado se recoge la evaluación del proyecto, donde se presentan los cuatro tipos de evaluación: evaluación inicial, evaluación de proceso, evaluación final y evaluación de impacto. En cada tipo de evaluación se incluyen los correspondientes instrumentos de evaluación que se utilizan en cada momento. La evaluación de proceso, final y de impacto, no se podrá llevar a cabo porque el proyecto presentado no se ha implementado, únicamente se ha planificado.

7.1. EVALUACIÓN: INICIAL, DE PROCESO, FINAL Y DE IMPACTO

Con el fin de ver si se han conseguido los objetivos propuestos del proyecto, es necesario construir un sistema valorativo que servirá para revisar y reorientar el desarrollo del proceso, valorar los resultados, obtener conclusiones y detectar los elementos que determinan las diferencias entre aquello que se esperaba y los resultados. En esta línea, se llevaran a cabo diferentes evaluaciones, que nos permitirán “reconèixer els errors i els encerts de la intervenció, els punts de partida i d’arribada, les dificultats i els avantatges” (Riberas et al., 2013: 128).

7.1.1. Evaluación inicial

La evaluación inicial “ens indica el punt de partida, la necessitat detectada i el potencial o elements previs que posseeix el subjecte diana en el moments d’iniciar el disseny d’una intervenció, així com el pronòstic o tendència de la problemàtica detectada” (Riberas et al., 2013: 140). En este caso, la evaluación inicial es la que se realizó al inicio del proyecto, concretamente en la fase del diagnóstico. A través de esta evaluación, se conoció la situación en que se encuentra actualmente el colectivo penitenciario, concretamente la situación y la realidad del colectivo penitenciario femenino de Pamplona en relación a la inserción laboral; ésta es bastante inestable y tiende a la exclusión laboral. En el *C.P. de Pamplona*, tal y como se ha comentado al inicio del proyecto, existen proyectos orientados a la inserción laboral, pero todos ellos

muy generales, y por lo tanto, no llegan a cubrir las necesidades laborales y sociales de este colectivo. Es por este motivo, que se decidió que el proyecto se basara en la necesidad sociolaboral de este colectivo, de manera más general e incidiendo más específicamente en los diferentes aspectos, con el objetivo de cubrir estas necesidades.

Para la realización de esta evaluación, se elaboraron dos instrumentos: un cuestionario y una entrevista.

Descripción de los instrumentos

- *Cuestionario*⁵⁸: El cuestionario se pasó a las 23 internas del módulo de mujeres del *Centro Penitenciario de Pamplona* para conocer la situación individual de cada una de ellas y su opinión en relación a la inserción laboral. De esta manera se pudieron detectar las necesidades y demandas de las afectadas.
- *Entrevista*⁵⁹: La entrevista se pasó a un educador y a una trabajadora social del *Centro Penitenciario* con el objetivo de conocer su perspectiva en relación a la inserción laboral respecto al colectivo penitenciario, y algunos aspectos en relación a las internas del centro.

Ambos instrumentos se pasaron y analizaron al inicio del proyecto, con el fin de detectar y priorizar las necesidades de esta población. A partir de aquí se analizaron los resultados obtenidos y se extrajeron una serie de conclusiones. Mediante el diagnóstico se detectaron una serie de necesidades de cara a priorizar en el proyecto que se ha presentado. El análisis de ambos instrumentos se ha podido ver en el apartado del diagnóstico, concretamente en el apartado 3.1.8. *Opinión y demanda de los afectados*.

7.1.2. Evaluación de proceso

La evaluación de proceso se realiza durante “la implementació de la proposta d’intervenció. Té la finalitat d’indicar-nos quina és l’evolució que s’experimenta en el context d’intervenció mitjançant la comparació de la situació real amb la situació prevista teòricament, de manera que puguem reorientar el procés” (Riberas et al., 2013: 141). Por lo tanto, la evaluación de proceso no se ha realizado, ya que como se ha comentado al inicio de este apartado, el proyecto no se ha implementado,

⁵⁸ Ver anexo 4.1., página 132.

⁵⁹ Ver anexo 4.1., página 136.

únicamente se ha planificado. Esta evaluación se llevará a cabo, por lo tanto, durante la aplicación del mismo, y permitirá evaluar la evolución que está teniendo la intervención, si se están logrando o no los objetivos planteados. De esta manera, se podrán identificar los posibles errores, y así reorientar y encaminar la intervención del proyecto, mejorándolo y ajustándolo más a las necesidades detectadas y asegurando su éxito.

A través de ésta se evaluarán los siguientes aspectos: asistencia y puntualidad, participación y actitud mostrada en las distintas sesiones y el grado en que se ha adquirido el contenido teórico.

Para la realización de esta evaluación, se han elaborado los siguientes instrumentos: lista de asistencia, registro de observación, test, diario de campo y otros indicadores más específicos.

Descripción de los instrumentos

- *Lista de asistencia*⁶⁰: Cada día al inicio de la sesión la educadora y voluntario pasarán lista para evaluar el grado de compromiso y la responsabilidad de las internas: si ha venido, si ha faltado, si ha faltado pero está justificado, si ha llegado tarde, y si ha llegado tarde pero está justificado. Tal y como se ha comentado en el apartado 4. *Formulación del proyecto*, en el momento que una interna tenga dos faltas sin justificar será “expulsada” y su plaza será substituida por otra interna.
- *Registro de observación*⁶¹: A través de esta observación se evaluará la participación y las actitudes de las internas en las distintas sesiones. Además se podrá ver la evolución que ha tenido cada una de las internas a lo largo del mismo, ya que al ser únicamente 10 internas, el registro se llevará a cabo prácticamente en todas las sesiones. Se han elaborado tres tablas, ya que en cada Programa de Acción se observan distintos aspectos, en función de los aspectos que se trabajan.
 - *Registro de observación 1*: Se utilizará para todas las UD de las UP del PA 1: Educación para la inserción sociolaboral. También se utilizará para dos sesiones de la UP: Conseguimos un trabajo, que se encuentra dentro del PA 3: Inserción al empleo, concretamente para la UD Nos preparamos

⁶⁰ Ver anexo 4.2., página 137.

⁶¹ Ver anexo 4.2., página 138.

y la UD Resultados. De manera que se utilizará para las 12 primeras UD, y para la UD 18 y 20.

- *Registro de observación 2*: Se utilizará para todas las UD de las dos UP del PA 2: Sensibilización a la sociedad; exceptuando la UD Preparación de las conferencias. De manera que se utilizará para la UD 13, 14, 16 y 17.
- *Registro de observación 3*: Se utilizará únicamente para la UD 15 Preparación de conferencias (Pertenece al PA 2: Sensibilización a la sociedad, concretamente a la UP Sensibilización a la ciudadanía).

El registro de observación de las *64 UD de Inserción laboral* de la UP: *Recuperamos hábitos laborales*, que pertenece al PA 3: *Inserción al empleo*, será realizado por los empresarios correspondientes. Así como el registro de observación de la UD *La entrevista real*, de este mismo PA también será realizado por los propios empresarios. Por este motivo, no se adjunta el registro de observación de estas UD.

- *Diario de campo*⁶²: Cada día al finalizar la sesión, la educadora y el voluntario se juntarán para realizar una reunión y recoger todos los aspectos más relevantes, para así poder ver la evolución que está teniendo la intervención. El instrumento de evaluación que utilizarán en estas reuniones será el diario de campo, a través del cual registrará el funcionamiento de la sesión y los aspectos más relevantes: reflexiones, observaciones, incidentes, comportamientos, reacciones, emociones y sentimientos, etc. También quedarán registradas las distintas dinámicas que se han realizado. Éste se aplicará al finalizar todas las sesiones, exceptuando la UD 19: *La entrevista real*, y a partir de la UD 21: *Inserción laboral*, ya que de éstas se encargan los propios empresarios.
- *Test*⁶³: En la última sesión de cada UP del PA Educación para la Inserción Sociolaboral se pasará a cada una de las internas un test, con el fin de conocer si han adquirido los conocimientos trabajados hasta el momento, y evaluar así su proceso. Se trata de un test breve, con preguntas relacionadas con los aspectos trabajados en cada UP. Tal y como se ha comentado en las

⁶² Ver anexo 4.2., página 144.

⁶³ Ver anexo 4.2., página 145.

correspondientes UD, el test se corregirá conjuntamente para que las propias internas puedan conocer sus errores. Únicamente se aplicaran en el primer Programa de Acción, ya que es el único programa teórico, de manera que se han elaborado 5 test, uno para cada UP de este primer PA.

- *Otros indicadores de evaluación*⁶⁴: En determinadas sesiones se realizarán algunas actividades que también se evaluarán para tener en cuenta determinados aspectos del proceso de cada interna.
 - UD 1. Habilidades comunicativas: Se evaluarán los resultados del Cuestionario inicial⁶⁵.
 - UD 4. Perfil profesional: Se evaluará la realización del role-playing: ¿Cómo demuestro que sirvo?⁶⁶
 - UD 5. Expectativas laborales: Se evaluará la detección de los objetivos y expectativas laborales⁶⁷.
 - UD 6. La entrevista: Se evaluarán las mejoras en la realización entre la primera y la segunda entrevista⁶⁸.
 - UD 7. Realización del Currículum y la Carta de presentación: Se evaluarán dos aspectos⁶⁹:
 - La realización del currículum y la carta de presentación.
 - La realización de la exposición.
 - UD 8. Saber estar: Se evaluarán dos aspectos⁷⁰:
 - Corrección del currículum y la carta de presentación.
 - Realización del role-playing: Entrevista de trabajo.
 - UD 9. Programas Office Word y Excel: Se evaluarán las prácticas de Word y Excel realizadas⁷¹.
 - UD 10. Red Internet: Se evaluarán las prácticas del correo electrónico y webs de empleo⁷².
 - UD 11. Derechos y Deberes de los trabajadores: Se evaluará la realización del role-playing⁷³.

⁶⁴ Estos indicadores se pueden ver en las correspondientes UD.

⁶⁵ Ver anexo 1, página 8.

⁶⁶ Ver anexo 1, página 29.

⁶⁷ Ver anexo 1, página 33-34.

⁶⁸ Ver anexo 1, página 42 y 45.

⁶⁹ Ver anexo 1, página 49.

⁷⁰ Ver anexo 1, página 51-52.

⁷¹ Ver anexo 1, página 60 – 63.

⁷² Ver anexo 1, página 66 y 68.

⁷³ Ver anexo 1, página 73.

- UD 13. La empatía en la empresa I: Se evaluarán los efectos causados en los empresarios⁷⁴.
- UD 14. La empatía en la empresa II: Se evaluarán los efectos causados en los empresarios⁷⁵.
- UD 16. Rompemos prejuicios y estereotipos: Se evaluarán los efectos causados en los destinatarios⁷⁶.
- UD 17. Concienciamos a los adoelscentes: Se evaluarán los efectos causados en los adolescentes⁷⁷.
- UD 18. Nos preparamos: Se evaluará la realización del role-playing⁷⁸.
- UD 19. La entrevista real: Registro de observación por parte del entrevistador (vestimenta, actitud, etc.)⁷⁹.
- UD 20. Resultados: Se evaluarán dos aspectos⁸⁰:
 - El acceso o no al puesto de trabajo.
 - La aceptación del resultado obtenido.
- UD 21-84. Inserción Laboral. Evaluación únicamente por parte de los empresarios a través de⁸¹:
 - Actitud, puntualidad, responsabilidad, desempeño del puesto de trabajo, etc.

7.1.3. Evaluación final

La evaluación final, “dóna informació sobre el grau de consecució dels resultats que hem pretès aconseguir amb la intervenció educativa. Té un caràcter de recapitulació o conclusiu sobre els resultats obtinguts” (Riberas et al., 2013: 142). Por lo tanto, la evaluación final es la que se realizará una vez aplicado todo el proyecto. Ésta nos dará información sobre los resultados obtenidos a través de la intervención realizada y el grado de consecución de los objetivos marcados. Además, permitirá realizar una comparación entre el diagnóstico y la situación final obtenida, viendo los posibles errores y aciertos, las dificultades y ventajas, los cambios que han habido y si se han conseguido o no los objetivos previamente establecidos.

⁷⁴ Ver anexo 2, página 98.

⁷⁵ Ver anexo 2, página 102.

⁷⁶ Ver anexo 2, página 110.

⁷⁷ Ver anexo 2, página 114.

⁷⁸ Ver anexo 3, página 119.

⁷⁹ Este indicador de evaluación no está diseñado, ya que lo realizan los empresarios correspondientes, y se basan en lo que ellos consideran importante; después comunican los resultados a los profesionales.

⁸⁰ Ver anexo 3, página 125.

⁸¹ Este indicador de evaluación no está diseñado, ya que lo realizan los empresarios correspondientes, y se basan en lo que ellos consideran importante; después comunican los resultados a los profesionales.

Esta evaluación se llevará a cabo por los propios profesionales y las internas que han realizado el proyecto, es decir, será una evaluación interna, ya que tal y como explican Riberas et al., (2013) de esta manera hay más posibilidades de mejorar el proyecto y una mayor influencia sobre él, aunque también es cierto que de esta manera se puede minimizar la objetividad.

Para realizar esta evaluación final será necesario llevarla a cabo a partir de una serie de indicadores, evaluando así el valor global de la intervención que se ha realizado o no a lo largo del proyecto. Para ello se responderá a:

- *Pertenencia*: “Mesura mitjançant la qual un programa respon a unes necessitats concretes d’una població atesa” (Riberas et al., 2013: 144). El proyecto será pertinente si responde a las necesidades de las internas. Así pues, la acción ha de cubrir estas necesidades, es decir, ha de existir coherencia entre las necesidades que se han detectado en el diagnóstico y las acciones que se han llevado a cabo para cubrirlas. Por lo tanto, ha de conseguir la inclusión laboral de las internas, que esto conllevaría a una integración social.
- *Suficiencia*: “Mesura en la qual les accions establertes poden ser suficients i adequades per aconseguir els propòsits que es persegueixen” (Riberas et al., 2013: 144). Si las diferentes acciones planificadas a lo largo del proyecto (todas las UD) son suficientes para conseguir los propósitos establecidos al inicio del proyecto y puede dar respuesta de esta forma a las necesidades de las internas.
- *Progreso*: “Es realitza durant la implementació del programa amb el propòsit d’anar veient els microefectes que s’esdevenen i l’objectiu de determinar les repercussions de la intervenció” (Riberas et al., 2013: 144). Si se han ido mejorando todos aquellos aspectos que se han evaluado a lo largo del proyecto y cómo se va desarrollando el mismo en su aplicación. Es necesario ir haciendo un seguimiento constante y riguroso a lo largo de éste, observando los microefectos que van apareciendo, tanto positivos como negativos, para ir mejorando todos aquellos aspectos importantes y realizar una buena intervención con las internas.
- *Eficiencia*: “És la relació entre el valor dels resultats obtinguts i els mitjans utilitzats per aconseguir-los” (Riberas et al., 2013: 144). Será eficiente si se

han conseguido los objetivos del proyecto previamente marcados con el tiempo y los recursos utilizados a lo largo de éste. Así pues, se evalúa la relación entre el valor de los resultados obtenidos y los medios utilizados (contra menos recursos y tiempo, cumpliendo los objetivos establecidos, más eficiencia). Por este motivo, se tendrá en cuenta el presupuesto, el plan de trabajo y otros instrumentos de evaluación.

- *Eficacia*: “És la mesura que prova que els objectius establerts en el programa s'han acomplert i aconseguit” (Riberas et al., 2013: 144). Será eficaz si se han cumplido los objetivos del proyecto previamente marcados, tanto los generales como los específicos. Para esto, se utilizarán los diferentes instrumentos de evaluación formativa y final.
- *Efectividad*: “Indica tots aquells efectes que ha aconseguit un programa, ja siguin intencionals o no” (Riberas et al., 2013: 145). Será efectivo si se pueden ver todos los efectos conseguidos a lo largo del proyecto, tanto los positivos como los negativos. De esta manera se puede observar si el proyecto funciona adecuadamente. A partir de la evaluación formativa que se vaya realizando, a medida que se desarrollan las diferentes sesiones, los profesionales deberán realizar una valoración donde se decida si se continúa adelante tal y como estaba planificado, o hace falta reorientar algún aspecto determinado.
- *Evaluabilidad*: “Ens indica si un determinat programa és a punt o si es donen les condicions per a ser avaluat” (Riberas et al., 2013: 145). Será evaluable, si el conjunto de todos estos elementos permiten evaluar hasta qué punto el proyecto cubre todos los requisitos necesarios para cubrir las necesidades de las internas.

Descripción de los instrumentos

- *Registro de observación de la eficacia*⁸²: Este registro de observación permitirá evaluar el grado de eficacia que ha obtenido el proyecto. Para realizar esta evaluación se han elaborado dos tablas. Una en referencia a los objetivos específicos y otra, en relación a los indicadores para medir y evaluar los objetivos.

⁸² Ver anexo 4.3., página 152.

- *Registro de observación de la eficiencia*⁸³: Este registro de observación permitirá evaluar el grado de eficiencia que ha obtenido el proyecto.

7.1.4. Evaluación de impacto

Finalmente, para valorar la continuidad y permanencia del proyecto, se llevará a cabo una evaluación de impacto, es decir, se evaluará si la intervención realizada a lo largo del proyecto ha sido realmente útil para el grupo de internas, y si ha causado efectos positivos en su proceso de inserción. Así se podrá conocer si la intervención ha ido más allá, mejorando las vidas de las internas, o se ha quedado en una intervención puntual, sin causar ningún efecto en el tiempo.

Esta evaluación se llevara a cabo a los 6 meses de que la interna salga de prisión después de haber finalizado el proyecto, y a los 12 meses, con el fin de evaluar su proceso desde su salida de prisión.

Por último, en relación a la evaluación del proyecto, también cabe destacar, que si por ejemplo se da el caso que al finalizar el proyecto alguna interna mantiene el trabajo al salir en tercer grado, o se sigue formando en relación a la inserción laboral, o no mantiene el trabajo pero al salir de prisión se pone a buscar, etc., en estos casos, se seguirá evaluando su proceso para poder evaluar sus resultados.

Descripción de los instrumentos

- *Entrevista telefónica*⁸⁴: A los 6 meses y a los 12 meses de que la interna salga de prisión se le hará una llamada telefónica para conocer su situación desde su salida de prisión y poder evaluar el efecto que ha tenido el proyecto, si le ha sido útil o no.
- *Registro de observación*⁸⁵: A través de la llamada telefónica se recogerá la información obtenida en un registro de observación.

⁸³ Ver anexo 4.3., página 155.

⁸⁴ Ver anexo 4.4., página 156.

⁸⁵ Ver anexo 4.4., página 157.

7.2. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN Y TEMPORALIZACIÓN

En el apartado anterior, se han descrito los instrumentos que se utilizarán para la evaluación del proyecto en las diferentes fases. De manera, que también es importante nombrar y conocer a todas aquellas personas que participan, de manera directa o indirecta, en la evaluación del proyecto:

- Profesionales del proyecto: Estos son los que tendrán más responsabilidad y repercusión para evaluar las diferentes acciones, dado que son los que han estado más tiempo con las internas y han visto su evolución de manera más global. Además son los encargados de pasar la gran mayoría de los instrumentos de evaluación.
- Empresas donde están trabajando las internas: Los responsables de las empresas donde trabajan también participarán en la evaluación. Éstos tendrán la función de evaluar la parte más “laboral” y práctica, es decir, observar el comportamiento, actitud, predisposición, etc., que muestran las internas a la hora de desarrollar cada puesto de trabajo. La evaluación de ellos también es fundamental.
- Internas: Las propias participantes son también una herramienta de evaluación, dado que también es imprescindible ver la respuesta de éstas delante del planteamiento y el desarrollo del proyecto.
- Empresarios (conferencia): Como destinatarios de dos de las conferencias también deberán aportar su punto de vista, ya que puede ser un elemento clave para las internas.
- Adolescentes/profesores del instituto: Como destinatarios de una de las conferencias también deberán aportar su punto de vista, ya que puede ser un elemento muy importante.
- Ciudadanía: Indirectamente también son un elemento evaluador, ya que interesa saber cómo han recibido el proyecto desde fuera y que piensan. Además alguna parte de la población también ha formado parte del proyecto al acudir a la conferencia.

Por lo tanto, se considera una evaluación bidireccional y horizontal, ya que no solamente la realizan los profesionales encargados de llevar a cabo el proyecto, sino que también participan todas aquellas personas que han formado parte de él en determinados momentos, así como las propias internas. Todos, conjuntamente, son importantes para evaluar el resultado final del proyecto.

A continuación se presenta una tabla resumen con los instrumentos de cada fase de la evaluación, ya comentados anteriormente y su correspondiente temporalización.

Tabla 27. Tipo de evaluación, instrumentos y temporalización.

TIPO DE EVALUACIÓN	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	TEMPORALIZACIÓN ⁸⁶
Evaluación inicial	Cuestionario (23 internas)	Al inicio del proyecto, en la fase del diagnóstico.
	Entrevista (2 profesionales)	
Evaluación de proceso	Lista de asistencia	Al inicio de cada sesión.
	Registro de observación	Durante el desarrollo de cada sesión.
	Diario de campo	Al finalizar cada sesión.
	Test	Al finalizar cada Unidad de Programación.
	Otros indicadores	Durante el desarrollo de determinadas sesiones.
Evaluación final	Registro de observación de eficacia	Al finalizar el proyecto
	Registro de observación de eficiencia	
Evaluación de impacto	Entrevista telefónica	A los 6 y 12 meses de que la interna salga de prisión.
	Registro de observación	

Fuente: Elaboración propia.

Además de estos instrumentos de evaluación, también cabe destacar que tal y como se ha comentado en el apartado 6.2.7. *Relaciones específicas de los profesionales del Proyecto de Inserción Laboral*, también se realizan una serie de reuniones durante el

⁸⁶ Esta tabla es a modo resumen, en el apartado 7.1. *Evaluación*, se ha explicado de manera más específica y detallada la temporalización y aplicación de cada uno de estos instrumentos.

desarrollo del proyecto: entre los dos profesionales del proyecto, entre los profesionales del proyecto y los profesionales de *FAP*, entre los profesionales del proyecto y los profesionales del *Centro Penitenciario*, entre los profesionales del proyecto y las internas, etc., de cara a ir evaluando el desarrollo de la intervención y sus efectos. La realización y aplicación de estas reuniones se especifica en el apartado 6.3. *Calendarización y plan de actuación*.

Finalmente, a partir de la aplicación de sus instrumentos instrumentos, se realizará una recogida de datos y el análisis de resultados. Este análisis se llevará a cabo durante las diferentes reuniones entre los profesionales del proyecto, y mediante un listado de categorías y subcategorías para recoger los datos más relevantes. Así pues, una vez finalizado el proyecto se pondrán en común todos estos datos y resultados teniendo en cuenta los objetivos generales y específicos del proyecto. Con esta recopilación de datos, se elaborará una memoria a partir del informe final, tanto narrativo (con la explicación detallada de los resultados obtenidos y lo que se ha conseguido con la aplicación del proyecto), como económico (con todas las partidas presupuestarias, ingresos y gastos del proyecto), y donde se verá reflejada la evaluación final del proyecto. De esta manera, quedaran registrados todos los datos importantes a tener en cuenta para poder volver a realizar de nuevo este proyecto u otros proyectos más en un futuro. Por último, esta memoria será enviada al Gobierno de Navarra, ya que es quien subvenciona gran parte del proyecto, con el fin de que se pueda observar y valorar lo que se ha realizado y cuáles son los resultados que se han obtenido. Este instrumento refleja una justificación económica que el Gobierno de Navarra puede ver en forma de números y gráficos, a que se ha destinado la partida presupuestaria que ha ofrecido a esta Fundación para llevar a cabo el *Proyecto de Inserción Sociolaboral en el C.P. de Pamplona*.

8. CONCLUSIONES

Después de haber planificado este proyecto de *Inserción Sociolaboral*, se extraen una serie de conclusiones. En primer lugar, se realiza una valoración de los objetivos planteados al inicio del trabajo. En segundo lugar, se muestran los beneficios sociales del proyecto, juntamente con aquellos límites y dificultades que se han encontrado en relación al mismo. Por último, se presentan aquellos aspectos que se consideran necesarios seguir trabajando y profundizando en un futuro próximo.

En relación a los objetivos previamente planteados, destacar que de los tres objetivos uno de ellos no se ha logrado. Los objetivos que me establecí a la hora de realizar el proyecto fueron: 1) *Profundizar en el ámbito laboral en relación al colectivo penitenciario*; 2) *Concienciar a la población sobre la situación actual del colectivo penitenciario*; y 3) *Ofrecer programas de actuación para mejorar la inserción laboral y social de las personas internas*.

- En relación al primer objetivo: *Profundizar en el ámbito laboral en relación al colectivo penitenciario*, tal y como se ha podido ver al inicio, en el apartado del marco teórico, se ha conseguido realizar una aproximación a través de diversos autores, estudios y publicaciones de prensa sobre el ámbito laboral en relación al colectivo penitenciario. En este apartado se ha podido profundizar en el tema y conocer de forma más analítica la situación a día de hoy del colectivo penitenciario en relación al mercado laboral. A pesar de haberme podido acercar y profundizar en el tema, no se ha podido realizar un análisis muy exhaustivo, ya que actualmente todavía no existen suficientes investigaciones científicas sobre este tema.
- En relación al segundo objetivo: *Concienciar a la población sobre la situación actual del colectivo penitenciario*, este es el objetivo que no se ha logrado. Como ya se ha comentado a lo largo del trabajo, este es un proyecto que únicamente se ha planificado, pero que no se ha llevado a cabo. Al no implementarse, no se ha podido *concienciar a la población sobre la situación actual del colectivo penitenciario*, ya que es algo que no se ha dado a conocer, sino que simplemente se ha quedado en proceso de planificación. Si este proyecto se llevara a cabo, el objetivo posiblemente sí que se conseguiría, ya que se daría a conocer a la población esta temática mediante una estructura de intervención.

- En relación al tercer objetivo: *Ofrecer programas de actuación para mejorar la inserción laboral y social de las personas internas*, tal y como se ha podido ver en la planificación del proyecto, si que se ha logrado. El *Proyecto de Inserción Sociolaboral* ofrece un conjunto de actuaciones, ya descritas anteriormente, con el objetivo de mejorar la inserción laboral y social de las internas del *Centro Penitenciario de Pamplona*. Para desarrollar estas acciones, se ha realizado previamente una evaluación inicial con el fin de detectar sus necesidades y elaborar unas acciones enfocadas a cubrir dichas necesidades.

Respecto a los beneficios del proyecto y los límites y dificultades con los que me he encontrado, señalar en relación a los beneficios:

- El hecho de realizar el proyecto con un grupo de internas reducido, únicamente hay 10 plazas, favorece el aprendizaje de forma más eficaz y su realización, teniendo todas ellas, la oportunidad de participar activamente y creando así una mayor proximidad entre internas y profesionales.
- Otro factor interesante a destacar, es que se trata de un proyecto totalmente voluntario, por lo tanto, solamente participan aquellas internas que realmente están interesadas en formarse a nivel laboral y adquirir nuevos aprendizajes. Este aspecto facilita la realización del proyecto, ya que este hecho indica que las internas que participarán estarán motivadas.
- La participación por parte del equipo de tratamiento, también es un aspecto que beneficia al proyecto. Ya que a través de la colaboración mediante las reuniones que se realizaran con la directora de tratamiento del centro y determinados profesionales se pueden conseguir posibles mejoras.

Por otro lado, en relación a los límites y dificultades:

- Teniendo en cuenta que es un programa que se desarrolla en el ámbito penitenciario, las acciones están pensadas y desarrolladas hacia las posibilidades que ofrece este tipo de instituciones. Si se hubiera desarrollado en otro ámbito, determinadas acciones hubieran ido más allá y no hubieran sido tan limitadas. Por ejemplo, en este caso son los propios profesionales del proyecto quienes proporcionan a la interna una oferta de

trabajo; si este proyecto se hubiera planificado en otro ámbito, hubiera sido el propio usuario quien hubiera intentado buscar trabajo a través de los diferentes conocimientos adquiridos a lo largo del proyecto.

- Este proyecto abarca diferentes aspectos imprescindibles para trabajar la inserción sociolaboral en prisión, y al ser un proyecto que únicamente se lleva a cabo un día a la semana, es muy difícil profundizar bien en todos los aspectos. Además, hay que tener en cuenta que la parte más teórica del proyecto, sólo dura aproximadamente tres meses, todo el resto es práctico. Por este motivo, se trabajan los aspectos más relevantes pero quizás sin profundizar demasiado.
- Al realizar la evaluación inicial, a través de las entrevistas y cuestionarios se podría haber accedido a más información relevante, pero debido a la falta de tiempo no se pudo incidir más en determinados aspectos, así como haber utilizado otros instrumentos de evaluación inicial.
- En determinadas ocasiones, la falta de conocimientos y de herramientas para desarrollar un proyecto de manera individual ha resultado ser un punto débil, y esto ha hecho que en algunas acciones no se ha sabido cómo enfocar adecuadamente determinados aspectos.

Por último, se presentan posibles aspectos y líneas a seguir trabajando en un futuro:

- Para conocer si realmente la implementación de este proyecto ha sido de utilidad para las internas, es imprescindible realizar una evaluación de impacto y un seguimiento con el grupo de internas partiendo de los resultados obtenidos. En el caso de que la evaluación de impacto no fuera satisfactoria, es decir, que la interna no hubiera mejorado en relación a la inserción laboral, sería interesante seguir trabajando con ella desde la Fundación, aquellos aspectos que le impiden su incorporación en el mercado laboral.
- Sería también interesante enfocar una mayor parte del proyecto hacia la sensibilización de la sociedad, ya que en gran medida es la propia sociedad quien tiene a excluir y a dificultar la inserción social y laboral de este colectivo. En este sentido, haría falta ampliar más el *Programa de acción Sensibilización a la sociedad*, para concienciarles todavía más de la

situación de este colectivo y la importancia que requiere la no discriminación o exclusión para su proceso de inserción, tanto laboral como social. Sería adecuado realizar acciones creando más espacios de intercambio con el resto de la sociedad, de cara a favorecer más la inclusión de este colectivo.

- Una vez realizada la evaluación del proyecto, sería importante dar a conocer a la ciudadanía los resultados obtenidos mediante publicaciones y en medios de comunicación, con el fin de crear una mayor sensibilización social.
- También ampliar el proyecto hacia el trato con las familias de las internas, para concienciarles de la importancia que tiene conseguir un lugar en el mercado laboral, y la dificultad que esto implica para el colectivo penitenciario. Además, en ocasiones los propios familiares dificultan este proceso, por ejemplo, en ocasiones los maridos de las internas “se alejan” más del cuidado de los hijos y les exigen toda la responsabilidad a sus mujeres, de manera que este hecho dificulta a la interna la búsqueda de un puesto de trabajo.

Por último, destacar que si este proyecto se llevara a la práctica, seguramente se conseguirían resultados positivos en relación a los objetivos previamente establecidos. Además, este proyecto no solamente se puede implementar en el *Centro Penitenciario de Pamplona*, sino que se podría realizar en cualquier otro centro, ya que la situación laboral de los interno/as no es precaria únicamente en esta ciudad, sino en todo el Estado Español. Trabajando con este colectivo la inserción sociolaboral se conseguiría mejorar su calidad de vida, contribuyendo de esta manera a crear mejores procesos de inserción, tanto laborales como sociales. Y se conseguiría también, concienciar a la sociedad de esta problemática e implicarles en dicho proceso.

9. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

Aganzo, A., Gavela, A., Nuño, J., Sánchez, F. (2009). Inserción laboral de las personas en situación de pobreza y/o de exclusión social. *La inserción laboral como proceso de intervención educativa. Educación social: revista de intervención educativa*, 41, 48-69.

Alós-Moner Vila, R., Esteban, F., Jódar Martínez, P., Miguélez Lobo, F., Alcaide Lozano, V., López Roldán, P. (2011). *La inserción laboral de los ex internos de los centros penitenciarios de Cataluña. Àmbit social i criminològic: Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada. Generalitat de Catalunya: Departament de Justícia. Universitat Autònoma de Barcelona.*

Cruells, M., Torrens, M. (2005). *Mujeres, integración y prisión. Un análisis de los procesos de integración sociolaboral de las mujeres presas en Europa. Estudio sobre la eficacia de las medidas de Inserción Sociolaboral. Informe Nacional España. Asociación de Mujeres para la Inserción Laboral SURT.*

Domingo, C. (2003). *Material d'estudi de dinàmiques de grups i d'intervenció en grups. Fundació Pere Tarrés: Barcelona.*

Esteban, F., Alós, R., Jódar, P., Miguélez, F. (2014). *La inserción laboral de ex reclusos. Una aproximación cualitativa. Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 145, 181-204.

Gómez, M. (2009). La intervención educativa en el proceso de inserción laboral. *La inserción laboral como proceso de intervención educativa. Educación social: revista de intervención educativa*, 41, 15-34.

Ministerio del Interior: Secretaría General de Instituciones Penitenciarias. (2012). *Pamplona I: Centro Penitenciario y Centro de Inserción Social. Madrid: Editado por SIEP.*

Orteu, X. (2012). *Trabajo y vínculo social. ED. UOC: Barcelona.*

Pereda, C., Actis, W., Prada, M.A. (2001). *Inserción laboral de la población reclusa en la Comunidad de Madrid. Madrid: Colectivo Ioé.*

Riberas, G., Vilar, J., Mora, P. (2013). *Elaboració de projectes socials. Disseny i avaluació de les accions socioeducatives. Barcelona: Claret.*

Zubero, I. (2009). Inserción Laboral: ¿Y qué hacemos con la sociedad? *La inserción laboral como proceso de intervención educativa. Educación social: revista de intervención educativa*, 41, 35-47.

WEBGRAFÍA

Constitución Española de 1978. (2011). *Capítulo segundo: derechos y libertades. Sección 1ª de los derechos fundamentales y de las libertades públicas. Artículo 25.2.* Recuperado el 11 de noviembre del 2013, desde:

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-1229&tn=1&p=20110927&vd=#a25>

Cruz Roja Española. (2013). *Cruz Roja Española: Sala de prensa.* Recuperado el 14 de noviembre del 2013 desde:

<http://prensacruzroja.es/la-crisis-economica-agrava-las-desigualdades-entre-hombres-y-mujeres-en-el-mercado-laboral/>

Diario de Navarra. (2013). *El Gobierno foral reclama que se abra la nueva cárcel de Pamplona.* Recuperado el 11 de noviembre del 2013, desde:

http://www.diariodenavarra.es/noticias/navarra/mas_navarra/el_gobierno_foral_reclama_que_abra_nueva_carcel_72973_2061.html

Domingo, A. (2012). *“Reincorpora” forma a 1107 presos para su inserción laboral. La Razón.* Recuperado el 5 de junio del 2014, desde:

http://www.larazon.es/detalle_hemeroteca/noticias/LA_RAZON_497082/902-reincorpora-forma-a-1-107-presos-para-su-insercion-laboral#.Tt115H7U2ApgQM

Entrecancelas (2013). *España es número uno en Europa Occidental en presos y cárceles.* Recuperado el 5 de junio del 2014, desde:

<http://www.entrecancelas.com/2013/01/29/espana-es-numero-uno-en-europa-occidental-en-presos-y-carceles/>

Europapress (2012). *El Imdeec colaborará con la prisión para la inserción laboral de internos.* Recuperado el 5 de junio del 2014, desde:

<http://www.europapress.es/andalucia/noticia-imdeec-colaborara-prision-insercion-laboral-internos-20120424182646.html>

Europapress (2012). *La Caixa impulsa un programa de "inserción laboral de reclusos del centro penitenciario de Badajoz*. Recuperado el 5 de junio del 2014, desde:

<http://www.europapress.es/nacional/noticia-rsc-caixa-impulsa-programa-insercion-laboral-reclusos-centro-penitenciario-badajoz-20120206104011.html>

General Penitenciaria. (2003). Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre. Recuperado el 18 de febrero del 2014 desde:

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1979-23708>

Hoy (2012). *Inserción laboral para 11 internos de la prisión*. Recuperado el 5 de junio del 2014, desde:

<http://www.hoy.es/v/20121218/caceres/insercion-laboral-para-internos-20121218.html>

Lopera, M. (2013). *Presos que sueñan con ser camareros*. *Ideal*. Recuperado el 5 de junio del 2014, desde:

<http://www.ideal.es/jaen/v/20130712/jaen/presos-suenan-camareros-20130712.html>

Ministerio del Interior: Secretaria General de Instituciones Penitenciarias. (2013). *Centros penitenciarios de régimen ordinario*. Recuperado el 11 de noviembre del 2013, desde:

<http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/centrosPenitenciarios/centrosRegimenOrdinario.html>

Ministerio del Interior: Secretaria General de Instituciones Penitenciarias. (2013). *Gabinete de prensa: El ministerio de Interior inaugura el centro penitenciario y el centro de inserción social de Pamplona I*. Recuperado el 11 de noviembre del 2013, desde:

http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/Noticias/Noticias/noticia_0250.html

Ministerio de Justicia e Interior. (2011). *Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario*. Recuperado el 18 de febrero del 2014 desde:

http://noticias.juridicas.com/base_datos/ Penal/rd190-1996.t5.html#a114

Ministerio del Interior: Secretaria General de Instituciones Penitenciarias. (2013). *Trabajo e inserción laboral*. Recuperado el 18 de noviembre del 2013, desde:

<http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/Reeducacion/trabajoInsercion/>

Naciones Unidas. (2012). *Declaración de los Derechos Humanos*. Recuperado el 18 de febrero del 2014 desde:

<http://www.un.org/es/documents/udhr/index.shtml>

Obra Social "la Caixa". (2013). *Reincorpora de "la Caixa"*. Recuperado el 5 de diciembre del 2013, desde:

http://obrasocial.lacaixa.es/ambitos/reincorpora/reincorpora_es.html

Que. (2013). *Renovado el programa Reincorpora para facilitar la reinserción de 1.230 presos*. Recuperado el 5 de junio del 2014 desde:

http://www.que.es/ultimas-noticias/sucesos/201306041117-renovado-programa-reincorpora-para-facilitar-efe.html?anker_2

Wikilingua (2013). *Inserción laboral*. Recuperado el 18 de noviembre del 2013, desde:

http://www.wikilingua.net/ca/articles/i/n/s/Inserci%C3%B3n_laboral.html

PÁGINAS WEBS CONSULTADAS

Asempleo. (2014). *ETT y Agencias de Colaboración*. Recuperado el 27 de enero del 2014, desde:

http://www.asempleo.com/ett_ett.asp

Ayuntamiento de Pamplona. (2014). *Áreas Municipales*. Recuperado el 27 de enero del 2014, desde:

<http://www.pamplona.net/verPagina.asp?idPag=247&idioma=1>

Ayuntamiento de Pamplona. (2014). *Guía de Servicios Sociales*. Recuperado el 27 de enero del 2014, desde:

http://www.pamplona.net/guiadeservicios/themed/guiaservicios/files/9_GS_Servicios_Sociales.pdf

Calendarios Laborales (2014). *Calendario Laboral Navarra 2015*. Recuperado el 18 de febrero del 2014, desde:

<http://www.calendarioslaborales.com/calendario-laboral-navarra-2015-PDF.pdf>

Don Empleo. (2010). *Derechos y Deberes de los Trabajadores*. Recuperado el 27 de enero del 2014, desde:

<http://www.donempleo.com/derechos-deberes-trabajadores.asp>

Fernando. (2011). *Crecimiento personas y motivación: La importancia de tener metas en la Vida*. Recuperado el 23 de enero del 2014, desde:

<http://crecimientoymotivacion.blogspot.com.es/2010/05/la-importancia-de-tener-metas-en-la.html>

Gobierno de España: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2014). *Sepe: Trabajamos para ti. El INEM no existe*. Recuperado el 27 de enero del 2014, desde:

<http://www.sepe.es/contenido/intermedia.html>

Gobierno de Navarra. (2014). *Boletín Nº 250 – 31 de diciembre de 2013*. Recuperado el 18 de febrero del 2014, desde:

http://www.navarra.es/home_es/Actualidad/BON/Boletines/2013/250/Anuncio-2/

Gobierno de Navarra. (2014). *Servicio Navarro de Empleo*. Recuperado el 27 de enero del 2014, desde:

http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Informacion/Servicio+Navarro+de+Empleo/Default.htm

Office. (2013). *Plantillas Carta de Presentación*. Recuperado el 14 de enero del 2014, desde:

<http://office.microsoft.com/es-es/templates/results.aspx?qu=carta+de+presentaci%C3%B3n&ex=1&av=zwd150>

Office. (2013). *Plantillas Currículum*. Recuperado el 14 de enero del 2014, desde:

<http://office.microsoft.com/es-es/templates/results.aspx?qu=curr%C3%ADculum&ex=1&av=zwd150>

Papeles España. (2009). *¿Qué es el INEM?*. Recuperado el 27 de enero del 2014, desde:

<http://www.papelesespana.com/preguntas/trabajo-y-empleo/que-es-el-inem.html>

PortalETT. (2013). *Navarra: Poblaciones con oficinas de ETT*. Recuperado el 27 de enero del 2014 desde:

<http://www.portalett.com/provincia.php?id=navarra>

Youtube. (2014). *Como preparar una entrevista de trabajo*. Recuperado el 13 de enero del 2014, desde:

http://www.youtube.com/watch?v=b_6KbkoR8-U

Youtube. (2014). *Cómo redactar una carta de presentación para un conseguir un empleo*. Recuperado el 14 de enero del 2014, desde:

<http://www.youtube.com/watch?v=e6NkCqitnKc>

Youtube. (2014). *Crear currículum vitae en 10 minutos*. Recuperado el 14 de enero del 2014, desde:

<http://www.youtube.com/watch?v=vNabYi6szkw>

Youtube. (2014). *Un cuento sobre autoestima*. Recuperado el 10 de enero del 2014, desde:

<http://www.youtube.com/watch?v=EMjWbGhTgU8>
