

JÓVENES Y EMPLEO: EL RETO DE LA INTEGRACIÓN LABORAL

Diagnóstico y propuestas

MILENIUM 3, Equipo de Investigación



Caritas

***JÓVENES Y EMPLEO:
EL RETO
DE LA INTEGRACIÓN
LABORAL***

Diagnóstico y propuestas

MILENIUM 3, Equipo de Investigación



Caritas

Colección Estudios e Investigaciones



Equipo de Investigación:

Jaime Minguijón Pablo • Javier Gimeno Martínez
Marta Laguna Hernández • Saúl Pérez Martínez
Eva M.^a Tomás del Río • Azucena Gracia Calvo

Primera edición, 2012

© Cáritas Española Editores
Embajadores, 162
28045 Madrid
Teléf.: 91 444 10 00
publicaciones@caritas.es
www.caritas.es

ISBN: 978-84-8440-505-4

Depósito legal: M-4.577-2012

Preimpresión e impresión:

Gráficas Arias Montano, S. A.
28935 Móstoles (Madrid)

Impreso en España/Printed in Spain

Índice

PRESENTACIÓN	9
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO 1:	
MARCO TEÓRICO	17
1. <i>La exclusión social</i>	19
2. <i>El desempleo</i>	22
3. <i>El fracaso escolar</i>	28
4. <i>La integración sociolaboral</i>	30
4.1. <i>La decisión de iniciar el proceso de integración</i>	31
4.2. <i>Las puertas de entrada al proceso de integración</i>	31
4.3. <i>Los itinerarios de inserción</i>	32
4.4. <i>El momento de la integración en el mercado laboral</i>	35
4.5. <i>Las rentas de inserción</i>	36
5. <i>Las personas con las que trabaja Cáritas</i>	37
CAPÍTULO 2:	
DIAGNÓSTICO DE LOS JÓVENES DESFAVORECIDOS	45
1. <i>Centrando nuestra población objeto de estudio: los jóvenes desfavorecidos</i>	47

2.	<i>La empleabilidad de los jóvenes desfavorecidos</i>	55
2.1.	<i>Nivel formativo</i>	55
2.2.	<i>Formación realizada</i>	63
2.3.	<i>Duración del desempleo</i>	64
2.4.	<i>Disponibilidad para trabajar y búsqueda activa de empleo</i>	65
2.5.	<i>Búsqueda del primer empleo</i>	69
2.6.	<i>Causas de la pérdida del empleo</i>	71
3.	<i>Diferencias entre hombres y mujeres</i>	72
4.	<i>Los jóvenes que participan en Cáritas</i>	77
 CAPÍTULO 3:		
	DIAGNÓSTICO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE INSERCIÓN	81
1.	<i>Los Servicios Públicos de Empleo</i>	83
1.1.	<i>Los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos (SPEA)</i>	83
1.2.	<i>Los Servicios Públicos de Empleo de ámbito local</i>	92
2.	<i>Las políticas de educación frente al fracaso escolar</i>	100
3.	<i>La integración sociolaboral desde los servicios sociales</i>	119
 CAPÍTULO 4:		
	DIAGNÓSTICO DEL TERCER SECTOR	133
1.	<i>Análisis de las fases del itinerario de inserción</i>	136
1.1.	<i>Acogida, información y orientación (diagnóstico)</i>	138
1.2.	<i>Orientación laboral</i>	141
1.3.	<i>Intervención educativa («Formación prelaboral»)</i>	144
1.4.	<i>Intervención formativa ocupacional («Formación profesional»)</i>	151
1.5.	<i>Entrenamiento laboral (empleo protegido)</i>	158
1.6.	<i>Intervención y seguimiento</i>	163
2.	<i>Filosofía de trabajo de los servicios de empleo de Cáritas y coordinación con otros servicios</i>	170
2.1.	<i>Derivaciones</i>	174

2.2. <i>El servicio de empleo y su coordinación con otros servicios de Cáritas</i>	175
2.3. <i>Las parroquias: la base de Cáritas y su puerta de netrada</i>	178
2.4. <i>Coordinación con los servicios públicos</i>	181
CAPÍTULO 5:	
PROPUESTAS	189
1. <i>Servicios Públicos de Empleo</i>	191
2. <i>Sistema educativo</i>	193
3. <i>Servicios Sociales</i>	194
4. <i>El Tercer Sector</i>	195
4.1. <i>Apuesta por el servicio de empleo</i>	195
4.2. <i>Los destinatarios de los servicios de empleo</i>	196
4.3. <i>Acogida</i>	197
4.4. <i>Formación prelaboral</i>	198
4.5. <i>Formación profesional</i>	201
4.6. <i>Orientación laboral</i>	205
4.7. <i>Intermediación laboral</i>	208
4.8. <i>Empleo protegido</i>	210
4.9. <i>Acción comunitaria</i>	211
4.10. <i>Registro de la información</i>	212
4.11. <i>Coordinación con los programas transversales</i>	212
4.12. <i>Coordinación entre las entidades sociales</i>	213
4.13. <i>Coordinación con los Servicios Sociales</i>	214
4.14. <i>Coordinación con el sistema educativo</i>	214
4.15. <i>Participación en el diálogo social</i>	214
CAPÍTULO 6:	
CLAVES PARA UN MODELO DE INTERVENCIÓN	217
1. <i>Introducción</i>	219
2. <i>La inserción sociolaboral en un marco contextual amplio</i> ..	221
3. <i>Objetivo de la intervención</i>	222
4. <i>Criterios generales de intervención</i>	226
5. <i>El itinerario personalizado de inserción: buscando la flexibilidad</i>	233

6. <i>El factor humano: perfiles profesionales y voluntarios de la intervención</i>	237
7. <i>Fases del itinerario de inserción</i>	239
7.1. <i>Acogida y diagnóstico</i>	239
7.2. <i>Formación prelaboral</i>	241
7.3. <i>Formación profesional</i>	244
7.4. <i>Empleo protegido</i>	246
7.5. <i>Orientación laboral</i>	248
7.6. <i>Intermediación y seguimiento</i>	249
8. <i>La intervención sistémica</i>	252
BIBLIOGRAFÍA	257
ANEXO. Metodología de la investigación	263
A.1. <i>Objetivos de la investigación</i>	265
A.2. <i>Estrategia metodológica de investigación</i>	266
A.3. <i>Fases y técnicas de investigación</i>	266
A.4. <i>Relación de entrevistas realizadas</i>	268

Presentación

Una de las prioridades de Cáritas, desde hace ya más de tres décadas, es favorecer el acceso al empleo de las personas afectadas por los procesos sociales injustos; entre ellas, han tenido y tienen un lugar muy destacado los jóvenes más vulnerables. Este estudio que presentamos a continuación es un paso en este camino que Cáritas ha ido recorriendo a lo largo de estos años. Al igual que hoy, en la sociedad española de los años ochenta el paro era un grave problema social y, al igual que entonces, Cáritas renueva en estos momentos su apuesta firme por las personas más excluidas y por su acceso al empleo.

En la actualidad, vemos cómo las estadísticas confirman periódicamente las previsiones menos deseadas, de hecho el desempleo juvenil a finales de 2011, según la Encuesta de la Población Activa, afectaba al 48,50% de los jóvenes españoles de entre 16 y 24 años, lo cual se traduce en 884.100 biografías de jóvenes que no encuentran la oportunidad laboral que están buscando. Situación que nos cuestiona como sociedad: ¿qué sociedad estamos construyendo que niega a sus jóvenes la oportunidad de incorporarse al mundo laboral? Difícilmente podremos concebir el desarrollo de una sociedad cuando la generación que ha de tomar el relevo no tiene la posibilidad de insertarse laboralmente, desarrollar sus capacidades, contribuir a la prosperidad de la sociedad de la que forma parte como ciudadanos de pleno derecho.

Dentro de este amplio conjunto de jóvenes que sufren el desempleo, en esta investigación queremos centrarnos en los jóvenes que viven una situación de mayor precariedad. Aquellos que a partir del abandono o fracaso escolar, afectados por factores personales y sociales, tienen más difícil el acceso al mercado de trabajo y corren el riesgo de verse excluidos del mismo. De hecho, son ellos mismos los verdaderos protagonistas de la investigación, puesto que al hacer el diagnóstico de la problemática del desempleo juvenil aportan su punto de vista. Cáritas ha querido que sean ellos quienes nos digan cómo viven su situación y cómo perciben y valoran los medios a su disposición para acceder a un empleo. Por ello, el principal objetivo de estudio es preguntar a los jóvenes, escucharles, y a partir de sus pensamientos, sentimientos y vivencias elaborar una serie de propuestas que afecten a los actores que participan en estos procesos de incorporación de los jóvenes al mercado laboral.

Además de la mirada de los jóvenes, también hemos querido recoger la valoración que hacen los propios actores públicos y privados implicados: Servicios Públicos de Empleo, Servicios de Educación, Servicios Sociales y entidades del Tercer Sector, a través del análisis de la propia acción de Cáritas. Esta diversidad de miradas nos permite, a través de los diagnósticos oportunos, conocer en profundidad las problemáticas que afectan a la integración laboral de los jóvenes, conocer las políticas públicas que se vienen implantando desde las administraciones y analizar la intervención de Cáritas en el marco del Tercer Sector. Sin embargo, más allá de ofrecer un análisis riguroso del problema, este estudio propone, a partir de nuestra experiencia de trabajo con jóvenes, claves para un modelo de intervención, a través de los itinerarios personalizados, que contribuyan a mejorar la calidad y la efectividad de los proyectos de incorporación sociolaboral con jóvenes.

Antes de dar paso a los contenidos, recordamos que con esta investigación, lejos de caer en la desesperanza, Cáritas quiere lanzar

Antes de dar paso a los contenidos, recordamos que con esta investigación, lejos de caer en la desesperanza, Cáritas quiere lanzar un mensaje de esperanza, mostrar que realmente existen caminos y posibilidades para que estos jóvenes accedan al empleo, siempre y cuando se apliquen los métodos, los medios y los recursos adecuados. Son los propios jóvenes más desfavorecidos, con la voz de su testimonio, quienes nos lo han dicho, y la sociedad, con todos los actores implicados, está obligada a escucharles porque la Esperanza del futuro estará construida por las voces de las personas excluidas y expropiadas.

SEBASTIÁN MORA ROSADO
Secretario General
Cáritas

Introducción

Esta investigación nace del interés del servicio de empleo de Cáritas de poner el foco de atención sobre el colectivo de jóvenes, uno de los más afectados por la actual crisis económica (la tasa de paro juvenil en España supera el 40%), especialmente, los más desfavorecidos, con el objeto de conocer en profundidad las problemáticas que afectan a su integración laboral. Igualmente, el estudio pretende analizar la intervención que desde Cáritas se realiza con los jóvenes en materia de integración sociolaboral, ya que muchos de los participantes en las acciones de empleo que son atendidos por los servicios de empleo de Cáritas son precisamente los jóvenes. En el trasfondo se encuentra la voluntad de mejorar dicha intervención y adaptarla a las necesidades y características de este colectivo. Por último, se han estudiado las políticas públicas que desde la Administración se vienen diseñando e implementando, evaluando su eficacia y estableciendo posibles mejoras a las mismas.

Se trata de una investigación que se ha enfocado desde tres perspectivas diferentes, aunque siempre con la mirada puesta en los jóvenes: la de los servicios de empleo de Cáritas, la de la Administración y la de los propios jóvenes, buscando de esta manera obtener una información más variada que permita enriquecer el análisis, valorando desde las necesidades de los jóvenes las actuaciones que se realizan desde las diferentes instituciones que han sido objeto de análisis.

Podría decirse que el verdadero valor añadido que ofrece la presente investigación sobre otras que se han realizado es, precisamente, el adoptar la perspectiva de los jóvenes como elemento prioritario del análisis, dándoles voz a la hora de explicar sus situaciones vitales y de realizar valoraciones en torno a los dispositivos destinados a favorecer su integración laboral.

Esta investigación parte de la premisa de que la integración laboral es un elemento clave en la integración social, por lo que las altas tasas de desempleo que actualmente afectan a la ciudadanía son un grave problema que no solo incide en el mercado de trabajo o en la economía, sino que conlleva fuertes repercusiones en la cohesión social y, por ende, en los niveles de pobreza y exclusión social. El desempleo afecta, además, a los sectores más vulnerables de la sociedad, que son, por otra parte, los que menos recursos disponen para hacer frente a esa situación y para salir de ella, debido en buena parte a su menor empleabilidad. En el caso de los jóvenes, esta baja empleabilidad se encuentra fuertemente condicionada por el fracaso escolar, otro de los grandes problemas de este país y que actualmente sufre un 30% de los escolares.

La crisis económica ha elevado dramáticamente las tasas de desempleo, lo que, a su vez, ha contribuido a provocar lo que podría considerarse como “una auténtica crisis social”. Es preciso, por tanto, hacer frente a esta doble crisis desde los poderes públicos, tomando medidas estructurales que promuevan la creación de empleo y que garanticen una protección social universal, derechos ambos que, a pesar de estar reconocidos tanto por la Constitución española, como por la Declaración Universal de Derechos Humanos, no alcanzan a muchas personas y colectivos. En este sentido, Cáritas asume el compromiso de contribuir con propuestas, como las que en este documento se contemplan, a que se actúe con el propósito de que estos derechos sean una realidad.

La intervención en materia de integración sociolaboral se centra en incrementar la empleabilidad mediante los recursos de em-

pleo con los que se cuenta, especialmente la formación y la orientación laboral. Para ello, los profesionales de Cáritas (contratados y voluntarios) implementan su intervención haciendo uso de una metodología y filosofía que caracteriza a esta entidad y que es fruto de muchos años de experiencia con las personas excluidas o en riesgo de exclusión, el colectivo prioritario para Cáritas.

Es necesario apuntar también el enorme acierto de enriquecer este estudio con la percepción de los propios jóvenes, evitando así cualquier riesgo de considerarlos como un sujeto pasivo en su itinerario de inserción. Si algo merece la pena destacar de esta investigación es la enorme potencialidad de los jóvenes que acuden a Cáritas, quienes, a pesar de haberse socializado en un contexto muchas veces poco propicio para el desarrollo de su empleabilidad y de encontrarse con numerosas barreras en su inserción laboral, muestran una gran determinación e ilusión por trabajar y llevar una vida absolutamente normalizada e integrada. Lejos, por tanto, de los tópicos y de las estigmatizaciones de los que son a veces objeto los jóvenes, a los que despectivamente se les denomina «generación ni-ni» (ni estudian ni trabajan).

Por último, cabe reseñar la apuesta que en esta investigación se ha hecho por incorporar transversalmente la doble perspectiva de hombre-mujer a toda la investigación. La utilización del genérico masculino para referirse tanto a hombres como a mujeres no tiene la intención de invisibilizar a las últimas, sino simplemente la de facilitar la lectura y respetar las reglas de la lengua castellana.

Esperamos que la presente investigación cumpla con los objetivos previstos.

El equipo de investigación de Milenium3
Diciembre de 2011

Capítulo 1 | Marco teórico

1. LA EXCLUSIÓN SOCIAL

Mientras que el concepto de pobreza se limita fundamentalmente a la dimensión meramente económica del individuo u hogar (nivel de renta), el término de exclusión social es mucho más amplio y supera esta orientación economicista. Se trata de un concepto de carácter multidimensional y dinámico, que puede entenderse como el conjunto de procesos estructurales, pautas ideológicas y culturales, tendencias sociales y mecanismos que producen el empobrecimiento personal o colectivo, y no permiten el desarrollo integrado dentro de una sociedad. Mientras la pobreza es una situación concreta que depende del nivel de renta, la exclusión es un proceso mucho más complejo y prolongado en el tiempo, siendo más difusas las fronteras que separan una situación de exclusión de una de inclusión. Por ello también se habla de vulnerabilidad social, concepto que hace referencia a un estadio intermedio entre ambas situaciones —exclusión e inclusión—, puesto que o bien contempla características de ambas (la persona puede encontrarse en una situación de exclusión en cuanto al empleo, pero no en cuanto a la vivienda o las relaciones sociales), o bien la gravedad con la que se presentan los factores de exclusión no es muy elevada (por ejemplo, disponer de un empleo precario). La situación de vulnerabilidad es, por tanto, un

tipo de integración precaria con riesgo de caída en la situación de exclusión.

García Roca (1998) establece las siguientes tres dimensiones o procesos de la exclusión social, a las que corresponden tres zonas de integración y tres zonas intermedias o de vulnerabilidad. Las dimensiones de exclusión son las siguientes:

- a) Una dimensión estructural o económica, referida a la carencia de recursos materiales que afectan a la subsistencia, derivada principalmente de la exclusión del mercado de trabajo.
- b) Una dimensión contextual o social, caracterizada por la disociación de los vínculos sociales, la desafiliación y la fragilización del entramado relacional; en otras palabras, la falta de integración en la vida familiar y en la comunidad a la que se pertenece.
- c) Una dimensión subjetiva o personal, caracterizada por la ruptura de la comunicación, la debilidad de la significación y la erosión de los dinamismos vitales (confianza, identidad, reciprocidad, etc.).

Desde esta perspectiva, la exclusión es el resultado de una triple ruptura: la laboral, la de pertenencia social y la de las significaciones. Por tanto, para combatir la exclusión y avanzar en la integración hacen falta estrategias orientadas a la participación, la integración laboral, el empoderamiento, la significación personal y otras actividades que posibiliten el fortalecimiento y la integración de la persona en su comunidad. Dado que las causas de la exclusión son múltiples e interrelacionadas, las respuestas también tienen que ser integrales y reforzarse mutuamente.

Se ha constatado que los *jóvenes* conforman uno de los sectores de la población con especial vulnerabilidad al riesgo de padecer pobreza y exclusión y, como tales, son considerados en los planes

de inclusión desde el año 2001, debido a las condiciones laborales ofrecidas en el mercado español, a las condiciones salariales y a la dificultad para acceder a la vivienda, entre otras.

Navarrete (2007) detalla una serie de dimensiones significativas de los perfiles de jóvenes excluidos o en peligro de exclusión:

- Ausencia de referente autoritario (normativo).
- Ausencia de referencias morales.
- Desmotivación.
- Desocialización.
- Individualismo.
- Intolerancia a la frustración.
- Paraconsumismo.
- Roles (y cuestiones) de género.
- *Background* marginal y retroceso social.
- Drogadicción.
- Fracaso educativo.

Como se ha visto, son numerosos y variados los factores exógenos, si bien, sobre todos ellos, destaca el económico, siendo, por tanto, la escasez de renta (pobreza) la causa principal de la exclusión social. Para la inmensa mayoría de la población la adquisición de ingresos económicos está directamente vinculada al desempeño de un trabajo remunerado, por lo que el empleo se convierte, de esta manera, en el principal vehículo integrador en la sociedad actual.

Esta consideración preferente del trabajo se fundamenta en su centralidad en la vida de un individuo. Ello quiere decir que una gran parte de las dimensiones vitales de la existencia de una persona gira o depende (o al menos está influida) por la situa-

ción laboral. Esta centralidad del trabajo ha sido históricamente reconocida en el sistema capitalista y se encuentra fuertemente influida por la corriente de pensamiento marxista, si bien ha sido ampliamente aceptada, especialmente a partir de la constitución de los denominados “Estados del Bienestar” después de la Segunda Guerra Mundial. Y es que el Estado de Bienestar supuso, en su momento fundacional, un pacto entre el capital y el trabajo, que partía del hecho de reconocer el trabajo como elemento inherente de la condición de ciudadanía (lo que se traduce en el “derecho al trabajo” que se recoge en muchas constituciones).

Así que, si bien exclusión laboral (desempleo) no es sinónimo de exclusión social, sí que ambas situaciones se encuentran fuertemente relacionadas, reforzando la una a la otra (el desempleo favorece la caída a una situación de exclusión social, pero también este último hecho incrementa el riesgo de estar desempleado). Por ello, la inclusión laboral resulta central en las políticas e intervenciones encaminadas a integrar en la sociedad a los colectivos excluidos o en riesgo de exclusión social.

Pero no es únicamente mediante el desempleo como el trabajo puede favorecer la exclusión social, puesto que también la precariedad laboral puede ser causa de ella, llegando a hablarse de “empleo de exclusión” (Laparra y Pérez, 2008), una expresión derivada del concepto inglés *working poor*, es decir, personas que aunque disponen de trabajo siguen siendo pobres.

2. EL DESEMPLEO

La situación de desempleo se produce cuando una persona que desea trabajar no encuentra un empleo. Es decir, para considerar a una persona desempleada se tienen que dar simultáneamente dos condiciones: que no disponga de trabajo y que esté buscando un empleo. Hay personas que no disponen de un empleo pero que, a pesar de encontrarse en edad laboral, tampoco lo buscan. Este

perfil de persona se considera “población inactiva”. Buena parte de estas personas son estudiantes y mujeres que se dedican al trabajo doméstico o de cuidados de algún familiar (hijos, personas dependientes). Sin embargo, esta definición enmascara algunas situaciones que no tienen su reflejo en las estadísticas oficiales, pero que se dan en la realidad, como aquellas en las que determinadas personas no buscan activamente empleo, a pesar de tener edad de trabajar, siendo la causa de la pasividad en la búsqueda de empleo la dificultad extrema que tienen para encontrarlo.

La Encuesta de Población Activa define como paradas a todas las personas de 16 años o más que se encuentren sin trabajo (es decir, que no tengan un empleo por cuenta ajena ni por cuenta propia), que busquen trabajo (es decir, que hayan tomado medidas concretas para buscar un trabajo por cuenta ajena o hayan hecho gestiones para establecerse por su cuenta) y que estén disponibles para trabajar (es decir, en condiciones de comenzar a hacerlo en un plazo de dos semanas).

Por tanto, el concepto de desempleo no incluye a todas las personas que, pudiendo trabajar, no lo hacen, sino únicamente a aquellas que desean hacerlo y lo buscan de una manera activa. Sin embargo, puede haber personas que sean consideradas como “población inactiva” pero que dicha “inactividad” obedezca a determinados condicionantes sociales que favorecen su no participación en el mercado de trabajo. Este sería el caso, por ejemplo, de una mujer que trabaje cuidando a sus hijos (o a sus padres o a sus suegros) y realizando las tareas domésticas. Pero también podría atribuirse a los condicionantes sociales la situación de inactividad de una persona, cuyo grado de exclusión social es tal que hace prácticamente inviable su integración laboral.

Con el objeto de recoger en un mismo concepto todos los casos de personas que no trabajan a pesar de tener edad y condiciones físicas y mentales para ello, se va a hablar también de “exclusión laboral”. Este concepto resulta, por tanto, más amplio que el de

“desempleo” y, además, se ajusta mejor al objeto último de esta investigación: facilitar la inclusión social mediante la inclusión laboral. Ahora bien, a pesar de ello, el concepto de desempleo se va a seguir utilizando, sobre todo cuando se trate de analizar datos estadísticos o determinadas intervenciones públicas dirigidas a desempleados.

Históricamente ha habido dos maneras de aproximarse a la explicación de las causas del desempleo. Por un lado, se encuentra el enfoque neoclásico, que plantea el paro fundamentalmente como un problema provocado por el mal funcionamiento de la fuerza de trabajo. Por otro lado, está la corriente marxista y buena parte del keynesianismo y del institucionalismo, que plantean que, por el contrario, el desempleo es un problema vinculado sobre todo al funcionamiento global del sistema económico. Este enfoque se concentra en analizar los factores que determinan el nivel de empleo, al considerar que es la fluctuación de la actividad económica la principal responsable del paro.

El análisis del desempleo se puede abordar igualmente desde dos perspectivas, una individual, centrada en la persona desempleada, y otra colectiva o estructural, focalizada en el conjunto de la población desempleada.

La aproximación individual se basa en el análisis de las características personales, formativas y profesionales de la persona desempleada. Este enfoque se fundamenta en el concepto de empleabilidad que hace referencia a las posibilidades que tiene un trabajador de encontrar empleo. Entre los factores que influyen se encuentran la formación, la experiencia y las cualidades y actitudes personales. Para incrementar la empleabilidad, las características de los trabajadores en cada uno de esos factores deben ser acordes con las demandas del mercado de trabajo y adaptarse a los cambios a través de estrategias de reciclaje, con el fin de no alejarse en cuanto a conocimientos y habilidades de las exigencias del mercado. El incremento de la empleabilidad del parado se con-

vierte, de esta manera, en el objetivo de las acciones de inserción dirigidas a los desempleados.

Es importante detenerse en este punto, puesto que, en cierta manera, es el fundamento de la presente investigación, que tiene por objeto mejorar la eficacia de la intervención que realiza Cáritas con personas excluidas laboralmente. En este sentido, la actuación de Cáritas, como la de cualquier entidad o institución que realice actuaciones de inserción laboral, contempla como objetivo principal incrementar la empleabilidad de los participantes que acceden a sus programas y servicios. Qué duda cabe de que este tipo de actuaciones incrementan su empleabilidad y, por tanto, sus posibilidades de inserción laboral, cumpliendo de esta manera sus objetivos. Ahora bien, planteando el problema del desempleo desde un punto de vista crítico, ¿son estas actuaciones, dirigidas exclusivamente a moldear la fuerza de trabajo de acuerdo con los requerimientos del mercado productivo, eficaces en la lucha contra el desempleo?

La respuesta afirmativa podría darse en la medida en que esta adaptación de los trabajadores a las necesidades del sistema productivo hace a este más competitivo, lo que indirectamente termina incidiendo positivamente en la creación del empleo.

Ahora bien, enfocando el problema del paro desde una perspectiva mucho más estructural, la creación de empleo no depende tanto de la oferta de fuerza de trabajo (desempleados) como de la demanda de la misma (tejido empresarial). Es decir, se crea empleo en la medida en que el sistema productivo es capaz de absorber la mano de obra que se encuentra fuera de él. A modo de ejemplo, si se incrementa espectacularmente la empleabilidad de los 4.400.000 parados (cifras del Servicio Estatal de Empleo), probablemente encuentren todos ellos un empleo; sin embargo, no por ello se habrá acabado con el desempleo, sino que habrá una cifra similar de nuevos desempleados que antes estaban ocupados, pero que debido a su “menor empleabilidad comparada” con los insertados,

han sido reemplazados en el mercado de trabajo por empleados más cualificados.

El desempleo tiene un impacto negativo muy importante tanto en el conjunto de la sociedad como en los individuos que la sufren. Las consecuencias más evidentes son las económicas, tanto colectiva (supone un no aprovechamiento de los recursos humanos disponibles, reduce el consumo y disminuye los ingresos del Estado) como individualmente (se reducen sus ingresos económicos).

Pero no solo son económicos los efectos que conlleva el desempleo, sino que deriva también en importantes afecciones sobre otras dimensiones de la persona, como su identidad, su independencia, su nivel de actividad, sus relaciones sociales, su salud (puede ocasionar trastornos mentales menores o depresión, o incluso puede favorecer las adicciones) o su autoestima.

Con objeto de prevenir o de combatir el desempleo, desde la Administración se implementan políticas activas de empleo, que se definen como el conjunto de programas y medidas de orientación, empleo y formación que tienen por objeto mejorar las posibilidades de acceso al empleo de los desempleados en el mercado de trabajo, por cuenta propia o ajena, y la adaptación de la formación y recalificación para el empleo de los trabajadores, así como aquellas otras destinadas a fomentar el espíritu empresarial y la economía social.

Se pueden dividir las actuaciones públicas en materia de empleo en dos grupos. Por un lado, las que ayudan a la supervivencia económica de las personas en situación de desempleo con prestaciones públicas, las llamadas políticas pasivas, y, por otro lado, las destinadas a activar eficazmente a las personas ante el mercado de trabajo, las llamadas políticas activas.

Las políticas activas de empleo incorporan un enfoque preventivo, viéndose obligados los servicios públicos de empleo a orien-

tar su gestión a facilitar nuevas oportunidades de incorporación al empleo a los desempleados, antes de que estos pasen a una situación de paro de larga duración. La articulación de los servicios y políticas activas en favor de los desempleados se ordenan por los servicios públicos de empleo en un itinerario de inserción laboral individualizado, en colaboración con el demandante de empleo, de acuerdo con las circunstancias profesionales y personales de este. Los demandantes de empleo deben participar, de acuerdo con lo establecido en sus itinerarios de inserción laboral individualizados, en las políticas activas de empleo, con la finalidad de mejorar sus oportunidades de ocupación.

La protección social del desempleado tiene un efecto muy importante en el grado de exclusión o inclusión social de este colectivo, no solo en la medida en que le aporta unos ingresos para vivir, sino también en la medida en que influye en el desempleado a la hora de aceptar un trabajo.

Miguel Laparra (2006) advierte de que precisamente la protección de los desempleados contribuye a desmercantilizar la fuerza de trabajo, es decir, refuerza la capacidad de decidir que mantienen los desempleados a la hora de aceptar un empleo. Desde este punto de vista, por lo tanto, la prestación por desempleo no solo tendría el efecto positivo sobre la protección social del parado, sino que además ayudaría a reducir la precariedad laboral, en la medida en que los desempleados se verían menos forzados a aceptar empleos con condiciones laborales muy precarias. Este es un argumento que igualmente se ha utilizado en otros ámbitos de las políticas públicas, como la Renta Básica de Ciudadanía¹.

La mayor parte de los beneficiarios de algún tipo de prestación por desempleo en 2009, en concreto el 60%, eran perceptores de la

¹ Casassas, David, y Raventós, Daniel (2003): "La Renta Básica y el poder de negociación de 'los que viven con permiso de otros'". *Revista Internacional de Sociología*, n.º 34.

prestación contributiva por desempleo, habiéndose incrementado este porcentaje notablemente entre 2007 y 2008. El segundo tipo de prestación, en este caso no contributiva, que más perceptores tiene es el subsidio por desempleo, que lo percibieron en 2009 el 28,5% de los beneficiarios.

Ahora bien, no todas las personas desempleadas perciben una prestación por ello, sino que muchas de ellas no reciben ningún tipo de ingreso por su condición de desempleado. En 2009, más de un tercio de los desempleados no percibía ningún tipo de cobertura social por ello.

3. EL FRACASO ESCOLAR

Desde una concepción amplia, se entiende por fracaso escolar aquellas situaciones en las que se producen una serie de dificultades que impiden alcanzar los objetivos marcados por el sistema educativo. Dichas dificultades no se refieren solamente a los hándicaps personales, sino también a la falta de capacidad de adaptación del sistema. Por tanto, el fracaso escolar no es simplemente un fenómeno que refleja las diferencias de rendimiento entre el alumnado, sino que también abarca diversos significados que se adentran en el complejo mundo de la teoría del currículum y de los valores que la escuela, como institución, va transmitiendo de manera implícita a través de lo que se ha venido a denominar “currículum oculto”².

Marchesi (2006) señala la pertinencia de valorar el fracaso desde una perspectiva dinámica, es decir, en términos del impacto que este va a tener sobre esos alumnos en su futuro personal y profesional. Un impacto que se traduce, principalmente, en un déficit

² Rodríguez Izquierdo, Rosa María (2010): *Éxito y fracaso escolar de los estudiantes de primera y segunda generación de origen inmigrante*. ESE: Estudios sobre educación, págs. 97-118.

de recursos para enfrentarse no solo a la búsqueda de un empleo de calidad (estable, bien remunerado, etc.), sino, globalmente, en cuanto supone una limitación en las capacidades adaptativas ante un mercado laboral cada vez más exigente e inestable. Podemos entender así el fracaso escolar como un déficit que limita e hipoteca las posibilidades de una trayectoria laboral satisfactoria, y que, por extensión, afectará también al conjunto su vida adulta³.

Existen dos motivos fundamentales por los cuales resulta pertinente incluir un apartado sobre fracaso escolar en esta investigación. El primero de ellos se centra en la fuerte relación existente entre el fracaso escolar y la exclusión laboral, ya que aquellos jóvenes que han abandonado prematuramente el sistema educativo tienen más posibilidades de no lograr insertarse laboralmente, o bien que su inserción sea más precaria. Según Marchesi (2007), a pesar de que un relativo porcentaje de los alumnos que fracasan en sus aprendizajes mantienen posibilidades de inserción laboral y de integración social, sus dificultades para progresar profesionalmente y para hacer frente a los cambios sociales y laborales son mucho mayores. La estabilidad en el empleo de los trabajadores con poca cualificación es reducida, y el riesgo de no encontrar trabajo cuando se pierde es grande, especialmente a determinadas edades.

La necesidad de adaptarse a las nuevas demandas del mercado laboral vuelve especialmente vulnerables a aquellos trabajadores con escasas habilidades personales y formativas y que, por su edad, tienen todavía más dificultades de realizar nuevos aprendizajes. El riesgo de marginación o de pérdida de un determinado estilo de vida se incrementa, por lo que impedir que los alumnos se desvinculen del proceso de aprendizaje o reincorporarlos a él son los principales objetivos de los programas de lucha contra el fracaso escolar.

³ Marchesi Ullastres, Álvaro (2006): "El fracàs escolar" *Informe Econòmic i Social de les Illes Balears*, Cap. XVIII: "Educació". Centre de Recerca Econòmica (CRE: VIB-Sanostra).

El mantenimiento de altas tasas de fracaso escolar provoca graves consecuencias en los alumnos y en la sociedad. Los jóvenes que abandonan prematuramente el sistema educativo o que no alcanzan la cualificación mínima necesaria manifiestan una escasa confianza en sus posibilidades y una baja motivación para incorporarse a programas de formación. La probabilidad de encontrar un trabajo, su estabilidad en el mismo y su retribución económica son menores que en los casos de mayor nivel educativo. Pero, tal vez, lo más grave sea su dificultad de adaptarse a las crecientes exigencias laborales, por lo que el riesgo de marginación económica y social se incrementa. El fracaso escolar, por lo tanto, no es solo un problema educativo, sino que también conlleva consecuencias derivadas en los ámbitos individuales y sociales.

El segundo motivo que hace relevante abordar el fracaso escolar es la importancia que alcanza en España, sobre todo si se compara con el resto de los países de nuestro entorno, lo que puede indicar una cierta relación entre los problemas relacionados con el mercado laboral (desempleo y precariedad) y los relacionados con el sistema educativo (fracaso escolar). España no es solo uno de los países europeos en los que es más elevado el fracaso escolar, sino que además es de los pocos donde en los últimos años se ha incrementado. Analizando los datos que proporciona Eurostat, se observa cómo España es el tercer país europeo en tasas de fracaso escolar, solo por detrás de Malta y Portugal, presentando una tasa de fracaso escolar el doble de la media de la Unión Europea.

4. LA INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL

La integración laboral es igualmente un proceso complejo, que se puede realizar de forma autónoma o con ayuda de las instituciones y que contempla varias etapas, y para recorrerlas se utilizan diversas capacidades y herramientas. Técnicamente se ha venido identificando ese camino como el “itinerario de inserción”, que resulta de fijar la mirada en una de las dimensiones que componen

el ciclo vital de cualquier individuo: su relación con el mercado de trabajo.

En esta investigación nos hemos centrado en el itinerario de inserción que recorren las personas que presentan especiales dificultades para insertarse en el mercado laboral, por lo que requieren de un apoyo externo, normalmente de carácter institucional. En este sentido, las etapas más relevantes en el itinerario de inserción son las siguientes:

4.1. La decisión de iniciar el proceso de integración⁴

La decisión es considerada como el momento en el que el sujeto da el paso para invertir la situación en la que se encuentra, iniciando el camino hacia la integración social. Tal importancia tiene esta dimensión que, según cómo se dé (motu proprio, forzada por otras instituciones, etc.), marcará el resto del proceso, incidiendo de forma determinante en las probabilidades de éxito. Por eso, no es erróneo afirmar que la decisión es la condición previa para que se inicie con garantías la inserción.

4.2. Las puertas de entrada al proceso de integración

Cuando la persona en situación de exclusión social decide iniciar el camino hacia la inserción social, normalmente, se apoya en servicios especializados que le ofrecen determinados recursos de carácter institucional. Este tipo de recursos adquieren el papel de “puertas de entrada” al proceso de integración.

Hay que remarcar la importancia de este hecho, puesto que generalmente el primer contacto con este tipo de recursos no se basa

⁴ Milenium3, Servicios de Gestión del Conocimiento (2007): *Exclusión social y Mercado laboral*. Instituto Aragonés de Empleo y Caja Inmaculada, Zaragoza.

en una decisión previa de iniciar un proceso de inserción, sino que suele sustentarse en la intención de solventar un problema que la persona debe resolver de forma imperiosa. En este momento, la institución a la que se acerca es la máxima responsable de convertir esa llamada de auxilio en el comienzo de un camino que terminará en la integración del joven. El reto para la institución estriba en trascender la primera respuesta de tipo paliativo o asistencial, para posteriormente proveer de una respuesta insertiva al joven.

Por ello, los recursos (públicos y privados) deben tomar conciencia de la función que cumplen y deben establecer mecanismos “sensores” que sean capaces de captar las situaciones de exclusión en las personas que acuden a ellos, además de propiciar el tránsito desde la demanda explícita al inicio del proceso de integración.

En el caso de los jóvenes, la identificación de esas situaciones se centra en la presencia de un historial de fracaso escolar, lo que repercute enormemente en sus posibilidades de encontrar empleo de forma autónoma (más en tiempos de crisis) y en la necesidad de encontrar vías alternativas de acceso a la formación y al mercado de trabajo.

Una vez se ha producido la demanda de ayuda, normalmente la entidad en cuestión ofrece como respuesta las medidas necesarias para solucionar esa situación. Sin embargo, más allá de esa respuesta inicial, se trata de reconducir dicha situación crítica mediante el establecimiento de un itinerario de inserción. De ser así, como paso previo, se produce una primera fase en la que tiene lugar la acogida y el diagnóstico.

4.3. Los itinerarios de inserción

La práctica interventiva en este ámbito ha terminado por “objetivar” el proceso a través del cual las personas promocionan con

la vista puesta en la integración laboral, identificando las principales etapas y los elementos en los que se apoyan los individuos para sortearlos con éxito. De esta forma, se ha llegado a diseñar un instrumento que se ha revelado como clave en este campo: el itinerario de inserción. El itinerario es el camino que, a través de diferentes etapas, conduce a una persona desde la situación de exclusión hasta la de integración (es decir, en una primera aproximación: el acceso al empleo).

El itinerario de inserción⁵ es un método de intervención que facilita a un individuo los apoyos e instrumentos necesarios en el particular proceso que le llevará desde la exclusión hasta la inclusión social. A través de los itinerarios de inserción sociolaboral se pretende que una persona excluida o en situación de vulnerabilidad consiga incorporarse al mercado laboral y, por ende, en la propia sociedad. Estos itinerarios, como criterio general, deben adaptarse a las necesidades particulares de cada persona, por lo que en la literatura se viene utilizando el término de “itinerario individualizado de inserción”.

Para representar un modelo de itinerario tipo nos sirve el que con la práctica ha ido estableciendo la propia Cáritas y que se encuentra recogido en *El trabajo como una respuesta a la exclusión social. Marco de Actuación del Programa de Empleo de Cáritas* y esquemáticamente viene perfectamente delimitado en la *Memoria del Programa de Empleo de 2007*. El itinerario de inserción contempla seis fases claramente diferenciadas:

1. **Acogida, información y orientación.** Su objetivo fundamental es detectar las necesidades más urgentes y básicas de la persona que se acerca a los proyectos. En esta fase

⁵ Fresno, José Manuel y Tsolakis, Andreas (2010): *10 años trabajando con la UE por una Sociedad Inclusiva. La actuación y el valor añadido de las entidades sociales gestoras del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación*. Cáritas, Cruz Roja, Luis Vives, ONCE y Secretariado Gitano, Madrid.

se elabora un diagnóstico de la persona, centrado en la detección de las limitaciones, capacidades y potencialidades, además de observar las inquietudes y deseos que manifiesta el joven, orientado a promover el grado de empleabilidad de la persona.

2. **Pretalleres y talleres de formación ocupacional.** El objetivo es realizar actuaciones de intervención educativa y de promoción social. Centrada en aportar al participante una serie de conocimientos y habilidades relacionales básicas, en ella se pretende mejorar la actitud hacia sí mismo, hacia la sociedad y hacia el trabajo. Está articulada en torno a acciones socioeducativas, como la lecto-escritura, la expresión, las habilidades relacionales (socialidad, puntualidad, constancia, etc.).
3. **Formación profesional.** Su finalidad es la de aportar conocimientos y habilidades técnicas para la ejecución de una ocupación o profesión. Las acciones llevadas a cabo se centran especialmente en la formación ocupacional. Por tanto, en esta fase ya se incorpora la práctica.
4. **Empleo protegido.** Busca como principal objetivo facilitar la transición entre la formación y el empleo ordinario. Para ello, la estrategia utilizada es ofrecer al joven un entorno real de trabajo, a través del empleo protegido o de inserción.
5. **Orientación laboral.** Su propósito es informar y formar sobre las técnicas de búsqueda de empleo y sobre los recursos y mecanismos existentes para ello. Se intenta, además, ampliar las redes sociales y de seguridad, para evitar retrocesos en el proceso de inserción.
6. **Intermediación laboral y seguimiento.** El objetivo de la intermediación laboral es conseguir un empleo contactando y mediando con las empresas; conseguido el empleo, se hace el seguimiento de la inserción en el puesto de trabajo.

El objetivo es cubrir una primera fase de inserción efectiva, con el fin de atajar los posibles problemas de adaptación que pudieran surgir.

El itinerario lineal compuesto por seis fases sucesivas se flexibiliza ante la complejidad de las trayectorias de inserción vividas por los protagonistas. Las fases no son estancas, sino que están interrelacionadas y, por tanto, constituyen un conjunto de circuitos intercomunicados para la inserción, donde las líneas de separación entre las diferentes etapas son muy difusas. Por ese motivo, dicho modelo de itinerario se aproxima más a una red o a un puzle que se va construyendo poco a poco, permitiendo que las fases se intercalen o se superpongan. En definitiva, los itinerarios, en la realidad concreta, no pueden ser lineales, ya que son fruto de un proceso vivo y dinámico: el itinerario se debe reformar y reformular en función de las nuevas situaciones en las que se encuentre el participante (en nuestro caso, el joven).

4.4. El momento de la integración en el mercado laboral

En general, el paso al mercado ordinario es un trámite difícil para todos los desempleados, pero lo es aún más para los individuos que forman parte de los colectivos desfavorecidos. Cuando las personas en situación o riesgo de exclusión se acercan al mercado laboral, se encuentran con un camino plagado de obstáculos.

Las personas que han atravesado procesos de exclusión tienen en común por lo general unas bajas cualificaciones profesionales que limitan sus posibilidades de colocación, y cuando estas personas encuentran empleo, este suele caracterizarse por su temporalidad y su corta duración. Por lo tanto, no es infrecuente que se observen trayectorias laborales plagadas de continuos pasos de situaciones de paro o inactividad a empleos precarios, y viceversa. La línea que separa el éxito, entendido como permanencia en el mercado laboral, del fracaso es sumamente frágil.

El mercado normalizado, en su interés por conseguir el máximo beneficio y productividad, vuelve más compleja la inserción de estos colectivos. Normalmente, esta dificultad está basada en prejuicios, ya que no están amparados en la experiencia particular de cada empresario, sino en consideraciones globales estereotipadas. Esto ayuda a explicar que existan, en general, dudas en las empresas para convertirse en herramientas de inserción, a pesar de existir ayudas económicas para ello.

TABLA 1. Debilidades y potencialidades de los colectivos excluidos en torno a la inserción laboral

Inserción en el mercado laboral		
Colectivo	Debilidades	Potencialidades
Jóvenes en riesgo o situación de exclusión social	<ul style="list-style-type: none">• Familias desestructuradas o falta de referentes educativos.• Escasa formación: alto índice de fracaso escolar y abandono prematuro de la enseñanza reglada.• Falta de cualificación profesional y experiencia laboral.• Carencia de hábitos de estudio y trabajo.• Falta de interés por la formación.	<ul style="list-style-type: none">• Juventud: capacidad de acometer cambios. La edad como variable demandada por algunos sectores del mercado laboral.• Disponibilidad horaria.• Capacidad para adquirir conocimientos y habilidades, sobre todo vinculados a las nuevas tecnologías.

Fuente: Elaboración propia.

4.5. Las rentas de inserción

Cualquier ciudadano, por el mero hecho de serlo, debería tener derecho a unos ingresos mínimos que le permitiesen cubrir sus necesidades básicas, con independencia de su situación laboral o del tiempo o la cantidad que haya cotizado a la Seguridad Social. En este sentido, existen en España numerosas voces –individuales y colectivas– que reivindican la existencia de una Renta Básica como un derecho universal de ciudadanía.

A pesar de no existir el derecho a la renta básica tal y como lo reivindican sus defensores, desde hace aproximadamente veinte años se han implantado en España las denominadas “rentas mínimas”, “salarios sociales” o, actualmente, “rentas de inserción”. Este tipo de prestaciones, de tipo no contributivo, son proporcionadas por las comunidades autónomas, por lo que no existe una homogeneidad en todo el territorio nacional, si bien para percibir todas ellas es preciso cumplir con una serie de criterios (a diferencia de la Renta Básica, que la percibirían todos los ciudadanos).

5. LAS PERSONAS CON LAS QUE TRABAJA CÁRITAS

La presente investigación se desarrolla en medio de una profunda crisis económica y laboral que afecta a España desde hace tres años y que ha modificado la realidad social desde muchos puntos de vista, por lo que cualquier tipo de intervención social que se plantee debe adaptarse necesariamente a esta nueva realidad que la crisis ha generado.

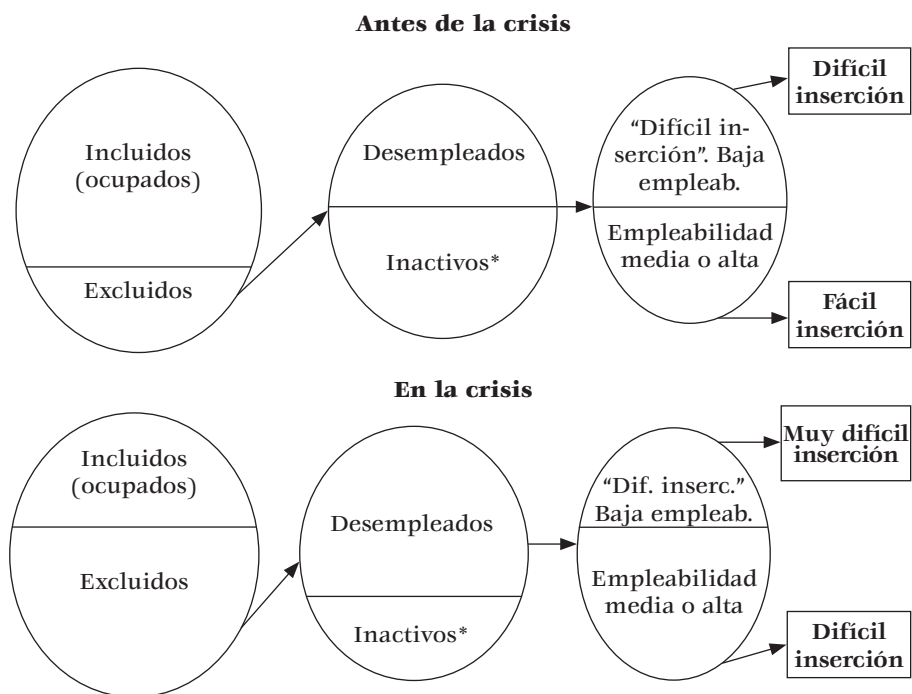
El caso que nos ocupa, la inserción laboral de los jóvenes, no es una excepción. Durante los años anteriores de crecimiento económico y creación de empleo, la tasa de paro, incluida la juvenil, descendió notoriamente, lo que ayudó a que el desempleo fuese un problema que afectaba casi exclusivamente a determinados colectivos sociales más o menos minoritarios, como las personas en exclusión social. Obviamente, en este aspecto había diferencias, fundamentalmente en lo referido a las mujeres (con tasas de desempleo mayores que las de los hombres) y al territorio, ya que en algunas comunidades autónomas el desempleo nunca llegó a desaparecer como problema social más o menos generalizado.

Al reducirse el número de parados, desde la Administración se podían concentrar todos los recursos en incrementar la empleabilidad de estas personas. Además, el mercado de trabajo del momento era capaz de absorber esta mano de obra desempleada, por

lo que si se lograba incrementar su empleabilidad, las posibilidades de inserción laboral eran muy elevadas. En este contexto, por lo tanto, las políticas activas de empleo y la intervención para la inserción social se encontraban muy ligadas. Por un lado, casi las únicas personas desempleadas eran aquellas con problemas de inserción social, por lo que los servicios públicos de empleo se especializaron en este perfil de personas. Y, por otro lado, y debido a que la inserción laboral es el mejor camino para la inserción social, las entidades sociales que trabajaban con personas en exclusión social contemplaban la inserción laboral como una de las líneas de trabajo preferente. En consecuencia, tanto las acciones encaminadas a la inserción social como aquellas dirigidas a la inserción laboral actuaban sobre un perfil de persona muy similar (en exclusión social o en riesgo de ello) y perseguían un objetivo prioritario común (apoyo en los itinerarios para encontrar un empleo).

Tras estos años de crisis económica, y con un 40% de paro juvenil, podemos afirmar que la situación ha cambiado drásticamente. En la actualidad, el colectivo de “mayores dificultades” es solo una parte de la población afectada por el desempleo. Los recursos (escasos) ahora deben repartirse entre muchas más personas, por lo que a priori resulta mucho más complicado invertir en cada desempleado los mismos recursos que hace dos o tres años. Por otro lado, al haberse ampliado la población en paro, han aparecido nuevos “aspirantes” al empleo disponible, por lo que la inserción laboral del colectivo vulnerable es ahora mucho más complicada, ya que su empleabilidad es por lo general menor que la del nuevo perfil de desempleado afectado por la crisis. Además, en este momento no se trata únicamente de un problema de empleabilidad, sino también del propio mercado de trabajo, que no es capaz de absorber la mano de obra excluida del mismo.

En el siguiente gráfico se muestra el cambio que acaba de ser descrito.

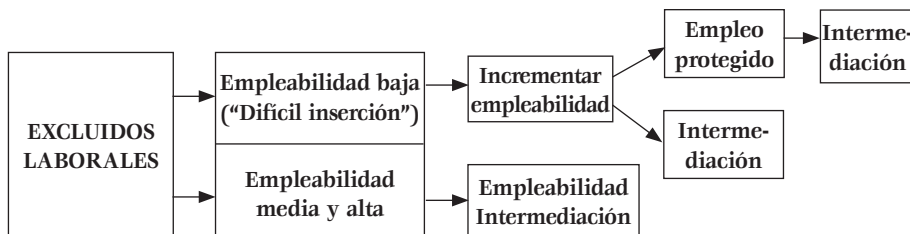


*Inactivos no estudiantes con capacidad física y mental para trabajar.

Como se ha visto, la exclusión social está íntimamente unida a la exclusión laboral, ya que el empleo sigue siendo uno de los mecanismos de integración más importantes en la sociedad actual, lo que provoca que una carencia de empleo incremente el riesgo de exclusión social. Por ello, muchas personas que se encuentran en exclusión social, o que corren el riesgo de caer en ella, se encuentran sin empleo, siendo ambos factores (exclusión social y laboral) causa y consecuencia uno del otro, es decir, se retroalimentan entre sí.

Esto explica que buena parte de los esfuerzos para luchar contra la exclusión social se concentren en el campo del empleo, para lo cual se trabaja fundamentalmente en incrementar la empleabilidad de aquellas personas que carecen del mismo. En ocasiones, debido

a la enorme brecha existente entre las capacidades de algunas de estas personas y las exigencias del mercado de trabajo, se promueve el empleo protegido como vía transitoria de integración. Además, es importante también el trabajo que se desarrolla de intermediación para facilitar que la oferta y demanda de mano de obra coincidan.



El colectivo prioritario de estudio es aquel que posee una empleabilidad más baja. Se trata de un colectivo que no solo sufre, por lo general, problemas con relación al mercado de trabajo, sino también en otros campos de su vida, como la vivienda, la familia, la salud, etc. Es, por tanto, un colectivo que muchas veces no se encuentra "preparado" para incorporarse directamente al mercado de trabajo, por lo que requiere, en primer lugar, la participación en actuaciones formativas que incrementen su empleabilidad, mediante la adquisición de habilidades sociales y de competencias profesionales. Como se ve en el gráfico anterior, estas actuaciones formativas son necesariamente previas a la integración en el mercado de trabajo. Una vez incrementada la empleabilidad ya se puede tratar de lograr la inserción, bien directamente en el mercado ordinario o bien, para aquellos que todavía no estén aún preparados para ello, adquiriendo previamente experiencia laboral en un empleo protegido.

La investigación tiene como objeto de estudio los jóvenes excluidos del mercado de trabajo, que son aquellas personas entre 16 y 29 años que carecen de un empleo, a pesar de no estar estudiando y de tener capacidad física y mental para trabajar. Se trata, por tanto, de los desempleados, pero también de aquellos jóvenes que, aun no encontrándose buscando activamente un empleo, llegado

el caso se podrían integrar en el mercado de trabajo, aunque debido a diversos condicionantes sociales, o bien por el desánimo ante la poca perspectiva de encontrar un empleo, forman parte de la denominada “población inactiva”. En la siguiente tabla se muestra destacada la población de estudio.

TABLA 2. Población laboralmente excluida

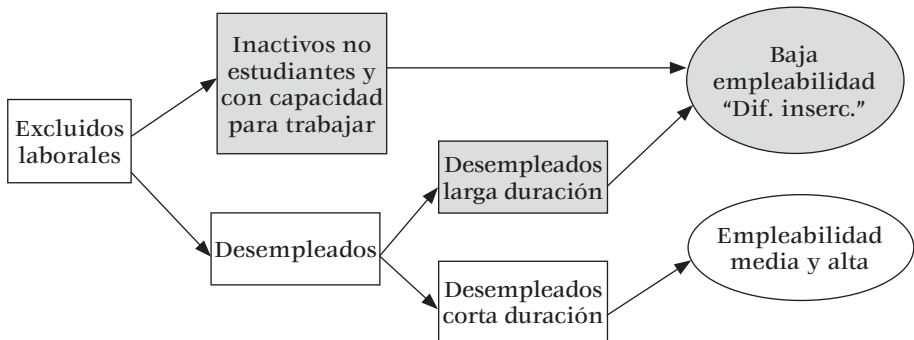
Población activa	Ocupados		Exclusión laboral
	Desempleados		
Población inactiva	Población en edad de trabajar (16 o más años)	Población excluida del mercado de trabajo pero que podría integrarse	Exclusión laboral
		Población estudiante	
		Población incapacitada para trabajar	
		Población que no trabaja porque tiene ingresos (vía rentas patrimoniales u otras), bien por acuerdo y organización dentro de la familia	
Población que no está en edad de trabajar			

Fuente: Elaboración propia.

Del grupo de jóvenes excluidos del mercado de trabajo, nos interesan sobre todo, tal y como se ha dicho, aquellos jóvenes que presentan mayores dificultades de inserción laboral. Este colectivo estaría compuesto por *aquellos que se consideran inactivos por no estar buscando activamente empleo, pero que no estudian y tienen capacidad para trabajar, y por los desempleados de larga duración*⁶.

⁶ La definición oficial de desempleo de larga duración para los jóvenes es llevar más de seis meses en desempleo. Sin embargo, debido a que la situación de crisis ha generalizado esta situación en los jóvenes, en este estudio se considera desempleo de larga duración a aquel que permanece en esta situación más de un año.

Por tanto, dentro del colectivo de excluidos laborales, tendríamos dos subgrupos según su grado de empleabilidad, siendo los de menor empleabilidad aquellos sobre los que focalizaremos en mayor medida el estudio.



La crisis económica ha provocado un cambio en las prioridades políticas y en la capacidad de actuación de la Administración. El Estado se ha visto obligado a reducir el gasto público para disminuir su déficit, que se ha visto incrementado como consecuencia de dos factores. Por un lado, el incremento del gasto público al inicio de la crisis con medidas anticíclicas como el "Plan E" que tenían como objetivo la reactivación de la economía. Y, por otro lado, la disminución de los ingresos tributarios debido a la caída de la actividad económica. Además, el incremento del desempleo ha obligado a aumentar igualmente el gasto derivado de la protección por desempleo. De esta manera, no cabe esperar que sean suficientes los recursos que en los próximos años van a ser destinados a políticas activas de empleo, sobre todo si se considera el aumento en la población potencialmente beneficiaria de ellas (los parados).

Esta situación provoca que probablemente disminuyan los recursos destinados a aquellas personas con mayores necesidades de formación y cualificación, es decir, a los más vulnerables. Unida a esta probable menor disposición de recursos, se encuentra la ma-

yor dificultad de este colectivo para lograr su integración laboral y, por tanto, social, como consecuencia de lo dicho anteriormente (incapacidad del mercado de trabajo para absorber la mano de obra excedente y mayor competencia para los empleos disponibles, teniendo además estos nuevos desempleados una mayor empleabilidad).

Actualmente va a ser difícil que los servicios públicos de empleo puedan dedicar una atención especializada a las personas en situación de desempleo, ya que deben ampliar su campo de acción a muchas más personas y no se han reforzado notablemente sus plantillas, por lo que su actividad principal se centrará, previsiblemente, en la mera gestión de las prestaciones y subsidios por desempleo.

Este cambio tan fuerte de coyuntura nos permite afirmar de forma objetiva que la situación del colectivo que presenta mayores dificultades de integración va a ser mucho más complicada si cabe ahora con respecto a hace tres años, por lo que las intervenciones en materia de inserción sociolaboral cobran una especial relevancia para evitar que estas personas cronifiquen su situación de exclusión. No olvidemos que la juventud es un período crítico en el desarrollo profesional de las personas, pues es el momento en el que inician sus trayectorias laborales. Si dicho inicio no se produce, o se hace de manera extremadamente precaria e interrumpida, las consecuencias probablemente se noten a lo largo de todo su ciclo vital. Por ello, en un momento de crisis como el actual, hay que evitar en la medida de lo posible que las consecuencias de la misma tengan un fuerte impacto negativo e irreversible en el futuro, para lo cual es preciso intervenir de forma decidida e inminente.

Ciertamente, esta intervención requiere de una fuerte inversión, algo complicado en la coyuntura actual, pero no se puede olvidar que a largo plazo se trata de una inversión “rentable”, tanto desde el punto de vista social como incluso económico. Desde una

perspectiva social, porque supone favorecer la integración social y contribuir a una sociedad más cohesionada. Desde el punto de vista económico, porque puede suponer un importante ahorro para la sociedad, ya que evitará la atención social de estas personas durante toda su vida, pasando de una situación de receptores de recursos a otra en la que ellos mismos, mediante su trabajo, puedan aportar recursos a la sociedad.

Existen, por tanto, argumentos más que suficientes para seguir apostando por la inserción laboral y social de todos los jóvenes, especialmente de aquellos que tienen más difícil acceder a un empleo.

Capítulo 2 | Diagnóstico de los jóvenes desfavorecidos

1. CENTRANDO NUESTRA POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO: LOS JÓVENES DESEFAVORECIDOS

El principal impacto que ha tenido la crisis económica ha sido el incremento espectacular del desempleo, siendo especialmente cierto en el caso de los jóvenes. En el segundo trimestre de 2010, la tasa de desempleo de los menores de 25 años (40%) duplica la del conjunto de la población y se incrementa a medida que desciende la edad, siendo del 62,3% en el grupo de edad de 16-19 años, del 37,1% en el grupo de 20-24 años y del 24,6% en el grupo de 25-29 años.

Este fuerte alcance del desempleo marca, por tanto, la realidad de los jóvenes españoles, si bien hay que considerar que se producen diferencias según las comunidades autónomas, por lo que en lugares como Andalucía o Canarias la gravedad del problema es mucho mayor que en el País Vasco o Aragón, si bien incluso estas últimas regiones registran unas tasas de desempleo un 50% superior a la media europea.

En la definición de exclusión laboral no solamente se ha considerado a la población desempleada, sino también a la población inactiva que no está estudiando ni tiene ningún tipo de incapaci-

dad para el trabajo. De acuerdo con esta definición de exclusión laboral, se incluirían los inactivos que, según la EPA, se encuentran en esta situación de “labores del hogar”, “perceptor de pensión distinta de jubilación o prejubilación”, “realización de trabajos voluntarios” y “otras”. De esta manera, resulta que el 16% de la población inactiva se va a considerar como excluida del mercado de trabajo, puesto que dicha exclusión no obedece a razones de capacidad de trabajo o de estar estudiando, sino a condicionantes sociales.

Los condicionantes sociales quedan evidenciados en el hecho de que este porcentaje sea mayor entre las mujeres y se incrementa con la edad, y se deben en buena parte al rol de “cuidadora” que muchas mujeres tienen asignado, y que, cuando no es una opción voluntaria de la mujer, les impide o dificulta su acceso al mercado de trabajo, como se desprende de la entrevista a esta mujer.

“Tuve que rechazar una vez un trabajo porque coincidía con los horarios de mi marido y no tenía con quién dejar a los niños”.

(Entrevista 33)

En cualquier caso, se decide incluir a este colectivo como “excluidos laborales”, ya que este motivo también es un tipo de exclusión, aunque no obedezca tanto al mercado de trabajo como a factores socioculturales. Además, es importante señalar que en estos casos y en la actualidad, cuando no existe la voluntariedad por parte de la mujer y esa situación responde únicamente al rol machista asignado a las mujeres, se reducen sus perspectivas profesionales, por lo que también resulta de interés incidir sobre su empleabilidad, dado que estimularía su deseo de inserción laboral.

TABLA 3. Población joven total, inactiva y potencialmente activa

	Total (n) (en miles)	Inactivos (estudiantes e incapacitados permanentes) (%)	Potencialmente activos (resto situaciones de inactividad) (%)
Ambos sexos			
16 a 19 años	1.387,20	94,2	5,8
20 a 24 años	921,5	83,1	16,8
25 a 29 años	447,8	54,2	45,7
16 a 29 años	2.756,50	84	16
Varones			
16 a 19 años	682,8	94,6	5,4
20 a 24 años	421	86,5	13,5
25 a 29 años	189	74	26
16 a 29 años	1.292,80	89	11,1
Mujeres			
16 a 19 años	704,3	93,7	6,3
20 a 24 años	500,4	80,4	19,7
25 a 29 años	258,8	39,8	60,2
16 a 29 años	1.463,50	79,6	20,5

Fuente: EPA II Trimestre de 2010. Elaboración propia.

La suma de la población inactiva pero potencialmente activa y la población desempleada conforma el colectivo que hemos determinado identificar como el que se encuentran en situación de exclusión laboral. Estas personas tienen capacidad (física y mental) y posibilidad (no son inactivos por encontrarse estudiando) de trabajar, pero no están trabajando, bien porque no encuentran un empleo (desempleados), bien porque no buscan empleo a pesar de que les gustaría trabajar (son considerados inactivos pero están dispuestos para el trabajo) o bien porque determinados condicionantes sociales (como el rol de “cuidadora”, bajo las circunstancias de no voluntariedad comentadas anteriormente) les impiden acceder al mercado de trabajo). El relato de algunas de las muje-

res entrevistadas indica que acuden a la dificultad para encontrar empleo como explicación para no buscarlo de manera activa. Las causas que argumentan para justificar su dificultad para lograr la inserción son percibidas como ajenas y, por lo tanto, sobre las que sienten que no pueden actuar (discriminación por ser gitana, no tener enchufe, dificultad para conciliar el cuidado de los hijos con el trabajo, no tener experiencia laboral o formación para poner en el curriculum vitae...).

“Tengo miedo a elaborar el CV porque creo que no tengo nada que poner. No tengo estudios ni ningún documento para demostrar, por ejemplo, que he trabajado en el campo”.

(Entrevista 31)

“Mi primer CV lo he hecho hace tres meses, pero si se compara con el resto de CV el mío no sirve para nada”.

(Entrevista 33)

“Yo llevo muchas ganas de trabajar, pero es que a veces se me apaga porque es que no cogen por ser gitanos. (...) Yo creo que no me van a coger, yo lo sé 100% que no me cogen, a no ser algún enchufe o algo”.

(Entrevista 44)

Dentro de la población excluida del empleo, más de tres cuartas partes corresponden a la población desempleada. Por tanto, aunque se haya ampliado la concepción de excluido más allá de los desempleados, estos siguen siendo el colectivo mayoritario y, por tanto, consideramos que resultan adecuados y pertinentes los análisis que se realicen exclusivamente sobre la población desempleada.

Sin embargo, la consideración de una parte de la población inactiva enriquece la definición de exclusión laboral, puesto que la

ajusta más a la realidad y no la somete a las limitaciones de ciertos criterios estadísticos (como el de búsqueda activa de empleo) que no son muy útiles para este caso. Además, pone de manifiesto una importante diferencia de género, puesto que son sobre todo mujeres las que no se insertan en el mercado de trabajo debido a condicionantes sociales (el 85% de estas mujeres tienen como causa de inactividad “labores del hogar”).

TABLA 4. Población joven desempleada, inactiva potencialmente activa y excluida

	Población desempleada		Población inactiva potencialmente activa		Población excluida laboralmente	
	N (en miles)	%	N (en miles)	%	N (en miles)	%
Ambos sexos						
16 a 19 años	255,80	12,7	80,46	4,0	336,26	16,7
20 a 24 años	615,30	30,5	154,81	7,7	770,11	38,2
25 a 29 años	702,50	34,9	204,64	10,2	907,14	45,0
16 a 29 años	1.573,60	78,1	441,04	21,9	2.014,64	100,0
Varones						
16 a 19 años	146,20	7,3	36,87	1,8	183,07	9,1
20 a 24 años	346,30	17,2	56,84	2,8	403,14	20,0
25 a 29 años	385,90	19,2	49,14	2,4	435,04	21,6
16 a 29 años	878,40	43,6	143,50	7,1	1.021,90	50,7
Mujeres						
16 a 19 años	109,60	5,4	44,37	2,2	153,97	7,6
20 a 24 años	268,90	13,3	98,58	4,9	367,48	18,2
25 a 29 años	316,60	15,7	155,80	7,7	472,40	23,4
16 a 29 años	695,10	34,5	300,02	14,9	995,12	49,4

Fuente: EPA II Trimestre de 2010. Elaboración propia.

Una de las variables más importantes en relación con el desempleo es su duración. Cuanto mayor es esta, más negativas son sus consecuencias, tanto a nivel económico como de

estado anímico y motivación para encontrar un nuevo empleo. Una mayor duración del desempleo indica además una menor empleabilidad, puesto que, al menos teóricamente, los desempleados con mayor empleabilidad encuentran antes empleo. En cualquier caso, en un contexto como el actual, en el que ha habido una fuerte destrucción de empleo y aún no ha comenzado a recuperarse el destruido, una duración prolongada en el desempleo no debe necesariamente atribuirse únicamente al propio parado, puesto que pudiera ser que en otra coyuntura económica este mismo trabajador sí que hubiera encontrado empleo.

El 36,1% de los jóvenes desempleados lo son de larga duración⁷ (1 año o más en desempleo), lo que da muestras de que la dimensión del problema del desempleo juvenil no solo se debe a las altas tasas de paro, sino también a como este cada vez va siendo más crónico, ya que cada vez hay más jóvenes cuya duración en el desempleo supera el año. Especialmente grave parece la situación de desempleo de larga duración para los más jóvenes (un tercio de ellos se ve afectado por esta situación), porque indica que no son capaces de insertarse por primera vez en el mercado de trabajo, por lo que difícilmente van a poder adquirir algún tipo de experiencia profesional. Además, el encontrarse desempleados en esta edad es indicador claro de que muchos de ellos han abandonado prematuramente el sistema educativo. Por tanto, sin formación ni experiencia, tienen muy difícil encontrar un empleo.

⁷ Se ha modificado la definición de parado de larga duración para adaptarla a la presente investigación.

TABLA 5. Duración en el desempleo

	Total		Ya ha encontrado empleo		Menos de 1 año		1 año o más	
	N (en miles)		N (en miles)	%	N (en miles)	%	N (en miles)	%
Ambos sexos								
De 16 a 19 años	255,8		17,1	6,7	161,7	63,1	77	30,1
De 20 a 24 años	615,3		49,1	8,0	334	54,4	232,2	37,7
De 25 a 29 años	702,5		43,2	6,1	401,1	57,2	258,2	36,7
De 16 a 29 años	1.573,6		109,4	7,0	896,8	57	567,4	36,1
Varones								
De 16 a 19 años	146,2		9,3	6,4	88,4	60,4	48,4	33,1
De 20 a 24 años	346,3		24,4	7,0	186,3	53,8	135,7	39,2
De 25 a 29 años	385,9		20,9	5,4	219,5	56,9	145,5	37,8
De 16 a 29 años	878,4		54,6	6,2	494,2	56,1	329,6	37,5
Mujeres								
De 16 a 19 años	109,6		7,9	7,2	73,2	66,8	28,5	26
De 20 a 24 años	268,9		24,7	9,2	147,8	55	96,5	35,9
De 25 a 29 años	316,6		22,3	7,0	181,6	57,3	112,7	35,6
De 16 a 29 años	695,1		54,9	7,9	402,6	57,9	237,7	34,2

Fuente: EPA II Trimestre de 2010. Elaboración propia.

El objetivo de Cáritas es apoyar especialmente a aquellas personas más desfavorecidas y que se sitúan en la parte más baja de la estructura social. Por ello, se ha considerado pertinente elaborar una categoría específica, dentro del colectivo de excluidos, denominada “con mayores dificultades”, con objeto de recoger a aquellos jóvenes que tienen una mayor dificultad de inserción y que, por tanto, necesitan una mayor ayuda de entidades como Cáritas. Dentro de esta categoría se integran los desempleados de larga duración y los inactivos potencialmente activos.

De acuerdo con los datos de la EPA, habría algo más de un millón de jóvenes en una situación de difícil empleabilidad, el 56,3% son

desempleados de larga duración y el 43,7% inactivos potencialmente activos. El mayor porcentaje (45,9%) se concentra en el grupo de 25 a 29 años. Además, el 53,3% son mujeres, siendo su presencia mucho más importante en el grupo de población inactiva potencialmente activa, ya que en este colectivo el número de mujeres es más del doble que el de hombres. Por el contrario, hay más hombres en el colectivo de desempleados de larga duración.

TABLA 6. Población joven parada de larga duración, inactiva potencialmente activa y de mayores dificultades

	Parados larga duración		Población inactiva potencialmente activa		"Mayores dificultades"	
	N (en miles)	%	N (en miles)	%	N (en miles)	%
Ambos sexos						
16 a 19 años	77,0	7,6	80,5	8,0	157,5	15,6
20 a 24 años	232,2	23,0	154,8	15,4	387,0	38,4
25 a 29 años	258,2	25,6	204,6	20,3	462,8	45,9
16 a 29 años	567,4	56,3	441,0	43,7	1.008,4	100
Varones						
16 a 19 años	48,4	4,8	36,9	3,7	85,3	8,5
20 a 24 años	135,7	13,5	56,8	5,6	192,5	19,1
25 a 29 años	145,5	14,4	49,1	4,9	194,6	19,3
16 a 29 años	329,6	32,7	143,5	14,2	473,1	46,9
Mujeres						
16 a 19 años	28,5	2,8	44,4	4,4	72,9	7,2
20 a 24 años	96,5	9,6	98,6	9,8	195,1	19,3
25 a 29 años	112,7	11,2	155,8	15,4	268,5	26,6
16 a 29 años	237,7	23,6	300,0	29,8	537,7	53,3

Fuente: EPA II Trimestre de 2010. Elaboración propia.

En consecuencia, para el año de referencia podemos establecer la población joven que constituye el objeto fundamental de esta investigación:

PARADOS LARGA DURACIÓN 567.400	+	INACTIVOS POTENC. ACTIVOS 441.000	=	“MAYORES DIFICULTADES” 1.008.400
--	---	---	---	--

2. LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES DESFAVORECIDOS

En este apartado se van a analizar aquellas variables que pueden tener una mayor incidencia en la empleabilidad de los jóvenes. En cada momento se especificará el tipo de población a la que se hace referencia, ya que no siempre ha resultado posible obtener los datos relativos al colectivo definido como “de mayores dificultades”. Teniendo en cuenta que la población inactiva potencialmente activa únicamente representa el 16% de la población inactiva total, no se van a ofrecer datos generales de la población inactiva por su poca representatividad sobre el colectivo que nos interesa. Por este motivo, se va a centrar el análisis en la población desempleada caracterizada en la EPA, la población de “mayores dificultades” identificada a través de la encuesta Foessa y la población participante en los servicios de Cáritas. Se considera, por tanto, que las características que muestren estas tres unidades poblacionales son las que con mayor exactitud nos pueden indicar el grado de empleabilidad que tienen los jóvenes excluidos del mercado de trabajo.

2.1. Nivel formativo

El fracaso escolar (jóvenes que abandonan el sistema educativo sin haber concluido la formación obligatoria) está considerado como uno de los factores que más afectan a la empleabilidad del trabajador. De acuerdo con los datos de Eurostat, el porcentaje de fracaso escolar de España en 2008 fue del 32%, siendo por tanto este colectivo el más vulnerable a sufrir la exclusión en el empleo

y, por tanto, sobre el que más centraremos nuestra atención en este estudio.

En las entrevistas realizadas a jóvenes se ha comprobado la importancia del fracaso escolar en su trayectoria vital, identificándose tres tipos de fracaso escolar.

- a) El primero de ellos sería el derivado de la obligación de abandonar los estudios por problemas económicos de la familia y, en consecuencia, por tener que comenzar a trabajar. En este caso, la variable principal sería la económica. En estas situaciones puede ocurrir que el joven quisiera seguir estudiando o bien que ya hubiera demostrado escaso interés por los estudios y, por tanto, esta “necesidad” no resulte tan determinante en su abandono.

“Yo estudié hasta la EGB, no pude hacer más porque tuve que trabajar. Estuve en el instituto, pero a mitad de curso tuve que dejarlo y empecé a trabajar. En mi casa no llegaba el dinero para comer. Me saqué el graduado, había repetido un curso en el colegio. A mí sí que me gustaban, excepto matemáticas. Si yo no me hubiera tenido que poner a trabajar y no hubiera sido por mis padres, yo hubiera seguido estudiando. Mis padres trabajaban, entonces yo desde los 12 años estaba sola y en vez de estudiar me encargaba de limpiar y hacer la comida. No tenía ni tiempo para estudiar ni para jugar”.

(Entrevista 40)

“Dejé de estudiar porque no me gustaba y porque tenía que ayudar en casa económicamente. Mi madre lo que decía es que si no quería estudiar que me pusiera a trabajar”.

(Entrevista 37)

- b) El segundo tipo de fracaso escolar es el derivado de la falta de motivación por estudiar, lo que se evidencia en los malos resultados académicos una vez se llega a la adoles-

cencia. De hecho, los jóvenes entrevistados comienzan a repetir curso entre 6.º de primaria y 2.º de la ESO, a pesar de haber ido bien en el colegio anteriormente, por lo que no parece que este mal rendimiento académico sea debido fundamentalmente a la falta de capacidad intelectual, sino más bien a una carencia de tipo motivacional por estudiar al llegar a la adolescencia. Es frecuente entre estos jóvenes repetir curso más de una vez, hasta que se terminan abandonando el instituto, generalmente al alcanzar los 16 años, puesto que hasta esa edad es obligatoria la escolarización.

“Repetí en 1.º y en 3.º de la ESO. Terminé abandonando en 3.º porque me encabezoné que no quería estudiar”.

(Entrevista 29)

“Yo repetí 2.º y 3.º de la ESO. En 4.º me quedaron ya varias”.

(Entrevista 35)

“Repetí 6.º porque me fallaba algo y mi madre vio que si me hacía falta era lo mejor. Y 2.º porque me quedaron cinco y ya ni las recuperé. Y ya no seguí porque no tenía motivación. Dejé los estudios con 16 años y me puse a trabajar”.

(Entrevista 41)

“Por las faltas tuve que ir a hablar con la asistente y me dijo que hasta los 16 años tenía que ir a clase. Así que cuando cumplí 16 años adiós, los cumplí en Semana Santa, así que después de las vacaciones ya no volví”.

(Entrevista 43)

En este caso, el fracaso escolar se encuentra muy relacionado con la llegada de la adolescencia y los problemas derivados de la misma. Son edades en las que la figura adul-

ta pierde autoridad, por lo que sin querer reducir su importancia, no es suficiente una estrategia encaminada a que los padres o los profesores refuercen en el adolescente la motivación por el estudio. Además, en los jóvenes empiezan a aparecer otro tipo de inquietudes, lo que termina por modificar sus prioridades. Dentro de ese mundo de nuevas prioridades, gustos, aficiones, etc., el estudio pierde relevancia, llegando incluso a ocasionar aburrimiento, algo que se dice en más de una entrevista como causa para no estudiar.

“Yo empezaba a estudiar, pero me aburría. Y mis padres me decían que estudiase, pero qué va...”

(Entrevista 41)

Esta edad difícil que es la adolescencia afecta a todas las personas y no puede considerarse como única causa del fracaso, ya que el alcance de su incidencia se encuentra muy relacionado con el entorno y apoyo del joven. En contextos en los que se recibe apoyo y se refuerza la motivación por el estudio por parte de los padres es más probable que este período de la adolescencia afecte menos al rendimiento escolar, especialmente si los amigos también son motivados por parte de sus padres y se les exige estudiar. Sin embargo, cuando los padres tienen menos recursos o habilidades para apoyar en los estudios y sucede lo mismo con los padres de los amigos, es más probable que en el grupo de amigos el rendimiento escolar baje notablemente. A este respecto cabe decir que, por causas diversas y cuyo análisis escapa a esta investigación, existe una relación muy clara entre clase social y fracaso escolar.

Cabe reseñar aquí que a pesar de que estos jóvenes reconocen no estar interesados en los estudios y aburrirse en el instituto, algunos de ellos recuerdan cómo sí que había

alguna asignatura que les gustaba y que se les daba bien. Cuando una materia les interesaba, prestaban atención, estudiaban y la aprobaban. Esto evidencia la importancia de la motivación en los adolescentes y de lo importante que resulta hacer atractivas e interesantes las clases. A veces esta motivación se producía por el propio contenido de la materia, pero otras veces era por la manera en la que el profesor o profesora impartía la asignatura.

“Cuando estaba en la ESO no estudiaba, sólo hacía los deberes, y atendía poco en clase. Sin embargo, con tecnología sí que atendía y estudiaba, he aprobado todos los exámenes”.

(Entrevista 35)

“Yo lo que hacía era dibujar los exámenes, a mí lo que me gusta es dibujar. Cuando veían que estaba dibujando me rompían el dibujo, entonces eso sí que me enfadaba. Si no me gusta estudiar, pues no me molestes y déjame con mis dibujos”.

(Entrevista 43)

“Ciencias naturales era la única que nos gustaba, escribíamos todo. Esa me entretenía. Se entendía. No nos tenía sin hacer nada, como otros profesores que nos tenían sin hacer nada. Esa no, esa era dictar, actividades, escribiendo a la pizarra”.

(Entrevista 42)

- c) Los jóvenes inmigrantes entrevistados sufren el tercer tipo de fracaso escolar identificado, debido a la dificultad para adaptarse al sistema educativo español. Estos jóvenes estaban estudiando en sus países de origen cuando sus padres decidieron emigrar a España, por lo que tuvieron que reincorporarse al sistema español. La dificultad idiomática, sobre todo, así como las diferencias en los contenidos educativos entre los países hacen muy complicada la adaptación e incrementan

notablemente la posibilidad de fracaso escolar en el joven, incluso aunque hubiera sido un buen estudiante anteriormente en su país. Otro hándicap, como se puede apreciar en una de las entrevistas, es que el joven alcance la edad máxima con la que se permite mantenerse escolarizado en la ESO.

“El primer curso que hice en España fue 1.º de la ESO. Aprobé hasta 2.º de la ESO pero 3.º ya no lo pude terminar porque tenía 18 años. Entonces hice un curso de auxiliar administrativo de garantía social durante dos años”.

(Entrevista 30)

“En Nigeria iba al colegio. Aquí en España entré en el colegio sin hablar español. Repetí 6.º de primaria, 1.º y 2.º de la ESO por problemas de idiomas. Estudié hasta 3.º de la ESO. No entendía muchas cosas de las que me explicaban, estudiaba sin enterarme de nada, no comprendía las cosas. Los profesores me ayudaban e iba a clases de apoyo pero era muy difícil. Además, estudiar castellano y valenciano a la vez era muy complicado”.

(Entrevista 32)

También se han identificado otras causas de abandono escolar, como sería el caso de una chica malagueña que en 2.º de ESO contrajo una enfermedad de la que no se recuperó hasta los 18 años, momento en el cual ya se puso a trabajar. De todas formas, esta chica dice que los estudios le “gustaban regular” y que ya había repetido 1.º de la ESO, lo que explica que no se planteara la vuelta al estudio una vez recuperada de la enfermedad.

Otro sería el caso de una chica gitana de Teruel que se casó con 16 años mientras cursaba 3.º de la ESO, motivo por el que dejó de estudiar. Según dice, “en mi cultura es normal abandonar los estudios cuando te casas”. Esta situación se ha detectado en una sola entrevista, pero quizá no sea muy excepcional en determinados colectivos sociales, como la etnia gitana.

Por último, también cabe mencionar la historia de una joven de Ponferrada de familia de temporeros y que nunca pudo ir al colegio, ya que sus padres, de origen portugués, no se lo permitían. En su familia son ocho hermanos y ninguna de las seis chicas se escolarizó. En cualquier caso, son situaciones que probablemente no puedan generalizarse.

Los datos que ofrece la EPA muestran que efectivamente el nivel formativo incide directamente en la empleabilidad, puesto que el porcentaje de los que únicamente poseen estudios primarios es más del doble entre los desempleados que entre los ocupados.

TABLA 7. Nivel educativo y relación con el empleo

	Total (n)	Educación primaria	Educación secundaria	Educación superior
Ocupados	3.356.000	8,3	58,2	33,6
Desempleados	1.573.600	18,9	63,9	17,3

Fuente: EPA II Trimestre de 2010. Elaboración propia.

También los datos de la encuesta Foessa muestran cómo el porcentaje que no ha completado los estudios básicos es tres veces mayor entre los excluidos del mercado de trabajo que entre los incluidos u ocupados, siendo también superior el porcentaje de los que únicamente han completado los estudios básicos. Sin embargo, las diferencias entre los excluidos de mayor y menor empleabilidad no son muy elevadas en este apartado, lo que puede explicarse por el hecho de que durante los años de crecimiento fueron muchos los jóvenes que abandonaron rápidamente los estudios, no necesariamente por sus malos resultados académicos, sino por el incentivo que ofrecía un mercado laboral que demandaba mano de obra. Ese fenómeno ha provocado que actualmente exista una gran cantidad de jóvenes expulsados del empleo como consecuencia de la crisis y con bajo nivel formativo, pero que, sin embargo, no son personas que a priori cumplirían el perfil para estar en riesgo en exclusión social (familia desestructurada, problemas de salud y drogodependencias, colectivo gitano, etc.). Es más, son jóvenes que en el período

do de bonanza han adquirido una experiencia profesional que les ha proporcionado unas competencias y habilidades para el trabajo que los haría fácilmente empleables en otra coyuntura económica, aunque, como se ha comentado, su nivel formativo sea bajo.

TABLA 8. Población joven laboralmente incluida y excluida (por grado de empleabilidad)

Foessa	Incluidos (%)	Excluidos		
		Total (%)	Mayor empleabilidad (%)	Mayores dificultades (%)
No completados estudios básicos	7,8	23,6	25,8	22,2
Completados estudios básicos	31,3	41,7	36,7	45,0
Estudios secundarios	45,6	23,0	27,5	30,1
Universitarios	15,3	5,4	10,0	2,7

Fuente: Encuesta Foessa 2009. Elaboración propia.

El análisis de la base de datos de los participantes en Cáritas permite concluir que las personas que acuden a sus servicios de empleo poseen un nivel formativo medio inferior al del resto de desempleados, por lo que todavía presentan unas probabilidades de inserción más complicadas que ellos. Y es que mientras el 18,9% de los desempleados jóvenes posee únicamente estudios primarios, el porcentaje se eleva al 35% en el caso de los participantes en Cáritas.

TABLA 9. Nivel de estudios de los participantes en Cáritas

%	Estudios primarios	ESO	FP Medio	Bachillerato	FP Superior	Estudios universitarios	Total
Participantes en Cáritas	35,0	38,8	9,2	9,3	3,7	4,0	2.351

Fuente: Base de datos de Cáritas, 2010. Elaboración propia.

Tanto los datos de la EPA como los propios de Cáritas indican que los hombres disponen de un nivel formativo medio inferior a las mujeres, trasladándose de esta manera las tendencias generales del conjunto de la población, puesto que el fracaso escolar afecta en mayor medida a la población masculina. Ahora bien, no cabe de aquí concluir automáticamente que las mujeres excluidas han alcanzado un mayor nivel de empleabilidad que los hombres, puesto que hay otros factores que también influyen y que afectan de manera más negativa a las mujeres.

2.2. Formación realizada

El desempleo podría considerarse para muchos jóvenes una oportunidad de adquirir nuevas competencias y habilidades a través de la formación. Sin embargo, solo el 27,2% de los desempleados está cursando algún tipo de estudio. Este porcentaje es mayor en el caso de los más jóvenes debido a que aunque se encuentren desempleados no han abandonado sus estudios, lo que queda de manifiesto al comparar el porcentaje de estos jóvenes que cursan estudios reglados (27,8%) con el de los jóvenes de 25-29 años (7%).

La relación entre la formación y el empleo es diversa e incluso compleja. Hemos visto cómo la formación reglada afecta a la empleabilidad, de la misma manera que se ha podido observar que un mercado de trabajo necesitado de mano de obra ejerce de fuerza de atracción para que muchos jóvenes abandonen los estudios y se inserten en él. Por eso, consideramos que igualmente la época que nos ha tocado vivir de crisis económica podría convertirse en un valor, en la medida en la que se tradujese en la ampliación de las oportunidades de los jóvenes parados para adquirir mayores niveles formativos, más adaptados a los requerimientos del mercado laboral y, por lo tanto, para que en el futuro pudiesen acceder con mayores garantías a un empleo. En este sentido, en el contexto actual, se podría

plantear con mayores posibilidades de éxito una formación más prolongada en el tiempo (como la formación reglada) debido a dos factores. Por un lado, en la medida en que el joven que está cursando la formación no encuentre empleo, tendrá menos incentivos para abandonarla. Por otro lado, la mayor dificultad para encontrar un empleo favorece que los jóvenes otorguen una mayor importancia a la formación ante la evidencia de que resulta útil para la inserción laboral, cosa que no ocurría en los años de crecimiento económico, cuando la valoración social de la formación entre los jóvenes se encontraba mucho más devaluada debido a la facilidad de encontrar empleo sin formarse.

TABLA 10. Población joven según relación con el sistema educativo

	Total (n) (en miles)	No cursa estudios		Cursa estudios: Total		Cursa estudios: Solo reglados		Cursa estudios: Solo no reglados		Cursa estudios: Ambos, reglados y no reglados	
		N (en miles)	%	N (en miles)	%	N (en miles)	%	N (en miles)	%	N (en miles)	%
16 a 19 años	255,8	151,8	59,3	104,1	40,7	71,0	27,8	24,9	9,7	8,2	3,2
20 a 24 años	615,3	436,6	71,0	178,7	29,0	101,1	16,4	67,9	11,0	9,7	1,6
25 a 29 años	702,5	557,6	79,4	144,9	20,6	49,3	7,0	89,3	12,7	6,3	0,9
16 a 29 años	1.573,6	1.146,0	72,8	427,7	27,2	221,4	14,1	182,1	11,6	24,2	1,5

Fuente: EPA II Trimestre de 2010. Elaboración propia.

2.3. Duración del desempleo

Los desempleados que llevan más tiempo en esta situación son, por lo general, los menos empleables, por lo que es importante observar las cifras desde esta perspectiva. El 36,1% de los desempleados lleva más de un año en esta situación, por lo que sus esperanzas de encontrar un empleo no son nada halagüeñas.

TABLA II. Duración en el desempleo

Total	Ya ha encontrado empleo		Menos de 1 año		1 año o más	
N (en miles)	N (en miles)	%	N (en miles)	%	N (en miles)	%
1.573,6	109,4	7,0	896,8	57,0	567,4	36,1

Fuente: EPA II Trimestre de 2010. Elaboración propia.

La crisis, además de incrementar el número de desempleados, también ha provocado que la duración del desempleo sea mayor. De acuerdo con la encuesta Foessa, la duración media del desempleo entre los jóvenes se había duplicado entre 2007 y 2009, pasando de 7 a 14 meses en tan solo dos años.

2.4. Disponibilidad para trabajar y búsqueda activa de empleo

Para que una persona se considere desempleada debe estar disponible para trabajar y debe asimismo buscar de manera activa empleo. Sin embargo, no siempre sucede que una persona que no tenga trabajo y desee trabajar se encuentre disponible y buscando empleo. Hay trabajadores que perciben de forma tan escasa sus posibilidades de encontrar empleo que se desaniman y como consecuencia abandonan la búsqueda activa de trabajo. Según la EPA, esta situación afectaría al 2% de la población joven considerada como inactiva, es decir, a 55.130 jóvenes, incrementándose este porcentaje en los grupos de mayor edad y en los hombres.

TABLA 12. Disponibilidad para trabajar y búsqueda activa de empleo

	Total (n) <i>(en miles)</i>	Activos potenciales: Total (%)	Activos potenciales: Desanimados (%)	Activos potenciales: Resto (%)	Otros inactivos (%)
Ambos sexos					
16-19	1.387,2	1,9	1,1	0,9	98,1
20-24	921,5	4,5	2,3	2,1	95,5
25-29	447,8	10,3	4,3	5,9	89,7
16-29	2.756,5	4,1	2,0	2,1	95,9
Varones					
16-19	682,8	2,6	1,4	1,2	97,4
20-24	421,0	5,4	2,8	2,6	94,6
25-29	189,0	9,3	5,0	4,3	90,7
16-29	1.292,8	4,5	2,4	2,1	95,5
Mujeres					
16-19	704,3	1,3	0,8	0,5	98,7
20-24	500,4	3,6	1,9	1,7	96,4
25-29	258,8	10,9	3,8	7,1	89,1
16-29	1.463,5	3,8	1,7	2,1	96,2

Fuente: EPA II Trimestre de 2010. Elaboración propia.

Podemos analizar la disponibilidad para trabajar de los desempleados mediante dos datos. En primer lugar, en la encuesta Foessa se pregunta a los desempleados sobre su disponibilidad de empezar a trabajar ahora mismo. En la encuesta de 2009, el 91,1% respondió afirmativamente, lo que indica claramente una elevada disposición de los desempleados a trabajar. Además, el efecto que ha tenido la crisis sobre este aspecto ha sido el de elevar su disponibilidad, puesto que en 2007 el porcentaje de respuestas afirmativas fue del 83%.

La otra forma de conocer la disponibilidad es mediante el tipo de jornada que busca el desempleado. Según los datos de la EPA, el 52,9% de los desempleados busca empleo sin atender al tipo de

jornada, lo que sería el mayor grado de disponibilidad posible. En el siguiente nivel de disponibilidad se encontrarían los que buscan a tiempo completo, pero lo aceptarían a tiempo parcial (12,1%) y los que buscan a tiempo parcial pero aceptarían a tiempo completo (0,9%). Por tanto, el 65,9% de los desempleados afirma que aceptaría un empleo con independencia del tipo de jornada. El 25,1% únicamente aceptaría un empleo a jornada completa, correspondiendo este perfil probablemente a un desempleado que esté percibiendo la prestación por desempleo, por lo que el trabajo a media jornada le implicaría o bien una pérdida de ingresos, o bien seguir consumiendo su prestación pero a la vez trabajando a media jornada. Desde esta perspectiva, no resulta muy “rentable” trabajar a media jornada. Por otro lado, hay un 7,3% que únicamente aceptaría un empleo a tiempo parcial, siendo este porcentaje casi el triple entre las mujeres que entre los hombres, y siendo igualmente superior entre los de menor edad (probablemente para compaginar mejor con estudios).

TABLA 13. Tipo de jornada deseada

	Total (n) (en miles)	A tiempo completo		A tiempo completo pero aceptaría a tiempo parcial		A tiempo parcial		A tiempo parcial, pero aceptaría a tiempo completo		La que encuentre		No sabe	
		N (en miles)	%	N (en miles)	%	N (en miles)	%	N (en miles)	%	N (en miles)	%	N (en miles)	%
Ambos sexos	1.573,6	395,5	25,1	190,4	12,1	114,1	7,3	13,8	0,9	832,9	52,9	14,3	0,9
Varones	878,4	238,8	27,2	103,9	11,8	37,2	4,2	3,8	0,4	479,5	54,6	8,8	1,0
Mujeres	695,1	156,7	22,5	86,6	12,5	76,9	11,1	10	1,4	353,4	50,8	5,4	0,8

Fuente: EPA II Trimestre de 2010. Elaboración propia.

La crisis ha favorecido que los desempleados busquen de manera más activa empleo. Según la encuesta Foessa, en 2009 el 81,2% de los parados estaba inscrito en la oficina de empleo, mientras que en 2007 este porcentaje era del 77,5%. Además, según esta misma encuesta, el 64,5% de los excluidos laborales ha incrementado

su búsqueda de empleo como consecuencia de la crisis, si bien este porcentaje es mayor entre los excluidos de mayor empleabilidad (81,4%) que entre los de “mayores dificultades” (54%). Esta diferencia apuntaría la idea de que los desempleados de mayor empleabilidad ponen en práctica una búsqueda más activa de empleo, lo que vendría a confirmar nuestra hipótesis de considerar de esta forma a los desempleados de menor duración. Sin embargo, hay que considerar también que influyen otras razones, tales como en el cómputo de la media de los de “mayores dificultades” se incluye población que no busca empleo o que al tratarse de desempleados de corta duración antes estaban ocupados y por tanto probablemente no buscasen empleo, por lo que el efecto real de la crisis ha sido la pérdida del empleo y, como consecuencia de ello, que hayan incrementado la búsqueda del mismo. Por otro lado, solamente al 5,4% de los desempleados la crisis les ha conducido a una disminución de su práctica de búsqueda de empleo, es de suponer que fruto del desánimo provocado por las bajas expectativas que poseen de encontrarlo.

TABLA 14. Incidencia subjetiva de la crisis para los incluidos y excluidos laborales

La crisis...	Incluidos 2009	Excluidos 2009		
	Total (%)	Total (%)	Mayor empleabilidad (%)	Mayores dificultades (%)
Ha aumentado la búsqueda de empleo /de mejor empleo	16,7	64,5	81,4	54,0
Ha disminuido la búsqueda de empleo /de mejor empleo	3,3	5,4	5,1	5,6

Fuente: Encuesta Foessa 2009. Elaboración propia.

Desde Cáritas se fomenta la búsqueda de empleo tratando de motivarles y ofreciéndoles apoyo y acompañamiento en la misma, incrementando de esta manera las posibilidades de inserción de los jóvenes.

“En Cáritas me han enseñado a buscar trabajo, me han dado un listado donde puedo buscar, aunque no he ido a ningún sitio a buscar trabajo. La psicóloga me ha hecho entender que encontrar trabajo es difícil pero no imposible”.

(Entrevista 31)

“Voy a Cáritas una vez cada semana a una sesión de orientación para la búsqueda de trabajo”.

(Entrevista 32)

“En Cáritas me han ayudado a hacer el CV”.

(Entrevista 33)

“En Cáritas también tienen ofertas de empleo”.

(Entrevista 40)

“Yo siempre vengo aquí para entrevistas, para ayudarme a buscar trabajo. La orientadora de Cáritas me ha conseguido el trabajo que tengo ahora, es una heladería”.

(Entrevista 38)

2.5. Búsqueda del primer empleo

Hay desempleados que no han trabajado nunca y que, por tanto, están buscando su primer empleo. Este perfil de desempleado, por lo general, tiene más difícil su inserción laboral, puesto que carece de experiencia profesional, así como de habilidades para la búsqueda de empleo. Sin embargo, tienen la oportunidad de poder acogerse con mayor facilidad a un contrato de formación (si carecen de titulación) o en prácticas (con titulación), ya que este tipo de modalidades contractuales están precisamente con-

cebidas para favorecer la inserción laboral de personas sin experiencia laboral.

Analizando los datos de la EPA se obtiene que el 18,5% de los jóvenes desempleados se encuentra buscando su primer empleo. El porcentaje es mayor entre las mujeres y, sobre todo, entre los jóvenes de menor edad, lo que una vez más confirma que el género y la edad son dos variables que inciden notoriamente en la empleabilidad.

TABLA 15. Población joven que busca el primer empleo

Parados que buscan 1.º empleo (%)	Ambos sexos	Varones	Mujeres
De 16 a 19 años	58,5	56,3	62,4
De 20 a 24 años	15,5	12,9	18,9
De 25 a 29 años	7,1	4,8	10,3
De 16 a 29 años	18,5	16,5	21,6

Fuente: EPA II Trimestre de 2010. Elaboración propia.

También la encuesta Foessa ofrece el dato del porcentaje de desempleados que busca el primer empleo (muy similar al de la EPA). Comparando el dato de la encuesta de 2007 (18,7%) con el de 2009 (20,4%) se deduce que un efecto de la crisis ha sido incrementar la representación de este tipo de desempleados, lo que puede deberse a dos factores. El primero, que los jóvenes que se quieren incorporar al mercado de trabajo no logran encontrar empleo. Otro factor podría ser que, ante un empeoramiento de la situación económica del hogar y ante las reducidas expectativas de futuro, algunos jóvenes inactivos hayan tomado la decisión de incorporarse al mercado de trabajo (grupo de población activa), aunque no hayan podido encontrar empleo, con lo que son desempleados. De hecho, el crecimiento de la tasa de paro no solo se ha debido a un incremento del número de parados, sino también, aunque en mucha menor medida, a un aumento de la población activa. Ahora bien, los datos que proporciona la EPA en relación con la tasa de

actividad de los menores de 25 años muestran, sin embargo, una reducción de su tasa de actividad desde el inicio de la crisis, por lo que no parece que este último factor señalado sea muy relevante.

2.6. Causas de la pérdida del empleo

En la encuesta Foessa de 2009 se preguntó a los trabajadores desempleados la causa de la pérdida de su empleo. Las respuestas a esta pregunta también dan muestras de la empleabilidad del trabajador, ya que los desempleados con mayor empleabilidad son precisamente los que pierden su empleo por causas ajenas a ellos (despido por situación económica, cierre de empresa). También en muchos casos la causa de finalización del contrato puede deberse a la situación negativa de la empresa, puesto que cuando comenzó el deterioro de la situación económica las empresas en primer lugar se desprendieron de los trabajadores temporales, ya que resultaba más económico (no tienen que indemnizarles). Por su parte, las causas imputables más directamente al propio trabajador (baja voluntaria o despido por motivos disciplinarios) afectarían en mayor medida a los trabajadores con menor empleabilidad. En el caso del despido por motivos disciplinarios, se trata en cierta medida de trabajadores que carecen de una conducta social adaptada a las exigencias del mercado de trabajo (impuntualidad, informalidad, indisciplina...). Algo parecido puede decirse de los trabajadores que abandonan su empleo (se supone que sin tener otro), si bien en este caso además de su inadaptación al empleo también puede deberse a otros factores que le condicionen a dejar de trabajar (por ejemplo, tener que cuidar de los hijos o de un familiar dependiente).

Los resultados de la encuesta Foessa confirman esta relación, puesto que son precisamente los excluidos de mayores dificultades aquellos que registran un mayor porcentaje de pérdida del puesto de trabajo debido a causas vinculadas al propio trabajador, siendo además las diferencias muy significativas.

TABLA 16. Causas de la pérdida de empleo para los excluidos laborales

Para los que trabajaron y perdieron el empleo	Excluidos 2009		
	Total (%)	Mayor empleabilidad (%)	Mayores dificultades (%)
Se acabó el contrato	58,7	60,5	57,1
Se fue	7,9	4,7	11,0
Despedido por motivos disciplinarios	1,7	1,2	2,2
Despedido por situación económica	19,4	25,6	13,2
Cerró la empresa	3,1	4,1	2,2
NS/NC	9,2	4,0	14,2
TOTAL	100	100	100

Fuente: Encuesta Foessa 2009. Elaboración propia.

3. DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Cualquier investigación sobre empleo debe considerar de manera específica la variable género, puesto que las diferencias entre hombres y mujeres en este campo son notorias. En el análisis del colectivo a estudiar se ha apreciado que efectivamente en diversos aspectos existen diferencias entre hombres y mujeres jóvenes, que son muy indicativas de la diferente realidad de la que parten a la hora de insertarse laboralmente.

La primera diferencia notable se aprecia en las tasas de actividad, que indican claramente la menor incorporación de la mujer joven al empleo y pone en evidencia las diferencias sociales entre ambos géneros. Ahora bien, estas diferencias pueden deberse a dos factores. Por un lado, al rol que todavía algunas mujeres tienen asignado de encargarse del trabajo doméstico, lo que les dificulta o incluso impide su inserción laboral. Pero también se puede deber a que permanecen más tiempo en el sistema educativo, por lo que retrasan su incorporación al mercado de trabajo y, por tanto, registran unas tasas de actividad más baja en las edades

más jóvenes. De hecho, en las edades más jóvenes es este factor el que más influye y a medida que se incrementa la edad lo hace la importancia de la inactividad como consecuencia del trabajo en el hogar.

TABLA 17. Tasa de actividad de la población joven

Tasas de actividad	Ambos sexos	Varones	Mujeres
De 16 a 19 años	22,8	26,0	19,5
De 20 a 24 años	64,3	68,0	60,5
De 25 a 29 años	86,5	88,8	84,0

Fuente: EPA II Trimestre de 2010. Elaboración propia.

Esta diferencia también se comprueba comparando el porcentaje de jóvenes inactivos de hombres y mujeres, pues en todas las franjas de edad las mujeres presentan tasas superiores.

TABLA 18. Porcentaje de inactividad de la población joven

% sobre total	Varones				Mujeres			
	16-19	20-24	25-29	16-29	16-19	20-24	25-29	16-29
Inactivos	74,0	32,0	11,2	33,0	80,5	39,5	16,0	38,9

Fuente: EPA II Trimestre de 2010. Elaboración propia.

La existencia de más mujeres inactivas se debe a que prolongan más su período formativo, pero también, como se ha dicho, a que se dedican en mayor medida al trabajo doméstico. Esto se aprecia perfectamente en los datos que ofrece la EPA sobre las causas de inactividad, pues la causa de “labores del hogar” supone un porcentaje en las mujeres más de tres veces superior al de los hombres. Especialmente notoria es la diferencia en el grupo de edad de 25 a 29 años, donde lo cuadruplica, pues más de la mitad de las mujeres inactivas se encuentran en esta situación por dicha causa.

TABLA 19. Población joven inactiva, según situación de inactividad

	Total (n) <i>(en miles)</i>	Estu- dian- te (%)	Labores del hogar (%)	Incapaci- tado per- manente (%)	Perceptor de pensión dis- tinta de la de jubilación o prejubilación (%)	Trabajo volun- tario (%)	Otras (%)
Varones							
De 16 a 19 años	682,8	93,7	2,4	0,9	0,1	0,0	2,9
De 20 a 24 años	421,0	83,8	6,1	2,7	0,3	0,0	7,1
De 25 a 29 años	189,0	63,2	13,4	10,8	0,8	0,3	11,5
De 16 a 29 años	1.292,8	86,1	5,2	2,9	0,3	0,1	5,5
Mujeres							
De 16 a 19 años	704,3	93,0	4,8	0,7	0,1	0,0	1,4
De 20 a 24 años	500,4	78,9	16,5	1,5	0,7	0,2	2,3
De 25 a 29 años	258,8	36,4	54,0	3,4	2,2	0,0	4,0
De 16 a 29 años	1.463,5	78,2	17,5	1,4	0,7	0,1	2,2

Fuente: EPA II Trimestre de 2010. Elaboración propia.

El hecho de que todavía haya mujeres que sean las encargadas de asumir en exclusiva el trabajo doméstico, así como que prolonguen más sus estudios y, por tanto, haya un mayor porcentaje que desee compaginar estudios y trabajo, favorece que la jornada a tiempo parcial sea más atractiva para la mujer. Además, muchos trabajos fuertemente feminizados se caracterizan por ser a tiempo parcial, por lo que podemos concluir que las causas de que sea superior el porcentaje de trabajadoras empleadas a tiempo parcial se debe tanto a la oferta como a la demanda de la mano de obra. Los datos de ocupados a tiempo parcial muestran efectivamente una mayor presencia de las mujeres.

TABLA 20. Población joven según duración de la jornada de trabajo y sexo

	Total (en miles)	Jornada a tiempo completa		Jornada a tiempo parcial	
	N	N (en miles)	%	N (en miles)	%
Varones	1.750,5	1.506,0	86,0	244,5	14,0
Mujeres	1.605,5	1.170,0	72,9	435,5	27,1

Fuente: EPA II Trimestre de 2010. Elaboración propia.

Lo mismo sucede con el tipo de jornada que buscan los desempleados, pues son las mujeres las que, en mayor medida, buscan un empleo a tiempo parcial. De hecho, mientras el 4,6% de los hombres muestran su preferencia por un empleo a tiempo parcial, en el caso de las mujeres este porcentaje asciende al 12,5%.

TABLA 21. Tipo de jornada deseada por los desempleados, según sexo

	Total (n) (en miles)	A tiempo parcial		A tiempo parcial, pero aceptaría a tiempo completo	
		N (en miles)	%	N (en miles)	%
Varones	878,4	37,2	4,2	3,8	0,4
Mujeres	695,1	76,9	11,1	10,0	1,4

Fuente: EPA II Trimestre de 2010. Elaboración propia.

También se observan importantes diferencias entre hombres y mujeres atendiendo al estado civil, ya que hay mayor porcentaje de mujeres jóvenes que están casadas debido a que en muchas parejas en España la mujer es más joven que el hombre.

TABLA 22. Población joven desempleada según sexo y estado civil

%	Solteros/as	Casados/as	Viudos/as	Separados/as o divorciados/as
Varones				
De 16 a 19 años	99,9	0,1	0,0	0,0
De 20 a 24 años	97,0	3,0	0,0	0,0
De 25 a 29 años	83,7	15,7	0,0	0,6
Mujeres				
De 16 a 19 años	99,0	1,0	0,0	0,0
De 20 a 24 años	92,2	7,5	0,0	0,3
De 25 a 29 años	69,2	28,9	0,1	1,9

Fuente: EPA II Trimestre de 2010. Elaboración propia.

Por tanto, este fenómeno cultural también contribuye a que existan más mujeres jóvenes con descendencia que hombres, lo que produce un impacto en el mercado de trabajo, puesto que la maternidad puede suponer para algunas mujeres una barrera en su inserción laboral. Lógicamente, cuando se dice que la maternidad puede dificultar el acceso al mercado de trabajo, se entiende que esto no es debido a la maternidad en sí, sino a las características de una sociedad que no reconoce suficientemente el trabajo reproductivo (en el que el papel de cuidador es esencial), lo que unido a la precariedad del mercado de trabajo, dificulta la conciliación de la vida laboral y familiar. De hecho, los datos de participantes en Cáritas muestran cómo el 39,3% de las mujeres jóvenes usuarias tienen descendencia, mientras que en los hombres este porcentaje es de únicamente el 16,8%, es decir, de menos de la mitad.

TABLA 23. Número de descendientes de los participantes en Cáritas

%	0	1	2	3	Más de 3
Hombres					
15-19	95,5	2,3	0,9	1,1	0,2
20-24	89,3	8,1	2,1	0,4	0,1
25-29	73,8	16,0	7,0	2,7	0,4
15-29	83,2	10,8	4,2	1,6	0,2
Mujeres					
15-19	86,0	11,7	1,8	0,4	0,2
20-24	68,5	21,4	8,4	1,5	0,3
25-29	49,5	27,7	15,9	6,6	0,2
15-29	60,7	23,6	11,5	4,0	0,2

Fuente: Base de datos de Cáritas de 2010. Elaboración propia.

4. LOS JÓVENES QUE PARTICIPAN EN CÁRITAS

Una comparativa del perfil del participante en los servicios y programas de Cáritas y del excluido laboral arroja grandes similitudes entre dicho participante y el colectivo identificado como de “mayores dificultades”. Esta relación pone en evidencia algo que ya se sabía, y es que el joven atendido por Cáritas es aquel que parte con mayores desventajas para lograr su inserción plena, por lo que requiere una intervención integral que abarque todos los campos de la inserción y una atención especializada que se adapte a la idiosincrasia de cada uno de ellos.

La primera característica, por lo demás obvia, que llama la atención del joven que pasa por el servicio de empleo es que se encuentra en situación de desempleo (81,8%), el 11,3% es inactivo y únicamente el 6,9% está ocupado. Por tanto, el 93% de los participantes en los servicios de empleo se encuentra excluido del mercado de trabajo, lo que favorece que disponga de más tiempo libre para llevar a cabo acciones de inserción.

Además, tres cuartas partes de estos desempleados llevan más de un año en esta situación, lo que, de acuerdo con la lógica expuesta con anterioridad, favorece que se trate de jóvenes con muchas mayores dificultades de inserción laboral y que, por tanto, necesitan un mayor apoyo y refuerzo. Este porcentaje del 75% contrasta con el dato total de desempleados que lleva más de un año en paro (36,1%), lo que evidencia la menor empleabilidad del participante en Cáritas.

TABLA 24. Tiempo en desempleo de los participantes en Cáritas

Duración paro	0-6 meses	6-12 meses	12-24 meses	Más de 24 meses
15-19 años	11,3	25,0	36,8	26,9
20-24 años	5,2	18,8	39,2	36,8
25-29 años	5,3	19,3	41,0	34,4
15-29 años	5,9	19,7	39,9	34,5

Fuente: Base de datos de Cáritas, 2010. Elaboración propia.

La elevada duración en el desempleo provoca que el 56,5% de los jóvenes carezca de algún tipo de ingreso, siendo, sin embargo, este porcentaje superior entre los hombres (69,9%) que entre las mujeres (49,5%). Esta ausencia limita probablemente las opciones de inserción laboral, puesto que dificulta la realización de cualquier gasto que pueda ayudar a dicha inserción (formación, transporte, ropa adecuada, etc.).

La escasa empleabilidad de estos trabajadores también se pone de manifiesto cuando se analiza su vida laboral previa, pues está marcada claramente por la temporalidad, ya que el 87,5% tenía un contrato temporal antes de quedarse en paro (en los jóvenes de 15-19 años el porcentaje alcanza el 92,1%).

El perfil de joven desempleado atendido por Cáritas está muy feminizado, ya que el 62% es mujer. La alta presencia de mujeres —superior al porcentaje que representan en el conjunto de los

desempleados (44%)— denota que son precisamente las mujeres las que se encuentran con mayores dificultades para acceder a un empleo y que, por tanto, recurren a entidades como Cáritas para ello.

Además, el perfil de la mujer es diferente al del hombre. El porcentaje de mujeres desempleadas que están casadas es muy superior (30,5% frente al 17% de los hombres), siendo también superior el porcentaje de las que tienen hijos (39,3% frente al 16,8% de los hombres). Tener hijos puede suponer una dificultad añadida para encontrar un empleo debido a diversos factores, tales como el coste económico del cuidado del niño durante la jornada laboral de los padres o la disponibilidad horaria.

El porcentaje de inmigrantes entre los desempleados atendidos en Cáritas (41,1%) es mucho mayor que el que supone en el conjunto de los jóvenes (18,6% según la EPA). Esta importante presencia de trabajadores desempleados inmigrantes entre los participantes en Cáritas evidencia la importancia que tiene considerar esta variable en la intervención que realiza el servicio de empleo. Respecto a la explicación de por qué esta sobrerrepresentación de trabajadores inmigrantes en Cáritas se podrían aventurar diferentes hipótesis, tales como que los inmigrantes realizan una búsqueda más activa de empleo y acuden allí donde les pueden ayudar a encontrarlo, que su situación de mayor vulnerabilidad o exclusión social les acerca más a una entidad como Cáritas o que tengan menos “vergüenza” de acudir a una entidad especializada en ayudar a las personas más desfavorecidas. Además, cabe resaltar que el 10% de estos desempleados inmigrantes son indocumentados, lo que por sí solo hace su inserción laboral mucho más complicada, y cuando esta se produce, se hace al margen de la legalidad y de la protección jurídica y social que ello conlleva.

Otro rasgo característico del joven atendido por Cáritas es su bajo nivel formativo. El 73,8% de ellos ha finalizado únicamente la educación primaria o la ESO, con lo que eso supone a la hora de no disponer de ningún tipo de cualificación profesional espe-

cífica. En el caso de las mujeres, su nivel formativo es algo más elevado que en los hombres.

TABLA 25. Nivel de estudios de los participantes en Cáritas

	Estudios primarios (%)	ESO (%)	FP Medio (%)	Bachillerato (%)	FP Superior (%)	Estudios universitarios (%)	Total (N)
Ambos sexos	35,0	38,8	9,2	9,3	3,7	4,0	2.351
Hombres	37,1	41,7	7,7	8,6	4,0	0,9	895
Mujeres	33,7	37,1	10,1	9,7	3,5	6,0	1.456

Fuente: Base de datos de Cáritas, 2010. Elaboración propia.

Al haber alcanzado la mayoría de los participantes desempleados un nivel formativo bajo o muy bajo, es preciso que alcancen su cualificación profesional mediante la formación para el empleo. Sin embargo, únicamente el 27% de ellos ha realizado este tipo de formación no reglada, lo que ofrece un amplio margen de intervención al respecto.

El 81,5% de los jóvenes desempleados no posee conocimientos informáticos, lo que, en un contexto de avance y profundización de la Sociedad de la Información, incide en la escasa empleabilidad de este colectivo, puesto que este tipo de formación es muy importante en el mercado de trabajo actual, tanto para desarrollar una ocupación como para buscar empleo. Los jóvenes de menor edad disponen de más conocimientos que los de mayor edad, lo que probablemente indique una evolución positiva en este sentido como consecuencia de una progresiva alfabetización digital de nuestra sociedad, en general, y de las nuevas generaciones, en particular.

Capítulo 3 | **Diagnóstico de las políticas públicas de inserción**

1. LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

Los Servicios Públicos de Empleo son las instituciones públicas encargadas de gestionar las medidas y actuaciones vinculadas a las Políticas de Empleo. Teniendo en cuenta que la competencia de las políticas activas de empleo se encuentran transferidas a las comunidades autónomas, son los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos (SPEA) los que desempeñan el papel más relevante, si bien también existen SPE de ámbito local, aunque su peso es mucho menor.

1.1. Los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos (SPEA)

La base de los SPEA está constituida por la red de oficinas públicas de empleo que se encuentran distribuidas por todo el territorio regional. Estas oficinas de empleo son el punto de referencia para demandantes (desempleados) y oferentes (empresas) de empleo y en su seno se intermedia entre la oferta y la demanda para favorecer tanto que las empresas encuentren el perfil de trabajador que desean contratar como que el desempleado encuentre un trabajo, a ser posible adaptado a su perfil profesional.

La *intermediación* se realiza informáticamente cruzando los perfiles demandados por las empresas con los datos de los desem-

pleados. El resultado de este “sondeo” sirve para seleccionar a los desempleados a los que se enviará la correspondiente oferta de trabajo, sin que haya una comunicación previa entre el técnico de SPEA y el desempleado que confirme que efectivamente le interesa ese trabajo y se adapta al perfil que demanda la empresa. La consecuencia de este procedimiento es la escasa adecuación (no solo en relación con sus competencias profesionales, sino también con su motivación e interés) entre la oferta de empleo y el demandante que acude a ella. Esto ha afectado al prestigio del servicio de intermediación de los SPEA, muy poco valorados tanto por el tejido empresarial (que considera que no recibe los candidatos adecuados) como por los demandantes de empleo (que se quejan de que no reciben ofertas o de que cuando las reciben no se adecuan a su perfil profesional). En el caso de los jóvenes entrevistados, sus relatos evidencian la poca utilidad que el SPEA ha tenido para ellos.

“Cuando me apunté al paro me enviaron a una orientadora laboral que me ayudó a realizar el CV; del INEM no me envían ofertas de trabajo”.

(Entrevista 29)

“También he buscado trabajo en el Ayuntamiento de Ávila, en la Cruz Roja y UGT, y en residencias de ancianos. Estoy apuntada en el INEM. Nunca he recibido ofertas de trabajo en el INEM, sí que me hicieron una entrevista previa cuando me apunté, pero nunca me ha salido nada ni curso ni trabajo. Ni del Ayuntamiento ni de Cruz Roja, ni de UGT”.

(Entrevista 30)

“Yo al SAE he ido, había mirado los papeles que hay, pero ahí no me dijeron nada. Había cursos, pero hacía falta el graduado”.

(Entrevista 39)

“A mí en el SAE no me van a llamar porque me dijeron que como trabajo tres horas ya no tengo derecho a hacer cursos gratuitos, solo estoy como mejora de empleo”.

(Entrevista 40)

Los desempleados acuden a las oficinas de empleo para registrarse como demandantes de empleo y tener acceso tanto a ofertas de empleo como a cursos de formación. Los jóvenes provenientes del fracaso escolar suelen presentar mayores dificultades (en términos de habilidades sociales) a la hora de acceder a estos recursos, por lo que precisan ser orientados. Sin embargo, cuando acuden a una oficina de empleo se les suele atender de la misma forma que al resto de jóvenes, es decir, la actuación del técnico de empleo que les atiende se limita a proceder a su registro como demandantes, sin abordar la realización de un mínimo diagnóstico inicial y, llegado el caso, ofrecerle la derivación a un recurso de orientación especializado en el que pueda recibir la información que pudiera precisar.

Si bien las causas que explican esta deficiente atención son varias, destaca sin duda la escasez de recursos humanos que padecen los SPEA, que imposibilita una atención adecuada. Esta insuficiencia de recursos se ha hecho mucho más evidente a raíz de la crisis económica, que ha terminado por disparar el número de demandantes que acuden a las oficinas de empleo.

“El centro de empleo es un lugar cuyo servicio es más integral, más completo, más interdisciplinar que una oficina de empleo. Pero a mí me da hasta vergüenza llamar a esto oficina de empleo, no ya centro de empleo, porque la realidad de las oficinas centros de empleo en nuestra comunidad autónoma en trayectoria es que somos quioscos, o sea, ni siquiera oficinas, quioscos. Cualquier asociación de vecinos puede congratularse de que tiene mejores medios y recursos que nosotros para ofrecer a sus asociados. Nosotros, esta oficina, solo esta oficina, tiene un potencial de población de 10.000 personas. Una ratio de entrada de atención directa significa ‘echar un ratito’, no es que vengo, me pones un sello y me voy, sino directa, de echar un ratito de 300 personas diarias. Y la media de personal con la que cuento..., yo llevo dos años de directora, es de seis o siete personas. Pero además de atención directa, por ejemplo, solo en noviembre hemos gestionado además 65 expedientes de ofertas de empleo”.

(Entrevista 21)

En consecuencia, si este tipo de enfoque de la relación de los servicios de empleo para con los jóvenes es en todo caso clara-

mente insuficiente, lo es más para los jóvenes procedentes del fracaso escolar, desconocedores de los recursos de empleo disponibles y de los pasos que deben dar para incrementar su empleabilidad.

“Nosotros tenemos la instrucción de que a esas personas jóvenes en riesgo de exclusión tenemos que hacer las derivaciones a los centros de orientación laboral. Pero con seis personas en una oficina de empleo no se puede hacer, y tenemos la instrucción de hacerlo, y no lo estamos haciendo, no se puede hacer. Yo no puedo porque yo no puedo entretener ese tiempo ni puedo entrar en el aplicativo, llamar al orientador laboral y decirle..., porque ya no atendería a 60, atendería a 20 o a 10. Ese proceso de derivación supone un tiempo porque exige un circuito burocrático o informático... Nosotros lo solventamos aquí con unos cartelitos y yo les digo que se lo lean, pero no se lo van a leer. Eso obligaría a que las oficinas tuvieran tanta gente ahí en los pasillos..., pero harían falta personas para personalizar la atención, que es lo que no hay”.

(Entrevista 21)

En cualquier caso, como obtener la tarjeta de demandante es imprescindible para acceder a los recursos de empleo, este acto se convierte en uno de los primeros pasos en el itinerario de inserción. Si desde los servicios que están acompañando al joven en su itinerario se presume que es necesaria alguna actuación más que el mero registro (es decir, si además de obtener la tarjeta tiene que solicitar su inscripción en algún curso u oferta de empleo), se le indica de manera muy concreta lo que tiene que solicitar, de forma que se pueda romper la barrera que tiende a cerrar el primer contacto con el SPE en el mero registro.

Las políticas activas de empleo están diseñadas y se aplican desde la lógica de que el demandante de empleo debe ser autónomo en su itinerario de inserción y, por tanto, el papel de los SPE debe centrarse en facilitarle las herramientas que favorezcan su inserción (formación, ofertas de empleo). De esta manera, el objetivo de los SPEA no es “integrar” a los desempleados, sino poner a su

disposición las herramientas que faciliten su inserción. Esta lógica, que puede ser más o menos efectiva para el grueso de los demandantes de empleo, resulta absolutamente contraproducente en el caso de las personas en riesgo de exclusión, como los jóvenes que proceden del fracaso escolar, puesto que tienen mayores dificultades respecto de las habilidades que son necesarias para buscar de manera autónoma empleo o solicitar la participación en acciones formativas.

La *formación* es la base de las políticas activas de empleo y el recurso al cual se destina la mayor cantidad de recursos. Los SPEA pueden impulsar acciones formativas utilizando dos vías principales: directamente, a través de sus centros de formación, o, lo que es mucho más frecuente, indirectamente, a través de convenios con los centros colaboradores. A pesar de que solo un pequeño porcentaje de la formación para el empleo es ofertada directamente por el propio SPEA, este organismo es el encargado de diseñar la oferta formativa y establecer los criterios y requisitos para su desarrollo, por lo que se puede considerar como su máximo responsable.

El objetivo principal que persigue la formación que ofertan los SPEA es incrementar la empleabilidad de las personas en situación de desempleo, con objeto de favorecer su inserción y reducir así el desempleo.

En el caso de la formación, la crisis también ha influido de forma evidente. En el período de bonanza económica, la oferta formativa existente podía considerarse suficiente para el volumen de desempleados interesados en realizar formación, dándose con frecuencia situaciones en las que las entidades gestoras de la misma se enfrentaban a serias dificultades para completar las plazas disponibles para los diferentes cursos. Sin embargo, esta situación ya queda lejos, y la realidad actual viene marcada por todo lo contrario: para cada curso que se oferta, la demanda de plazas es mucho más elevada que las efectivamente disponibles.

Esta situación conlleva, a juicio de los entrevistados, un efecto perverso, ya que favorece que los desempleados con mayor grado de empleabilidad sean, por lo general, los que accedan en mayor medida a esta formación, lo que es debido a varios factores: por un lado, a que poseen una mayor conciencia acerca de la importancia que supone la formación en su estrategia de inserción, por lo que muestran una actitud más proclive a formarse. A esta motivación más elevada hay que añadir la mayor capacidad para entender el lenguaje institucional y, por tanto, para acceder e inscribirse a los cursos, algo que a priori puede parecer muy sencillo, pero que para muchos desempleados puede llegar a resultar relativamente complicado sin un apoyo que les oriente al respecto. Y, por último, estaría el hecho de que desde los centros formativos se pueda priorizar, ante la posibilidad de elegir, a las personas más empleables, ya que en algunas ocasiones muestran una tendencia a seleccionar a aquellos alumnos que pueden alcanzar un mejor rendimiento en el curso y, además, presentan menores probabilidades de abandono. Esta situación es especialmente evidente en aquellos cursos en los que desde las instituciones públicas se impone la exigencia de un porcentaje mínimo de éxito en la integración laboral. Hay que tener en cuenta que, mientras que algunas entidades sociales, como Cáritas, sí que apuestan por favorecer a las personas desfavorecidas o en riesgo de exclusión, la mayoría de las entidades que imparten la formación para el empleo no tienen este objetivo específico.

Sin embargo, el panorama no es del todo negativo, ya que entre el conjunto de actuaciones formativas para el empleo se incluye un tipo de formación específicamente dirigida a personas en riesgo de exclusión social y, especialmente, al colectivo de jóvenes. Es en estos casos cuando el colectivo de personas que es objeto de este estudio ve aumentada las probabilidades de participar en la formación y, además, en una formación más adaptada a su perfil.

“Desde el SAE tenemos formación, gestionamos directamente formación para el empleo que es una oferta formativa que puede llevar: o bien la formación por la formación, o bien la formación con prácticas, o bien formación con compromiso de contratación, una formación que pretende cualificar para el mercado de trabajo. Eso desde lo institucional. Con ese paquete de medidas tendríamos dos niveles de incidencia: uno, ese colectivo es preferente institucionalmente para la participación de esos cursos, y otro, existen programaciones de cursos específicos para esos colectivos, ¿vale? Eso está recogido en normas y en... decretos y en resoluciones... Eso desde lo institucional. P.- Preferencia de este colectivo, ¿qué características...? R.- Estarían, por una parte..., el joven para nosotros es menor de 30 años, y el joven con riesgo de exclusión. Serían jóvenes menores de 30 años y, además, personas en riesgo de exclusión, son dos apartados. Pero joven con riesgo de exclusión sería como doble preferencia, vamos a entenderlo así”.

(Entrevista 21)

De todas formas, la existencia en el plano teórico de estos cursos tampoco implica directamente que los jóvenes que los requieren puedan acceder a ellos, ya que se han encontrado dificultades motivadas en gran medida por llegar a un acuerdo medianamente objetivo y compartido por las instituciones públicas sobre qué se entiende en este contexto por “persona en exclusión social”. La definición finalmente adoptada en cada comunidad supone, de facto, abrir la puerta a estos cursos a determinado perfil de usuarios, pero dejar fuera a otros que igualmente los necesitarían. En las entrevistas a los técnicos de Cáritas se ha podido comprobar que el perfil de participante en Cáritas muchas veces no puede cumplir los requisitos que establecen las instituciones públicas para acceder a la formación dirigida a un colectivo en el que teóricamente estarían incluidos los jóvenes provenientes del fracaso escolar o en riesgo de exclusión, algo que también se reconoce en una de las entrevistas realizadas a responsables de los SPEA.

“Por otra parte porque podríamos velar más institucionalmente por que se cumplan los criterios de preferencia de participación de esos jóvenes en riesgo de exclusión, y no se ha hecho, con lo cual muchos de esos jóvenes no han participado ni se han enterado de esos cursos”.

(Entrevista 21)

Hay notables dudas sobre la eficiencia de la formación, ya que la enorme cantidad de recursos que en ella se invierten no parece corresponderse con el logro de los objetivos perseguidos, siendo varias las causas que pueden explicar este hecho: por un lado aparece el incorrecto diseño de la acción formativa, mediante la cual se establecen las competencias en las que se va a formar y las características y metodología que va a tener la misma. Según lo detectado en las entrevistas, este diseño no siempre tiene en cuenta las competencias que demanda el mercado laboral, ni la metodología más adecuada para las características de los participantes.

“La realidad es que se siguen repitiendo los mismos cursos, que son cursos que luego no tienen salida en el mercado de trabajo, que son cursos para los que luego no hay una evaluación real de si la persona se ha formado y luego ha encontrado trabajo relacionado con ese curso, sino que creo que hasta casi ahora, y confío en que esta crisis sea una oportunidad para mejorar ese aspecto y tomar conciencia y decir pacíficamente ‘basta’, se empiece a diseñar y planificar con criterio de que luego sea práctico y útil. Pero yo, hasta ahora, mi experiencia es que no”.

(Entrevista 21)

Por otro lado, tampoco existe un correcto seguimiento de la formación que realizan los centros colaboradores, no solo de su calidad, sino también de su eficacia.

“Son diseños de mesa camilla, son números, cursos, dinero que se pone en la calle a disposición del albedrío y de la buena voluntad de los profesionales que están detrás, pero pienso que falla el seguimiento, el control, el ver que realmente luego eso tiene una efectividad...”.

“La formación, nosotros como entidad pública no la asumimos directamente, nosotros damos ese dinero a entidades o a centros colaboradores que son los que la imparten. Pero ahí nos quedamos. El centro colaborador lo que nos reporta es un número estadístico y algunas veces un número... falso, me voy a permitir decirlo. No hay un seguimiento, me imagino que porque nosotros mismos no hemos sabido crear estructuras buenas de apoyo para ese seguimiento y tenemos falta de medios y recursos”.

(Entrevista 21)

Esta crítica sobre la falta de seguimiento contrasta con la rigurosidad y la rigidez con las que los SPEA establecen y hacen cumplir los requisitos para la formación que financian. Ahora bien, se trata de un control de carácter burocrático, centrado en el cumplimiento de las condiciones y no tanto en la calidad o en la efectividad real de la acción formativa, cuya evaluación sería más compleja y para la que probablemente sería necesario destinar más recursos.

Otra manera de luchar contra el desempleo es incidiendo sobre la demanda de mano de obra, es decir, sobre las empresas, incentivando la contratación de desempleados, en este caso, en situación o riesgo de exclusión social. Este incentivo a la contratación se realiza fundamentalmente a través de deducciones en la cuota de la Seguridad Social que pagan las empresas (cuando se realizan a nivel nacional) o mediante subvenciones, cuando las conceden los SPEA.

Es una medida que generalmente reclaman las empresas y que se apoya desde la Administración con el argumento de que estimula la creación de empleo. E incluso puede argumentarse la defensa de este tipo de ayuda frente a las políticas “pasivas” de empleo, es decir, las prestaciones por desempleo, rentas básicas, etc. Esta lógica argumental forma parte de la tradición económica liberal y alcanza gran influencia en los responsables de muchas de las actuales administraciones públicas.

“Para mí lo ideal es potenciar la primera línea de la que te hablé, es decir, fomentar las subvenciones a transformación de trabajos temporales en indefinidos, subvencionar el primer contrato del trabajador, subvencionar al que opta por el autoempleo..., porque ahí estás financiando una oferta de trabajo o una actividad laboral”.

(Entrevista 23)

En cualquier caso, la eficacia de esta línea de *promoción* de la contratación no está nada clara, siendo poco útil en cuanto a crear

empleo, pero pudiendo resultar más eficaz en relación con favorecer la integración de determinados colectivos con menor empleabilidad. En este sentido, es preciso reflexionar acerca de la conveniencia de introducir este tipo de medidas que privilegian la inserción laboral de unos grupos sobre otros, ya que si permanece constante el volumen dado de empleos existentes, la entrada de unos supone automáticamente la salida (el cierre de la puerta de entrada) de otros.

Otra línea de apoyo a la creación de empleo se centra en el fomento del autoempleo, si bien esta opción no parece muy adecuada para el perfil de joven proveniente del fracaso escolar, puesto que su baja empleabilidad (para la contratación por cuenta ajena) implica igualmente una limitación respecto a las habilidades y recursos para emprender una actividad por cuenta propia.

1.2. Los Servicios Públicos de Empleo de ámbito local

Además de los SPEA, las administraciones locales han puesto en práctica iniciativas de creación de organismos públicos dedicados al desarrollo de políticas activas de empleo, con objeto de contribuir a que los desempleados del territorio en cuestión encuentren empleo. Las actividades que suelen realizar este tipo de organismos son similares a las de los SPEA, salvo por el hecho de que cuentan con muchos menos recursos económicos. En cualquier caso, cabe recordar que las competencias en esta materia corresponden a las comunidades autónomas, por lo que este tipo de organismos más bien pretenden ser un complemento de los SPEA y, en todo caso, cubrir las posibles carencias que puedan existir en su territorio de actuación. Finalmente, hay que resaltar que el aumento tan fuerte del desempleo que han experimentado muchos municipios ha provocado que desde las administraciones locales se incremente el apoyo a los desempleados, ya que, aunque no sea su competencia, sí les afectan las consecuencias (principalmente sociales y de convivencia) que genera este problema.

Las líneas de trabajo que ponen en funcionamiento estos organismos locales son similares a las que realizan los SPEA, es decir, formación, orientación, intermediación y promoción.

A nivel local, se ha detectado que los servicios de empleo hacen mayores esfuerzos por vincular las políticas activas de empleo a las posibilidades reales de generación de empleo por parte del tejido productivo del territorio, como consecuencia de la mayor cercanía que suele mostrar la Administración Local.

El trabajo de *orientación* que se realiza a través de organismos de la Administración Local parece ser mucho más personalizado que el de los SPEA. Esto puede deberse, entre otras razones, a que mientras que a la oficina de empleo de los gobiernos autonómicos se ven obligadas a dirigirse todas las personas desempleadas (por el registro y el acceso a otras prestaciones), a los servicios de empleo que se promueven desde la Administración Local suele acudir menos gente. A pesar de ello, muchas de las personas que acuden son jóvenes, debido a que se ofrecen servicios especialmente dirigidos a este colectivo. Además, se trata de organismos que, por lo general, muestran una imagen más “moderna y atractiva” que los SPEA y hacen un mayor uso de las nuevas tecnologías. A este respecto, la idea de que la Administración Local es la más cercana al ciudadano y la que mejor capta sus necesidades parece ser que se cumple en este ámbito.

“Cuando se habla de acompañamiento personalizado, descubres sus habilidades, sus motivaciones... sobre todo con la gente que no tiene cualificación, pero igual tiene cualificación ligada a su ocio, o habilidades que ha aprendido de su padre... Ese proceso que se produce después de analizar bien al desempleado, acompañarlo, hacer como hacen los alemanes la tutoría personalizada (viendo su problemática que impide su inserción, insertándose en el barrio, yendo a su casa...), pues luego te encuentras con que a ese hombre hay que darle un poco de formación, facilitar su acceso a una vivienda... Pero cada programa tiene una inflexibilidad absoluta, a lo mejor este chaval lo analizas, ves las habilidades, y a lo mejor el curso de formación...”

(Entrevista 18)

“Por un lado diagnosticas el perfil, das orientación y das formación específica de sectores que puedan tener algún potencial de empleo”.

(Entrevista 19)

Además de mostrar una mayor personalización en la orientación, también parece que desde los servicios locales de empleo se da a este aspecto mayor importancia que en los SPEA.

“Aquí se les explica cuál va a ser el programa, cuál es la especialidad que hay..., también se les trata de orientar, se les comenta lo del graduado... Generalmente te dicen que sí que quieren sacar el graduado, aunque el año anterior han decidido que no quieren estudiar”.

(Entrevista 25)

“La orientación es fundamental, pero la orientación lo que nos va a decir es que vaya a una Escuela Taller. Aunque la orientación es fundamental porque vienen muchas personas despistadas, que no saben lo que quieren hacer”.

(Entrevista 22)

Como se ve en este ejemplo, el servicio de orientación puede estar conveniado con los SPEA, lo que ayuda a explicar, en cierta medida, la escasa importancia que la orientación alcanza en los SPEA, puesto que se trata de un servicio externalizado (o bien a organismos locales o bien a entidades y agentes sociales).

“Tenemos servicios de orientación en cuanto a empleo por cuenta ajena tanto conveniados con la Junta a través del Programa Andalucía Orienta, que tenemos ahora mismo tres unidades con 12 orientadores en distintos puntos de la ciudad, y luego tenemos un programa con los distritos. Aparte, con algunas áreas municipales tenemos también orientadores que pagamos a medias, por ejemplo, con el área de juventud tenemos un orientador en el Servicio de Juventud, que no está en el IMFE, está en Juventud, pero lo pagamos a medias. Tenemos otro con el área de participación, hemos tenido con discapacidad... Tenemos orientadores especializados en temas de jóvenes, extranjeros, discapacidad..., para orientación laboral”.

(Entrevista 22)

En la entrevista realizada a un organismo autónomo de una diputación provincial se recoge una iniciativa de servicio de empleo que, por la información aportada, parece interesante y que mejora sustancialmente la manera en que los SPEA enfocan la intervención. Lo más interesante de este ejemplo es la “integración” de la orientación y la intermediación, de manera que es más fácil personalizar el trabajo y adaptarse a las necesidades que muestre el desempleado. Teniendo en cuenta que el perfil que atiende Cáritas requiere una atención muy personalizada, este tipo de iniciativas se pueden adaptar en mayor medida a sus necesidades.

“Hemos puesto en marcha el club de empleo, que es una oficina donde hay una serie de trabajadores que, por una parte, intermedian y, por otra, hacen orientación, ayudan a hacer un CV, lanzan un boletín con las ofertas de empleo. Hay una comunicación muy directa con el desempleado. Es algo más que una oficina de empleo. Tenemos uno en la Bahía, dos en la Sierra de Cádiz, dos en la Jonda, dos en el Campo de Gibraltar y uno en el Bajo Guadalquivir. Hay una cierta coordinación con el SAE, pero no toda la que quisiéramos. Se hace por tanto orientación e intermediación.

Es como una oficina de empleo del SAE pero más personalizado y con todo integrado. Por ejemplo, en Andalucía Orienta te orientan y luego están las oficinas del SAE que hacen la intermediación. Nosotros lo hemos integrado asumiendo unas competencias que no son nuestras pero que ahora mismo son necesarias porque somos la provincia con mayor desempleo de España, casi un 30% y en torno al 50% entre los jóvenes. Hace dos años había menos del 50% de paro de lo que tenemos ahora”.

(Entrevista 18)

En lo relativo a la *intermediación*, desde los servicios de empleo de la Administración Local también se hacen esfuerzos para que oferta y demanda de mano de obra coincidan. Generalmente cuentan con bolsas de empleo a las que hacen llegar sus ofertas las empresas interesadas. Por otra parte, los desempleados inscritos acceden a las mismas y participan en el proceso de selección. En este aspecto, hemos encontrado dos modelos, en función de la legislación vigente en la comunidad correspondiente. El primero

sería aquel en el que se incluye la intermediación, es decir, que además de inscribir a los desempleados y de recoger las ofertas, posteriormente preseleccionan a un número de candidatos en función del perfil demandado y serían estos los que participarían del proceso de selección de la oferta. En el caso de que legalmente no le resulte posible al organismo correspondiente la intermediación, lo más habitual es que se opte por poner en contacto a empresa y desempleado, pero sin hacer una selección previa.

Se ha detectado un mayor interés por el uso de las *nuevas tecnologías*, creando para ello un portal de empleo en Internet, que reproduce el modelo de los portales digitales más famosos. Con este sistema se favorece que las ofertas de empleo sean conocidas por todo el que utilice el portal. El perfil de joven que nos interesa, una vez que ha recibido formación en técnicas de búsqueda de empleo, posiblemente disponga de la capacidad para utilizar esta herramienta, sobre todo si cuenta con el apoyo de un orientador. En cualquier caso, es cierto que a priori no parece que sea un instrumento demasiado útil para favorecer la inserción de personas en riesgo de exclusión.

Al igual que los SPEA, también los servicios de empleo locales ofertan *formación* para las personas desempleadas, con el objetivo de incrementar su empleabilidad y favorecer su integración. En este caso, y en relación con este estudio, se identifican fundamentalmente dos líneas de formación. Por un lado, todo lo que se encuadraría en la Formación para el Empleo, ya sea dirigida a todos los desempleados o bien a un colectivo concreto. Por otro lado, las Escuelas Taller, dirigidas específicamente a jóvenes procedentes del fracaso escolar.

En este caso, la formación que se ofrece parece encontrarse mucho más vinculada al itinerario de inserción y al proceso de orientación. Ya hemos podido comprobar cómo en la formación ofertada directamente a través del SPEA (o a través de entidades colaboradoras), por lo general, los desempleados no han accedido a una orientación previa. En este caso, sin embargo, el discurso de los técnicos de em-

pleo de las administraciones locales muestra una mayor conexión entre las necesidades del desempleado y la formación que realizan, lo que se traduce en la introducción de una intervención específica centrada en la orientación previa al inicio de la formación.

“Depende de cómo sea el usuario, de las necesidades, pues entre medias de la formación teórica o antes, si hay algún tipo de habilidades sociales que fomentar, pues se va alternando la formación complementaria en materia de informática, en habilidades sociales, en búsqueda de empleo y en temas de medio ambiente e igualdad, sobre todo, igualdad”.

(Entrevista 19)

La financiación de la formación se obtiene no tanto por fondos propios, sino, sobre todo, a través de otras instituciones públicas, básicamente el SPEA o el Fondo Social Europeo (FSE). Respecto a la financiación que reciben del SPEA, la Administración Local se convierte en entidad colaboradora, al mismo nivel que lo podría ser una entidad social o cualquier otra entidad privada que imparta Formación para el Empleo.

Como cualquier otra entidad colaboradora, al recibir financiación de fondos procedentes del SPEA o del FSE, se ven obligados a ajustarse a los criterios que estos organismos establecen en el diseño de la formación. Por tanto, no disponen de la misma autonomía que un SPEA a la hora de decidir las características de la formación que se ofrece. Por ejemplo, la formación puede tener que ajustarse al sistema de cualificaciones profesionales, estar dirigida a un determinado colectivo o tener una duración determinada.

También en estos organismos se valora positivamente la realización de prácticas formativas, como forma de complementar la formación, y, sobre todo, de favorecer la posterior inserción laboral.

Algunas de las acciones formativas que se ofertan desde la Administración Local cuentan con el incentivo de estar becas, de

tal manera que la persona que las realiza obtiene una remuneración. A veces, se tiene derecho a esta beca con independencia de estar percibiendo la prestación por desempleo, mientras que en otras ocasiones la beca es únicamente para los que no disponen de otros ingresos. La beca puede ser disfrutada durante la duración de la acción formativa o únicamente durante el período de prácticas.

La Escuela Taller es un recurso formativo que es ofrecido fundamentalmente por los municipios y constituye una parte muy importante de su oferta formativa. Es decir, que mientras que los SPEA están más especializados en ofrecer o financiar Formación para el Empleo, los organismos municipales, a pesar de ofertar también este tipo de formación, se centran más en las Escuelas Taller (para menores de 25 años) y en los Talleres de Empleo (mayores de 25 años).

La formación que ofrecen las Escuelas Taller se adapta mucho más al perfil de joven que se atiende en Cáritas que la Formación para el Empleo, ya que está diseñada específicamente para jóvenes que provengan del fracaso escolar o que únicamente hayan obtenido el título de secundaria, si bien se suele priorizar a los que carecen de él, puesto que presentan mayores dificultades para acceder a otro tipo de formación, lo que dificulta su empleabilidad.

El contenido formativo de las Escuelas Taller incluye una formación teórica en el aula y otra práctica en el puesto de trabajo. Con el fin de incentivar la participación de los jóvenes y evitar su abandono, el joven recibe una remuneración que compensa el coste de oportunidad por no estar trabajando. Mientras dura la formación teórica, los alumnos podrán recibir una beca, mientras que la parte práctica se podrá realizar con un contrato de formación.

La participación en una Escuela Taller permite al joven adquirir competencias profesionales en una determinada ocupación, así como habilidades sociales, hábitos laborales y, en definitiva, una cultura del trabajo de la que carecen cuando abandonan el sistema educativo. Hay que tener en cuenta que muchos de estos

jóvenes no han trabajado nunca, lo que incide de forma evidente en estos aspectos.

Los contenidos formativos se diseñan de acuerdo con los módulos preestablecidos para cada cualificación profesional, de manera que posteriormente puedan acreditarse las competencias profesionales adquiridas. La acreditación de una cualificación profesional es una buena alternativa para aquellos que carecen de una titulación en una ocupación específica, ya sea universitaria o de formación profesional.

Existe la posibilidad de combinar la formación “ocupacional” con la adquisición del título de Educación Secundaria Obligatoria, de manera que posteriormente puedan seguir con su formación, por ejemplo, haciendo un Ciclo Formativo de Formación Profesional de Grado Medio. Esta oportunidad que ofrece la Escuela Taller es muy importante para la inserción futura de los jóvenes, porque permite “corregir” su fracaso escolar y continuar su educación, incrementando así su empleabilidad.

La impartición de los PCPI corresponde a los institutos, aunque también desde la Administración Local se estén ofertando estos programas. El perfil que participa en un PCPI se caracteriza por tratarse de un joven que a la edad de 16 o 17 años tiene muy complicado terminar la ESO (por ejemplo, porque haya repetido dos años y no manifieste ninguna motivación para estudiar), pero quiere seguir formándose. A esas edades no es fácil insertarse laboralmente; además, muchos de ellos son conscientes de que sin un mínimo de formación lo van a tener muy complicado en el mercado de trabajo. Además de la formación profesional más específica, también se ofrece un apoyo a los alumnos para que continúen con su formación reglada y puedan terminar obteniendo el título de la ESO.

Estos programas también están diseñados, como las Escuelas Taller, para que favorezcan la continuación de la educación del joven, de manera que, mediante una prueba de acceso, se puede

pasar a un Ciclo Formativo de Grado Medio de Formación Profesional. De hecho, esta posibilidad es un incentivo para los jóvenes, que ven en ella la posibilidad de obtener una titulación que les permita una mejor inserción laboral.

El rendimiento de estos jóvenes que participan en los PCPI es muy diferente al que tenían en la ESO, debido a que la formación es más práctica y personalizada. Esto favorece que el profesor sea capaz de motivarles y captar su atención, cosa que resultaba mucho más difícil durante la ESO.

Los jóvenes que no consiguen terminar la ESO tienen en la Escuela Taller y en los PCPI una oportunidad de seguir formándose e incluso de realizar en un futuro un Ciclo Formativo de FP y obtener, así, una titulación académica. En estos dos tipos de formación se utiliza además una metodología que se adapta al perfil del joven mucho mejor que las clases de la ESO, donde no lograban motivarse y obtener resultados satisfactorios.

La investigación ha desvelado que el fomento de la contratación mediante subvenciones a la misma adquiere una mayor importancia en los SPEA que en los servicios de empleo a nivel local, en buena parte debido a que sus recursos son mucho más escasos. Sin embargo, el apoyo al autoempleo se encuentra más presente en los servicios de empleo de la Administración Local, que apuestan por esta opción como manera de crear empleo ante la escasez de ofertas de trabajo por cuenta ajena. Este apoyo puede producirse de diferentes maneras, tales como la orientación a emprendedores, la formación o la financiación o subvención de iniciativas empresariales.

2. LAS POLÍTICAS DE EDUCACIÓN FRENTE AL FRACASO ESCOLAR

El nivel educativo mantiene una relación directa con la empleabilidad, siendo, por tanto, el fracaso escolar uno de los facto-

res que más influye en las posibilidades de inserción laboral. En España, el 30% de los jóvenes sufre fracaso escolar, es decir, no obtiene al menos la titulación de Educación Secundaria Obligatoria, duplicando la media europea y poniendo en evidencia un grave problema en relación con la educación.

En esta investigación se ha abordado el fracaso escolar como factor que afecta a la empleabilidad de los jóvenes, es decir, en un momento en el que ya se ha producido el abandono del sistema educativo, por lo que se convierte en un hecho con el que es preciso contar a la hora de diseñar y llevar a cabo la intervención en materia de formación y orientación para el empleo. El análisis, por tanto, de las causas del fracaso escolar y cómo se puede abordar desde el sistema educativo o desde otras administraciones escapa al objetivo principal de este estudio y requeriría un esfuerzo de investigación mucho más prolongado. Sin embargo, aun asumiendo la imposibilidad de estudiar este tema con detalle, se ha considerado oportuno analizar la intervención que, con objeto de prevenir el fracaso escolar, se realiza desde la Consejería de Educación de las comunidades autónomas, ya que son estas las que han asumido las transferencias de las competencias en educación.

La importancia de evitar el fracaso escolar es admitida desde la propia administración educativa, que lo establece como uno de sus objetivos prioritarios y desarrolla para ello programas específicos.

“Intentamos trabajar en que los niños no abandonen el sistema porque una vez que ya salen del sistema se nos escapan un poco”.

(Entrevista 20)

“En general, lo que nosotros trabajamos es la igualdad de oportunidades, nunca llegas al 100% y ya nos gustaría llegar al 60%, pero intentamos que todo aquel que quiera estudiar tenga posibilidades. Y sobre todo trabajar la prevención del abandono, eso es fundamental”.

(Entrevista 20)

Antes de producirse el fracaso escolar, el niño o adolescente emite determinados “avisos” que advierten de que existen problemas que, de no corregirse, pueden desembocar en el abandono prematuro del sistema educativo. Los dos principales “avisos” son el absentismo y el bajo rendimiento académico.

Cuando el *absentismo* se produce en edades tempranas, las causas del mismo, obviamente, no se encuentran en el propio niño, sino en la situación de su entorno familiar. Puede deberse su origen a diferentes causas, si bien, por lo general, se trata de familias en situación de vulnerabilidad o exclusión social. Ante el absentismo escolar en edades tempranas, es preciso intervenir lo antes posible, ya que, de lo contrario, las probabilidades de fracaso escolar futuro son mucho mayores.

“Existe también en todos los centros, a nivel local y a nivel provincial, una Comisión de Absentismo que se encarga de actuar un poco para que esto no ocurra, detectar los casos en que el chaval empieza a fallar, para intervenir en la familia porque, salvo excepciones, el tema familiar es el definitivo”.

(Entrevista 20)

En algunos casos puede deberse a otros motivos, como que los padres sean temporeros que emigren a otras zonas a trabajar en la campaña agrícola.

“Se trabaja con muy diferentes tipos de alumnados o se dan apoyos a diferentes tipos de alumnados, por ejemplo, estoy pensando en colaboración con la Mancomunidad de la Sierra y con Igualdad y Bienestar el tema de los temporeros, que todavía hay bastantes familias que tienen que irse a trabajar a Jaén, a Francia. Entonces, esos niños, si andan de acá para allá, aunque cuando lleguen estén escolarizados, entre lo que les puede costar adaptarse al sitio, los días que pierden por el camino..., es un desastre. Entonces, hay unas residencias donde se les apoya y se pueden quedar en su pueblo, en su centro, para que no tengan que inmigrar con la familia”.

(Entrevista 20)

La cuestión del absentismo entre los niños se aborda de una manera conjunta con los trabajadores sociales de los ayuntamientos, que son los que intervienen con la familia.

“Nosotros trabajamos el tema del absentismo normalmente con el Ayuntamiento y sus trabajadores sociales. En las zonas de grave riesgo se han puesto ya educadores sociales para poder trabajar con la familia y con el centro y con los servicios sociales de la localidad”.

(Entrevista 20)

Desde la administración educativa se colabora con otras administraciones, como en el ejemplo anterior, para prevenir el fracaso escolar. Esta colaboración es necesaria, ya que en este problema intervienen diferentes factores y no todos están asociados al sistema educativo y, por tanto, no son competencia exclusiva de la Consejería de Educación correspondiente.

“Nosotros trabajamos con casi todas las administraciones que tenemos alrededor, trabajamos con menores, etc. Ahora tenemos un programa con trabajo con la Tesorería de la Seguridad Social para alumnos de secundaria y bachillerato donde se les da una especie de curso para cuando terminan de cómo enfrentarse al mundo del trabajo, cómo buscar trabajo”.

(Entrevista 20)

También se colabora con entidades sociales que trabajan en determinados territorios en los que las tasas de absentismo son mayores, con el objeto de disminuirlas.

“Para aquellos alumnos que trabajamos con ONG en el tema de absentismo, tenemos con ellos convenios y subvenciones que les damos para que trabajen determinadas zonas, determinados..., por ejemplo, con inmigrantes, con zonas marginales..., siempre dirigido a que no abandonen el sistema educativo”.

(Entrevista 20)

La mayor parte del absentismo se produce en la etapa de educación secundaria, cuando el joven alcanza su adolescencia. En estos casos, el perfil de adolescente que comienza a no acudir a clase ya es mucho más amplio y puede estar influido por diferentes factores: la familia, el grupo de iguales o el sistema educativo.

“El absentismo es el inicio del abandono del sistema educativo, el alumno empieza a no asistir a clase, bien porque fuera encuentra otras cosas que son..., o bien porque está aburrido. Es el inicio de un abandono”.

(Entrevista 20)

Cuando el adolescente comienza a no acudir a clase, lo frecuente es que los padres desconozcan el hecho, si bien desde los centros se trata de comunicarles esta inasistencia. La reacción de los padres varía según el caso: algunos se muestran más preocupados y tratan de revertir la situación, mientras que otros no le conceden importancia. Ahora bien, en la medida en que la situación de absentismo y de malos resultados académicos se prolonga, los padres tienden a “arrojar la toalla” y se desmotivan acerca de su capacidad para evitar el fracaso escolar de sus hijos.

“El absentismo puede ser en cualquier edad, puede ser por los padres, pero cuando el alumno ya acaba abandonando, esos son los adolescentes. Muchas veces los padres no se enteran de que los adolescentes no van a clase, entonces, hay algunos centros que tienen súper organizado el sistema de que los padres reciben un mensaje en el móvil en cuanto les cogen la falta”.

(Educación Andalucía)

“Otra cosa es también cómo reaccione el padre, que a veces el padre, lo ves y dices: ‘¡Uy, qué vamos a hacer!’”.

(Entrevista 20)

Desde el sistema educativo se realizan esfuerzos para reducir el absentismo y combatir el fracaso escolar mediante programas que refuerzan los recursos de los centros educativos. Estos planes poseen como objeto apoyar a los alumnos que tienen problemas para seguir el ritmo de la clase, facilitar la asistencia y mejorar el clima escolar. En cualquier caso, las causas del absentismo trascienden la esfera del sistema educativo, como se aprecia en el siguiente relato de una joven que debió abandonar los estudios como consecuencia de que se tuvo que poner a trabajar por indicación de sus padres.

“Si yo no me hubiera tenido que poner a trabajar y no hubiera sido por mis padres, yo hubiera seguido estudiando. Mis padres trabajaban, entonces yo desde los 12 años estaba sola y en vez de estudiar me encargaba de limpiar y hacer la comida. No tenía ni tiempo para estudiar ni para jugar”.

(Entrevista 40)

Los alumnos que presentan *problemas de rendimiento* necesitan una educación más personalizada y un ritmo diferente del resto de la clase, ya que si no asimilan bien determinados conocimientos básicos (por ejemplo, de cálculo) no van a poder comprender los contenidos formativos en los años sucesivos y casi obligatoriamente deberán repetir curso, con el agravante de que el hecho de repetir no garantiza necesariamente su aprendizaje. Para apoyar a estos alumnos en el complemento de su formación básica, es habitual que se dedique un profesor específico, aplicando una pedagogía más personalizada. Esta actuación se suele denominar “compensación educativa”.

“Hay Planes de Compensación Educativa que tienen un dinero y un profesor más en el centro. Luego hay otros programas que tienen una asignación económica y que ellos pueden dedicar a distintas cosas para compensar esas deficiencias que pueden tener los chavales que van a su centro”.

(Entrevista 20)

“Los Planes de Compensación Educativa, que para conseguir uno de esos planes el centro tiene que pedirlo con un proyecto, qué es lo que van a hacer ellos. Ellos plantean en el proyecto los problemas que encuentran en su centro, te exponen qué tipos de familias tienen, qué dificultades hay y qué van a hacer ellos, cómo se van a enfrentar a eso. Fundamentalmente refuerzo educativo, por una parte, organización de grupos, apoyo y tal, trabajo con las familias también, trabajo para luchar contra el posible absentismo que pudiera haber y muchas veces también se introducen temas de problemas de convivencia, porque suele ir todo unido. La ayuda que se les daría sería: un profesor más en el centro (hay zonas que tienen dos) dentro del horario escolar con el que podrían contar para ese apoyo y una cantidad económica. El porcentaje de centros que tiene estos programas es bastante alto”.

(Entrevista 20)

“Ir haciendo grupos más pequeños porque en el grupo grande no se le puede dar el refuerzo. Entonces, aunque tengan ya sus propios profesores para dar refuerzo poder reducir la ratio y que les llegue más directamente.

Normalmente lo que se hacen son grupos de apoyo de las distintas asignaturas, que son fundamentalmente lengua y matemáticas y el inglés también”.

(Entrevista 20)

La compensación educativa parte de la premisa de que un grupo más pequeño permite mejorar la calidad de la educación, haciéndola más personalizada y pudiendo dedicar una mayor atención a cada alumno. Esta constatación nos lleva a la necesidad de abrir el debate en torno a las “ratios” en las aulas, ya que parece que es un factor que incide en el fracaso escolar. Si en vez de enfocarlo como una intervención a posteriori, se plantease como una estrategia preventiva, se podría determinar la ratio específica de cada aula atendiendo a la heterogeneidad de los grupos y a la existencia de alumnos con necesidades especiales o que simplemente tengan mayor dificultad para seguir el ritmo. En cualquier caso, no parece que desde la administración educativa entrevistada se considere la reducción de las ratios como relevante para la prevención del fracaso escolar.

P.- ¿El ratio de alumnos por aula en un instituto...? R.- La ratio es 30 en secundaria, 35 en bachillerato, en PCPI 15, pero también dependiendo si tienes alumnos de integración, si no tienes alumnos de integración.

P.- ¿30 en secundaria, consideráis que es una ratio...? R.- Hombre, hay muchos centros que no tienen 30 en secundaria, tienen menos. Yo he trabajado con 30 toda mi vida, y con 40.

P.- ¿Con 25 o 30 se puede trabajar bien? R.- Hombre, se trabaja bien, con 15 trabajan mejor, pero, vamos, se trabaja bien. R.- Pero 25 niños en una clase que es de primaria yo lo veo bien, yo creo que se puede llegar muy bien. R.- Si son grupos muy pequeños, como sean muy homogéneos y sean malos, es horroroso porque no tienen un incentivo..., todos están... Lo mejor no es hacer grupos pequeños por niveles, sino grupos..., bueno, ahora salen estos cuatro porque la deficiencia que tienen es en el cálculo de matemáticas.

P.- Lo que me transmiten los jóvenes es que cuando están en el aula, el chaval que va mal recibe poca atención del profesor y lo que le interesa al profesor es que no moleste y que, quizá motivado por una ratio excesiva, se centra en los 10 o 12 que... R.- Pero es que ese profesor si hay 20 hace lo mismo, con lo cual no es la solución. La solución es, primero, empezar a cambiar la mentalidad del profesorado a la hora de trabajar y después ese tipo de refuerzos para que ese niño cuando esté en la clase no moleste porque se está enterando, porque muchas veces molesta porque no sigue la clase. R.- Hay muchos niños que no se enteran y hay niños que se podrían enterar más de lo que se enteran. También el niño tiene que hacer un esfuerzo y el profesor, además de dar clase, tiene que motivar”.

(Entrevista 20)

Además, este refuerzo educativo también se puede producir por las tardes, fuera del horario escolar, de manera que se pueda apoyar educativamente a los escolares con mayores dificultades. Este refuerzo es especialmente apropiado para aquellos niños a los que sus padres no les pueden apoyar en sus estudios, bien porque trabajen, porque no tengan la capacidad (o la voluntad) para ello o, finalmente, porque se vean obligados a dedicar su tiempo a otras responsabilidades.

“Y luego hay unas ayudas específicas para planes de acompañamiento, que son las clases de refuerzo por las tardes, fuera del horario escolar, cuando los padres de los alumnos o no saben o no pueden, y entonces van al menos dos veces por semana, porque muchas veces van prácticamente todos los días de la semana, porque van a Refuerzo Educativo y luego tienen otras actividades como deporte, idioma. Y esas actividades son gratuitas para esos alumnos que están en unas familias que pueden ser de más riesgo que el resto”.

(Entrevista 20)

Cabe destacar al respecto que son fundamentalmente las madres las que en mayor medida se preocupan del estudio de los hijos, en “coherencia” con su rol de responsabilizarse de su cuidado.

“Mis padres me apoyaban. Mi madre intentaba ayudarme y convencerme para que continuara con los estudios”.

(Entrevista 19)

“Mi madre me decía que espabilara, pero es que si no me entra, no me entra. Mi madre lo que decía es que si no quería estudiar que me pusiera a trabajar”.

(Entrevista 37)

“Mi madre me decía que siguiera estudiando que me iba a arrepentir, pero yo no quería y era muy cabezón. Mi madre me dijo que si no estudiaba que me pusiera a trabajar, así que me fui con mi padre a trabajar”.

(Entrevista 41)

Otra manera de apoyar al alumnado con dificultades son las tutorías, que pueden servir para hablar sobre los problemas que les afectan, tanto dentro del aula como fuera. La tutoría permite acercar el tutor a los alumnos, incrementando la confianza entre ellos y favoreciendo la detección de problemas. Sin embargo, el buen funcionamiento de la tutoría sigue dependiendo en gran medida del centro educativo y, sobre todo, del tutor correspondiente.

“Es que los orientadores tienen unos Planes de Acción Tutorial que en parte la hacen ellos y en parte el profesorado, los tutores de los alumnos. Se trabaja la motivación, las relaciones, la autoestima, se trabajan todos los aspectos de desarrollo personal y social. Tienen una planificación durante los distintos años de la ESO para que los chavales se desarrollen desde ese otro punto de vista más personal y trabajar todo lo que eso tiene de influencia en los estudios”.

(Entrevista 20)

“Todos los grupos de secundaria tienen una hora de tutoría y en algunos dos, que los tutores, en coordinación con los orientadores, preparan todas estas sesiones, desde información sobre qué estudiar después, hasta trabajo emocional, de autoestima...”

P.- ¿Y esta hora de tutoría funciona? R.- Pues como todo. Hay profesores buenos y profesores regulares y profesores malos en todo, en la universidad también. Pero hay unos programas buenísimos. La hora de tutoría no tiene nada que ver con la ‘hora libre’ que antes consideraban los alumnos, eso era otra cosa”.

(Entrevista 20)

El apoyo que los jóvenes reciben de los profesores también aparece en sus relatos. Una de las causas que se atribuye al fracaso escolar es la incapacidad del sistema educativo, y del profesorado en particular, de apoyar a los estudiantes que presentan problemas de rendimiento. Aquí parece encontrarse una diferencia en función del comportamiento del alumno en clase. Los jóvenes que tuvieron un comportamiento adecuado reconocen que disfrutaban del apoyo de los profesores, que trataban de ayudarles y de motivarles para que estudiaran. Sin embargo, los que hacían gala de un comportamiento más “problemático” manifiestan que la mayoría de los profesores no trataban de apoyarles, sino que simplemente “pasaban” de ellos. Estas conclusiones deben tomarse con preocupación, puesto que también pueden influir otras variables, como las características particulares del centro educativo al que acudían o de los profesores.

“Los profesores me ayudaban, pero era muy difícil. Iba a clases de apoyo”.

(Entrevista 32)

“Los profesores me intentaban ayudar, los tutores hablaban conmigo y con mis padres, iba a la orientadora. (...) Nunca he tenido problemas de comportamiento. Eso lo decían los profesores, mal estudiante, pero se porta bien”.

(Entrevista 35)

“Cuando iba mal en el instituto los profesores me intentaron ayudar bastante, pero que yo no quería. Ellos me decían que era buen chico y que tenía capacidad para estudiar”.

(Chico de 22 años de Ponferrada)

“Si me hubieran ayudado de otro modo, igual sí que hubiera seguido estudiando. Los profesores están amargados y no te prestan atención. Por ejemplo, hay una profesora que es joven y sí que sabe hablar con los adolescentes y no pasa de ti. Pero la mayoría de los profesores solo saben ponerte amonestaciones que no sirven para nada. Hubo una vez un profesor que le pregunté una duda y me dijo que me apañara yo, esto me enfadó mucho. (...) Teníamos también amonestaciones y hasta nos expulsaban. Por faltas teníamos amonestaciones y luego pues nos expulsaban. Nos llevaban a muchos de clase a dirección, hubo un profesor una vez que se piró en mitad de clase”.

(Entrevista 42)

“Te dan cada respuesta los profesores que lo flipas. Es cómo te lo dicen. No vale con que un profesor estudie, tiene que saber cómo tratar con los adolescentes, y si no te gusta, pues lo tienes que hacer, que te pagan para eso”.

(Entrevista 43)

Crear un clima escolar adecuado que fomente la convivencia y el respeto entre todos los miembros de la comunidad educativa favorece igualmente el buen rendimiento escolar y evita conflictos que puedan afectar a los resultados académicos de los estudiantes.

Hay factores que justifican que sean más importantes las intervenciones destinadas a prevenir y resolver conflictos que las paliativas. Eso se observa claramente en muchos de los territorios en los que interviene Cáritas, en los que el centro educativo se encuentra situado en un barrio fuertemente afectado por el desempleo. Eso favorece que muchos de sus escolares provengan de familias que estén sufriendo este problema. Teniendo en cuenta que el desempleo eleva el nivel de estrés y afecta a la situación anímica y emocional de la familia, de una manera indirecta puede terminar afectando también al comportamiento de los niños en el centro educativo.

De la misma manera, de no gestionarse adecuadamente la existencia de escolares de diferentes culturas e identidades, puede llegar a generar algún problema de convivencia. Esto puede suceder en centros con un elevado porcentaje de escolares de etnia gitana o procedente de otros países (ellos mismos o sus padres). Es importante trabajar en la educación del profesorado y alumnado para promover que esta interculturalidad sirva para enriquecer la educación y las relaciones entre los escolares y no sea fuente de conflictos que terminen afectando al clima escolar.

“También hay Programas de Convivencia. Muchas veces el absentismo y el abandono conllevan un problema de convivencia en el centro, con lo cual también tienes que actuar desde ese punto de vista. Hay centros que no lo necesitan. A pesar de todo, el tema de convivencia casi todos los centros se lo plantean y todos los centros tienen su propio programa. Cada vez son más los centros que utilizan el ‘alumno mediador’, el ‘profesor mediador’ para la resolución de conflictos”.

(Entrevista 20)

Una manera de mejorar la convivencia es a través del *fomento de la cooperación* entre alumnos, reforzando así la educación de los que tienen mayores necesidades y fomentando la madurez y res-

ponsabilidad de los que van mejor y pueden ayudar a otros compañeros. Esta experiencia demuestra que las mejoras educativas no solamente se pueden conseguir con un incremento de recursos económicos, sino que se pueden buscar fórmulas creativas e innovadoras que optimicen los existentes y que puedan ser tan eficaces o más que otras.

La *formación y cualificación del profesorado* también se revela como un factor clave en la calidad de la educación y, por tanto, en la prevención del fracaso escolar. Ahora bien, no solo es una cuestión de formación, sino también de motivación y voluntad para ayudar a los alumnos que más apoyo necesitan. En cualquier caso, las carencias de formación o motivación no pueden considerarse exclusivamente una responsabilidad individual del profesor, sino del conjunto del sistema educativo.

“La verdad es que en la universidad forman poco, ¡eh! En la universidad el profesor sabrá mucho de lengua, sabrá de matemáticas, sabrá de lo que haya estudiado, pero de lo que es un centro..., de pedagogía nada. Eso se forma después. Para eso tenemos también los centros de profesores.

Y que hay gente que tiene el don de saber llegar a los niños, pero eso es innato, eso no es un tema de formación. Se pueden formar para adquirir destrezas, pero eso ya se hace en los centros de profesorado.

Los centros pueden pedir formación para el profesorado, si hay un grupo mínimo para poder trabajar se les da la formación en el propio centro. Cuando un centro o una zona necesita un tratamiento especial y quieren, porque si no quieren... ¡olvidémonos!, se les da la posibilidad de trabajar en equipo con todo lo que nosotros podemos ofrecerles”.

(Entrevista 20)

Y, ampliando el círculo, hay que admitir que el fracaso escolar es un problema cuya responsabilidad no solo corresponde al sistema educativo, sino al conjunto de la sociedad, ya que los factores que inciden sobre el rendimiento académico traspasan los límites del centro educativo. El *contexto familiar* es probablemente el factor que más incida en el rendimiento académico del escolar, a

un nivel similar del sistema educativo. El nivel educativo de los padres, su situación laboral, su interés por apoyar a sus hijos en los estudios, el tipo de ocio que fomentan, etc., son aspectos que en mayor o menor medida influyen en el niño o adolescente y condicionan su interés por el estudio y su rendimiento. Esto nos lleva a la conclusión de que, por más esfuerzos que se puedan realizar en el sistema educativo por prevenir el fracaso escolar, también es necesaria una intervención con la propia familia del estudiante (ya que si en el hogar no hay un clima propicio para el estudio, será mucho más difícil el éxito de la educación en el centro) e incluso en el entorno.

“Muchas veces el alumno es bueno, pero el ambiente familiar no le favorece o no le ayuda al estudio”.

(Entrevista 20)

“Por una parte están las expectativas de los padres, que influyen muchísimo. Cuando un padre educa a su hijo pensando en un futuro, el niño sabe que tiene que llegar a ese futuro, lo que pasa es que en algunos casos el niño fracasa porque tiene muchas dificultades, pero normalmente, si el padre cree que su hijo va a llegar a la universidad, primero lo educa en esa idea y, segundo, lo apoya para que llegue. Pero los padres que no tienen esa preocupación por un futuro académico de sus hijos no empujan a sus niños en ese camino y no les hacen a ellos sentirse responsables de tener que llegar a eso. Entonces, las expectativas marcan el futuro del niño”.

(Entrevista 20)

“Y los niveles educativos de las familias, porque hace 20 años ¿cuántos padres han ido a la universidad? El nivel educativo de los padres marca las expectativas y el nivel al que van a llegar los hijos, a medida que van subiendo los niveles de los padres, van subiendo los niveles de los hijos. En España, hace 30 años, la educación universitaria era una cosa casi de élite. Todo eso influye”.

(Educación Andalucía)

“Pero, vuelvo a repetir, no es solo los programas, que los programas y el nivel son muy importantes, pero es muy importante el trabajo de la familia y también se hace en los centros, ¡eh!, porque el abandono viene a veces por el alumnado y tal, pero mucho por la familia”.

(Entrevista 20)

“Yo he trabajado concretamente en una de las zonas marginales y he trabajado con las familias y hay de todo: hay familias que cuando tú manifiestas un interés de ayudar se implican con el centro y hay familias que cuando llamas te cuelgan el teléfono directamente, sin más. Cuando hay implicación de la familia hay más posibilidades, hombre, siempre hay excepciones, pero el alumno sale para adelante más fácil porque tiene ese apoyo de que quieren que estudie, que quieren que sea algo. El problema es cuando el alumno no quiere y la familia tampoco, entonces ahí lo tienes todo perdido porque tú no tienes el apoyo..., por mucho que tú quieras trabajar en el centro, en el grupo de amigos, no tienes el apoyo más directo suyo, que es la familia”.

(Entrevista 20)

Desde el sistema educativo también se persigue apoyar a los padres para que puedan conciliar mejor su vida laboral con el cuidado de los hijos. Estas medidas favorecen especialmente la inserción laboral de las madres, que son, por lo general, las que asumen la carga del cuidado de los hijos.

“Es que cuando se habla de apoyar a población desfavorecida hay... desde los comedores escolares, el niño va a comer, pero cuando hay comedor escolar en una población desfavorecida los padres quieren que el niño vaya a comer al colegio gratuitamente o casi gratuitamente. En poblaciones en que los padres tienen que salir muy temprano a trabajar quieren que haya el Plan Familia, esto es, que puedes dejar al niño desde las siete y media de la mañana aunque el colegio empiece a las nueve, se le da de desayunar. Después por las tardes se queda a comedor y hasta que van los padres a buscarlo a las siete están los refuerzos, las extraescolares, por la tarde hay muchas actividades, los planes de acompañamiento, otros refuerzos en algunos centros que puede no haber plan de acompañamiento, planes de lectura y biblioteca, etc.; actividades deportivas, que son muy importantes y que hay muchos niños que las tienen gratuitamente; el inglés por la tarde..., tenemos hasta árabe”.

(Entrevista 20)

El fracaso escolar es más elevado en unos centros educativos que en otros, dependiendo de la zona en la que están ubicados. Hay barrios en los que se da la existencia de un mayor porcentaje de personas en exclusión social o que pertenecen a colectivos especialmente desfavorecidos (desempleados, inmigrantes, minorías...), por lo que los hijos de estas familias presentarán una probabilidad mayor de no completar la educación obligatoria. Por eso, los centros educativos localizados en estos barrios pueden contar con un mayor nivel económico para reforzar su apoyo a la educación de los escolares con más dificultades.

“Es que aquí los centros nos solicitan ayudas en función del tipo de familias que tienen. Entonces, un centro que está en un barrio muy malo puede tener distintos tipos de ayudas para trabajar en el centro”.

(Entrevista 20)

“Hay zonas que son específicamente mucho más apoyadas porque son zonas de muchísimo riesgo. Luego tienes otros centros donde hay familias de riesgo pero que no hay apoyo tan fuerte, sino que es el mismo centro el que tiene que buscar dónde están esos alumnos y apoyarlos con los propios recursos del centro porque, claro, no son muchos, son algunos. En cualquier centro público puede haber unas cuantas familias de esas. Pero, claro, el apoyo fuerte se hace a las zonas y a los centros que tienen muchas familias en riesgo porque así puede llegar a muchos niños”.

(Entrevista 20)

En centros educativos que se encuentran en este tipo de barrios es donde la probabilidad de fracaso escolar es mayor, por lo que *desde la administración educativa también se puede colaborar con entidades sociales que realizan un trabajo comunitario en la zona* y que contribuyen a prevenir el absentismo y el fracaso escolar. Este sería, por ejemplo, el caso de Cáritas, que ofrece en algunos lugares apoyo educativo a escolares de educación primaria. Además, en su intervención social con los padres, siempre se trata de poner todos los medios disponibles para posibilitar que los menores acudan a clase.

“Trabajamos con ONG en el tema de absentismo, tenemos con ellos convenios y subvenciones que les damos para que trabajen determinadas zonas, determinados..., por ejemplo, con inmigrantes, con zonas marginales..., siempre dirigido a que no abandonen el sistema educativo”.

(Entrevista 20)

El sistema educativo se encuentra insertado en una sociedad con la que se retroalimenta, que lo influye y de la que resulta influido. De la misma manera que la crisis económica y el desempleo pueden afectar indirectamente al rendimiento escolar de los alumnos, también los años de crecimiento económico tuvieron su efecto. En un momento en el que era muy fácil para un joven encontrar un empleo, sobre todo en el sector de la construcción, el incentivo para abandonar los estudios y empezar a trabajar era muy fuerte. Muchos jóvenes se sentían muy atraídos por la posibilidad de empezar a ganar dinero, pensando sobre todo en la capacidad de consumir más (por ejemplo, comprar una moto o un coche). Además, fueron años en los que trabajadores no cualificados en la construcción podían ingresar un salario superior al de un trabajador con formación universitaria, lo que tampoco incentivaba continuar con la educación. Obviamente, esta presión para abandonar los estudios era mucho más efectiva en los jóvenes de familias trabajadoras con poco nivel cultural que en familias donde los padres daban una mayor importancia a los estudios y transmitían el valor de la educación a sus hijos.

“Porque el tema de la construcción nos ha hecho polvo al sistema educativo porque los niños abandonaban inmediatamente, porque es que, además, te lo decían: ‘Maestra, ¿qué hace usted aquí tantas horas?, si yo me voy a la construcción y me compro un Mercedes, mire el coche que lleva’. Es que es así, eso ha afectado mucho, ha afectado a todos los niveles, en educación también, los niños abandonaban y se reían de los maestros”.

(Entrevista 20)

Claro que en ocasiones el abandono del sistema educativo para buscar un empleo no solamente se produce por el deseo del joven de elevar su nivel de consumo, sino igualmente por necesidad de la familia de que se aporte un sueldo al hogar. Y es que estudiar no solamente supone un coste económico (generalmente muy bajo, si el centro es público y se trata de educación preuniversitaria), sino que, sobre todo, implica un coste de oportunidad al evitar que se pueda trabajar y ganar un sueldo. Para evitar que el joven abandone los estudios por motivos económicos, existen becas que ayudan a las familias con menores niveles de renta y cuya cuantía varía según la comunidad autónoma.

“Y aquel alumno que era bueno, que a lo mejor no podía seguir estudiando porque a la familia el nivel económico no se lo permitía, ahora tenemos la Beca 6000 para el alumnado que tiene un nivel económico..., hay un tope. Quien no se puede permitir seguir estudiando el bachillerato y que tiene buenos resultados, se le paga durante todo el año... Se dan para bachillerato y para ciclo formativo, tanto medio como superior. Porque no solo está el abandono escolar por dejadez de la familia o por familias desestructuradas y tal y por fracaso, sino que a veces el abandono escolar es porque económicamente la familia no se lo podía permitir. Entonces, con esos niños que estaban en el sistema, que eran buenos y que realmente podían aprovechar... está la ayuda de la Beca 6000, que se le paga durante los años que está estudiando si el niño aprueba sin problema. Se llama Beca 6000 porque son 6.000 euros al año. Cualquier familia prefiere que su hijo siga estudiando si le van a dar esa beca”.

(Entrevista 20)

El fracaso escolar, en cualquier caso, no implica necesariamente que el joven no pueda continuar en un futuro con su educación, ya que existen diversas posibilidades para *retomar la formación reglada*. Es posible que una persona deje de estudiar, pero que al cabo de unos años retome su educación haciendo uso de los recursos que lo permiten. Uno de estos recursos son las escuelas de adultos, que ayudan a obtener el título de ESO. Además, también es posible acceder a un Grado Medio de Formación Profesional, realizando una prueba de acceso.

Este retorno al sistema educativo no es algo excepcional, sino que es relativamente frecuente entre muchos jóvenes que, tras una experiencia laboral (generalmente poco exitosa), toman conciencia de la importancia de la educación y de la necesidad de disponer como mínimo del título de ESO. Además, hay que tener en cuenta que cuando se produce el abandono el joven está en plena adolescencia, con todo lo que este período de la vida conlleva. Por eso, cuando al cabo de unos años la persona es más madura y tiene su cabeza más “asentada”, es más fácil que acabe dándose cuenta de la importancia de la educación y decida su vuelta al sistema educativo.

“Hay mucha gente que vuelve al sistema. Solo te tienes que pasar por Adultos aquí en Cádiz, yo que he estado de Jefe de Estudios, de Directora en un centro muchos años, cuando voy ahora alguna vez a Adultos y los veo y digo: ‘¿Qué hacéis aquí?’, ‘¡Ay, qué razón tenías cuando nos decías que teníamos que estudiar!’, y están recuperando lo que no..., porque ya... uno que no tenga secundaria, ¿qué trabajo encuentra? Y ellos se están dando cuenta ahora, cuando... la construcción ya no funciona...

Y este año concretamente, en ciclos de FP y Grado Medio, Grado Superior y Adultos ha habido un aumento...

Y también para sacarse titulaciones, que están apuntándose muchísimos por libre, la prueba libre de secundaria, es que subió como al doble de gente de lo que había los últimos años. Esa prueba es para obtener el Título de Secundaria. El año pasado pasamos de 15.000 preinscripciones o matriculaciones para obtener el Título de Secundaria a 30.000, el doble de alumnos que veían necesario..., que a lo mejor habían dejado el sistema no hacía mucho..., que tercero lo tenían aprobado, cuarto lo habían dejado... y vuelven.

Esta prueba es más fácil de lo que sería un curso de cuarto de la ESO. También se les prepara en las Escuelas de Adultos. Ahora en estas escuelas ya no te encuentras solo señoras..., te las encuentras porque también las hay, pero ya hay chavales que quieren conseguir la secundaria. Esos chavales es muy raro que no tengan por lo menos hasta segundo, son alumnos que abandonan en segundo o tercero, que han repetido algún curso...

Muchos han vuelto al sistema porque ya se dan cuenta que sin la secundaria no llegan a ningún lado, que ahora para todo les piden como mínimo la secundaria”.

(Entrevista 20)

Pero no hace falta esperar varios años a que el joven decida retomar su educación, sino que también es posible hacerlo al poco de haber abandonado los estudios. Con este fin existen los Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI), que persiguen reenganchar a los jóvenes mediante una educación más práctica y amena, en grupos más reducidos y dirigidos a una ocupación determinada. Esta metodología formativa favorece que los mismos jóvenes que un determinado año estaban completamente desmotivados y aburridos en el aula retomen al año siguiente las ganas de formarse y aprender. El PCPI, además de proporcionarles una formación ocupacional, permite la posibilidad de continuar con los estudios de ESO de manera paralela. La mayoría de los centros cuenta con al menos un PCPI, lo que favorece que el alumno que se atasca en 2.º o 3.º de la ESO, en lugar de abandonar los estudios, se matricule en su mismo centro en un PCPI.

“A ver, los PCPI ahora mismo son dos cursos: el primer curso es el PCPI y el segundo, hasta el primer trimestre o dos trimestres, lo que hacen es prepararles para la prueba de grado medio, con lo cual el alumno que solo quiere el PCPI..., pero hay muchos alumnos que se enganchan... y tienen la posibilidad el año siguiente de prepararse para la prueba de acceso de grado medio, entonces, otra vez continúa en el sistema. Hay algunos centros que no tienen, pero la mayoría de los centros tienen uno”.

(Entrevista 20)

3. LA INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL DESDE LOS SERVICIOS SOCIALES

El análisis de la integración sociolaboral de los jóvenes se ha llevado a cabo en esta investigación desde el punto de vista de los servicios de empleo. Ahora bien, como hemos podido comprobar, la integración sociolaboral no solo depende del aspecto laboral, sino que también influyen otros factores, como la educación, el contexto familiar y de entorno, sus relaciones sociales... Por

ello, desde la Administración se puede abordar este tema desde diferentes ámbitos, entre los que se encuentra el de los servicios sociales.

Los servicios sociales son el cuarto pilar del Estado del Bienestar y tienen por objeto apoyar la integración social de las personas que se encuentran en una situación más desfavorecida. Se trata de garantizar universalmente al menos un mínimo de condiciones de vida que permitan el acceso a las necesidades básicas de las personas (alimentación, vivienda, salud...).

La garantía de estas necesidades básicas entronca directamente con la empleabilidad, ya que es muy complicada la integración laboral de una persona que carezca de una vivienda digna, una alimentación adecuada o una correcta asistencia sanitaria. Es decir, cuando una persona se encuentra, por un motivo u otro, en una situación de exclusión social o en riesgo de exclusión, para que sea posible su incorporación al mercado de trabajo, es necesario en primer lugar cubrir otra serie de dificultades que prácticamente imposibilitan el desarrollo normal de una actividad laboral. Es verdad que la inserción laboral es el mejor camino para la integración social, pero para que esta sea posible, la persona debe disponer primero de una situación vital mínimamente estable. Por tanto, la intervención que se realiza desde los servicios sociales también puede incidir en la integración sociolaboral de los jóvenes que se encuentren en riesgo de exclusión.

La realidad, sin embargo, nos muestra una desprotección social de la población más desfavorecida que, sobre todo a raíz de la crisis económica, alcanza unas cotas claramente elevadas. Esta precariedad económica, que lógicamente ha aparecido de manera repetida en las entrevistas, supone una dificultad añadida para la inserción del perfil de joven que acude a Cáritas, especialmente cuando existen hijos a su cargo.

“Mi padre cobra la ayuda y mi madre nunca ha trabajado fuera de casa, así que vivimos con la ayuda de mi padre. A mis hermanos ya se les acabó la prestación por desempleo. (...) En Cáritas nos dan ayuda para comida, un cheque de 30 euros para comprar en el Sabeco. Hemos acudido a los Servicios Sociales, pero nos han dicho que hay mucha gente peor que nosotros”.

(Entrevista 30)

“Vivimos del paro de mi padre y de la ayuda que le dan a mi madre”.

(Entrevista 32)

“En el paro cobraba 600 y le daba 300 a mi madre. Y ya cuando se me gastó, pues tiré de los ahorros. Después del paro cobré los 426 euros, pero también la mitad para mi madre porque como mi padre también está parado... y hay que pagar la hipoteca. De hipoteca pagamos casi 600 euros, mi padre ahora cobra 400 euros de la ayuda, mi madre se saca al mes 200 euros, y casi no llega para comer, porque yo no cobro nada”.

(Entrevista 41)

“A los 18 años tuve la primera hija y a los 21 la segunda, ahora tienen tres y seis años. Mi madre me ayuda con ellas cuando tengo trabajo, también me ayudan mis dos hermanos, que tienen 18 y 12 años. Mi familia también me ayuda económicamente. El horario de la guardería es muy limitado y en los trabajos que tienen turno de mañana es muy difícil encontrar trabajo. Si no fuera por mi madre, me hubiera sido imposible”.

(Entrevista 28)

La intervención directa que se realiza desde los servicios sociales corresponde al ámbito local, y son los trabajadores sociales de los municipios (en el caso de los ayuntamientos pequeños corresponderá a la estructura supramunicipal que exista) los que realizan las valoraciones y derivaciones pertinentes de las personas que requieren algún tipo de ayuda. Corresponde, por tanto, al trabajador social del municipio diagnosticar la situación de los jóvenes en riesgo de exclusión, ofrecerles la ayuda que puedan necesitar para satisfacer sus necesidades básicas y derivarlos a un

recurso en el que puedan formarse o en el que les puedan orientar laboralmente. Estas derivaciones pueden realizarse tanto a recursos gestionados por la propia Administración como a otros que gestionan entidades sociales.

“Hombre, está el programa de información, orientación y acogida que llevan los trabajadores sociales. Allí es donde llega toda la población pidiendo distintas ayudas: para alquilar o solicitudes de vivienda... Es a través de ese programa donde se reconducen los diferentes recursos del municipio. Tenemos seis trabajadores sociales que se dedican a ese programa. Las personas acuden voluntariamente allí pidiendo cita. Lo que más se demanda es fundamentalmente vivienda, empleo y apoyo económico. Desde este programa se les deriva a los servicios correspondientes, en el tema del empleo se les deriva al Departamento de Promoción Económica del Ayuntamiento”.

(Entrevista 24)

Es importante, en esta intervención, identificar la situación de vulnerabilidad de los jóvenes no solamente cuando acuden ellos directamente, sino también cuando acude algún miembro de su unidad familiar (generalmente sus padres), especialmente cuando estos jóvenes no están ni formándose ni trabajando. De esta manera, la ayuda que recibe la familia, además de servir para garantizar sus necesidades básicas, favorece la integración sociolaboral de los jóvenes. En estos casos, lo más frecuente es derivar al joven a algún recurso que le permita formarse, puesto que muchos abandonaron los estudios sin haber alcanzado ninguna titulación específica y muchas veces ni siquiera el título de ESO.

“Se les da una ayuda inicial pero a cambio de una contraprestación. Cuando se concreta algún tipo de ayuda económica sí que hay un seguimiento de la persona. Si es una demanda puntual que se atiende en ese momento y es resuelta ya no se vuelve a ver.

P.- ¿Qué derivación es más frecuente en este tipo de chavales? R.- A algo de formación... La mayoría de estos chavales menores de edad no hacen la demanda ellos, sino que es la unidad de convivencia: los padres, algún tío con el que están viviendo... Se les orienta principalmente hacia la formación y hacia la orientación laboral. Desde el servicio de información es donde se valora la situación familiar, si se necesita una ayuda económica, si se necesita una ayuda económica para la guardería de los niños...”

(Entrevista 24)

Es necesario, como se ha dicho, aprovechar la intervención del trabajador social en la familia para detectar situaciones en las que se advierta la presencia de un joven “sin hacer nada”. Sin embargo, cuando se deriva al joven a un recurso para el empleo, como requisito para que la familia acceda a las ayudas, la motivación del joven puede ser menor, ya que suele acudir “obligado”.

“P.- Cuando una trabajadora social empieza a trabajar con un joven, ¿es frecuente que se pierda la relación, que el chaval no vaya a las entrevistas..., y ya se pierda...? R.- Depende. Si la demanda es del joven, normalmente la relación se mantiene adecuadamente, pero cuando no es a demanda suya, sino que ha sido el padre el que le ha dicho que venga, pues entonces ya es un poco más complicado”.

(Entrevista 24)

Desde los servicios sociales se efectúan derivaciones a otras administraciones y también se reciben de ellas. Teniendo en cuenta el carácter multicausal de la exclusión, se requiere que las diferentes administraciones se coordinen y se deriven personas, con el fin de que puedan acceder a los recursos que más le puedan ayudar en cada momento.

Lo mismo sucede con las entidades sociales que intervienen con población en riesgo de exclusión y que gestionan recursos, ya

sean de acción social o de empleo. En este caso, se apunta la idea de que para la Administración resulta más fácil coordinarse con entidades cuyo personal está profesionalizado.

“Las derivaciones a entidades sociales funcionan igual que las derivaciones a otra administración, aunque a nivel interno deberían de ser más fáciles dentro de la propia administración, a lo mejor con otra administración tienes más problemas que con una entidad social. Y depende del trabajo previo que haya de las dos instituciones: protocolos, derivaciones, reuniones de coordinación, seguimiento de casos..., si existe mucha implicación, pues es mucho más fácil. Con las entidades que funcionan solo con voluntarios es más complicado. Con las entidades que, aunque tienen voluntarios, también tienen profesionales que trabajan es mucho más fácil en cuanto a horarios, a disponibilidad...”

(Entrevista 24)

En la entrevista realizada a los servicios sociales de un municipio también se ha estudiado el caso de un recurso destinado a la integración sociolaboral de jóvenes y gestionado desde el área de servicios sociales. Se trata de un centro de inserción sociolaboral dirigido a jóvenes. Este tipo de centros suelen estar impulsados por los ayuntamientos —aunque no siempre desde servicios sociales— y por entidades sociales.

El centro de inserción sociolaboral analizado pertenece al Departamento de Bienestar Social del Ayuntamiento, si bien cuenta con la necesaria autorización de la Consejería de Bienestar Social correspondiente. El centro está financiado por fondos tanto del Ayuntamiento como de la comunidad autónoma.

“Actualmente funcionamos con una subvención de la Consejería de Bienestar Social y con la participación del propio Ayuntamiento, porque el local y el mantenimiento son del propio Ayuntamiento”.

(Entrevista 24)

Se trata de un centro dirigido a jóvenes de entre 16 y 18 años en riesgo de exclusión y que han sufrido el fracaso escolar. Son personas con muchas dificultades, no solo educativas, sino también sociales.

“Son chavales de 16 a 18 años, que han terminado o no la ESO... (de los 12 que hay actualmente ninguno la ha acabado), no necesariamente están en exclusión social aunque la mayoría lo son.(...) Son chavales con dificultades familiares, familias multiproblemáticas, chavales con historia de expedientes de protección que han estado en algún centro de pequeños..., otros casos son chavales en plena adolescencia que se han abandonado en casa, no hay demasiada supervisión por parte de sus padres, y se trata de reanimarlos y reincorporarlos a la propia vida, no es solo el tema laboral”.

(Entrevista 24)

El objetivo de este centro sociolaboral es muy similar al que persiguen los PCPI, es decir, ofrecer una posibilidad de formación a aquellos jóvenes que han abandonado los estudios sin completar su formación básica. Se trata de personas que no logran seguir el ritmo en la educación formal y que precisan de otro tipo de formación de carácter más práctico y personalizado. Además, en este tipo de formación no son tan importantes los conocimientos que se alcanzan como la adquisición de hábitos y habilidades sociales y laborales y el fomento de un ocio sano, de manera que se favorezca la inserción sociolaboral de la persona.

“Siendo un centro de inserción sociolaboral, el contenido del taller que hay no es lo más importante, sino el trabajar con los chavales que están en dificultad social, por ejemplo trabajamos el tema de horarios, de hábitos y demás. Ahora, uno de los talleres que están haciendo es “trecadís”, que es romper..., tipo puzle, con azulejos desechados se hace una maqueta y se van rompiendo los azulejos y se van colocando por colores, esa es una actividad manual que se hace en el taller. También se hace cocina, se hace orientación laboral, habilidades sociales y algo de ocio y deporte”.

(Entrevista 24)

“También hacemos actividades de ocio, un sábado al mes hacemos actividades de ocio. Los lunes por la mañana tenemos una instalación municipal que es de deportes y van a hacer deporte, incluido higiene porque después se duchan allí y se controla un poco el tema cómo va”.

(Entrevista 24)

La permanencia en el centro se mantiene hasta el momento en el que se han alcanzado los objetivos, por lo que no se establece una duración determinada rígida, ni una fecha de inicio ni una de finalización. Algunos chicos necesitan estar más tiempo que otros, en función de cómo progresan y de su nivel de partida.

“No hay fecha de inicio y finalización, no es un curso propiamente dicho, cada uno tiene su proceso. El centro está funcionando los 12 meses del año, a veces se para un mes en verano, pero en principio es un recurso permanente. Algunos pueden estar solo dos meses en el centro, otros están un período más largo”.

(Entrevista 24)

Para acceder al centro sociolaboral es preciso pasar previamente por servicios sociales, de manera que se pueda realizar una valoración y accedan aquellas personas que más lo puedan necesitar y que presenten un perfil más adaptado al servicio. Los institutos también derivan a los jóvenes al centro cuando detectan que hay un joven que va a abandonar los estudios, de manera que no se quede “en la calle”, sino que pueda continuar con su formación, aunque sea fuera del sistema educativo reglado. En este sentido, por tanto, existe una coordinación entre la administración educativa y los servicios sociales, como también ocurre cuando desde los centros educativos se contacta con Cáritas para que acojan a jóvenes que van a dejar los estudios. Esta derivación desde los institutos a recursos como el centro sociolaboral o los que ofrece Cáritas evidencia las limitaciones que se encuentran desde el sistema educativo para ofrecer una salida a los jóvenes que obtienen malos resultados académicos y que, habiendo cumplido los 16 años, ya

no tienen la obligación legal de continuar escolarizados. La excepción al respecto son los PCPI, que sí que forman parte del sistema educativo y que dan respuesta precisamente a estos jóvenes.

“No es un centro de acceso libre, tienen que pasar siempre a través de servicios sociales y tienen que tener un recurso de referencia, muchas derivaciones nos vienen de los institutos, también del Servicio Especializado de Atención a Familia e Infancia, familias con las que se está trabajando en servicios sociales y en otros tipos de recursos”.

(Entrevista 24)

En primer lugar se realiza una entrevista con el joven y sus padres para conocer su motivación y la situación en la que se encuentra. Desde el comienzo se trata de involucrar a los padres en el itinerario de inserción de su hijo, puesto que, como se ha repetido en diferentes ocasiones, el papel que juega la familia es muy importante. De hecho, hay una sesión a la semana para realizar la intervención con los padres. Cuando la iniciativa de que el hijo participe en el centro ha partido de los padres, es lógicamente más fácil involucrarles en el proceso, mientras que otras veces los padres no muestran una actitud de colaborar ni de interesarse, por lo que las posibilidades de éxito del joven se reducen y el trabajo que requiere es si cabe más intenso y personalizado, puesto que fuera del centro es más difícil que reciba una influencia positiva.

“Lo primero que hacemos es una entrevista al chaval y a los padres juntos, valoramos un poco la motivación. A veces es el padre el que viene con el niño diciendo que está en casa todo el día sin hacer nada y a veces es el chaval el que viene por un amigo...”.

(Entrevista 24)

“Hacemos horario de mañana, de 9 a 13.30, hacemos una tarde los lunes para trabajo con los padres y otra tarde los miércoles”.

(Entrevista 24)

En este estudio también se ha querido incluir un breve análisis sobre las denominadas *rentas mínimas* para conocer el papel que están jugando y podrían jugar en relación con favorecer la inserción social y laboral de los jóvenes. Las rentas mínimas podrían definirse como la ayuda económica que proporciona el Estado a aquellas familias o personas que carecen de unos ingresos económicos “mínimos”.

Actualmente existen en España dos tipos de rentas mínimas. Por un lado, está la Renta Activa de Inserción (RAI), que se ofrece desde el Servicio Público de Empleo Estatal y que va dirigida únicamente a mayores de 45 años, personas con discapacidad y víctimas de violencia de género, por lo que casi todos los jóvenes quedan excluidos, incluidos los que son atendidos por Cáritas. Por otro lado, cada comunidad autónoma dispone de su “renta básica” con su propia regulación y que puede recibir diferentes nombres: renta básica, salario social, ingreso de inserción... La regulación de estas rentas mínimas de carácter autonómico sí que pueden incluir a los jóvenes como colectivo destinatario de las mismas.

A lo largo de la investigación se ha ido viendo cómo es fundamental que, para que la inserción laboral de la persona sea viable, primero es preciso disponer de una situación personal mínimamente normalizada, en cuanto a salud, vivienda, habilidades sociales, hábitos... Esta situación normalizada difícilmente se puede lograr si se carece de unos ingresos mínimos para cubrir las necesidades básicas. Por ello, tanto desde entidades como Cáritas como desde los servicios sociales comunitarios se intenta, en función de los recursos disponibles, ofrecer este tipo de ayuda básica a las personas que carecen de unos ingresos mínimos, acompañando esta ayuda de una intervención más amplia que persiga su inserción social y, cuando sea posible, laboral.

Lógicamente, si existiera una renta básica garantizada por la Administración, sería menor el volumen de personas con dificult-

tades económicas graves y, por tanto, su empleabilidad se vería menos mermada y sus posibilidades de inserción sociolaboral serían mayores. Sin embargo, la realidad muestra que las rentas mínimas existentes (tanto la RAI como las de carácter autonómico) son muy limitadas y no cubren el conjunto de la población que las necesitaría, lo que obliga a los servicios sociales municipales y a las entidades sociales a ofrecer ayudas económicas “de subsistencia”. En muchas de las entrevistas realizadas se ha comprobado cómo en la mayoría de los casos no se trata de ofrecer un apoyo económico que favorezca la inserción laboral, sino simplemente que permita la simple supervivencia.

En el caso del colectivo que nos ocupa, cuando el joven vive con sus padres y estos aportan ingresos suficientes al hogar, la existencia de una renta básica tiene un papel menos relevante, por lo que habría que analizar mejor, para estas situaciones, la conveniencia de que existan “becas” que fomenten su participación en procesos formativos. Cuestión que parece más evidente en las situaciones en las que la unidad familiar carece de ingresos básicos, ya se encuentre el joven viviendo con sus padres o haya constituido su propio hogar.

La desprotección social en la que se encuentran muchas familias es un tema que debería hacer reflexionar sobre la cobertura social de la que dispone nuestro Estado de Bienestar, situación que además se ha agravado sobremanera a raíz de la crisis económica y del incremento tan fuerte del desempleo. La existencia de una renta básica favorecería que los hogares, al menos, dispusieran de unos ingresos mínimos de los que ahora carecen, permitiendo un nivel de subsistencia mínimo y dificultando la entrada en una situación de exclusión social. Sin embargo, las rentas básicas de carácter autonómico que ahora existen son absolutamente insuficientes, no son universales y tienen una duración determinada. La única comunidad autónoma que podría ser una excepción es el País Vasco, ya que a pesar de ser uno de los territorios económicamente más desarrollados, dispone de una renta que alcanza a la

tercera parte del total de perceptores de rentas mínimas que hay en España.

En esta investigación se ha estudiado el caso del “salario social” que existe en Andalucía. Se trata de un derecho al que pueden acceder aquellos hogares que tengan unos ingresos inferiores al 62% del SMI (en 2010, 392 euros), si bien este porcentaje se incrementa en ocho puntos por cada miembro adicional, de manera que si son dos miembros sería el 70%, tres miembros, el 78%, hasta un máximo del 100% (633,30 euros). La cuantía que se percibe equivale a esta misma cantidad y también en función del número de miembros. En caso de que los ingresos de que disponga la familia sean inferiores a dicha cantidad, el salario social se complementaría hasta llegar a la misma.

En este caso, el salario social únicamente se percibe durante seis meses, al cabo de los cuales deben pasar otros seis meses para poderlo volver a solicitar, por lo que si transcurrido este período no se ha solucionado la situación la familia, esta se vuelve a quedar desprotegida. Además, el tiempo que se tarda en tramitar esta ayuda es de unos ocho o nueve meses, así que como ayuda de urgencia, obviamente, no es muy eficaz.

Percibir el salario social exige firmar un compromiso de inserción que, entre otras cosas, implica estar inscrito en el SPE y no rechazar ofertas de trabajo. Ahora bien, no parece que el perfil de persona que recibe el salario social, con casi un 30% de desempleo en Andalucía, vaya a recibir muchas ofertas de empleo. En principio, los servicios sociales comunitarios son los que derivan a estas personas para que reciban este ingreso, por lo que ya se está realizando algún tipo de intervención para favorecer su inserción, pero el salario social no va acompañado de ninguna otra intervención específica que favorezca la inserción sociolaboral.

Muchas personas que reciben el salario social lo hacen de manera “crónica”, lo que indica el escaso efecto que tiene en cuan-

to a favorecer la inserción. En cualquier caso, no parece que sea muy diferente al resto de intervenciones que se realizan desde el ámbito de los servicios sociales, puesto que la cronificación de las familias perceptoras de los mismos es muy fuerte.

Los datos disponibles de los solicitantes del salario social muestran una presencia muy escasa de los menores de 25 años (no hay datos para menores de 30 años), en torno al 10%. Ahora bien, apenas hay hombres menores de 25 años que lo solicitan, siendo el número de mujeres de esta edad mucho mayor y, generalmente, corresponde a familias monomarentales en las que la madre tiene menos de 25 años. De hecho, en torno al 90% de los solicitantes menores de 25 años son mujeres.

El análisis del salario social en Andalucía demuestra la no existencia en España de una renta mínima garantizada que asegure a todas las personas unos ingresos mínimos que permitan la satisfacción de las necesidades básicas. Esto favorece que las personas en una situación de exclusión o de pobreza se vean obligadas a buscar ayudas en diferentes sitios (servicios sociales, entidades sociales...), pero sin ninguna garantía de percibir las y de que sean suficientes. De hecho, muchas familias en la actualidad sufren una absoluta desprotección social.

Esta insuficiente cobertura social provoca que recaiga sobre los recursos de empleo la necesidad de garantizar unos ingresos mínimos, haciendo, por tanto, que las estrategias de inserción no solamente se basen en criterios de empleabilidad y se tengan que valorar también las necesidades económicas del joven, asumiéndose desde el ámbito del empleo responsabilidades propias de los servicios sociales.

Capítulo 4 | Diagnóstico del Tercer Sector

El presente capítulo vuelca su atención en un análisis en profundidad de las estrategias puestas en marcha por las entidades del Tercer Sector orientadas a la integración social de los jóvenes desfavorecidos y, en general, excluidos del mercado laboral.

La base fundamental del análisis corresponde a la información procedente de los diversos dispositivos que las Cáritas Diocesanas tienen repartidos por todo el territorio nacional, que están basados en una metodología de intervención (itinerarios de inserción) que ha sido suficientemente explicada en el apartado metodológico.

Sin embargo, pensamos que muchas de las conclusiones que se extraigan de este análisis son perfectamente extrapolables al conjunto de entidades del Tercer Sector que trabajan en el ámbito de la inserción laboral, ya que tras largos años de trabajo en común, derivación de personas entre dispositivos y de búsqueda de modelos de intervención compartidos, se ha llegado a una confluencia en formas de hacer y de entender la inserción laboral que justifica esta opción.

1. ANÁLISIS DE LAS FASES DEL ITINERARIO DE INSERCIÓN

En general, y con cierta simplicidad, podría decirse que las personas acuden a una entidad social perteneciente al Tercer Sector solicitando una ayuda que les permita solventar las dificultades a las que se enfrentan, muchas veces de carácter acuciante. Esta demanda inicial, verbalizada en términos de “problema”, adquiere dimensiones muy variadas, por lo que no solo se producen solicitudes de tipo económico, sino también relacionadas con la salud, la justicia, el consumo de drogas, la violencia de género, etc. Por otra parte, aunque cada una de esas problemáticas pueda ser analizada en su singularidad, lo cierto es que la lógica de lo social nos ha enseñado que actúan de forma determinante en la existencia cotidiana de las personas, hasta el punto de que algunas se ven empujadas a una situación de exclusión social o, cuando menos, de riesgo de exclusión o vulnerabilidad social.

Entre los objetivos de las entidades sociales se encuentra el de ayudar a estas personas en su particular camino, orientado a la resolución de las dificultades generadas por su situación de exclusión o de riesgo de exclusión y, en cierto sentido, prevenirlas. Con ese fin, la estrategia adoptada por la gran mayoría de estas instituciones consiste en el diseño de un *itinerario de inserción*, que puede entenderse como el camino que, a través de diferentes etapas, hace posible que una persona dé los pasos adecuados desde la situación de exclusión a la de inserción social.

Son muchas las causas que pueden abocar a un individuo a una situación de exclusión (a través de otro camino que igualmente podría denominarse “itinerario de exclusión”), por lo que actuar sobre dichas causas se convierte en un objetivo esencial para lograr con éxito la inserción social plena de la persona excluida o en riesgo de exclusión. Sin embargo, en el análisis de esos itinerarios, se ha comprobado que existe un factor que puede contribuir de manera muy decisiva a la inclusión social y a la resolución de numerosos problemas asociados a la exclusión: el empleo.

El empleo aporta los recursos económicos necesarios para una vida normalizada. Además, ayuda a construir una malla social que estimula las relaciones sociales y, por tanto, contribuye al desarrollo de las habilidades sociales de la persona. También puede elevar la autoestima y contribuir a “ordenar” la vida, gracias a la existencia de unos horarios y a la obligación de adoptar un comportamiento vinculado al puesto de trabajo (en forma de vestir, en hábitos de consumo, en lenguaje, etc.) que permitan tener un rendimiento adecuado en el mismo.

La integración laboral es, por tanto, un aspecto clave de la integración social; por ello, de una manera u otra, son muchas las entidades sociales (y todas las Cáritas Diocesanas) las que trabajan los aspectos relacionados con el empleo. Sin embargo, la importancia que ocupa la integración laboral y las estrategias que para perseguir este objetivo se adoptan, varían mucho de una zona a otra de la geografía española y de una diócesis a otra.

La herramienta de trabajo con la que cuentan las entidades que, como Cáritas, trabajan por la integración laboral es el itinerario de inserción. Mediante este itinerario se aportan los apoyos necesarios a una persona en el proceso que va desde la exclusión hasta la inserción en el mercado de trabajo.

El itinerario de inserción comienza con la acogida de la persona, que sirve para realizar un diagnóstico y diseñar su itinerario particular. Posteriormente se pasa a una fase de intervención con la persona encaminada a elevar su empleabilidad mediante la adquisición de hábitos, habilidades y competencias necesarias en el mercado de trabajo. Esta intervención se realiza a través de acciones formativas, talleres de habilidades sociales o talleres de búsqueda de empleo. Por último, se encuentra la fase final de acceso al empleo, que trata de lograrse mediante la intermediación laboral, la creación de empleo protegido o el apoyo al autoempleo.

El equipo de trabajo que conforma el programa de empleo depende de los servicios que se ofrecen, pero los perfiles profesiona-

les más frecuentes son los de orientador laboral, en las áreas de orientación e inserción, y de educador social y formador en el área de formación. Además, se puede encontrar, aunque no es frecuente, un psicólogo en el equipo de empleo (muchas veces los hay con formación en psicología pero realizando tareas de orientación).

Se trata además de profesionales que están acostumbrados a trabajar con personas en riesgo de exclusión, que las conocen y saben que hay que tener mucha más paciencia, explicar las cosas de manera muy entendible y probablemente varias veces, etc. El perfil de profesional de las entidades sociales no solamente posee la cualificación que se precisa (en psicología, educación social, etc.), sino, sobre todo, una actitud y un compromiso muy elevado con su trabajo. En concreto, todas estas características son uno de los rasgos distintivos de Cáritas.

“P.- Tenéis que tener mucha paciencia, ¿no? R.- Pero es lo que toca. Lo que tienes que tener es, sobre todo, que no pienses que a la primera que te salga mal te desesperes, o sea, esto es un trabajo de años y de tiempo y tiempo, que no es creerse que eres el mejor educador del mundo y que va a venir un chaval y a la semana lo vas a poner a funcionar y venga, otro y otro y otro, no. Esto es: va a venir un chaval, compréndele, escúchale, acompáñale y ya veremos. Tampoco hay que ponerse en la situación de que es un amigo, porque entonces lo vas a pasar mal, o sea, tienes que mirarlo desde fuera, pero tampoco te puedes poner en una situación de ‘me da todo igual y soy frío’. Tienes que comprender un poco su situación, entender lo que siente y cómo funciona su cabeza y ayudarle desde cómo lo entiende él”.

(Entrevista 9)

1.1. Acogida, información y orientación (diagnóstico)

Por acogida vamos a entender en este capítulo la primera toma de contacto que mantiene el servicio de empleo con el nuevo joven que llega a la entidad social. Este primer contacto se suele realizar mediante una primera entrevista en la que la persona del equipo de empleo realiza un primer diagnóstico del participante

y le informa sobre las características de los recursos de empleo que ofrece.

Este contacto inicial sirve, en primer lugar, para explicar en qué consiste el servicio de empleo, qué actividades existen, en qué le puede ayudar en su proceso de inserción laboral, qué aspectos se trabajan, etc. Obviamente, no se trata de saturar de información a la persona el primer día, pero sí de que comprenda un poco las características del sitio al que ha acudido y del servicio que se ofrece, ya que muchas veces la persona llega sin saber muy bien dónde va. Y otras veces, con las ideas equivocadas, puesto que hay personas que llegan a la entidad pensando que “allí te dan un trabajo” y, claro, el primer paso es desmontar las ideas erróneas con las que acuden.

En función del perfil de la persona que acude, en esta primera entrevista se pueden realizar ya preguntas dirigidas a hacer una primera valoración superficial de la empleabilidad de la persona y de sus necesidades en cuanto a hábitos, habilidades y competencias.

Sin embargo, otras veces no es conveniente aterrizar directamente en la empleabilidad de la persona, porque sea preciso trabajar antes otros temas, que fundamentalmente son las reticencias que muestran algunos jóvenes a participar en el programa de empleo, especialmente los que van allí “forzados” o bien por la familia, o bien por alguna institución (servicios sociales, menores). En estos casos, la primera entrevista es muy importante, porque es la que permite que el joven acuda en una segunda ocasión o que, por el contrario, piense que aquello va a ser “un rollo” y ya no vuelva a la siguiente cita. Es conveniente por tanto tratar de tener una entrevista cercana, que permita llegar a la persona, conocer sus expectativas, preocupaciones, etc. Asimismo, hay que explicar en qué consiste el programa de empleo, mostrando las ventajas que podría tener para la persona participar en él, pero también haciéndole ver que dicha participación exige un compromiso por su parte y sin el cual no tiene ningún sentido que ambas partes “pierdan el tiempo”. De esta manera, un objetivo esencial es que le

quede claro al joven que la decisión de participar es suya y que es libre para tomar una decisión u otra. Cáritas y otras instituciones le ofrecen la oportunidad de ayudarlo, pero no le obligan a aceptar esa ayuda. Quizá la única excepción sea el caso de los jóvenes provenientes de centros de menores que han sido enviados allí por el juez y que no tienen tanta “libertad” de decisión, no siendo casualidad que sea precisamente entre estos jóvenes donde el índice de fracaso o abandono es más elevado en las Cáritas analizadas.

En esta primera entrevista es preciso registrar ya la información más básica del joven, pero este registro de la información no es lo más importante, sino que, como se acaba de decir, se hace más hincapié en que se desarrolle una entrevista cercana y nada fría, por lo que el hacer preguntas mientras se registra la información en el ordenador no es lo más aconsejable, aunque sí que es necesario pedirle la autorización que exige la Ley de Protección de Datos. Una vez que el joven ha mostrado su interés en participar en el programa, se procede a una siguiente cita para una entrevista más en profundidad en la que sí que se recoge toda la información relativa a su empleabilidad (formación, experiencia profesional, etc.) con una mayor exhaustividad.

En estas primeras entrevistas, y una vez explicado al participante las opciones que existen en el programa de empleo y el compromiso que se requiere para participar en él, y una vez conocido el perfil del joven, sus expectativas y su nivel de empleabilidad, se acuerda entre las dos partes en qué acción (o acciones) para el empleo es más recomendable que se integre. Hay que valorar si es una persona con la que ya se puede empezar a buscar empleo, si es preciso primero que conozca técnicas de búsqueda de empleo, si necesita formación específica o si es preciso comenzar de un nivel muy básico y requiere trabajar a un nivel “prelaboral” el tema de hábitos y de habilidades sociales básicas.

En el caso de que se considere que el joven precisa de una formación u orientación que no puede ser ofrecida por la propia ins-

titución, entonces se le puede derivar a la entidad donde sí se la puedan ofrecer. Esto no implica que se deba cortar la atención de esta persona, a la que se le puede seguir haciendo un seguimiento o con la que se pueden trabajar otros temas que sí puedan ofrecer desde la institución que lo derivó.

En particular, la opinión que expresan los técnicos de empleo de Cáritas es que esta primera entrevista resulta muy positiva en el sentido de que “engancha” a muchos jóvenes, que ven que pueden sacar mucho provecho de su participación en el programa de empleo. Por tanto, la mayoría de los jóvenes vuelve a la siguiente cita. En algunos casos, también puede suceder que la persona acuda a Cáritas solicitando información concreta sobre algo, por lo que, una vez obtenida esta información, estas personas ya no regresan.

1.2. Orientación laboral

La primera entrevista con el posible participante, analizada en un apartado previo, también forma parte de la orientación laboral, puesto que es un momento en el que se ofrecen criterios sobre por dónde debe comenzar su itinerario de inserción. En cualquier caso, en este apartado consideraremos como orientación la continuación de esa primera entrevista, es decir, el proceso mediante el cual se orienta y asesora al joven sobre su formación, expectativas laborales y búsqueda de empleo.

No necesariamente existe un servicio de orientación en todos los programas de empleo, sino que en muchas ocasiones la orientación puede estar integrada dentro de la formación o de la intermediación. De la misma manera que la intermediación puede estar integrada igualmente en la formación o en la orientación.

La primera tarea a la que se enfrenta el servicio de orientación es precisamente la de orientar a los jóvenes en su itinerario de inserción. Se trata de aconsejar en cada momento sobre qué paso

es más conveniente dar, si es más adecuado realizar un curso, si hay que reforzar las técnicas de búsqueda de empleo, si hay que comenzar a buscar empleo, etc. Esta labor de orientación está presente en todo momento en el itinerario de inserción del joven, con independencia de la fase en la que se encuentre, si bien habrá momentos en los que podrá ser más intensa, como al inicio o antes de tener que tomar una decisión, sobre qué formación realizar o sobre qué tipo de empleo buscar.

Hay jóvenes que por su perfil parece que ya tienen establecido un itinerario laboral de precariedad y nula promoción profesional. Sin perder de vista las posibilidades y potencialidades reales del joven, en la medida de lo posible, se intentan establecer unos objetivos más ambiciosos de los que podrían esperarse a priori en este tipo de jóvenes. Por ejemplo, muchas chicas que acuden a Cáritas demandan un empleo en el servicio doméstico y, ciertamente, considerando cómo está el mercado laboral y sobre todo su formación y experiencia laboral, a primera vista parece la salida más viable. Sin embargo, se puede intentar orientar a estas jóvenes hacia otro tipo de formación y motivarles para que eleven sus expectativas laborales, siempre, por supuesto, sin perder de vista la realidad. Y es que el trabajo en el servicio doméstico se encuentra muy asociado a la precariedad, la irregularidad y la nula promoción profesional, por lo que en la medida de lo posible es recomendable formar a las mujeres en otras ocupaciones, dejando esta exclusivamente para aquellas que, por sus características, tengan mucho más complicada una inserción laboral en otros sectores.

Una parte de los jóvenes que acuden a las entidades del Tercer Sector proceden de un entorno social en el que la *cultura del trabajo* es muy débil, debido a la prolongada permanencia en situación de desempleo y a la irregularidad e informalidad de los empleos en los que hayan podido estar contratados. Es, por tanto, necesario generar una cultura del trabajo, es decir, fomentar en ellos la adquisición de hábitos y actitudes orientados al empleo de manera que sea posible su inserción laboral. Es muy complicado que una

persona encuentre empleo si no le da importancia y no ocupa para ella un lugar importante en su vida o si su comportamiento resulta incompatible con las exigencias del mercado de trabajo.

Aprender a buscar empleo es uno de los objetivos que se pueden incluir en el servicio de orientación laboral. Se trata de enseñar al joven las técnicas de búsqueda de empleo, además de propiciar que conozca y sepa manejar las diferentes herramientas disponibles para ello.

La búsqueda de empleo es un paso más en el itinerario de inserción laboral del joven. Es necesariamente un aprendizaje que debe realizarse antes de emprender la búsqueda de empleo y que suele hacerse de manera paralela a otros aprendizajes, ya sean profesionales específicos o de tipo más transversal (habilidades, adquisición de hábitos, etc.).

La formación en las técnicas de búsqueda de empleo se puede llevar a cabo de forma integrada en los talleres o pretalleres formativos, o bien en talleres dedicados específicamente a la orientación laboral. Además, es un aspecto que también se trabaja en los servicios de intermediación, puesto que aunque ya deberían llegar a intermediación con esta formación realizada, siempre hay que seguir trabajándolo para cada oferta de empleo.

En el caso de los jóvenes que nunca han trabajado, lógicamente, desconocen cómo emprender la búsqueda de empleo. Pero tampoco muchos jóvenes que han tenido experiencias laborales previas saben muy bien cómo buscar trabajo, especialmente los que en el período de crecimiento económico estuvieron empleados en la construcción, puesto que normalmente iban directamente a la obra a pedir trabajo y les contrataban, sin tener un currículum vitae (CV) y sin realizar ninguna entrevista.

En las entidades sociales (y especialmente en Cáritas) siempre se intenta ofrecer formación muy práctica, dinámica y participativa, de manera que se capte la atención de los jóvenes y les resulte

ameno. De esta manera se aprovechan mucho más las sesiones y la retención de lo que se explica es mayor. En este caso, no se trata tanto de dar charlas sobre cómo buscar empleo o hacer un CV, sino de hacer sesiones prácticas en las que redactan su propio CV, simulan una entrevista de trabajo o directamente van a empresas o instituciones a llevar su CV o inscribirse en una bolsa de empleo.

En la búsqueda de empleo hoy juegan un papel fundamental las nuevas tecnologías, y especialmente Internet. Existen en la red numerosos portales de empleo donde es posible buscar ofertas de empleo y presentarse a las mismas, subir el CV para que las empresas lo puedan visualizar, etc. Además, también existen redes profesionales donde pueden surgir oportunidades de empleo, si bien es cierto que el tipo de ofertas que pueden aparecer en estas redes profesionales no se corresponden con el perfil de joven de las entidades que, como Cáritas, se dedican a los más desfavorecidos. Sin embargo, no se puede dejar de lado sin más la relevancia de las redes sociales, ya que está demostrado que la red social de una persona es una de las herramientas más importantes de que dispone un individuo a la hora de encontrar un empleo. Los jóvenes hacen uso de una alfabetización digital más elevada que el resto de la población media, si bien es cierto que el perfil de joven de Cáritas muchas veces carece en su casa de Internet y sus conocimientos informáticos son menores que los de la media de la juventud, aunque aun así por lo general saben utilizar lo básico de Internet. Lo que sucede es que sus conocimientos informáticos están relacionados con el ocio (redes sociales, Messenger, descargar películas o música) y carecen de los relacionados con las competencias profesionales (tratamiento de texto, hoja de cálculo, portales de empleo). Por ello, se hace precisa una formación orientada a la utilización de las nuevas tecnologías en la búsqueda de empleo.

1.3. Intervención educativa (“formación prelaboral”)

La formación prelaboral es la destinada a proporcionar los hábitos y habilidades sociales y laborales que exige poder optar a un

empleo. Sin esta base mínima resulta muy difícil iniciar con éxito la búsqueda de un empleo y, desde luego, en caso de lograrse, la probabilidad de perderlo sería elevada. Por eso, este tipo de formación se encuentra al inicio del itinerario de inserción y sienta las bases para que más adelante sea posible que el joven aproveche otro tipo de formación más específica y más directamente relacionada con una profesión.

“Se trata de reforzar en los talleres sobre todo lo básico, desde la puntualidad, hasta pedir permiso para cualquier cosa, que uno se puede dormir un día pero dos no porque te echan a la calle, cómo hablar por teléfono o cómo hacer una entrevista de trabajo. La orientación laboral que se hace por las tardes esto lo enseña muy bien, y ahí va todo el mundo porque ahí hay mucho déficit”.

(Entrevista 1)

“Los pretalleres son un poquito especiales. O sea, los cursos todo el mundo sabe lo que es, te dan específicamente la materia del curso y se aprende a desarrollar las capacidades profesionales en esa materia. Los pretalleres son todo lo contrario, lo que se hace es capacitar a la persona para el empleo y no tanto específicamente para lo que es ese curso, sino para que coja hábitos. Se trabaja desde la puntualidad, responsabilidad, hábitos saludables de vida, o sea, todo lo que es preparar a la persona para que luego pueda entrar en un curso o en un itinerario ya más..., más de empleabilidad. Por eso son las condiciones un poquito más especiales, porque tener una persona que no es capaz de al día siguiente entrar en un trabajo... Estas personas que están en un pretaller no funcionarían en un trabajo, no durarían ni una semana. Si estuvieran preparados se les derivaría a intermediación laboral o a un curso o a un taller”.

(Entrevista 9)

La formación prelaboral es un tipo de formación transversal a cualquier ocupación. Muchas veces sí que es cierto que se desarrolla bajo el formato de pretaller para formar en una determinada ocupación, pero lo importante de dicho pretaller no es la formación específica adquirida en la ocupación que se trate, sino la adquisición de hábitos y habilidades. En otras ocasiones, el pretaller no es específico para una profesión concreta, sino que se encuen-

tra abierto a diferentes ocupaciones con objeto de adaptarse mejor a las características y expectativas laborales de los participantes.

Ya se ha comentado anteriormente que el perfil de joven con el que trabaja Cáritas sufre dificultades en cuanto a los hábitos laborales más básicos, como consecuencia de su fracaso previo en el sistema educativo y de no poseer experiencia laboral. Además, en muchas ocasiones tampoco han tenido unos referentes firmes en la familia que les hayan podido servir de guía para adquirir estos hábitos. Un primer objetivo, por tanto, consiste en que estos jóvenes adquieran formalidad y sepan asumir responsabilidades, de manera que no falten al trabajo, que sean puntuales, lleguen en un correcto estado, con un adecuado aspecto y una higiene mínima. Se trata de cuestiones muy básicas que la mayoría de personas a los 18 o 20 años tiene completamente interiorizadas y asimiladas, pero con este colectivo hay que trabajar casi desde el principio.

La manera de abordar la adquisición de estos hábitos requiere de un trabajo diario y continuo con el joven. Para ello, el pretaller es muy útil, puesto que permite afrontar estos temas de manera transversal en cada momento, de tal forma que las competencias profesionales para las que cualifica el taller (ya sean transversales, como en el caso de un pretaller de informática, o específicas, cuando se trata de pretalleres sobre una profesión determinada) no son sino la “excusa” para trabajar los hábitos y las habilidades sociales.

El perfil de la persona que participa en un pretaller es muy variado, pero todos tienen en común el disponer de dificultades en cuanto a habilidades y hábitos laborales. Esto determina que a los pretalleres no acuda un número muy elevado de participantes, puesto que cada joven requiere una gran atención y personalización en su formación, lo que no podría ofrecerse en caso de que el grupo fuera numeroso. Por lo general, en los pretalleres predominan los participantes jóvenes. Muchos de estos jóvenes proceden

del fracaso escolar, no disponen de experiencia laboral y no han interiorizado la cultura del trabajo, lo que exige empezar a intervenir con ellos desde lo más básico.

Pero incluso los jóvenes con experiencia laboral han podido desarrollar una cultura del trabajo muy poco adecuada. Ello puede ser debido a varios factores, pero resaltan las experiencias negativas previas caracterizadas por la precariedad laboral y la economía sumergida (a veces sin conocimiento del propio trabajador), lo que no ayuda a generar una cultura laboral marcada por la motivación y responsabilidad. Más bien al contrario, provoca que los jóvenes se “quemem” y luego no respondan correctamente en los empleos. Esta idea se encuentra perfectamente expresada por este joven granadino que percibe que la precariedad y los engaños han tenido este efecto en sus amigos, aunque a él no le hayan alcanzado.

“Aquí las empresas se aprovechan mucho de la juventud. Así luego la juventud está súper quemada, y cuando tienen un contrato legal se dan de baja, tengo muchos amigos que va así. Igual les hacen un contrato de seis meses, trabajan dos meses bien y a los dos meses van al médico y se cogen la baja. A mí me han hecho contratos falsos, me han pagado tarde y mal... Es un poco quemante”.

(Entrevista 36)

Es un tipo de formación que se está potenciando e impulsando en numerosas Cáritas, algunas de las cuales cuentan con pretalleres de mucha tradición y otras los ha implantado en los últimos años, porque han podido comprobar que se adaptan mejor a este tipo de participantes. Podría decirse que dotar de relevancia a la formación prelaboral es uno de los sellos distintivos de Cáritas, que llega a diferenciarla incluso de otras entidades sociales pertenecientes al Tercer Sector.

La mayor flexibilidad que permite el pretaller también favorece la participación de mujeres jóvenes con cargas familiares. Este

tipo de mujer muchas veces no cuenta con experiencia laboral o bien únicamente ha tenido experiencia vinculada a la limpieza o el trabajo doméstico, por lo que carece de muchas habilidades laborales. Además, el cuidado de hijos pequeños limita mucho sus posibilidades de formación y, sobre todo, de integración laboral, entre otras cuestiones, porque no disponen de recursos económicos para dejar a sus hijos en un centro infantil o bien para contratar a una persona que los cuide. Desde Cáritas se realizan evidentes esfuerzos por acoger a este perfil de mujer, puesto que independientemente de sufrir importantes dificultades que no favorecen su integración laboral, manifiestan una enorme necesidad de trabajar, especialmente en los casos en los que se han separado o sus parejas se encuentran en desempleo. Hay incluso pretalleres diseñados específicamente para este colectivo, y en ellos además de habilidades, actitudes, hábitos y competencias relacionados con el empleo, también se abordan otro tipo de cuestiones “de género” que incrementan su autoestima y las empoderan, lo que termina también repercutiendo positivamente en su empleabilidad. Por otra parte, la experiencia de este tipo de intervenciones demuestra que la mujer es mucho más receptiva a tratar la dimensión de la autoestima, así como cuestiones “personales”, al menos si se compara con el hombre, mucho más reacio a hablar sobre dichos aspectos.

En los pretalleres está presente, con frecuencia, un monitor que desarrolla las tareas vinculadas a la educación social. Normalmente es un profesional con conocimientos o experiencia en el sector sobre el que va a formar, si bien mucho más importante que sus conocimientos específicos sobre la profesión es su capacidad para abordar las actitudes y motivaciones del perfil de persona participante, así como para gestionar los conflictos que puedan surgir. Además, suele estar presente también un profesional que hace las labores de orientador laboral y que se encarga de las cuestiones de orientación y búsqueda de empleo. Es muy significativo cómo estos profesionales que intervienen con los jóvenes consiguen ganar su respeto y confianza, sobre todo si se tiene en cuenta que

muchos de estos chicos y chicas proceden de experiencias negativas con el profesorado del instituto, que, por diferentes causas, no logró “conectar” con ellos.

La participación en un pretaller puede suponer una oportunidad muy importante para el perfil de joven analizado en este estudio, no solo en lo relativo a la posibilidad de mejorar sus expectativas laborales, sino, sobre todo, porque le permite salir de la dinámica de la exclusión social en la que ya muchos se encuentran insertos. Ahora bien, desde las entidades sociales se puede acompañar y reforzar el proceso de inserción, pero el camino o itinerario debe ser recorrido por el propio joven, y poco o nada se puede hacer si no hay voluntad para ello (con independencia de las causas que lo motiven o expliquen). Se puede reforzar la motivación, tratar de elevar la autoestima o dar apoyo ante determinados problemas económicos que empujan hacia la exclusión, pero al final la participación activa en el proceso de inserción siempre va a depender de una decisión del propio joven. Por eso, en el caso de Cáritas, se pide al participante del pretaller un compromiso centrado en que efectivamente va a cumplir con las obligaciones que se derivan de su participación, que básicamente son la asistencia puntual, el aprovechamiento de la formación y la participación en las actividades formativas o de búsqueda de empleo que aconsejen.

Como la participación del joven es voluntaria, cambia radicalmente el trato que están acostumbrados a recibir del mundo adulto (tanto de padres como de profesores), que hasta ese momento se había manejado bajo la clave de la incomprensión y las relaciones de tipo autoritario. Un ejemplo evidente es el instituto, ya que aunque obtengan malos resultados, se les obliga (por ley) a que permanezcan en él hasta los 16 años. Por ello, muchas veces cuando acuden a una entidad social lo hacen con el mismo “chip”, sobre todo si han ido forzados por sus padres o por el centro de menores. Sin embargo, en el pretaller lo primero que descubren es que nadie les va a obligar a hacer nada, sino que su participación es libre, por lo que si deciden hacerlo deben implicarse y responder positivamente. Esto

al principio puede causar un poco de sorpresa, pero, por lo general, reaccionan positivamente a esta nueva situación y responden de manera proactiva al compromiso que se les pide.

A la hora de acordar el compromiso de los jóvenes se tienen en cuenta sus características personales, cuál es la situación de partida, los problemas más importantes que les afectan, etc. Y se acuerda con ellos unos objetivos a cumplir, empezando por los más sencillos, que sirvan para evidenciar progresos, por pequeños que sean. Y estos objetivos se consensúan con el joven, de manera que su implicación ayude a fortalecer su compromiso con lo acordado. Ahora bien, se parte de la base de la dificultad de intervenir con estas personas y de lo lentos que pueden ser los progresos para algunas de ellas, por lo que la flexibilidad a la hora de exigir su compromiso es bastante elevada, ya que se trata de jóvenes que si vuelven a fracasar en su experiencia con Cáritas, ven cerrada ante sí otra puerta, quizás la última, a la que poder acudir.

La opinión recogida en las entrevistas sobre el aprovechamiento de los pretalleres por parte de los jóvenes es muy positiva, sobre todo si se considera la situación de la que parten. Pero, obviamente, trabajar con este perfil de persona aumenta la probabilidad de fracaso, por lo que en la propia intervención hay que contar con esta posibilidad. En concreto, se ha detectado un perfil de joven que se topa con mayores probabilidades de fracaso: especialmente los que vienen derivados de centros de menores, los que padecen algún tipo de enfermedad mental o discapacidad y los que son muy jóvenes y acuden “obligados” por sus padres. Por tanto, podría concluirse que el hecho de participar obligado (por los padres, los servicios sociales o un juez) es un factor que favorece el fracaso en el pretaller. Desde Cáritas se hacen todos los esfuerzos posibles para motivar al joven y concienciarle de la importancia de modificar ciertos hábitos o comportamientos, pero no siempre es posible lograrlo, ya que, como decía en una entrevista un técnico de Cáritas, “no siempre es el momento de la persona”. De todas formas, una idea que se ha apuntado en más de una entrevista es que incluso en aquellos casos

en los que la participación acaba en fracaso no se trata de un fracaso absoluto, ya que existe la posibilidad de que ese mismo joven más adelante, quizá cuando “toque fondo”, acuda nuevamente a Cáritas a solicitar ayuda, y esta vez lo hará con una determinación mucho mayor de lograr su inserción.

Antes de la crisis, muchos jóvenes encontraban rápidamente un empleo, por lo que abandonaban prematuramente los pretalleres sin cumplir unos objetivos mínimos. Es verdad que encontraban un empleo, que por lo general era precario, y debido a que su empleabilidad todavía se encontraba en unos niveles muy bajos, eran muchas las probabilidades de no lograrlo mantener, por lo que se trataba de una inserción precaria y más debido a la fuerte demanda de mano de obra del mercado laboral que a sus capacidades. Por tanto, esta prematura inserción interrumpía el proceso formativo, lo que a largo plazo no resultaba positivo para el joven. Visto desde otro ángulo, una de las consecuencias positivas de la crisis a este respecto es que resulta más fácil que los jóvenes completen su formación hasta haber alcanzado los objetivos de empleabilidad fijados, ya que durante su proceso de inserción existen menos posibilidades de encontrar empleo.

La formación prelaboral que se realiza es, sin duda, una de las señas de identidad de los servicios de empleo de Cáritas y se diferencia de la formación que realiza la mayor parte de las entidades e instituciones, mucho más centradas en la formación profesional específica. Se trata además de una formación especialmente recomendable en el caso de los jóvenes que provienen del fracaso escolar, carecen de experiencia y formación y manifiestan un enorme déficit de habilidades sociales y laborales.

1.4. Intervención formativa ocupacional (“formación profesional”)

Se entiende aquí por formación profesional aquella que capacita para una determinada ocupación. Se trata de un tipo de for-

mación que se centra más en el aprendizaje de las competencias profesionales, mientras que, como hemos visto anteriormente, la formación prelaboral se dirige en mayor medida a la adquisición de hábitos laborales y habilidades sociales. Ahora bien, en cualquier caso, se trata de una formación claramente inscrita en la filosofía de muchas entidades sociales y especialmente de Cáritas, por lo que se sigue caracterizando por fomentar el crecimiento humano y no solo laboral de la persona y evidentemente por estar dirigida al colectivo de “mayores dificultades”. Por tanto, aunque este tipo de formación sería similar a la que realizan otro tipo de entidades (por ejemplo, los centros de formación colaboradores de los SPE), la manera de desarrollarla mantiene la propia especificidad y sello de Cáritas.

Esta formación se sitúa un paso más avanzado en el itinerario de inserción que la formación prelaboral, y las personas, cuando acceden a ella, ya deberían disponer de una base en materia de habilidades sociales y hábitos que les permitan aprovecharla adecuadamente. Sin embargo, cada Cáritas desarrolla su actividad en un contexto y una realidad específica, diferente a las demás, por lo que no todos los servicios de empleo cuentan con estos dos tipos de formación. En algunos casos, únicamente poseen pretalleres, por lo que cuando el participante requiere formación profesional lo derivan a otras entidades. Mientras que otras diócesis carecen de formación prelaboral, por lo que todas las personas acceden directamente a los talleres o cursos de formación. En estos casos, existe el riesgo de que accedan personas que requerirían un trabajo previo, pero, sin embargo, también es cierto que suele tratarse de talleres en los que se trabaja casi tanto las actitudes y hábitos como las competencias profesionales.

La formación laboral adopta el formato de curso o taller de formación, con una duración determinada y con unos contenidos formativos, tanto teóricos como prácticos. En algunos casos, puede ser formación para el empleo financiada y homologada por el SPE autonómico, mientras que otras veces es una formación que

diseña y financia la propia entidad con fondos propios o con otro tipo de recursos públicos que permiten una mayor flexibilidad (como sería el caso del Programa Operativo).

También puede realizarse formación acordada con una empresa, de manera que si esta necesita contratar trabajadores para realizar unas tareas, se da la formación específica para los puestos que necesita cubrir. En estos casos, puede darse la situación de que la formación esté vinculada a un compromiso de contratación, para lo cual existen subvenciones públicas. Sin embargo, otras veces, sobre todo desde el inicio de la crisis, la empresa prefiere no comprometerse previamente a contratar, aunque luego en la práctica lo termine haciendo. Esta formación puede realizarse a través de un formato de curso en un aula o directamente en el puesto de trabajo. Este tipo de formación, aunque sea sin compromiso de contratación, puede suponer una importante oportunidad para los jóvenes que la realizan, ya que la empresa puede observar directamente cómo se desarrollan las tareas asignadas, especialmente cuando la formación se realiza en el puesto de trabajo.

La realización de formación en una entidad social determinada no es impedimento para que se derive al participante a otra entidad para realizar la formación, bien porque los contenidos ofertados se adapten mejor a sus necesidades o simplemente por la inexistencia de plazas disponibles en los cursos de los recursos propios.

Muchas veces, cuando un joven acude al programa de empleo, lo hace con la expectativa de encontrar un trabajo, no “de estudiar”, debido a que las penurias económicas son tan urgentes que elevan la necesidad imperiosa de los ingresos que proporciona un empleo. En estos casos, es preciso elaborar con el joven una estrategia que le permita combinar la satisfacción de sus necesidades básicas con la adquisición de competencias y habilidades que favorezcan en un futuro una inserción laboral normalizada.

“Muchos vienen a lo inmediato, al trabajo inmediato, aunque no les hagan contrato, porque necesitan el dinero. En este caso, les decimos que el trabajo inmediato está bien, pero vamos a tratar de compaginar este trabajo irregular con una formación que les permita a medio o largo plazo una inserción laboral regularizada”.

(Entrevista 3)

Puesto que el objetivo que persigue la formación es la inserción laboral, es necesario ofertar un tipo de formación que sea útil para este fin. Por ello, en primer lugar, hay que seleccionar especialidades formativas que capaciten para profesiones que demande el mercado de trabajo y, a la vez, que puedan ser desarrolladas por el perfil de persona con la que trabaja la institución (lo que se complejiza en el caso de Cáritas). Pero, además, la profesión para la que se formen los jóvenes debe ser la adecuada a sus posibilidades laborales y, especialmente, a su capacitación y nivel educativo.

En varias entrevistas se ha puesto de manifiesto que desde los servicios de empleo se realizan sencillos “estudios de mercado” para identificar las oportunidades de empleo existentes en el territorio, de tal manera que afina mucho más en la oferta realizada, adaptándola a las necesidades del mercado de trabajo. Estos “estudios de mercado” consisten, muchas veces, simplemente en estar atentos a las demandas del mercado de trabajo, bien sea analizando las ofertas de empleo o hablando con las empresas. La oferta de cursos se realiza, por tanto, dirigida a aquellas especialidades formativas donde se prevé que se producirá una mayor tasa de generación de empleo. En este sentido, destacan los cursos relacionados con la atención a la dependencia y el trabajo doméstico y de limpieza (ayuda a domicilio, auxiliar de geriatría, etc.), ya que ofrecen una salida muy rápida a mujeres de baja cualificación. Otro sector en el que la oferta de formación es elevada es el relacionado con la hostelería y los hoteles, como sería el caso de camarero o de camarera. Además, se ofertan cursos en otro tipo de profesiones (mozo de almacén, mecánico, jardinero, etc.), pero

en estos casos se observan variaciones relevantes atendiendo al territorio.

Centrándonos en Cáritas, un aspecto interesante que se ha detectado es que muchas veces se hace el esfuerzo de adaptar el curso a las necesidades concretas de las empresas y no se limitan a reproducir el formato de curso “típico”. Por ejemplo, en una Cáritas ofertan un curso de “camarero-pinche de cocina”, combinando dos tipos de tareas que habitualmente se acometen de forma diferenciada; esa decisión fue fruto de un diálogo con los empresarios de restaurantes de la zona, que comentaron que lo que realmente necesitaban era camareros que también pudieran hacer de pinche de cocina. Otro ejemplo es el curso de ayuda a domicilio específico para inmigrantes, en el que se enseña “cocina española”, ya que se había detectado que muchas mujeres inmigrantes tenían problemas cuando las contrataban porque no sabían cocinar según las costumbres españolas.

Los cursos o los talleres de formación que se imparten contemplan contenidos teóricos y prácticos, si bien, como ya se ha comentado, una característica común a toda la formación de las entidades sociales es su elevado componente práctico, que consigue captar la atención de los jóvenes y, de esta forma, evitar una de las causas de su fracaso en el sistema educativo. De hecho, incluso en la parte teórica se hace el esfuerzo de tratar de que sea muy participativa y dinámica, para evitar los riesgos comentados. Se tiene claro que con estos jóvenes no funciona el sistema clásico de la clase magistral de dos horas o mantenerlos cinco horas sentados en un aula, por lo que se trata de combinar teoría y práctica y de hacer la teoría lo más amena posible. Además, también se trata de no estar mucho tiempo con la misma actividad, sino de ir cambiando de actividad.

Un componente muy importante de la formación es la realización de prácticas en empresas. Desde las entidades sociales se hace el esfuerzo por contactar con empresas del sector en el que se imparte el curso para que los alumnos puedan realizar prácticas

en ellas. Estas prácticas suponen una parte muy importante del proceso de aprendizaje, tanto en lo que se refiere a las competencias profesionales como en la adquisición de una cultura del trabajo de la que muchos de ellos carecen.

La realización de prácticas en empresas es muy positiva tanto para la entidad social, que de esta manera ofrece una formación más completa y con mayores posibilidades de inserción, como para la empresa, a la que se le abre la oportunidad de conocer a gente mientras desarrollan las tareas correspondientes en el propio centro de trabajo (de forma gratuita), de tal manera que si en el futuro necesitan hacer una contratación, ya disponen de un conocimiento previo y la correspondiente valoración de cada trabajador. Además, desde el punto de vista empresarial, supone una acción de responsabilidad social. Y en el caso de los jóvenes, supone una oportunidad real de inserción laboral, ya que en algunos casos continúan trabajando allí donde realizan las prácticas, si bien es cierto que este tipo de contratación era más frecuente antes de la crisis, cuando las empresas tenían mayor necesidad de mano de obra.

Fijando nuestra atención en Cáritas, en algunas diócesis se opta por realizar formación becada, tanto en la laboral como en la prelaboral. Es decir, que las personas que acuden a los pretalleres o talleres de formación perciben una cantidad económica como “ayuda a la formación”. En otras Cáritas se oferta formación becada y sin becar, dependiendo del curso. Las becas suelen suponer una cantidad económica reducida que, por las experiencias recogidas, puede oscilar entre los 100 y los 300 euros al mes, si bien la cantidad se fija en muchas ocasiones por día (por ejemplo, 5 euros al día).

En las diferentes entrevistas realizadas se han recogido opiniones variadas sobre la conveniencia o no de ofrecer una ayuda económica al joven. Incluso algunos técnicos entrevistados ofrecían argumentos positivos y negativos respecto a la existencia de becas. Los argumentos a favor de la existencia de esta ayuda se centran fundamentalmente en tres cuestiones: la beca como “prestación

social”, la beca como “incentivo para la formación” y la beca como “compensación de gastos ocasionados por la formación”.

El argumento de la beca como “prestación social” se identificó fundamentalmente en una Cáritas donde se concedía una ayuda de 190 euros a las personas que participaban en un pretaller como apoyo económico a la persona que la recibía. Desde el inicio de la crisis, a esta Cáritas acudían muchas personas en una situación económica muy precaria, incluso sin ningún tipo de ingresos, por lo que necesitaban algún tipo de ayuda económica para iniciar el proceso de inserción. De hecho, la existencia de esta ayuda permitió establecer una prioridad en el acceso para las personas con mayores dificultades económicas.

Esta “ayuda social” no se encuentra vinculada necesariamente a la asistencia individual a un taller formativo, sino que también puede formar parte de un proceso más amplio de intervención con la familia. Este sería el caso, por ejemplo, de una familia que está siendo apoyada por Cáritas a la que se le pide que el joven o la joven que está en casa sin estudiar ni trabajar asista a una acción formativa de Cáritas para favorecer su inserción sociolaboral. En este caso, por tanto, la ayuda, aunque la recibe el joven, forma parte de la ayuda que se le da a la familia. Por tanto, se incentiva que el joven no emplee la beca “en sus gastos”, sino que la aporte a la familia.

Otras veces con la beca se pretende compensar los gastos que pueden derivarse de la asistencia a la formación. Estos gastos básicamente están relacionados con el transporte y con el cuidado de los hijos pequeños. En este último caso, son ayudas sobre todo dirigidas a mujeres jóvenes que llevan a sus hijos a un centro infantil o los dejan al cuidado de un adulto, lo que conlleva un coste económico que se pretende cubrir con la beca, de tal manera que se permita su asistencia a la formación.

Parece evidente que la beca es eficaz como factor motivador, en el sentido de que algunos jóvenes terminan acudiendo a procesos

formativos con el único fin de percibir unos ingresos. Este sería el caso típico de un chico o chica que ha dejado los estudios y que tampoco tiene mucho interés en trabajar ni en formarse, pero que está dispuesto a hacer “un esfuerzo” por ganarse unos euros. Se trata de jóvenes desmotivados por el empleo y que solo les incentiva del trabajo (o de la formación) el ser un medio para obtener dinero y poder consumir.

Apoyándose en estas experiencias, algunos técnicos son muy reacios a motivar a los jóvenes mediante el pago de una beca, porque consideran que si asisten por dinero no aprovechan bien el curso. De todas formas, desde que se iniciara la crisis parece que la mayor dificultad y necesidad por encontrar empleo ha elevado su motivación, por lo que quizá el factor económico ya no resulte tan determinante para que se animen a formarse. Otras veces lo que se hace es no comunicar antes del inicio de la acción formativa la existencia de una beca para que se inscriban con independencia de la misma.

Por último, también se apunta la idea de la beca como elemento que eleva la autoestima del participante, puesto que percibe una gratificación por lo que está haciendo, y muchas veces los jóvenes que acuden a Cáritas no están acostumbrados a recibir refuerzos positivos por sus acciones, sino más bien negativos. Además, la existencia de un pago por realizar una actividad (en este caso, participar en formación) favorece la adquisición de una cultura laboral en la medida en que es una relación parecida a la que se establece en el mercado de trabajo, donde el trabajador recibe un salario por su actividad. De esta manera, el joven toma conciencia de que el trabajo implica una serie de obligaciones y deberes que de no respetarse conlleva una serie de consecuencias.

1.5. Entrenamiento laboral (empleo protegido)

El perfil de joven que acude a algunas entidades sociales, y especialmente a Cáritas, es de una persona con dificultades de in-

serción laboral debido a sus dificultades en habilidades, hábitos y competencias, tanto laborales como sociales. Esto favorece que presenten una baja empleabilidad y que, por tanto, les resulte complicado acceder a un empleo y, en el caso de que lo consigan, posean muchas posibilidades de no mantenerlo.

El trabajo que se desarrolla en estas entidades en el ámbito de la formación y la orientación laboral tiene por objeto incrementar la empleabilidad de estos jóvenes, proporcionándoles las habilidades, hábitos y competencias que son exigidos en el mercado de trabajo. Las acciones comprendidas en estos cometidos deberían incrementar su empleabilidad y, por tanto, favorecer su acceso a un puesto de trabajo. Sin embargo, no siempre los resultados son tan positivos, debido a que no todos los jóvenes que llegan a la entidad parten de la misma situación y se encuentran en las mismas condiciones y circunstancias, lo que determina que algunas personas, después de un período formándose y desarrollándose, y aunque hayan progresado bastante, sigan teniendo complicada su inserción exitosa en el mercado de trabajo ordinario.

Para este perfil de joven puede resultar positivo, antes de buscar empleo, un paso previo por el denominado “empleo protegido”, cuyo objetivo es, precisamente, permitir a personas con especiales dificultades de empleabilidad acceder y mantenerse en el mercado laboral. Este tipo de empleo se desarrolla en un entorno laboral menos exigente que el mercado ordinario, ya que, además de realizar unas determinadas tareas, se recibe una formación y apoyo para corregir las dificultades y mejorar el rendimiento laboral.

Normalmente, las personas que acuden allí han participado con anterioridad en otras acciones (de la misma u otra entidad), de manera que su incorporación a la empresa no es sino una continuación en su itinerario de inserción. Contratar a personas que ya se conocen y con las que ya se ha intervenido conlleva la ventaja de proporcionar la oportunidad de este aprendizaje laboral a

un trabajador del que se conoce su recorrido, sus potencialidades y las necesidades de promoción que le quedan por alcanzar.

“En el 90% de los casos, con las personas que entran en la empresa de inserción se ha hecho un trabajo previo en la Fundación”.

(Entrevista 17)

El trabajo que se realiza en la intervención social descrita hasta el momento es muy útil para dotar al joven de las destrezas sociales y laborales que exige el mercado de trabajo; sin embargo, no hay mejor aprendizaje para ello que el propio trabajo. De hecho, hay personas que en una primera aproximación podría parecer que no poseen capacidades para trabajar (por no tener, por ejemplo, ni experiencia ni formación), pero que solamente necesitan una oportunidad para demostrar que sí que son capaces. El empleo protegido proporciona esta oportunidad para que el joven pueda demostrar a los demás, y demostrarse a sí mismo, que es capaz de desarrollar correctamente las tareas que exige un determinado puesto de trabajo.

El empleo supone además un aprendizaje que resulta complicado realizar en contextos formativos, ya que por muchos esfuerzos que se orienten a simular entornos laborales, no pueden sustituir a la propia realidad.

En el caso de este perfil de jóvenes, el tipo de empleo protegido que se adapta a sus características es la *empresa de inserción*, que puede definirse como aquella empresa que realiza una actividad económica y que tiene como objeto social la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social, como tránsito al empleo ordinario. Estas empresas deben proporcionar a sus empleados (procedentes de situaciones de exclusión), como parte de sus itinerarios de inserción, procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de

trabajo y habituación laboral y social. Asimismo, estas empresas deberán disponer de servicios de intervención o acompañamiento para la inserción sociolaboral que faciliten su posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario.

Las entrevistas realizadas han mostrado cómo la apuesta por las empresas de inserción no se encuentra muy implantada en Cáritas, puesto que la mayoría de ellos no cuentan con ninguna. De hecho, solamente se ha identificado una empresa de inserción entre las diócesis entrevistadas, que ha servido para analizar el funcionamiento y la intervención que realiza una empresa de este tipo.

El perfil del trabajador acompañante o monitor es el de una persona preparada para favorecer la inserción social de los trabajadores, valorándose mucho más este aspecto que el directamente relacionado con la actividad económica de la empresa. La relación que se establece entre el trabajador acompañante y el trabajador en inserción es complicada. Comparten muchas horas el mismo espacio, por lo que durante ese tiempo el monitor puede ir abordando muchos temas con el joven. Sin embargo, hay monitores que se implican más y otros que se limitan a que se realice correctamente el trabajo. También ocurre que al final se trata de una relación entre dos personas, por lo que puede suceder que un monitor conecte bien con un trabajador pero no lo haga con otro. Para evitar estos desajustes se opta por rotar de monitor al trabajador en inserción, de forma que esas situaciones negativas no se prolonguen en el tiempo.

En una empresa de inserción se contrata, como se ha dicho, a personas que han alcanzado cierto grado de empleabilidad pero que todavía tienen dificultades, si bien hay personas que lógicamente funcionan mejor en el trabajo y otras que generan más problemas. En este sentido, una de las características de la empresa de inserción es, precisamente, ir educando laboralmente a estas personas.

“Es difícil porque la empresa está para eso, está para darle la oportunidad de que pueda funcionar. Entonces, esta es una de las frases que más les digo yo a los trabajadores acompañantes: ‘Si solamente nos gustan los más buenos, no tiene sentido la empresa de inserción, la empresa de inserción está para las dificultades, para las complicaciones, para la persona que huye, que no aparece, que hace faltas..., para enseñarle, para educarla y prepararla para que eso funcione’”.

(Entrevista 17)

Para ser contratado en las empresas de inserción el participante requiere que un trabajador social público acredite que se trata de una persona en situación de exclusión social y que se encuentra en un itinerario de inserción. Como actividad ligada a su currir en la empresa de inserción, se incluye en la jornada laboral formación específica en técnicas de búsqueda de empleo. Además, después de haber finalizado su contratación, hay un seguimiento durante seis meses como apoyo en la búsqueda de empleo.

La inserción laboral en el mercado ordinario, como fase posterior al período en la empresa de inserción, se ha dificultado notablemente con la crisis, empeorando los buenos resultados al respecto que se daban con anterioridad. Con objeto de favorecerla, se trata de firmar acuerdos con empresas ordinarias en las que se puedan insertar los trabajadores que proceden de la empresa de inserción.

La empresa de inserción analizada resulta económicamente viable, superando así una de las barreras principales a las que se enfrentan este tipo de empresas, debido no solo a la crisis económica, sino también a que el rendimiento de sus trabajadores no puede equipararse al de un trabajador normalizado. En este caso, su viabilidad económica se ha visto reforzada por el trato preferente que reciben de la Administración por medio de las cláusulas sociales.

La dificultad de poner en marcha empresas de inserción provoca que en alguna Cáritas se opte por otro tipo de estrategias de

empleo protegido. Es el caso de una diócesis donde se contrata durante un período limitado a participantes como manera de promocionar su inserción laboral. Sin embargo, se realiza mediante una contratación ordinaria y directamente a través de Cáritas, si bien luego el funcionamiento en el puesto de trabajo es similar al de una empresa de inserción. Este ejemplo pone en evidencia las dificultades con las que se encuentran los programas de empleo para impulsar empresas de inserción.

1.6. Intermediación y seguimiento

Por *intermediación laboral* se entiende el proceso bidireccional a través del cual se pone en contacto al usuario con el tejido empresarial, ya sea porque el servicio desde el empleo de una entidad social facilita que sus participantes entren en contacto con empresas que han publicado ofertas de empleo, o porque el servicio de empleo se relacione con empresas que son susceptibles en un futuro a corto o medio plazo de incorporar en su plantilla a algún usuario (contacto con empresas y prospección de mercado). Teniendo en cuenta que el objetivo final es la inserción laboral, el servicio de intermediación sería el más próximo y directamente relacionado con él.

La intermediación puede realizarse o bien “a demanda” de la empresa o del trabajador o como parte de la tarea propia de prospección de empresas. En el primer caso una empresa o particular (para el supuesto del trabajo doméstico) envía una oferta de empleo a la entidad social y se busca una o varias personas que puedan disponer del perfil profesional que se demanda. La otra posibilidad es que el participante directamente se dirija a una empresa que ha lanzado una oferta de empleo a través de un medio diferente de la entidad. La primera de las hipótesis tiene la limitación de que, por lo general, la mayoría de las entidades no reciben muchas ofertas de empleo, por lo que es preciso que el joven realice una búsqueda activa de empleo con el apoyo de la entidad. En

la medida de lo posible y considerando las habilidades del joven, es conveniente reforzar progresivamente su autonomía en su búsqueda de empleo, de manera que llegue un momento en que no necesite el apoyo para ello.

Centrándonos en Cáritas, el trabajo de intermediación se sitúa en diferentes posiciones en la estructura organizativa de los servicios de empleo, según la diócesis de que se trate. En algunas existe un servicio de intermediación como tal, encargado de canalizar las ofertas de empleo de las empresas y favorecer que accedan a ellas las personas en proceso de inserción, así como de contactar con las empresas, previa prospección, y llevar a cabo un registro de las mismas. En otras Cáritas el trabajo de intermediación se encuentra integrado en el servicio de orientación, de manera que mientras se lleva a cabo la adquisición de habilidades para la búsqueda de empleo, se persigue, paralelamente, la inserción laboral.

La intermediación se encuentra, por tanto, en la parte final del itinerario de inserción, y a ella se desemboca una vez se han adquirido las habilidades y competencias necesarias para lograr la inserción laboral. Es decir, a la última fase de intermediación llegan las personas que han alcanzado un mínimo de empleabilidad. Es importante, a este respecto, no iniciar la intervención dirigida a la intermediación del joven antes de haber alcanzado este mínimo de empleabilidad, ya que, de lo contrario, es muy difícil que logre ser contratado y, en caso de conseguirlo, la probabilidad de perder rápidamente el empleo es muy alta. Y en el contexto actual de crisis (en el que el mercado de trabajo se achica constantemente, con lo que disminuyen las ofertas de empleo) todavía es más importante no comenzar la fase de intermediación antes de tiempo.

Ahora bien, este planteamiento teórico está condicionado por las urgencias económicas del participante, ya que cuando la persona se ve acuciada por la necesidad de trabajar no queda otro reme-

dio que tratar de ayudarlo a encontrar un empleo y mientras tanto ir trabajando con él las habilidades y competencias más básicas.

La intermediación es la puerta de entrada al mercado laboral, por lo que la forma de llevar a cabo esta parte de la intervención con los jóvenes varía con respecto a la formación y orientación. Mientras que en estos servicios los jóvenes todavía no han alcanzado un nivel mínimo de empleabilidad y, por tanto, el grado de exigencia tiene que ser necesariamente inferior, en el momento de la intermediación ya hay que exigir al joven un comportamiento normalizado que le permita terminar con éxito su proceso de inserción laboral. En este caso ya no se simulan espacios de trabajo, sino que el contacto con el mundo empresarial ya es real, y un comportamiento inadecuado puede suponer no conseguir un empleo.

El grado de sofisticación del servicio de intermediación es muy variable según la Cáritas de que se trate. El modelo más desarrollado se ha identificado en una diócesis donde gestionaban una agencia de colocación financiada por el Servicio Público de Empleo Autónomo y que, por tanto, contaba con más recursos económicos para intermediación que la mayoría de las diócesis.

En este ejemplo se cuenta con técnicos de inserción dedicados exclusivamente al trabajo de intermediación, lo que permite llevar a cabo una intervención más intensa en este ámbito. Si bien en muchos de los servicios de empleo se cuenta con menos recursos disponibles para la intermediación, ya que a *esta actividad*, o bien se dedican profesionales contratados que también realizan otras tareas, o bien cuentan sobre todo con voluntarios con una dedicación limitada. En algunos casos el servicio de intermediación consiste básicamente en bolsas de empleo en las que inscribe a sus participantes y para las que reciben ofertas de empleo de empleadores particulares y de las empresas. En algunas Cáritas se utiliza el criterio de inscribir a todas las personas que acudan a Cáritas en demanda de un

empleo, con independencia de que participe en algún tipo de acción formativa o de orientación. En otras, sin embargo, se prefiere centrar los esfuerzos en las personas con las que se ha trabajado previamente en Cáritas.

Al conocer mejor a las personas, desde Cáritas se puede “recomendar” a una empresa su contratación, a pesar de que, dado el perfil de desempleados con los que se trabaja, siempre se encuentra latente el riesgo de que luego no responda como se podría esperar. Sin embargo, si no se conoce a la persona, es mucho más arriesgado realizar la recomendación, ya que cada vez que una persona es contratada por una empresa y se tiene una experiencia “negativa”, genera desconfianza en las empresas y puede reducir el número de ofertas de empleo que se reciban posteriormente.

El proceso de intermediación exige un ajuste entre la oferta y la demanda de mano de obra, de tal manera que puedan converger satisfactoriamente. Cuando una empresa hace llegar a una entidad social una oferta de empleo, el servicio de intermediación trata de encontrar una o unas pocas personas que dispongan de un perfil profesional que se ajuste a dicha demanda. De nada sirve enviar a una entrevista de trabajo a una persona si no tiene las características que demanda la empresa, puesto que además de generar insatisfacción en la empresa, se puede favorecer la frustración del joven, que ve cómo es (nuevamente) rechazado.

La mayor parte de las ofertas de trabajo que llegan se encuentran relacionadas con el trabajo doméstico, especialmente cuando el servicio de intermediación cuenta con menos recursos y tiene menos posibilidades de diversificación sectorial. Este tipo de ofertas permiten una rápida inserción de mujeres con baja cualificación, aunque obviamente con la crisis también en esta rama de actividad resulta más difícil acceder a un empleo. Se trata de empleos por lo general muy precarios, pero que pueden servir como puerta de entrada al mundo laboral a muchas mujeres.

Y es que una dificultad que se ha reconocido en muchas entrevistas es la escasez de empresas colaboradoras y que realicen sus ofertas de empleo a través de las entidades sociales. En el caso de Cáritas esto requiere, como decíamos, reforzar el trabajo de prospección de empresas en general, comenzando por aquellas empresas que ya colaboran de alguna manera con Cáritas (por ejemplo, a través del programa “Empresas con corazón”) o donde hay voluntarios trabajando. Este trabajo se puede llevar a cabo en coordinación con el servicio de formación, para favorecer que estas empresas también colaboren en la realización de prácticas formativas.

Ahora bien, no todas las personas pueden mostrar la misma disponibilidad en la búsqueda de empleo, incidiendo aquí de manera muy clara el género. Mientras los hombres muestran por lo general una amplia disponibilidad en cuanto a horarios o desplazamientos, las mujeres, sin embargo (sobre todo cuando tienen hijos pequeños, pero no solo, porque algunas también están limitadas por el trabajo en su hogar), se encuentran más limitadas en el horario y muchas requieren que el trabajo se desarrolle en una determinada zona geográfica. Y, claro, si ya de por sí es difícil la inserción laboral, conforme más condicionantes se incorporen a la misma, más complicada se vuelve.

Existe un déficit muy fuerte en los servicios públicos para atender la situación de estas mujeres que se ven muy limitadas en su inserción como consecuencia, entre otras cosas, del cuidado de sus hijos. Desde Cáritas se trata de dar una solución a este problema, pero la escasez de recursos lo complica en exceso, además de que es un tema que no correspondería a una entidad como Cáritas, sino a la Administración.

En el caso de las mujeres árabes o musulmanas, estos condicionantes todavía son mayores debido a factores culturales y religiosos. Llevar el *hiyab* o pañuelo puede limitar su acceso a algunos empleos, mientras que la negativa a manipular cerdo puede dificultar su inserción en el ámbito del trabajo doméstico y de la hos-

telería. Estas limitaciones a veces son “objetivas” (es complicado trabajar en la cocina de un bar sin manipular cerdo) y otras veces obedecen a elementos propios de la normativa laboral, de normas de la empresa o de características del puesto de trabajo, aunque en algunos casos también puede deberse a situaciones de discriminación de la parte contratante.

Y, en ocasiones, aunque de manera excepcional en el caso de las jóvenes, se pueden encontrar impedimentos incluso en su propia pareja, que no desea que su mujer trabaje, aunque la necesidad económica les obligue a ello. Este problema parece más focalizado en los colectivos gitanos y árabes, aunque el machismo no es ni mucho menos un problema específico de ellos.

Como manera de evitar que a la mujer se le asigne un rol machista que le impida o dificulte su inserción laboral es necesario intervenir conjuntamente sobre la pareja, no solo sobre la mujer, de manera que se pueda influir también sobre el hombre para que no limite la búsqueda de trabajo de su pareja. Sin embargo, esta intervención conjunta sobre ambos es muy complicada debido a la poca predisposición que muestran los hombres al respecto, teniendo por tanto que limitarse la misma a la mujer.

“Se trata de que el marido también venga y trabajar de manera conjunta. Si para ella es menos costoso acceder a un empleo, pues que sea el marido el que asuma el rol de cuidador. En los colectivos sociales que trabajamos eso está muy lejos, los hombres son muy pocos colaboradores. Principalmente es la mujer la que acude a Cáritas. Con la realidad del hombre nos cuesta mucho trabajar. Cuesta también hacer dinámicas conjuntas de hombres y mujeres. Las mujeres no quieren estar con hombres. Intentamos sentarlos juntos para trabajar temas de roles, pero es muy difícil. Y si se sientan lo hacen como oyentes no participantes. Hay mujeres que recurren a su familia extensa antes que negociar con su marido el tema de cuidar a los niños. También es cierto que estas relaciones de pareja son muy tensas, siempre están en conflicto, igual tienen miedo a que les den una torta, es que el mundo de la exclusión es muy complejo”.

(Entrevista 11)

Un problema con el que se encuentran los servicios de empleo a la hora de insertar a sus participantes es la dificultad objetiva, además de un cierto grado de discriminación, que sufren algunos colectivos para incorporarse a algunas empresas. Hay ofertas de empleo en las que la empresa o particular que la realiza explicita que el trabajador no pertenezca a un determinado colectivo. En otros casos, dicha exigencia no se explicita, pero existe igualmente en la práctica, aunque sea de manera soterrada. Los colectivos más afectados por este hecho son los gitanos y los inmigrantes, si bien entre estos también se establecen diferencias, teniendo más dificultades los árabes o musulmanes y los rumanos (generalmente por la estigmatización de los rumanos gitanos).

Como es lógico, el impacto de la crisis en el área de intermediación ha sido muy notable, puesto que, por un lado, se reduce el número de ofertas que llegan y, por otro lado, se hace mucho más difícil la inserción exitosa de los jóvenes. Pero incluso en época de crisis, los éxitos de inserción que logran los servicios de empleo analizados de Cáritas son, por lo general, bastante notables e incluso pueden llamar la atención si se comparan con otras instituciones, especialmente si se considera el perfil de personas con las que interviene Cáritas. Muchos de los jóvenes que llegan a Cáritas tendrían muy poca probabilidad de encontrar un empleo debido a su baja empleabilidad; sin embargo, tras su paso por las acciones formativas o de orientación, buena parte de ellos consiguen su oportunidad en el mercado de trabajo.

La cercanía del trabajo de Cáritas permite a sus técnicos conocer en profundidad a las personas que participan en sus recursos (tanto virtudes como limitaciones), por lo que pueden ajustar mejor la persona que envían para cada oferta, lo que a su vez incrementa la satisfacción de la empresa que realiza la demanda.

Un rasgo distintivo del servicio de intermediación de Cáritas son los esfuerzos que se dirigen al *seguimiento*. Este control se puede realizar desde el mismo momento de la entrevista concertada,

para saber cómo se ha desarrollado y el resultado de la misma, de tal manera que además de saber si la persona ha sido contratada, se pretende saber cómo ha sido la entrevista, qué se ha preguntado, cómo se ha comportado el joven y qué respuestas ha dado, qué condiciones concretas se ofrecían, etc. O se puede realizar una vez producida la inserción del joven, llevando a cabo una valoración de cómo está respondiendo en el puesto de trabajo, qué problemas se encuentra, si tiene algún tipo de necesidad que haga recomendable seguir reforzando la intervención de acompañamiento en alguna dimensión más (por ejemplo, que le cueste gestionar los conflictos que puedan surgir), cómo es el trato de la empresa (de cara a valorar futuras ofertas de empleo de esa empresa), etc. Este seguimiento de la inserción permite, igualmente, mantener el contacto con el joven de forma que se pueda prevenir la pérdida del empleo o que volviese a caer en situación de exclusión laboral. Además, también favorece que desde Cáritas se pueda hacer una valoración de los resultados de la intervención que se realiza, analizando los resultados de inserción obtenidos e identificando qué aspectos conviene reforzar más.

2. FILOSOFÍA DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DE EMPLEO DE CÁRITAS Y COORDINACIÓN CON OTROS SERVICIOS

Centrándonos específicamente en los servicios de empleo de Cáritas, hay que recordar que prioriza en sus programas y actuaciones a las personas en situación de exclusión social o en riesgo de exclusión social, por lo que estos colectivos siempre tienden a estar representados en todos los servicios y recursos que oferte, incluidos, por supuesto, los servicios de empleo. La experiencia del trabajo continuado con este grupo de personas ha terminado por aquilatar una filosofía de intervención adaptada a las características de este colectivo que, si bien muy heterogéneo, presenta rasgos comunes entre sí. En el caso de la inserción laboral, la principal característica del colectivo de jóvenes que participan del programa

de empleo es su baja empleabilidad (marcada inicialmente por el fracaso escolar), lo que dificulta su inserción y hace preciso un modelo de intervención con características particulares respecto al que se podría utilizar con otro perfil de desempleados. De hecho, entre las peculiaridades de estas personas se encuentran precisamente las dificultades que presentan a la hora de acceder a otro tipo de recursos de carácter más normalizado, por lo que se refuerza la necesidad de priorizar su admisión en los recursos de Cáritas.

La primera característica que puede definir la filosofía de trabajo de Cáritas es la *cercanía*. En la medida en que se trabaja con personas, es necesario poner en juego un trato humano y cercano con ellas. Esta cercanía favorece que los participantes se sientan cómodos y respetados con el trato que reciben, así como que comprendan correctamente toda la información que se les transmite y puedan aprovechar las acciones en las que participen.

Cada persona es una realidad diferente que es preciso conocer para poder trabajar adecuadamente con ella. Por eso, se habla de *itinerarios de inserción personalizados*, porque cada joven requiere trazar su propio camino de acuerdo con sus necesidades. No existe un manual que oriente sobre qué hacer en cada momento con cada persona, sino muchas posibilidades y recursos que hay que saber adaptar a las necesidades de cada joven.

Un objetivo claro de la atención que ofrece Cáritas a sus participantes es reforzar su *autonomía*. No se trata de ayudar sin más a estas personas, de manera que se construya una dependencia con Cáritas o con los servicios sociales, sino de que adquieran las habilidades y conocimientos necesarios para que puedan encontrar un empleo y por tanto ser autónomos. La autonomía no es solo una cuestión económica (aunque influye mucho), sino también de empoderamiento, es decir, de madurez, personalidad y autoestima.

Una manera de reforzar su autonomía es fomentando su *autoconocimiento*, es decir, que sepan cuáles son sus verdaderas posi-

bilidades y potencialidades, de manera que ellos mismos puedan marcar su propio camino. Si ellos son conscientes de su realidad es más fácil trabajar con ellos, puesto que sus expectativas se ajustarán a su realidad y estarán dispuestos a dedicar esfuerzos dirigidos a aquellos aspectos de su empleabilidad sobre los que muestren mayores dificultades.

Este autoconocimiento es clave para el desarrollo de la persona y su proceso de inserción. Desde Cáritas no se persigue “dar un trabajo” a los participantes de sus programas, sino incrementar su empleabilidad para que sean capaces de conseguir y mantener un empleo. Es decir, que el joven tiene que ser el protagonista de su itinerario y desde Cáritas lo que se favorece es el acompañamiento en el proceso, ofreciendo apoyos y refuerzos cuando lo necesite y empujándole a actuar autónomamente cuando esté preparado para ello. Se trata por tanto de promocionar a la persona no solo en el ámbito laboral, sino en todas las esferas de su vida, ya que, como se ha dicho en más de una ocasión, la empleabilidad depende de muchos factores no directamente laborales. Es precisamente este apoyo a la *promoción de la persona*, a su desarrollo integral como persona, lo que caracteriza el trabajo de Cáritas.

En esta promoción de la persona juega un papel determinante la *autoestima*. Muchos jóvenes llegan a Cáritas con una baja autoestima motivada por su fracaso escolar, la pérdida del empleo o el llevar tiempo buscando trabajo sin lograrlo. Esto en cuanto a temas laborales, pero muchos también sufren otras situaciones que minan su autoestima, como la falta de estímulos positivos de sus padres, tener una relación de pareja con un fuerte “enganche emocional”, etc.

Reforzar la autoestima empodera al joven y le da fuerzas y motivación para avanzar en su itinerario de inserción. Y es que difícilmente una persona puede ser capaz de “venderse” exitosamente en el mercado de trabajo si ella misma no se valora. El impacto de la crisis ha dificultado encontrar un empleo y alarga el tiempo de

búsqueda necesario, por lo que se incrementan las posibilidades de desánimo del joven, que se puede desmotivar ante la ausencia de éxitos en su búsqueda. Desde Cáritas se tiene clara la importancia de realizar este refuerzo a la persona y se intenta inocular en todas las fases del itinerario (excepto en intermediación), especialmente en la orientación y en la formación prelaboral.

Además de este trabajo en la dimensión psicológica y anímica que se realiza de manera transversal en casi todas las intervenciones con el joven, puede haber también una *intervención psicológica* más específica y especializada con aquellas personas que presenten necesidad de profundizar en algún aspecto. Con el sesgo que ello supone, hay que decir que únicamente una de las Cáritas que se ha visitado contaba con una psicóloga para reforzar el trabajo de los formadores, educadores y orientadores, valorándolo este refuerzo como muy positivo.

En cuanto a este trabajo psicológico que se realiza con los jóvenes, tanto en grupo como individualmente, pero sobre todo en grupo, se encuentran notables diferencias en relación con la colaboración del joven. Los chicos son mucho más reacios a abrirse ante los demás y a hablar de aspectos personales, emocionales y anímicos. Su relación con los amigos incluye mucho menos estos aspectos que en el caso de las chicas, que están más acostumbradas a entablar conversaciones en torno a sus emociones y que por tanto se muestran más colaboradoras y valoran más estas dinámicas. Ahora bien, esto no significa en absoluto que no sea posible abordar temas como la autoestima con los chicos, sino que en ocasiones este trabajo tendrá que ser más lento y menos directo.

El incremento de la empleabilidad, objetivo de los servicios de empleo, no se logra únicamente incidiendo sobre aspectos estrictamente laborales, como sería la formación profesional, los hábitos laborales o las técnicas de búsqueda de empleo. Por ello, desde el programa de empleo se aborda la persona, su entorno y su familia desde una perspectiva *integral*. Este trabajo integral sobre

el joven se realiza no solo actuando sobre los aspectos en los que tiene algún problema, sino también fomentando comportamientos saludables y responsables que sirvan como prevención ante el riesgo de conductas no normalizadas.

Esta filosofía de trabajo ha demostrado ser muy eficaz con el perfil de joven con el que se trabaja, ya que son jóvenes que han fracasado en el sistema educativo y que no encuentran su espacio en otro tipo de recursos para el empleo o la formación. Sin embargo, llegan a Cáritas y el mismo chico o chica “que no servía” resulta que sí que funciona. Obviamente, esto no se produce de la noche al día, pero sí que es cierto que la presente investigación ha podido comprobar cómo la mayoría de los jóvenes que participan en Cáritas muestran progresos muy importantes. Ahora bien, en cualquier caso no todos logran una inserción laboral plena, bien porque el joven no ponga de su parte, bien porque desde Cáritas no se acierte en la intervención, o bien porque haya factores externos (mercado de trabajo, familia, etc.) que dificulten el proceso.

2.1. Derivaciones

A los servicios de empleo de las diferentes entidades sociales se puede llegar de diferentes maneras, siendo más frecuente una u otra en función de las características del servicio o del territorio en el que interviene. Lo cierto es que, normalmente, los jóvenes no suelen acudir directamente al servicio de empleo, sino que acceden por derivación, bien sea desde otro programa de la entidad o por alguna otra institución o entidad.

En el caso de Cáritas la derivación se puede producir bien desde otro programa (mujeres, drogodependencias, etc.) o bien desde una parroquia. Además, una persona puede ser derivada al programa de empleo desde un servicio público (Servicios Sociales, Servicio Público de Empleo, institutos...) o desde otra entidad sin

ánimo de lucro que considere que en Cáritas puede recibir una atención más especializada.

Además, desde el servicio de empleo de Cáritas también se puede derivar a una persona a otra entidad, ya sea para hacer un curso, para buscar empleo, porque se considere que la atención que allí se le pueda ofrecer puede ajustarse más a su perfil o simplemente porque no es posible atenderlo en Cáritas.

2.2. El servicio de empleo y su coordinación con otros servicios de Cáritas

Los servicios con los que cuenta Cáritas varían según la diócesis de que se trate. Hay servicios de empleo, de acción social, de inmigrantes, de mujeres, de jóvenes, de infancia, de transeúntes, rural, etc. Igualmente varía la organización interna de cada diócesis, estando estructurados los servicios en algunos casos en áreas (por ejemplo, área de acción social, área de empleo e inserción) que engloban a su vez diferentes servicios.

Nuestro objeto de estudio en este caso es el servicio de empleo, pero hay que tener en cuenta que este servicio está influido y condicionado por el resto de los servicios que puedan existir en la Cáritas Diocesanas, ya que los servicios existentes no funcionan como departamentos estancos, sino que se retroalimentan y complementan entre sí. Por ello, hay que tener en cuenta que las características de un servicio de empleo también dependerán de las características del resto de los servicios con los que conviva en la diócesis.

La existencia y características de otros servicios pueden influir en el perfil de participante de los servicios de empleo, así como en el tipo de actividad sobre la que se haga un mayor énfasis. Cuando existe un programa o servicio dirigido a un colectivo específico (por ejemplo, mujeres, inmigrantes, transeúntes, jóvenes), estos

servicios acogen a personas pertenecientes al colectivo en cuestión que se encuentran en situación de exclusión o riesgo de exclusión y que presentan necesidades y dificultades. En estos casos, la intervención que se realiza con estas personas suele estar dirigida a dos objetivos: contribuir a la satisfacción de sus necesidades básicas (vivienda, alimentación, cuidados, etc.) y dotarles de las habilidades sociales básicas que favorezcan su integración social.

Hay que tener en cuenta que cuando estos servicios acogen a un joven, muchas veces se trata de una persona que presenta pocas posibilidades y capacidades para afrontar con éxito su integración. El itinerario de inserción de estas personas, por lo general, requiere un período de tiempo al inicio, para trabajar las habilidades sociales básicas y para estabilizar la situación vital de la persona o familia. Una vez alcanzado este objetivo inicial, el siguiente paso para lograr la integración social, en muchos casos, pasa por la incorporación al mercado de trabajo. Es entonces cuando desde estos programas se produce la *derivación* al servicio de empleo.

La puerta de entrada a Cáritas puede variar según la organización de cada diócesis, si bien fundamentalmente son dos: la parroquia o lo que se podría denominar la acogida de los “servicios generales”. En algunos casos, cuando una persona acude a los “servicios generales” lo hace pidiendo ayuda de manera genérica, por lo que es preciso realizar un diagnóstico inicial que permita valorar la demanda implícita, la explícita y el servicio más adecuado para atenderlo. En ocasiones es la propia persona ubicada en la acogida la que, mediante unas pocas preguntas, le deriva a uno de los servicios. En otros sitios, cada persona que acude es entrevistada por una trabajadora social de “atención primaria” que valora sus necesidades y, si es conveniente, decide que sea atendida por los servicios de empleo. Otras veces es posible acudir directamente al servicio de empleo sin haber pasado previamente por ningún filtro.

Una vez producida la derivación al servicio de empleo, es frecuente que no se produzca una ruptura en la atención que realiza

el otro servicio, sino que la intervención se produzca conjuntamente desde empleo y desde el servicio del que procede, si bien esto es muy variable según los casos, las Cáritas Diocesanas e incluso las necesidades del participante. En algunas Cáritas existen reuniones de coordinación entre el servicio de empleo y otros servicios, de manera que se interviene conjuntamente la empleabilidad y otro tipo habilidades sociales necesarias para la inserción social y laboral.

Cuando Cáritas ofrece una ayuda económica al joven, el seguimiento de esta ayuda puede estar coordinado por ambos servicios. Por ejemplo, la trabajadora social de Cáritas o la parroquia le proporciona una ayuda económica mensual, pero se le exige a cambio el compromiso de la asistencia a los servicios de empleo. Aquí es interesante destacar cómo este compromiso muchas veces no se establece solo con la persona demandante de la ayuda, sino con la unidad familiar, de manera que, por ejemplo, la ayuda la puede recibir la madre pero la persona que participa del programa de empleo ser su hija. Esta estrategia de intervención sobre la *unidad familiar* puede resultar muy eficaz para “activar” a jóvenes que han abandonado el sistema educativo y que se encuentran sin trabajar, sin formarse y sin buscar activamente empleo.

En el caso de la atención psicológica, ya sea individual o en terapia de grupo, puede seguir realizándose a través del servicio especializado en el que estaba y de manera paralela a la intervención que se realiza en el servicio de empleo.

Un aspecto relevante que también puede tener relación con el programa de empleo es el *trabajo comunitario* que se realiza desde numerosas Cáritas, tanto desde las parroquias como desde otros servicios. Este trabajo sirve para que la población del territorio en el que se realizan las intervenciones conozca a Cáritas y la tenga como referente, de manera que acuda a ella cuando lo pueda necesitar. Este trabajo es mucho más eficaz cuando se prolonga en el tiempo y se centra en un barrio concreto. Por ejemplo, si se hace

un trabajo de animación con la infancia, luego esos niños cuando sean jóvenes conocerán Cáritas y será más fácil que acudan a ella si lo necesitan.

2.3. Las parroquias: la base de Cáritas y su puerta de entrada

La parroquia es la base de Cáritas, puesto que allí participan muchos de sus voluntarios y allí acuden en primer lugar muchas de las personas que precisan ayuda y son atendidas por la institución. La parroquia es el elemento de la estructura de Cáritas más cercana a las personas vulnerables, sobre todo cuando la parroquia es un actor más del barrio y es reconocida como tal, siendo el referente para las personas excluidas o en riesgo de exclusión.

En muchos barrios y municipios llega a convertirse en tal referente que no son pocos los que acuden a Cáritas a solicitar ayuda antes que a los servicios sociales o a otros servicios públicos. Obviamente, la voluntad de Cáritas no es la de sustituir la obligación que tiene la Administración de atender a las personas más vulnerables, sino la de complementar esta atención y, en todo caso, hacerla más próxima y humana. Sin embargo, la situación de colapso que viven muchos servicios sociales, especialmente desde que se iniciara la crisis económica, favorece que muchas personas acudan directamente a Cáritas pidiendo ayuda, sobre todo si precisan de la misma con urgencia, puesto que la lista de espera para ser atendido en algunos servicios sociales puede ser de varios meses y, en caso de ser aprobada una ayuda, esta también puede tardar varios meses.

En el caso de los jóvenes, suelen necesitar ayuda para la vivienda y para encontrar trabajo. Además, en el caso de las mujeres con hijos, sobre todo si son menores de tres años, precisan de ayuda para que sus hijos sean atendidos mientras ellas están trabajando, buscando trabajo o formándose. Hay que tener en cuenta las im-

portantes deficiencias de la red de centros infantiles de cero a tres años, así como la poca flexibilidad de la misma, que no siempre se ajusta a las exigencias del mercado de trabajo.

Si la parroquia llega a convertirse en referente para mucha gente es en buena parte gracias al trabajo comunitario que se realiza en el barrio o municipio. Este trabajo puede incluir actividades de muy diverso tipo, desde animación con los niños, refuerzo escolar, actividades para jóvenes, etc. Este trabajo comunitario permite acercarse a la gente, que conozcan la parroquia y ganar su confianza, de manera que cuando se necesite ayuda resulte “natural” acudir a la parroquia, sobre todo en comunidades donde ir a pedir ayuda a Cáritas es algo habitual y mucha gente del entorno social de la persona que acude ya lo ha hecho antes.

Esta referencia de Cáritas en el barrio es especialmente notable cuando se ofrece un servicio específico dirigido a jóvenes o, cuando menos, que resulte muy atractivo para ellos. Este puede ser el caso de un centro con actividades dirigidas a jóvenes, de un centro de acceso público a Internet o de un centro de formación dirigido a jóvenes provenientes del fracaso escolar. En estos casos, el hecho de encontrarse el servicio de Cáritas en un barrio de los que podrían denominarse “desfavorecidos” favorece que los jóvenes de este barrio acudan con mayor facilidad, puesto que se trata de un perfil de joven muy arraigado en el barrio y al que, probablemente, por las dificultades que presenta en términos de habilidades sociales, le cuesta mucho salir del mismo.

La mujer acude en mayor medida a Cáritas a solicitar ayuda que el hombre, con independencia de la edad. Cuando se trata de un matrimonio o pareja que precisa ayuda, es la mujer la que mayoritariamente acude, siendo el hombre mucho más reacio a ello. Las personas que se encuentran en exclusión social o en riesgo de exclusión social adoptan en mayor medida estrategias de “familia extensa”, es decir, conviven en un mismo hogar varias generaciones (abuelos, padres, hijos y a veces incluso cuando los hijos tie-

nen descendencia siguen viviendo en el hogar paterno, sobre todo en los casos en los que la mujer joven se separa y se queda sola con los hijos). Este hecho hace que cuando una persona (independientemente de su posición en la estructura familiar) acude a solicitar ayuda a la parroquia, sea conveniente preguntarle por la situación de los demás miembros de su unidad familiar, con objeto, entre otros, de detectar casos de jóvenes que están sin trabajar ni estudiar.

La decisión de derivarla al servicio de empleo de Cáritas o a otro recurso de empleo depende de varios factores, tales como la capacidad de la persona que en la parroquia realiza la intervención (básicamente si tiene conocimiento de los recursos para el empleo disponibles) o de las posibilidades de acogida del servicio de empleo (si existe como tal, si está saturado o si tiene plazas disponibles, de los servicios que ofrezca, etc.).

Cuando la puerta de entrada es la *parroquia*, la persona puede ser atendida directamente en la propia parroquia o, en función de sus necesidades y de los recursos disponibles de la parroquia, ser derivada a un servicio especializado de Cáritas, como el de empleo. De hecho, en algunos servicios de empleo de Cáritas la mayoría de las personas vienen derivadas de las parroquias.

Además de la posibilidad de derivar a otros recursos, desde las propias parroquias se puede realizar una intervención en materia de empleo, algo a lo que en algunas Cáritas se le da mucha importancia. Obviamente, esta intervención no es tan especializada como un servicio específico de empleo, pero sirve para abordar una primera orientación laboral. Además, el trabajo que la parroquia realiza en el barrio también puede incluir el objetivo de la inserción laboral, para lo cual se puede colaborar tanto con las entidades que disponen de recursos de empleo como con las empresas del barrio que se avienen a participar en proyectos de Cáritas.

En los casos en los que Cáritas no cuenta con un servicio de empleo muy desarrollado debido a la escasez de recursos económicos, puede resultar especialmente recomendable apoyarse en el trabajo de inserción laboral que puede realizarse desde las parroquias. En este caso, es importante que desde el servicio de empleo se forme y se realice un seguimiento a los voluntarios de las parroquias para que puedan llevar a cabo su tarea de la mejor manera posible.

2.4. Coordinación con los servicios públicos

El perfil de persona con la que trabaja Cáritas es muy similar al perfil que se atiende en los *Servicios Sociales públicos*, por lo que lógicamente son muchas las personas que son atendidas o que acuden tanto a Cáritas como a Servicios Sociales. Esto introduce una lógica de coordinación entre ambas instituciones.

Desde los servicios de empleo se interviene en la parte laboral o, si se quiere, sociolaboral de la persona, pero hay muchos jóvenes que además de este trabajo necesitan apoyo en otras parcelas de su vida. En algunos casos, será un apoyo de tipo más sanitario (drogodependencias, salud mental...) y en otros más social o económico (vivienda, alimentación, escolarización de los menores...). Si persisten fuertes dificultades en los ámbitos sanitario y social, será muy difícil lograr la inserción de la persona, por muy de calidad que sea la intervención en la dimensión de corte más laboral.

Son varias las maneras a través de las cuales se puede establecer una coordinación entre Cáritas y los Servicios Sociales. La más frecuente ocurre cuando una persona es beneficiaria de algún tipo de ayuda de los Servicios Sociales y desde estos se le solicita que acuda a Cáritas para realizar algún tipo de actividad (formación, formar parte de pretalleres, orientación laboral, etc.). De hecho, Servicios Sociales es una de las instituciones que más derivaciones dirige a Cáritas y en concreto a los servicios de empleo.

La elevada frecuencia en la derivación que se produce desde Servicios Sociales a Cáritas se debe fundamentalmente a la buena imagen que poseen sus profesionales en torno al trabajo que se realiza en Cáritas. Ahora bien, la saturación que sufren los Servicios Sociales en muchos lugares como efecto de la crisis produce un efecto perverso, que consiste en que la causa latente de la derivación se desplace hacia la imposibilidad que tienen de atenderlos, por escasez de recursos humanos (no tienen tiempo para atenderlos) o económicos (han agotado el presupuesto para determinadas ayudas). En este caso, ocurre que Cáritas termina muchas veces asumiendo una responsabilidad y unas tareas que le corresponden a la Administración.

Otras veces lo que sucede es que la persona, en lugar de dirigirse directamente a los Servicios Sociales, acude a Cáritas, ya sea a la parroquia, a los servicios generales o a algún programa concreto. Esto puede deberse a diversos factores, entre los que destacan la saturación de los servicios públicos, que dan cita con plazos elevados, la lentitud en la tramitación de las ayudas o simplemente que Cáritas es un referente para mucha gente, por lo que cuando tienen un problema acuden allí antes que a los propios servicios públicos. Por ello, no sorprende que en ocasiones una de las primeras cosas que se hace cuando una persona acude a Cáritas es sugerirle que también vaya a los Servicios Sociales a ser atendida y a solicitar la ayuda que en su caso le pudiera corresponder.

La fluidez de la relación que se puede tener desde los servicios de empleo de Cáritas con Servicios Sociales puede variar mucho, tanto en función del territorio como de la trabajadora social en cuestión con la que se realice la comunicación. Sin embargo, no se ha detectado una queja al respecto, aunque sí que se ha detectado en relación con otras cuestiones, como la saturación de los Servicios Sociales o la lentitud en tramitar las ayudas.

El principal referente para los servicios de empleo de Cáritas en la Administración son los *Servicios Públicos de Empleo de las*

CC. AA., ya que son los que tienen asumidas las competencias en esta materia y, por lo tanto, cuentan con un mayor presupuesto para su desarrollo, sin menoscabo de que en algunos municipios también pueda ser relevante la relación que se pueda tener con el organismo local de empleo correspondiente.

El principal requisito para hacer uso de los SPE o de cualquier servicio por ellos financiado es estar inscrito en la oficina de empleo como demandante de empleo. Muchas personas que acuden a los servicios de empleo de Cáritas no se han inscrito como demandantes, por lo que esta suele ser una de las primeras tareas que deben realizar, y así se lo hacen saber los técnicos de empleo de Cáritas a los participantes.

La manera en la que muchas veces atienden en los SPE es muy “fría” y muy poco sensible a adaptarse al perfil del demandante, lo que hace que el tipo de joven se encuentre perdido, no comprenda muy bien cómo actuar y generalmente no obtenga la información que necesitaría o no realice el trámite que le convendría. Esto obliga a Cáritas a explicar muy bien lo que debe solicitar en el SPE, porque probablemente el orientador o técnico que lo atiende no lo va a hacer.

Cuando desde Cáritas se deriva a un joven a otra entidad, es frecuente que se les llame para informarles de la persona que se va a derivar, sus características, etc. Sin embargo, cuando se trata del SPE es más complicada esta relación de cercanía con los técnicos, ya que a lo largo del día atienden a mucha gente y, sobre todo a partir de la crisis, se encuentran muy saturados y resulta complicado que realicen una atención personalizada. Probablemente antes de la crisis, cuando había menos desempleados y estos tenían un perfil más concreto y más similar al de los participantes de Cáritas, esta comunicación resultaba más factible.

En alguna comunidad autónoma puede ser más difícil acceder a los cursos que financia el SPE, puesto que no basta con disponer

de la tarjeta de demandante, sino que además hay que cumplir otros requisitos. Algunos de estos recursos pueden estar dirigidos específicamente a personas en riesgo de exclusión, pero el acceso al mismo puede tener un filtro de acceso (por ejemplo, que deba ser derivado por el técnico de empleo que lo atiende) que deje fuera precisamente a las personas con menos habilidades y menor empleabilidad.

Como se ha dicho antes, los SPE cuentan con un importante volumen de recursos económicos para desarrollar políticas activas de empleo, las cuales pueden ser desarrolladas directamente por ellos o a través de otro tipo de instituciones o entidades. Por tanto, los SPE son una posible fuente de financiación para las acciones de empleo que desarrolla Cáritas, tanto de formación como de orientación o intermediación. Es decir, Cáritas, al igual que otras entidades, puede solicitar al SPE correspondiente la financiación de alguna de sus acciones de empleo.

En las entrevistas realizadas se ha recogido en numerosas ocasiones la consideración de que los SPE tienen un déficit de atención al colectivo de Cáritas, porque no está adaptado a sus características, que requieren una mayor personalización. Una manera de cubrir esta dificultad sería financiando a entidades más especializadas, como Cáritas, la realización de acciones de empleo, algo que de hecho ya se realiza en muchos lugares. De esta manera, Cáritas tiene la oportunidad de obtener financiación pública para dotar de más servicios a su programa de empleo.

El problema que en este caso se plantea es que por lo general los SPE tienen unos criterios establecidos y son muy rígidos al respecto, sin hacer distinciones en función del perfil de persona hacia la que va dirigida la acción. Esta situación provoca que cuando una entidad como Cáritas realiza una acción con fondos del SPE autonómico, se deba adaptar a estos criterios, lo que puede dificultar enormemente el correcto desarrollo de la acción, ya que no está adaptada al perfil de joven que acude a ella. Por

tanto, se ha detectado que los servicios de empleo de Cáritas tienen muchas dificultades para trabajar junto con los SPE y más específicamente para realizar acciones subvencionadas por estos, llegando incluso a considerar la posibilidad de no obtener financiación pública de ellos. Los requisitos y la rigidez en la exigencia de los mismos es algo que evidentemente podría corregirse, pero la opinión que se ha recogido de algunos técnicos de Cáritas es que los SPE parecen priorizar la atención de aquellas personas que tienen mayor probabilidad de integración (se deduce que con objeto de “optimizar” los recursos), lo que supone una lógica diametralmente opuesta a la que acostumbra a utilizar Cáritas en su intervención, que es aquella de ayudar a las personas de menor empleabilidad.

La existencia de requisitos rígidos de obligado cumplimiento supone un riesgo añadido para Cáritas en la realización de acciones financiadas con fondos del SPE autonómico, puesto que en caso de incumplimiento se penaliza económicamente a la entidad que ejecuta la acción, por lo que debe devolver un porcentaje de la subvención recibida, que, por otra parte, ya ha sido utilizada en el desarrollo de la citada acción. Esta penalización económica supone otro desincentivo muy fuerte para algunas Cáritas Diocesanas, que prefieren no trabajar con los SPE, que debe añadirse a lo comentado anteriormente.

Con los SPE se podría convenir cualquier tipo de acción relacionada con las políticas activas de empleo, tanto en el área de la formación como de la orientación o de la intermediación. De hecho, se han conocido experiencias de actividades financiadas por los SPE en estas tres áreas. Ahora bien, la mayoría de las experiencias estudiadas han consistido en acciones formativas.

Una dificultad encontrada es la relativa al acceso de los jóvenes a las acciones financiadas por los SPE autonómicos. Cuando el requisito es únicamente disponer de la tarjeta de demandante no hay mayor problema, pero en ocasiones existen algunos requisitos

más que terminan por complicar estas cuestiones para el perfil de personas con las que se trabaja en Cáritas. Por ejemplo, una persona puede llevar en desempleo dos años, pero, sin embargo, no haber renovado la tarjeta de demandante, por lo que ya no consta la duración en situación de desempleo.

Además de la dificultad en el acceso a la acción para los participantes de Cáritas, una vez que se han incorporado a las mismas, los requisitos tenidos en cuenta a la hora de valorar su aprovechamiento son también muy elevados. Por un lado, se exige que no superen un número máximo de faltas, o bien a lo largo de la acción o bien en un mes. La necesidad de adquirir hábitos laborales del perfil de joven que atiende Cáritas conlleva que en determinados casos presenten dificultades precisamente para acudir al curso, sobre todo al inicio del mismo, ya que lo lógico es que conforme avance la formación estas faltas “no justificadas” vayan disminuyendo, puesto que precisamente uno de los objetivos de la formación que proporciona Cáritas es la adquisición de estos hábitos necesarios para el empleo.

Otra exigencia que puede resultar en ocasiones complicada de cumplir es la relativa a la finalización de la acción por parte de un determinado porcentaje de asistentes. Con anterioridad a la crisis esta exigencia era más difícil de cumplir porque podía darse la circunstancia, con mayor frecuencia, de que una persona encontrase trabajo mientras estuviera haciendo el curso, lo que originaba el abandono. La mayor dificultad para encontrar empleo reduce este riesgo de abandono, pero aun así estamos hablando de un perfil de joven que puede igualmente abandonar por diferentes motivos (desmotivación, problemas familiares o personales, recaída en conductas delictivas o de consumo, etc.).

En ocasiones se puede exigir un determinado resultado de inserciones, por ejemplo, que el 30% de los alumnos formados se inserten laboralmente en un determinado período de tiempo. Esta exigencia, al contrario que la anterior, se vuelve mucho más dura

en un período de crisis y elevado desempleo, especialmente si se trabaja con personas de baja empleabilidad.

Las dificultades mencionadas llevan en ocasiones a los servicios de empleo de Cáritas a tomar la decisión de no trabajar con los SPE, si bien otras veces se valora que aun así es conveniente solicitar su financiación. En estos casos, se buscan estrategias para poder atender a las personas que responden al perfil de Cáritas, pero intentando a la vez no sufrir una penalización económica por ello.

También se ha apuntado la idea de, mediante el diálogo y la comunicación, tratar de acordar con los SPE requisitos específicos para las personas que se atiende en Cáritas. Porque si bien es verdad que desde los SPE se subvencionan acciones dirigidas a colectivos con especial dificultad de inserción laboral, esta especificidad no hace que por ello se modifiquen las exigencias, ni del joven ni de la entidad que realiza la acción. Por ello se apunta la posibilidad de hablar con el SPE autonómico y tratar de que sea más flexible en algunos aspectos, como fórmula para que a una entidad como Cáritas se le impongan menos problemas para trabajar junto con esta institución.

Además de con los Servicios Sociales y con los Servicios Públicos de Empleo, existen otras instituciones públicas con las que los servicios de empleo de Cáritas se pueden coordinar con objeto de favorecer la inserción sociolaboral de los jóvenes con mayores dificultades de inserción. Son variadas las instituciones con las que es posible esta coordinación, si bien aquí nos vamos a referir a aquellas que hemos identificado como más relevantes y que son los institutos, los centros de menores y los centros de salud mental.

Con los *institutos* la coordinación se produce normalmente por iniciativa de los orientadores de los centros, que contactan con Cáritas cuando determinados jóvenes dejan de acudir a clase. En estos casos, probablemente la valoración que se realiza desde el centro es que el sistema educativo no tiene capacidad o posibili-

dad en ese momento de dar respuesta a las necesidades de un chico o chica que con 16 años ha caído totalmente en el absentismo escolar o bien plantea abiertamente que quiere dejar los estudios, puesto que una vez cumplidos los 16 años ya no está obligado a estar escolarizado.

Los orientadores llaman a Cáritas porque conocen el trabajo que se realiza y saben que tienen posibilidad de incluirlos en algún programa de formación que resulte más atractivo y motivador para los jóvenes.

En el caso de los *centros de menores*, se trata de jóvenes (generalmente de 16 y 17 años) que se encuentran bajo la tutela del Estado, bien por ser inmigrantes no documentados o bien por haber cometido algún delito. En cualquier caso, sea por un tema de cultura e idioma en el caso de los inmigrantes o de conducta social en el de los jóvenes que han cometido algún tipo de infracción, se trata de personas con las que hay que intervenir muy específicamente para conseguir que alcancen un mínimo de hábitos y habilidades que exige el mercado de trabajo.

En estos casos, la coordinación no suele limitarse a la simple derivación del joven a Cáritas, sino que mientras se encuentra en Cáritas se realiza un seguimiento desde la institución que lo ha derivado. En el caso de los jóvenes que han quebrantado la ley, suelen acudir a Cáritas “obligados”, puesto que es una de las condiciones que les impone el juez para quedar en libertad.

Cuando una persona que atendió Cáritas sufre de algún tipo de enfermedad o trastorno mental, debe tener un seguimiento médico especializado en un *centro de salud* o bien en alguna entidad que ofrezca atención psicológica, como Cruz Roja. En estos casos, los técnicos de empleo se deben apoyar en los médicos que lo atienden, con objeto de realizar una intervención complementaria y de disponer de un conocimiento sobre cómo reaccionar ante determinados comportamientos que pueda activar el joven.

Capítulo 5 | Propuestas

1. SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

- Las circunstancias concretas de los jóvenes estudiados hacen necesaria la atención por parte de un *orientador* especializado, puesto que el técnico de empleo que los registra como demandantes no puede hacer esta función. Para ello, sería preciso contar con una metodología que permitiera al técnico de empleo identificar a los jóvenes que presentan necesidad de un orientador y derivarlo al mismo. Este servicio de orientación puede ser prestado directamente por los SPEA o por entidades colaboradoras y especializadas en este colectivo.
- La *formación* que se oferta desde los SPEA debe ser mucho más flexible y adaptarse mejor a los diferentes colectivos a los que se dirige, en este caso a los jóvenes provenientes del fracaso escolar. Es preciso, para ello, que no se diseñe un único tipo de acción formativa, sino que exista una mayor variedad adaptada a los colectivos que se consideren, tanto en lo que se refiere a la metodología y contenidos como en los criterios de acceso y requisitos para las entidades formadoras.

- Mucho más importante que realizar formación que exija un porcentaje de inserción (que, en caso de no cumplirse, repercute en la subvención de la entidad), es la existencia de *prácticas* no laborales (o laborales) al finalizar la formación.
- Es necesario apostar por la *formación vinculada a las necesidades de las empresas*, puesto que es la que mayor porcentaje de éxito en la inserción presenta. Ahora bien, la formación con compromiso de contratación no debe ser la única posibilidad para organizar este tipo de formación y se debe ser más flexible al respecto.
- No parece que la *promoción* de la contratación mediante subvenciones a las empresas esté resultando una medida muy eficaz. En cualquier caso, parece que sería más lógico que esta subvención estuviera vinculada a que la persona contratada procediese de una entidad en la que ha seguido un *itinerario de inserción*, incrementando de esta manera las posibilidades de éxito de su inserción y por tanto la eficacia de la subvención.
- Se ha demostrado que las *Escuelas Taller* son un recurso muy eficaz para la inserción de jóvenes provenientes del fracaso escolar, por lo que deberían incrementarse los recursos destinados a este fin, ya que en la actualidad hay muchas personas que no pueden acceder a ellas porque las plazas son insuficientes.
- Las ofertas que sean susceptibles de ser cubiertas por personas en riesgo de exclusión podrían ser *reservadas* para ellas, puesto que sus posibilidades de inserción son menores. Para ello, sería necesario identificar a los demandantes de empleo como personas en riesgo de exclusión y establecer algún mecanismo para identificar este tipo de empleos.

2. SISTEMA EDUCATIVO

- En primer lugar, conviene remarcar una vez más que el problema del *fracaso escolar* debe convertirse en una *prioridad* nacional que debe ir más allá de la política educativa. Es preciso evaluar los programas de prevención del fracaso escolar existentes, para conocer su eficacia y qué aspectos pueden ser mejorados.
- La prevención del fracaso debe comenzar desde edades mucho más tempranas, desde la propia *educación primaria*, mientras que en la actualidad únicamente se refuerza de manera específica a aquellos escolares que se califican como “alumnos con necesidades educativas especiales”, quedando el apoyo al resto de los alumnos a criterio del maestro. Intervenir en la educación primaria evitaría que los escolares comiencen la ESO con importantes retrasos que derivan en fracaso escolar.
- Las posibilidades de intervención del sistema educativo son limitadas, puesto que la *familia* es la otra gran pata sobre la que se sustenta el rendimiento escolar del estudiante. Por ello, desde los centros educativos se debe potenciar una mayor relación con los padres, de manera que se les pueda formar y proporcionar herramientas para contribuir a la mejora del rendimiento escolar de sus hijos. En este sentido, esta intervención sobre la unidad familiar no debe estar únicamente enfocada al rendimiento escolar, sino que debe ser mucho más amplia y abarcar aspectos tales como el fomento de un ocio saludable o la promoción de la educación para la salud.
- Los *PCPI* están cumpliendo una función muy importante para evitar que los jóvenes abandonen el sistema educativo y pasen a una situación en la que ni estudian ni trabajan. Conviene, por tanto, reforzar la apuesta por este tipo de for-

mación, aunque también hay que analizar por qué los mismos alumnos que no tenían ninguna motivación en la ESO sí que ofrecen un rendimiento aceptable en el PCPI. Fruto de este análisis debería surgir la incorporación de nuevas metodologías educativas en la ESO que permitieran hacer más atractiva la educación a los jóvenes que actualmente son víctimas del fracaso escolar.

- Igualmente es recomendable dotar de mayores recursos a las *Escuelas de Adultos* para evitar que un joven que quiera retomar su educación no pueda realizarlo por falta de plazas. El papel que están jugando las Escuelas de Adultos para permitir a muchos jóvenes volver a estudiar es muy importante, si bien habría que estudiar si es posible mejorar la conciliación del empleo con los estudios e incluso con el cuidado de los hijos, mediante una mayor flexibilización de este tipo de educación.

3. SERVICIOS SOCIALES

- Actualmente los Servicios Sociales se encuentran desbordados y son incapaces de dar respuesta a las necesidades sociales ocasionadas por el desempleo. En cualquier caso, la crisis económica no puede ser excusa para que la protección social universal no esté garantizada y haya personas que tengan que acudir a determinadas instituciones (como Cáritas) a solicitar ayudas de urgencia (y, en algunos casos, una bolsa de comida). Es imprescindible, por tanto, que se dote de *mayores recursos* a los Servicios Sociales, de manera que todas las personas puedan satisfacer sus necesidades básicas.
- Las *ayudas sociales* (especialmente en las familias en las que hay jóvenes) deberían enfocarse como una *oportunidad* para iniciar el camino hacia *la integración*, apoyándose en los propios Servicios Sociales o bien en entidades como Cáritas.

Estas ayudas no deben ser únicamente paliativas de la exclusión que sufren, sino que, sobre todo, deben convertirse en una poderosa herramienta de inclusión, abriendo puertas para que toda persona que las reciba se pueda introducir en un itinerario de inserción. En este sentido, deben trabajarse todos los elementos (procesos y acciones) dirigidos al desarrollo de hábitos laborales.

- Posiblemente más eficaz que la existencia de múltiples ayudas sociales, cada una de las cuales exige su propia gestión burocrática, sería la creación de una auténtica *renta básica* que garantizase unos ingresos mínimos a todas las personas. Al igual que se ha comentado antes, esta renta básica se constituiría en una verdadera puerta de entrada a los procesos de inserción.
- Por último, cabe mencionar el grave problema de la *vivienda* que sufren muchos jóvenes que deben pagar unos elevados alquileres o hipotecas en relación con sus ingresos. En este sentido, sería recomendable un cambio en la política de vivienda que, además de combatir la especulación sobre un derecho básico, priorizase la inversión de los recursos públicos en crear una potente red pública de *vivienda social* que pudiera dar respuesta a las necesidades de los colectivos más vulnerables.

4. EL TERCER SECTOR

4.1. Apuesta por el servicio de empleo

- La *centralidad del empleo* en el proceso de integración social exige que por parte del Tercer Sector se haga una apuesta clara por los Programas o Servicios de Empleo, especialmente con los jóvenes, dotándolos de recursos y situándolos en el centro de la estrategia de intervención.

- La *apuesta por el empleo* no solamente debe afectar al servicio correspondiente, sino que debe ser *transversal a toda la organización* y estar presente, como referencia fundamental de la intervención con los jóvenes, tanto en otros servicios o programas como, en el caso de Cáritas, en las parroquias.

4.2. Los destinatarios de los servicios de empleo

- El grupo formado por los jóvenes más desfavorecidos presenta, dentro de su destino compartido, un alto componente de diversidad en su interior (en términos de edad, género, nacionalidad, etnia, etc.) y suele ser, además, el colectivo que más dificultades presenta a la hora de acceder a otro tipo de recursos normalizados para la inserción, pues entre sus limitaciones se encuentra una cierta incapacidad para conocer, comprender y orientarse autónomamente hacia ellos, incluso aunque teóricamente estén diseñados para este tipo de perfil de usuarios.
- La priorización de estos colectivos conlleva, sin embargo, algunos riesgos:
 - Se observa (especialmente por efecto de la crisis) que *otros colectivos*, no tan excluidos e incluso con una historia de vida marcada por la normalización, pero sí apartados del mercado laboral, *se quedan al margen* de la intervención del Tercer Sector. Las razones de ello, como han sido expuestas, son variadas (como la incapacidad para dar respuesta a todas las demandas que le llegan, la crisis, los recortes sociales, etc.).
 - En este sentido, ciertos grupos sociales pueden observar las entidades sociales como un lugar no adecuado para ellos, por lo que supone de estigmatización, fruto de lo que se ha dado en llamar *“pobreza vergonzante”*. La aper-

tura a otras zonas de intervención, así como (en el caso de Cáritas) el refuerzo de la Cáritas Parroquial como espacio de acogida e inicio de la intervención, con la amplia distribución territorial que posee, puede ser un elemento que mitigue este riesgo.

- Otro de los elementos que hay que tomar en consideración es la *idoneidad de los recursos existentes para los nuevos colectivos* que se acercan a ella. Hemos podido comprobar que los recursos de las entidades sociales se encuentran muy bien orientados a las características de los colectivos tradicionalmente usuarios de ellos (mujer, etnia gitana, inmigrantes, etc.), así como para insertarlos en los sectores económicos más boyantes en la época de bonanza económica (construcción, empleadas del hogar, hostelería), pero otra conclusión extraída del análisis es que quizás están enfrentándose a ciertas dificultades para adaptarlos a los requerimientos de los nuevos tiempos (escasa oferta de empleo en la construcción, mayor presencia de hombres, etc.). En este sentido, la flexibilidad de los recursos y su capacidad de adaptación, así como la introducción de una cultura organizacional que no tenga miedo al cambio y potencie el reciclaje de los profesionales, son elementos que pueden ayudar a dar una mejor respuesta a los usuarios.

4.3. Acogida

- Esta primera fase se encuentra ubicada físicamente en dispositivos de carácter general (servicios generales) o específicos (propios de empleo), así como, en algunas ocasiones, en el caso de Cáritas, en las parroquias. También puede articularse en torno a una o dos entrevistas. Pero más allá de su ubicación física, lo importante es la trascendencia y el sentido que la acción de acogida posee: se trata de que el joven se sienta, en primer lugar, *escuchado y acompañado* en

las problemáticas que está viviendo y que, en segundo lugar, se consiga un *enganche con la institución* que permita una posterior intervención exitosa.

- Uno de los objetivos derivados consiste en evitar en lo posible “huidas”, tratando de conseguir que el joven perciba que se encuentra en unos recursos claramente diferentes a los que ha podido visitar en su corta o larga experiencia previa (desde el sistema educativo hasta otros dispositivos de empleo).
- Una controversia que se ha erigido como tema de debate central en este punto es la *procedencia* del joven, principalmente en torno a si esta ha sido *voluntaria o forzada*. Todo parece indicar que la voluntariedad es sumamente importante, aunque es cierto que no se puede evitar que en determinados supuestos (por ejemplo, cuando previamente se ha producido una intervención judicial) tenga que trabajarse bajo el hándicap de la obligatoriedad.
- La *entrevista inicial* ha de procurar que se cree un clima de *confianza* en el que el joven se sienta cómodo. Este primer contacto debe permitir recoger la información básica de la persona (situación laboral, familiar, trayectoria educativa...), así como *informarle* sobre los recursos que se ofrecen desde el programa de empleo, no olvidando el *realismo* (el empleo como fin último, pero a lo mejor no inmediato) y la *motivación*.

4.4. Formación prelaboral

- Se trata de una fase que es *seña de la identidad de algunas entidades, especialmente de Cáritas*, y que se constituye en una de las diferencias fundamentales que mantiene con otros dispositivos orientados a la integración. Precisamente la experiencia de intervención de Cáritas con colectivos

excluidos le ha hecho comprender que hay un previo a las acciones netamente orientadas a la inserción laboral, que son propias de una estrategia más amplia de inserción social y que tienen que ver con las cuestiones que, en términos genéricos, se engloban bajo el concepto de “formación prelaboral”.

- La importancia de esta intervención previa a la netamente formativa es que *pone las bases para que el resto del proceso de inserción contenga mayores garantías de éxito*, ya que se ponen los cimientos en torno a las actitudes sobre el empleo, la forma de comportarse, las obligaciones y responsabilidades, etc. De no hacerse así, es más fácil que el joven que no dispone de esas habilidades sociales fracase en el momento de enfrentarse a su inserción laboral en una empresa ordinaria.
- La formación prelaboral puede ser de tipo más *específica* (orientada a una determinada ocupación) o de tipo más *transversal* (orientada únicamente a adquirir competencias transversales, como la informática). De todas formas, en ambos casos, las competencias que se adquieren —tanto específicas como transversales— no son sino la excusa para fundamentalmente poder trabajar los hábitos y actitudes de la persona.
 - El taller prelaboral orientado hacia una determinada ocupación está más recomendado para grupos *homogéneos*, de forma que se vincule con una profesión concreta y sea percibida por el joven como más útil. Es una formación que puede resultar recomendable para personas (generalmente hombres) que se muestren reacias a trabajar aspectos psicosociales, como el ocio saludable, la autoestima, la resolución de conflictos, etc., puesto que permite relacionar fácilmente estos aspectos con las posteriores fases hacia el empleo.

- Por su parte, el pretaller transversal resulta más aconsejable cuando las expectativas laborales del grupo son más *heterogéneas*. Son talleres en los que las personas se encuentran más predispuestas a abordar aspectos como la autoestima, la autoconfianza, etc., por lo que se pueden tratar de manera más abierta, siendo las mujeres las que generalmente responden en mayor medida a este perfil.
- Un aspecto clave de la formación prelaboral es elevar la *autoestima y autoconfianza*, puesto que los jóvenes parten de unos niveles muy bajos de las mismas. Para ello, se requiere que estos vean que son capaces de hacer bien las cosas y que se les reconozca cuando esto se produce. Por tanto, es recomendable que se fijen *pequeños objetivos*, personalizados a cada usuario, que permitan su logro y elevar así su autoestima, motivándoles a seguir progresando y esforzándose para alcanzar nuevas metas. En definitiva, se trata de reforzar sus escasas vivencias de éxito frente a sus experiencias de fracaso, por lo general mucho más frecuentes.
- Ahora bien, elevar la autoestima y la autoconfianza, así como resolver ciertos traumas o problemas de índole psicológica, no es tema baladí, más bien al contrario, resulta complejo y dificultoso. Por ello, en no pocas ocasiones hace falta un apoyo más especializado, que solo un *psicólogo* puede proporcionar, resultando por tanto conveniente incorporar este perfil profesional al programa de empleo.
- Otro aspecto muy importante sobre el que es preciso trabajar a conciencia en los pretalleres, sobre todo en determinados perfiles de jóvenes, es la *gestión y resolución de conflictos*. Algunos de ellos poseen muy poco autocontrol y cualquier pequeño conflicto o diferencia se corre el riesgo de que desemboque en un conflicto mayor.

- La participación en una acción formativa, para muchos de estos jóvenes, es una ventana nueva que se les abre al mundo y que les permite descubrir una realidad más amplia que la que conocían previamente. Por ello hay que aprovechar para estimular nuevas inquietudes e intereses, promoviendo un *ocio saludable* y organizando actividades más allá de la formación laboral (por ejemplo, visitar una exposición, hacer una excursión, etc.).
- Al finalizar la formación es recomendable la existencia de *prácticas no laborales* en empresas con el objeto de complementar la formación adquirida en un entorno de trabajo real, pudiendo así el joven demostrar y demostrarse que es capaz de ofrecer un rendimiento laboral adecuado y de tener un comportamiento normalizado, lo que sin duda revertirá positivamente en su autoestima y motivación, aumentando así sus ganas por seguir progresando, formándose y evitando conductas de riesgo (como el consumo de drogas) que lo alejen de su inserción sociolaboral.

4.5. Formación profesional

- La clave de esta fase del itinerario es que, más allá de que se den unos *contenidos formativos* concretos, estos deben transmitirse a través de unas *metodologías cercanas, amenas* y alejadas en lo más posible de la clásica clase magistral. Además, se otorga mucha importancia a las prácticas en empresas.
- La cuestión a debate en esta fase se centra en la *idoneidad o no de ofrecer ayudas económicas (becas)* para fomentar la participación de los jóvenes en la formación. Existen razones a favor (como dar respuesta a necesidades económicas acuciantes) y en contra (ya que se elimina el factor de voluntariedad y compromiso que conlleva participar en un

itinerario de inserción). Sin embargo, lo que ha puesto de relieve el análisis de las diferentes opciones es que aunque el criterio general sea el no conceder becas, esta cuestión depende sustancialmente de la situación de cada joven (y su familia y entorno), con lo que volvemos, de nuevo, a resaltar el factor de flexibilidad y adaptación a cada caso particular.

- En este sentido, es importante que la *beca* que reciba el joven forme parte de una *estrategia de inserción* no solo del individuo sino del conjunto *de la unidad familiar*, siendo precisa, para ello, una estrecha coordinación con el área de “acción social” o con la comunidad de pertenencia de la familia. Es decir, la beca debe aprovecharse como una oportunidad para la integración del joven y de su unidad familiar.
- Son muchas las entidades y centros formativos que ofertan este tipo de formación, fundamentalmente debido a que está subvencionada por los SPEA. Sin embargo, la que se imparte desde el Tercer Sector no puede perder la perspectiva de que está orientada al colectivo de “*los más desfavorecidos*”, por lo que sigue siendo imprescindible la utilización de una metodología acorde con los principios de cercanía, comprensión, promoción e integralidad de la intervención.
- La *financiación del SPEA* se traduce en la exigencia del *cumplimiento de unos requisitos* con relación al usuario para su acceso. Teniendo en cuenta que los SPEA se dirigen al conjunto de la población y que no muestran una sensibilidad especial por los colectivos en riesgo de exclusión, estos requisitos no se suelen adaptar al colectivo que atienden las entidades sociales, lo que, por un lado, dificulta el acceso de sus participantes y, por otro lado, implica un elevado riesgo de penalización de la subvención por no cumplir ciertos criterios (asistencia, finalización de la acción, posterior inserción laboral, etc.). Es decir, se plantea el problema de que

la institución que financia este tipo de formación establece unos criterios que limitan los objetivos que persiguen las entidades sociales con la misma. Por tanto, se hace preciso un *diálogo* con los responsables de los SPEA para que adapten los requisitos a las características del colectivo en riesgo de exclusión. La figura del convenio puede ser interesante para reconocer esa especificidad del colectivo.

- La formación profesional debe dirigirse a cualificar en *ocupaciones* que, en la medida de lo posible, teniendo en cuenta la crisis, sean *demandadas* en el mercado de trabajo, tanto a corto plazo como con perspectiva de futuro. Para ello, es recomendable hacer un análisis de las posibilidades laborales que ofrece el territorio en cuestión y de las demandas y necesidades de las empresas. En cualquier caso, la decisión acerca de sobre qué ocupaciones formar debe partir de un análisis sistemático (más complejo o más sencillo) del mercado laboral local, así como de estudios de viabilidad económica y no de la simple intuición.
- Hay *competencias transversales* que son imprescindibles para la inserción laboral de las que, sin embargo, carecen muchos jóvenes desfavorecidos (manejo de la informática, formación en prevención de riesgos laborales o incluso la sensibilización ambiental en el ámbito del empleo). Es conveniente, por tanto, incluir la formación en estas competencias en las acciones formativas específicas, si bien las competencias a formar pueden diferir según las características del grupo. Igualmente puede variar la manera en la que son introducidas, pudiendo realizarse mediante el diseño de módulos específicos o, por el contrario, integradas en la misma formación específica.
- Al igual que sucedía en la formación prelaboral, aquí también es muy recomendable la introducción de *prácticas* al finalizar el curso y como parte del mismo. En este caso, el

objetivo de las prácticas tiene una orientación mayor hacia la adquisición de competencias específicas (para lo cual no hay nada mejor que el propio trabajo), así como hacia facilitar la inserción laboral, ya que la empresa en la que se realiza la práctica al finalizar la misma puede contratar al trabajador (antes de la crisis esta vía de inserción era muy eficaz y muy demandada por las empresas).

- Para hacer posible la realización de prácticas es preciso contar con una *red de empresas dispuestas a colaborar*, lo que exige un importante trabajo “comercial” con las empresas, visitándolas, concertando citas, explicándoles la labor que se hace desde el programa de empleo y mostrándoles los beneficios de su participación en el mismo. Por un lado, la empresa tiene la oportunidad de conocer en el mismo puesto de trabajo a una persona desempleada. Por otro lado, se apela a su responsabilidad social, haciéndole ver los beneficios que reporta a la comunidad este tipo de colaboración.
- En algunos casos, se puede explorar la posibilidad con alguna empresa o grupo de empresas de realizar *formación “a demanda”*. Cuando esta formación se realiza con compromiso de contratación (la empresa al finalizar el curso debe contratar a un porcentaje mínimo de personas que han hecho el curso), es posible recibir financiación de los SPEA. Además, el compromiso de contratación supone un estímulo para el joven que se forma, que percibe unas mayores posibilidades de inserción y se esfuerza en el curso para ser uno de los “elegidos”.
- Ahora bien, la crisis económica ha hecho mucho más reacias a las empresas a comprometerse en la contratación. Esto obliga al Tercer Sector a ser más imaginativo y a diseñar formación que no exija de las empresas este compromiso previo de contratación, aunque la colaboración e implicación

de la empresa o grupo de empresas sea la misma. Aquí el problema viene derivado de la financiación. Hay que tener en cuenta que las altas tasas de inserción que presentan estos cursos hace que resulten muy “rentables” desde el punto de vista económico (y no digamos social), ya que el coste del mismo compensa el coste que supone una persona en situación de desempleo.

- En la realización de las prácticas es preciso que haya una *coordinación* o incluso un trabajo conjunto *con el área de intermediación laboral*, ya que las empresas que colaboran con la formación también lo pueden hacer con intermediación y viceversa. Por tanto, una manera de optimizar los esfuerzos es que cuando se realice la labor comercial de visitar empresas para ofrecer la colaboración con el programa de empleo, se ofrezca tanto la posibilidad de las prácticas como la de enviar las ofertas de empleo a intermediación.
- Un aspecto muy importante de la formación específica es que sea capaz de *implicar a las empresas desde el comienzo*, desde el propio diseño del curso y la propia selección de los usuarios. De esta manera, se incrementa el compromiso de las empresas con la acción formativa, se favorece que colaboren con la realización de prácticas y se ofrece una formación más vinculada a la demanda del tejido empresarial, incrementando así las posibilidades de inserción. Es positivo, por ejemplo, que las empresas visiten las instalaciones de las entidades sociales y conozcan tanto a los usuarios como a los educadores.

4.6. Orientación laboral

- La *orientación laboral* se enfoca principalmente a la *búsqueda de empleo* por parte del joven. Aunque se trata de

una fase específica, que se encuentra en el momento previo de la inserción laboral propiamente dicha, lo cierto es que el análisis de las estrategias de actuación de las entidades sociales ha puesto de manifiesto de que se trata de *un principio presente en todas y cada una de las fases*. Ya sea con mayor o menor intensidad, a lo largo de todo el itinerario, el joven va adquiriendo herramientas e instrumentos que le facilitarán, llegado el caso, la búsqueda autónoma de empleo.

- La orientación ha de estar presente a lo largo de todo el itinerario de inserción, si bien en función de la fase en la que se encuentre se hará más hincapié en la formación a realizar o en la búsqueda de empleo. En cualquier caso, incluso cuando se haya completado la formación y se esté en proceso de búsqueda de empleo, siempre es posible valorar nuevas opciones de formación para seguir adquiriendo competencias, sobre todo cuando la búsqueda de trabajo se prolonga en el tiempo sin resultados positivos.
- Es importante que la orientación laboral, al igual que la formación, también sirva para inculcar una *cultura del trabajo* en el joven, puesto que la inexperiencia o la experiencia de precariedad laboral hace que carezcan de ella, tanto en lo relativo a hábitos y actitudes como en lo referente a la centralidad del trabajo en sus vidas y a la conciencia de la importancia que tiene. Posiblemente aquí las dificultades sean mayores en las mujeres, puesto que en su socialización el empleo ha ocupado un segundo plano frente a otras tareas asignadas a su rol de mujer (cuidado de hijos, tareas domésticas...).
- En cuanto a la *búsqueda de empleo*, esta puede orientarse de una manera *colectiva o individual*. La orientación colectiva se puede producir en talleres de búsqueda de empleo o en módulos específicos integrados en las acciones

formativas. Ambas posibilidades son válidas e incluso es aconsejable que existan ambas, ya que hay personas que no necesitan realizar formación (o bien no han podido acceder a ella porque hubiera más demanda que plazas), pero que sin embargo sí que precisan aprender a buscar empleo. Hacer un CV, preparar una entrevista de trabajo, utilizar portales de empleo digitales, etc., son tareas que pueden ser aprendidas en grupo, optimizando de esta manera los recursos.

- Ahora bien, también es muy recomendable que una vez que el usuario ha incorporado las técnicas de búsqueda de empleo, se le acompañe en la misma, orientándole y motivándole. En este caso, la intervención ya es individual puesto que exige una personalización de la misma. Se trata de tutorías que se pueden acordar cada semana o cada dos semanas en las que se hace un repaso de las ofertas a las que el joven se ha presentado, el CV que ha preparado, etc. Considerando el perfil de joven que atienden las entidades sociales, es necesario que cuente con un apoyo, sobre todo al comienzo del proceso de búsqueda. También es importante que se produzca cuando la búsqueda de empleo se prolonga sin éxito, porque puede afectar a su motivación. El *seguimiento* permite detectar esta situación, reforzarle anímicamente y, si es preciso, se replantea la estrategia (por ejemplo, ante la dificultad de encontrar trabajo, retomar la formación).
- La orientación y formación en técnicas de búsqueda de empleo que se realiza desde el Tercer Sector debe *tener siempre muy presente la perspectiva de la empresa*, qué aspectos valora más y qué demandas presenta. Al tratarse de entidades sociales que cuidan mucho el aspecto humano y de promoción personal, existe el riesgo de que no se prepare adecuadamente al joven para acceder a un mercado de trabajo mucho más hostil que el entorno en el que ha desarrollado su

itinerario. Con objeto de compensar este posible problema, es aconsejable que se establezcan colaboraciones con personas que trabajen en departamentos de recursos humanos de empresas privadas, para que puedan aportar esta visión más empresarial.

4.7. Intermediación laboral

- El área de *intermediación laboral* interviene tanto con *empresas* como con *jóvenes*, siendo ambos *actores fundamentales en este proceso*, representando la prospección de empresas una de las tareas claves de la intermediación que debería potenciarse de manera más exhaustiva. Respecto a la relación con las empresas, es primordial contar con una amplia red de empresas colaboradoras con las que establecer acuerdos estables. Una posibilidad (que se encuentra desarrollada) es la de enviar sus ofertas de empleo a las entidades sociales, de manera que se pueda confeccionar una buena *bolsa de empleo* que facilite la inserción de los usuarios.
- Con objeto de conocer mejor a las empresas y por tanto aumentar la eficacia de la estrategia de acercamiento a ellas, es recomendable la elaboración de algún tipo de estudio que permita conocer la *percepción* que tienen las empresas de los colectivos en riesgo de exclusión. De esta manera, además de posibilitar una labor comercial más eficaz, se puede establecer alguna campaña de sensibilización entre las empresas dirigida a eliminar los estigmatizaciones hacia estos colectivos.
- Casi todas las Cáritas cuentan con una *bolsa de empleo* en la que reciben ofertas de trabajo, si bien muchas de ellas funcionan de manera *muy sencilla* y fundamentalmente a base de demanda de trabajo doméstico o similar, siendo por tanto necesario un esfuerzo por diversificar los secto-

res de los que se reciben ofertas a través de la prospección empresarial a la que antes se ha hecho referencia, priorizando aquellos sectores para los que Cáritas está formando.

- Una estrategia de acercamiento a las empresas puede consistir en ofrecerles de manera gratuita *el proceso de selección*, haciendo una preselección, cediendo las instalaciones de las propias entidades sociales para las entrevistas, etc. Teniendo en cuenta que hay empresas que contratan a ETT o consultoras de recursos humanos para ello, o bien que tienen que dedicar importantes recursos y esfuerzos, este ofrecimiento supone un aliciente muy atractivo. Especialmente eficaz resulta cuando se trata de empresas que no tienen sede en el municipio en el que precisan hacer el proceso de selección, por lo que tendrían que contratar a una empresa o alquilar unas instalaciones.
- Cuando un joven participa de un proceso de selección, es importante hacer un *seguimiento*, hablando con él, interesándose por la evolución y resultado del proceso. Además, cuando la oferta de empleo ha sido enviada a la entidad social, también es conveniente llamar a la empresa para conocer su satisfacción con los participantes y con respecto a la intermediación en su conjunto. En caso de que el proceso de selección termine en contratación, igualmente hay que mantener el contacto tanto con el joven como con la empresa, de forma que en caso de que surja algún problema se pueda intervenir preventivamente antes de que el desenlace sea la pérdida del puesto de trabajo.
- La *mujer* presenta mayores dificultades de inserción motivadas por las trabas existentes para *conciliar* trabajo y vida personal, debido, fundamentalmente, al cuidado de los hi-

jos. En este sentido, se proponen dos ideas que podrían favorecer esta conciliación. Por un lado, identificar y priorizar aquellos sectores que ofertan puestos de trabajo que, por su flexibilidad u horario, permiten una mejor inserción de la mujer con hijos o con otras obligaciones de cuidados o trabajo doméstico. De hecho, uno de los motivos que fomenta que la mujer busque empleo en la limpieza de casas es precisamente que permite mejor la conciliación. Por otro lado, aunque se trata este de un tema complicado, habría que explorar las posibilidades para que desde las entidades sociales (como se ha podido observar en algunos casos) se puedan ofrecer alternativas al cuidado de los hijos, con la flexibilidad que se necesita y que los servicios públicos no ofrecen.

4.8. Empleo protegido

- El empleo protegido es altamente recomendable para la inserción de algunos jóvenes desfavorecidos que, tras un período de formación, todavía no están completamente preparados para dar el salto al mercado de trabajo ordinario. Es importante, por tanto, contar con una *empresa de inserción* (de la misma entidad social o de otra) que permita ofrecer la posibilidad de este paso intermedio que es el empleo protegido.
- Uno de los problemas que afectan a las empresas de inserción es su *viabilidad económica*. Para aumentar esa viabilidad se establecen dos posibles recomendaciones. La primera consiste en apostar por actividades económicas que supongan una mínima inversión y que posean una fácil salida en el mercado, estableciendo relaciones estables con otras empresas (por ejemplo, mediante la provisión de determinados suministros se pueden establecer alianzas estratégicas con empresas que garanticen la estabilidad y viabilidad en el tiempo). La segunda recomendación va en la línea de pre-

sionar a la Administración Pública para que establezca *cláusulas sociales* en las contrataciones públicas, favoreciendo de esta manera la viabilidad de las empresas de inserción, puesto que ampliarían sus posibilidades de trabajar para la Administración, aunque supusiera para ella un aumento del coste del servicio.

- Hay un debate que no podemos obviar y es el que hace referencia a la decisión a adoptar respecto a determinados jóvenes que, por su situación particular, es poco previsible que en un futuro a medio y largo plazo se puedan insertar en el mercado normalizado, por lo que su única expectativa de inserción laboral efectiva y continuada se enmarca en el empleo protegido. Las reflexiones sobre esta cuestión llevan a debates en torno al significado real de la inserción laboral (¿hay un sentido generalizable para todo el mundo?, ¿en qué momento se puede concluir que una persona se encuentra integrada?) y, en sentido contrario, en torno a si el objetivo a perseguir con los itinerarios de inserción es para todo el mundo el mismo (la integración laboral, tal y como la hayamos definido), es decir, si en unos determinados casos se puede dar por concluida la inserción laboral sin haberse conseguido el empleo en una empresa normalizada.
- Por otra parte, una línea de trabajo con la Administración Pública consiste en establecer, a imagen de lo que sucede con los colectivos discapacitados, una línea de apoyo para las empresas que (de forma voluntaria u obligatoria, según los casos) contraten a personas en riesgo de exclusión, favoreciendo así su inserción laboral.

4.9. Acción comunitaria

- Se ha identificado como una fortaleza de la actuación de *Cáritas* la *implantación* de los recursos de empleo en *barrios*

desfavorecidos, que presentan elevados porcentajes de exclusión social, lo que permite acercarse al perfil de joven potencial de Cáritas y llegar a convertirse en un referente comunitario.

- Esa presencia en el territorio permite la posibilidad de incorporar (relacionadas con los mismos recursos) intervenciones dirigidas a la *infancia* (mediante actividades de ocio y, sobre todo, apoyo escolar) y a los *adolescentes y jóvenes* (centro juvenil orientado tanto al empleo como a la realización de actividades culturales, formativas y de ocio). Este tipo de centros enfocados a la juventud favorecen que los jóvenes tengan oportunidades de realizar actividades fuera de la calle, bajo la supervisión de un educador o formador, siendo por tanto este un importante factor de prevención de la exclusión sociolaboral.

4.10. Registro de la información

- Es preciso fomentar entre las entidades sociales la *digitalización de toda la información*. Los beneficios de esta informatización (compartir información, organización, seguridad...) compensan los esfuerzos que requiere su desarrollo.

4.11. Coordinación con los programas transversales

- Ya se ha comentado antes la importancia de coordinarse con otros programas específicos, como el de mujer o el de inmigrantes. Además, también se recomienda la coordinación con los programas transversales. En el caso de los programas responsables de la *sensibilización*, esta coordinación permitiría trasladar demandas a la Administración, a la sociedad

en su conjunto, así como incorporar la vertiente del empleo en el trabajo comunitario.

- En el caso de Cáritas, con el programa de *Empresas con Corazón*, la sinergia es obvia y puede permitir la participación de estas empresas en los programas de empleo, de la misma manera que empresas que comienzan colaborando con la bolsa de empleo o con las prácticas, posteriormente, pueden incorporarse al programa de Empresas con Corazón. Sobre el tema de la relación de Cáritas con las empresas, conviene reflexionar respecto al enfoque con el que se plantea. La colaboración histórica que Cáritas ha mantenido con las empresas se ha construido sobre la base de una única dirección (“lo que las empresas pueden aportar”), por lo que hay que articular estrategias que desarrollen la otra dirección (es decir, “lo que la empresa puede ‘obtener’ de esta colaboración”). En este tema es importante considerar el desarrollo que en los últimos años está teniendo la *Responsabilidad Social Empresarial*, puesto que la colaboración con Cáritas puede y debe formar parte de esta apuesta social y estratégica de las empresas.
- Por último, el área encargada de la *gestión de los socios y colaboradores* de las entidades sociales es una excelente fuente de información para obtener el contacto de personas que, por su trabajo o su experiencia profesional, puedan colaborar de alguna manera con los programas de empleo.

4.12. Coordinación entre las entidades sociales

- Es importante *mejorar y potenciar la coordinación entre las entidades sociales* que ofrecen recursos para el empleo, estableciendo para ello *protocolos de colaboración* que faciliten la derivación y transmisión de información entre entidades, muchas

de las cuales intervienen con una misma persona (o familia) en diferentes momentos de su itinerario vital o de inserción.

4.13. Coordinación con los Servicios Sociales

- Debe existir una *vinculación* entre las *ayudas* que prestan los Servicios Sociales y la participación en un *itinerario de inserción*, al menos cuando la persona sea potencialmente empleable, con independencia de que dicho itinerario esté tutelado por los Servicios Sociales o por una entidad. Por tanto, es conveniente que exista un protocolo de colaboración entre la entidad y los servicios sociales municipales que promuevan derivaciones cruzadas.

4.14. Coordinación con el sistema educativo

- En este caso, la coordinación debe producirse fundamentalmente con el orientador del *instituto*, invitándole a que derive a las entidades sociales a aquellos jóvenes que piensan abandonar el sistema educativo.
- Sería positivo que existiera una coordinación con los centros que imparten *PCPI y con las escuelas de adultos*, de manera que se favoreciera la incorporación de jóvenes que han sido atendidos en las entidades sociales y que, tras un periodo de intervención determinado, resulta recomendable para su proceso de inserción retomar los estudios y tratar de conseguir el título de ESO.

4.15. Participación en el diálogo social

- Existen *mesas por el empleo*, compuestas fundamentalmente por los agentes sociales y la Administración, en las que se

llega a acuerdos en relación precisamente con la creación de empleo y con la calidad del mismo. En estos acuerdos no suele ocupar un lugar preferente la inserción de personas en riesgo de exclusión, por lo que la participación, directa o indirecta, del Tercer Sector en los mismos puede permitir influir en sus decisiones y que se adopten medidas como las que en este estudio se proponen.

Capítulo 6 | Claves para un modelo de intervención

1. INTRODUCCIÓN

La investigación realizada ha permitido establecer un diagnóstico en torno a la actuación llevada a cabo por la Administración Pública, así como por parte de los servicios de empleo de las entidades sociales y, en especial, de Cáritas, en relación con la inserción sociolaboral de los jóvenes desfavorecidos caracterizados por una difícil empleabilidad. Para ello, se han efectuado entrevistas tanto a técnicos de la Administración como del programa de empleo de Cáritas, así como a jóvenes que han participado en alguno de los recursos orientados al empleo gestionados por Cáritas.

Este capítulo se va a centrar en analizar la información recogida en estas entrevistas desde otro punto de vista, con el fin de poder establecer los trazos fundamentales de un nuevo modelo de intervención en materia de inserción laboral dirigida a jóvenes desfavorecidos. Ahora bien, desde un criterio universalista y no discriminatorio, detrás de la elaboración de esta propuesta se encuentra la intención de que el modelo sea inclusivo, es decir, que se pueda aplicar a cualquier joven en proceso de inserción, no solo a los más desfavorecidos. Se trata, en definitiva, de salvar el escollo detectado en el estudio en el seno de los recursos habi-

tuales o normalizados, especialmente los diseñados por las instituciones públicas, que no suelen estar adaptados para este perfil de jóvenes.

La tarea que emprendemos trata de identificar las claves fundamentales de un modelo tipológico de intervención con la población joven en desempleo a partir de las prácticas de intervención observadas en las diferentes entidades e instituciones visitadas. Para ello, nos hemos fijado en los aspectos más relevantes de ese método que hemos ido identificando en los diferentes recursos y proyectos que se desarrollan a lo largo de la geografía española. Sería una especie de modelo construido a partir de las claves aportadas por las “buenas prácticas” detectadas en la intervención cotidiana, especialmente de las Cáritas Diocesanas. Con ello, pretendemos que cada agente social pueda mirarse en ese espejo y comprobar en qué medida se siente reflejado en él, a partir de lo cual, de forma autónoma, pueda introducir las propuestas y mejoras que estime oportunas en su forma de abordar estas cuestiones en su propia realidad, atendiendo a sus posibilidades y limitaciones.

Por lo tanto, las claves del modelo que se describen a continuación se orientan tanto a las entidades sociales como a las instituciones públicas que trabajan en este ámbito y se sustentan en las “buenas prácticas” que se han recogido en las entrevistas. La diferencia con otras propuestas es que no se trata de un modelo exclusivamente teórico ideado por el equipo de investigación sobre la base de sus conocimientos académicos, sino surgido de las experiencias analizadas y que, como tal, no es completo ni mucho menos cerrado, ya que su objetivo no es otro que contribuir con propuestas sobre las que los propios actores (públicos y privados) puedan reflexionar, de forma que permitan una mejora y enriquecimiento de las actuaciones que llevan a cabo orientadas a la integración laboral de los jóvenes desfavorecidos.

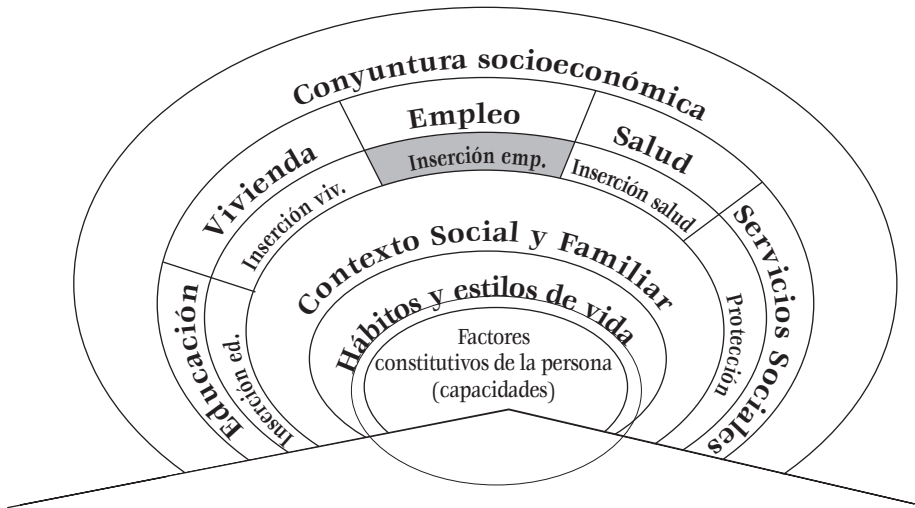
2. LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL EN UN MARCO CONTEXTUAL AMPLIO

En la introducción a la presente investigación se ha remarcado el hecho de que, aunque las actuaciones en materia de integración se encuentran orientadas fundamentalmente al cambio y la mejora de una serie de dimensiones básicas de las personas, la inserción efectiva depende en gran medida de la capacidad del mercado productivo de integrar a la masa laboral existente.

Por lo tanto, cualquier sistema de integración que pretenda merecer tal nombre debe incorporar estrategias en este ámbito colectivo y sistémico. Por otra parte, hemos podido comprobar igualmente que en la empleabilidad de cada persona influyen una pluralidad de factores que escapan, con mucho, del estrecho margen de las políticas activas de empleo; los temas relacionados con el sistema educativo, con el de salud o con el de protección social son a veces tan importantes, o más, como las actuaciones que se puedan poner en marcha en el ámbito del empleo. E, igualmente, hemos podido demostrar que los elementos contextuales más cercanos al individuo (de carácter territorial, social o familiar), así como los estilos de vida que promueven, también acaban determinando en gran medida las características sociolaborales de los jóvenes.

Como hemos visto, todos estos factores contextuales producen efectos decisivos en las trayectorias vitales y laborales de los jóvenes, incidiendo tanto en los procesos de exclusión como en los de inclusión. Por lo tanto, las actuaciones dirigidas a estos ámbitos, aunque a veces puedan parecer difusas y abstractas, tienen una repercusión evidente, tanto desde el punto de vista preventivo como inclusivo.

En el siguiente esquema presentamos una visión global de la lógica descrita:



Estas reflexiones nos llevan a la necesidad de que cualquier actor involucrado en la integración laboral de los jóvenes implemente, dentro de sus proyectos, una estrategia de actuación en estos ámbitos sistémicos, ya sea tanto desde el punto de vista de la denuncia como del propositivo: en concreto, en el diseño e implementación de políticas públicas en materia de salud, educación, vivienda, servicios sociales, etc., la perspectiva de las personas en situación desfavorecida debe ser reclamada como prioritaria a la hora de tomar decisiones.

3. OBJETIVO DE LA INTERVENCIÓN

Adentrándonos en las claves del modelo de intervención propuesto, tenemos que reconocer que, en sentido estricto, el objetivo último del mismo es lograr la integración laboral y social plena, para lo cual el mejor camino reside en incrementar la empleabilidad del joven, es decir, su capacidad para encontrar o mantener un empleo. Sin embargo, aunque en una primera aproximación

pueda parecer que el objetivo es nítido y no conlleva ninguna complejidad, debemos tener en cuenta diversos elementos que inciden de forma decisiva en cómo articular los mecanismos para alcanzarlo.

- Atendiendo al modelo previo, no podemos perder de vista que en cualquier estrategia de intervención debe fijarse como uno de sus objetivos básicos la incidencia en el marco contextual (económico, político y social) que configura nuestro sistema y que determina en gran medida las situaciones de desigualdad y de exclusión social. En este sentido, la denuncia y la sensibilización sobre los elementos de carácter excluyente que favorecen la existencia de situaciones de exclusión, así como la elaboración de propuestas alternativas que orienten a los responsables públicos y a otros agentes, así como al conjunto de la sociedad, sobre otros caminos posibles para conducir la economía, deben representar una de las claves fundamentales de las estrategias de inserción. Sin ahondar en los puntos sobre los que habría que hacer especial hincapié, sí que es cierto que sería altamente enriquecedor para el conjunto de la comunidad proponer debates y propuestas en torno al reparto del trabajo, el sistema impositivo, la relación entre educación y salud y empleo, las relaciones laborales (y, en especial, la normativa laboral), la renta básica de ciudadanía, etc.
- El propio enfoque de investigación nos ha obligado a poner la mirada sobre el grupo de jóvenes que se encuentran en una situación de mayor nivel de exclusión respecto al mercado laboral. Eso nos ha hecho entender que si diseñamos unos dispositivos de inserción orientados exclusivamente a los jóvenes más normalizados (que son mayoría), corremos el riesgo de expulsar al colectivo más vulnerable de esos dispositivos, de forma que, paradójicamente, el sistema de integración termina por reforzar y apuntalar los procesos de exclusión que habían vivido. Por lo tanto, como podremos comprobar cuando desarrollemos el itinerario propuesto, hemos de ser capaces de

construir un sistema que pueda intervenir adecuadamente con cualquier perfil de joven.

- Por otra parte, es preciso reconocer que la empleabilidad de una persona depende de su formación y de su experiencia profesional, pero también de otras variables de índole más personal o social, como sería el nivel cultural, las habilidades sociales, las actitudes, las aptitudes, etc. Por lo tanto, es preciso intervenir en todas las dimensiones de la vida del joven, no únicamente en la estrictamente laboral. Eso nos lleva a la idoneidad de incluir en el modelo de intervención actuaciones específicas dirigidas a estos ámbitos, lo cual no suele ser habitual, ya que se considera que caen fuera de las estrategias de integración laboral, para colocarlas del lado de la inserción social. Independientemente del órgano administrativo responsable de cada área (ya sea el de servicios sociales o el del empleo), desde el punto de vista del joven, deben ofrecerse actuaciones desde una perspectiva integral y unitaria. Serán los órganos responsables de los procesos de inserción los encargados de dar unidad y articular los proyectos o servicios que en una primera instancia aparecen de forma fragmentada.

Incrementar la empleabilidad requiere fijar una serie de objetivos previos que guiarán el diseño del itinerario de inserción del joven y que habrá que atender para fortalecer su empleabilidad. Eso llevará, en una primera fase, en caso de ser necesario por la trayectoria vital del joven, a adquirir competencias y habilidades profesionales (específicas y transversales) que le permitan el desempeño de una determinada profesión, especialmente si se trata de personas que carecen de estudios profesionales y de experiencia laboral previa que proporcione dichas competencias. También se requiere que el joven adquiera habilidades sociales que le permitan desenvolverse con soltura en el mundo del trabajo, tejer relaciones sociales y poseer la capacidad para resolver conflictos de una manera adecuada. La precaria, escasa o incluso nula experiencia laboral favorece

que el perfil de joven más desfavorecido no posea una cultura del trabajo que conceda al mismo la importancia que realmente tiene, ni que valore los elementos asociados a una cultura del trabajo normalizada.

En el plano menos laboral aparecen otros objetivos que también son importantes, aunque, a priori, pudieran parecer menos relacionados con la empleabilidad. Por un lado, estaría el objetivo de incrementar la autoestima y autoconfianza del joven, generalmente minadas por haber sufrido “fracasos” previos (hecho muy acusado en el caso de los jóvenes desfavorecidos), que es preciso recomponer para afrontar con la actitud adecuada el itinerario de inserción. Por otro lado, es importante considerar la promoción de la persona desde una perspectiva humana, estimulando inquietudes y favoreciendo que la persona alcance un equilibrio y satisfacción personal que repercutan positivamente en todas las esferas de su vida, incluyendo lógicamente la profesional.

- Finalmente, es precisa una reflexión en torno a lo que entendemos por “inserción laboral”. El sistema económico, y más concretamente el mercado laboral, marca unas pautas de las que es difícil abstraerse. De esta forma, si el empleo creado es principalmente precario, es difícil que nos planteemos como objetivo de nuestra inserción un empleo de calidad. En este sentido, las estrategias tienen que ser siempre de largo alcance, contemplando la inserción laboral inicial como una primera etapa en el proceso de promoción de la persona y no un fin en sí misma. Y así hemos de transmitirlo en las actuaciones vinculadas a los procesos de inserción, con el fin de evitar frustraciones en las primeras experiencias laborales post-inserción. De otra parte, hemos de reconocer que no todas las personas podrán insertarse en el mercado laboral normalizado, por lo que el modelo ha de prever esas circunstancias y contemplar, para algunos casos, el empleo protegido como fase final del itinerario.

4. CRITERIOS GENERALES DE INTERVENCIÓN

El análisis de la intervención que se realiza a lo largo de todo el Estado nos ha permitido identificar una serie de criterios que resultaría positivo extender a cualquier práctica de integración laboral, sea de carácter social o público.

- a) Un elemento que consideramos clave para aumentar significativamente las potencialidades del modelo es adoptar una *perspectiva territorial* a la hora de diseñarlo e implementarlo.

A lo largo del estudio se han podido identificar un sinnúmero de recursos, instituciones y entidades que intervienen en un mismo territorio en el ámbito de la inserción social y laboral. Igualmente se han detectado buenas prácticas en materia de derivación entre esas instituciones, aunque se ha propuesto como línea de mejora el perfeccionar las vías de colaboración.

Sin embargo, el modelo que presentamos va más en la dirección de que cada entidad y cada institución, sea de carácter público o privado, ponga en el centro de sus reflexiones el verdadero destinatario de las intervenciones: la persona, en este caso el joven. Asumir ese principio debe favorecer que todas las instituciones hagan el esfuerzo de articular un verdadero sistema de apoyo a la integración, alejándose de actuaciones fragmentadas que desvirtúan el impacto de las intervenciones que llevan a cabo.

Son muchas las razones que avalan este criterio: el que una gran parte de los fondos destinados a la inserción laboral proceden de fuentes públicas; el que las distintas entidades se enfrentan a problemas comunes (captación de jóvenes, contactos con las empresas, derivaciones, etc.) que se podrían resolver mucho más eficazmente de forma conjunta; el que se ha producido por los hechos un acercamiento en términos de lenguaje, de metodologías y de propuestas,

lo que permite un intercambio de modelos y experiencias; el que a la hora de resolver el problema de la exclusión desde una perspectiva sistémica, todos los agentes del territorio deberían implicarse en una estrategia conjunta, compartiendo objetivos, medios y sumando fuerzas, etc.

También son muchas las razones, en este caso excusas, que dificultan ese acercamiento: pérdida de protagonismo, miedo a compartir recursos, temor a contaminarnos por entidades que no comparten parte de nuestra filosofía, recelo ante la limitación de nuestra autonomía, etc.

Pero no es menos cierto que una verdadera y contundente acción en materia de integración sociolaboral solo puede hacerse exitosamente trabajando conjuntamente en pos del objetivo compartido. Otra cuestión, que dependerá de las situaciones particulares de cada territorio, es determinar cuál es la zona más conveniente de actuación. La decisión deambulará entre dos posibilidades: ciudad/pueblo, barrio/comarca.

- b) También es preciso hacer una referencia al *perfil de participante*. Hemos comentado antes que es preciso fortalecer la accesibilidad al sistema de inserción laboral por parte de los colectivos en situación de mayor dificultad. Pero ello no ha de hacernos perder de vista dos posibles riesgos que hemos de anticipar y evitar:
- El sistema de inserción sociolaboral implementado en un determinado territorio ha de contemplar la posibilidad de asumir en su seno cualquier perfil de participante que se encuentre excluido del mercado laboral. Es posible que determinadas instituciones o entidades se “especialicen” más en unos colectivos que en otros, pero visto desde la globalidad del territorio, no debería dejarse sin cubrir ningún perfil de participante.

- Eso nos lleva a la necesidad de reflexionar sobre los cambios que está conllevando la crisis económica, que ponen a prueba tanto la receptividad del sistema ante nuevos perfiles más normalizados como la idoneidad de las estrategias de inserción, ya que muchos de los dispositivos estaban orientados a nichos de empleo claramente agotados en la actualidad. La palabra clave, en este caso, es la adaptabilidad del sistema ante las transformaciones del entorno.
- c) Otra estrategia que se ha revelado como clave a la hora de generar recursos de inserción laboral es la *cercanía*. Y esto es especialmente importante en el caso de los colectivos en situación de vulnerabilidad o exclusión social, ya que se trata de personas que presentan dificultades para comprender ciertos códigos o ciertos lenguajes institucionales, y que además han vivido experiencias negativas de su paso previo por instituciones en las que han recibido una atención de una manera muy impersonal. Por lo tanto, es conveniente romper esa barrera que genera distancia entre el desempleado y la entidad y el profesional que lo atiende, dispensando para ello un trato cercano y personalizado. Cuando hablamos de “cercanía” hacemos referencia a las dos dimensiones de ese término:
- Se trata de cercanía física, en cuanto a que hemos podido comprobar el éxito y la aceptación por parte de los destinatarios de aquellos recursos que se encuentran ubicados en el propio entorno en el que viven. Se ha identificado como una fortaleza de la actuación de algunos dispositivos la *implantación de los recursos de empleo en barrios desfavorecidos*, que presentan elevados porcentajes de exclusión social, lo que permite acercarse al participante potencial del recurso y llegar a convertirse en un referente comunitario. Esa presencia en el territorio permite la posibilidad de incorporar (relacionadas con los mismos recursos) intervenciones dirigidas a la infancia (median-

te actividades de ocio y, sobre todo, apoyo escolar) y a los adolescentes y jóvenes (centro juvenil orientado tanto al empleo como a la realización de actividades culturales, formativas y de ocio). Este tipo de centros enfocados a la juventud favorecen que los jóvenes tengan oportunidades de realizar actividades fuera de la calle, bajo la supervisión de un educador o formador, siendo por tanto este un importante factor de prevención de la exclusión sociolaboral.

- Se trata, igualmente, de *cercanía afectivo-emocional*, es decir, de generar confianza en el joven, que se sienta tratado con respeto y con interés, y haciendo uso de un lenguaje comprensible, repitiendo las cosas tantas veces como sea necesario y asegurándose que han sido comprendidas. De esta manera, será más fácil que se implique y se motive en su proceso de inserción. En el caso de los jóvenes es todavía más importante alcanzar cierto grado de confianza y cercanía, puesto que, sobre todo de menor edad, tienden a mostrar recelo ante el mundo adulto y las instituciones, debido a experiencias previas negativas (sistema educativo, profesorado, padres, etc.). Por ello, sin dejar de tratarles como personas maduras, hay que ser conscientes de que el proceso puede ser lento y con recaídas en comportamientos inadecuados. Sin embargo, en la medida en que el joven va adquiriendo confianza con los profesionales (contratados y voluntarios) de la institución, va comprobando cómo el esfuerzo que está realizando le está ayudando efectivamente y se siente mejor (autoestima, etc.), mostrando cada vez más progresos en su itinerario.
- d) Otro criterio que debe perseguir la intervención es potenciar la *autonomía* de la persona de manera que sea capaz de desenvolverse progresivamente por sí misma, requiriendo cada vez menos el apoyo de terceras personas:

- En primer lugar, debe posibilitarse una *autonomía económica*, que facilite el cubrimiento de las necesidades básicas incluso durante el período que permanece en el proceso de inserción. Aquí hemos percibido un debate abierto en torno a la idoneidad de las ayudas o becas durante el tiempo de inserción, pero todo parece indicar que hay que asegurar el acceso a unos niveles mínimos de calidad de vida si se persigue que el joven acometa con garantías su itinerario.
 - Pero no solo se trata de buscar la autonomía a través de la dimensión económica, sino que sobre todo se trata de una cuestión de *empoderamiento* de la persona, es decir, de madurez, personalidad y autoestima. Algunos de los jóvenes con los que se ha de intervenir carecen de las habilidades sociales necesarias para ser autónomos, por lo que están acostumbrados a relaciones de dependencia y a percibir que, desde su entorno adulto o relacional (ya sean sus padres, su marido o una trabajadora social), se les exige que se haga lo que se les ordena. Por ello, reforzar su autonomía y contribuir a su empoderamiento es un elemento clave de su inserción no solo laboral, sino social.
- e) También es preciso fomentar el *autoconocimiento* del joven, es decir, que sea capaz de conocer sus verdaderas posibilidades, de manera que se puedan fijar, junto con él, unos objetivos realistas. Se trata de que sea consciente de sus limitaciones, pero sobre todo de sus potencialidades, puesto que toda persona dispone de unas habilidades que puede ser capaz de desarrollar y orientar, en este caso, hacia el empleo.
- f) Esta toma de conciencia de las posibilidades de uno mismo eleva la *autoestima*, otro objetivo esencial que debe perseguirse en la intervención con el joven. Esto es especialmente importante en el caso de los jóvenes desfavorecidos, que, por lo general, arrastran una serie de experiencias de fracasos (siendo el escolar el más relevante) que han ido mi-

nando el nivel de su autoconfianza. Reforzar su autoestima es por tanto fundamental para sentar las bases que hagan posible una participación exitosa del joven en el itinerario de inserción. Para ello, es importante ir fijando, de manera conjunta con el participante, pequeñas metas que, conforme se vayan alcanzando, puedan ir incrementando progresivamente la autoestima. Además, es conveniente apostar por refuerzos positivos que incentiven los logros obtenidos frente a los refuerzos negativos, puesto que estos jóvenes están acostumbrados a ser castigados o reprendidos ante malos comportamientos, lo que no solo no ha funcionado, sino que es desaconsejable, porque recuerda a sus experiencias de fracaso previas y promueve que adopten una actitud a la defensiva que no contribuye a su progreso.

- g) La intervención tiene como objetivo principal elevar la empleabilidad del joven, pero hay que considerar la enorme relación entre los factores laborales y otros de índole personal o social. Por ello no hay que limitarse a trabajar únicamente los elementos más relacionados con el trabajo y hay que favorecer la *promoción* del joven, promoviendo su desarrollo integral como persona.
- h) Es decir, el modelo de intervención que aquí se está proponiendo apuesta claramente por la intervención *integral* sobre la persona, no limitándose a los aspectos laborales. Una persona con habilidades sociales que le permitan relacionarse adecuadamente con otros semejantes y que además disfrute de un equilibrio mental y emocional en lo interno será mucho más probable que desarrolle con éxito su itinerario de inserción laboral. También integral debe ser la intervención en relación con la unidad sobre la que se actúa, ya que no basta con intervenir únicamente sobre el joven que participa del itinerario, sino que, si es posible, es conveniente extender la actuación sobre la unidad familiar. Las personas que componen el núcleo de la familia

ejercen (implícita o explícitamente) una enorme influencia sobre el joven, ya sean sus padres o su pareja, por lo que implicarlos en el proceso de inserción incrementará de manera muy notable las posibilidades de éxito del mismo.

- i) Un aspecto que no podemos olvidar a la hora de establecer los criterios adecuados para la inserción sociolaboral es el comprender desde el primer momento que si el objetivo de la intervención es que el joven encuentre un empleo, hay que establecer unos lazos fuertes, rígidos y permanentes entre las instituciones dedicadas a la inserción y el *tejido empresarial* de la zona. El modelo propuesto opta porque en el diseño de ese sistema articulado de inserción se involucre a las empresas desde su misma génesis, fomentando una implicación activa de las mismas en el devenir de su entorno (RSC) e incorporando sus expectativas, visiones y necesidades a la hora de confeccionar programas y actuaciones.
- j) Igualmente, el sistema de inserción sociolaboral ha de ser capaz de involucrar al conjunto de la *comunidad* (o ciudadanía, en términos políticos) en las estrategias de lucha contra la exclusión sociolaboral de los jóvenes. Hemos detectado entidades (como Cáritas) que tienen plenamente incorporado al voluntariado en su filosofía y métodos de trabajo, pero esas prácticas deberían extenderse al conjunto de las instituciones que trabajan en este campo. La participación activa de la comunidad no solo es un requisito inexcusable para transformar las estructuras socioeconómicas que promueven la exclusión a través de estrategias de sensibilización, sino que se ha revelado como un recurso insustituible a la hora de fortalecer los procesos de crecimiento, empoderamiento, autonomía, autoestima y autoconocimiento de los jóvenes. Habría que encontrar la figura metodológica en la que encajara este papel reservado casi exclusivamente a la comunidad, pero quizás podría asemejarse al papel de tutor-acompañante en el proceso de inserción.

5. EL ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN: BUSCANDO LA FLEXIBILIDAD

La herramienta que se utiliza en la intervención con las personas en riesgo de exclusión es el *itinerario personalizado de inserción*. El diseño de un itinerario al comienzo del proceso de inserción garantiza la sistematización de la intervención, planificándose y pudiendo posteriormente evaluarse, en función de los objetivos fijados y efectivamente logrados. Además, permite adaptar el itinerario a las necesidades y características de cada persona incrementando de esta manera las posibilidades de éxito, puesto que, por un lado, se favorece la motivación e implicación del joven y, por otro lado, se abordan las dificultades que realmente posee a través de los recursos más adecuados a su perfil y sus preferencias.

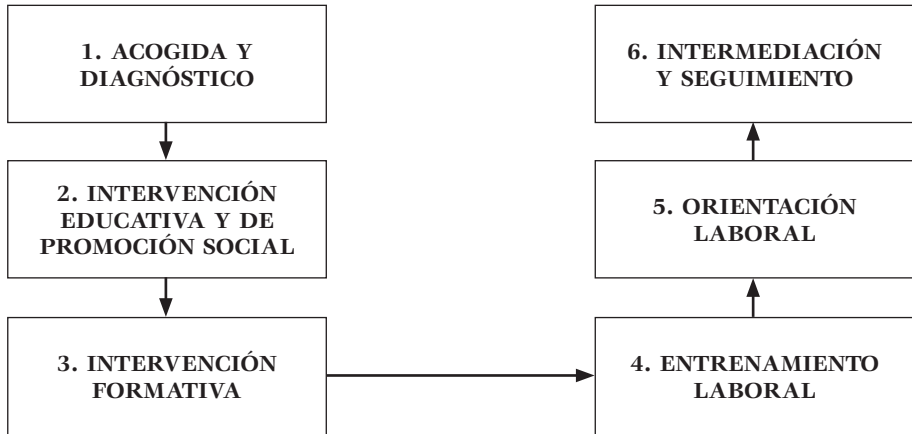
Hay que tener muy presente que por mucho que hablemos de los jóvenes desfavorecidos como un colectivo en sí con características compartidas, en realidad se trata de un *grupo muy heterogéneo*, con realidades sociales y peculiaridades personales muy diversas, que deben ser tenidas en cuenta para afrontar con éxito la búsqueda de empleo; de ahí la necesidad de personalizar el itinerario.

El diseño del itinerario debe tener en cuenta las dificultades del joven, por lo que en primer lugar es preciso realizar un diagnóstico sobre su empleabilidad, identificando los principales déficits que atesora (educativos-formativos, laborales, sociales, actitudinales...) y fijando unos objetivos en función de ellos.

Además, hay que conocer las expectativas y motivaciones del participante, ya que él o ella van a ser los protagonistas del itinerario, por lo que su diseño debe tener muy en cuenta su opinión; es más, debe realizarse conjuntamente entre el técnico y el propio joven. Contando con la opinión del joven desde el primer momento se favorece una implicación más activa y un compromiso más firme con su proceso de inserción.

El modelo teórico de itinerario que se ha tomado como referencia inicial en esta investigación consta de seis fases, como se muestra en el siguiente gráfico.

Fases del itinerario de inserción

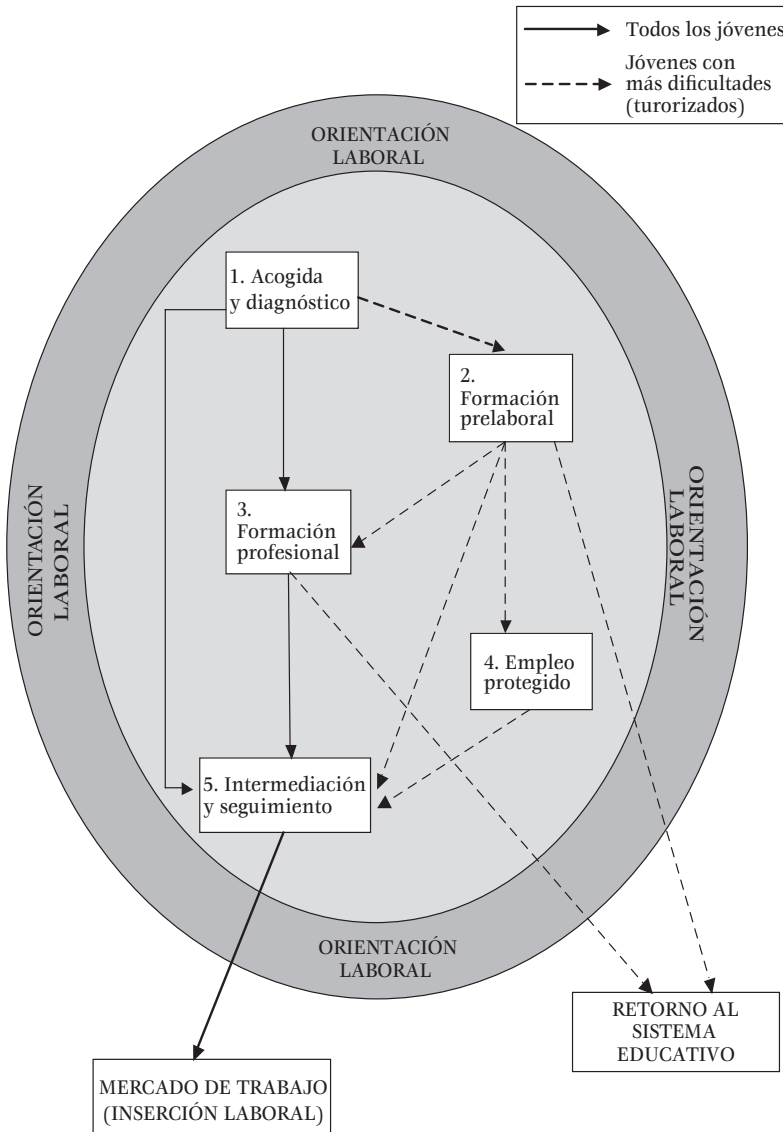


Sin embargo, no se trata de un proceso lineal que se inicia en la primera fase y termina en la sexta, obligando al joven a transitar por el orden establecido. Por el contrario, al tratarse de un itinerario personalizado, el joven pasará únicamente por aquellas fases que requiera, siendo además el proceso mucho menos secuencial, pudiéndose desarrollar de manera paralela dos o más fases y, a veces, con retrocesos y avances.

Las seis fases de este modelo de itinerario no son, por tanto, un corsé al que ajustar la intervención, sino, por el contrario, una herramienta a utilizar en función de las necesidades del joven y de los recursos disponibles. De igual manera, la secuencia de las fases que se muestra es solo orientativa, pudiéndose solapar diversas fases en el mismo momento, e incluso desarrollarse en un orden diferente (la fase de orientación laboral es la más flexible a este respecto), siempre atendiendo a las necesidades del participante y a los recursos disponibles.

De acuerdo con las conclusiones extraídas en esta investigación, se propone un modelo de itinerario dirigido específicamente

al colectivo de jóvenes de mayores dificultades laborales. Se trata de un modelo flexible y adaptable a las necesidades y expectativas de cada participante.



En el gráfico presentado se muestran las diferentes fases que pueden ser recorridas en un itinerario de inserción por parte de los jóvenes desfavorecidos (que presentan mayores dificultades), diferenciándose con respecto al conjunto de los jóvenes. En principio, el itinerario que se diseñe para un joven que no sea considerado como desfavorecido puede suponer un recorrido más corto, puesto que hay aspectos (por ejemplo, los relacionados con la formación prelaboral) que se supone que están adquiridos. Por ello, una vez elaborado el diagnóstico, pasarían a realizar formación profesional –en caso de que la necesiten– y posteriormente a la fase de intermediación, recibiendo además orientación laboral a lo largo de su proceso de inserción.

Los jóvenes con mayores dificultades, por su parte, requieren, por lo general, un itinerario más largo, puesto que la situación de la que parten les hace comenzar por lo más básico (formación prelaboral). En este caso, además, puede resultar recomendable un paso intermedio por el empleo protegido antes de dar el salto hacia el mercado laboral ordinario.

La fase de orientación laboral se ha presentado transversalmente en todo el proceso de inserción, puesto que es difícilmente encajable en un momento determinado del mismo, además de que puede realizarse de manera paralela a otras fases. Por ello, se ha representado de manera circular y abarcando todo el itinerario, mostrando así su flexibilidad y su carácter transversal.

Por otro lado, el fracaso escolar que han sufrido muchos jóvenes no implica necesariamente que no puedan retornar al sistema educativo. Al contrario, se debe estimular dicho retorno, puesto que no disponer de un nivel educativo mínimo (titulación de ESO, al menos) dificulta enormemente la integración laboral y limita su calidad. Por tanto, en cualquier momento del itinerario puede producirse este retorno al sistema educativo, si bien es más lógico

que se produzca al final de una fase formativa, puesto que es en estas fases formativas donde los jóvenes pueden recibir un apoyo educativo complementario. En el gráfico se ha representado este retorno al finalizar la fase de formación prelaboral o de formación profesional, pero realmente podría producirse en cualquier momento del itinerario.

6. EL FACTOR HUMANO: PERFILES PROFESIONALES

El éxito de la intervención sociolaboral con los jóvenes (y, especialmente, de los desfavorecidos) depende de factores muy variados, uno de los cuales es la adecuación del perfil profesional de los técnicos que realizan la intervención. La importancia del papel que juega el profesional en el itinerario de inserción es determinante, puesto que influye de manera muy notable en los resultados obtenidos por el joven y en su motivación y compromiso con el proceso.

Igualmente, ha quedado señalada la trascendencia que posee, especialmente para los jóvenes en situación o riesgo de exclusión social, la presencia de la comunidad a través de la figura del voluntariado.

A lo largo del itinerario de inserción se desarrollan diferentes fases, cada una de las cuales incluye una serie de tareas diferenciadas, lo que provoca que en función de dichas tareas el perfil del profesional o voluntariado pueda variar. No pueden establecerse unos perfiles profesionales cerrados, puesto que la intervención que realiza cada entidad o institución es “única”, por lo que según los recursos disponibles (o las características de joven que se atiende) el perfil profesional puede variar, al menos ligeramente. En cualquier caso, en el siguiente cuadro se proponen de manera un tanto genérica las características que debería contemplar el perfil profesional (ya sea de contratados o voluntarios) en función de la fase del itinerario.

Fase del itinerario	Perfil profesional
Acogida	La acogida inicial es conveniente que sea realizada por un trabajador social que evalúe las necesidades del joven (no solo en relación con la empleabilidad) y posteriormente lo derive al recurso (de empleo o de otro tipo) más adecuado a dichas necesidades.
Orientación laboral	Aquí lógicamente el perfil es el de un orientador laboral, siendo especialmente importante su capacidad para hacerse comprender correctamente por una persona en riesgo de exclusión, así como sus conocimientos en psicología para motivar al joven en su proceso, evitando que se abandone en el desánimo si los resultados no son los esperados.
Formación prelaboral	Para este tipo de formación se requiere un educador social que acompañe y oriente al joven en su proceso de promoción personal. Las habilidades relacionadas con la educación social son mucho más importantes que las relacionadas con las competencias profesionales.
Formación profesional	En esta fase ya no se precisa tanto un educador social como un formador, con conocimientos y habilidades profesionales relacionadas con la cualificación de que se trate. Sin embargo, en el caso de los jóvenes desfavorecidos, sigue siendo importante la educación social, ya que si el formador no sabe cómo tratar a este perfil de alumno, por muchos conocimientos específicos que posea, aumentarán las posibilidades de fracaso de la formación.
Apoyo psicológico	En algunos casos, los jóvenes pueden precisar de un apoyo psicológico más especializado que el que le puede proporcionar un educador o un orientador, por ello es importante contar con un psicólogo que pueda tratar estos casos. No se trata de suplir la atención psicológica de un servicio de salud (cuando sea preciso habrá que derivar al joven al sistema de salud), sino de trabajar psicológicamente con aquellos jóvenes que puedan estar más desanimados, con menos motivación o con menor autoconfianza.

Intermediación	En este caso hay que tener presente que el técnico que desarrolle su actividad en esta área debe desempeñar dos perfiles: el de insertor laboral (en contacto con los participantes) y el de prospector empresarial (en contacto con las empresas). Este perfil debe estar mucho más orientado al mercado de trabajo, por lo cual debe conocer bien sus demandas y transmitir las de esta manera al joven para orientarle en su búsqueda de empleo. Debe saber cómo motivar y hablar con un joven desfavorecido, aunque no debe confundir la intermediación con fases previas de orientación laboral. Cuando un joven llega a esta fase ya debe haber adquirido unas bases mínimas que le permitan buscar empleo, y de esta manera se le debe requerir que actúe, ya que cuando acuda a una empresa lo más seguro es que no reciba una “consideración especial”, por lo que el trato en el servicio de intermediación debe ser lo más parecido posible al que luego se produce en el ámbito de la empresa.-
Acompañamiento (tutor/transversal)	Voluntario. Empatía, dotes de relación con jóvenes, conocimientos psicológicos.

7. FASES DEL ITINERARIO DE INSERCIÓN

A continuación pasamos a detallar cada una de las fases del itinerario, de forma resumida, identificando el perfil prioritario de participante, los objetivos a alcanzar, criterios a tener en cuenta en el proceso de intervención y posibles salidas a cada una de las fases.

7.1. Acogida y diagnóstico

Perfil del participante:

- Todos.

Objetivos:

- Conocer la situación de la persona que acude, identificando sus necesidades.

- Generar confianza en el joven, tratando de que se sienta cómodo y confíe en la institución que lo acoge.
- Transmitir al joven la información que necesite conocer de manera comprensible y que pueda asimilarla (no se trata de saturar o abrumar con demasiada información el primer día).
- Derivar al joven al recurso de empleo que se ajuste a sus necesidades, ya sea en la misma entidad o en otra.
- Adquirir el compromiso del joven en su participación activa en el itinerario de inserción

Recomendaciones para la intervención:

- Explicar de manera comprensible los recursos de empleo disponibles en la entidad y los objetivos que persigue cada uno de ellos. Adaptar esta explicación al perfil de la persona. Se trata de que el participante comprenda los beneficios que puede tener su participación en relación con su inserción sociolaboral.
- La primera entrevista debe conseguir que el joven se sienta cómodo y se genere un clima de confianza que fomente su compromiso y su participación. Para ello, la entrevista se tiene que desarrollar en un ambiente que preserve la intimidad del participante y en el que haya las menos interrupciones posibles (teléfono, entrada de personas en el despacho...).
- En la primera entrevista no se debe abrumar al participante con demasiada información y demasiadas preguntas. En caso de que se considere necesario, se concertará una segunda entrevista en la que se abordarán los temas más específicos en relación con su empleabilidad y con los recursos en los que puede participar.
- El diagnóstico del joven debe permitir conocer sus posibilidades en relación con su empleabilidad, considerando tanto factores laborales como sociales y personales. Un diagnóstico completo y detallado es la base para una buena intervención.

- El ofrecimiento de participar en los recursos de empleo debe ir acompañado de un compromiso por parte del participante de llevar a cabo una participación activa y responsable. Este compromiso es recomendable que, a modo simbólico, se plasme en un documento firmado por las dos partes y en el que se recojan los compromisos que cada parte adquiere.
- La elección del recurso de empleo en el que el joven va a participar ha de ser alcanzada por ambas partes, de manera que la persona se sienta más comprometida en su participación. En este sentido, se trata de acompañar al joven en el itinerario, no de dirigirlo.
- Si el itinerario que se ha diseñado incluye la derivación a un recurso ofrecido por otra entidad, se debe igualmente realizar un seguimiento del participante.

Posibles salidas:

- Orientación laboral.
- Formación prelaboral.
- Formación profesional.
- Intermediación.

7.2. Formación prelaboral

Perfil del participante:

- Joven con especiales dificultades en hábitos laborales y sociales.

Objetivos:

- Inculcar en las habilidades sociales básicas que permitan desarrollar una vida normalizada. Fomentar igualmente la responsabilidad y la capacidad para asumir responsabilidades y compromisos.

- A pesar de que el objetivo de la formación prelaboral es la adquisición de competencias y habilidades sociales básicas, al joven hay que decirle que va a realizar una acción formativa profesional, igual que si fuera formación profesional. De esta manera, vincula su formación con el aprendizaje de una profesión, considera que dicho aprendizaje le será útil para encontrar un empleo y por tanto tendrá una motivación mayor.
- Educar en hábitos laborales básicos que promuevan una cultura del trabajo acorde a las exigencias del mercado de trabajo.
- Formar en competencias transversales muy básicas que corrijan las importantes dificultades con las que parten.
- Orientar laboralmente a los jóvenes de manera que se vayan familiarizando con el mundo del trabajo.
- Promover una actitud positiva hacia el empleo y reforzar la autoestima y la motivación.

Recomendaciones para la intervención:

- Incidir mucho más en la adquisición de hábitos y actitudes sociales y laborales que en las competencias profesionales específicas. Ahora bien, es aconsejable que el pretaller trate de reproducir un escenario de trabajo.
- Cuando el grupo o el joven así lo aconseje, reforzar la educación básica con objeto de favorecer la reincorporación al sistema educativo o de compensar carencias educativas básicas.
- Conceder autonomía en la realización de las tareas, no dirigiendo en exceso al joven. Se trata de que poco a poco vaya siendo autónomo y adquiriendo pequeñas cuotas de responsabilidad, fomentando además su creatividad.
- Hacer mucho hincapié en reforzar su autoestima, elogian-do la mínima tarea bien realizada. Muchos de estos jóvenes están acostumbrados a los refuerzos negativos (broncas, cas-

tigos); sin embargo, resulta mucho más eficaz potenciar los refuerzos positivos.

- Aunque lo importante no sea la adquisición de competencias profesionales, sí que es recomendable que la profesión en la que se forman en el pretaller tenga salidas laborales con objeto de motivar a los jóvenes y de que vean esta formación como útil para su integración laboral.
- Ser flexibles en la organización e impartición de los pretalleres para favorecer la participación de las mujeres con hijos pequeños. Ahora bien, esta flexibilidad debe ir acompañada de una labor educativa que haga comprender a la mujer que el mercado de trabajo es mucho más hostil y no concede esta flexibilidad.
- También es importante la flexibilidad con relación al inicio y finalización del pretaller, puesto que el tiempo necesario para alcanzar los objetivos del pretaller pueden variar según el joven.
- Realizar la selección de los participantes considerando el buen funcionamiento del grupo, buscando perfiles complementarios y evitando conformar un grupo excesivamente homogéneo. Aprovechar esta diversidad para fomentar el respeto a la diversidad y la convivencia. El grupo ha de ser reducido.
- El perfil del monitor ha de ser más el de un educador social que el de un formador profesional. Es importante que tenga habilidad en el trato con personas que puedan resultar problemáticas, así como conocimientos en psicología que le permitan reforzar la autoestima de los jóvenes y tratar con ellos los problemas que puedan ir surgiendo. También es importante su capacidad para mediar en conflictos que pudieran aparecer en el grupo.
- El joven debe adquirir una serie de compromisos que le permitan ir progresando en su itinerario. Ahora bien, en la medida en que se trata de itinerarios individualizados, estos compromisos han de ser igualmente individuales de manera que se adapten a las posibilidades de cada uno.

- Es importante ofrecer la posibilidad de complementar el pre-taller con educación básica que corrija el déficit educativo motivado por el fracaso escolar. Esta educación complementaria favorece el retorno del joven al sistema educativo que prematuramente había abandonado. Además, las escasas oportunidades de inserción que actualmente ofrece el mercado laboral propician que se establezcan itinerarios formativos a más largo plazo.

Posibles salidas:

- Orientación laboral.
- Formación profesional.
- Intermediación.

7.3. Formación profesional

Perfil del participante:

- Joven que posee habilidades sociales y laborales básicas y que presenta la necesidad de lograr una cualificación profesional, bien por carecer de ella o porque la que posee no ofrece salidas en el mercado de trabajo.

Objetivos:

- Adquirir competencias profesionales específicas de una determinada cualificación profesional.
- Adquirir competencias profesionales transversales que mejoren la empleabilidad (informática, prevención de riesgos laborales...).
- Fomentar la adquisición de una cultura del trabajo acorde a las exigencias del mercado laboral.
- Reforzar los déficits en habilidades sociales y hábitos laborales que pudieran existir, identificándolos y trabajándolos de manera complementaria y paralela al proceso formativo.

Recomendaciones:

- Aunque se trate de una formación eminentemente profesional, cuando se dirige al colectivo de jóvenes en riesgo de exclusión, hay que reforzar igualmente habilidades sociales y hábitos laborales que deberían estar adquiridos. Se trata, debido a las peculiaridades de este colectivo, de incorporar elementos de la formación prelaboral a la formación profesional.
- Acompañar la formación con la realización de prácticas no laborales. Tratar de implicar a las empresas en el proceso formativo desde el inicio, diseñando una oferta formativa acorde a las necesidades de las empresas.
- Impulsar formación en colaboración con empresas y de acuerdo a sus necesidades. Esta formación no necesariamente tendrá que ser con compromiso de contratación, pero sí que se realizará cuando las empresas muestren la disponibilidad a contratar prioritariamente a las personas que hayan participado de la acción formativa.
- La elección de la especialidad formativa se debe basar en la demanda del mercado de trabajo local, ajustando los contenidos formativos a las necesidades reales de las empresas y huyendo de la simple reproducción de cursos ya creados. La identificación de las necesidades empresariales se debe realizar de manera sistemática y no por simple intuición, ya sea realizando algún tipo de estudio o sondeando a las empresas.
- La formación teórica debe combinarse con la formación práctica sin que los alumnos realicen varias horas seguidas de clase teórica para evitar su pérdida de concentración o su aburrimiento.

Posibles salidas:

- Orientación laboral.
- Intermediación.
- Empleo protegido.

7.4. Empleo protegido

Perfil del participante:

- Joven cualificado profesionalmente, pero que precisa de un período transitorio de entrenamiento laboral antes de su inserción en el mercado laboral ordinario.

Objetivos:

- Complementar la educación en habilidades sociales y hábitos laborales adquirida en su proceso formativo en un ambiente real de trabajo.
- Entrenar al joven en un entorno real de trabajo permitiendo que aprenda cómo enfrentarse autónomamente a situaciones, problemas y conflictos que puedan surgir.
- Proporcionar experiencia laboral que enriquezca el CV, especialmente en el caso de los jóvenes sin ninguna experiencia laboral previa.
- Elevar la autoestima y la autoconfianza mediante el refuerzo positivo y el reconocimiento del trabajo bien hecho.

Recomendaciones:

- Impulsar empresas de inserción laboral o bien disponer de un convenio de colaboración con alguna de ellas, puesto que son una herramienta muy útil para incrementar la empleabilidad de los jóvenes con mayores dificultades. No es preciso que cada entidad cree su propia empresa de inserción, pero sí que es recomendable que todas las entidades que trabajan con personas de difícil empleabilidad posean una empresa de inserción de referencia a la que derivar a los jóvenes que lo requieran.
- Desde la Administración Pública se debe favorecer este tipo de iniciativas empresariales de carácter social, por ejemplo, mediante la implantación de cláusulas sociales en las contra-

taciones públicas, con objeto de permitir su viabilidad económica.

- Es positivo que el joven vaya rotando tanto de monitor como de compañeros, para que se vea obligado a tratar con diferentes personas, cada una con su propia personalidad, aprendiendo a establecer relaciones sociales en un entorno de trabajo, gestionar conflictos que puedan surgir, respetar la diversidad y las opiniones contrarias, etc.
- En el perfil profesional del monitor debe primar su vertiente de educador social con respecto a su vertiente más específicamente profesional de la actividad económica de la empresa. En cualquier caso, es positiva la coexistencia de una diversidad de perfiles, precisamente para que el joven se vea obligado a tratar con una mayor variedad de personalidades.
- Adaptar el período de estancia en la empresa de inserción a las necesidades de la persona, ya que algunas personas precisan estar seis meses y otras, sin embargo, un año y medio.
- Las personas que accedan a la empresa de inserción tienen que estar desarrollando un itinerario de inserción en alguna entidad social o institución pública, de tal manera que su participación en la empresa esté integrada en un proceso de inserción más amplio.
- Firmar acuerdos de colaboración con empresas ordinarias que permitan la inserción de los trabajadores que hayan participado en la empresa de inserción, especialmente en un momento de crisis como el actual en el que resulta tan complicado encontrar un empleo.
- La oferta de empleo público debería priorizar la contratación de trabajadores procedentes de este tipo de empresas.

Posibles salidas:

- Intermediación.

7.5. Orientación laboral

Perfil del participante:

- Todos los jóvenes, pero especialmente aquellos de difícil empleabilidad que inician un itinerario de inserción.

Objetivos:

- Diseñar un itinerario formativo que permita adquirir las competencias –específicas y transversales– mínimas necesarias para su inserción laboral.
- Ayudar al joven a fijar objetivos profesionales adecuados a sus capacidades y a las posibilidades que ofrece el mercado de trabajo local.
- Ofrecer formación en relación con las técnicas de búsqueda de empleo, tratando de que el joven pueda realizarla de manera autónoma.

Recomendaciones:

- La orientación laboral es una fase transversal que debe estar presente, con mayor o menor protagonismo, en todo el proceso de inserción, desde el mismo momento de la acogida, durante la formación y también en el momento final de buscar la inserción.
- Utilizar las sesiones de orientación para inculcar la adquisición de una cultura del trabajo que fomente hábitos y actitudes favorables para la inserción laboral y que sitúe el empleo en una posición central en las prioridades del joven.
- Se debe comenzar, en primer lugar, con el fomento de los hábitos laborales y dejar el aprendizaje de las técnicas de búsqueda de empleo para el momento anterior a la intermediación.

- Considerar, en función de las posibilidades y necesidades del joven, estrategias formativas a largo plazo que contemplen el retorno al sistema educativo, especialmente en un contexto en el que la inserción laboral se ha complicado mucho y por tanto las exigencias formativas son mayores.
- Se debe fomentar la autonomía del joven en la búsqueda de empleo reduciendo su dependencia con respecto al apoyo de los recursos de empleo.
- Las sesiones formativas de búsqueda de empleo deben ser lo más prácticas posibles (redactar el CV, simular una entrevista de trabajo...), con objeto de que asimilen mejor los conocimientos y de captar su interés.
- Introducir el uso y manejo de las nuevas tecnologías en la búsqueda de empleo, aprovechando los conocimientos que tienen muchos jóvenes en esta materia y adaptándolos y re- dirigiéndolos al ámbito del empleo.

Posibles salidas:

- Formación prelaboral.
- Formación profesional.
- Intermediación laboral.

7.6. Intermediación y seguimiento

Perfil del participante:

- Joven que ha alcanzado un nivel básico de habilidades, competencias y hábitos que le permiten afrontar con posibilidades de éxito la búsqueda de empleo.
- Joven que, sin haber alcanzado un nivel de empleabilidad mínimo para afrontar su inserción laboral, presenta una urgencia económica de encontrar lo antes posible un empleo.

Objetivos:

- Acompañar al joven en su búsqueda de empleo, ofreciéndole el apoyo necesario y tratando de que dicha búsqueda sea lo más autónoma posible.
- Identificar ofertas y posibilidades de empleo acordes al perfil del joven, facilitando su participación en las mismas.
- Disponer de una red de empresas colaboradoras con las que nutrir de ofertas la bolsa de empleo.
- Realizar un seguimiento del joven en relación con la búsqueda de empleo (entrevista de trabajo, envío de CV...), obteniendo también la información, si es posible, de la empresa.
- Mantener el contacto con el joven una vez lograda la inserción con objeto de conocer su evolución y prevenir posibles problemas (laborales o de otro tipo) que puedan afectar a su empleabilidad.

Recomendaciones:

- Realizar un trabajo “comercial” entre las empresas del territorio para que conozcan los servicios de empleo existentes y les envíen sus ofertas de trabajo. Esta tarea debería hacerse en coordinación con el servicio de formación, ofreciendo integralmente ambos servicios a las empresas.
- Apostar por empresas pertenecientes a actividades económicas adecuadas al perfil de participante, tratando de diversificar los sectores para ofrecer una mayor variedad de oportunidades de inserción.
- Gestionar la bolsa de empleo mediante un software especialmente diseñado para ello, que permita realizar búsqueda de perfiles y obtener estadísticas de ofertas y demandantes de empleo. Con objeto de optimizar los recursos, dicho software debería poder ser de libre acceso para todas las entidades e instituciones que realizan algún tipo de intermediación.

- Proporcionar apoyo psicológico a aquellos jóvenes que, tras un tiempo de búsqueda infructuosa de empleo, vayan cayendo en el desánimo. Con objeto de evitar la frustración, es conveniente fijar pequeños objetivos realizables (por ejemplo, conseguir una entrevista de trabajo) que vayan generando la sensación de progreso y animen a continuar con la búsqueda.
- En un primer momento se puede realizar una búsqueda “extensiva” de empleo, enviando el CV a muchas empresas. Pero una vez que esta estrategia no ha dado frutos, no conviene insistir en ella y es recomendable hacer una búsqueda más “intensiva”, seleccionando únicamente aquellas ofertas de empleo que se ajustan al perfil y focalizando los esfuerzos en ellas (por ejemplo, acudiendo personalmente a la empresa a dejar el CV y solicitar una entrevista de trabajo).
- El comienzo de la fase de intermediación no implica necesariamente que se haya concluido el itinerario formativo, ya que se puede compaginar la búsqueda de empleo con la formación, ya sea en relación con la propia búsqueda de empleo o para la adquisición de competencias de carácter transversal o específico. Ahora bien, una vez iniciada esta fase, no resulta aconsejable la realización de formación de larga duración y que suponga varias horas al día de duración, salvo que la falta de éxito en los intentos de inserción aconsejen un cambio de estrategia.
- Desde la Administración Pública se deben establecer cláusulas sociales en las contrataciones que se realizan que favorezcan a las empresas que empleen personas en riesgo de exclusión social.
- Cuando se realiza la selección de las personas que pueden responder al perfil de una oferta, es importante disponer de una cierta confianza (la seguridad completa es imposible) de que las personas que se envíen, en caso de ser contratadas, pueden responder de una manera adecuada. Hay que tener presente que si los trabajadores que se envían a las empresas

ofrecen un buen resultado, se incrementará el prestigio del servicio de intermediación y, por tanto, se recibirá la colaboración de más empresas.

- Es fundamental realizar un seguimiento después de la contratación, tanto a través del joven como de la empresa, de manera que se contraste el buen desempeño por ambas partes y se pueda intervenir preventivamente en caso de que exista algún conflicto que pueda provocar el fracaso de la inserción.
- Hacer uso de Internet para la búsqueda de empleo, estando presente en los portales de empleo con mayor actividad.
- Disponer, en la medida de lo posible, de mecanismos, recursos y estrategias que permitan a las mujeres (u hombres) con hijos pequeños conciliar su cuidado con el empleo. Es aconsejable, cuando se pueda, intervenir en el ámbito de la pareja con objeto de que el hombre asuma una parte de las tareas relacionadas con el cuidado de los hijos, favoreciendo así la inserción laboral de la mujer.
- Establecer un registro de las inserciones logradas, diferenciando según los recursos de empleo en los que han participado y las características socioeconómicas y personales de los participantes, con objeto de poder realizar una evaluación completa y no sesgada del impacto.

Posibles salidas:

- En un principio, la salida sería la propia inserción laboral. En caso de no lograrse, se podría pensar en retomar la formación.

8. LA INTERVENCIÓN SISTÉMICA

Queremos terminar la exposición en torno a las claves de un modelo de intervención en materia de inserción sociolaboral con

el colectivo de jóvenes recuperando la idea apuntada al inicio de este capítulo: si partimos del convencimiento de que son las estructuras socioeconómicas y el conjunto de subsistemas que las conforman las que se encuentran en la génesis de la desigualdad social y, por derivación, de la exclusión social, no puede entenderse un modelo de intervención coherente sin que existan estrategias claras y contundentes orientadas a transformar y mejorar esas estructuras.

Por lo tanto, en este apartado del modelo se deben contemplar actuaciones que no estén directamente orientadas a la intervención con los jóvenes, sino dirigidas a:

- La *sensibilización*: parte esencial de cualquier propuesta de transformación social, ya que los sistemas sociales, al final, son afianzados y sostenidos por la voluntad (implícita o explícita) de la ciudadanía. Pero las estrategias de sensibilización deben ser capaces de dar el salto desde la información (o comunicación unidireccional) hasta el diálogo (o comunicación bidireccional) y convivencia entre los diferentes grupos sociales que componen la estructura social. Solo desde el encuentro y la cercanía será posible activar los mecanismos de compasión y de solidaridad que son elementos previos necesarios para cualquier proceso de cambio de actitudes.
- La *denuncia*: centrada en ofrecer al conjunto de la comunidad los datos y los rostros de la exclusión social, con el fin de poner cara a las consecuencias negativas de nuestro sistema y del marco legislativo en el que se sustentan. Pero, más allá de poner de relieve las causas de las situaciones injustas que podemos observar en la realidad actual, la denuncia ha de hacer el esfuerzo por encontrar alternativas creativas y viables al sistema social en el que nos encontramos.
- La *implicación y cooperación de todos los actores* (administraciones, entidades, empresas, ciudadanos, etc.) en pos de la búsqueda, siempre compleja, de unas alternativas más justas

y equitativas a los diferentes elementos que se ha demostrado (a través de la sensibilización y la denuncia) que son causantes de las situaciones de exclusión y vulnerabilidad social.

Consideramos que una buena herramienta podría ser la constitución en cada territorio de una “mesa por la inserción”, que iría mucho más allá (aunque las incorporaría) de las tradicionales mesas por el empleo. No solo abordaría la forma de generar iniciativas empresariales y, por tanto, empleo, sino que incorporaría reflexiones en torno a la estructura económica del territorio, análisis de las debilidades del sistema educativo y de los servicios sociales, la coordinación entre todos estos ámbitos, la identificación y diseño de planes de actuación en zonas especialmente deterioradas, establecimiento de estrategias transversales que afectasen a todos los sectores que componen la vida en sociedad, etc.

Además, la cooperación debe expandirse desde una doble perspectiva:

- *Cooperación nacional*: ya que todos los agentes de los diferentes territorios estatales deberían iniciar estrategias de colaboración que permitiesen incidir en los procesos de decisión de escala nacional. El objetivo sería elaborar propuestas en todas y cada una de las legislaciones del Congreso que incidiesen en alguno de los campos claves en la materia de la exclusión social: Economía (especialmente importante es el proceso de elaboración de los Presupuestos Generales del Estado), Empleo, Vivienda, Salud, Educación, etc.

En este sentido, la potenciación de la EAPN (European Anti Poverty Network) sería una estrategia muy interesante, sin olvidar que el tejido social es mucho más que las grandes entidades sociales que operan en España, debiendo hacer un esfuerzo por extender su radio de acción al conjunto de asociaciones, muchas veces de pequeñas dimensiones, pero que se encuentran fuertemente asentadas e integradas en el territorio y que responden a

necesidades y expectativas del ámbito local, allí donde, precisamente, se dejan sentir de forma más evidente los efectos de una economía globalizada claramente ineficiente.

- *Cooperación trasfronteriza*: en el sentido de que, en la era de la globalización, cualquier cambio de estructuras requiere la acción combinada de los agentes de diferentes países, no solo europeos, sino desde una perspectiva mundial.

La lógica inherente a esta forma de actuar radica en que nos encontramos (como se ha podido observar con ocasión de la última crisis) con que muchas de las reformas, claramente regresivas, que se ponen en funcionamiento se tratan de justificar buscando alcanzar un mayor grado de competitividad de nuestra economía ante la pujanza de las economías asiáticas y latinoamericanas, los países que forman parte del grupo BRIC (Brasil, Rusia, India y China). Más allá de las reflexiones que podamos hacernos en clave de sostenibilidad medioambiental, la pregunta que debemos lanzar al aire es si la clase trabajadora y, en general, las clases más empobrecidas de estos países están saliendo beneficiadas por este crecimiento económico. Más bien parece que no y que el crecimiento de la economía mundial en el último quinquenio está haciéndose a costa del conjunto de las clases desfavorecidas del mundo.

Por otra parte, en un sistema mundializado desde el punto de vista financiero y económico, parece evidente que la única manera de contrarrestar estos poderes consiste en arbitrar fórmulas de gobierno mundial que permitan introducir un control político a esos poderes. Y, además, introduciendo unas nuevas fórmulas de gobernanza mundial, basadas en la democracia, en la transparencia y en la participación activa de la ciudadanía y de los movimientos sociales. Por tanto, es en estos últimos en los que, quieran o no, reside parte de la responsabilidad para activar una nueva forma de entender la relación entre sociedad, política y economía que nos haga caminar hacia una sociedad global más justa e igualitaria.

Bibliografía

- Alonso, Luis Enrique (2004): “El trabajo sin fin”. *Página Abierta*, n.º 151, septiembre de 2004.
- Arriba González de Durana, Ana (2002): *El concepto de exclusión en política social*. Unidad de Políticas Comparadas. Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). Documento de trabajo, enero de 2002. <http://www.iesam.csic.es/doctrab2/dt-0201.pdf>
- Asociación Madrileña de Entidades y Empresas de Inserción (2005): *La exclusión social y el empleo en la Comunidad de Madrid*. Editorial Popular, Madrid.
- Autores varios: “Manifiesto de los cien. Propuesta para la reactivación laboral en España”. En <http://www.nuevatribuna.es/pdf/manifiesto100.pdf>
- Ávila, Débora, y Malo, Marta: “Manos invisibles. De la lógica neoliberal en lo social”. En http://www.universidadnomada.net/IMG/pdf/manos_invisibles.pdf
- Ayala, Luis, y Palacio, Juan Ignacio (2000): “Hogares de baja renta en España: caracterización y determinantes”. *Revista de Economía Aplicada*, vol. VIII, n.º 23, pp. 35-70.

- Bauman, Zygmunt (2003): *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Gesisa.
- Cáritas Diocesana de Zaragoza: "Itinerarios de Inserción para el Empleo".
- Cáritas Española (2008): *Memoria de 2007. Programa de Empleo de Cáritas*. Cáritas Española, Madrid.
- Cáritas Española (2007): *El trabajo como una respuesta a la exclusión. Marco de Actuación del Programa de Empleo de Cáritas*. Cáritas Española, Madrid.
- Carrasco Bengoa, Cristina (2007): "Trabajo y condiciones de vida: Una mirada no androcéntrica". *Documentación Social*, n.º 143, pp. 113-126.
- Casassas, David, y Raventós, Daniel (2003): "La Renta Básica y el poder de negociación de 'los que viven con permiso de otros'". *Revista Internacional de Sociología*, n.º 34.
- Castel, Robert (1992): "De la exclusión como estado a la vulnerabilidad como proceso". *Revista Archipiélago*, n.º 21.
- Castel, Robert (1997): *La Metamorfosis de la cuestión social*. Paidós, Barcelona.
- Castellana, Francesc (2010): "Las políticas activas de empleo ante la crisis". *La Factoría*, marzo-abril de 2010, n.º 47. En <http://www.revistalafactoria.eu/articulo.php?id=534>
- Consejo Económico y Social (2001): *La pobreza y la exclusión social en España: Propuestas de actuación en el marco del plan nacional para la inclusión social*. Colección Informes CES, Madrid.
- Cuadrado Roura, Juan Ramón, y otros (2005): "El empleo autónomo en España: factores determinantes de su reciente evolución". *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n.º 52. CIREC.

- De Haan, A., y S. Maxwell, S (1998): “Poverty and Social Exclusion in North and South”. *IDS Bulletin*, vol. 29, n.º 1 (monográfico: *Poverty and Social Exclusion in North and South*) Institute of Development Studies, University of Sussex, Brighton (Inglaterra), pp. 1-9.
- Federación Española de Entidades de Empresas de Inserción (2003): *Identificación y diagnóstico integral de las empresas de inserción en España*, pp. 60 y ss.
- Fresno, José Manuel, y Tsolakis, Andreas (2010): *10 años trabajando con la UE por una Sociedad Inclusiva. La actuación y el valor añadido de las entidades sociales gestoras del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación*. Cáritas, Cruz Roja, Luis Vives, ONCE y Secretariado Gitano, Madrid.
- García Roca, J. (1998): *Exclusión social y contracultura de la solidaridad. Prácticas, discursos y narraciones*. Ed. HOAC, Madrid.
- Harwin, J., y G. Fajth (1998): “Child Poverty and Social Exclusion in Post-Communist Societies”. *IDS Bulletin*, vol. 29, n.º 1 (monográfico: *Poverty and Social Exclusion in North and South*). Institute of Development Studies, University of Sussex, Brighton (Inglaterra), pp. 66-76.
- Jahoda, Marie (1987): *Empleo y desempleo: un análisis sociopsicológico*. Morata, Madrid.
- Jahoda, Marie. (1979). “The impact of unemployment in the 1930's and the 1970's”. *Bulletin of the British Psychological Society*, n.º 32, pp. 309-314.
- Laparra, Miguel, y Ayala, Luis (2009): *El Sistema de Garantía de Ingresos Mínimos en España y la respuesta urgente que requiere la crisis social*. Cáritas Española y Fundación Foessa, Madrid.
- Laparra Navarro, Miguel, y Pérez Eransus, Begoña (2008): *Exclusión social en España: Un espacio diverso y disperso en intensa transformación*. Cáritas Española y Fundación FOESSA, Madrid.

- Laparra Navarro, Miguel (2006): *La construcción del empleo precario. Dimensiones, causas y tendencias de la precariedad laboral*. Fundación FOESSA y Cáritas Española, Madrid.
- López Calle, Pablo (2007): *La desmovilización general. Jóvenes, sindicatos y reorganización productiva*. Catarata, Madrid.
- López-Aranguren, Luis (2004): “Perspectivas para la formación y empleo para las personas en situación de exclusión”. *Documentación Social*, n.º 135, pp. 35-55.
- Marchesi Ullastres, Álvaro (2006): “El fracàs escolar”. En *Informe Econòmic i Social de les Illes Balears*, Cap. XVIII: “Educació”. Centre de Recerca Econòmica (CRE: VIB-Sanostra).
- Marchesi Ullastres, Álvaro (2003): *El fracaso escolar en España*. Fundación Alternativas, Madrid.
- Martínez Morales, Ignacio, y Molpeceres Pastor, Mari Ángeles (2007): “La inclusión por el trabajo: un análisis del discurso de los trabajadores de la inserción”. *Documentación social*, n.º 143, pp. 93-112.
- Mestre Alcover, Amparo (2006): *Estructura productiva de la economía española*. Observatorio de Coyuntura Económica Internacional, Madrid.
- Milenium3, Servicios de Gestión del Conocimiento (2007): *Exclusión social y Mercado laboral*. Instituto Aragonés de Empleo y Caja Inmaculada, Zaragoza.
- Ministerio de Educación (2010): *Plan de Acción 2010-2011. Objetivos de la Educación para la década 2010-2020*. Consejo de Ministros, 25 de junio de 2010.
- Navarrete Moreno, Lorenzo (2007): “Jóvenes, autonomía económica y situaciones de exclusión”. INJUVE. En: <http://www.injuve.migualdad.es/injuve/contenidos.downloadatt.action?id=84003812>

- Pérez de Armiño, Karlos, y Eizagirre, Marlen: Documento “Exclusión social”. Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional. En <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/96#>
- Pérez, P. (2010): “Deprimidos y alcohólicos por la crisis”. *La Razón*, 20 de abril de 2010.
- Raúl Ilari, Sergio (2006): “Entre el género y la especie. Reflexionando sobre la naturaleza de la política y la gestión social”. *Circunstancia, Revista de Ciencias Sociales del Instituto Universitario Ortega y Gasset*. Revista Electrónica Cuatrimestral, Año IV, n.º 11, septiembre.
- Recio, Albert (2009): “Es la estructura, no el mercado laboral”. *Otro mundo es posible*, 6 de mayo de 2009. En <http://www.otromundoesposible.com/?p=3138>.
- Recio, A., Offe, Cl., y Gorz, A. (1997): *El paro y el empleo: enfoques alternativos*. Alemania, Valencia.
- Renes, Víctor (2004): “La estrategia europea para el empleo: ¿herramienta o amenaza para la inclusión social?”. *Documentación Social*, n.º 135, pp. 197-201.
- Rifkin, Jeremy (1996): *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Editorial Paidós, Barcelona.
- Rodríguez, Juan (2008): “Las desastrosas consecuencias del desempleo”. *Attac Mallorca*, 2 de octubre de 2008. En <http://www.attacmallorca.es/2008/10/02/las-desastrosas-consecuencias-del-desempleo>
- Rodríguez Izquierdo, Rosa María: *Éxito y fracaso escolar en contextos socioculturales interculturales: el reto de educar a estudiantes de diversos orígenes lingüísticos y culturales*. Universidad Pablo Olavide de Sevilla. En: <http://www.fracasoescolar.com/conclusiones2005/rosa-rodriguez.pdf>

- Roig, Miguel (2007): “Situaciones especiales de desempleo: Las mujeres, los jóvenes y los trabajadores maduros”. *Documentación Social*, n.º 143, pp. 85-119.
- Rotter, J. B. (1966): “Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement”. *Psychological Monographs*, n.º 80, pp. 1-28.
- Sacristán Romero, Francisco (2006): “Diseño actual de las políticas de empleo”. *Nómadas, Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, n.º 1.
- Sáez, F. (1997): “Políticas de mercado de trabajo en España y en Europa”. *Papeles de Economía Española*, n.º 72, pp. 309-325.
- Sánchez Moreno, Esteban (2004): *Jóvenes: la nueva precariedad laboral*. Secretaría Confederal de Juventud de Comisiones Obreras, Madrid.
- Santos Ortega, J. A. (2006): “Generación flexible. Vivencias de flexibilidad de los jóvenes parados”. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, n.º 24-2, pp. 63-83.
- Tezanos Tortajada, José Félix (1999): “El contexto sociopolítico de los procesos de exclusión social”. En *Tendencias en desigualdad y exclusión social: Tercer Foro sobre Tendencias Sociales*, pp. 105-152.
- Zubero, Imanol (2007): “Las nuevas relaciones entre empleo e inclusión: flexibilización del trabajo y precarización vital”. *Documentación Social*, n.º 143, pp. 11-30.

Anexo | **Metodología de la investigación**

A.1. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

El *objetivo general* de esta investigación ha sido el estudio de la juventud en situación de exclusión educativa, laboral y social, incluida la perspectiva de género, y sus dificultades para acceder al mercado laboral y logra una inserción socio-laboral.

Además, se han perseguido los siguientes *objetivos específicos*:

- Conocer la situación de los jóvenes que a partir del abandono o fracaso escolar, con factores personales y sociales conflictivos, tienen cada vez más difícil el acceso al mercado de trabajo y, por tanto, a una vida digna.
- Mejorar la calidad de nuestra intervención y la efectividad de los proyectos de inserción socio laboral para jóvenes a través de un asesoramiento.
- Aportar a la sociedad tanto los análisis realizados como las claves de nuestra acción/actuaciones y propuestas de mejora en diferentes ámbitos (incidencia en la sociedad) desde lo dicho (análisis/estudio) y los hechos (programas, itinerarios, estructuras de empleo, criterios y prioridades).

A.2. ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE INVESTIGACIÓN

Las características del objeto de estudio, así como los objetivos que se han perseguido con la investigación, han hecho aconsejable la combinación de diferentes técnicas de investigación, tanto de tipo cuantitativo como cualitativo. Se ha utilizado una estrategia cuantitativa para la definición y caracterización del colectivo de jóvenes objeto de estudio, para lo cual se han analizado fuentes secundarias (fundamentalmente la EPA) y primarias (base de datos de Cáritas). Por su parte, se ha hecho uso de una metodología cualitativa (entrevistas) para la investigación de la intervención de los servicios de empleo de Cáritas, el análisis de las políticas públicas implementadas y el conocimiento de la percepción que tienen los propios jóvenes de su propio itinerario de exclusión/inclusión.

A.3. FASES Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

1.^a Fase: *El marco teórico y la caracterización de la juventud.* La consulta de bibliografía especializada ha permitido, en primer lugar, elaborar el marco teórico de la investigación con objeto de contextualizar e introducir la misma. Posteriormente se ha realizado una caracterización sociodemográfica de la juventud española de entre 16 y 29 años mediante la consulta de estadísticas oficiales, siendo la más relevante la Encuesta de Población Activa (EPA) que elabora el Instituto Nacional de Estadística (INE). Por último, se ha pasado a describir el colectivo objeto de la investigación —los jóvenes que acuden a los servicios de empleo de Cáritas— por medio de la explotación estadística y el análisis de la base de datos de los participantes en Cáritas.

2.^a Fase: *El trabajo de campo.* En esta investigación se han realizado más de 40 entrevistas, poniendo de manifiesto la apuesta claramente cualitativa de la misma. Han sido tres los perfiles en-

trevistados, cada uno de los cuales corresponde a un objetivo de la investigación:

- a) Entrevistas a técnicos de Cáritas, especialmente del área de empleo (17 entrevistas): el objetivo de estas entrevistas ha sido analizar la intervención que realiza Cáritas, y en particular sus servicios de empleo, en relación con la inserción sociolaboral de sus participantes de entre 16 y 29 años.
- b) Entrevistas a técnicos y responsables de la Administración Pública (10 entrevistas): la realización de estas entrevistas ha permitido analizar el efecto de las políticas públicas en relación con la inserción sociolaboral de los jóvenes que han sufrido fracaso escolar. Este análisis ha comprendido diferentes ámbitos territoriales (autonómico, local) y sectoriales (empleo, educación, servicios sociales).
- c) Entrevistas a jóvenes (17 entrevistas): se han elaborado historias de vida de jóvenes que han participado en algún momento en los servicios de empleo de Cáritas, de manera que se han podido identificar aquellos factores que más han influido en su proceso de exclusión o inclusión sociolaboral, haciendo especial hincapié en su contexto familiar, su trayectoria educativa y su relación con el mundo del trabajo. Con estas entrevistas se ha pretendido estudiar este colectivo no únicamente a través de la mirada de aquellos que intervienen con ellos (Cáritas y Administración), sino también conociendo la percepción que ellos mismos tienen de su propia trayectoria vital.

3.^a Fase: *El análisis*: Una vez realizado el trabajo de campo y recogida de la información aportada por las entrevistas, se ha procedido a su análisis. Para ello, se han transcrito las entrevistas y se han analizado con el apoyo del programa de análisis cualitativo *HyperResearch*. Una vez realizado el análisis, la discusión y el trabajo en equipo entre los diferentes investigadores ha permitido establecer las conclusiones y recomendaciones.

A.4. RELACIÓN DE ENTREVISTAS REALIZADAS

A continuación se detallan las características del perfil de cada entrevistado, ya que cuando son citadas en el informe únicamente se refleja el número de la misma.

Cáritas

- Entrevista 1: Técnica de Empleo.
- Entrevista 2: Coordinadora del Área de Empleo e Inserción.
- Entrevista 3: Orientadora.
- Entrevista 4: Coordinador del Programa de Empleo.
- Entrevista 5: Miembro del Grupo Empleo.
- Entrevista 6: Psicóloga del Programa de Empleo.
- Entrevista 7: Técnica de Empleo.
- Entrevista 8: Coordinadora de Acción Social.
- Entrevista 9: Monitor de pretaller laboral.
- Entrevista 10: Técnico de Empleo.
- Entrevista 11: Responsable del Programa Operativo de Cáritas.
- Entrevista 12: Insertora laboral.
- Entrevista 13: Técnica de formación de centro de formación.
- Entrevista 14: Responsable del Área de Empleo.
- Entrevista 15: Responsable de Acción Social Especializada.
- Entrevista 16: Responsable de un centro de inserción sociolaboral vinculado a Cáritas.
- Entrevista 17: Educadora de empresa de inserción vinculada a Cáritas.

Administración

- Entrevista 18: Instituto de Empleo y Desarrollo Socioeconómico y Tecnológico de una diputación provincial.
- Entrevista 19: Área de Empleo de un ayuntamiento de capital de provincia.
- Entrevista 20: Consejería de Educación de la Delegación Provincial de un gobierno autonómico.
- Entrevista 21: Oficina de un servicio autonómico de empleo.
- Entrevista 22: Instituto Municipal para la Formación y el Empleo de un ayuntamiento.
- Entrevista 23: Servicio Público de Empleo de una comunidad autónoma.
- Entrevista 24: Área de Servicios Sociales de un ayuntamiento.
- Entrevista 25: Instituto Municipal para la Formación y el Empleo de un municipio.
- Entrevista 26: Instituto de la Juventud de una comunidad autónoma.
- Entrevista 27: Departamento Salario Social. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de una comunidad autónoma.

Jóvenes

- Entrevista 28: Chica de 24 años.
- Entrevista 29: Chica de 19 años.
- Entrevista 30: Chica de 21 años.
- Entrevista 31: Chica de 25 años.
- Entrevista 32: Chico de 20 años.

Entrevista 33: Chica de 29 años.

Entrevista 34: Chico de 17 años.

Entrevista 35: Chico de 19 años.

Entrevista 36: Chico de 29 años.

Entrevista 37: Chico de 22 años.

Entrevista 38: Chico de 22 años.

Entrevista 39: Chica de 20 años.

Entrevista 40: Chica de 26 años.

Entrevista 41: Chico de 22 años.

Entrevista 42: Chica de 16 años.

Entrevista 43: Chica de 16 años.

Entrevista 44: Chica de 23 años.

En resumen:

44 entrevistas.

17 entrevistas en 10 Cáritas Diocesanas.

10 entrevistas a distintos servicios de las administraciones públicas (ayuntamientos, 4; diputaciones provinciales, 1, y comunidades autónomas, 5).

17 entrevistas a jóvenes de entre 16 y 29 años. 10 chicas y 7 chicos.

 **Cáritas**
Española
Editores



FONDO SOCIAL EUROPEO
"El FSE invierte en tu futuro"



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL
DE SERVICIOS PARA LA FAMILIA
Y LA INFANCIA

