



TRABAJO DE FIN DE GRADO EN
TRABAJO SOCIAL:
INSERCIÓN LABORAL
CON JÓVENES EN
RIESGO DE EXCLUSIÓN
SOCIAL.

Junio
2014

Óscar Manuel Gómez Miguel.

1. Introducción.....	Pag 1.
2. Planteamiento del Trabajo Fin de Grado.....	Pag 3.
2.1. Objetivos.....	Pag 4.
2.2. Metodología.....	Pag 5.
3. Marco teórico.....	Pag 6.
3.1. Análisis mercado laboral.....	Pag 7.
3.2. Políticas Activas de Empleo en España.....	Pag 18.
3.3. Programas con este colectivo en la Comunidad de Madrid.....	Pag 23.
4. Diseño del proyecto de intervención.....	Pag 26.
4.1. Descripción del proyecto.....	Pag 27
4.2. Objetivos.....	Pag 28.
4.3. Metodología.....	Pag 29.
4.4. Evaluación.....	Pag 37.
5. Conclusiones.....	Pag 38.
6. Glosario de términos.....	Pag 40.
7. Bibliografía.....	Pag 44.
8. Anexos.....	Pag 46.

1. Introducción del TFG.

He decidido hacer este trabajo debido a la gran dificultad que tienen los jóvenes en riesgo de exclusión de incorporarse al mercado laboral. Después de más de 4 años trabajando con este colectivo he podido observar que este tipo de jóvenes tienen gran dificultad para encontrar trabajo y cuando lo encuentran lo pierden.

Mi intención es analizar porque les cuesta tanto, cual son sus necesidades y porque lo pierden tan rápido. Para ello he decidido hacer una investigación cualitativa entrevistando a varios jóvenes para observar cómo ven ellos su situación y como creen que lo pueden solucionar. Además he leído lo que piensan otros profesionales que han realizado investigaciones con este colectivo y he incorporado mis conocimientos después de estar en relación con este colectivo. He conseguido un vínculo bastante fortalecido con muchos jóvenes que se encuentran en esta situación.

Los jóvenes diana del proyecto son jóvenes que residen en una residencia de adaptación psicosocial de la Comunidad de Madrid. Son jóvenes con trastornos de comportamiento y otras problemáticas asociadas. La mayoría de estos jóvenes tienen déficit de atención, hiperactividad y baja tolerancia a la frustración lo que dificulta que finalicen de forma adecuada la formación reglada. Muchos empiezan programas de garantía social, pero pocos los terminan y consiguen un título no reglado. Por lo que es muy difícil que encuentren un trabajo y por consiguiente que se puedan insertar de una forma correcta en la sociedad. Algunos de estos jóvenes carecen de apoyos familiares o cuando les tienen son relaciones muy frágiles o con falta de límites.

2. Planteamiento del Trabajo Fin de Grado.

2.1. Objetivos del Trabajo.

- **Objetivo general.**

OG1. Investigar sobre la realidad laboral de los jóvenes y su problemática.

- **Objetivos específicos.**

OE1. Analizar la bibliografía específica sobre la intervención con jóvenes.

OE2. Conocer las características específicas de los jóvenes en riesgo.

2.2. Metodología del Trabajo.

Para desarrollar el proyecto se ha intentado observar en qué situación se encuentra el mercado de trabajo y que colectivos tienen mayor dificultad de encontrar un empleo. Además dónde es más factible en buscar trabajo y que es lo necesario para que los jóvenes en riesgo de exclusión lo encuentren y lo puedan mantener.

Tenemos que tener en cuenta que hay que sumar a las dificultades propias del mercado las intrínsecas del colectivo. Son jóvenes que en muchos casos están institucionalizados y algunos no tienen una familia que les pueda servir de apoyo en un momento determinado. Son chicos que se tienen que buscar la vida desde pequeños y además muchos de ellos tienen adicciones a cualquier tipo de drogas.

He pensado en realizar una investigación cualitativa en la que se va a entrevistar a varios jóvenes en riesgo de exclusión sobre sus estudios, sus expectativas académicas y laborales, como observan la situación del mercado laboral y que papel piensan que desempeñan o pueden desempeñar en él.

Aprovechando que he trabajado en una residencia de menores con problemas de conducta y aprovechando el vínculo creado durante los años de trabajo he decidido entrevistarlos allí. Para realizar la selección se han buscado jóvenes mayores de 16 años y que hayan trabajado o tenga intención de trabajar. Algunos de ellos han ido a buscar trabajo, otros están cerca de hacerlo y otros se están formando para buscar un trabajo que les guste.

En total se han hecho 9 entrevistas adaptadas a la situación de cada menor teniendo en cuenta que les conozco más o menos desde hace de 2 a 3 años.

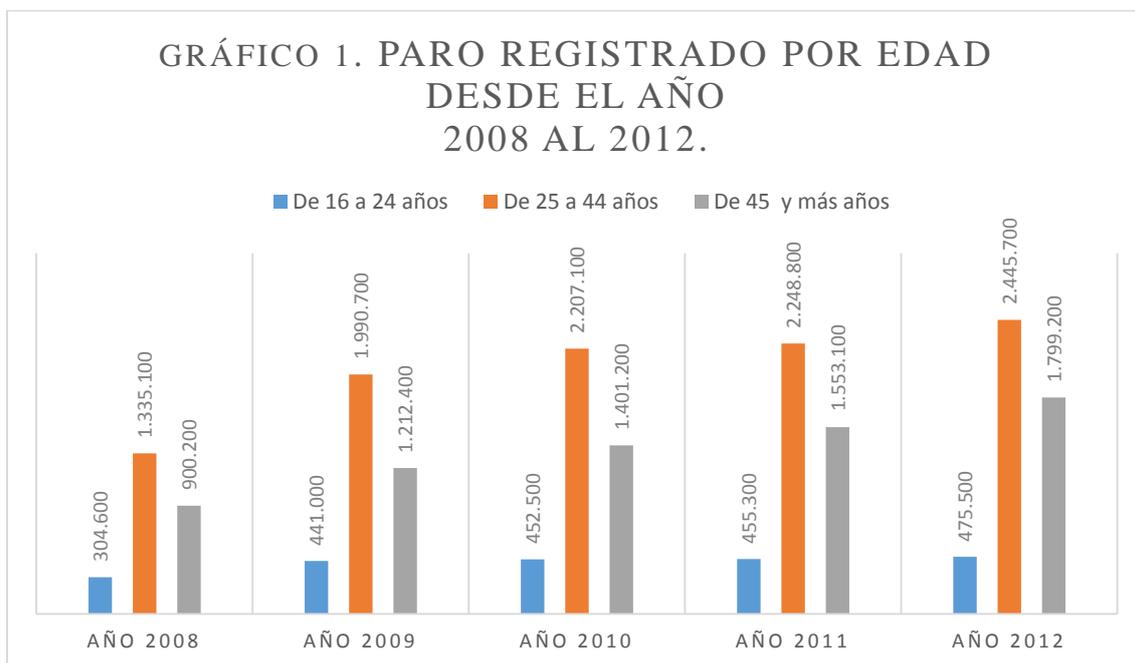
Una vez hecha la selección y lo que se les quería preguntar a cada uno se pidió permiso a la dirección del centro para acudir una mañana a realizar las entrevistas. La residencia facilitó el encuentro en un aula destinada a la formación dentro de la residencia. Uno a uno fui entrevistando a los jóvenes y grabando la entrevista para posteriormente transcribirla. Los seleccionados se mostraron muy satisfechos por poder colaborar en el proyecto. Además fueron muy permeables a las preguntas planteadas y ayudaron en todo lo que se les pidió.

3. Marco teórico.

3.1. Análisis del mercado laboral:

En España el desempleo es una problemática cada vez más importante. Muchas empresas han entrado en crisis y han tenido que despedir trabajadores que llevaban muchos años desarrollando una actividad laboral en la empresa. Además otras han quebrado o están en situaciones económicas muy delicadas.

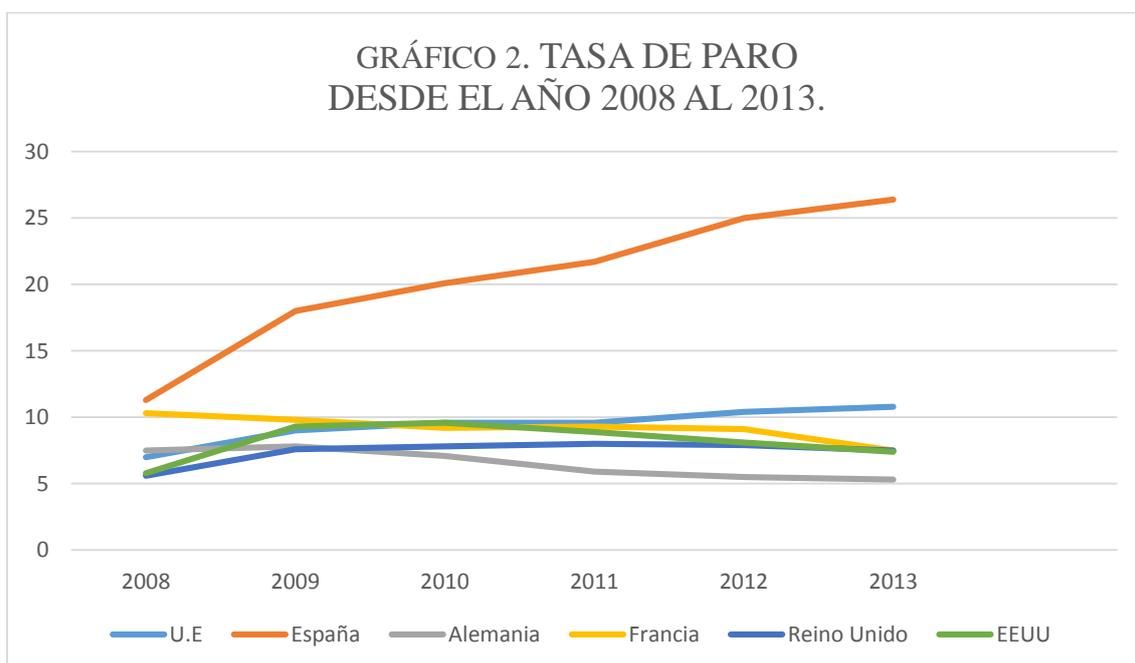
El problema no es de encontrar un trabajo cualquiera sino un empleo de calidad, estable y adecuado a las cualificaciones del individuo. La inserción laboral comprende un conjunto de procesos laborales. En cada elemento del proceso supone nuevos roles, nuevas actitudes, metas, identidades y redes informales. El problema en los jóvenes es el paso de la formación al empleo por lo que hay estudios que se centran en desarrollar itinerarios de inserción social y laboral.



(Elaboración propia. Datos EPA. Fuente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2013).

Podemos observar que desde el año 2008 ha subido el paro, sobretodo en la franja de edad de 25 a 44 años. En el año 2009 es cuando más sube con una subida de más de 650.000 personas. Además desde el 2008 se ha duplicado el número de personas paradas de más de 45 años. Hay personas que tenían trabajo estable que lo han perdido y debido a su edad avanzada tienen muy difícil que les vuelvan a contratar. Son personas con mucha experiencia, pero las empresas prefieren una persona más joven que suelen estar más formadas.

El desempleo se ha incrementado en España en los últimos años hasta llegar a una tasa de las más altas de Europa. En las encuestas realizadas el desempleo ocupa el mayor problema de nuestro país para la población. Las personas sin trabajo para poder ser consideradas desempleadas tienen que cumplir varias condiciones como son estar en paro, estar disponible para trabajar y en búsqueda activa de empleo.

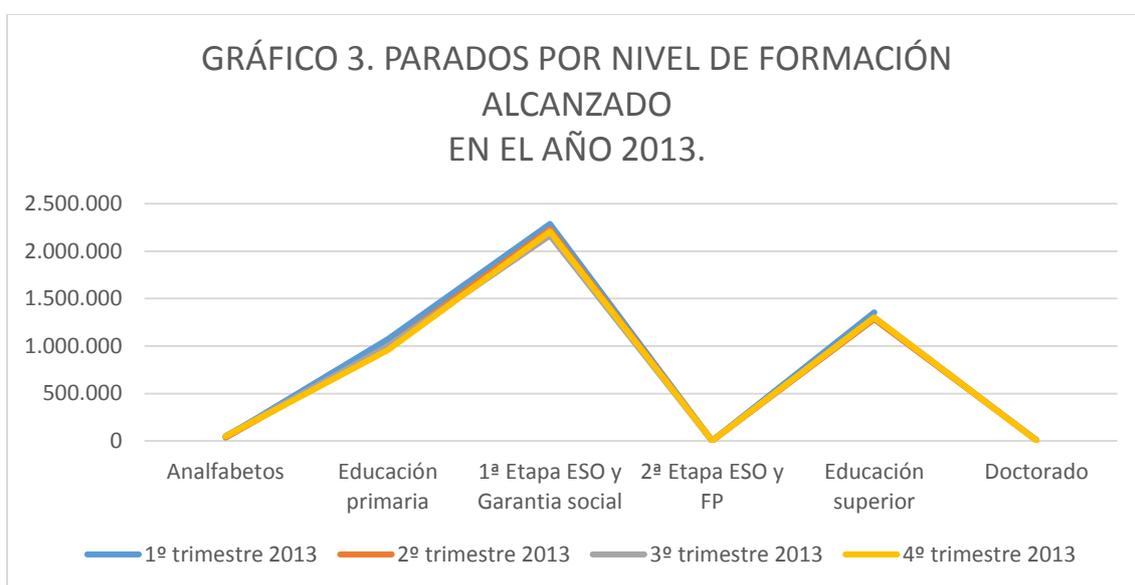


(Elaboración propia. Datos Eurostar 2013).

La experiencia del paro no es un problema individual sino social sobre todo en la actualidad donde la tasa ha crecido muchísimo en los últimos años. El paro impide el reconocimiento social y la identidad individual, familiar y social.

En la actualidad hay muchos jóvenes que finalizan sus estudios y no se les contrata porque no tienen experiencia. Actualmente las empresas buscan gente muy formada y con mucha experiencia por un sueldo bajo en relación con años anteriores.

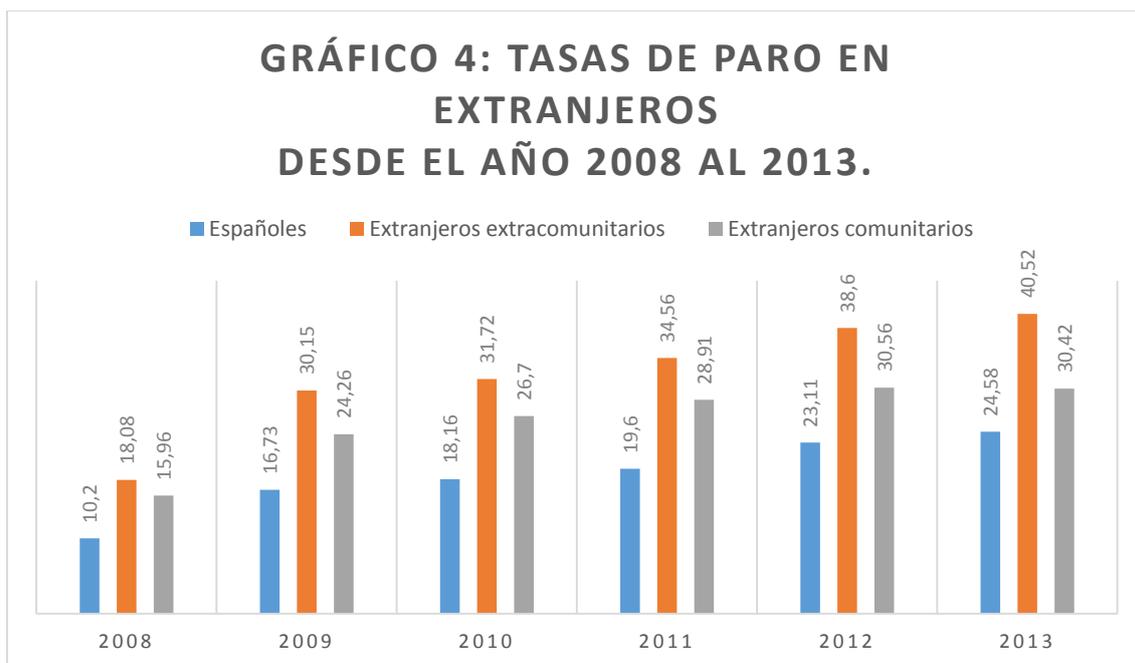
Esto hace que cada vez más trabajadores tengan que emigrar a otros países para poder desarrollar su trabajo. Hay países que se están aprovechando de la mala situación laboral en nuestro país para dotarse de trabajadores muy bien formados para dar un salto de calidad en su mercado laboral. Además estos trabajadores suelen ser jóvenes con formación universitaria.



(Elaboración propia. Datos del INEM. Fuente EPA 2013).

Podemos observar que los parados que tienen no han acabado la ESO tiene un paro altísimo, mientras que los que acaban la ESO o hacen FP el número de parados es muy bajo. Además las personas en paro con educación superior también es muy importante. Esto es lo que llaman fuga de talentos, que son personas que estudian en España y se tienen que ir a trabajar a otros países porque aquí no hay trabajo para ellos o lo hay muy mal pagado.

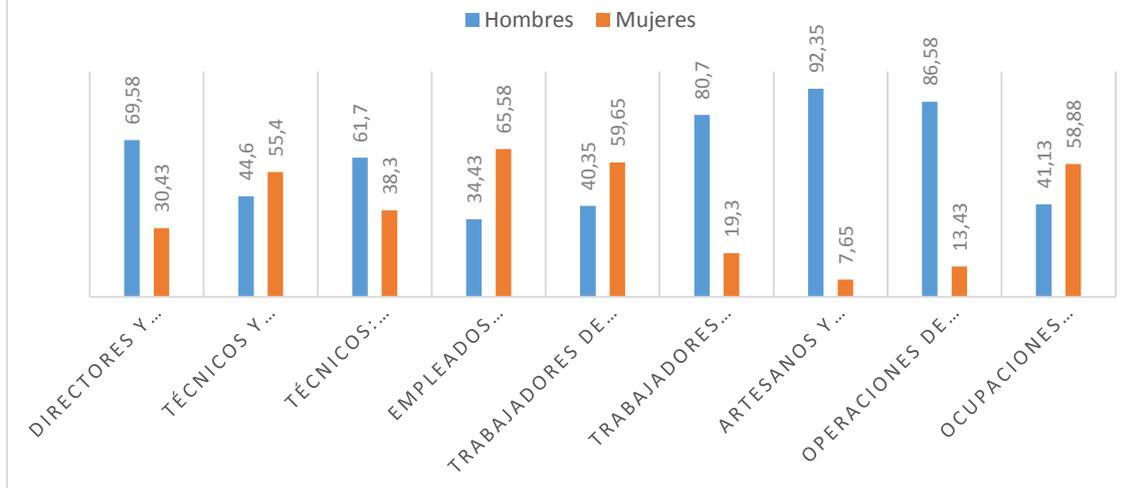
La inmigración ha permitido que la población rejuvenezca, ya que la mayoría de los inmigrantes que llegan a nuestro país tienen edad de trabajar. Actualmente este aspecto tiene también su parte negativa porque muchos de ellos han perdido el empleo lo que aumenta las listas del desempleo. Algunos de estos inmigrantes se están volviendo a su país de origen cuando llevan mucho tiempo en situación de desempleo.



(Elaboración propia. Datos del INE. Fuente EPA 2013).

Podemos observar que la mayor tasa de parados se da en los extranjeros extracomunitarios muy por encima de los comunitarios y los últimos los españoles. Además los extracomunitarios ha llegado a una tasa de 40% en 2013, por 30% de los comunitarios y casi 25% de los españoles.

GRÁFICO 5: PORCENTAJE DE ACTIVIDAD POR SEXO Y OCUPACIÓN EN EL AÑO 2013.



(Elaboración propia. Datos del INE. Fuente EPA 2013).

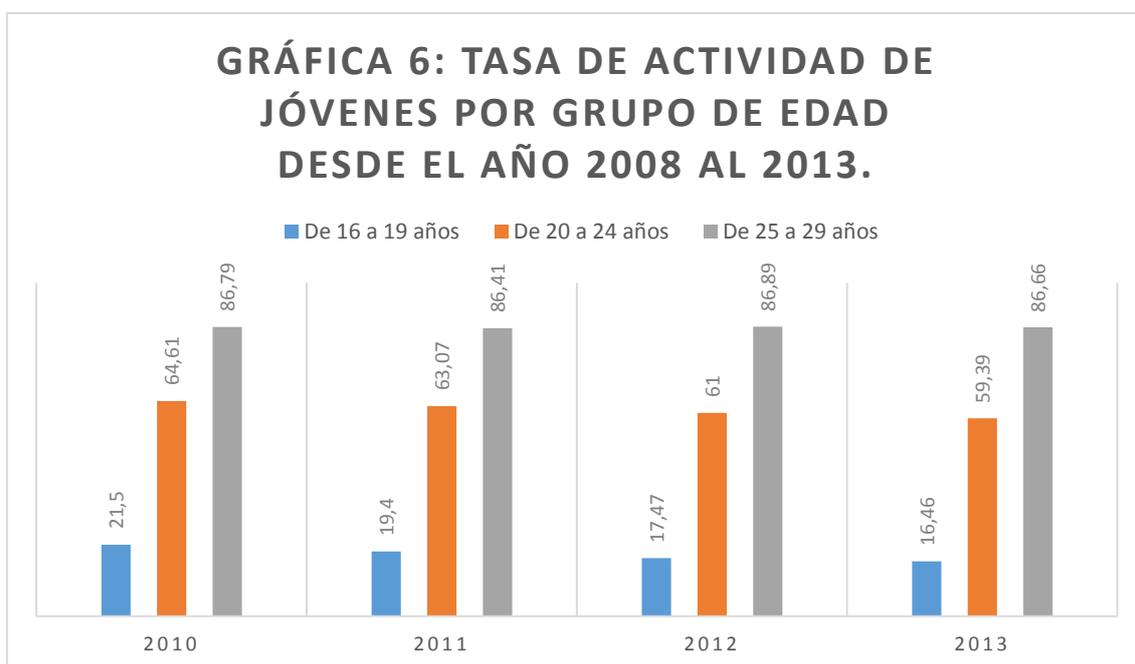
La mayoría de personas desempleadas en los últimos años son sobretodo varones que provienen del sector de la construcción y de la industria. Además los más afectados por el problema del desempleo son los inmigrantes, ya que tienen una tasa de desempleo muy alta y más dificultades para encontrar empleo.

Algunos de estos inmigrantes son parados de larga duración y se cronifica su desempleo. En los últimos años algunos se están volviendo a su país u otros países emergentes. Otros forman parte activa de la economía sumergida con empleos precarios y con muy malas condiciones de trabajo.

Hay un tipo de empleo difícil de cuantificar y controlar aunque se conoce que es muy común que es el empleo sumergido. Es un trabajo que no está declarado, ni cotiza a la seguridad social y en el que el trabajador está desprotegido, ya que si necesita una baja no se lo pagan, si pierde el empleo no tiene derecho a paro y no cuenta para la jubilación. Pero hay otros casos en el que los trabajadores están conformes con su trabajo irregular cuando tienen otro empleo o son personas jubiladas que pretenden un sobresueldo.

También podemos considerar empleo sumergido a los trabajadores que están dados de alta como autónomo, pero ellos no querían, les obliga la empresa para que trabaje para ella para ahorrarse la seguridad social y las bajas del trabajador.

La tasa de actividad de los más jóvenes se ha reducido en los últimos años debido al incremento de jóvenes que estudian. Además el estudio en la universidad reduce la tasa de desempleo de este colectivo, aunque en muchas ocasiones están contratados en categorías inferiores a las que los corresponde.



(Elaboración propia. Datos del INE. Fuente EPA 2013).

Podemos observar que la tasa de actividad va aumentando según el grupo de edad y según van acabando sus estudios los jóvenes españoles. Además cada año se incorporan más tarde al mercado laboral, ya que estudian hasta más tarde.

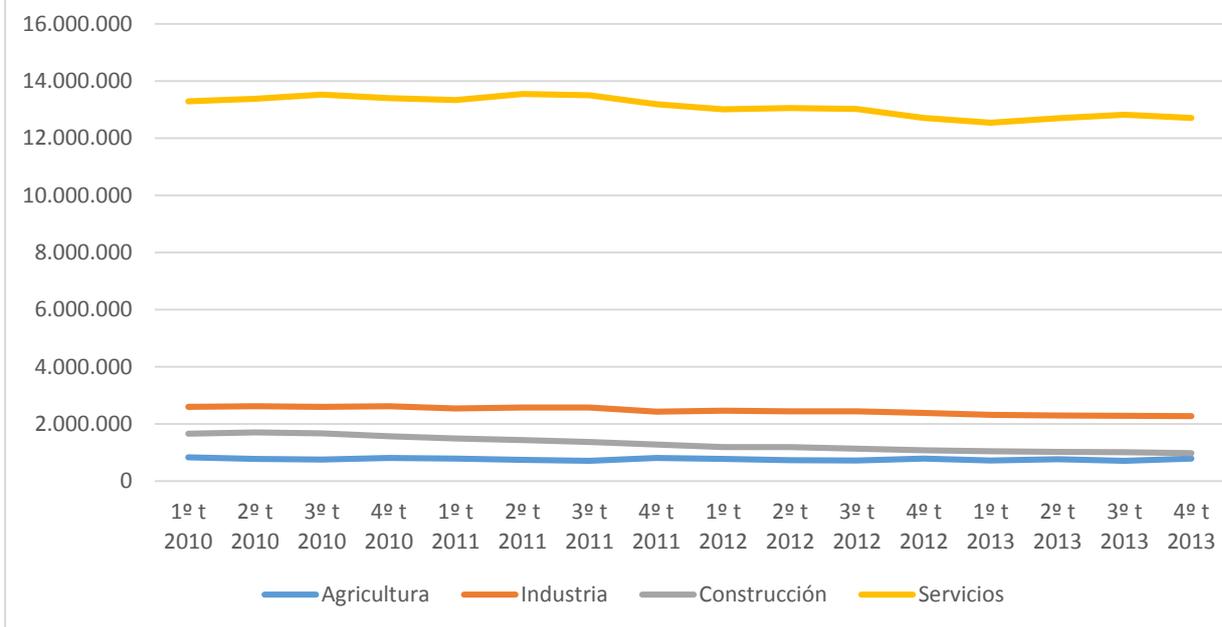
Para entender la realidad del desempleo debemos tener en cuenta a dos grupos de personas los subempleos que se les considera activos, pero tienen jornada reducida, aunque a ellos les gustaría trabajar más horas y los desanimados que son desempleados de larga duración que se han desanimado en la búsqueda de empleo y se les considera inactivos.

Una parte de los trabajadores a tiempo parcial lo son de forma involuntaria, ya que prefieren el salario al tiempo de trabajo. Cuanto más intelectual es el trabajo más difícil resulta establecer el tiempo que debemos dedicar. Además las tecnologías informáticas favorecen esta fragmentación y ambigüedad en el tiempo de trabajo.

También ha aumentado la precariedad laboral, ya que los contratos cada vez nos aportan menos seguridad debido al incremento de contratos basura y la facilidad para despedir a los trabajadores. Lo que se ha observado es un aumento del trabajo autónomo, pero es engañoso ya que hay muchas empresas que en lugar de contratar a trabajadores contratan a personas autónomas para que se les reduzca los pagos a la seguridad social.

En los últimos años el sector servicios es el que menos empleos ha perdido y esto puede ser por varias causas. Se piensa que puede ser por la complejidad de la sociedad actual, ya que cuanto más compleja es una sociedad más gastará en seguridad, administración, control de comunicaciones, etc. Otra posible causa puede ser el cambio en el consumo familiar, ya que se pasa de consumo de bienes básicos a otros más especializados como viajes, cultura, ocio, etc. También es posible que frente al trabajo industrial los trabajadores prefieran el sector servicios, ya que es menos trabajo manual, más ameno, etc. Un problema que tiene el sector servicios es que es muy difícil cuantificar la productividad, ya que es una atención personalizada. Pero también existen inconvenientes en este sector como son los sueldos son más bajos que en la industria, mayor temporalidad y aumento de trabajo a tiempo parcial.

GRÁFICA 7. NÚMERO OCUPADOS POR SECTOR ECONÓMICO DESDE EL AÑO 2010 HASTA EL 2013.



(Elaboración propia. Datos del INE. Fuente EPA 2013).

Podemos observar la importancia del sector servicios en la economía. Mientras que la mayor bajada la experimenta la construcción.

El trabajo en el sector servicios requiere unas competencias técnicas, pero además son necesarias unas competencias afectivas, relacionales y de manejo de símbolos. Es un trabajo donde lo fundamental es la relación usuario- cliente.

Existe el temor de que las nuevas tecnologías destruyan empleo. Pero lo cierto es que se destruyen empleos poco cualificados en la industria y en los servicios, pero crea empleo en fabricación y mantenimiento de estos equipos y en otros nuevos servicios.

Las nuevas tecnologías han facilitado la comunicación entre los trabajadores de las empresas, por lo que esto mejora su funcionamiento interno.

El desarrollo de la llamada empresa- red fortalece un modelo descentralizado y de fronteras difusas que permite que podamos realizar el trabajo aunque estemos muy lejos del corazón de la empresa.

En el trabajo social internet y los nuevos medios de comunicación nos facilita la coordinación en red con un menor esfuerzo que las reuniones presenciales.

La flexibilidad del mercado laboral es un término utilizado por el gobierno de España para justificar las reformas laborales. En estas reformas los trabajadores han perdido derechos laborales que se han ido consiguiendo a través del tiempo y con mucho esfuerzo. Los derechos laborales más afectados son la bajada de sueldos y el abaratamiento del despido en la última reforma laboral. Estos derechos junto con la creciente demanda laboral han facilitado la explotación laboral, ya que las empresas piden trabajadores muy formados y con mucha experiencia por un salario muy bajo.

En los últimos años se ha observado un aumento de la desigualdad social. En España y otros países desarrollados hay trabajadores que se encuentran por debajo del umbral de la pobreza. Esto es debido a los trabajos a tiempo parcial y a los salarios bajos.

Esta precariedad laboral hace que la independencia de los hijos y el casarse y tener hijos se haya retrasado.

El salario además de ser el precio pagado por el trabajo es un elemento de prestigio y diferenciación social, de reconocimiento de cualificaciones, de jerarquías, de justicia y de motivación. El salario también se puede entender como el resultado de una negociación y refleja el poder social de estas. Cuando el desempleo está en una cuota baja el empresario tiene que subir los salarios para contratar gente más cualificada. Sin embargo cuando la tasa de empleo es más baja los salarios bajan, ya que hay muchas personas deseando encontrar empleo. En la actualidad tenemos una de las tasas de desempleo de las más altas de la historia de nuestro país por lo que los salarios han bajado mucho.

En los procesos de negociación en el tiempo del trabajo se negocian sobretudo la reducción del tiempo de trabajo, el recurso al trabajo a tiempo parcial y la flexibilización de los horarios.

La flexiseguridad es un concepto que pretende dar seguridad a los trabajadores, flexibilidad a los empresarios y productividad y progreso económico a la sociedad. Es un sistema que debe permitir la progresión de los trabajadores hacia mejores empleos. Los principios fundamentales de este concepto son disposiciones contractuales flexibles, estrategias de formación, políticas activas de empleo y seguridad social más moderna.

La salud y el trabajo son dos aspectos muy relacionados. Hay aspectos del trabajo que pueden afectar a la salud como la organización del trabajo, tipos de contratos o la protección social del país. Aunque en la actualidad la salud en el trabajo ha mejorado debido a los planes de riesgos laborales, en determinados trabajos ha empeorado, sobre todo en el empleo sumergido.

Los accidentes en el trabajo son más comunes en trabajos precarios, ya que pasan menos controles y las condiciones del trabajo son peores. Hay muchos trabajadores que desconocen la prevención de riesgos laborales y achacan los accidentes a causas internas del trabajador en lugar de responsabilizar a la empresa por falta de previsión de riesgos.

La organización del trabajo es una de las causas que determina las condiciones del trabajo. Las nuevas formas de organización laboral han incrementado los ritmos de trabajo, los flujos, las exigencias y toma de decisiones lo que va generando unos niveles altos de estrés.

Uno de los elementos que más afecta a la vida personal es el tiempo de trabajo, ya que es uno de los aspectos que más conflictos ha creado en la negociación de convenios colectivos.

La mujer ha aumentado su participación en el mercado laboral en los últimos 30 años. Cada vez en más profesiones, durante más tiempo y con mejor cualificación. Hay una opinión mayoritaria que opina que la mujer trabaje no es conveniente, pero estas opiniones cambian cuando se les pregunta a gente joven y con estudios universitarios. Las mujeres que quieren trabajar las cuesta más encontrar empleo y una vez encontrado tienen menos jornada laboral involuntaria, menor salario y ocupan menos puestos de mando. Para ello nace la discriminación positiva que favorece las condiciones laborales se equiparen entre ambos sexos. Aunque hay otro tipo de discriminación que pasa desapercibida y es inconsciente y tiene que ver con los valores y creencias que se reflejan en comportamientos involuntarios.



(Elaboración propia. Datos del INE. Fuente EPA 2013).

La tasa de actividad de la mujer en 2011 estaba casi 10 puntos por debajo de la del hombre y en solo dos años ha descendido hasta los 8 puntos por debajo. Mientras que la del hombre ha bajado ligeramente la de la mujer ha ascendido casi un punto porcentual.

Además tenemos que tener en cuenta que las mujeres con baja cualificación representan un colectivo de los más afectados por la economía sumergida, ya que algunas trabajan pocas horas de ayuda a domicilio o trabajando con niños o con personas de la tercera edad y en muchas ocasiones trabajan sin contrato.

Podemos observar que la actividad de las mujeres es más baja que la de los hombres sobretodo en trabajos con alto cargo y trabajos manuales. En los puestos de responsabilidad continúan teniendo menos representación que los hombres, aunque ha mejorado en los últimos años.

Hay una relación evidente entre la familia y el trabajo. El trabajo influye en la familia y viceversa, sobretodo en el caso de mi mujer. Cuando se analiza el trabajo de las mujeres se hace desde una perspectiva familiar planteando los problemas que causa el trabajo en la familia, sin embargo en el caso del varón se analiza cómo afecta la familia al trabajo. Hay una relación conflictiva entre la familia y el trabajo de la mujer.

Incluso la natalidad se ve afectada por el trabajo, ya que la mayoría de mujeres no tienen más hijos por problemas laborales o económicos. En los países donde mejor política familiar se hace el número de hijos aumenta y la actividad laboral de la mujer también aumenta. Estos países suelen ser los nórdicos.

Entre las personas con baja cualificación debemos tener en cuenta que los más vulnerables son los mayores de 45 años y los jóvenes en riesgo de exclusión. Además las ayudas para la contratación son cada vez más escasas y la facilidad para realizar contratos basura y para despedir a los trabajadores les hace más vulnerables. Debemos intentar que estos jóvenes se formen en alguna especialidad aunque sea en educación no reglada para poder optar a un trabajo.

Por lo tanto debemos tener en cuenta que debido a la gran crisis económica que está sufriendo nuestro país los trabajadores sociales tenemos que hacer un gran esfuerzo para intentar ayudar a las personas desempleadas con baja cualificación, ya que normalmente no tienen las habilidades necesarias para hacer un curriculum, afrontar una entrevista, etc.

Para solucionar estos problemas de empleo y las desigualdades del mercado de trabajo el gobierno establece las políticas activas de empleo siguiendo las directivas Europeas. Estas directivas tienen como objetivo alcanzar el pleno empleo en toda la Unión Europea.

3.2. Políticas Activas de Empleo en España.

Para intentar conseguir el objetivo europeo del pleno empleo las Políticas Activas de Empleo son fundamentales y deben intentar adaptar la oferta y la demanda del empleo. Se consideran políticas activas a las medidas que incentiven la inserción laboral.

Todos los proyectos programas y planes deben tener como marco la legislación Española sobre el empleo en cada momento. En España actualmente las Políticas Activas intentan favorecer la formación, el mantenimiento de empleo, creación de nuevos empleos, aumentar contratos parciales y sustitución para el reparto de empleo, medidas de intermediación entre trabajadores y la empresa e insertar o reinsertar a colectivos más desfavorecidos. En esta última línea de actuación se encontraría este trabajo fin de grado. Entre las diversas políticas las que más nos interesan para desarrollar el Trabajo fin de grado están el Plan Anual de Políticas Españolas de Empleo, la Estrategia Española de Empleo, el Programa excepcional de empleo para la transición hacia la contratación estable y la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven.

El plan es la legislación más general a nivel nacional y que debe servir de marco para el resto de legislación.

Plan anual de política de empleo 2013:

El Plan Anual de Política de Empleo (PAPE) contiene las acciones y medidas de políticas activas de empleo que se proponen llevar a cabo las Comunidades Autónomas, tanto las financiadas mediante fondos estatales, distribuidos de acuerdo con los criterios objetivos acordados por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, como con recursos económicos propios, así como las acciones y medidas que va a realizar, en su ámbito de competencia, el propio Servicio Público de Empleo Estatal.

Objetivos prioritarios del PAPE 2013.

Los objetivos y las medidas de política de empleo que tanto las Comunidades Autónomas como el Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos de competencia, desarrollarán en el marco de este Plan Anual de Política de Empleo para 2013 se agrupan, de manera resumida, para cada uno de los objetivos prioritarios de la siguiente forma:

Objetivo 1. Medidas para mejorar la empleabilidad de los jóvenes y apoyo al emprendimiento.

Objetivo 2. Medidas para mejorar la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo.

Objetivo 3. Medidas para mejorar la calidad de la formación profesional para el empleo.

Objetivo 4. Medidas para mejorar la vinculación de las políticas activas y pasivas de empleo.

Otro instrumento del Instituto Nacional de Empleo es la Estrategia Española para el Empleo. Es una estrategia diseñada por el Gobierno y pretende que todos los organismos públicos que trabajan para la mejora del Empleo sigan este conjunto de acciones para unificar las intervenciones con este colectivo entre el Estado y las Comunidades Autónomas.

Estrategia Española de Empleo:

La Estrategia Española de Empleo (EEE) atañe al conjunto de acciones y medidas de orientación, empleo y formación dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social. Afecta, asimismo, a las medidas para el fortalecimiento y la modernización de los instrumentos administrativos y de servicio a las personas y empresas que permiten la aplicación de las políticas señaladas y a las actuaciones para reforzar la coordinación de todos los actores públicos y privados que realizan actuaciones encaminadas a lograr los mismos objetivos.

¿Qué es?

Es la estrategia conjunta de todos los Servicios Públicos de Empleo para desarrollar y aplicar las políticas a favor del empleo; de carácter plurianual y de ámbito estatal, es el marco que permite fijar los objetivos económicos y de ejecución y las acciones y medidas

de políticas activas de empleo que desde el Sistema Nacional de Empleo se propongan llevar a cabo y que se concretarán, anualmente, en el Plan Anual de Política de Empleo.

¿Qué objetivos de Política de Empleo tiene?

- Elevar la participación en el mercado de trabajo y reducir el desempleo en el horizonte 2020 alcanzando:
 - Una tasa de empleo del 74% para la población de entre 20 a 64 años.
 - Una tasa de empleo femenino para el mismo grupo de edad del 68,5%.
 - Reducir la temporalidad y la segmentación del mercado de trabajo.
 - Reforzar el trabajo a tiempo parcial y la flexibilidad interna de las empresas.
 - Mejorar y adecuar las competencias profesionales a las necesidades del mercado.
 - Promover una rápida y adecuada reinserción de las personas en el mercado de trabajo.
 - Promover la igualdad de género en el mercado laboral.

¿Qué novedades incorpora?

- El requerimiento de un trabajo conjunto del Gobierno de España y los de las Comunidades Autónomas.
- El establecimiento de un modelo de servicios a la ciudadanía, sustituyendo al actual modelo basado en la gestión de subvenciones.
- La mayor relación entre las políticas activas de empleo y las políticas de protección frente al desempleo.
- La apertura a la colaboración público – privada.
- La conjugación de medidas de carácter estatal y de referencia. Las primeras son de obligada aplicación en todo el territorio español y las medidas de referencia establecen las líneas generales para su configuración específica por parte de cada Comunidad Autónoma.
- Mayor flexibilidad en la aplicación de los fondos para la adaptación de las políticas activas de empleo a las características específicas de cada territorio.
- La estimación de gran parte de los importes que financiarán las acciones y medidas de políticas activas.
- La evaluación de todas las políticas con indicadores claros, medibles y fiables que permitan realizar el seguimiento de su grado de cumplimiento y la adopción de medidas

correctoras. El resultado de la evaluación se utilizará en la confección de la siguiente Estrategia, a partir de 2014.

¿Cuáles son los ámbitos de desarrollo de las políticas activas de empleo?

- Orientación profesional.
- Formación y recualificación.
- Oportunidades de empleo y formación.
- Oportunidades de empleo y fomento de la contratación.
- Fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo.
- Oportunidades para colectivos con especiales dificultades.
- Autoempleo y creación de empresas.
- Promoción del desarrollo y la actividad económica territorial.
- Fomento de la movilidad.
- Proyectos integrados.

Enfoque de la EEE.

Este nuevo enfoque estratégico de la política de empleo se precisa porque “ha de procurarse un mejor encaje entre la competencia normativa de las políticas activas de empleo, que corresponde al Estado, con la de su ejecución, que corresponde a las Comunidades Autónomas, preservando, al mismo tiempo, la unidad en la atención de las personas en situación de desempleo”.

Asimismo, se configura como el marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo en el conjunto del Estado; conceptualmente, constituye el marco para la determinación de objetivos comunes y la consecución de un conjunto de medios orientados hacia la eficacia y la eficiencia de las políticas a favor del empleo.

Por ello, la Estrategia debe ser suficientemente coherente como para garantizar el principio de unidad en el acceso y la atención a las personas usuarias en todo el territorio y suficientemente flexible como para permitir su adecuación a las características de los mercados de cada Comunidad Autónoma, de tal manera que garantice la “igualdad de acceso, la cohesión social y la complementariedad entre la unidad de mercado y la diversidad territorial”.

Siguiendo las Políticas Activas de Empleo Españolas cada comunidad autónoma desarrollan sus planes, programas y proyectos de empleo. La Comunidad de Madrid desarrolla tres programas con jóvenes en riesgo, que se detallan a continuación.

3.3. Programas en la Comunidad Autónoma de Madrid.

Actualmente en la Comunidad de Madrid existen 3 programas que intervienen con jóvenes en riesgo e intentan su inserción sociolaboral.

Todos los programas trabajan con jóvenes en riesgo de exclusión pero mientras que el programa ELFOS trabaja con menores infractores, el programa JUNCO trabaja con menores en protección y el programa ASPA está destinado a jóvenes en riesgo de exclusión pero que viven en su domicilio.

1. Programa ELFOS:

ELFOS está integrado por un conjunto de profesionales cuyo objetivo básico es prestar una atención global a los procesos de inserción sociolaborales de los jóvenes con dificultades de adaptación social. Desde este marco general, partimos de un enfoque que considera la actividad laboral como fuente de desarrollo personal y social.

La Agencia Madrileña del Menor Infractor y la Sociedad Cooperativa Opción 3 ponen en marcha el programa ELFOS para jóvenes de ambos sexos, de 16 a 21 años, que quieren iniciar un itinerario de inserción laboral.

La actuación se dirige a la creación de un contexto de ayuda, donde la relación que se establece con cada uno de los jóvenes quede definida en función de criterios educativos, estableciendo un escenario generador de cambios y nuevas oportunidades.

La actividad laboral es el instrumento que promueve la adquisición de los recursos y estrategias necesarias para iniciar una incorporación social.

2. Programa JUNCO:

Los destinatarios de nuestro programa son chicos y chicas de 16 a 18 años, con una medida de protección de la Comunidad de Madrid y que se encuentran en disposición de acceder al mercado laboral.

La implementación de este proyecto viene a recoger la necesidad detectada por los centros de protección de menores, respecto al apoyo que precisan los jóvenes para la consecución de un empleo. De modo que tanto la institución como éstos participen de la cultura del trabajo como elemento vertebrador para lograr su independencia e inserción social.

Son jóvenes en una situación especial, que están iniciando su transición a la vida adulta, y que en muchos casos lo hacen en una condición de vulnerabilidad y de urgencia, puesto que la medida de protección finaliza a la mayoría de edad.

Para ese momento es preciso que el joven haya elaborado su Itinerario o Plan Individualizado, guía que contiene hacia dónde va a dirigir su vida desde los 18 años.

El Instituto Madrileño del Menor y la Familia y la Sociedad Cooperativa OPCION 3, mediante el Programa JUNCO, se encargan de facilitar el diseño de ese plan y de ayudar en la transición de su paso de jóvenes a adultos.

3. Programa ASPA:

El Programa ASPA lo componen tres proyectos claramente diferenciados:

A) Proyecto de Apoyo Socioeducativo:

Adolescentes de 12 a 18 años en situación de desprotección social, así como sus familias que presenten dificultades en el ejercicio de sus funciones parentales.

Intervenciones psico socioeducativas con los adolescentes y sus familias.

Intervención en medio abierto para detección de menores en riesgo.

Intervenciones grupales (talleres, salidas, deporte, ocio y tiempo libre).

B) Proyecto de Apoyo Prevención Temprana de situaciones de violencia:

Adolescentes de 12 a 18 años que, de forma individual o a través de su integración de grupos organizados, protagonicen actos de violencia hacia sus iguales, sus adultos de referencia u otros miembros de la sociedad.

Intervención en situaciones de violencia causadas por menor en medio abierto.

Intervenciones específicas en centros educativos para la resolución de conflictos, violencia entre iguales, etc.

C) Proyecto de Apoyo Pre laboral:

Adolescentes y jóvenes de 16 a 21 años que, por factores personales, familiares y sociales, hayan abandonado procesos previos de inserción social y escolar que se encuentren en situación de riesgo o de exclusión social.

Taller de inserción sociolaboral: Formación en entrevistas de trabajo, búsqueda autónoma desempleo, ya sea a través de prensa, internet, teléfono, etc.

Asesoramiento sociolaboral individualizado, orientación formativa, acompañamiento a entrevistas.

Asesoramiento a empresas: Información sobre modalidades y procedimientos de contratación, preselección de candidatos.

Intermediación laboral: seguimiento durante todo el proceso de selección, incorporación, contratación y mantenimiento del empleo.

En la inserción laboral con este colectivo debemos tener en cuenta las características de los jóvenes en riesgo de exclusión. Estas características en muchos casos dificultan la inserción de este colectivo y nos ayudan a entender su realidad.

4. Diseño del Proyecto de Intervención:

4.1. Descripción del proyecto.

Este proyecto se desarrolla por la necesidad que tienen los jóvenes en riesgo de exclusión social de una formación en valores y un procedimiento de actuación en situaciones difíciles. Son jóvenes ingresados en una residencia de protección de la Comunidad de Madrid que por orden judicial se les ingresa para protegerlos a ellos o a sus familias. Algunos de ellos ingresan por cometer delitos menores e incluso algunos delitos importantes que están a la espera de juicio o tienen menos de 14 años y no pueden ingresar por ley en una residencia cerrada.

Durante su educación fuera de la residencia la mayoría han aprendido que la mejor forma para solucionar los conflictos es la violencia y las llamadas de atención. Cuando se les presenta una situación difícil que no saben cómo abordar algunos responden con violencia hacia el prójimo y otros la violencia la canalizan hacia ellos mismos por medio de ataque auto líticos. Por eso necesitan saber cómo tienen que actuar en estas situaciones y entrenarlas para luego poder extrapolarlo a la vida laboral.

Para identificar estos comportamientos inadecuados he pensado que lo mejor es realizar una investigación cualitativa y que sean ellos los que identifiquen su situación con respecto al mercado laboral, las actitudes que les dificultan y las que les facilitan la búsqueda de empleo y su mantenimiento y sus expectativas laborales.

Una vez realizada la investigación con los resultados obtenidos se pretende diseñar actividades que mejoren las actitudes que les dificultan la búsqueda y mantenimiento de empleo a este colectivo. Es necesario que las necesidades sean sencillas y entretenidas para mantenerlos comprometidos por que son jóvenes poco pacientes y si son muy difíciles o pesadas van a desconectar enseguida y van a abandonar el proyecto.

4.2. Objetivos del Proyecto.

- **Objetivos generales:**

OG1- Identificar la problemática que tienen los menores en riesgo para encontrar y mantener un empleo.

OG2- Dotar a los menores con dificultad social de herramientas adecuadas para la búsqueda y mantenimiento de empleo.

- **Objetivos específicos.**

OE1.1- Averiguar que piensan los menores sobre su relación con el mercado laboral.

OE1.2- Indagar sobre que actitudes les dificultan para buscar trabajo.

OE1.3- Observar que formación interesa a los menores en riesgo.

OE2.1- Potenciar las habilidades que favorecen la búsqueda o mantenimiento para el empleo.

OE2.2- Modificar las actitudes que perjudican la búsqueda o mantenimiento para el empleo.

4.3. Metodología del proyecto.

- **Actividades propuestas.**

Para alcanzar los objetivos vamos a proponer una serie de actividades. Las actividades son viables, porque prácticamente no se necesitan recursos adicionales a los que ya dispone la residencia. Se ha tenido en cuenta la disponibilidad de los jóvenes y de la residencia y está pensado para presentarlo a la residencia. Estas actividades son necesarias para mejorar el acceso de estos jóvenes al mercado laboral.

Se aprovechará un taller de habilidades sociales en donde un día a la semana se desarrollaran las siguientes actividades y para una actividad se utilizará la asamblea que realizan los jóvenes en la residencia. Además el taller es conducido por un monitor al que pediremos colaboración para desarrollarlas de forma eficiente.

A continuación se detallan los objetivos y las actividades que se han desarrollado o se pretenden desarrollar para alcanzar cada objetivo.

OE1.1- Averiguar que piensan los menores sobre su relación con el mercado laboral.

Para ello se ha realizado una investigación cualitativa en el que se realizan preguntas sobre la opinión personal que tienen sobre la relación laboral que han tenido o en el caso de no haberla tenido como creen que va a ser.

La mayoría de los entrevistados no han trabajado, pero les gustaría hacerlo en un futuro cercano. Además todos piensan que va a ser complicado la búsqueda de trabajo por la situación actual y porque no han querido seguir estudiando. Por eso verbalizan que les gustaría trabajar de cualquier cosa, ya que los puestos de trabajo a los que les gustaría acceder hay menos oferta. Además los que han trabajado saben lo difícil que es conseguir un trabajo y lo fácil que es perderlo. Incluso uno de ellos verbaliza que estuvo trabajando sin contrato con un conocido.

OE1.2- Indagar sobre que actitudes les dificultan para buscar trabajo.

En la entrevista individual pretendía que los jóvenes reflexionaran sobre las actitudes que les dificultan la inserción y el mantenimiento del puesto de trabajo mediante preguntas generales, pero cada uno me fue respondiendo las actitudes que les han dificultado su integración laboral y social en el exterior de la residencia.

Me sorprende que todos los jóvenes entrevistados cuando se les pregunta que actitudes creen que les dificultan a la hora de buscar trabajo señalen en lo que ellos necesitan mejorar. No se fijan en actitudes negativas de otros compañeros, solo destacan las suyas propias. Entre las que señalan se encuentran ser pasivo o con falta de actitud, no realizar lo que te piden, perder el autocontrol, la baja autoestima, ser demasiado exigente, faltar al trabajo o no ser puntual,.

OE1.3- Observar que formación interesa a los menores en riesgo.

Es fundamental realizar un análisis sobre la formación más adecuada para estos jóvenes. Hay veces que se les proporciona un recurso que muchas veces no se adecua a los intereses de los jóvenes. Para ello en las entrevistas personales se les preguntó sobre la formación que les interesa.

La mayoría de los entrevistados quieren formación en trabajos manuales como carpintería, fontanería, cocinero o camarero. Pero algunos de los jóvenes quieren formación en idiomas, monitor de ocio y tiempo libre, para trabajar en escuelas infantiles e incluso hay algunos que quieren estudiar el bachillerato, formación profesional de artes gráficas o de música e incluso en la universidad para estudiar turismo.

OE2.1- Potenciar las habilidades que favorecen la búsqueda o mantenimiento para el empleo.

Entre estas habilidades a reforzar tenemos que destacar la facilidad para incorporar las normas que facilita una adecuada integración a las empresas.

A veces muestran destrezas en mediación, ya que es una característica aprendida durante su estancia en la residencia que podemos aprovechar para la resolución de los conflictos que les surjan durante sus relaciones sociales.

Además son bastante cariñosos, aspecto valorable, pero que debemos controlar para que no derive en un problema de afectividad inadecuada.

Son agradecidos con las personas que les ayudan y en muchas ocasiones se muestran permeables para crear un vínculo con las personas que les facilitan las cosas e intentan no defraudarlas.

Si se confía en ellos son responsables y responden de forma afirmativa a la responsabilidad que se les ha otorgado.

En muchas ocasiones y debido a experiencias anteriores encajan las adversidades con menor dificultad que otros jóvenes que han tenido una vida más acomodada.

Aumentan su esfuerzo para lograr sus objetivos y aunque les cuesta más que a los jóvenes que no están en riesgo de exclusión, si consiguen superar esta barrera pueden conseguir lo que se proponga.

Se aprovechará que en algunas dinámicas se preguntan las actitudes positivas que identifican ellos mismos y sus propios compañeros para potenciarlas y se realizará un seguimiento mensual de las mismas mediante la evaluación de las dinámicas.

OE2.2- Modificar las actitudes que perjudican la búsqueda o mantenimiento para el empleo.

Después de analizar los resultados de las entrevistas se detectan algunos déficits comunes en las actitudes de los jóvenes. Entre estas actitudes que deben mejorar destacan el autocontrol, la autoestima, asertividad, frustración y empatía.

El entrenamiento en autocontrol es necesario ya que varios menores refieren que no han sido capaces de controlar su agresividad y canalizarla para que no afecte a su relación laboral. De esta forma disminuirémos los comportamientos antisociales, mecanismos agresivos de defensa, las faltas de respeto y las rabietas.

Actividades para aumentar el autocontrol:

Se les pide que lleven un cuaderno y que escriban una situación en la que perdieron el autocontrol. Posteriormente se les pide que detallen con quien lo perdieron, cuando y donde, porque lo perdieron y las consecuencias que tuvo. A continuación se les pide que lo hagan cada vez que pierdan el autocontrol y que luego se lo enseñen a su psicólogo en la terapia semanal. Su objetivo es que tomen conciencia de las veces que pierden el control, porque lo pierden, con quien lo pierden con más facilidad y las consecuencias de perderlo.

También se les pide que en otra hoja detallen que notan en su cuerpo cuando pierden el control, que pienso y que hago. Su objetivo es que se anticipen a la pérdida de control y aprendan a solucionarlo.

Además muchos de los jóvenes han reconocido una baja autoestima como una de las actitudes que les dificultan su integración social. Aumentar su autoestima reducirá la lentitud y desgana, la falta de aceptación, el aislamiento de los grupos con los que se relacione.

Actividades para aumentar la autoestima:

1. Dinámica del círculo: se realiza un círculo entre los compañeros. Se pasa un papel con el nombre de uno de ellos y se pide al grupo poner actitudes positivas de la persona que le puedan ayudar a la búsqueda de empleo. Posteriormente se repite con el resto de compañeros. El objetivo es que el joven tome conciencia de las capacidades que tiene y que debe aprovechar y además mejora su autoestima.
2. Imagínate a ti mismo: esta dinámica consiste en pedir al grupo que cierre los ojos y se imagine como les gustaría que fuera su futuro laboral. En que les gustaría trabajar, cuanto les gustaría cobrar, donde les gustaría trabajar, etc. Posteriormente se les pide que abran los ojos y que escriban 3 objetivos que piensan que les puede ayudar a cumplir su sueño. El objetivo es que comprendan que conseguir un buen trabajo depende en muchos casos de ellos mismos.

3. Yo soy: se les da un papel a cada uno de los intervinientes y se les pide que escriban 20 veces yo soy y que pongan seguido las actitudes buenas que les escribieron sus compañeros y otras que quieran poner ellos. Posteriormente se les pide que se pongan por parejas y que simulen una entrevista de trabajo en el que se oferta al puesto tiene que explicar al entrevistador todas las actitudes buenas que tiene escritas. A continuación se cambian los papeles y lo hace el otro compañero. Su objetivo es aprender a vender sus actitudes en las entrevistas de trabajo.

Otros refieren que a veces no dicen las cosas de la forma adecuada. Les gustaría explicar a los demás lo que sienten sin que sea mal interpretado y que esto les perjudique a la hora del mantenimiento de un trabajo. Por eso es importante mejorar la asertividad, para que logren decir lo que piensan de la forma más adecuada revocando las mentiras y engaños y facilitando la sinceridad.

Actividades para aumentar la asertividad: se les proporcionará el libro “sea asertivo” de Beverly Hare y les pediremos que después de leer el libro nos detallen como pretenden mejorar su asertividad.

Uno de las dificultades que más les preocupan a estos jóvenes es la baja tolerancia a la frustración, esto se debe a que tienen una sensibilidad excesiva a todo lo que sea desagradable. Además no toleran una demora en sus deseos lo que fomenta en ellos una exigencia desmedida, ansiedad, tristeza, agitación, humillación, enfado y resentimiento. Muchas veces esta dificultad es adquirida porque en muchas ocasiones ha existido una desproporción entre el castigo que se les ha infringido y los hechos cometidos. Una adecuada tolerancia a la frustración remitirá el sentimiento de inferioridad y la desobediencia.

Actividades para aumentar su tolerancia a la frustración:

Se pide a los jóvenes que en el cuaderno que les hemos dado apunten las actividades que tienen o que quieren hacer y no lo consiguen. A continuación se les pide que

apunten si han pedido ayuda y a quien. Posteriormente que detallen si la ayuda les ha servido y si finalmente acaban la tarea. Su objetivo es que sean conscientes de que hay tareas que no sabemos hacer, pero que no debemos rendirnos y para ello es fundamental buscar ayuda y que debemos lograr terminar de forma satisfactoria todas las tareas que empezamos.

También se observa una falta de empatía, ya que en muchas ocasiones solo piensan en satisfacer sus deseos sin tener en cuenta las consecuencias que eso puede ocasionar en los otros. Se centran demasiado en ellos mismos y descuidan a las personas que tienen alrededor lo que puede producir rechazo de las personas más cercanas.

Actividades para aumentar la empatía:

1. Las urnas: consiste en poner 3 cajas de zapatos con una ranura. En una se debe escribir “Me gustaría superar...”, en otra “Un problema mío es...” y en la otra “Me arrepiento de...”. Se dejan en una zona común que puede ser la sala de juegos y la dejamos durante toda la semana para que los jóvenes en el momento que quieran puedan introducir papeletas de forma anónima siguiendo cada una de las tres frases. Al finalizar la semana durante el taller se leerán las papeletas una a una para que el resto de compañeros aconsejen sobre lo que a cada uno le preocupa. Su objetivo es que reconozcan sus problemas y dificultades y como lo solucionarían sus compañeros.
2. Roll playing: esta actividad ya se ha propuesto en las actividades de mejora de la autoestima. En la dinámica “yo soy...” uno interpretaba el papel del entrevistador y otro el de la persona que busca trabajo. Vamos a utilizar esta dinámica para que la persona que realiza el papel de entrevistador le pregunte por su formación, experiencia, porque quiere acceder a ese trabajo, etc. El conductor de la dinámica debe modelar la conducta del entrevistado para que pueda “venderse” lo mejor posible cuando accedan a una oferta de puesto de trabajo. Su objetivo es que los jóvenes se preparen las respuestas de cara a una futura entrevista.

• **Cronograma.**

Actividades	Enero	Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
		1 S	2 S	3 S	4 S	1 S	2 S	3 S	4 S	1 S	2 S	3 S	4 S	1 S	2 S	3 S	4 S
Entrevistas	X																
Diario para autocontrol						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Dinámica “El círculo”		X															
Dinámica “Imagínate a ti mismo”						X											
Dinámica “Yo soy...”										X							
Lectura del libro “Sea asertivo”			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Diario para la tolerancia a la frustración											X	X	X	X	X	X	X
Dinámica “las urnas”														X			

Las entrevistas se realizaron el mes de enero. Las actividades se proponen a partir del mes de Septiembre, ya que en ese mes comienza de nuevo el horario de invierno y vamos a aprovechar que ya están todos los menores de vuelta de las vacaciones. Además de lunes a viernes tienen una hora de habilidades sociales donde aprovecharemos para realizar las actividades. Los primeros lunes de cada mes se realizará una dinámica diferente y el segundo se mandará tarea. El segundo lunes del mes de Septiembre se mandará leer el libro y se explicará lo que hay que hacer con él.

El segundo lunes de Octubre se manda el diario de autocontrol y el de Noviembre el de tolerancia a la frustración para que lo hagan todos los días del mes. Al final del mes se entregará la tarea o se expondrá al resto de los compañeros, pero se continuará el mes siguiente hasta Diciembre que finaliza el proyecto.

4.4. Evaluación.

- **Evaluación del proyecto:**

Se facilitará el proyecto a todos los educadores y monitores y se les pasará un cuestionario sobre el mismo. El cuestionario debe reflejar: ¿Qué te ha parecido el proyecto?, ¿Crees que son viables los objetivos?, ¿Se pueden realizar las actividades?, ¿Piensas que se puede mantener en el tiempo?, ¿Te gustaría participar en él y de qué manera?

- **Evaluación durante el proceso:**

Se planificará para que los conductores de las actividades se reúnan después de la actividad y puedan valorar su desarrollo. Posteriormente les pediremos que escriban las conclusiones para conocimiento de los trabajadores y se puedan realizar los cambios necesarios en las actividades que no hayan funcionado como nos gustaría.

Una vez al mes nos reuniremos todos los educadores y monitores de para valorar todas las actividades en conjunto.

- **Evaluación a la finalización del proyecto.**

Volveremos a pasar otro cuestionario para saber la opinión de los participantes.

El cuestionario debe reflejar: ¿Qué te ha parecido el proyecto?, ¿Crees que se han cumplido los objetivos?, ¿Se han desarrollado de forma correcta las actividades?, ¿Piensas que se puede repetir en otras ocasiones?, ¿Has participado en él y de qué manera?, ¿Te gustaría volver a participar?

5. Conclusiones.

El trabajo tiene como intención hacer partícipes a los jóvenes ingresados en residencias en su proyecto de formación para el empleo. Después de pasar muchas horas con ellos te das cuenta que son unos olvidados en nuestra sociedad. Se hacen algunas actividades formativas para ellos, pero sin contar con ellos. No se les pregunta lo que quieren o los que les interesan. La mayoría de los cursos formativos están en barrios o pueblos muy humildes, incluso a veces colectivos. Los que no tienen permiso para salir estudian en la interior de la residencia. Allí con unos medios muy escasos y con profesores rebotados de institutos intentan adquirir los conocimientos necesarios para aprobar los exámenes del instituto que les corresponda.

Tenemos que tener en cuenta que son los que van a tomar el poder en un futuro de nuestra sociedad. Hay algunos de estos jóvenes que no ha tenido la suerte de poder formarse e incluso algunos no han tenido tampoco la ocasión de poder crecer en el seno de una familia, desde que nacieron conviven en diversos centros, con educadores diferentes.

Es muy difícil para ellos la inserción laboral, ya que a lo largo de su educación no se les ha enseñado lo que está bien y lo que no lo está.

Además muchos de ellos demandan el cariño no recibido a educadores y compañeros, por eso es fundamental el vínculo con estos jóvenes ingresados en residencias, ya que durante algún tiempo las personas cercanas son los referentes de estos chavales. El problema deriva cuando la persona que les sirve de referente es otro compañero que no ejerce de referente positivo y que hace que el joven imite comportamientos poco aceptados por la sociedad.

Espero que en este trabajo se sientan identificados muchos de estos jóvenes y las actividades programadas les ayuden a adquirir una serie de habilidades para afrontar las entrevistas de trabajo, que puedan tener en un futuro cercano, de una forma óptima. Algunos de estos chavales consiguen trabajo, pero lo pierden rápidamente por sus actitudes inadecuadas, aunque a veces no lo reconozcan y nos intenten engañar haciendo culpables de la pérdida del trabajo a factores externos.

6. Glosario.

Joven:

Se define al joven a partir de sus capacidades y funciones productivas dentro de la perspectiva teórica de la división del trabajo.

Jóvenes en riesgo:

En este proceso de exclusión se diferencian tres zonas (Castell, 1999):

- *Zona de integración: caracterizada por un trabajo estable y unas relaciones sociales y familiares sólidas.*
- *Zona de vulnerabilidad: caracterizada por la inestabilidad laboral o relacional y una protección o cobertura social débil.*
- *Zona de exclusión: caracterizada por el progresivo aislamiento social y la “expulsión” del mercado de trabajo.*

Desempleados:

Existe una importante disparidad entre las dos fuentes oficiales para contabilizar el desempleo. Mientras que para el Servicio Público de Empleo (SEPE) *el desempleo son los registros efectuados por aquellas personas que al día del cierre de la estadística no han encontrado ocupación, aunque esta definición no tiene en cuenta a los desanimados que no se han inscrito en el SEPE.*

Para la Encuesta de Población Activa (EPA) *se consideran desempleados a aquellos individuos que en la semana que se realiza la encuesta hayan estado sin trabajo, lo hayan estado buscando con medidas concretas durante el mes precedente y estén disponibles para trabajar en las dos semanas posteriores a la entrevista.*

Se diferencian entre cuatro tipos de desempleo en función de la situación que lo produce:

- *Desempleo friccional: es el que produce el mercado de trabajo de forma normal debido al movimiento del mismo.*
- *Desempleo estacional: se produce cuando en determinadas actividades se finaliza la relación laboral debido a una disminución del trabajo.*
- *Desempleo cíclico: es producido debido a los ciclos recesivos de la economía por una falta general del trabajo.*
- *Desempleo estructural: debido a cambios en la producción, aparición de máquinas, nuevas tecnologías, etc.*

(Fuente. Prior y Martínez).

Exclusión social:

(Según Estivill, 1997) Es una causa de déficit social por causa de multidimensionalidad (económica, formativa, etc), ya que describe el proceso (engloba las causas y los efectos de la pobreza) y por su propia ambigüedad, que hace posible que pueda ser posible utilizarlo con contenidos muy diversos por autores de diferentes tendencias teóricas y políticas.

Pobreza:

Muchos autores consideran que los procesos de exclusión social actuales se presentan en paralelo con formas de pobreza tradicional, por lo que el concepto de exclusión social permite hablar de nuevas formas de pobreza. Entonces existe quien prefiere considerar la pobreza como una forma específica de exclusión social.

Otros autores afirman que no conviene confundir la exclusión social (que siempre va acompañada de pobreza severa o absoluta) con la pobreza relativa o moderada (aquellos individuos que no llegan al 50% de la renta media per cápita). Se distinguen, por un lado, la gente que se encuentra en situación de pobreza relativa, que son una franja de precarios, inestables o inseguros socialmente, que disfrutan de una relativa integración social, pero de forma inestable, no garantizada y sin un horizonte temporal claro. Por el otro lado la gente se encuentra en situación de pobreza absoluta que deberían ser referentes de la exclusión social son una franja caracterizada por la falta de acceso a los mecanismos básicos de la interacción.

Marginación:

Algunos autores como (García Roca, 1993) establecen la teoría de que la exclusión social se modula entre dos zonas, la zona de marginación y la de vulnerabilidad. La aparición de exclusión social dependerá de si existen los suficientes déficits acumulados en los mecanismos de inserción a través del empleo, de las relaciones sociales o del sentido simbólico. Este autor propone que existe una íntima relación entre los tres procesos (empleo/ no empleo, relaciones sociales/ aislamiento, sentido del mundo/ no sentido) y la exclusión social puede aparecer o no según la combinación de esos factores.

Vulnerabilidad:

Algunos autores hablan de vulnerabilidad para hacer referencia a una zona indeterminada entre la integración social y la marginación (García Roca, 1993). Las situaciones de precariedad laboral, las relaciones sociales inestables y las frágiles convicciones llevan al individuo a situarse en esta zona de vulnerabilidad. Para estos autores no representaría la exclusión en sí, sino el riesgo de situarse en un proceso de exclusión.

Desigualdades sociales:

Al hablar de exclusión también se hace referencia a los procesos de desigualdad social, ya que se considera que los cambios en la estructura productiva han comportado cambios en la estructura social, de manera que se ha producido una fragmentación y una dualización social, sobre todo en el ámbito ocupacional y económico (CES 1996; Navarro, 1996).

Exclusión del mercado laboral:

La carencia de ingresos económicos no se considera como un determinante por sí misma sino que los distintos autores la consideran como un factor derivado de exclusiones previas (equipo IMI, 1991). Además, los autores que equiparan directamente pobreza con exclusión sostienen que la exclusión es un problema de desigualdad social, que la distribución desigual de la riqueza genera desigualdades sociales y que el punto extremo es la pobreza (Coll, 1996).

7. Bibliografía.

Espluga, J.; Lemkow, L.; Baltiérrez, J. y Kieselbach, T. (2004): *Desempleo juvenil, exclusión social y salud: investigaciones, experiencias y acciones institucionales en España*, Barcelona, Icaria.

De las Heras, J.B. (2007): *Adolescentes en conflicto*, Madrid, CCS.

Jover Torregrosa, D. (1992): *Empleo Juvenil: Formación e Inserción Social y Profesional*, Madrid, Popular.

PRIOR RUÍZ, J. C y MARTINEZ MARTÍN R (2013): *Reflexiones sobre el trabajo en la sociedad actual: Nuevos retos y nuevas realidades*, Pamplona, Civitas.

Páginas web:

<http://www.sepe.es/>

<http://www.europa.eu/>.

<http://www.ine.es/>.

8. Anexos.

Entrevista a jóvenes 1:

¿Qué te gustaría estudiar? Nada, quiero trabajar porque me queda poco para los 18 ¿Qué has estudiado? *PCPI carpintería*

¿Te gustaría trabajar de ello? *Si*

Y sino de ¿Qué te gustaría trabajar? *De lo que sea.*

¿Has ido a buscar trabajo? *Todavía no, pero estoy esperando ir.*

¿Dónde? *Junco.*

¿Qué te gustaría que te enseñaran? *Quiero hacer el curriculum y buscar trabajo.*

¿Has trabajado? *Sí, pero sin contrato.*

¿De qué? *Reponedor en el supermercado Día de un amigo mío.*

¿Cuánto tiempo has trabajado? *6 meses.*

¿Porque ya no lo haces? *Estaba fugado del centro y me pilló la policía.*

¿Piensas que encontraras un trabajo que te guste? *En un futuro espero que sí.*

¿En cuánto tiempo piensas que lo puedes encontrar? *Espero que pronto, porque me quedan 7 meses para los 18 años y si no lo encuentro me quedo en la calle, porque a mi casa no puedo volver.*

¿Qué actitudes crees que son necesarias para conseguir o mantener un trabajo? *Ser trabajador, responsable.*

¿Qué actitudes perjudican el conseguir o mantener un trabajo? *Enfadarse, ponerse agresivo, etc.*

¿Te gustaría montar una empresa? *Si.*

¿De qué? *Carpintería.*

Entrevista a jóvenes 2:

¿Qué te gustaría estudiar? *Mi sueño siempre ha sido la música, algo relacionado con ello. Pero no hay nada de eso.*

¿Qué has estudiado? *Empecé un PCPI informática, pero no lo terminé, ya que me peleé con un compañero y el jefe de estudios y me expulsaron. Empecé otro y lo volví a perder porque intenté quitarme la vida.*

¿Te gustaría trabajar de ello? *No me interesa la informática.*

Y sino de ¿Qué te gustaría trabajar? *En un estudio de música, técnico de sonido o ser psicólogo.*

¿Has ido a buscar trabajo? *No, pero me gustaría. Quiero que me asesoren como buscar trabajo y como mantenerlo.*

¿Qué te gustaría que te enseñaran? *Algo relacionado con el Rap. Yo tengo un campo muy abierto porque mi padre tiene un primo que es productor de video famoso.*

¿Piensas que encontraras un trabajo que te guste? *Espero que sí, aunque está muy difícil.*

¿En cuánto tiempo piensas que lo puedes encontrar? *Espero que antes de un año.*

¿Qué actitudes crees que son necesarias para conseguir o mantener un trabajo? *No liarla, trabajar mucho.*

¿Qué actitudes perjudican el conseguir o mantener un trabajo? *Ponerse agresivo, baja autoestima.*

¿Te gustaría montar una empresa? *Sí.*

¿De qué? *Un estudio de música donde poder grabar mis canciones.*

Entrevista a jóvenes 3:

¿Qué has estudiado? *Terminé 3º de la ESO y luego fui a un PCPI de mecánica.*

¿Te gustaría trabajar de ello? *Sí.*

¿Qué te gustaría estudiar? *Algo relacionado con la fontanería o la carpintería.*

Y sino de ¿Qué te gustaría trabajar? *Fontanero o sobretodo carpintero.*

¿Has ido a buscar trabajo? *No nunca, porque he estado estudiando.*

¿Qué haces aquí? *Me están preparando para la prueba de acceso de grado medio.*

¿Cuánto tiempo has trabajado? *Nunca.*

¿Piensas que encontraras un trabajo que te guste? *Espero que sí, a ver si sale algo.*

¿En cuánto tiempo piensas que lo puedes encontrar? *No sé, pero tengo muchas ganas de ganarme un dinerito.*

¿Qué actitudes crees que son necesarias para conseguir o mantener un trabajo? *Esfuerzo y ser currante.*

¿Qué actitudes perjudican el conseguir o mantener un trabajo? *Ser exigente o estar muy parado.*

¿Te gustaría montar una empresa? *Si hay dinero, sí.*

¿De qué? *Esa es la cuestión, un bar o algo de eso.*

¿Qué tipo? *Un pub.*

¿Dónde? *En Madrid.*

Entrevista a jóvenes 4:

¿Qué has estudiado? *Iba al instituto, a 4º de la ESO, pero como me lo fugué del centro me lo quitaron.*

¿Te gustaba ir al instituto? *No, me fugué porque estaba harta de ir.*

¿Por qué? *Porque era un coñazo de colegio todos los días con el uniforme, me tenía que cambiar para ir a educación física.*

¿Qué te gustaría estudiar? *Monitor tiempo libre.*

¿Te gustaría trabajar de ello? *Si.*

Y sino de ¿Qué te gustaría trabajar? *Cuidando niños, porque me gustan mucho.*

¿Has ido a buscar trabajo? *No, porque estaba en el instituto.*

¿Te gustaría ir? *No, prefiero acabar la ESO.*

¿Qué haces aquí? *Terminar 4º de la ESO.*

Te queda poco para los 18 años ¿Qué vas a hacer luego? *Me han dicho que puedo seguir viniendo aquí por las mañanas para terminar el curso.*

¿Piensas que encontraras un trabajo que te guste? *Espero que sí, algo con niños.*

¿En cuánto tiempo piensas que lo puedes encontrar? *No sé, según están las cosas...*

¿Qué actitudes crees que son necesarias para conseguir o mantener un trabajo? *Ser responsable y buena persona.*

¿Qué actitudes perjudican el conseguir o mantener un trabajo? *Faltar al trabajo o no ser responsable.*

¿Te gustaría montar una empresa? *Si.*

¿De qué? *Algo con niños.*

Entrevista a jóvenes 5:

¿Qué has estudiado? *Estoy terminando la ESO. Voy al instituto del pueblo.*

¿Qué te gustaría estudiar? *Bachillerato de arte y luego algo de diseño gráfico.*

¿De qué te gustaría trabajar? *De lo que sea, para conseguir dinero. Camarero o algo así.*

¿Has ido a buscar trabajo? *No.*

¿Te gustaría? *Cuando acabe la eso sí.*

¿Piensas que encontraras un trabajo que te guste? *Pienso que al principio no, pero con el tiempo espero que sí.*

¿En cuánto tiempo piensas que lo puedes encontrar? *Espero que para verano.*

¿Qué actitudes crees que son necesarias para conseguir o mantener un trabajo? *Currar mucho y hacer lo que te digan.*

¿Qué actitudes perjudican el conseguir o mantener un trabajo? *Hacer lo que te dé la gana y quedarse dormido.*

¿Te gustaría montar una empresa? *Si.*

¿De qué? *Una empresa de tatuajes especializada.*

Entrevista a jóvenes 6:

¿Qué has estudiado? *ACE de cocina y empecé un PCPI de hostelería, pero lo dejé.*

¿Qué te gustaría estudiar? *Otra vez el PCPI de hostelería.*

¿Te gustaría trabajar de ello? *Si.*

Y sino de ¿Qué te gustaría trabajar? *De camarero, pero como hay más de cocinero...*

¿Has ido a buscar trabajo? *Si.*

¿Dónde? *Junco.*

¿Qué haces allí? *Haces el curriculum y buscas trabajo.*

¿Qué te enseñan? *A que hacer en las entrevista.*

¿Qué ofertas de empleo hay? *Lo que más de cocinero y tele operador.*

¿Te han llamado para alguna entrevista? *Si, para muchas.*

¿Qué te han preguntado? *Si he trabajado antes, que he estudiado.*

¿Te han llamado para trabajar? *Si una vez.*

¿Cuánto tiempo has trabajado? *6 meses y medio.*

¿Porque ya no lo haces? *Me rallé con mi jefe, porque me dijo que limpiara una cosa y yo no quería.*

¿Qué hiciste? *Me fui.*

¿Has vuelto luego después? *Fui a pedirle perdón.*

¿Qué aprendiste en el trabajo? *Mucho, porque allí estaba de camarero y de cocinero.*

¿Piensas que encontraras un trabajo que te guste? *Si, el otro día llamé a uno y me dijeron que me llamarían para la entrevista y estoy esperando que me llamen.*

¿En cuánto tiempo piensas que lo puedes encontrar? *Espero que pronto, porque tengo experiencia.*

¿Qué actitudes crees que son necesarias para conseguir o mantener un trabajo? *Hacer lo que te digan y ser trabajador.*

¿Qué actitudes perjudican el conseguir o mantener un trabajo? *Rallarte y no hacer caso al jefe.*

¿Te gustaría montar una empresa? *Si.*

¿De qué? *Un bar o un pub.*

Entrevista a jóvenes 7:

¿Qué has estudiado? *Me quede en 1º de la ESO, pero hice un ACE de automoción.*

¿Qué te gustaría estudiar? *Algo de carpintería, fontanería. Iba a empezar un UFIL de carpintería metálica, pero como como entré aquí no pude.*

¿Te gustaría trabajar de ello? *Si.*

Y sino de ¿Qué te gustaría trabajar? *Cualquier cosa de trabajos manuales.*

¿Has ido a buscar trabajo? *No.*

¿Qué haces aquí? *Hago mantenimiento y jardinería, pero me gusta más mantenimiento.*

¿Qué te enseñan? *A arreglar cosas, pintar, restaurar muebles.*

¿Qué te gustaría que te enseñaran? *Algo de fontanería o algo de eso.*

¿Piensas que encontraras un trabajo que te guste? *Espero que sí, quiero ir ya a buscar trabajo.*

¿En cuánto tiempo piensas que lo puedes encontrar? *Espero que pronto, porque tengo muchas ganas de empezar.*

¿Qué actitudes crees que son necesarias para conseguir o mantener un trabajo? *Ser currante y esforzarse mucho.*

¿Qué actitudes perjudican el conseguir o mantener un trabajo? *Ser vago.*

¿Te gustaría montar una empresa? *Si.*

¿De qué? *Fontanero o carpintero.*

Entrevista a jóvenes 8:

¿Qué has estudiado? *Estoy estudiando 4º ESO.*

¿Qué te gustaría estudiar? *Idiomas, me gustan mucho. A veces los aprendo por mi cuenta. Luego me gustaría estudiar turismo.*

¿De qué te gustaría trabajar? *Guía turística.*

Y sino de ¿Qué te gustaría trabajar? *Traductora.*

¿Has ido a buscar trabajo? *No.*

¿Dónde te gustaría trabajar? *En Canadá.*

¿Qué haces aquí? *Voy a clase todos los días.*

¿Qué te enseñan? *Las materias de 4º de la ESO.*

¿Piensas que encontraras un trabajo que te guste? *Espero que sí.*

¿En cuánto tiempo piensas que lo puedes encontrar? *Todavía me queda, porque quiero estudiar en la Universidad.*

¿Qué actitudes crees que son necesarias para conseguir o mantener un trabajo? *Paciencia y trabajo duro.*

¿Qué actitudes perjudican el conseguir o mantener un trabajo? *La falta de actitud.*

¿Te gustaría montar una empresa? *Si hay dinero sí.*

¿De qué? *Guía turística.*