



Universidad de Valladolid

**ESTUDIO DE LA EMPLEABILIDAD Y
PROPUESTA PSICOSOCIAL PARA
JÓVENES EN RIESGO DE
EXCLUSIÓN**

Máster en Psicopedagogía

CURSO 2019/2020

Alumno: Jesús Fernando Gamazo Fernández.

Tutor: Dr. Rufino Cano González.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, expresar mi agradecimiento a todas las personas de la Fundación Rondilla, lugar donde realicé mis prácticas, haciendo posible aplicar y profundizar en todos los contenidos adquiridos durante el desarrollo del presente máster, así como conocer en profundidad el programa Incorpora y todos los efectos positivos que aporta a la sociedad.

En segundo lugar, dar las gracias a mi tutor Rufino Cano, quien ha dirigido mi trabajo, y me ha apoyado en todo momento.

En tercer lugar, por último, manifestar la gratitud a mi familia, por su apoyo en todos los momentos de mi vida.

RESUMEN

El desempleo es uno de los aspectos que más preocupa a la sociedad de hoy en día, dada la situación económica que estamos atravesando, debido a la crisis sanitaria del COVID-19. Es por ello que, desde el ámbito de la orientación laboral y la psicopedagogía, se puede dar respuesta a las demandas de la población en materia de inserción sociolaboral.

A lo largo del presente estudio se tiene en cuenta el desarrollo de la empleabilidad, así como el análisis de los factores psicosociales que influyen en la inserción laboral en una muestra de jóvenes en riesgo de exclusión social.

Palabras clave. Mercado laboral, empleabilidad, psicopedagogía, jóvenes, competencias, inserción, exclusión social.

ABSTRACT

Unemployment is one of the aspects that most worries society today, given the economic situation we are going through, due to the health crisis of COVID-19. That is why, from the field of career guidance and psycho-pedagogy, it is possible to respond to the demands of the population in terms of socio-occupational integration.

Throughout this study, the development of employability is taken into account, as well as the analysis of psychosocial factors that influence job placement in a sample of young people at risk of social exclusion.

Keywords. Labor market, employability, psychopedagogy, youth, skills, insertion, social exclusion.

ÍNDICE

1.Introducción	6
1.1 Justificación	6
1.2 Competencias del máster en psicopedagogía	6
1.2.1 Competencias generales	7
1.2.2 Competencias específicas	7
1.2.3 Adquisición de competencias	8
1.3 El programa INCORPORA: beneficios	9
1.3.1 Para las empresas	10
1.3.2 Para las personas destinatarias	10
1.3.3 Para los profesionales/ personas usuarias	10
1.4 Estructura del trabajo	11
2. Empleabilidad	12
2.1 Concepto	12
2.2 Elementos condicionantes	14
2.2.1 Personales	14
2.2.2 Objetivos	16
2.3 Su evolución	17
3. El mercado de trabajo	18
3.1 Estructura	18
3.2 Dinámica	20
4. Programas de inserción sociolaboral	22
5. Jóvenes en riesgo de exclusión social	26
5.1 Concepto	26
5.2 Términos empleados en su concepto	26
5.3. Dimensiones	27

5.4. Tipologías	29
5.4.1 Jóvenes en situación de desempleo de larga duración	29
5.4.2 Jóvenes desempleados con baja cualificación	30
5.4.3 Jóvenes desempleados en regiones económica o estructuralmente débiles	30
5.4.4 Madres jóvenes solteras en desempleo	30
5.4.5 Jóvenes inmigrantes en desempleo	31
5.4.6 Jóvenes desempleados con discapacidad física	31
5.4.7 Jóvenes desempleados sin techo	32
5.4.8 Jóvenes desempleados delincuentes	32
5.5 La exclusión social de los jóvenes en España	32
6. Estudio de los factores psicosociales que influyen en la inserción sociolaboral en una muestra de jóvenes en riesgo de exclusión social	35
6.1 Introducción	35
6.2 Objetivos	35
6.3 Metodología	36
6.4 Muestra	36
6.5 Instrumentos	37
6.6 Procedimiento	38
6.7 Resultados	38
6.7.1 Situación jurídico-administrativa	39
6.7.2 Datos formativos	39
6.7.3 Datos médicos-psicológicos	40
6.7.4 Ámbito socio-familiar	41
6.7.5 Datos laborales	43
6.8 Conclusiones	43

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Justificación

La temática elegida para realizar el presente trabajo ha sido la inserción socio-laboral de los jóvenes en riesgo de exclusión social. Colectivo que ha predominado y derivado, en mi día a día, durante el desarrollo de las prácticas docentes. Gracias a ello, he podido observar y verificar su situación, en la que la mayoría necesitan y buscan una estabilidad económica para el desarrollo de su independencia personal y familiar.

Desde el Servicio de Orientación de la Fundación Rondilla, se les ayuda para su inserción social y laboral a través de los programas INCORPORA (que servirá de base para nuestro trabajo), REINCORPORA (enfocado a la creación de segundas oportunidades para personas privadas de libertad), y SALUD MENTAL (orientado a la ayuda y eliminación de las barreras que existen relacionadas con la salud intelectual). Todos ellos financiados por la Obra Social La Caixa.

A través del programa INCORPORA, iniciado en el año 2005, se impulsa la integración socio-laboral de personas en riesgo de exclusión social, gracias a la participación y coordinación de los técnicos y empresas colaboradoras. Los destinatarios, que son seleccionados previamente por la entidad, se les forma en competencias técnicas y transversales para, así, realizar, posteriormente, prácticas en aquellas empresas en las que el técnico/a responsable ha tramitado el convenio para su desarrollo. Tras la finalización de esta experiencia se realiza un seguimiento continuo de cada sujeto, ya que uno de los objetivos del programa es alcanzar un mínimo del 80% de la empleabilidad de todos los participantes.

El programa cuenta en España con 407 entidades sociales, 20 grupos INCORPORA y 1065 profesionales. En el caso de nuestro territorio, Castilla y León, existe la colaboración de 4783 empresas, 22 entidades INCORPORA y 15802 inserciones logradas desde el año 2006. En el pasado año, concretamente, se dieron un total de 2011 inserciones, participando 787 empresas.

1.2 Competencias del máster en psicopedagogía

La realización del presente trabajo, me ha permitido desarrollar una serie de competencias genéricas y específicas, que se indicarán a continuación. Posteriormente, haremos referencia a las conclusiones para verificar en qué medida se han desarrollado.

1.2.1 Competencias generales

G1. Resolver problemas en entornos nuevos o poco conocidos –de forma autónoma y creativa– y en contextos más amplios o multidisciplinares.

G2. Tomar decisiones a partir del análisis reflexivo de los problemas, aplicando los conocimientos y avances de la psicopedagogía con actitud crítica y hacer frente a la complejidad, a partir de una información incompleta.

G3. Comunicar las decisiones profesionales y las conclusiones, así como los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados, de manera clara y sin ambigüedades.

G4. Tomar conciencia de las creencias y estereotipos sobre la propia cultura, las otras culturas o grupos y de las implicaciones sobre su actuación profesional, y potenciar el respeto de las diferencias individuales y sociales.

G5. Responder y actuar de manera adecuada y profesional, teniendo en cuenta el código ético y deontológico de la profesión, en todos y cada uno de los procesos de intervención.

G6. Actualizarse de manera permanente en las TIC para utilizarlas como instrumentos para el diseño y desarrollo de la práctica profesional.

G7. Implicarse en la propia formación permanente, reconocer los aspectos críticos que ha de mejorar en el ejercicio de la profesión, adquiriendo independencia y autonomía como discente y responsabilizándose del desarrollo de sus habilidades para mantener e incrementar la competencia profesional.

1.2.2 Competencias específicas

E1. Diagnosticar y evaluar las necesidades socioeducativas de las personas, grupos y organizaciones a partir de diferentes metodologías, instrumentos y técnicas, tomando en consideración las singularidades del contexto.

E2. Asesorar y orientar a los profesionales de la educación y agentes socioeducativos en la organización, el diseño e implementación de procesos y experiencias de enseñanza aprendizaje, facilitando la atención a la diversidad y la igualdad de oportunidades.

E3. Aplicar los principios y fundamentos de la orientación, al diseño de actuaciones favorecedoras del desarrollo personal y/o profesional de las personas.

E4. Diseñar, implementar y evaluar prácticas educativas, programas y servicios que den respuesta a las necesidades de las personas, organizaciones y colectivos específicos.

E5. Planificar, organizar e implementar servicios psicopedagógicos.

E6. Aplicar los fundamentos y principios básicos de la gestión a la planificación de acciones de coordinación y liderazgo de equipos psicopedagógicos favoreciendo el trabajo en red entre los diferentes agentes e instituciones socioeducativas.

E7. Analizar, interpretar y proponer actuaciones, teniendo en cuenta las políticas educativas derivadas de un contexto social dinámico y en continua evolución.

E8. Formular nuevas propuestas de mejora de la intervención psicopedagógica, fundamentadas en los resultados de la investigación psicopedagógica.

1.2.3 Adquisición de competencias

Ha sido muy gratificante el haber estado matriculado dentro del itinerario de la intervención en el entorno social y laboral, basando su metodología en dar una respuesta a los problemas en nuevos entornos y complejos, favoreciendo el aprendizaje a lo largo de la vida, y a la adaptación a situaciones cambiantes como futuros profesionales, lo que nos permitirá intervenir y orientar los diferentes procesos en acción de una manera más eficaz, profesional, ética y responsable.

Para concluir, he desarrollado la siguiente tabla (1), con el objetivo de reflejar el grado de consecución de las competencias mencionadas anteriormente.

<i>Nivel de adquisición/ Competencias</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
G.1.	■	■	■	■	■	■				
G.2.	■	■	■	■	■	■	■			
G.3.	■	■	■	■	■	■				
G.4.	■	■	■	■	■	■	■	■		
G.5.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
G.6.	■	■	■	■	■					
G.7.	■	■	■	■	■	■	■			
E.1.	■	■	■	■	■	■	■	■		
E.2.	■	■	■	■	■					
E.3.	■	■	■	■	■	■				
E.4.	■	■	■	■	■	■	■	■		
E.5.	■	■	■	■	■	■	■			
E.6.	■	■	■	■	■	■	■			
E.7.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
E.8.	■	■	■	■	■	■	■			

Tabla 1. Grado de consecución de las competencias.

1.3 El programa INCORPORA: beneficios

A partir de lo expuesto en la fundamentación teórica, haciendo referencia al programa en el que he participado, tanto en su desarrollo como en la consecución de sus objetivos, formularemos la siguiente hipótesis de trabajo: “Si ayudamos a las personas en riesgo de exclusión social para que accedan a un empleo, entonces contribuiremos mucho más eficazmente a la construcción de un territorio personal, laboral y social más responsable”. Los beneficiarios, sin duda alguna, serán las empresas, los propios destinatarios del programa, y los profesionales o usuarios, como se podrá observar a continuación.

1.3.1 Para las empresas

- Ventajas fiscales que favorecen un asesoramiento en incentivos y bonificaciones administrativas, incluyéndose cláusulas sociales en los contratos del sector público.
- Reconocimiento de la labor social de la empresa con el propio sello del programa a través de los valores de mejora social y económica, favoreciendo la competitividad empresarial a la vez que reforzando la propia imagen de la empresa como entidad socialmente responsable.
- Refuerzo de la plataforma territorial y su equipo técnico – profesional, en aras a favorecer la formación de las personas y su engranaje con la empresa, mediante la oferta de un servicio de preselección de personal totalmente adaptado por parte de los profesionales o usuarios.

1.3.2 Para las personas destinatarias

- Mediación en la inserción laboral a través de las ofertas laborales disponibles, analizándose con los profesionales las que se adaptan al perfil del destinatario/a.
- Mejora de la empleabilidad potenciando la formación y el desarrollo de competencias sociales y laborales. Se incluyen prácticas en empresas.
- Asesoramiento para la creación de un negocio propio, analizándose la propia viabilidad del proyecto y/o financiación.
- Impulso de iniciativas para garantizar la igualdad de oportunidades en colectivos con dificultad para acceder al mercado laboral.

1.3.3 Para los profesionales/ personas usuarias

- Desarrollo profesional de todas las personas implicadas en el proceso.
- Formación a través de cursos prácticos y dinámicas adaptadas a temáticas diferentes a partir de las necesidades de los profesionales.
- Disponibilidad para la obtención de recursos, mediante el uso de documentos, vídeos y herramientas útiles para la preparación, ejecución y evaluación del trabajo.

1.4. Estructura del trabajo

A través de este Trabajo Fin de Máster daremos a conocer cómo se desarrolla la empleabilidad -aspecto muy importante para acceder a un puesto de trabajo- dirigida a colectivos de los jóvenes en riesgo de exclusión social. Es por ello que en el capítulo uno hemos realizado una breve descripción del tema a tratar en su contexto, derivado de las prácticas docentes, para que, posteriormente, y dada su relevancia, analicemos, comparativamente, las competencias que, explícitamente, se contemplan en el título del Máster en psicopedagogía, respecto de las proyectadas y conseguidas en el documento de Trabajo Fin de Máster que estamos exponiendo, sin olvidarnos de los propios beneficios del programa.

El segundo y tercer capítulo trata de contextualizar el desarrollo de la empleabilidad y el propio mercado de trabajo. Siguiendo en esta línea, en el capítulo cuarto, se aborda la importancia y relevancia de los programas de inserción laboral y su proceso de implementación.

Tras esta fundamentación teórica, damos un paso más para conocer, más integralmente, al colectivo beneficiario, como se refleja en el capítulo quinto. En el capítulo sexto, exponemos las conclusiones alcanzadas en nuestro estudio, con la idea de aportar reflexiones personales y abrir nuevas perspectivas y vías de actuación. Finalmente, y para concluir, haremos una reseña de las referencias bibliográficas en las cuales se he basado esta investigación.

2. EMPLEABILIDAD

2.1 Concepto

Al desarrollarse las políticas de empleo, como elemento para tener en cuenta las elevadas tasas de paro en los países europeos, el personal técnico y experto que participaba en el desarrollo de los programas, se dieron cuenta de que necesitaban un punto de apoyo clave que permitiera una relación entre la persona y el mercado laboral para, así, poder facilitar el empleo a los colectivos con dificultades. Por todo ello, dicho punto de apoyo conceptual surge de los procedimientos de inserción que se tienen en cuenta para la dimensión individual y socioeconómica del empleo.

Una visión instrumental, influida por la influencia neoliberal del mercado de trabajo, pone el énfasis en que la responsabilidad de la empleabilidad recaea, en gran medida, sobre el individuo, donde la competitividad de las personas también debería serlo en materia de empleo, teniendo en cuenta la adaptación a las condiciones del mercado.

Valorando lo anterior, se muestra que la empleabilidad es un instrumento que se contempla en programas o actuaciones encaminadas a la inserción laboral, de manera que facilita su adquisición a todos los destinatarios sujetos de intervención en la inserción del mercado laboral.

Otra definición del concepto, señala la capacidad de una persona para poder adaptarse a una oferta de empleo determinada que viene dada por el resultado de varios factores, tales como: actitudes, motivaciones, conocimientos, formación y aptitudes.

La adaptación al cambio es otro de los aspectos directamente relacionado con la manera en que la persona es capaz de adaptarse a las demandas del mercado laboral y, posicionarse ante el mercado de trabajo y gestionar el acceso al empleo. Esta capacidad se adquiere actuando sobre el entorno y en la propia persona, es decir, conociendo las oportunidades y desarrollando las competencias exigibles. De esta forma surge esa adaptación de la oferta en función de las necesidades cambiantes de las empresas y de la capacidad de gestionar oportunidades, ya que toda capacidad, implica un aprendizaje. En la figura 1 se reflejan los factores que condicionan el desarrollo de la empleabilidad.

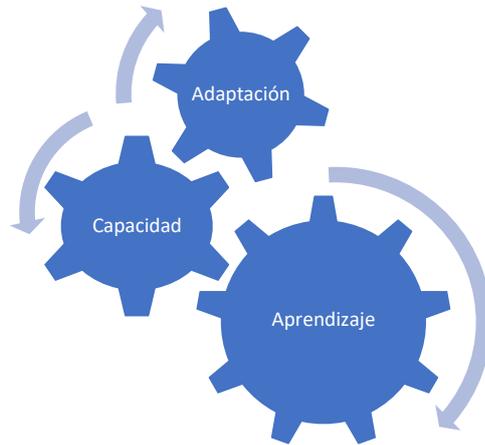


Figura 1. Factores que condicionan el desarrollo de la empleabilidad.

Por consiguiente, se demuestra que la empleabilidad ha de contemplarse en los procesos de inserción laboral existentes, en la metodología y en las propias prácticas de empresa que se desarrollan en alguno de ellos. En efecto, el grado de empleabilidad de una persona va a depender entre lo que la persona ofrece y lo que demanda el mercado de trabajo, como se observa en la figura 2.

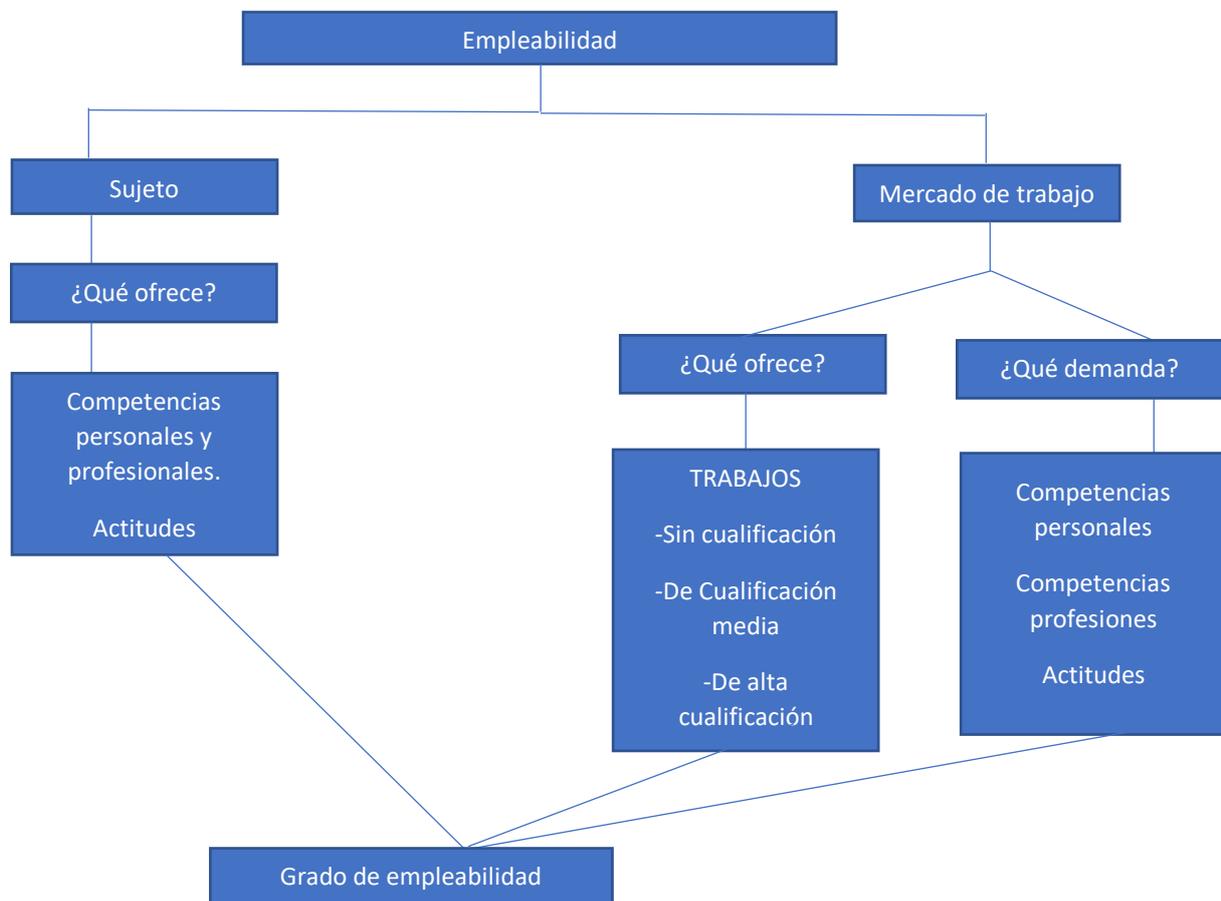


Figura 2. Grado de empleabilidad de la persona.

La empleabilidad está vinculada a un proceso de aprendizaje que se desarrolla o vincula con el desarrollo personal y profesional, permitiendo una participación en la sociedad y dando como resultado un aprendizaje a lo largo de la vida. El desarrollo de la empleabilidad, en cualquier proceso de inserción, supone:

- Facilitar el desarrollo de la capacidad de adaptación a una oferta en concreto a través del conocimiento de sus factores para un entrenamiento que permita desenvolverse.
- Tener en cuenta las condiciones para ese acceso, es decir, las carencias y potencialidades.
- Conocer los requerimientos del mercado de trabajo para tenerlo en cuenta a lo largo del tiempo.
- Desarrollar la capacidad del aprendizaje durante el proceso de inserción.
- Convertirse en el protagonista durante el proceso.
- Adquirir nuevas competencias o mantenerlas activas.
- Facilitar el desarrollo social para desarrollar la empleabilidad.

Conociendo los anteriores aspectos se denota que el acceso a un puesto laboral implica actualizarse, continuamente, desarrollando una serie de competencias que permitan el acceso al empleo y, a su vez, mantenerlo en el transcurso del tiempo.

2.2 Elementos condicionantes

La empleabilidad está influida por dos elementos, uno de carácter personal, y otro basado en objetivos, ambos relacionados entre sí.

2.2.1 Personales

Son aquellos que hacen referencia a las características personales y profesionales de cada persona y que, a su vez, influyen en su posicionamiento ante el empleo, como son las actitudes o las competencias personales y profesionales.

Las actitudes se definen como la manera en que a un individuo le rodea su entorno y le condiciona sus intereses, motivaciones, expectativas y el propio empleo. Dependiendo del valor que les asigne la persona, así será el grado de aproximación. Una expectativa positiva hacia el empleo tiene como resultado el acceder o mantener el control ante futuras frustraciones. Consecuentemente, algunos jóvenes en riesgo de exclusión social y que, además, presenten escasas expectativas, se verán condicionados, negativamente, a la hora de acceder a un empleo. El análisis de estos déficits se puede tener en cuenta a través de una serie de indicadores como, por ejemplo: el interés por trabajar o buscar empleo, el valor que se concede al trabajo, el comportamiento, la autoestima y el interés por aprender.

Las competencias personales son las habilidades y destrezas que una persona dispone, influyendo en la manera de postularse ante el empleo. Cuantas más y mejores competencias dispongan las personas, y más relacionadas se demuestren con la demanda del mercado, más posibilidades tendrá a la hora de su acceso al mundo del empleo. Dichas competencias se desarrollan a través del desenvolvimiento en el entorno, ya que todas las personas tienen capacidades que han de reconocer en sí mismos y que pueden dar a conocer al mercado de trabajo por ser igualmente necesarias. No solo se requiere conocimientos profesionales para desempeñar distintas funciones, también son necesarias otro tipo de destrezas, como relacionarse en y con el entorno, una adecuada organización y una buena capacidad de asumir responsabilidades. Por ejemplo, una experiencia en organizar actividades de ocio en una asociación proporciona un saber que se puede transferir al mercado laboral. Conocerlas y reconocerse en ellas es un paso muy importante para saber qué carencias tiene cada persona en cuestión respecto de lo que demanda el mercado laboral, para, así, diseñar un proyecto personal de empleo. Para ello, se tendrán en cuenta una serie de competencias, tales como:

- Competencias transversales: relacionadas con la iniciativa, la autonomía personal, la responsabilidad y la organización, muy importantes para saber afrontar y dar respuesta a las distintas situaciones y desafíos que se nos presentan, actuando por nosotros mismos, y siendo protagonistas de nuestros actos.
- Competencias básicas: que se reflejan en la fluidez verbal, numérica o en la propia creatividad.
- Competencias relacionales: facilidad ante relaciones sociales con el medio y la capacidad del trabajo en equipo.

Las competencias profesionales son aquellas capacidades que se adquieren a través de la formación o experiencia que capacitan desempeñar un puesto laboral. De cualquier forma, se necesita contar con un mínimo conocimiento profesional de acuerdo con la oferta laboral que existe en el mercado. Una escasa formación en jóvenes en riesgo de exclusión social, implicará no disponer de las competencias profesionales requeridas por el mercado laboral, condicionando el propio acceso al empleo. Conocer esta información, facilitará conocer el grado de empleabilidad a través de la formación realizada o la experiencia laboral.

2.2.2 Objetivos

Son aquellos que hacen referencia a las características que presenta cada persona, las cuales pueden limitar sus características personales y, a su vez, condicionar el empleo. Reflejaré dos elementos, como son los sociales y laborales.

Los elementos sociales hacen referencia al contexto que rodea a cada persona, con influencia en las actitudes y aptitudes personales y profesionales. No es suficiente tener una buena actitud ante el empleo, o desarrollar las competencias profesionales, sino que también es necesario saber desenvolverse en esa oferta y destacar sobre el resto de las personas que se interesan por ella. Hay que poner en valor la importancia del desarrollo de la empleabilidad, cómo se presenta la oferta laboral para crear las necesarias oportunidades. Es evidente que el colectivo de jóvenes en riesgo de exclusión social son, mayoritariamente, personas que presentan menos oportunidades por sus características socio-laborales, dado que la competencia laboral existente en los demandantes de empleo es cada vez más elevada. No es lo mismo una persona que está buscando su primer empleo, que otra persona parada de larga duración. Ambas situaciones han de estar presentes en las actuaciones que se lleven a cabo en el propio acceso al empleo.

Los elementos laborales se definen como aquellas actitudes y competencias personales/profesionales de las personas, condicionadas por la situación familiar, social y personal. El grado de cobertura de las necesidades básicas determinarán, en mayor o menor medida, el acercamiento al mundo laboral. En algunos casos, dada la situación social de cada persona, requerirá una primera intervención social, como es la cobertura de necesidades básicas antes de iniciar un proceso de inserción. Es muy importante conocer, como punto de partida, los condicionantes sociales para el desarrollo de la empleabilidad interesándonos por el tipo de unidad familiar, ingresos, enfermedades, dependencias, etc.

2.3 Su evolución

A lo largo de la historia, en nuestro país, al desarrollar las políticas de empleo se han tenido en cuenta dos aspectos. Uno de ellos, establece que el empleo es el resultado del crecimiento económico, que no hacía necesario desarrollar políticas de empleo autónomas, reflejando que en la medida que se creciera, se resolverían situaciones de desempleo. En segundo lugar, relacionado con el anterior, se establecía que, para paliar estas situaciones de crisis con escaso crecimiento del empleo, se dispusiera de prestaciones compensatorias del seguro de desempleo.

Estos aspectos a los que hemos hecho referencia, han perdurado a lo largo de los años setenta, y solo se comenzaron a tener en cuenta a partir de la crisis económica de mediados de los ochenta. Es, precisamente, a partir de los años ochenta, cuando el desempleo se entiende como un problema que hace referencia a dos aspectos, como son: el mayor coste del trabajo en relación con el menor coste del capital.

Estas deficiencias en el reconocimiento del desempleo se pueden observar en la actualidad bajo los siguientes aspectos:

- Insuficiencia de servicios públicos de información, asesoramiento y colocación, que hacen en las personas que los mecanismos sean opacos.
- Escasez de procedimientos en el acceso al empleo encaminados al desarrollo de sistemas de aprendizaje y formación para el puesto de trabajo.
- La inexistencia de la empleabilidad que tienen algunos colectivos de personas, como son los jóvenes en riesgo de exclusión social o las mujeres/ hombres de edad madura ligados a una baja formación o falta de experiencia laboral, lo que complica enormemente el acceso al mercado laboral.

3. EL MERCADO DE TRABAJO

3.1 Estructura

En la estructura funcional del mercado de trabajo destacan dos elementos: quienes demandan trabajo y quienes lo ofrecen. En la esfera o espacio reservado al proceso de la demanda, se encuentran, tanto las personas que disponen de un puesto de trabajo (población ocupada), como aquellas que buscan empleo (población parada). En la oferta se disponen de aquellas personas, entidades y empresas que ofrecen empleos, denominados empleadores o empresariado, públicos y privados. Dentro de este concepto, también se tiene en cuenta el autoempleo.

En el mercado de trabajo se dan otros factores que intervienen en la oferta y la demanda, que ponen en contacto al empresariado con los trabajadores/as a través de agentes que actúan desde una doble perspectiva, pública y/o privada, como pueden ser el INEM, las ETTS o las agencias de colocación, lo que constituye un sistema en el que todos los elementos se encuentran relacionados, como se muestra en la figura 3.

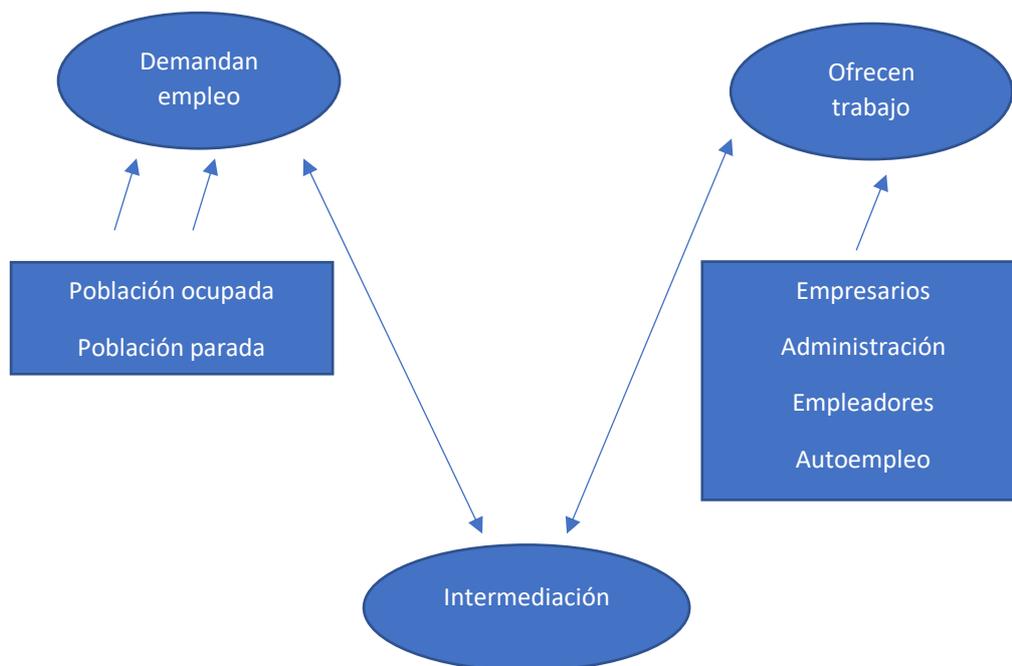


Figura 3. El mercado de trabajo, un sistema de elementos relacionados.

La oferta y el proceso que se genera en torno al trabajo, pues, es una herramienta que nos ayudará a situarnos en condiciones para actuar en él. Presenta una serie de características que comentaremos a continuación.

En primer lugar, el trabajo es cambiante a lo largo del transcurso del tiempo, tanto desde el lado de la oferta como desde la vertiente de la demanda. Desde la perspectiva de la demanda se observa en las condiciones de las personas que buscan empleo, teniendo en cuenta las variaciones y modificaciones que se suceden a lo largo del tiempo con la aparición de nuevas titulaciones, sin olvidarnos del papel que juega, en este proceso, la propia experiencia laboral y el incremento de la formación en la población que se incorpora al mercado laboral para facilitarles su acceso. Desde la oferta se observa cómo, a lo largo del tiempo, las necesidades económicas y sociales hacen que las empresas ofrezcan nuevos servicios y productos a los que los futuros trabajadores o aquellos que estén en activo deben adaptarse en todo momento, máxime en los tiempos que estamos viviendo como consecuencia de todo lo que conlleva esta situación pandémica que afecta a todos los sectores de trabajo y empleo.

En segundo lugar, no es homogéneo, ya que es un mercado de trabajo regulado por una normativa, tanto desde el punto de vista de la actividad económica donde actúa, como de las personas que intervienen dentro del mismo.

En tercer lugar, actúa en diferentes actividades económicas, tanto en aquellas dedicadas a la producción, como en las destinadas a la creación de servicios a la población.

En cuarto lugar, requiere diferentes niveles de cualificación. Existen empleos donde se demanda importantes conocimientos técnicos o un alto grado de especialización, aunque, también es cierto que existen otros en los que se realizan tareas sencillas, sin que ello suponga tener conocimientos específicos, y sí sea necesario únicamente, un corto periodo de aprendizaje.

En quinto lugar, es variable según el territorio. Existen algunas zonas donde el sector predominante es la industria; otras, donde se da una mayor especialización de los servicios. Son factores, evidentemente, que van a condicionar los puestos de trabajo.

3.2 Dinámica

Para conocer la dinámica del mercado laboral es necesario tener en cuenta la distribución de la población por sexos, la actividad que se genera en torno al conjunto de personas que disponen de trabajo o lo están buscando, y la ocupación en relación de aquellas personas que tienen un empleo, ya sea por cuenta ajena o propia. Se tiene también en cuenta, el nivel de paro, nivel formativo y la duración de las contrataciones. Un aspecto importante a destacar es que dependiendo del territorio donde nos encontremos, se deberán tener en cuenta aquellas ocupaciones más ofertadas con sus respectivos niveles de cualificación.

Nos encontramos, consecuentemente, con distintos mercados de trabajo que tienen características diferenciadas, como son los mercados locales, sectoriales y segmentados con características diferentes. Éstos últimos son de gran importancia para los procesos de inserción, ya que todas las personas no son empleables en cualquier mercado de trabajo. Conocer los requerimientos de los mercados accesibles, sobre todo para las personas paradas que necesitan de ayuda, es fundamental para aumentar la eficacia en los procesos de inserción.

En el mercado de trabajo actúan distintos componentes; por un lado, los propios requerimientos que establece el empresario dependiendo del puesto laboral; por otro, las competencias desarrolladas por cada persona. Por requerimientos entendemos aquellos conocimientos, experiencias o habilidades propias del puesto de trabajo, además de aquellas otras consideradas transversales que amplifican el nivel de cualificación como, por ejemplo, el trabajo en equipo, la comunicación social, la autonomía para la toma de decisiones, la responsabilidad, la capacidad analítica y la resolución de problemas, tal como expone en la figura 4.



Figura 4. Componentes que actúan en el mercado de trabajo.

Por competencias se entiende el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes, que cada persona desarrolla a lo largo de su experiencia laboral y cuyo reflejo se proyecta en su nivel de empleabilidad (Ver figura 5).



Figura 5. Nivel de empleabilidad de un sujeto.

Es importante destacar, que para que una persona pueda ocupar un determinado puesto de trabajo, no es necesario que todos los requerimientos exigidos coincidan con sus competencias. En la actualidad, en muchas de las empresas, se realizan dinámicas de grupo antes de la selección de un candidato/a, valorando su desarrollo en el trabajo en equipo, la adaptación a los cambios o la tolerancia al estrés o frustración ante la presentación de una situación determinada que se pueda plantear en dicho proceso de selección.

4. PROGRAMAS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL

La acumulación de experiencias en el programa que he participado y el conocimiento de otros que existen en nuestro país y en el resto de Europa, muestran que la inserción hay que entenderla como un proceso a medio y largo plazo, teniendo en cuenta el transcurso progresivo del tiempo.

El actual mercado laboral se caracteriza por una elevada tasa de desempleo, sin perder de vista la incidencia de la crisis económica y sanitaria ocurrida en la actualidad. Esta situación que todos estamos padeciendo, se ha proyectado, negativamente, y de una manera muy especial en aquellos colectivos de personas con problemas de inserción laboral, y, más específicamente, en los jóvenes en situaciones de riesgo de exclusión social. Pero, también, se está viendo su afección en otros colectivos como las mujeres mayores de 40 años, con poca formación, y, apenas, experiencia laboral. A estos colectivos debemos añadir el formado por las personas mayores de 50 años, que no trabajan en la actualidad, que aún no tienen derecho a la jubilación y que, como consecuencia, tienen serias dificultades para ser admitidos en un puesto laboral. En las tablas que hemos elaborado, y presentamos a continuación, se recogen algunas de las características personales (Tabla 2), formativas y laborales (Tabla 3) y socioeconómicas (Tabla 4).

Características personales	
Jóvenes en riesgo de exclusión social	Baja autoestima y falta de seguridad. Pesimismo. Altas expectativas de empleo a largo plazo.
Mujeres mayores de 40 años	Sentimiento de inferioridad. Bajas expectativas laborales. Expectativas laborales a medio y largo plazo.
Hombres mayores de 50 años parados	Pesimismo con sensación de fracaso. Alta motivación debido a su experiencia laboral.

Tabla 2. Características personales.

Características formativas y laborales	
Jóvenes en riesgo de exclusión social	Poca formación. Escasa experiencia laboral o inexistente.
Mujeres mayores de 40 años	Formación escasa. Experiencia laboral escasa o esporádica con baja cualificación.
Hombres mayores de 50 años parados	Nivel de estudios muy bajos. Alta experiencia laboral en actividades o sectores poco demandados.

Tabla 3. Características formativas y laborales.

Características socioeconómicas	
Jóvenes en riesgo de exclusión social	La necesidad de recursos dificulta la formación. Escasa protección social. Dependencias o presentación de discapacidad.
Mujeres mayores de 40 años	La búsqueda de empleo está motivada por la inexistencia de empleo o falta de él en el núcleo familiar. Escasa protección social. Se pueden dar casos de víctimas de violencia de género.
Hombres mayores de 50 años parados	Menor sensación de pobreza. Entorno social estable.

Tabla 4. Características socioeconómicas.

Teniendo en cuenta todo lo anteriormente comentado, hemos de significar la importancia de la implementación de programas dirigidos a aquellas personas que tienen dificultades para acceder al mercado laboral en la búsqueda de empleo, ya sea por carencias educativas, sociales o profesionales. Estos procesos de inserción, como es obvio, se desarrollarán atendiendo a cada tipología de persona, de manera individualizada.

Este tipo o formato de inserción laboral constituye un proceso cuyas primeras fases responderán a las carencias básicas detectadas para, posteriormente, enfocar el resto de actuaciones a la aplicación, desarrollo y seguimiento de un proyecto personal de empleo que caracterizará su itinerario. Este proceso presenta una serie peculiaridades (Ver tabla 5).

El compromiso de participación de la persona destinataria.
La personalización en cada sujeto.
La flexibilidad para que se puedan alcanzar los objetivos propuestos.
El seguimiento del caso.

Tabla 5. Características del proceso de inserción.

Dentro de este proceso hemos de tener en cuenta una serie de factores, como son: la oferta de trabajo, la oportunidad de acceso, la concurrencia de solicitantes y la competencia personal del logro.

La oferta de empleo la constituyen todos aquellos puestos de trabajo que necesitan cubrirse; conocer dicha oferta, como profesionales para acceder a ella, se hace fundamental.

La oportunidad se define como la posibilidad de estar en el lugar y momento adecuado para acceder a ese empleo, previo conocimiento de la oferta en cuestión.

La concurrencia hace referencia al número de personas que pueden buscar ese mismo empleo. Se vincula a las posibilidades de la oferta y al número de demandantes; es decir, cuando la demanda supera ampliamente a la oferta, disminuyen, notablemente, las posibilidades.

La competencia es la capacidad de una persona para desempeñar un puesto laboral, por lo que, cuanto más se adecue el perfil de la persona al perfil de profesional demandante, más fácilmente encajará dicha persona en el puesto de trabajo ofertado.

En todo programa de inserción deben ser contemplados dos aspectos. En primer lugar, la inserción laboral, necesaria para disponer de unas condiciones óptimas de acceso al empleo y saber gestionarlo. En segundo lugar, el desarrollo profesional, para el mantenimiento del empleo y su propio desarrollo profesional.

Acompañar al individuo en este proceso implica, siempre, partir de sus intereses respetando sus propias decisiones. Es por ello, por lo que hay que planificar cada uno de los pasos a dar, de manera que consigamos una verdadera inserción social y laboral de la persona demandante. Se trata de un proceso de ayuda para la consecución de más y mejores recursos para alcanzar una estabilidad económica y social.

Como profesionales debemos de conocer las competencias personales y profesionales de la persona, averiguar sus actitudes ante el acceso al mundo laboral, detectar los puntos fuertes/débiles en relación con el mercado de trabajo y, finalmente, establecer, de manera conjunta, aquellas actuaciones necesarias para el desarrollo de la empleabilidad. Planificar dichas actuaciones y motivar el desarrollo de la empleabilidad facilitando la participación en el proceso de estrategias de aprendizaje y motivación, adaptadas a la persona, constituye una tarea absolutamente prioritaria y determinante.

La metodología utilizada se basará en la motivación y el acompañamiento, como ejes fundamentales, en aras a resolver la situación de forma positiva y adecuada. El conjunto de las acciones llevadas a cabo, deberán tener un carácter flexible, orientador y formativo, posibilitando el apoyo, teniendo en cuenta el perfil de este colectivo de jóvenes en riesgo de exclusión social que, como bien sabemos, presenta una serie de dificultades propias de su edad, como son: la inmadurez, la falta de formación y la indecisión. Si a esto se le añade los impedimentos propiciados por el entorno, las dificultades sociales y familiares, el apoyo programado adquiere una dimensión mucho más relevante y necesaria en todos sus aspectos, incluidos el desarrollo del autoconcepto, la autoestima y la autonomía.

La motivación juega un papel destacado a lo largo del desarrollo de todo el proceso de inserción mediante la comprensión y la escucha activa, facilitando nuestro acercamiento y total predisposición. La estructura de un programa, de manera general, se compone de un Servicio de Orientación, que evalúa la situación de la persona para favorecer un itinerario personalizado y de formación-empleo a seguir.

5. JÓVENES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

5.1 Concepto

Se ha incorporado de manera reciente en España, de forma muy ambigua. Durante los años noventa, algunos estudios sobre la pobreza hacían diferencia entre exclusión, marginación y precariedad, limitando el uso del término exclusión a las situaciones de extrema pobreza. Posteriormente, la utilización del término “exclusión” se ha ido perfilando y adquiriendo plena significación a partir de propuestas dirigidas por la Unión Europea, expuestas en sendos documentos conocidos como: a) *Libro Blanco sobre el futuro de Europa: Vías para la unidad de la UE de 27 Estados miembros*. En él se analiza de qué forma evolucionará Europa en el próximo decenio, desde la repercusión de las nuevas tecnologías en la sociedad y el empleo, las dudas que suscita la globalización, los problemas en materia de seguridad y del acceso a los populismos; b) *Libro Verde sobre política social Europea. Opciones para la Unión*. En su capítulo IV engloba una serie de puntos dedicados, ampliamente, al empleo: políticas de empleo, medidas para impulsar el empleo, fomento del empleo en grupos específicos de la población (empleo juvenil, empleo de las personas con discapacidad y empleo de los trabajadores más mayores) y otros aspectos relacionados con la pobreza extrema.

Actualmente, el término de exclusión social se emplea para referirse a situaciones de déficits sociales. En los últimos años se está usando, con mayor frecuencia, este concepto, pero, realmente, no hay investigaciones concretas que lo definan con claridad.

5.2 Términos empleados en su concepto

Existen una serie de aspectos relacionados con la exclusión social que nos pueden ayudar a entender este concepto, como son: la pobreza, la marginación, la vulnerabilidad, la integración e inserción y las desigualdades sociales.

La pobreza, de manera frecuente, se vincula de forma directa con la exclusión social. El Consejo Económico y Social, indica que la exclusión social se relaciona con los fenómenos que se engloban bajo el término de pobreza, sosteniendo que hoy en día no pueden reducirse a la mejora de expresión del nivel de ingresos económicos. Autores como Miguel Laparra Navarro (1996), Miguel Aguilar Hendrickson (1996), nos amplían el marco teórico, diferenciando la exclusión y pobreza, indicándonos que no hay que confundir la exclusión que va ligada a una pobreza severa, con la pobreza moderada, en la que los individuos no llegan al 50% de la renta media per cápita.

Es frecuente asimilar la exclusión social a la marginación; en este sentido, los grupos más excluidos, en un caso extremo, serían los inmigrantes no documentados, ex-reclusos y toxicómanos. Juan García Nieto (1987), lo señala como un componente de exclusión social derivado de la expulsión del mercado productivo, mientras que Joaquín García Roca (1993), establece la teoría de que la exclusión social se adquiere por medio de una carta de identidad en dos zonas, la zona de marginación y la zona de vulnerabilidad, donde la aparición de la exclusión social dependerá de si existen los suficientes déficits acumulados en los mecanismos de inserción, a través del empleo.

La vulnerabilidad, según Joaquín García Roca (1993), hace referencia a una zona indeterminada entre la integración social y la marginación. Aquellas situaciones de precariedad laboral, como son los contratos laborales que se desarrollan en mercado laboral, o en las relaciones sociales inestables, arrastran a las personas hacia este escenario no deseado.

La integración e inserción social son los conceptos más mencionados en la actualidad dentro de los programas de inserción laboral, donde se plantea la meta a conseguir. Joaquín García Roca (1993), considera que una persona se encuentra en la zona de integración, cuando tiene un empleo estable, unas relaciones sociales sólidas y un sentido vital lleno de significado. Otros aspectos que nos indican que se ha conseguido esa integración, se podría reflejar en una autonomía personal, financiera, educativa y ocupacional.

Al hablar de exclusión, también se hace referencia a los procesos de desigualdad social, ya que se considera que los cambios en el mercado han implicado cambios en la estructura social. Algunos autores, como Andrés Aganzo (1997) y Esperanza Linares Márquez (1997), nos indican que los fenómenos de exclusión aparecen en el extremo más bajo de la escala social; en cambio, Marío Alberto Garvía Ríos (1996), sostiene que se trata de una distinción entre los que se encuentran dentro del sistema y los que están fuera.

5.3 Dimensiones

Después de hacer referencia al contenido del conjunto de los conceptos en relación a la pobreza, la exclusión social, la marginación, la vulnerabilidad, la integración y la inserción social, pasamos a abordar otras variables a tener en cuenta relacionadas más específicamente con las “dimensiones”, señaladas por Daniel Kronauer (1998), tales como: la exclusión del mercado

laboral, la exclusión económica, el aislamiento social, la exclusión institucional y la exclusión espacial que, seguidamente, comentaremos.

La exclusión del mercado laboral es una variable de gran importancia, por su incidencia negativa en las personas con “etiquetas” de ocupantes de trabajos precarios y como víctimas sufrientes de situaciones propias de la economía sumergida.

El hecho de que los mecanismos de protección del estado del bienestar estén vinculados, mayoritariamente, a la población que dispone de un salario regulado, ocasiona que, en situaciones de desempleo, las personas se sientan al margen de esta protección. Las numerosas formas de contratación laboral que existen cuando algunas personas se acercan a las puertas del mercado laboral, ofrecen muy poca estabilidad, debido, en gran medida, a una acelerada rotación en los puestos de trabajo, lo que conlleva, necesariamente, a una más abundante descualificación de los trabajadores en riesgo, pudiendo originar, aún más, la exclusión social. Por otro lado, los trabajadores que realizan sus tareas en escenarios en los que priman la economía sumergida presentan unas condiciones de trabajo muy duras y con ningún tipo de derechos o estabilidad.

La exclusión económica es un indicador en estas situaciones. La carencia de ingresos no se considera por sí misma. Algunos autores como Andrés Aganzo (1997) y Esperanza Linares Márquez (1997), lo consideran como un factor derivado. En España, las prestaciones sociales son reducidas en comparación con las de otros países europeos, a pesar de haber aumentado en los últimos años.

El aislamiento social es una dimensión relacionada con los vínculos sociales más relevantes, como son la estructura familiar y la red social. Los cambios en la estructura de las familias, derivados de separaciones o divorcios, pueden ocasionar aislamiento, desánimo, debilidad o, incluso, pérdida de la identidad.

La exclusión de la educación o la formación son consideradas como una de las repercusiones que más daño ocasionan. La imposibilidad de acceder a la educación forma parte de los factores que hacen que se tenga que hablar de exclusión social, en lugar de pobreza. Es importante considerar que su acceso facilitará la búsqueda de empleo y, por afinidad, el propio desarrollo del itinerario de inserción socio-laboral.

En la exclusión espacial se tiene en cuenta la dimensión territorial. Se dice que el hecho de poseer una vivienda condiciona el empleo. Esta es la razón que justifica su importancia respecto de la evolución de la exclusión social y del deterioro de las condiciones que giran a su alrededor. Autores como Miguel Laparra Navarro (1996) o Manuel Aguilar Hendrickson (1996), se refieren a la importancia que tiene en España el modelo de vivienda en propiedad.

Todas estas dimensiones, citadas anteriormente, constituyen, de una u otra manera, materia del debate que se está generando en España en torno a la exclusión social. Se trata, pues, de una cuestión que comienza a tener relevancia a partir del comienzo de los años noventa, con motivo de aparición del Libro Verde de la Política Social Europea.

5.4 Tipologías

A continuación, nos referiremos a aquellos grupos vinculados con el colectivo de jóvenes en riesgo de exclusión social.

5.4.1 Jóvenes en situación de desempleo de larga duración

El desempleo de larga duración (de más de 12 meses), se ha incrementado en los últimos años para todas las edades, con especial incidencia en el rango de los jóvenes cuyas edades se hayan comprendidas entre 20 y 29 años. Se observa, también, como esta realidad es aún superior en las mujeres que se encuentran en la misma o parecida situación. Este tipo de desempleo, como el de corta duración y de forma reiterativa, que adquiere mayor relevancia, tiene consecuencias negativas sobre las personas, a través de una situación de inestabilidad y pocas perspectivas ante el futuro. Es importante el valor de la familia, que ayuda a paliar esas situaciones de desempleo con sus ayudas.

Sus situaciones, en ocasiones, parten de un abandono escolar, no terminado la enseñanza primaria. Por lo tanto, debe de hacerse reflejar que la formación implicará una mayor inserción profesional. Aquellos jóvenes que no trabajan se encuentran en una situación de estancamiento que les impide reflexionar sobre la propia situación laboral. Los mayores casos de exclusión social tienen su origen o germen en las familias pertenecientes a la clase baja y, consecuentemente, con pocas posibilidades de acceso al mundo del trabajo digno.

5.4.2 Jóvenes desempleados con baja cualificación

Es difícil encontrar datos sobre jóvenes desempleados sin escolarización, ya que en España la educación es obligatoria hasta los 16 años de edad. Los jóvenes que no han cumplido esta obligatoriedad son aquellos que provienen de grupos de marginación social, como pueden ser vagabundos o reclusos, en situación de pobreza severa. Estos jóvenes presentan una gran dificultad para conseguir una ocupación estable. Se destacan porque presentan una escasa formación laboral muy prolongada y, además, corren el riesgo de situarse en la banda de exclusión social, sobre todo aquellos que provienen de familias de clases sociales más bajas.

5.4.3 Jóvenes desempleados en regiones económica o estructuralmente débiles

En España, el desempleo juvenil no afecta de la misma manera en las diferentes zonas geográficas. Así, las Comunidades Autónomas que presentan una mayor variación son Andalucía, Murcia y Cantabria, frente a aquellas otras con menores variaciones, como Navarra, Madrid, Aragón, y Cataluña. En las primeras predomina el componente agrícola, mientras que en las segundas predominan los sectores de servicios e industrial.

Como resultado, los jóvenes residentes en áreas económicamente débiles se encuentran inmersos en unos contextos con tasas de desempleo ciertamente muy elevadas.

5.4.4 Madres jóvenes solteras en desempleo

La proporción de hogares en situación de pobreza severa ha aumentado, sobre todo, en aquellos que son sustentados por una mujer de menos de 30 años. El creciente desempleo juvenil y el aumento de este tipo de familias monoparentales ha propiciado la aparición y aumento de este tipo de grupos de exclusión social diferenciada (madres solteras, separadas o divorciadas y viudas) carentes de protección social. Se observa que las familias compuestas por madres separadas o divorciadas y que proceden de la clase media, tienen un cierto mejor nivel de vida que las otras. De toda esta clasificación, se tiene en cuenta una situación de exclusión por tener obligaciones familiares, es decir, el hecho de tener hijos a su cargo las hace aceptar trabajos mal pagados o eventuales.

Es importante destacar que, en los últimos tiempos, se han establecido ciertas ayudas económicas, como la renta básica garantizada o “ingreso mínimo vital”, aprobado, recientemente, por Real Decreto- Ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital, como una prestación de la Seguridad Social que aspira a llegar a 850.000 familias en situación de pobreza extrema con una cuantía que oscila entre los 462 y los 1015 euros al mes en 12 pagas (con efectos retroactivos a partir del 1 de junio de 2020), en función de cómo sea la composición del hogar familiar.

5.4.5 Jóvenes inmigrantes en desempleo

Estos colectivos presentan situaciones divergentes según el país de origen. La mayor parte de ellos/as tienen expectativas de encontrar un trabajo estable. Una alta proporción disponen de estudios, incluso superiores, pero les resulta difícil encontrar empleo si antes no disponen de los permisos de trabajo y residencia. Muy pocos se inscriben como demandantes de empleo, experimentando situaciones de desempleo cortas y reiteradas. La mayoría de estos jóvenes (hombres y mujeres) suelen trabajar, mayoritariamente en ocupaciones esporádicas con sueldos bajos y no muestran excesivas dificultades para conseguirlo sustituyendo, frecuentemente, un empleo de corta duración por otro similar. Los que mayor disfrutan de una mejor cualificación profesional, son aquellos que presentan más dificultad para encontrar una ocupación, ya que su nivel de exigencia en la búsqueda de empleo es mayor.

5.4.6 Jóvenes desempleados con discapacidad física

A pesar de que en España existe una ley que se prevé la necesidad de integrar personas minusválidas en el mercado laboral, en la Ley de Integración Social del Minusválido, 1982 y junto a las normativas de comunidades autónomas que prevén un porcentaje de puestos de trabajo reservados para las personas con discapacidad, se considera escaso.

El origen de la familia se considera uno de los elementos más importantes a tener en cuenta para explicar algunas de las causas que provocan la exclusión social y laboral. Los/as que pertenecen a familias sin problemas económicos pueden eliminar casi todos los factores de la marginación, mientras que los/as que proceden de familias más vulnerables hacen más grande esta marginación.

Como consecuencia de esta problemática familiar, la convivencia puede resentirse y la persona discapacitada buscar sobreprotección o intentar, en circunstancias límite, independizarse. Un/a joven que haya padecido una discapacidad por causa de una ocupación laboral, tendrá una serie de prestaciones económicas, mientras que otra persona, discapacitada de nacimiento, o por una causa no laboral, tendrá más dificultad.

5.4.7 Jóvenes desempleados sin techo

Este grupo de personas es, actualmente, reducido en España. En esta categoría se pueden distinguir tres tipos de personas: méndigos, vagabundos y sin techo. Los vagabundos, en gran parte, son personas en desempleo que, mayoritariamente, no reciben ninguna prestación. En general, configuran familias con escasas relaciones con la familia de origen, haciendo que la protección no exista, o sea ineficiente.

Es importante destacar que en España los grandes municipios, disponen de albergues y comedores sociales para los jóvenes desempleados sin techo, además de una serie de ayudas a través de los servicios sociales para poder acceder a una prestación económica.

5.4.8 Jóvenes desempleados delincuentes

Son aquellos/as que están vinculados a delitos de drogas ilegales, sobre todo si son ex-reclusos, lo que conlleva que sus probabilidades aumenten aún más, si su contexto social es de clase baja o si tienen un bajo nivel de estudios o formación laboral. Se podrá manifestar la exclusión del mercado laboral por haber pasado por prisión. Para paliar este tipo de problemáticas existen programas específicos de reinserción socio-laboral como, por ejemplo REINCOPORA.

5.5 La exclusión social de los jóvenes en España

Actualmente, la sociedad española presenta una elevada precariedad laboral, a pesar de que la exclusión social, afortunadamente, hoy se muestre muy reducida o casi inexistente. Muchos de estos jóvenes no se encuentran en situación de pobreza severa gracias a la ayuda de sus familias y del estado del bienestar, a través de la educación, la sanidad, la seguridad y las prestaciones sociales.

La elevada proporción de las familias con una vivienda es un recurso para no quedar excluidos, permitiendo el acceso a los servicios sociales. Aun así, ha aumentado el riesgo de pasar de la precariedad a la exclusión social. En esta situación de exclusión se encuentran algunos sectores marginados junto con otros de nueva aparición.

En la exclusión social española, es característico como alguno de ellos/as, desarrollan alguna actividad económica, con poca estabilidad, y en ocasiones, está presente la economía sumergida, haciendo que esta actividad económica no sea suficiente para subsistir, ni para desarrollar sus derechos.

Los jóvenes más expuestos a padecer un mayor riesgo de exclusión social son aquellos involucrados en algunos o en todos de los siguientes indicadores de referencia que señalamos, a saber:

- Madres jóvenes con cargas familiares que no son compartidas.
- Jóvenes desempleados de muy larga duración, donde la familia presenta un desempleo generalizado.
- Jóvenes inmigrantes que llegan a nuestro país.
- Jóvenes reclusos y/o ex-reclusos.
- Jóvenes sin estudios.
- Jóvenes sin techo.

Un gran porcentaje de ellos, situados en la banda de precariedad laboral, es motivo suficiente, si se sigue agravando su estatus social, para conducirlos a la exclusión y, en mayor medida, si desaparecen figuras tan fundamentales como son la familia, los servicios estatales y la vivienda.

Existen una serie de factores que vinculan el mercado laboral con el riesgo de exclusión social. Se trata de la formación, el apoyo familiar, las redes de apoyo social, la ausencia de servicios sociales, las prestaciones estatales para los jóvenes y la falta de participación social.

La formación es uno de los mecanismos que influyen en la exclusión social en España. Se observa cómo aquellos jóvenes no escolarizados, con bajo nivel o con poca cualificación laboral, son los que tienen más problemas de inserción laboral, manifestando problemas de desempleo de larga duración o en trabajos ocasionales y temporales. También hay que tener en cuenta las desigualdades producidas por razón de clase social.

La familia es el escenario, por antonomasia, donde recaen los problemas generados por la exclusión. Aquellos jóvenes que pertenecen a una familia con suficientes recursos, difícilmente presentarán situaciones de exclusión. En cambio, los jóvenes que pertenecen a familias con pocos recursos o que tengan varias personas en desempleo, hará que esa situación sea diferente. El peso de la vivienda en España, generalmente propiedad de los padres, es otro de los motivos para que, en no pocos casos, se presenten dificultades para acceder a un tipo de vivienda de forma independiente. La convivencia en los hogares paternos posibilita la atención a estos jóvenes pero, también, se pueden dar situaciones tensas que, en ocasiones, suelen conllevar alteraciones con su equilibrio psicológico.

Las redes de apoyo social, en las zonas de España donde se presenta una elevada tasa de desempleo, como pueden ser las zonas rurales del sur, favorecen el desarrollo de mecanismos positivos para afrontar dicha situación. Desde el Estado se llevan a cabo acciones de compensación económica en forma de subsidios como medida paliativa contra el desempleo estacional y la aparición de posibles situaciones de exclusión.

A pesar de que la realidad de los jóvenes desempleados de larga duración es un hecho evidente y objetivo que se produce entre los diversos grupos en riesgo de exclusión social, lo cierto es que los servicios estatales no destinan, apenas, suficientes prestaciones, puesto que la mayor parte de estas ayudas se dirigen, fundamentalmente, a personas ancianas, discapacitados, desempleadas de más de 45 años o familias con escasos recursos económicos. Para los jóvenes, la estrategia de inserción consiste en proporcionarles una formación.

En cuanto a la participación social de los jóvenes a los que nos estamos refiriendo, aún no se han desarrollado suficientes vías de participación ciudadana, más allá del voto electoral.

6. ESTUDIO DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL EN UNA MUESTRA DE JÓVENES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

6.1 Introducción

Este estudio tiene como objetivo identificar los aspectos sociales, personales, familiares y laborales que influyen o pueden influir en la inserción laboral, a partir de una muestra de jóvenes relacionados con la Fundación Rondilla, lugar donde se realizaron las prácticas docentes, a la vez que todos ellos/as participaban en el programa de inserción socio-laboral INCORPORA. Dicha propuesta, dirigida a jóvenes de entre 16 y 30 años, se realizó durante el mes de marzo (2020), aunque, inicialmente, el plazo previsto tenía una duración más amplia que no se pudo agotar porque las circunstancias del país (suspensión temporal de formaciones presenciales) no lo hicieron posible.

Una vez identificados los factores que influyen en la inserción sociolaboral en esta muestra de jóvenes en situación de exclusión social, nuestro objetivo se centrará en evidenciar aquellas variables psicosociales que nos permitan, por un lado, conocer, in situ, esta realidad y, por otro, elaborar las conclusiones ajustadas a esta realidad a partir del análisis de los datos y de las aportaciones conclusivas en orden a mejorar, modificar o cambiar el preocupante panorama de inserción laboral de los participantes con aplicación de aquellas medidas o acciones desprendidas de este estudio.

6.2 Objetivos

El programa INCORPORA no solo se centra en los aspectos laborales sino, también, en lograr una inserción social. A través de este estudio, no pretendemos realizar una evaluación de su eficacia porque, para ello, hubiera sido necesario otro grupo de similares características. Más bien, nuestro propósito u objetivo consiste en descubrir o evidenciar los factores sociales y personales que afectan o pueden afectar a la futura inserción laboral de los jóvenes objeto de estudio, de acuerdo con los siguientes indicadores de detección prioritaria, a saber:

- Conocer cuáles son sus características personales.
- Conocer si, en su trayectoria vital, han existido situaciones jurídico-administrativas.
- Detectar cuál y cómo es el ambiente socio-familiar en el que comparten sus experiencias de vida en común.
- Conocer su estado de salud física y, si procede, psicológica.
- Identificar su trayectoria formativa y el nivel educativo alcanzado.

6.3 Metodología

En un primer lugar, presentaremos una breve descripción de la muestra de jóvenes objeto de estudio para, a continuación, señalar los instrumentos utilizados para la recogida de información y la obtención de datos. A continuación, se detallan las fases en las que se ha desarrollado el trabajo para, finalmente, extraer las conclusiones a partir de los datos obtenidos.

6.4 Muestra

Para su configuración, solamente hemos podido disponer de una muestra de 8 personas que han participado en el programa INCORPORA (desde febrero de 2020), dentro de una propuesta dirigida a la “formación de atención al cliente y comercio”. La muestra afecta a aquellos jóvenes de los que disponemos de una información suficiente para su realización, descartando a aquellos que causaron baja o inasistencia voluntaria.

Por ello, de las 8 personas que, finalmente, conformaron la muestra (Tabla 6), 3 son hombres y 5 mujeres (Tabla 7). La edad media de ambos (varones y mujeres) es de 24 años. La mayoría tienen pareja (Tabla 8) y tienen su domicilio en Valladolid capital, exceptuando una persona, que vive en la provincia. (Tabla 9).

<i>Edad</i>	Frecuencia
16	0
18	0
20	3
22	1
23	0
24	0
25	1
28	0
29	1
30	2

Tabla 6. Distribución de las edades.

<i>Género</i>	Frecuencia
Hombres	3
Mujeres	5

Tabla 7. Distribución por género.

<i>Estado civil</i>	Frecuencia
Soltero/a	2
Pareja	6

Tabla 8. Distribución por estado civil.

<i>Domicilio</i>	Frecuencia
Valladolid capital	7
Pueblos de Valladolid	1
Fuera de la provincia	0

Tabla 9. Distribución por su domicilio.

6.5 Instrumentos

Para la recogida de datos, hemos utilizado la técnica de la observación directa, a fin de compartir las propias experiencias de una manera mucho más profunda. Como complemento enriquecedor a esta información adquirida, hemos comparado, relacionado y contrastado estos datos con lo

que, paralelamente, hemos ido obteniendo en las tutorías programadas durante el periodo de prácticas coordinadas con mi tutora mediante protocolos de registro. Todo ello me ha aportado conocimientos, información y datos sobre las variables referidas anteriormente (características personales, de sus niveles de formación, del ámbito socio familiar o de sus experiencias previas...) suficientemente ricos y objetivamente válidos para ofrecer respuestas reales de inserción socio-laboral para jóvenes en riesgo de exclusión social.

6.6 Procedimiento

Para su desarrollo hemos tenido en cuenta tres fases, que voy a detallar a continuación.

- 1ª Fase. Una vez decidido el objetivo del estudio, seleccionamos y construimos los instrumentos para la recogida de la información mediante la observación directa y las sesiones de tutoría grupal y el registro acumulativo de datos.
- 2ª Fase. En esta fase realizamos la recogida de los datos propiamente dichos, utilizando los instrumentos de la fase anterior.
- 3ª Fase. Tras el análisis de los datos, se procedió a la elaboración de las conclusiones del estudio.

6.7 Resultados

Para la exposición de los resultados de este trabajo, a partir de los objetivos que hemos diseñado, nos hemos servido de los cinco indicadores específicos que le desarrollan y le aportan significatividad, como veremos a continuación.

6.7.1 Situación jurídico-administrativa

Es un estado o circunstancia por el que haya podido pasar algún integrante antes de su incorporación al programa. Tal era el caso de uno de los participantes, al que se le había aplicado una medida judicial (Tabla 8).

<i>¿Alguna medida judicial?</i>	Frecuencia
Si	1
No	7

Tabla 8. Medidas judiciales antes de su incorporación al programa.

Por otra parte, la mayoría de los jóvenes habían recibido, en su momento, una educación institucionalizada o formal (Tabla 9) durante de 2-3 años, (Tabla 10).

<i>Recurrido institucional</i>	Frecuencia
Centro educativo	8
Sin acceso al centro educativo	0

Tabla 9. Recorrido institucional.

<i>Periodo de institucionalización</i>	Frecuencia
>3 años	0
2-3 años	6
1-2 años	2
0-1 años	0
Ninguno	0

Tabla 10. Periodo de institucionalización.

6.7.2 Datos formativos

En este apartado se refleja el nivel de estudios de estos jóvenes. Como era de esperar, la formación es diferente en cada uno de ellos (Tabla 11), siendo un condicionante importante, respecto de su nivel de estudios, el absentismo o el abandono escolar por causas, casi siempre, debidas a su frecuente movilidad. (Tabla 12).

<i>Nivel de estudios</i>	Frecuencia
Analfabeto	0
Lee/escribe	0
Graduado escolar	7
Formación profesional	1
Estudios superiores	0

Tabla 11. Nivel de estudios.

<i>Trayectoria en la formación reglada</i>	Frecuencia
Sin escolarizar	0
Abandono por desinterés	2
Abandono por movilidad geográfica	6

Tabla 12. Trayectoria en la formación reglada.

En cuanto a la formación no reglada (Tabla 13), se muestra la escasa frecuencia con la que estos jóvenes suelen recibir algún otro tipo de formación, independiente de los cursos de Garantía Social.

<i>Formación no reglada</i>	Frecuencia
Cursos de Garantía Social	7
Otros cursos	1

Tabla 13. Formación no reglada.

6.7.3 Datos médico-psicológicos

En lo referente a la presencia de problemas médicos o por drogadicción, según los datos recabados (Tabla 14), ninguno de estos jóvenes padece enfermedad ni son adictos al consumo de sustancias tóxicas.

<i>Consumo de sustancias tóxicas</i>	Frecuencia
Consumo de drogas	0
No consumo	8

Tabla 14. Consumo de sustancias tóxicas por los jóvenes.

Asimismo, ninguno de ellos presenta enfermedades físicas, pero, sin embargo, es frecuente la presencia de enfermedades infectocontagiosas (catarro, gripe) y poco frecuente los trastornos psicológicos (Tabla 15).

<i>Tipo de enfermedades</i>	Frecuencia
Enfermedades infectocontagiosas	7
Enfermedades físicas	0
Trastornos psicológicos	1

Tabla 15. Presencia de enfermedades en los jóvenes.

6.7.4 **Ámbito socio-familiar**

Otra dimensión relevante para conocer las condiciones sociales en las que se desenvuelven los/as implicados en esta muestra, se refiere a los aspectos socio-familiares. Así vemos, como la mayoría de ellos/as presentan un núcleo familiar, aunque también se presenta su ausencia en un caso.

<i>¿Tiene núcleo familiar?</i>	Frecuencia
No	1
Si	7

Tabla 16. Existencia de núcleo familiar.

También se dan situaciones negativas en la familia, en las relaciones conyugales, o con los padres (Tabla 17).

<i>Ambientes negativos</i>	Frecuencia
Situación familiar	1
Relaciones conyugales	2
Relaciones padres/hijos	1
Relaciones con los hermanos	0

Tabla 17. Frecuencia de relaciones familiares negativos.

En lo que respecta a la capacidad económica de la unidad familiar (Tabla 18), las condiciones son deficientes, incluso en uno de los casos la familia carece de ingresos económicos por razón de trabajo, aunque más de la mitad de estas familias perciben ayudas económicas, de forma habitual, a través de los servicios sociales. Es de resaltar que, en algunos casos, no trabaja

ninguno de los padres (Tabla 19), lo que explica la situación económica en la que se encuentran las familias de estos jóvenes.

<i>¿Ha recibido ayuda económica?</i>	Frecuencia
Sí, habitualmente	4
Sí, esporádicamente	3
Nunca	1

Tabla 18. Percepción de ayuda económica oficial por la familia.

<i>Situación laboral de los padres</i>	Frecuencia
Trabajan, uno al menos	7
No trabaja ninguno	1

Tabla 19. Situación laboral de los padres.

Otro aspecto importante para valorar la situación familiar se refiere a las condiciones de la vivienda en la que viven. La gran mayoría viven en viviendas unifamiliares (Tabla 20). El régimen de vivienda es, en todos los casos, en alquiler (Tabla 21).

<i>Tipo de vivienda</i>	Frecuencia
Multifamiliar	0
Unifamiliar	8

Tabla 20. Tipo de vivienda del núcleo familiar.

<i>Propiedad de la vivienda</i>	Frecuencia
Sin vivienda	0
Vivienda social	0
Vivienda en alquiler	8
Vivienda propia	0

Tabla. 21. Régimen de la propiedad de la vivienda.

6.7.5 Datos laborales

En lo que respecta a la situación laboral de los jóvenes, más de la mitad de ellos ya han tenido alguna experiencia laboral, fuera o dentro del país, antes de participar en el programa (Tabla 22).

<i>¿Ha trabajado antes?</i>	Frecuencia
Si	6
No	2

Tabla 22. Experiencia laboral previa.

El periodo durante el cual estos jóvenes se han mantenido en activo se sitúa, por término medio, entre los 6 y 7 meses de duración (Tabla 23).

<i>Tiempo que han trabajado anteriormente</i>	Frecuencia
Medio año	4
Un año	2
Dos años	0
Más de dos años	2

Tabla 23. Tiempo en el que han trabajado anteriormente.

Por otra parte, ninguno de ellos manifiesta disponer de medios para conseguir trabajo (Tabla 24).

<i>Posibilidades de inserción laboral</i>	Frecuencia
Posibilidades propias de inserción	0
¿Algún familiar o conocido con negocio?	2

Tabla 24. Posibilidades de inserción laboral de los jóvenes.

6.8 Conclusiones

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos a través de la muestra con la que hemos trabajado, podemos decir que se trata, mayoritariamente, de mujeres-madres, con una edad media de 24 años, vivienda en alquiler y con domicilio en Valladolid.

La gran mayoría no ha sufrido ninguna medida judicial, exceptuando un caso. El nivel de estudios es inferior a F.P, con altos índices de abandono, absentismo y desinterés escolar.

No consumen sustancias tóxicas, aunque suelen padecer alguna enfermedad infectocontagiosa. La mayoría vive en un núcleo familiar en el que las relaciones negativas no son frecuentes.

La unidad familiar padece una situación económica precaria, siendo muy frecuente la percepción de ayudas sociales.

La mayoría de las viviendas en las que habitan, reúnen buenas condiciones de habitabilidad. En su totalidad, son viviendas en alquiler situadas en barrios no marginales.

Con este estudio hemos intentado descubrir cuales son, realmente, los factores psicosociales que influyen en la inserción laboral de estos jóvenes que se encuentran en una situación de riesgo de exclusión social, debido a la precariedad de las condiciones familiares y sociales entre y con las que han crecido.

Hay que tener en cuenta que, aunque el objetivo de este tipo de proyectos es la inserción socio-laboral de jóvenes en situaciones de riesgo, sin embargo, al participar en los cursos organizados por la Fundación Rondilla, también se favorecerá, al mismo tiempo, su nivel educativo y su desarrollo personal, lo que implica que parte del tiempo se dedique a mejorar su formación conjuntamente con la búsqueda directa de empleo, una vez hayan logrado un mínimo nivel de preparación.

Los datos que he obtenido no tenían como objetivo evaluar el proyecto, rasgo que señalé anteriormente, sino conocer su situación social y laboral.

Para concluir, señalaremos, a modo de síntesis, tres aspectos derivados de nuestro trabajo, y que nos parecen fundamentales.

En primer lugar, que los datos que hemos obtenido ponen en evidencia las dificultades propias de la vida social y familiar en la que se desenvuelven debido, tanto a su situación personal, como a las condiciones familiares, sociales y/o formativas que les rodean.

En segundo lugar, el análisis revela que la experiencia laboral previa condiciona la futura obtención de un trabajo.

Por último, un aspecto que ha incidido de manera relevante, ha sido la situación laboral de los padres, ya que, en general, estos jóvenes tienen mayores posibilidades de trabajar cuando los padres también trabajan.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aceña, I., y Caparrós, N. (2018). Empleabilidad y exclusión social. *Revista Cuaderno de Trabajo Social*, 12(1), 46-63. Recuperado de <https://sitios.vtte.utem.cl/cuadernots/wp-content/uploads/sites/10/2018/12/cuaderno-de-trabajo-social-n12-2018-Acena-Caparros.pdf>
- Asociación Vecinal Rondilla. Fundación Rondilla – Asociación Vecinal Rondilla. Recuperado de <https://rondilla.org/>
- Castell, R. (2014). Los riesgos de exclusión social en un contexto de incertidumbre. *Revista Internacional De Sociología*, 72(1), 15-24. doi: 103989/ris.2013.03.18
- Gómez, O. (2014). “*Inserción laboral con jóvenes en riesgo de exclusión social*”. (Trabajo de fin de grado). Universidad Pontificia de Comillas, Madrid.
- Hernández, M. (2010). El estudio de la pobreza y la exclusión social. Aproximación cuantitativa y cualitativa. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(3), 25-46. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/274/27419173003.pdf>
- Jurado, P., Olmos, P., y Pérez, A. (2014). Los jóvenes en situación de vulnerabilidad y los programas formativos de transición al mundo del trabajo. *Educar 2015*, 51(1), 211-224. Recuperado de <https://redined.mecd.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/113820/287042-396426-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Laparra, M., y Pérez, B. (2008). La exclusión social en España: un espacio diverso y disperso en intensa transformación. *Conclusiones del “VI Informe sobre exclusión y desarrollo social en España”* (pp. 53-88). Madrid, España: Editorial Fundación Foessa.
- Mut, S. (2008). Itinerarios de inserción sociolaboral. *Revista de formación y empleo*. Recuperado de <http://www.transiciones.es/PUBLICACIONES%20WEB%20TESE/Itinerarios%20de%20inserci%F3n%20sociolaboral.pdf>
- Obra Social “La Caixa”. Programa Incorpora. Recuperado de <https://www.incorpora.org/>
- Observatorio Social de La Caixa. (2017). *Paro juvenil y pobreza ¿un problema estructural?* Recuperado de https://observatoriosociallacaixa.org/documents/22890/92302/Dossier+2017+Observatorio+Social+la+Caixa_CAS.pdf/72959be1-2a70-ff05-3888-8d8a53866204
- Olmos, P. (2011). *“Orientación y formación para la integración laboral del colectivo jóvenes vulnerables. La inserción laboral mediante estrategias de empleabilidad”* (tesis doctoral). Universidad autónoma de Barcelona, Bellaterra.

- Parrilla, A., Gallego, C., y Moraña, A. (2009). El complicado tránsito a la vida activa de jóvenes en riesgo de exclusión social: una perspectiva biográfica. *Revista de educación*, (351), 211-233. Recuperado de [https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/66857/EL%20COMPLICADO%20TR%
%81NSITO%20A%20LA%20VIDA%20ACTIVA%20DE%20J%
c3%93VENES%20EN%20RIESGO%20DE%20EXCLUSI%
c3%93N%20UNA%20PERSPECTIVA%20BIOGR%
c3%81FICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/66857/EL%20COMPLICADO%20TR%c3%81NSITO%20A%20LA%20VIDA%20ACTIVA%20DE%20J%c3%93VENES%20EN%20RIESGO%20DE%20EXCLUSI%c3%93N%20UNA%20PERSPECTIVA%20BIOGR%c3%81FICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pérez, F. (2018). “Itinerarios de inserción laboral y factores determinantes de la empleabilidad”. Recuperado de [https://www.fbbva.es/wp-
content/uploads/2018/09/DE_2018_Itinerarios-insercion-laboral_web.pdf](https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2018/09/DE_2018_Itinerarios-insercion-laboral_web.pdf)
- Pujadas, I., y Mendizábal, E. (2002). Pobreza y exclusión social en España. Una visión geográfica de las poblaciones de riesgo. *Revista De Geografía*, (1), 79-103. Recuperado de <https://www.raco.cat/index.php/RevistaGeografia/article/view/46119/59456>
- Real Decreto-Ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que establece el ingreso mínimo vital.
- Riba, C., Giménez, L., Obradors, A., Giménez, M., Queralt, D., Bottos, P., y Rapoport, A. (2004). *Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea*. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Clara_Riba/publication/301824451_Pobreza_y_e
xclusion_social_Un_analisis_de_la_realidad_espanola_y_europea/links/5729ec3c08ae
057b0a076e20.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Clara_Riba/publication/301824451_Pobreza_y_exclusion_social_Un_analisis_de_la_realidad_espanola_y_europea/links/5729ec3c08ae057b0a076e20.pdf)

- Santana, L., Alonso, E., y Feliciano, L. (2016). La inserción sociolaboral de jóvenes en riesgo de exclusión social. *REOP*, 27(3), 61-75. Recuperado de http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:revistaREOP-2016-27-3-5020/Insercion_sociolaboral.pdf
- SEPE. (2012). Formación y exclusión social. *Cidec*. Recuperado de <http://www.sepe.es/LegislativaWeb/verFichero.do?fichero=09017edb8011f10c>
- Verdú, A., y Rodríguez, D. (2011). Pobreza monetaria, exclusión educativa y privatización material de los jóvenes. *Revista de Economía Aplicada* (56), 59-88. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/969/96922241003.pdf>
- Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista De La Cepal* (92), 61-82. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11192/092061082_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

