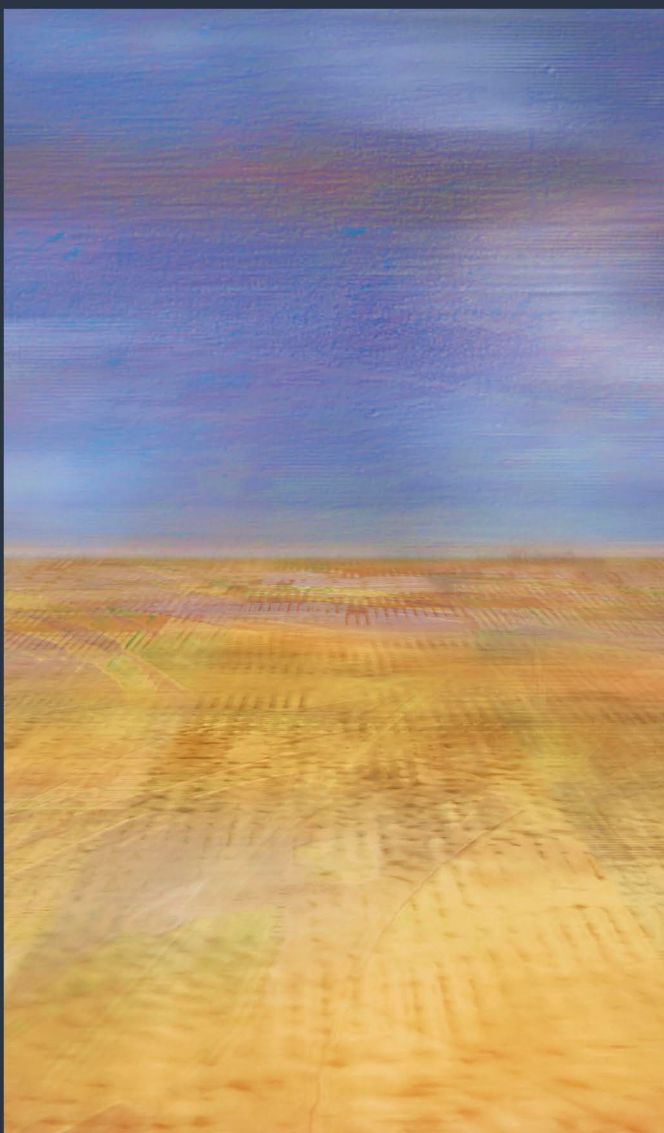


revista de **e**DUCCIÓN

Nº 349 MAYO - AGOSTO 2009

Protección social e inserción laboral de trabajadores jóvenes con carencias de titulación y cualificación (Informe de investigación)

María Josefa Cabello Martínez
Francisco Javier Ramos Pardo



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EDUCACIÓN

Protección social e inserción laboral de trabajadores jóvenes con carencias de titulación y cualificación¹, (Informe de investigación)

Social protection and labour integration of lacking social qualification and school accreditation young workers (Research Report)

María Josefa Cabello Martínez

Francisco Javier Ramos Pardo

Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Educación. Departamento de Didáctica y Organización Escolar.

Madrid, España.

*«Miré/admiré/traté de comprender
creo que en buena parte he comprendido...»
Mario Benedetti *Noción de patria* (1962-63)*

Resumen

Este artículo pretende difundir el proceso y los principales resultados obtenidos en la investigación sobre protección social, mercado laboral y mejora de la empleabilidad de trabajadores jóvenes con baja formación y cualificación², realizada en la Comunidad de Madrid durante 2005-06. El objeto de estudio se centra en las posibilidades de empleo de jóvenes de 18 a 25 años sin la titulación básica en Educación Secundaria (GES).

De acuerdo con sus objetivos, las fases y resultados principales de nuestro estudio pueden resumirse en: a) análisis de variables del mercado de trabajo que influyen en la inserción laboral de jóvenes con baja cualificación; b) descripción del impacto de los contratos temporales sobre empleo y formación continua de estos trabajadores; c) exploración de las posibilidades que abren las

⁽¹⁾ Dentro de las inquietudes que surgen al redactar nuestros trabajos, se encuentra la preocupación de expresarnos con un lenguaje no sexista pero a su vez siendo conscientes de que hacer una redacción prestando atención a ambos géneros puede inducir a que la lectura se haga densa. Por este motivo, hemos tomado la decisión de escoger el masculino como genérico del femenino y el masculino, procurando así que no se vea afectada la fluidez de la lectura a lo largo de este artículo.

⁽²⁾ Proyecto financiado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales al amparo de la Orden 1051/2005 (FIPROS).

nuevas normativas sobre formación básica y laboral; d) hacer un plan formativo que reúna las condiciones de, por una parte, estar basado en las posibilidades actuales del mercado y la acreditación de competencias profesionales y, por otra, repercutir en la mejora laboral del colectivo estudiado; e) contrastar y difundir los resultados obtenidos entre técnicos de las administraciones, formadores, empleadores, organizaciones sindicales y los propios jóvenes, como sectores participantes en el trabajo de campo y relevantes para el desarrollo de las propuestas de mejora. Como aportación más concreta, el estudio incluye cinco itinerarios formativos, con unidades didácticas y guía de buenas prácticas, que integran formación teórica y práctica, acreditación y proyección laboral del colectivo objeto de estudio.

Palabras clave: protección social, jóvenes con baja cualificación, formación continua, acreditación, inserción sociolaboral.

Abstract

This article presents the steps and main results of an investigation about social protection, labour market and improving of employability of young workers with low qualification, carried out in the region of Madrid during 2005-06. The study focuses on the employment possibilities of young people about 18 to 25 years lacking Degree in Secondary Education (DSE).

In accordance with objectives, the steps and main results of our study can be summarized in: a) analysis of work market variables influencing the labour integration of young people with low qualification; b) temporary contracts impact on employment and continuous training of these workers; c) exploration of the possibilities open by the new normative on basic and vocational training; d) making a training plan that gathers both the conditions of being based on the market current possibilities and the accreditation of professional competences, influencing also the labour improvement of the studied group; e) to contrast and diffuse results among administration technicians, trainers, employers, union organizations and the youths themselves, as participant sectors in the field work and outstanding ones for the development of improvement proposals. As a more concrete contribution, the study includes five training itineraries, including didactic units and good practice guides integrating theoretical and practice training for the formation, accreditation and labour projection of the studied group.

Key words: Social protection, young with low qualification, life long learning, school accreditation, social and labour integration.

Planteamiento del tema

Los desajustes entre el sistema educativo y el sistema productivo hallados en anteriores investigaciones más centradas en personas adultas motivan la orientación de nuestro equipo de investigación hacia el campo de las relaciones entre formación y empleo de trabajadores jóvenes con baja cualificación. La investigación de la que ahora presentamos una síntesis surgió como continuidad a la realizada en 2004-05, en colaboración con la Concejalía de Educación del Ayuntamiento de Majadahonda (Cabello, 2005), y centrada en las dificultades de jóvenes cuyo bajo rendimiento académico les impide acceder al título de Graduado en Educación Secundaria (GES).

En general, hemos focalizado nuestra atención en las dificultades académicas a las que se enfrentan algunos jóvenes, sobre todo en los cambios de ciclo o de etapa educativa, para superar una formación básica que les abra las puertas a posteriores estudios, particularmente para alcanzar una formación laboral cualificada, aunque sea mínima y, por tanto, para acceder al pleno empleo y la plena formación integral y permanente.

Hay evidencias suficientes de que esto repercute negativamente en su formación profesional e inserción sociolaboral. Entre otros aspectos, destacamos: diversos intentos frustrados para conseguir la certificación académica básica, precariedad e inestabilidad laborales, dificultades para rentabilizar posteriormente su formación, empleos precarios y discontinuos, problemas para orientarse hacia una ocupación y formación continua que les vaya aportando un perfil profesional y les ayude a mejorar su empleabilidad, riesgos para la inserción social, baja autoestima y sentimientos de fracaso vital (Zacarés, 1999; Cabello y García, 2006).

Dentro de estos temas, como línea de trabajo, nos preocupa especialmente la creación de redes que posibiliten el diálogo entre los distintos actores sociales implicados (Administración, empleadores, formadores, organizaciones sindicales...), puesto que hemos comprobado que existen distancia y frecuentes contradicciones en los discursos de éstos y lo consideramos necesario para dar una respuesta coherente, realista y con perspectiva de futuro al problema abordado. Asimismo, pensamos que es necesario preguntar y dar voz a los más afectados: los propios jóvenes trabajadores con baja cualificación profesional, ayudando a que asuman su responsabilidad y protagonismo y a que descubran nuevos cauces y posibilidades para salir de su situación. Todo ello requiere conocer y aplicar los cauces disponibles en las nuevas políticas sociales y las condiciones de acceso al primer empleo, por lo que en nuestro proyecto hemos tratado de abrir espacios de comunicación y conjugar las posibilidades actuales de cuatro sectores: Administración educativa, Administración laboral, empresas y trabajadores.

Panorama formativo/laboral y juventud

Nuestras sociedades asisten, hoy en día, al desencuentro relativamente frecuente entre el sistema educativo y el mercado laboral. Estamos pasando del llamado Estado del Bienestar y de una sociedad que creía y anhelaba el pleno empleo como algo deseable y alcanzable a la llamada sociedad de la información donde cada vez es más difícil acceder a un mercado laboral preocupado por aumentar beneficios y recortar costes (Moreno, 2004), con el perjuicio consiguiente para los derechos adquiridos por los trabajadores. Para Bauman (2005), la primera sería una *sociedad de productores* que genera desempleados como excedentes temporales del sistema. Son, sin lugar a dudas, parte del sistema, pero están en una situación «anormal». La segunda es una *sociedad de consumidores* que está generando deseos y aspiraciones frustrados. Si bien los desempleados forman parte y tienen un papel en la sociedad de productores, los consumidores fallidos devienen, para el segundo tipo de sociedad, en algo superfluo. En palabras del autor:

En el frente de batalla de la producción, ¿quién negaría la necesidad de unidades de reserva dispuestas para el combate si fuera menester? Los consumidores insatisfechos en la sociedad de consumidores no pueden estar tan seguros. De lo que pueden tener certeza es de que, habiendo sido expulsados del único juego de la ciudad, ya no son jugadores y, por consiguiente, ya no se les necesita. (Bauman, 2005, p. 26).

Ésta es una sociedad con nuevos riesgos a los que van a tener que hacer frente los jóvenes destinatarios de nuestro trabajo. Su mayor problema no es que se encuentren en lo que Castel (1991) llama la *zona de vulnerabilidad*, caracterizada por unas precarias relaciones laborales y unos soportes familiares y sociales inadecuados. Generaciones anteriores también han padecido esas y otras dificultades. La diferencia es que, si bien antes la formación era una respuesta rápida a la falta de la cualificación necesaria para mantener un empleo, las titulaciones básicas hoy por hoy ya no son tan rápidas ni dan acceso de modo directo a un empleo digno. Como señala Alonso describiendo la situación anterior,

(la) linealidad, continuidad y seguridad en el contexto garantizaba posiciones muy pautadas, tanto en la salida como en la llegada, con índices altos de correlación entre la inversión educativa y el lugar en la jerarquía de ocupaciones profesionales (Alonso, 2001, p. 68).

El problema en la actualidad no estriba, siquiera, en la falta de claridad que produce una situación adversa en el terreno laboral. La dificultad es que tampoco están claros los mecanismos por los cuales se puede hacer frente y superar esa situación. Entre las repercusiones que ello conlleva, quizá la más preocupante sea que los jóvenes viven sin poder realizar un plan de vida a medio o largo plazo, con la consiguiente incertidumbre que esta situación genera.

Esta incertidumbre, como veremos más adelante, produce a veces falsas expectativas en los jóvenes, alentadas por un estado de opinión en general poco fundado, y que se contradicen con los resultados de numerosos estudios y estadísticas (Cabello, 2002; Eckert, 2006; Equipo Promocions, 2004; Planas, 1996), según los cuales los jóvenes con mayor nivel formativo tienen menos problemas para su inserción sociolaboral que los que no han alcanzado una titulación profesional mínima o ni siquiera el Graduado en Educación Secundaria. Que haya más títulos en el mercado, que el mercado sea más complejo y esté más centrado en el negocio que en la empresa productiva no impiden que se mantenga la constante a más formación mejor empleo y doble dualización o, dicho de otro modo, que las jerarquías de retribuciones sigan las jerarquías de titulaciones.

Por otra parte, en las investigaciones consultadas y en las propias (Arriba González de Durana, 2002; Cabello y García, 2006; Jover, 2005; Karsz, 2004; Peraita, 2000; Planas, 2005; Río, 1994; Viveret-Promocions, 2004), hemos podido comprobar la importancia de la educación como herramienta para entender el mundo y para seguir aprendiendo. Aunque en este espacio limitado no podemos extendernos más sobre el estado de la cuestión, éste nos permite afirmar que actualmente la formación es meta y camino fundamental para estos jóvenes en la emancipación familiar y la transición hacia la adultez (Musitu, 2004). Por ello, nuestra investigación trata, por un lado, de que adquieran las herramientas imprescindibles para seguir aprendiendo, interpretando su entorno y formando parte activa del mismo y, por otro lado, de que logren la acreditación y el reconocimiento social que les facilite acceder al primer empleo, aumentar su autonomía personal, seguir integrados en su sociedad y eliminar riesgos de exclusión y dependencia extrema de la familia y del sistema de protección social.

Desde el punto de vista de una intervención educativa con estos propósitos y según los citados estudios, los principales espacios de atención son: entorno sociofamiliar, expectativas personales, formación y empleo.

Características del proyecto de investigación

El diseño y desarrollo de nuestra investigación se define de modo resumido por los siguientes parámetros:

- **Objeto:** Formación y posibilidades de empleo (mejora de empleabilidad) de jóvenes de 18 a 25 años de la Comunidad de Madrid, que acceden o pretenden acceder a su primer empleo, sin Graduado en Educación Secundaria (GES).
- **Objetivos:** 1. Analizar el mercado de trabajo con respecto a las diferentes variables que influyen en la inserción y empleabilidad de trabajadores jóvenes con baja cualificación. 2. Conocer y analizar el impacto de las ETT como medio de inserción laboral en jóvenes de baja cualificación. 3. Aportar materiales didácticos orientados a rentabilizar la formación continua, tanto obligatoria como voluntaria, para mejorar la empleabilidad del colectivo. 4. Diseñar una propuesta experimental para formar a los trabajadores jóvenes con baja cualificación que esté basada en las posibilidades del mercado laboral, que pueda ser instrumento para acreditar formación teórica-práctica y que repercuta en la mejora de la proyección laboral de dicho colectivo.
- **Método:** Investigación de tipo cualitativo-interactivo. Sus *informantes* fundamentales han sido: empleadores, representantes de trabajadores, profesorado, alumnado y gestores. Los *instrumentos utilizados* fueron: observación, cuestionario, entrevista semiestructurada, panel de expertos, debate y triangulación de resultados.
- **Fases:** 1. Estudio documental. 2. Estudio de campo. 3. Análisis de las competencias y los planes de formación profesional para las ocupaciones más habituales según la normativa vigente. 4. Definición de cinco itinerarios profesionales de formación continua y una Guía con ejemplos de Unidades Didácticas para integrar-acreditar formación teórica y práctica. 5. Contraste y difusión de resultados e informe final.
- **Espacios de indagación:** Administraciones educativa y laboral, Unidades de Formación e Inserción Laboral (UFILS) y otros programas de Garantía Social, Escuelas Taller y Casas de Oficios, Educación de Personas Adultas, Fundación SINDETT (ETT y organizaciones de trabajadores) y Sindicatos.

Presentamos seguidamente una síntesis del trabajo de campo (fase 2) y de los principales resultados de la investigación, organizados de acuerdo con las categorías

que emergieron de aquél, así como un extracto de las propuestas del informe final (fase 5) que han sido consideradas más relevantes. Los criterios de selección de estos espacios y de sus informantes quedan descritos en el siguiente apartado y resumidos en la correspondiente matriz.

Trabajo de campo³

El trabajo de campo de la investigación se desarrolló por muestreo teórico o intencional (Guba y Lincoln, 1991), según dos aspectos de la variable formación considerados relevantes para distinguir los discursos existentes sobre el tema de la investigación:

- Rol que se desempeña en la formación: en el que distinguimos entre quienes la reciben (jóvenes de 16 a 25 años) y quienes la imparten o facilitan. En este último aspecto, distinguimos entre profesores y técnicos de formación, por un lado, y entre responsables de programas educativos, instituciones, Administración y empresas empleadoras y de formación por otro.
- Modalidad de la formación, aspecto en el que distinguimos cuatro situaciones:
 - Formación básica sin contrato laboral: esta categoría recoge las modalidades de Garantía Social de «Talleres Profesionales» y «Unidades de Formación e Inserción Laboral» (UFIL). Cabe señalar, no obstante, que estas modalidades brindan prácticas laborales que, a veces, se convierten en contratos.
 - Formación básica con contrato laboral: recoge la modalidad de Garantía Social llamada «Formación y Empleo» que desarrollan los distintos municipios de la Comunidad de Madrid y en los que, en el segundo período de cada programa, los jóvenes siguen formándose insertos en el mundo laboral mediante un contrato de formación.

⁽³⁾ Los instrumentos de recogida e información (cuestionarios, guiones de entrevista, etc.) pueden consultarse en www.seg-social.es.

⁽⁴⁾ Para la presente investigación, entendimos por modalidad de formación básica aquella dirigida a jóvenes con baja cualificación y compuesta por programas formativos vinculados a la educación obligatoria, ya que están dirigidos a jóvenes en edad escolar. Nos referimos en concreto a los programas de Garantía Social en sus distintas modalidades.

- Formación ocupacional: va dirigida a población activa que se encuentra en situación de desempleo. Se realiza desde el sector público o privado y tiene como finalidad una formación profesional técnica de personas con o sin experiencia laboral.
- Formación continua: formación de trabajadores empleados que se efectúa en la empresa con cargo a la propia empresa o a presupuestos oficiales.

Tuvimos también en cuenta, como criterio de selección de informantes, el ámbito geográfico, prestando especial atención a las zonas de la Comunidad de Madrid que son objeto de intervención del Objetivo dos de la Unión Europea (Comisión Europea, 2002).

La siguiente matriz recoge los sectores e informantes a través de los que, según los anteriores criterios, se efectuó la recogida de datos a través de los instrumentos ya citados.

EJE ROL EN LA FORMACIÓN	FACILITAN FORMACIÓN	- Administración. - Entidades sin ánimo de lucro. - Garantía social: UFIL, Talleres Profesionales.	- Administración local. - Garantía social: Formación y Empleo.	- Administración pública (Servicio Regional de Empleo, Escuelas Taller y Casas de Oficio del INEM). - Instituciones privadas.	- Administración. - Empresas. ETT. - Sindicatos. - Entidades sin ánimo de lucro.
	RECIBEN FORMACIÓN	- Jóvenes en UFIL y Talleres Profesionales.	- Jóvenes en Formación y Empleo.	- Jóvenes, con o sin experiencia laboral, en formación ocupacional. - Jóvenes en Escuelas Taller y Casas de Oficio.	- Jóvenes en formación, dentro de las ETT, contratados por éstas.
		FORMACIÓN BÁSICA SIN CONTRATO LABORAL	FORMACIÓN BÁSICA CON CONTRATO LABORAL	FORMACIÓN OCUPACIONAL	FORMACIÓN CONTINUA
EJE MODALIDAD DE LA FORMACIÓN					

Para llevar a cabo el trabajo de campo, teniendo en cuenta las principales cuestiones planteadas en la revisión bibliográfica sobre el tema y de acuerdo con nuestros objetivos, establecimos las líneas indagatorias que se relacionan a continuación, a partir de las cuales se elaboró el cuestionario y se efectuaron los guiones para las entrevistas individuales a expertos, grupales por sectores y para el panel de expertos intersectorial¹⁵.

⁽¹⁵⁾ Cuestionario y guiones de entrevistas y panel están disponibles en las direcciones electrónicas de los autores.

- Entorno sociofamiliar: Situación y expectativas del entorno familiar y de amistad.
- Expectativas personales: Qué formación demandan más los jóvenes y cuál el mercado. Con qué formación acceden los jóvenes al empleo y cuál necesitan. Qué tienen, qué quieren y qué buscan frente al empleo.
- Formación: Qué se entiende por formación profesional. Qué se entiende por formación básica y técnica. Relación formación-inserción laboral. Agentes implicados. Formación que reciben los jóvenes. Formación que dan y deberían dar las ETT.
- Empleo: Qué se entiende por empleo. Modelos/políticas de empleo juvenil. Perfil de los jóvenes. Relación empleo-formación. Papel de las ETT en el empleo juvenil.

El trabajo de campo se dividió en dos fases: recogida de información y, contraste y devolución de la información estructurada. En ambas se cuidó la triangulación de fuentes, informantes y resultados.

En la primera, se elaboró y aplicó un cuestionario a jóvenes con baja cualificación y una serie de entrevistas semiestructuradas. En total, se distribuyeron proporcionalmente 120 cuestionarios a jóvenes de las cuatro modalidades de formación descritas en la matriz, de los cuales se recogieron 86 válidos. Asimismo, se realizaron seis entrevistas: dos individuales con expertos temáticos, dos grupales a jóvenes con baja cualificación, en las que participaron un total de 13 jóvenes de las cuatro modalidades formativas, y dos entrevistas grupales con profesionales que forman y/o contratan a estos jóvenes, con 11 participantes en total⁶.

En la segunda fase, se realizó primero un Panel intersectorial de Expertos, en el que participaron empresarios, representantes sindicales, responsables de formación y gestores de Formación Profesional y Garantía Social del MEC y de la Comunidad de Madrid, para contrastar, debatir y tener un primer análisis de la información obtenida hasta ese momento.

Una vez recogidos los datos de este primer contraste y elaborados los informes de proceso, se llevó a cabo una jornada de difusión-devolución de resultados con presencia de todos los sectores informantes y una segunda sesión de triangulación y análisis de propuestas que se recogieron en el informe final.

⁶ Para el tratamiento estadístico de los datos obtenidos a partir de los cuestionarios, se utilizó el programa informático SPSS versión 13.0. Para el tratamiento y análisis cualitativo del resto de la información, nos apoyamos en el programa N-VIVO en su versión 2.0.

Resultados de la investigación

Presentamos una síntesis de resultados organizada por categorías en las cuales se despliegan los aspectos investigados. En ella, reconstruimos e interrelacionamos las aportaciones y discursos obtenidos de los distintos informantes y sectores reflejados en la matriz anterior, con el fin de comprender y mejorar tales aspectos, considerados básicos para nuestro objeto de estudio.

La formación profesional básica y continua dentro de la educación permanente

Los profesionales entienden la formación como un elemento de socialización, adaptación a los cambios sociales y crecimiento personal, que permite, más allá de la obtención de un empleo, una participación social activa. Esto coincide con recopilaciones anteriores (Cabello, 2002) según las cuales la educación básica inicial, junto con la formación para el trabajo, cobra relevancia especial.

Para los jóvenes, según los profesionales y expertos consultados, es fundamental adquirir las herramientas básicas que les permitan seguir aprendiendo y adquirir una actitud de aprender a aprender, que aún no han desarrollado.

Coincidiendo con investigaciones anteriores (Cabello y García Tiscar, 2006), los jóvenes entrevistados aseguran que no necesitan estudiar porque «conocen personas con estudios» que están en el paro o trabajando con malas condiciones laborales. Los profesionales y empresarios aseguran que esto obedece a la configuración de nuestra sociedad, supeditada a las condiciones del mercado, sin que logre solucionarlo la regulación administrativa. No obstante, advierten que la situación es aún más grave en el caso de jóvenes que no alcanzan los mínimos de titulación y conocimientos para integrarse en un puesto de trabajo y poder seguir aprendiendo lo necesario para mantener e incrementar su empleabilidad.

Panorama sociolaboral y políticas de empleo juvenil

Como apuntábamos anteriormente, los jóvenes que no han logrado la titulación mínima correspondiente a la enseñanza básica (GES) constituyen uno de los sectores más vulnerables ante las contradicciones y problemas de las políticas neoliberales y sus consecuencias. En palabras de Alonso:

El empleo juvenil se ha visto materialmente atrapado y arrollado en el estallido del modelo de relaciones laborales fordista keynesiano. La cultura del (des)empleo de la poscrisis, a partir de los años ochenta, ha favorecido la emergencia de grupos juveniles especialmente desajustados y marginados respecto a las trayectorias «normalizadas». (Alonso, 2001, p. 63)

La temporalidad e inestabilidad a las que se ha llegado en el empleo hacen que estos jóvenes se interesen fundamentalmente por el salario que les ofrece el empleador, y no tanto por su futuro profesional (Moreno, 2004). Como consecuencia, cambian con frecuencia entre empleos que nada tienen que ver entre sí y que no requieren cualificación, descuidando, por tanto, la definición de un itinerario profesional claro. Además, estos jóvenes no suelen haber adquirido la capacidad de aprender a aprender en la formación básica, con lo que les cuesta mucho mantenerse ante las nuevas necesidades del mercado laboral.

Los profesionales y expertos consultados aseguran que el problema de la temporalidad no es cómo vencerla, pues hay una temporalidad casi estructural impuesta por las condiciones del actual mercado laboral. El reto sería regularla de tal forma que se eliminen los mecanismos perversos que hacen que se perpetúe la actividad temporal. Hacen referencia a la reciente reforma laboral considerando que abre posibilidades en esa dirección.

Tanto empresarios como los jóvenes señalan que «es sencillo» encontrar trabajo, al menos en determinados sectores que se encuentran en expansión, como puede ser la construcción o la hostelería. Sin embargo, aunque la escasez puntual de profesionales haga que las posibilidades para conseguir un empleo aumenten, como muestran los trabajos de Ruela, Benito y otros (2000) y el estudio del CES (2005), no disminuye el riesgo de precariedad y temporalidad para los trabajadores con baja cualificación, que serán los primeros afectados en momentos de retroceso.

Uno de los cambios más notorios que se han producido en los últimos años en nuestro mercado laboral y se puso de manifiesto en la investigación ha sido el aumento de la inmigración (Izquierdo, 2003). Para esta población, la necesidad de estar en posesión del permiso de trabajo por parte de los inmigrantes supone, en muchos casos, un obstáculo a la hora de incorporarse al mundo laboral. En este sentido, llama la atención la distinta percepción que manifiestan los profesionales de programas de Garantía Social gestionados por ayuntamientos y los gestionados por entidades sin ánimo de lucro. Para éstos, existe cierta incoherencia por parte de la Administración, que acepta a alumnos inmigrantes en estos programas y

luego no agiliza la concesión del permiso de trabajo necesario para que el alumno se incorpore al mercado laboral (objetivo fundamental de estos programas). En cambio, los profesionales de programas en ayuntamientos consideran las facilidades que éstos ofrecen y la voluntad de los gobiernos locales para dar salida a dichos trámites.

Desde la perspectiva del empleo, los profesionales y expertos destacan el grado de necesidad como factor importante, ya que según ellos las precarias condiciones que tienen los inmigrantes les motivan para trabajar y de cara a su inserción laboral. Afirman que en su adaptación al puesto de trabajo, además de esta circunstancia de necesidad y precariedad, influyen el peso de actitudes de respeto y obediencia y la influencia de la familia.

Formación básica y formación técnica

Es unánime la estimación de que el sistema educativo sigue siendo muy teórico, no enseña a hacer y, en ese sentido, aleja el sistema productivo de lo que es la escuela. Éste puede ser el principal problema que tienen estos jóvenes para completar su ciclo de formación básica. Tienen claro que quieren trabajar, que el tiempo de «ser escolares» pasó y que el sistema educativo es una rémora porque está alejado de dichas motivaciones y expectativas. Los títulos ya no son salvoconductos para el empleo, entre otras razones porque las empresas buscan en muchas ocasiones una formación instrumental, competencias para desenvolverse en el día a día del puesto de trabajo.

Los programas de formación específica dirigidos al colectivo objeto de estudio se alejan del modelo de escuela tradicional e intentan acercar el conocimiento, mediante la enseñanza de un oficio, a jóvenes que han tenido fracaso escolar. Tanto los profesionales como los jóvenes son conscientes de los objetivos de los programas de formación: no sólo enseñan una profesión; también, y fundamentalmente, enseñan a utilizar «herramientas» para la vida diaria.

Como veremos en las propuestas de esta investigación, algo que podría ayudar a mejorar la formación técnica de estos jóvenes sería la realización de protocolos sobre la formación requerida en cada momento desde el mundo empresarial. Esto guiaría planificaciones y programaciones educativas más ligadas a la realidad laboral y permitiría una mejor comunicación, constante y fluida, entre los empleadores y los formadores concretos.

Perfiles más demandados por el mundo laboral

El mercado laboral formula las demandas de empleo de un modo cada vez más cambiante. Por ejemplo, en España la fuerza del mercado de la construcción y del sector servicios incrementa la demanda de trabajadores poco cualificados y, por consiguiente, abre las puertas del empleo a estos jóvenes durante un período de tiempo, hasta que los mecanismos macroeconómicos saturen estos sectores.

Según los empresarios consultados, a largo plazo lo que más se va a demandar a los trabajadores con baja cualificación es una serie de actitudes y habilidades básicas que les permitan desarrollar una actividad laboral e ir incorporando poco a poco nuevos aprendizajes. Un experto participante en el panel realizado afirmó que una de las formas de dignificar el trabajo de baja cualificación es hacer entender a estos trabajadores, y a la sociedad en general, que no todo el mundo tiene que pasar por la universidad y que, hoy por hoy, un buen profesional dentro de los sectores que antes mencionábamos «gana más dinero que muchos licenciados».

Este razonamiento, que desde el punto de vista teórico y estadístico no se sostiene, parece sin embargo haber calado en la opinión «de la calle» y en la de algunos de los jóvenes entrevistados. Muchos parecen tener claro que no quieren seguir estudiando porque «sus expectativas no pasan por ahí», aunque reconocen, sobre todo cuando ya han trabajado, la importancia de la formación profesional y continua para mejorar la cualificación. El reto está ahora en transmitir por qué es importante una formación básica, más allá del título de GES, y aunque no se aspire a ir a la universidad; y en descubrir qué actitudes y habilidades debe aportar esta formación básica para los que aspiran a un primer empleo a partir de ella.

En esta línea, las características más valoradas por las empresas, según los expertos consultados, son el sentido de la responsabilidad, la predisposición a asumir responsabilidades, el preguntar a tiempo las dudas o dificultades, la flexibilidad ante las demandas del empleador y valorar esto como seguridad para el trabajador, dadas las características actuales del mercado de trabajo.

Relación entre formación inicial y mundo laboral

Una de las cuestiones en la que paradójicamente más coinciden los jóvenes consultados es la de la falta de motivación para estudiar, alegando que jóvenes bien formados

ocupan puestos de trabajo de muy baja cualificación. Entendemos que esto puede interpretarse como una forma de eludir temporalmente la responsabilidad.

Desde las empresas también se señala la falta de preparación de los mandos medios para integrar a estos jóvenes, lo que genera contradicciones entre las habilidades que se les piden y las que muestran los mandos. Sin materiales adecuados ni personal preparado, la incorporación de jóvenes con baja cualificación a una empresa y su formación continua en la misma pueden llegar a suponer a medio plazo un problema más que una ventaja. El equipo recogió la propuesta de los expertos consultados sobre elaboración de materiales y programas de apoyo a los mandos responsables de la formación.

Panorama de la formación continua y ocupacional

Una primera síntesis de las opiniones recogidas indica que formarse exige un esfuerzo tanto por parte de los empresarios como de los trabajadores. Los primeros comentan situaciones específicas de alta movilidad entre sus trabajadores que fomentan reticencias a invertir en formación continua. Los trabajadores, en ocasiones, esperan un importante e inmediato beneficio de su esfuerzo en formación, cuando en realidad éste tarda en producirse.

Muchos de los empleos que logra el joven con baja cualificación son de corta duración y escasa continuidad inmediata o a corto plazo. Los trabajos sobre inestabilidad en el empleo (Pérez Rey, 2004) muestran que un trabajo muy concreto y sin perspectivas de futuro reduce la rentabilidad de la inversión en formación. La mayoría de estos jóvenes (87,5%) sólo ha realizado un máximo de dos cursos de formación continua y el 72,6% lo hizo en la propia empresa.

Por otra parte, más de la mitad de los jóvenes consultados (58,8%) piensa que la formación no les ayudó a mejorar el empleo. Los jóvenes hablan de cierta incoherencia en algunos cursos de formación continua, en particular, la que se presenta en «paquetes» como los de riesgos laborales, ya que no se corresponden los contenidos del curso con la praxis diaria del trabajador que lo recibe. La formación continua tendría que estar vinculada al desempeño de competencias en el puesto de trabajo. Observamos que, en esta categoría, se repite la importancia del aspecto práctico de la formación, es decir, que sea aplicable en el quehacer cotidiano en sentido amplio, no solo como destreza para una actividad concreta, sino como saber hacer en relación con el mundo del trabajo.

Los expertos destacan la excesiva lentitud de los planes de formación y apuntan que tendrían que componerse de cursos más cortos y acumulables para facilitar la continua adaptación a las nuevas demandas del mundo laboral.

Agentes implicados en la formación profesional de jóvenes con baja cualificación

Según datos del cuestionario y las entrevistas, los jóvenes de nuestro estudio buscan trabajo en: Servicio Público de Empleo Estatal, bolsas de trabajo de ayuntamientos, anuncios de periódico o de Internet, preguntar a amigos, familiares, gente cercana y echar currículos en empresas.

En opinión de los profesionales, Garantía Social y Talleres Ocupacionales suelen estar socialmente infravalorados. Estos programas necesitan un mayor apoyo de las instituciones educativas, empresariales y sociales. La LOE, en su art. 44 punto 4, señala:

Aquellos alumnos que no superen en su totalidad las enseñanzas de cada uno de los ciclos formativos recibirán un certificado académico de los módulos superados que tendrá efectos de acreditación parcial acumulable de las competencias profesionales adquiridas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (2006, pp. 17174-17175).

Se abre, por tanto, la posibilidad de una mayor relación entre el sistema educativo y el mundo laboral que habilite una educación más realista y adaptada a su contexto.

Una propuesta concreta de los participantes en esta investigación es desarrollar experiencias que permitan profundizar y articular dicha relación y para ello es preciso diseñar materiales, itinerarios y proyectos para los sectores profesionales que mejor se adapten a las condiciones y posibilidades de estos jóvenes, que favorezcan su inserción sociolaboral y una mayor rentabilidad de su formación continua teórica y práctica. Esta propuesta, unida al diagnóstico general de condiciones laborales y formativas de los trabajadores jóvenes con baja cualificación, originó la elaboración de materiales dentro de nuestra investigación.

Sobre la formación de profesionales que trabajan con jóvenes con baja cualificación, el profesorado reconoce que, a menudo, no está preparado. Un profesional en este campo se va haciendo poco a poco, pero sería mucho más fácil si la formación

continua para el profesorado estuviera más relacionada con las exigencias de la empresa, para facilitar la transición de los alumnos al mundo del trabajo.

Entorno social de los jóvenes de baja cualificación

Según reconocen los profesores y los propios jóvenes, éstos son en ocasiones sobreprotegidos por la familia y en los programas formativos. En algunos casos, los jóvenes tienen las figuras paterna y materna como referencia de su expectativa laboral. En este sentido, tanto en ésta como en otras investigaciones y trabajos ya citados, comprobamos que una dificultad añadida es la falta de correlación entre las expectativas de los padres sobre el futuro laboral de los hijos y la de estos mismos.

La sobreprotección familiar citada podría explicar, al menos en parte, la divergencia entre las expectativas y el esfuerzo necesario para lograrlas por parte de los jóvenes.

Otro de los argumentos autojustificativos de estos jóvenes es que la mayoría de sus amigos no tienen ningún título formativo para ejercer una profesión, pese a lo cual la mayor parte está trabajando. Además, cuando se les pregunta por sus actividades de ocio y tiempo libre, la que figura en primer lugar es «estar con los amigos», por lo que es muy probable que estén altamente influidos por ellos y que esto no les ayude a salir de la situación ni a resolver sus contradicciones.

Ante esta situación, los expertos asumen que los programas formativos tienen que aportar datos, demostrar la correlación entre titulación-empleo-salario, señalar caminos para enfrentar la realidad...Y mostrarse necesarios, convenientes para ser, o al menos pretender llegar a ser, algo elegido por los alumnos, no algo impuesto por la familia o el centro educativo.

Expectativas de los jóvenes de baja cualificación ante el empleo

Dentro de los trabajadores jóvenes con baja cualificación encontramos dos grupos: jóvenes que están en proceso de formación inicial (16-18 años) y jóvenes en formación que están o han estado en contacto con el mundo laboral (18-29 años)⁷. El discurso de

⁷ En este grupo, encontramos excepcionalmente a tres jóvenes con edades comprendidas entre 26 y 29 años.

estos dos grupos cambia bastante en cuanto a expectativas laborales. El primer grupo, los más jóvenes, no es muy consciente de la realidad laboral y de lo que se van a encontrar cuando salgan de su formación. Además, tienen «mitificados», entre otras cosas, los salarios y puestos que van a ocupar. El segundo grupo, al haber tenido un contacto con el medio laboral, es más realista y los jóvenes hacen referencia a las dificultades y limitaciones que tienen debido a su grado de cualificación. En una pregunta abierta con respecto a sus prioridades, éstas son el salario y la estabilidad (40,8% en básica, 37,5% en ocupacional, 30,8% en continua). No obstante, algunos reconocen la importancia de la formación; incluso, se arrepienten de no haber aprovechado antes sus oportunidades.

Vemos aquí la conveniencia de enfrentar al joven a la realidad del mundo del trabajo, para deshacer contradicciones y construcciones falsas y autojustificantes ya sea sobre supuestos buenos empleos y salarios sin necesidad de formación o sobre empleos precarios de trabajadores con muy buena formación. Pero al mismo tiempo coincidimos con los expertos consultados en que esa experiencia laboral debe ser formativa y apoyar la inserción, lo que requiere la corresponsabilidad de la Administración educativa, laboral y de los agentes sociales.

Perfil de los jóvenes de baja cualificación frente al mundo laboral y competencias demandadas desde éste

Entre las necesidades formativas de estos jóvenes según los profesionales y expertos, destacan: habilidades, actitudes y competencias básicas: esfuerzo, perseverancia, hábitos de trabajo, conocimientos de lengua y matemáticas, equilibrio emocional, compañerismo, trabajo en equipo, autoestima, etc.

El perfil socioeconómico no es tan similar como el académico; hay jóvenes de distinta procedencia, diferentes culturas, diferente estatus social y, como veíamos en el caso de jóvenes inmigrantes, diferente grado de necesidad y de respeto a las tradiciones familiares.

En cuanto a las competencias demandadas por el mercado laboral para estos jóvenes sin cualificación, según los distintos sectores consultados, las empresas reclaman fundamentalmente habilidades sociales básicas que permitan a estos jóvenes integrarse adecuadamente en la empresa: disciplina, respeto, interés por aprender, constancia, flexibilidad, etc.

Elementos para un modelo formativo de jóvenes con baja cualificación

Entre los elementos que se señalaron en las entrevistas para llevar a la práctica un óptimo modelo de formación, destacamos:

- Aprendizaje significativo, es decir, que el joven aprenda mediante la práctica partiendo de sus conocimientos previos. Que la formación se base en la praxis como transmisora del conocimiento.
- Un aprendizaje que sea relevante para afrontar períodos de desempleo, cambios de trabajo y para la vida cotidiana como persona y ciudadano.
- Formación continua con contenidos y procedimientos que estén consensuados con el trabajador. Convocar a los propios jóvenes para su participación en la elaboración de los proyectos formativos.
- Ambiente de aprendizaje exigente y lo más personalizado posible. Los profesionales aseguran que los programas que funcionan con jóvenes que no han ido bien en el instituto se dan en grupos reducidos, con sólo dos o tres profesores de referencia y sin caer en el proteccionismo.

Las ETT en el empleo de trabajadores jóvenes con baja cualificación

El 92,2% de los jóvenes encuestados conocen las Empresas de Trabajo Temporal. Un 62,5% considera que con frecuencia son las que les ofrecen empleo y la mayoría (70,6%) estarían dispuestos a encontrar trabajo en ellas. Sobre su valoración, algunos no ven diferencia entre trabajar en una empresa de trabajo temporal o de otro tipo. Otros creen que no es necesario el puesto de intermediario de la ETT y sostienen que con estas empresas se reduce su salario. En general, están de acuerdo en que la ETT les abre las puertas para trabajar en otras empresas que pueden, más tarde, contratarles como indefinidos.

Los expertos con los que hemos tenido contacto señalan, como objetivo que pretenden alcanzar, la posibilidad de crear bolsas de trabajadores a través de la formación ocupacional basándose en las necesidades detectadas por las ETT. Estos trabajadores serían, una vez formados, contratados por dichas empresas. También señalan la posibilidad de realizar proyectos de Responsabilidad Social Corporativa.

En este apartado, hemos resumido las principales contribuciones de los sectores consultados en categorías correspondientes a los campos de empleo, formación,

expectativas personales y entorno sociofamiliar. Pasamos seguidamente a resumir las aportaciones que están más directamente vinculadas con la formación ocupacional y continua de trabajadores jóvenes con baja cualificación.

Propuestas más viables para los sectores consultados

Destacamos seguidamente las aportaciones que, por su alto grado de consenso entre los planteamientos teóricos y los diferentes sectores implicados en este campo, han sido tenidas en cuenta para favorecer la viabilidad de nuestra propuesta formativa.

- Que la evaluación de la formación responda no solo a cumplir objetivos a corto plazo, como la *inserción laboral* inmediata, sino que tenga en cuenta otras variables para la *inserción social*.
- Que los *cursos* de formación en las empresas sean *consensuados* entre el trabajador y la empresa. Ambos tienen que poner de su parte para llevar a cabo la formación que es beneficiosa para las dos partes.
- Incluir aspectos de *prospección en la formación*, que les sirvan para mejorar su competencia profesional (planificar su trabajo y anticiparse a los cambios) para ir más allá de la inmediatez y para plantearse la vida a medio y largo plazo.
- Cuidar especialmente la *formación de mandos* medios y de tutores de trabajadores en prácticas, ya que deben ser para éstos modelos y referentes de trabajador experimentado, y cauce de integración en la empresa.
- Elaborar una serie de *itinerarios formativos* generales que permitan certificar la cualificación que, poco a poco y «en pequeñas píldoras», puedan ir recibiendo estos jóvenes en sucesivos empleos.
- *Certificar las competencias* de tipo teórico o práctico adquiridas a través de la experiencia profesional, como complemento de la propuesta anterior. Crear algún cauce que permita reconocer la formación ocupacional y continua y para lograr superar la desmotivación que produce llevar años de formación que no ha conllevado ninguna titulación o certificación.

Finalmente, recogemos otras propuestas que consideramos relevantes, que están ya siendo consideradas en tesis doctorales y pueden dar lugar a otras investigaciones.

- Crear *observatorios* para analizar los distintos sectores de actividad y prever las necesidades y demandas formativas.
- Realizar un *protocolo*, por parte de las empresas, que recoja las *habilidades básicas* demandadas por el mundo laboral y oriente a los jóvenes en sus programas formativos.
- Desarrollar *materiales formativos y explicativos* de las funciones de la empresa y del puesto de trabajo concreto, que faciliten la incorporación responsable de los jóvenes en la empresa sin que supongan una carga para los mandos medios o los compañeros.
- Potenciar los recursos de las ETT para desarrollar proyectos de *Responsabilidad Social Corporativa* con empresas cliente interesadas.
- Aprovechar la disposición (mostrada por algunas ETT) para adquirir ante la Administración regional el *compromiso empresarial* de contratar a trabajadores procedentes de Garantía Social, durante seis meses en el plazo de un año, apoyando coordinadamente la formación.

Otras consideraciones y resultados de la investigación

Acceder al mundo del trabajo es necesario desde dos dimensiones fundamentales para las personas: el mundo de las necesidades y el mundo de las libertades. Los jóvenes objeto de nuestra investigación carecen en muchos casos de habilidades y competencias básicas, además de faltarles cualificación profesional. Necesitan adquirir dichas habilidades y competencias no sólo para tener más posibilidades de obtener y mantener un empleo, sino para construir su autonomía, saber interpretar la realidad, insertarse y convivir en la sociedad que les toca vivir.

Hoy en día, la empresa fundamentalmente busca, en relación con estos trabajadores con baja cualificación, tanto una serie de actitudes positivas hacia el trabajo, como una formación básica que les permita desenvolverse con soltura en sociedad y seguir aprendiendo. La formación técnica más específica puede irse adquiriendo a través de la formación continua.

Es necesaria una mayor coordinación entre el mundo formativo y el mundo laboral si queremos mejorar la empleabilidad de los jóvenes con baja cualificación. Entre las innovaciones más importantes para la integración de personas con baja cualificación en

la formación permanente y el mercado de trabajo, según el CEDEFOP (2002) se encuentran las nuevas formas de cooperación entre los diversos agentes (administraciones, agentes sociales, centros formativos, empresas y ONGs). La creación de observatorios, la realización de protocolos por parte de las empresas, una comunicación fluida entre el sistema laboral y las instituciones y, de modo concreto, entre instituciones próximas (Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Consejerías, etc.) ayudarán a que la formación de los jóvenes sea más satisfactoria y adecuada a las demandas de cada empleo.

Superada la etapa de una formación básica, como mínimo soporte de las demás, lo más viable para esta población es tender hacia acciones formativas cortas, que permitan la actualización y la adaptación a las nuevas exigencias de puestos de trabajo y que, al tiempo, las rentabilicen para la formación continua. Estas acciones formativas posibilitarán, además, el seguimiento de itinerarios formativos coherentes, que confluyan en una profesión adaptada al mercado laboral, que vayan aportando un perfil profesional y, por tanto, una mayor autonomía y seguridad al joven trabajador.

Las ETT podrían reforzar su papel en cuanto a la protección social de trabajadores con baja cualificación, ya que tendrían oportunidades de formar continuamente a sus trabajadores de puesta a disposición y de dar una mejor respuesta, e incluso adelantarse, a las necesidades de sus empresas cliente. Es decir, de hacer un mejor uso de sus recursos formativos, voluntarios y obligatorios, para realizar cursos profesionalizantes y adaptados a ofertas concretas.

Los resultados del trabajo de campo refuerzan las ideas previas sobre los trabajadores jóvenes con baja cualificación: suelen tener baja autoestima y escasa tolerancia al fracaso, rechazan el sistema educativo formal, les preocupa obtener trabajo de inmediato y les cuesta mantener metas exclusivamente formativas a medio y largo plazo. Por tanto, cualquier acción formativa dirigida al colectivo objeto de estudio, para que sea satisfactoria, deberá contemplar el perfil del trabajador, basarse en el aprendizaje significativo, estar muy vinculada al entorno laboral accesible o viable y, en la medida de lo posible, desarrollarse en un ambiente personalizado y sin paternalismos.

Teniendo en cuenta la información y propuestas obtenidas de los distintos informantes que han participado en la investigación e integradas en los principios y criterios derivados del marco teórico y del estado de la cuestión, hemos desarrollado *cinco itinerarios formativos y una guía de buenas prácticas* con unidades didácticas. Son instrumentos producidos según la finalidad principal de nuestro proyecto de investigación: mejorar la inserción y protección social de trabajadores jóvenes con baja cualificación, aportando herramientas para transformar y mejorar

sus condiciones y su situación en el mercado de trabajo. La OIT, en un informe sobre acceso de los jóvenes al empleo, reconoce como problemática que muchos de éstos «están adquiriendo calificaciones que tienen poca o ninguna demanda (...) en el mercado de trabajo actual» (2005, p. 35). Por ello, los perfiles de los itinerarios formativos fueron seleccionados en función de las ramas de actividad con mayor número de contratos de puesta a disposición en la Comunidad de Madrid (MTAS, 2004). Estos perfiles formativos son: auxiliar de cocina, comercio, artes gráficas, restaurante y chapista reparador.

Aunque no podemos detallar ni desarrollar aquí estas herramientas debido a las limitaciones de extensión, destacamos que cada itinerario y unidad didáctica incluye recursos y actividades de formación, evaluación y acreditación que permiten reconocer y vincular competencias teóricas y prácticas. Las personas interesadas pueden consultar estos materiales en www.seg-social.es, → Estadísticas e Informes → documentación → Fondo de Investigación de la Protección Social → Estudios 2005.

Empleo más formación. Sentido final de nuestras aportaciones

Entre las posibles dificultades para implementar nuestras aportaciones, cabe destacar la falta histórica de diálogo entre el mundo educativo y el mundo laboral y la escasa capitalización de cursos fragmentados de formación continua. En este sentido, nuestros materiales e itinerarios pueden ampliar oportunidades para experimentar, de modo secuencial y progresivo, la relación entre formación y empleo, entre formación teórica y práctica y entre titulación y acreditación de aprendizaje experiencial.

Algunas organizaciones privadas de formación y de empleo han mostrado su interés en nuestros materiales para hacer una propuesta de formación-inserción laboral con jóvenes. Por nuestra parte, hemos puesto los materiales e informes a disposición de todos los participantes y posibles interesados.

Finalizamos con cuatro apreciaciones que resumen el sentido que ha impregnado nuestros trabajos y que son transversales a las aportaciones antes mencionadas:

- El fracaso en el acceso a la formación básica y al primer empleo no deben convertirse en fracasos vitales con riesgo de exclusión social.

- La formación continua de jóvenes sin titulación básica debe ser cuidada, planificada y desarrollada como un factor motivador para la formación permanente y la protección social.
- La capacitación de trabajadores jóvenes con baja cualificación será más viable si se coordinan actividades de empleo y de formación en cada contrato temporal.
- Aportando los instrumentos y herramientas didácticas adecuados, los empleos temporales se pueden convertir en ocasiones para implementar y acreditar, progresivamente, formación práctica y experiencial, basándose en un sistema único de competencias.

Referencias bibliográficas

- ALONSO, L. E. (2001). *Trabajo y postmodernidad: el empleo débil*. Madrid: Fundamentos.
- ARRIBA GONZÁLEZ DE DURANA, A. (2002). *El concepto de exclusión en política social. Documento de trabajo*. Madrid: CSIC, Unidad de Políticas Comparadas.
- BAUMAN, Z. (2005). *Vidas desperdiciadas. La modernidad y sus parias*. Barcelona: Paidós.
- CABELLO, M^a. J. (2002). *Educación Permanente y educación social. Controversias y compromisos*. Archidona: Aljibe.
- (2005). *Programas de Apoyo Escolar; Educación de Personas Adultas y Garantía Social. Plan de Extensión y Mejora de los Servicios Educativos de la Concejalía de Educación*. Majadahonda, Madrid: Ayuntamiento.
- CABELLO, M^a. J. Y GARCÍA TISCAR, E. (2006). Fracaso escolar y fracaso vital. Hacia una reconceptualización del fracaso escolar que transforme sin tratamiento. *Revista interamericana de Educación de Adultos*, 28, 1, 75-100.
- CASTEL, R. (1991). *Espacios de poder*. Madrid: La Piqueta.
- CEDEFOP/LOOS, R. (2002). *Innovaciones para la integración de personas de baja cualificación en la formación permanente y el mercado de trabajo*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- COMISIÓN EUROPEA (2002). *Las acciones estructurales comunitarias en España y sus comunidades autónomas. Periodo 2000-2006*. Madrid: Comisión Europea. Representación en España.

- CES (2005). *Memoria socioeconómica y laboral de España 2005*. Madrid: CES.
- ECKERT, H. (2006). Entre el fracaso escolar y las dificultades de inserción profesional: la vulnerabilidad de los jóvenes sin formación en el inicio de la sociedad del conocimiento. *Revista de Educación* 341, septiembre-diciembre, 35-55.
- EQUIPO PROMOCIONS (2004). *El empleo de los inempleables*. Madrid: Popular.
- GUBA, E. G. Y LINCOLN, S. (1991). Investigación naturalista y racionalista. En T. HUSEN Y T. N. POSTLETHWAITE. *Enciclopedia Internacional de la educación*. Madrid: MEC/Vicens-Vives.
- IZQUIERDO, A. (2003). *Inmigración, mercado de trabajo y protección social en España*. Madrid: CES.
- JOVER, D. (2005). *Empleo Juvenil. Formación e inserción Social y Profesional*. Madrid: Popular.
- KARSZ, S. (2004). *La exclusión: bordeando sus fronteras*. Barcelona: Gedisa.
- LEY ORGÁNICA 1/1990 de 3 de Octubre de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE).
- LEY ORGÁNICA 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- LEY ORGÁNICA 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE).
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (MTAS). *Anuario de estadísticas laborales y de asuntos sociales 2004*. Madrid: MTAS.
- MORENO, L. (2004). *Reforma y reestructuración del estado de bienestar en la Unión Europea. Documento de trabajo*. Madrid: CSIC, Unidad de Políticas Comparadas.
- MUSITU, G. ET AL. (2004). *Familia y adolescencia. Un modelo de análisis e intervención psicosocial*. Madrid: Síntesis.
- OTT (2005). *El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente*. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª reunión.
- PERAITA, C. (2000). Características de la formación en la empresa española. *Papeles de Economía Española*, 80, 295-307.
- PÉREZ REY, J. (2004). *Estabilidad en el empleo*. Madrid: Trotta.
- PLANAS, J. (1996). La formación continua en los jóvenes adultos. *Formación Profesional*, 89, 74-82.
- (2005). El papel de la empresa en la formación de los trabajadores en España. *Revista de Educación*, 338, 125-143.
- REAL DECRETO 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- RÍO, E. ET AL. (1994). *Formación y empleo. Estrategias posibles*. Barcelona: Paidós.

- RUEGA BENITO, S. M., GARCÍA DE LA CRUZ, J. M. Y MURAYAMA RENDÓN, C. (2000). La relación entre educación y empleo. Una aproximación a su análisis económico. En F. SÁEZ (coord.) *Formación y empleo*. Madrid: Visor.
- VIVERET, P. ET AL. (2004). *Reconsiderar la riqueza y el empleo*. Barcelona: Icaria.
- ZACARÉS, J. J. (1999). Factores personales y sociales asociados al desarrollo de la identidad relacional y ocupacional. *Revista de psicología social aplicada*, vol. 9, nº 3, 5-38.

Fuentes electrónicas

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN. Seguridad Social. Recuperado de:
www.seg-social.es

Dirección de contacto: María Josefa Cabello Martínez. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Educación. Departamento de Didáctica y Organización Escolar. C/ Rector Royo Villanova, s/n, 28040 Madrid. E-mail: josefac@edu.ucm.es