

PROTECCIÓN SOCIAL Y MERCADO DE TRABAJO.

EL PAPEL DE LAS ETT EN LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE JÓVENES DE BAJA CUALIFICACIÓN.

ANEXOS AL INFORME GENERAL

COORDINADORA

Cabello Martínez, María Josefa

ESTUDIO REALIZADO POR:

Aguado Sánchez, Elena

Anaya Reig, Nuria

Antón Ares, Paloma

Cabello Martínez, María Josefa

Girón de Ana, Patricia

Hontañón González, Borja

López Martínez, Belén

Ramírez Fortes, Liliana

Ramos Pardo, Francisco Javier

Sánchez Antolín, Pablo

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

Protección social y mercado de trabajo.

El papel de las ETT en la mejora de la empleabilidad de jóvenes de baja cualificación

ÍNDICE CAPÍTULO 2

ÍNDICE

	PÁG.
CAPÍTULO 2. ANEXOS AL INFORME GENERAL.....	1
2.1. INFORMES DE DATOS CUANTITATIVOS.....	3
2.1.1. FORMACIÓN BÁSICA.....	4
2.1.1.1. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA.....	4
2.1.1.2. NIVEL DE ESTUDIOS.....	5
2.1.1.3. CONSIDERACIÓN DE UN BUEN EMPLEO.....	7
2.1.1.4. FORMACIÓN EN LA EMPRESA.....	8
2.1.1.5. ACTITUD HACIA EL EMPLEO.....	9
2.1.1.6. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.....	9
2.1.1.7. EXPECTATIVAS.....	10
2.1.1.8. CÍRCULO DE AMIGOS.....	11
2.1.1.9. EXPECTATIVAS DE LAS FAMILIAS.....	12
2.1.1.10. APOYO FAMILIAR.....	14
2.1.1.11. OCIO Y TIEMPO LIBRE.....	14
2.1.2. FORMACIÓN OCUPACIONAL.....	15

2.1.2.1. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA.....	15
2.1.2.2. NIVEL DE ESTUDIOS.....	16
2.1.2.3. EMPLEO.....	18
2.1.2.4. FORMACIÓN.....	18
2.1.2.5. CÍRCULO DE AMIGOS.....	21
2.1.2.6. EXPECTATIVAS PERSONALES.....	21
2.1.2.7. EXPECTATIVAS FAMILIARES Y APOYO FAMILIAR.....	22
2.1.2.8. OCIO Y TIEMPO LIBRE.....	22
2.1.3. FORMACIÓN CONTINUA.....	23
2.1.3.1. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA.....	23
2.1.3.2. NIVEL DE ESTUDIOS DEL ALUMNADO Y SUS FAMILIAS.....	24
2.1.3.3. EMPLEO.....	26
2.1.3.4. FORMACIÓN.....	27
2.1.3.5. ACTITUD HACIA EL EMPLEO.....	29
2.1.3.6. EXPECTATIVAS.....	29
2.1.3.7. CÍRCULO DE AMIGOS.....	31
2.1.3.8. EXPECTATIVAS DE LAS FAMILIAS.....	31
2.1.3.9. APOYO FAMILIAR.....	32

2.1.3.10. OCIO Y TIEMPO LIBRE.....	32
2.2. INFORMES DE ENTREVISTAS.....	34
2.2.1. INFORME PARCIAL ENTREVISTA EXPERTO 1 (TÉCNICO DE COMISIONES OBRERAS).....	34
2.2.2. INFORME PARCIAL ENTREVISTA EXPERTO 2 (DIRECTORA DE PROGRAMA DE GARANTÍA SOCIAL).....	37
2.2.3. INFORME PARCIAL ENTREVISTA A PROFESIONALES DE GARANTÍA SOCIAL Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.....	39
2.2.4. INFORME PARCIAL ENTREVISTA A PROFESIONALES DE GARANTÍA SOCIAL Y FORMACIÓN OCUPACIONAL.....	42
2.2.5. INFORME PARCIAL ENTREVISTA A JÓVENES DE GARANTÍA SOCIAL.....	45
2.2.6. INFORME PARCIAL ENTREVISTA A JÓVENES EN FORMACIÓN CONTINUA Y OCUPACIONAL.....	47
2.3. INFORME SOBRE EL PANEL DE EXPERTOS.....	52
2.4. INFORME TÉCNICO DE LA JORNADA DE LA JORNADA PARA CONTRASTE DE RESULTADOS Y DIFUSIÓN DEL PROYECTO FIPROS 2005/15.....	58
2.4.1. ESTRATEGIAS Y PLAN DE ACCIÓN PARA LA PUESTA EN MARCHA DE LA JORNADA TÉCNICA DE DIFUSIÓN Y CONTRASTE DE RESULTADOS.....	58
2.4.2. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE MOVILIZACIÓN Y CAPTACIÓN DE ASISTENTES / INTERESADOS EN EL OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN PARA LA CELEBRACIÓN DE LA JORNADA TÉCNICA DE DIFUSIÓN.....	59
2.4.3. ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO DE INSCRIPCIONES, ASISTENCIA Y DESARROLLO DE LA JORNADA.....	60

2.4.3.1. RESUMEN DE LAS PONENCIAS.....	63
2.4.3.2. GRÁFICOS ESTADÍSTICOS DE LA JORNADA.....	64
2.4.4. PERSONAL DE LA JORNADA.....	65
2.4.5. INCIDENCIAS.....	66
2.5. MODELOS DE CUESTIONARIOS Y GUIONES PARA LAS ENTREVISTAS Y PANEL DE EXPERTOS.....	68
2.5.1. CUESTIONARIO BÁSICA.....	68
2.5.2. CUESTIONARIO CONTINUA.....	74
2.5.3. CUESTIONARIO OCUPACIONAL.....	80
2.5.4. ENTREVISTA GRUPAL. JÓVENES EN FORMACIÓN CONTINUA Y OCUPACIONAL.....	86
2.5.5. ENTREVISTA GRUPAL. JÓVENES EN GARANTÍA SOCIAL.....	89
2.5.6. ENTREVISTA GRUPAL. PROFESORES DE UFIL Y TALLERES PROFESIONALES.....	92
2.5.7. PROFESORES DE FORMACIÓN CONTINUA Y RESPONSABLES DE FORMACIÓN EN EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.....	95
2.5.8. INFORME PARCIAL DEL TRABAJO DE CAMPO A VALORAR EN EL PANEL DE EXPERTOS Y PREGUNTAS PARA EL DEBATE.....	98

CAPÍTULO 2

ANEXOS AL INFORME GENERAL

Protección social y mercado de trabajo.

El papel de las ETT en la mejora de la empleabilidad de jóvenes de baja cualificación

2.1. INFORME DE DATOS CUANTITATIVOS

2.1. INFORME DE DATOS CUANTITATIVOS

En los tres anexos siguientes, presentamos el informe parcial realizado a partir de la información obtenida con los cuestionarios que se pasaron a jóvenes en tres modalidades formativas distintas: formación básica¹, ocupacional y continua. En conjunto, se han recogido 86 cuestionarios en 13 programas formativos pertenecientes a las distintas modalidades antes mencionadas.

La selección de los distintos programas se ha realizado de acuerdo a un criterio geográfico definido por el ámbito de la propia investigación y teniendo en cuenta las zonas incluidas en el Objetivo 2 de la Unión Europea, es decir, regiones en situación de declive económico a causa de dificultades estructurales.

¹ Para la presente investigación, entendemos por modalidad de formación básica aquella dirigida a jóvenes con baja cualificación y compuesta por programas formativos vinculados a la educación obligatoria, ya que están dirigidos a jóvenes en edad escolar. Nos referimos en concreto a los programas de Garantía Social en sus distintas modalidades.

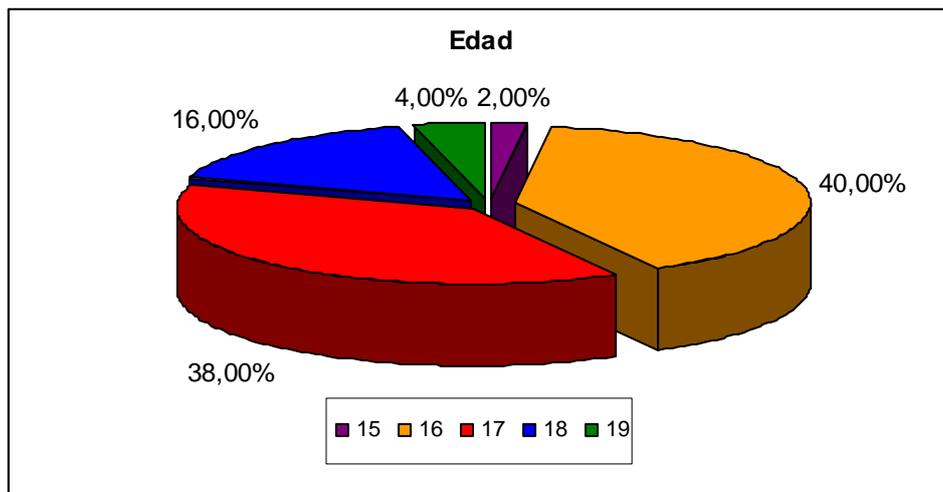
2.1.1. FORMACIÓN BÁSICA

2.1.1.1. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

Del cuestionario de formación básica, se han recogido 52 ejemplares en 8 programas de Garantía Social (ayuda a domicilio, instalaciones eléctricas de baja tensión, ayudante de cocina, soldadura, carpintería, equipos electrónicos e informáticos, forja artística y mecanizado) tanto en sus modalidades de Talleres Profesionales, Formación y Empleo y Unidades de Formación e Inserción Laboral.

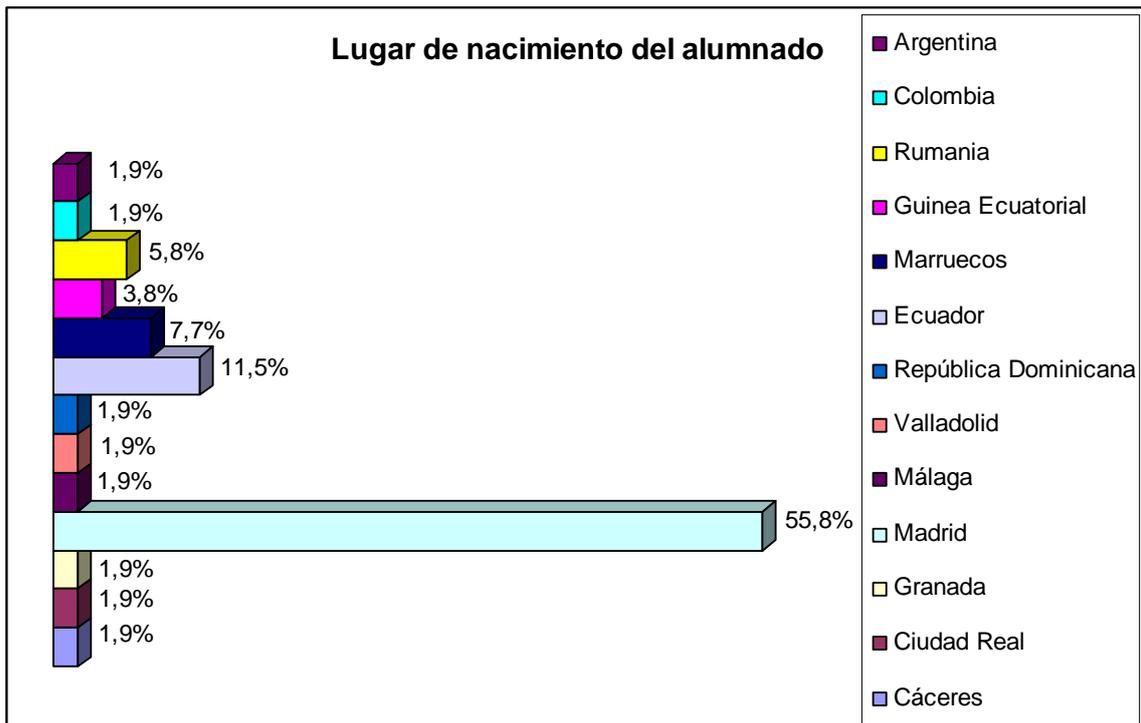
Las edades más frecuentes son, 16 y 17 años (40 y 38%), los jóvenes con 18 años representan un 16% y tan sólo un 4% son jóvenes con 19 años.

Aunque la edad mínima para el acceso a los programas de garantía social son los dieciséis años, aparecen casos con 15 años (2%).



La mayor parte de jóvenes que participa en estos programas formativos son hombres (70,6%).

La nacionalidad de una parte muy importante de los jóvenes que han participado en el estudio son españoles (65,4%) y un 55,8% ha nacido en la Comunidad de Madrid. Las siguientes nacionalidades con mayor representación son Ecuador con un 11,75% y Marruecos con un 7,7%. A continuación le siguen Rumania y Guinea Ecuatorial, con un 5,8% y un 3,8% respectivamente. Con una representación del 1,9% cada una, aparecen Argentina, Colombia y República Dominicana.



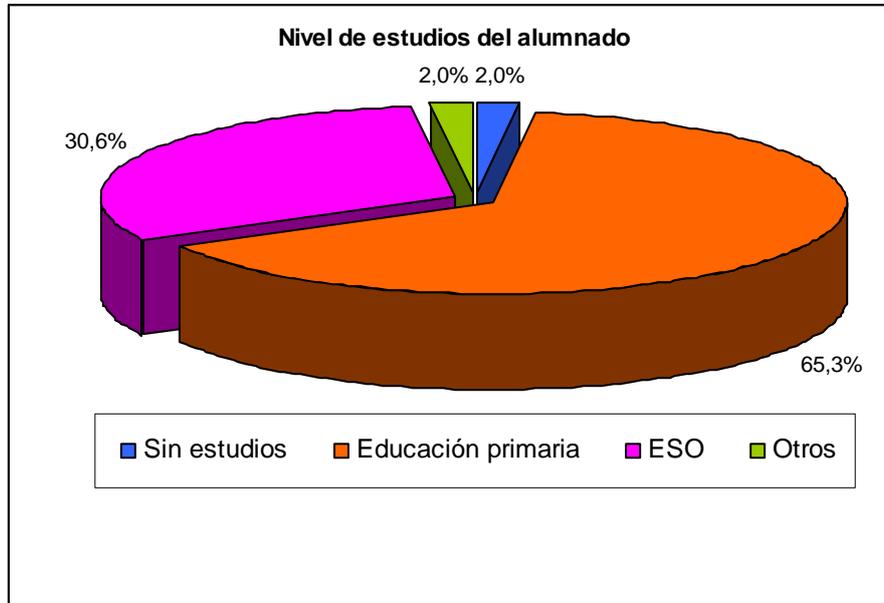
En cuanto a la nacionalidad de los padres un 60% son españoles, frente a un 64% de las madres. Un 22% de los padres y un 34% de las madres han nacido en la Comunidad de Madrid. La nacionalidad extranjera con mayor representación, tanto en padres como en madres, es Ecuador con un 12% en ambos casos, seguido de Marruecos y Rumania con un 6% en ambos casos para las madres y un 8 y 6% respectivamente para los padres. Al igual que entre los alumnos, hay padres y madres de Argentina, Colombia, Guinea Ecuatorial y República Dominicana, con una representación total de un 8% entre los padres y un 10% entre las madres, pero también de Portugal, China y Holanda, entre los padres, que representan un 6% y de Portugal entre las madres, con un 2%.

Un 23,5% de los alumnos lleva menos de cinco años viviendo en la Comunidad de Madrid y tan sólo un 5,9% hace menos de un año que vive en esta Comunidad. Los padres que hace menos de 5 años que viven en la Comunidad de Madrid son un 5,4% y un 9,3% de las madres. En esta pregunta el porcentaje de jóvenes que no sabe o no contesta es muy elevado, un 28.8% para los padres y un 17,3% para las madres.

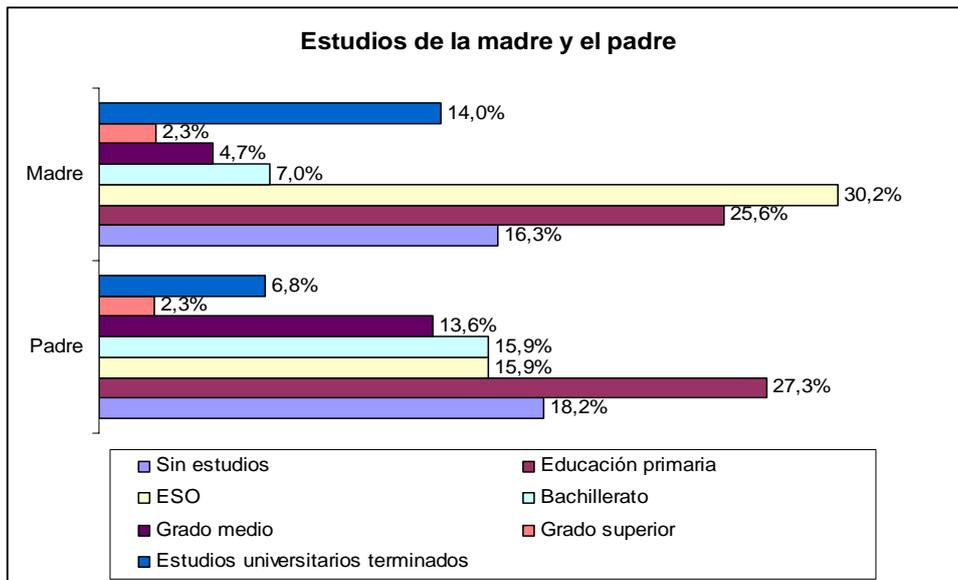
2.1.1.2. NIVEL DE ESTUDIOS

Respecto del nivel de estudios del alumnado y sus familias, la mayoría de los alumnos (65,3%) dice haber finalizado la educación primaria, mientras que un 30,6% dice haber finalizado la ESO. Aspecto este contradictorio con la formación que está realizando la mayoría, ya que uno de los requisitos para acceder a los programas de

garantía social es no haber obtenido el título de Graduado en Educación Secundaria. Un 3,8% de los jóvenes que participan en estos programas ya han pasado por otro programa de garantía social.



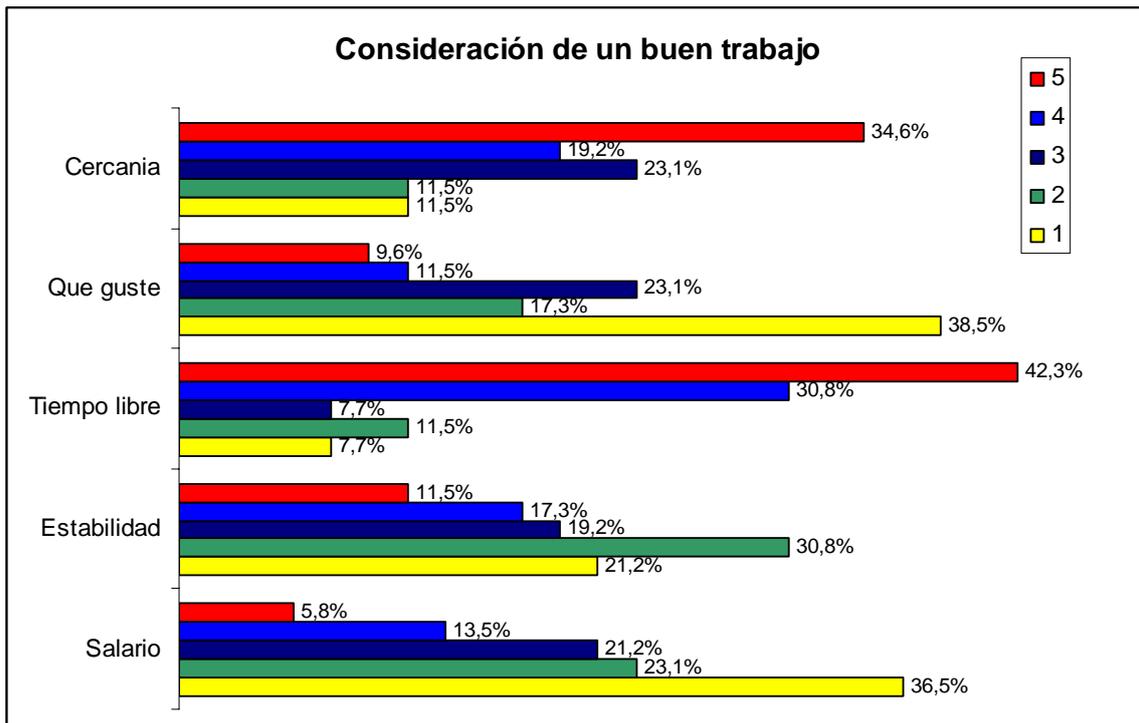
Entre los padres la mayor concentración se encuentra entre aquellos que no tienen estudios 18,2% y los que han finalizado la educación primaria 27,3%, por el contrario, el mayor porcentaje de madres se encuentra entre las que han finalizado la educación primaria 25,6% y las que han finalizado la ESO (30,2%). El porcentaje de madres que han finalizado estudios universitarios es del 14%, frente al 6,8% de los padres.



Un 82,7% cree que la formación que han recibido en su vida es suficiente para desempeñar un trabajo. Entre los que no creen que su formación sea suficiente, un 26,7% desearía realizar un ciclo formativo de grado de medio y un 20% desearía obtener el Graduado en Educación Secundaria. El resto de la formación se reparte entre distintas profesiones (mecánica, informática, educación infantil, carpintería...).

2.1.1.3. CONSIDERACIÓN DE UN BUEN EMPLEO

Lo que consideran un buen trabajo se ha realizado valorando las siguientes variables: cercanía al lugar donde se vive, salario, estabilidad, tiempo libre que deja, que guste lo que se hace. La variable que más influye en la consideración de buen trabajo es que guste lo que se está haciendo, con un 38,5% de las valoraciones máximas, seguido del salario (36,5%) y la estabilidad (21,2%). Las menos valoradas son la cercanía al lugar de residencia (11,5%) y por último el tiempo libre que deje (7,7%).



Un 19,3% quiere trabajar en el sector de la electricidad, electrónica y telecomunicaciones. Otro aspecto al que hacen referencia con frecuencia (15,8%) es las condiciones laborales (que me guste, que esté bien pagado, que sea estable...) sin especificar ningún sector. El siguiente sector con más representación es el sociosanitario (enfermería, educación infantil, veterinaria...) con un 14%. La hostelería es otro sector que representa al 12,3% de los casos. A continuación le sigue el ámbito del metal y la mecánica con un 10,5%. Aparecen ocupaciones con baja representación como son jefe, futbolista, ingeniero, cantante, astronauta, dependienta... Los datos muestran una clara preferencia por profesiones relacionadas con el sector en el que se están formando.

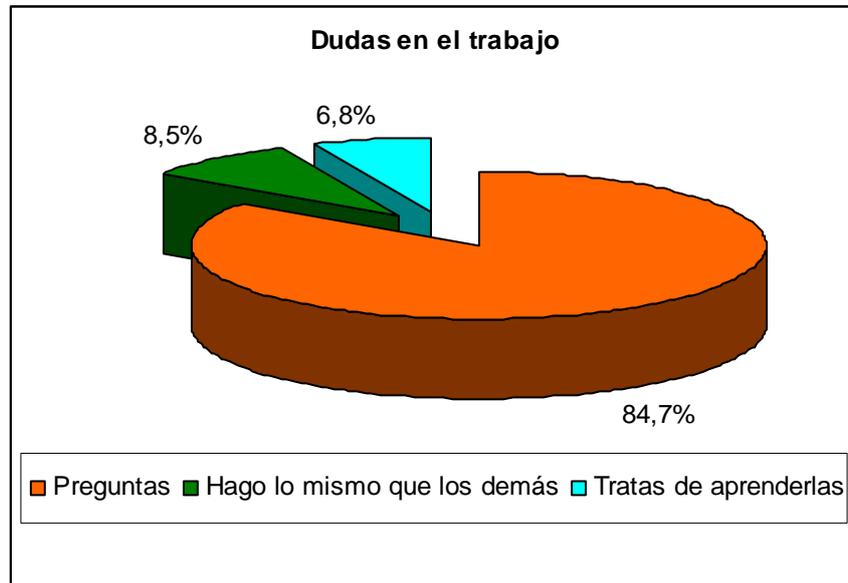
2.1.1.4. FORMACIÓN EN LA EMPRESA

Un 96,2% cree que en la empresa le podrían enseñar parte de las tareas que tendría que realizar.

A casi la mitad de los encuestados (47,7%) les gustaría que la futura formación que reciban en una empresa sea buena y a un 31,8% les gustaría que esta fuese práctica. En menor medida, la lista incluye aspectos como que sea divertida, que permita obtener el graduado, que ayude a encontrar trabajo, que sea fácil...

Si en el trabajo les surgieran dudas sobre alguna tarea o surgiera alguna nueva que no saben realizar un 84,7% preguntaría, un 8,5% haría lo mismo que los demás y

un 6,8% intentaría aprenderlas por su cuenta. En ningún caso se plantean no realizar la tarea u otras opciones.



2.1.1.5. ACTITUD HACIA EL EMPLEO

Casi todos los jóvenes encuestados (98,1%) estarían dispuestos a trabajar en otra cosa si no pudiesen trabajar en aquello que les gusta. Ante esta situación un 96,2% estaría dispuesto a seguir formándose para el nuevo trabajo.

2.1.1.6. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

El conocimiento de las Empresas de Trabajo Temporal es muy elevado, un 92,2% dice conocerlas y un porcentaje algo inferior 70,6%, estaría dispuesto a buscar trabajo a través de ellas.

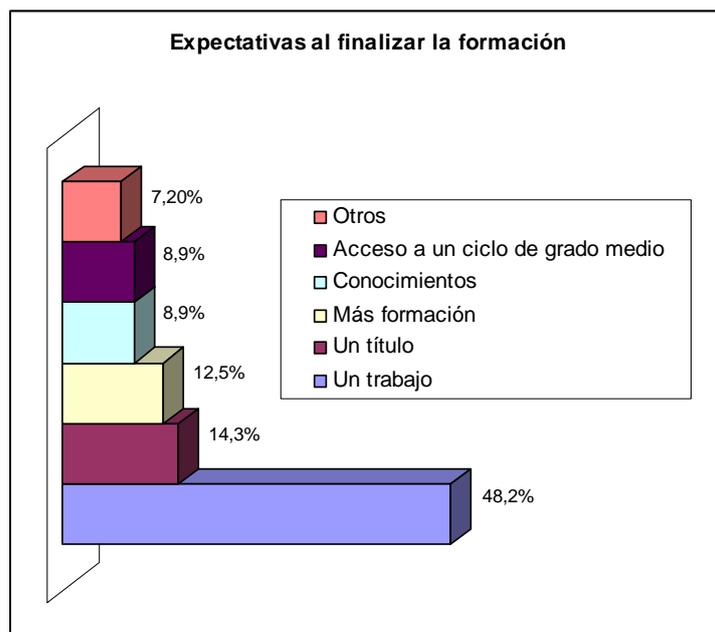


La razón más esgrimida para utilizar los servicios de una empresa de trabajo temporal es, para buscar trabajo (62.5%), a continuación le sigue con un 10,4% la respuesta de, como último recurso y por último, sí para continuar la formación. Entre las razones más usadas por las que no se buscaría trabajo en una ETT están, ambas con un 6,3% la falta de estabilidad en el empleo y la pérdida económica. Un “no” por respuesta es la que mayor porcentaje tiene con un 8,3% y con muy poca representación “no las conozco y no me gustan” con un 4,2%.

2.1.1.7. EXPECTATIVAS

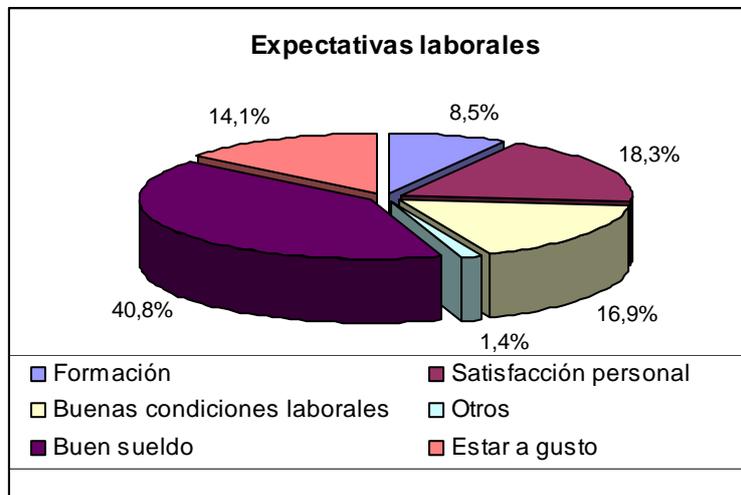
Una vez finalizada la formación que están realizando un 48,2% espera conseguir un trabajo, mientras que un 14,3% espera conseguir un título. Entre lo que se espera conseguir también es frecuente respuestas como más formación (12,5%), conocimientos suficientes para desempeñar un trabajo (8,9%) y acceso a un ciclo formativo de grado medio (8,9%). El resto de las expectativas hace referencia a la estabilidad laboral, ser algo en la vida, ser un experto...

Es en el grupo de Ayuda a domicilio en el que más personas desean obtener acceso a un ciclo formativo de grado medio, mientras que en el grupo de instalaciones eléctricas de baja tensión se encuentra el mayor porcentaje de respuestas que hacen referencia a obtener un título. En el curso de ayudante de cocina se encuentra la mayor proporción de respuestas que hacen referencia a encontrar trabajo, seguido de la escuela taller de informática e instalaciones eléctricas de baja tensión.



Una vez finalizada la formación son los hombres los que con mayor frecuencia desean un trabajo y un título.

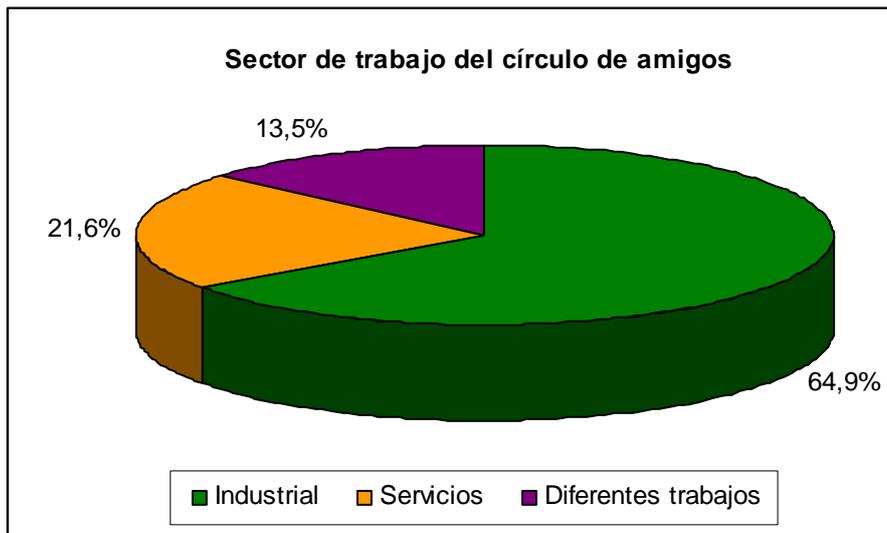
En cuanto a las expectativas sobre el trabajo la mayoría de los jóvenes desean obtener un trabajo en el que tengan un buen sueldo (40,8%). Seguido del dinero están las condiciones que hacen referencia a la satisfacción personal en el trabajo (que me ayude a formarme como persona, que me vaya bien, saber hacerlo...), estas condiciones representan el 18,3%, dentro de estas condiciones y de forma representativa aparece, estar a gusto, con un 14,1% de las respuestas. El que el trabajo tenga buenas condiciones laborales (estabilidad, buena jornada laboral, que no me exploten...) aparece en un 16,9% de las respuestas. La formación en el trabajo sólo aparece en un 8,5% de las respuestas.



Una mayor proporción de hombres espera de un trabajo, tener un buen sueldo, mientras que las mujeres esperan, en mayor proporción, formación en el trabajo. Otra diferencia entre hombres y mujeres aparece en las condiciones laborales, son los hombres los que esperan, más frecuentemente, de un trabajo, que tenga unas buenas condiciones laborales.

2.1.1.8. CÍRCULO DE AMIGOS

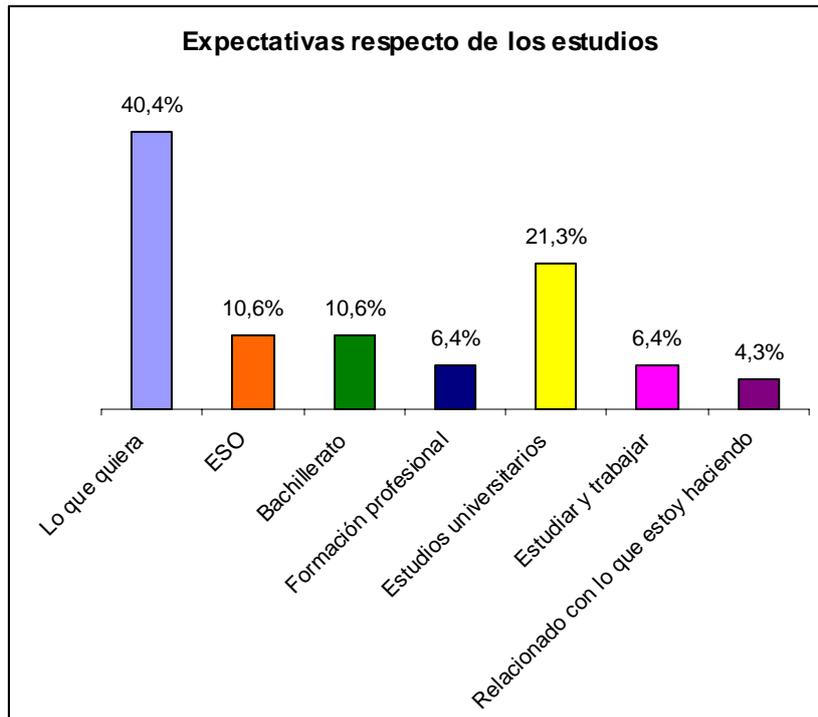
En la mayoría de los casos el círculo de amigos no tiene formación académica para trabajar (72,5%), pero un 46,2% de estos trabaja. De ellos un 76% trabaja de forma continua. La mayoría trabaja en el sector industrial (64,9%), seguido del sector servicios (21,6%) y en diferentes trabajos con cambios frecuentes de sector (13,5%). En ningún caso el trabajo se realiza en el sector agrícola.



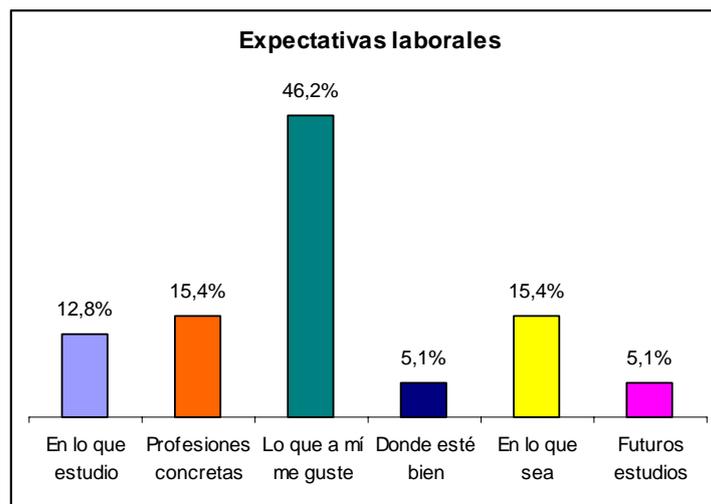
2.1.1.9. EXPECTATIVAS DE LAS FAMILIAS

Las familias de estos jóvenes, en palabras de los mismos, prefieren, en un 44,6% de los casos, que hagan lo que quieran, siempre y cuando no pierdan el tiempo. Con un porcentaje algo inferior, un 42,9%, están los que dicen que sus padres prefieren que estudien y, por último, un 12,5% prefieren que trabajen.

Ante la pregunta ¿Qué les gustaría que estudiaras o que hubieras estudiado?, un 40,4% dice, lo que yo quiera. Le sigue en porcentaje los estudios universitarios, con un 21,3% de las respuestas, seguido de la ESO y el bachillerato, con el mismo porcentaje (10,6%). Aún tratándose de estudios más cercanos a la formación profesional, tan sólo un 6,4% dice la formación profesional. Estudiar y trabajar con un 6,4% y estudios relacionados con lo que estoy haciendo con un 4,3% completan el resto de las respuestas.



Entre los trabajos que desearían las familias que desempeñasen sus hijos el que mayor porcentaje de respuestas a obtenido es, “lo que a mí me guste” (46,2%), seguido de, “en lo que sea” (15,4%) y “en lo que estudio” (12,8%). Con un porcentaje del 5,1% aparecen, donde esté bien y en un trabajo relacionado con los futuros estudios que realice. El resto de respuestas hacen referencia a profesiones concretas (en una residencia, secretaria, derecho...)



2.1.1.10. APOYO FAMILIAR

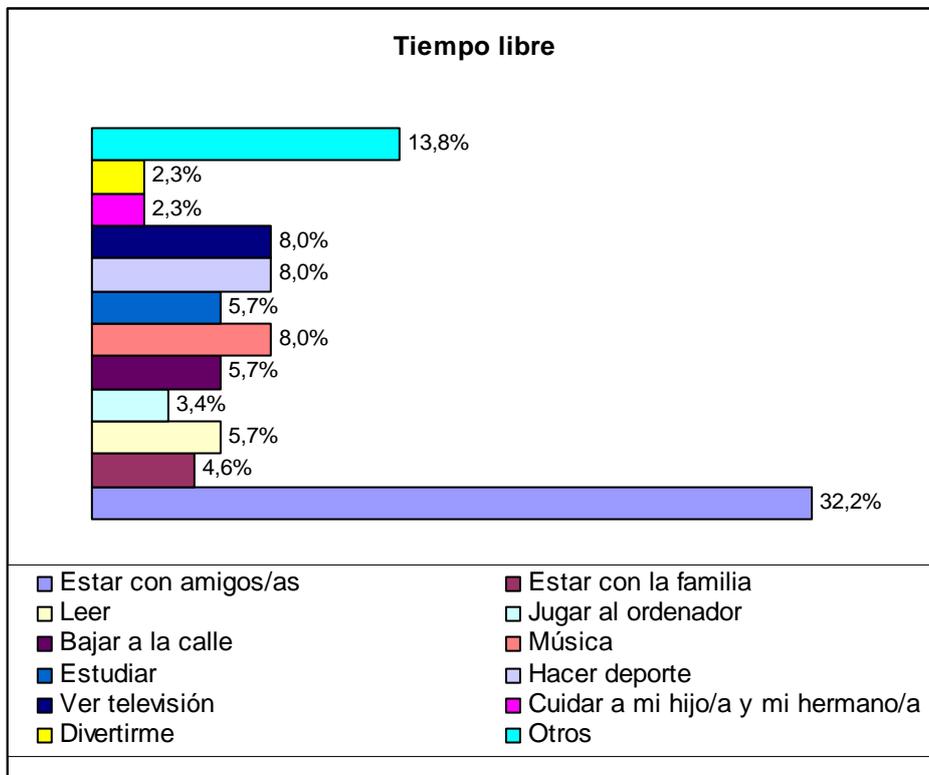
Un 98,1% de los jóvenes participantes se siente apoyado por sus familias. Tan sólo un 1,9% de ellos no se siente apoyado y el apoyo que esperaría por parte de sus familias es económico.

El apoyo que dicen recibir en un 85,7% de los casos es, “en todo”. Le sigue el apoyo en cuestiones de formación con un 12,2% y en cuestiones personales con un 2%.

2.1.1.11. OCIO Y TIEMPO LIBRE

Un 32,2% de las respuestas hace referencia a estar con los amigos, a continuación con un 8% de las respuestas aparece, escuchar música, hacer deporte y ver televisión. Le siguen con un 5,7%, leer, bajar a la calle y estudiar. Con un 4,6% de las respuestas, estar con la familia y con un 3,4% jugar al ordenador. Con un 2,3% de las respuestas aparece, cuidar a mi hijo/a y divertirme.

El resto de respuesta tienen una representación menor y entre ellas se encuentran: pasear, ir a conciertos, ayudar a mis padres, emborracharme, chatear, escribir...

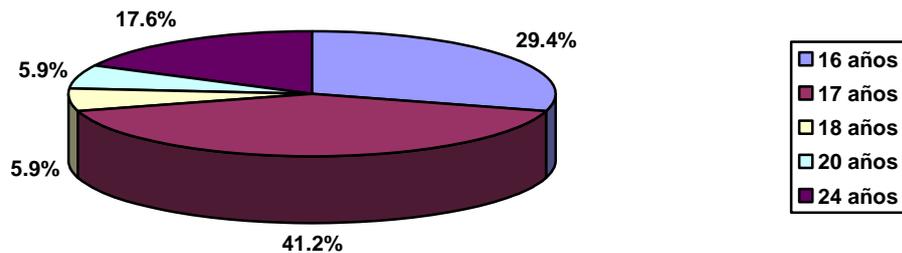


2.1.2. FORMACIÓN OCUPACIONAL

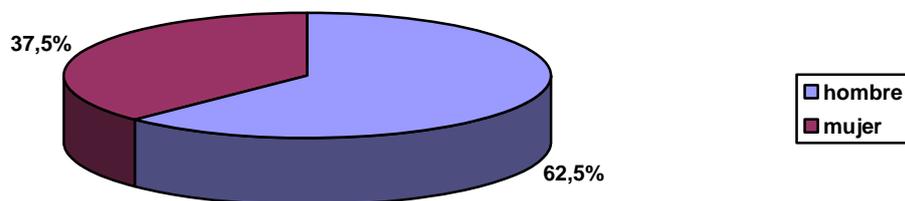
2.1.2.1. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

Se han recogido 17 cuestionarios, en una Escuela Taller de arqueología y en un centro privado que realiza un curso para desempleados. Esta formación va dirigida a población activa que se encuentra en situación de desempleo, se realiza tanto desde el sector público como desde el privado y tiene como finalidad una formación profesional técnica a personas con o sin experiencia laboral.

Respecto a la edad, 17 y 16 años son las edades que aparecen con mayor frecuencia, 41,2% y 29,4 respectivamente. A continuación le siguen los 24 años con un 17,6% del total. El resto, un 11,8% son jóvenes con 18 ó 20 años. La edad media de los encuestados es de 18 años.

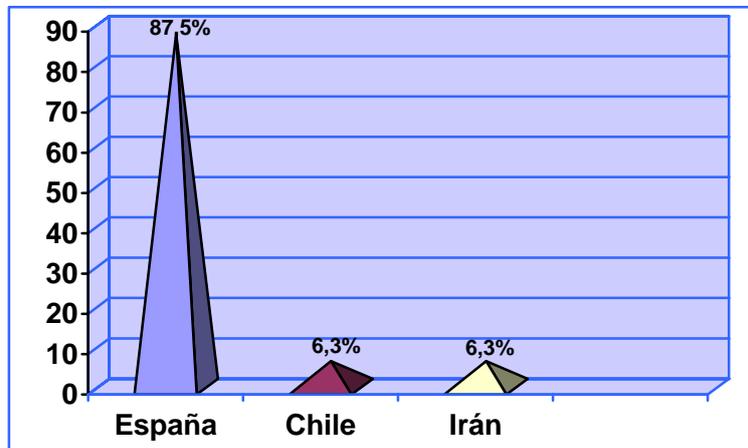


En cuanto al sexo, un 62,5% de los encuestados son hombres y un 37,5% son mujeres.



Un 82,4% de las personas encuestadas está participando en una Escuela Taller, el resto, participan en un curso de formación para desempleados impartido por una entidad privada.

El 87,5% son españoles y de estos un 81,3% ha nacido en la Comunidad de Madrid. El resto de los encuestados han nacido en Chile e Irán, ambos países con un 6,3% de representación cada uno.



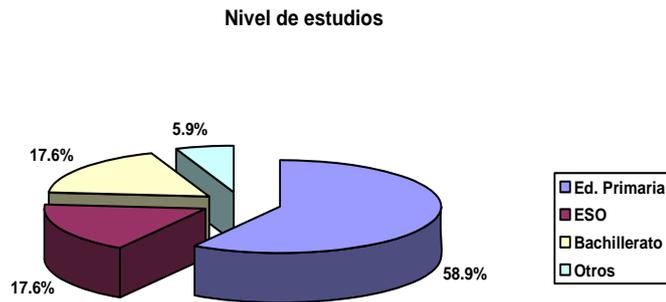
En las familias no se aprecian diferencias respecto del lugar de nacimiento. En el caso, tanto de padres, como de madres, un 87,5% son españoles. Entre los padres un 50% ha nacido en la Comunidad de Madrid y un 57,1% de las madres.

Al igual que entre los jóvenes, tanto la nacionalidad de los padres como la de las madres no españoles, son chilena e iraní.

Tan sólo un 5,9% de las personas encuestadas hace menos de un año que vive en la Comunidad de Madrid. Lo mismo ocurre con las madres y en el caso de los padres, tan sólo un caso más dice llevar dos años viviendo en la Comunidad de Madrid.

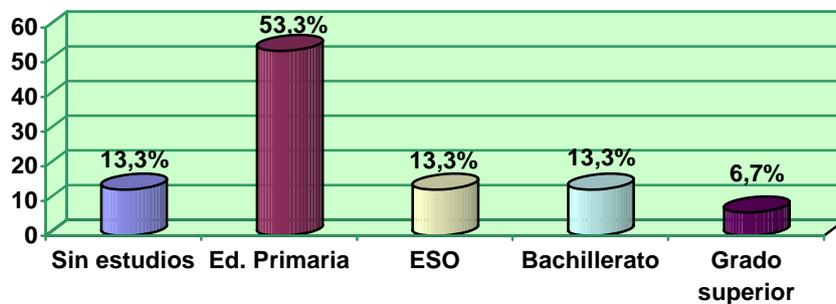
2.1.2.2. NIVEL DE ESTUDIOS

Respecto al nivel de estudios del alumnado y sus familias, un 58,8% del alumnado ha finalizado la educación primaria, un 17,6% la ESO, el mismo porcentaje el bachillerato y un 5,9% a realizado otros estudios (mecanografía, restauración de muebles e informática).

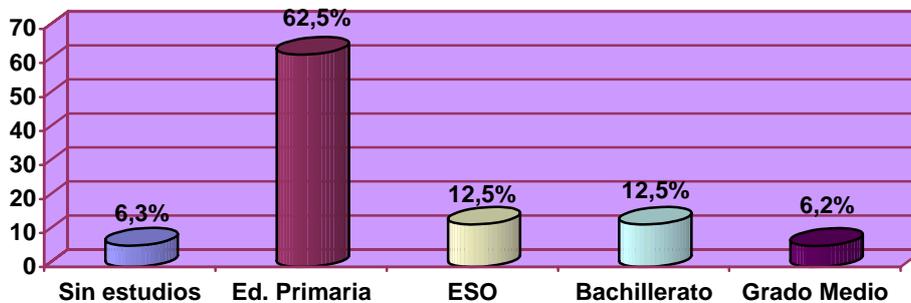


El mayor porcentaje, tanto de padres, como de madres, ha finalizado la educación primaria, 53,3 y 62,5% respectivamente. Entre los padres un 13,3% no tiene estudios, mientras que entre las madres este porcentaje se reduce al 6,3%. Coinciden los porcentajes de padres que han finalizado la ESO y el bachillerato, 13,3%. En el caso de las madres, las que han finalizado la ESO y bachillerato son un 12,5%, para ambos casos. Entre los padres tan sólo un 6,7% ha finalizado un ciclo formativo de grado superior y un 6,3% de las madres ha finalizado un ciclo formativo de grado medio.

Nivel educativo de los padres

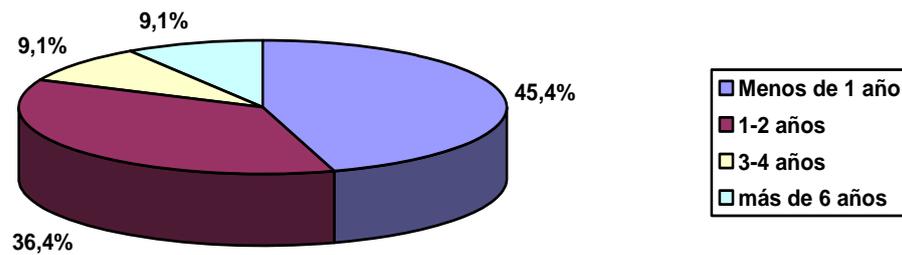


Nivel educativo de las madres



2.1.2.3. EMPLEO

Una gran mayoría de las personas encuestadas, ha trabajado alguna vez 70,6%. Debido a la corta edad de la mayoría de los encuestados, un porcentaje elevado, 45,4% ha trabajado menos de un año. Un 36,4% ha trabajado entre 1 y 2 años. Tanto los que han trabajado entre 3 y 4 años, como los que han trabajado más de 6 años, tienen una representación de un 9,1% cada uno.



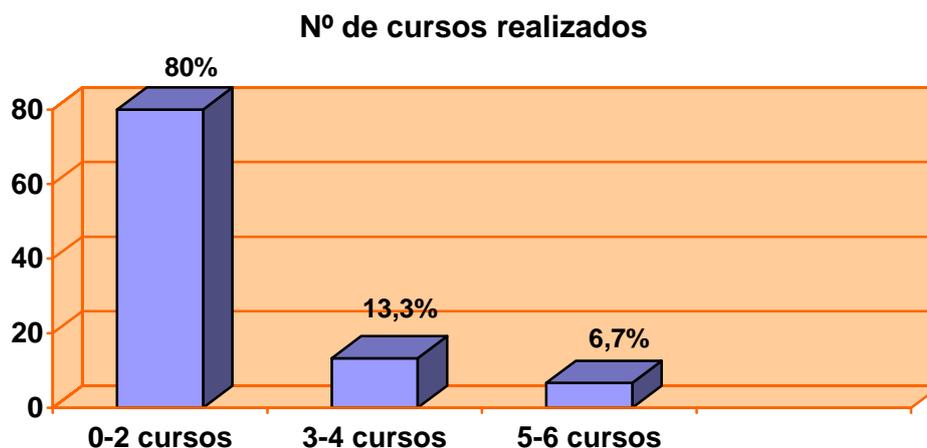
Una de las posibles causas por las que la mayoría de las personas encuestadas ha trabajado siempre en el mismo sector (69,2%) es el poco tiempo que han trabajado.

Un 94,1% dice no haber tenido que cambiar nada para conseguir un trabajo. El 5,9% restante el único que cambio que dice haber tenido que realizar para conseguir un trabajo es dejar de estudiar.

Para un 50% lo que aporta el trabajo, es dinero. Para un 10% el trabajo aporta experiencia y para un 5% formación. El resto de las respuestas hacen referencia a aspectos personales (sentirse útil, encontrarse mejor con uno mismo, responsabilidad, independencia, pasar el tiempo, ayudar a la familia, asegurarse un futuro...).

2.1.2.4. FORMACIÓN

El número de cursos de formación realizados por la mayoría (80%) está entre 0 y 2. El 13,3% ha realizado entre 3 y 4 cursos y el 6,7% cinco o seis. Cuanto mayor es la edad mayor es el número de cursos realizado, también aumenta el número de años que se ha trabajado.



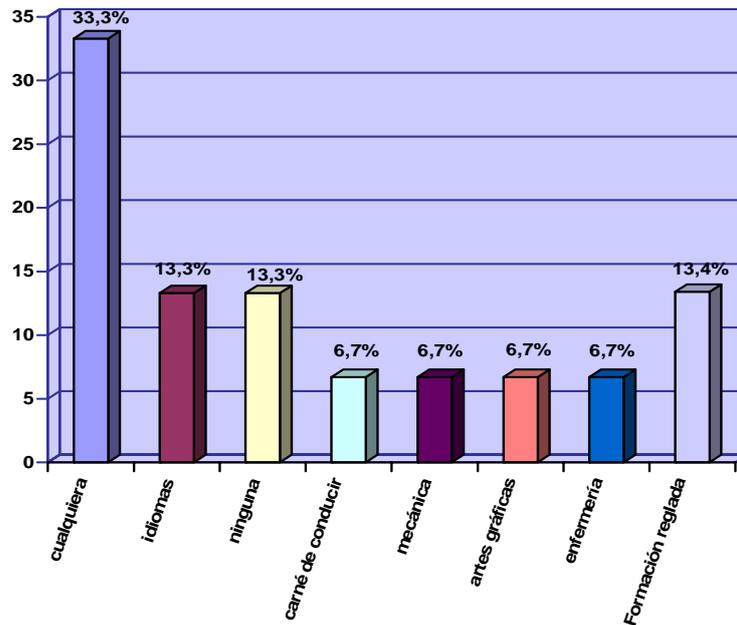
La formación ocupacional que han recibido ha sido proporcionada principalmente por el INEM (37,5%) y Comunidad de Madrid (18,8%). También aparecen como entidades que han proporcionado formación a los encuestados la empresa, INEF, IES y Ayuntamientos.

El 50% considera que la formación recibida le ha ayudado a conseguir un empleo o a mejorar profesionalmente. Las razones por las que creen que es debido a la formación que han recibido son, los conocimientos adquiridos (42,9%) y el acceso al empleo (14,3%). Los que dicen que la formación no mejoró su empleabilidad, dicen que se debe, al poco tiempo que estuvieron (14,3%) y al no haber conseguido un empleo (28,6%).

Aunque el 50% cree que la formación recibida no le ayuda a conseguir un empleo o mejorar profesionalmente, un 41,3% de las respuestas de las personas encuestadas a la pregunta, ¿qué quieres ser, en qué quieres trabajar?, hacen referencia a profesiones relacionadas con lo que están estudiando (arqueología, informática, diseño...). Un 11,8% de las respuestas son profesiones relacionadas con la protección y seguridad (policía, criminología...). Otras profesiones que aparecen con menos representación son: abogado, enfermero, mecánico, jardinero, estética...

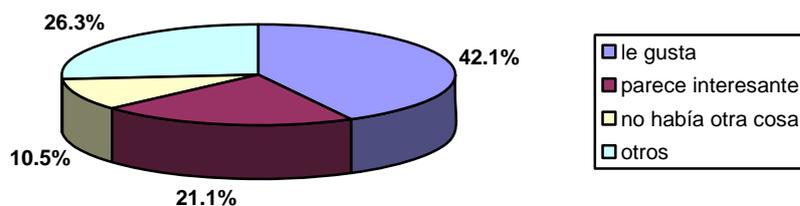
Son los que más cursos han realizado los que con más frecuencia responden que la formación ayuda a encontrar un mejor empleo o ayuda a mejorar profesionalmente.

Cuando se les pregunta que otra formación les gustaría recibir para desempeñar mejor su trabajo, el 33,3% contesta que cualquiera, un 13,3%, idiomas, otro 13,3% dice, ninguna y con un 6,7% respectivamente el carné de conducir, mecánica, artes gráficas y enfermería. Un 13,4% hace referencia a formación reglada (graduado escolar y ciclo formativo de grado superior



El 31,3% desearía que la futura formación en la empresa sea buena y también, un 31,3%, que sea útil. A un 12,6% les gustaría que fuese práctica y a un 12,5%, que fuese como la actual. Por último, a un 12,5% les es indiferente. Por tanto, aunque algunos parecen cuestionar la formación como herramienta para adquirir un empleo o mejorar en el mismo e, incluso, algunos aseguran no querer recibir más formación, lo que podemos interpretar es que desean que la formación sea distinta. Fundamentalmente, que sea de calidad y aplicable en su quehacer cotidiano. Como veremos más adelante, la mayoría están dispuestos a seguir formándose si tuvieran que cambiar de perfil profesional por no poder trabajar en aquello que les gusta.

Un 42,1%, ha elegido el curso que está realizando, porque le gusta y para el 21,1% es porque le parece interesante. El 10,5% eligió el curso porque no había otra cosa. El resto de respuestas hacen referencia a cuestiones tales como: sacar la ESO, tiene futuro, formarme profesionalmente...



Ante las dificultades en el puesto de trabajo una gran mayoría (88,9%), preguntaría y el resto, trataría de aprenderlas por su cuenta.

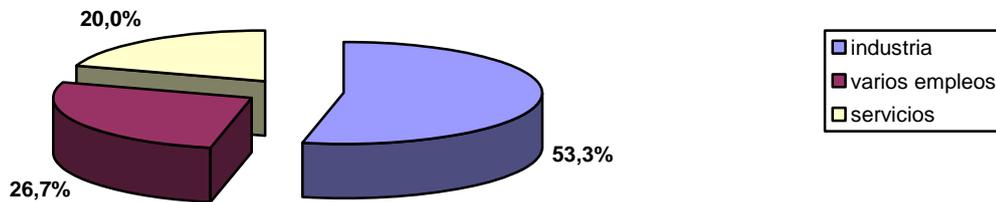
La mayoría (94,1%), estaría dispuesto a trabajar en otra cosa si no pudiera trabajar en aquello que le gusta y el 100% estaría dispuesto a seguir formándose para trabajar en esa otra cosa.

2.1.2.5. CÍRCULO DE AMIGOS

Un 64,7% de los amigos más cercanos de los encuestados no tienen ningún título formativo para ejercer una profesión. Aunque un porcentaje muy elevado de los amigos no tiene ningún título el 88,2% está trabajando.

La mayoría (84,6%) de los amigos trabaja de forma continua. Un 7,7% dice que trabaja de forma parcial, pero sólo los chicos.

El 53,3% de los amigos trabaja en el sector industrial, el 26,7% realiza diferentes trabajos y un 20% trabaja en el sector servicios.



2.1.2.6. EXPECTATIVAS PERSONALES

Una vez finalizada la formación un 65% desea encontrar trabajo y un 15% espera obtener un título. El resto lo que desea es, seguir estudiando, conseguir algo bueno, un buen sueldo y más conocimientos. El 100% de los jóvenes de 24 años espera encontrar un trabajo al finalizar la formación.

Respecto a las expectativas del trabajo el mayor deseo es obtener un buen sueldo (37,5%). El 16,7%, desea sentirse útil y un 8,3% tanto formación como que le traten bien, con respeto. El resto de las respuestas hacen referencia a que las condiciones de trabajo sean buenas (estabilidad, protección laboral, buenos compañeros, que tenga un buen horario, que deje tiempo libre y que guste). No se aprecian diferencias entre las expectativas de hombres y mujeres.

2.1.2.7. EXPECTATIVAS FAMILIARES Y APOYO FAMILIAR

El 93,8% se siente apoyado por sus padres. Un 60% responde que sus padres le apoyan en todo, mientras que un 20% reciben apoyo en cuestiones relacionadas con los estudios. Tan sólo un 6,7% contesta que recibe apoyo en cuestiones laborales. Las otras respuestas hacen referencia a ofrecer facilidades, en general y a que animan.

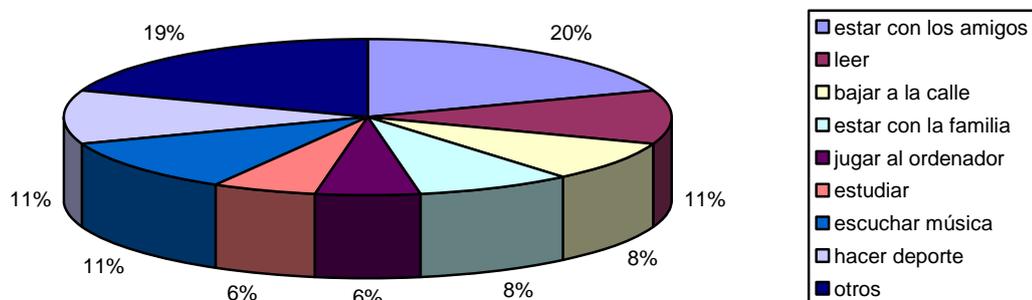
Aquellos que no se sienten apoyados, desearían que sus padres confiaran en ellos. Son los padres de estos jóvenes los que menos formación académica tienen.

Las familias de estos jóvenes desearían que sus hijos trabajasen en algo en lo que a ellos les guste (25%) y otro 25%, en palabras, también de los jóvenes, les da igual. El resto de las respuestas hacen referencia a todo tipo de profesiones y condiciones laborales. Alguna de las profesiones que aparecen son mecánico, enfermero, administrativo y funcionario, sin especificar ámbito, entre otros. Respecto a las condiciones laborales aparecen cuestiones como, que no me exploten. También aparece, con un porcentaje muy pequeño (6,3%), en aquello en lo que he estudiado.

2.1.2.8. OCIO Y TIEMPO LIBRE

Un 19,4% de las respuestas hace referencia a estar con los amigos, a continuación con un 11,1% de las respuestas aparece leer, escuchar música y hacer deporte. Le sigue con un 8,4 y un 8,3%, respectivamente, bajara a la calle y estar con la familia. Con un 5,6% de las respuestas cada una, aparecen, jugar al ordenador y estudiar.

El resto de respuesta tienen una representación menor y entre ellas se encuentran: ver televisión, emborracharme, descansar, ayudar a mis padres...

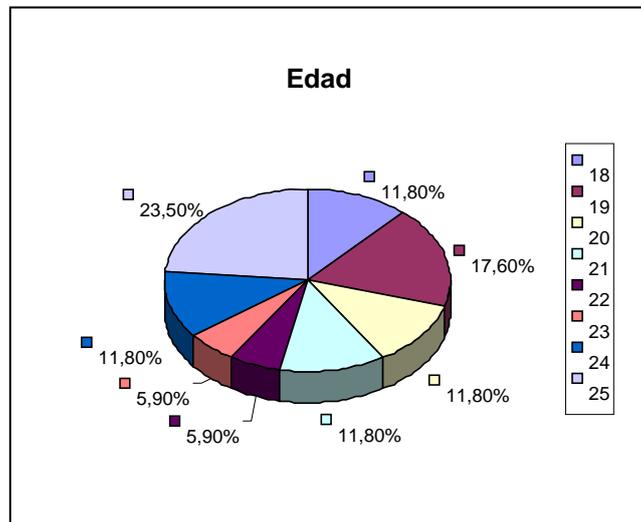


2.1.3. FORMACIÓN CONTINUA

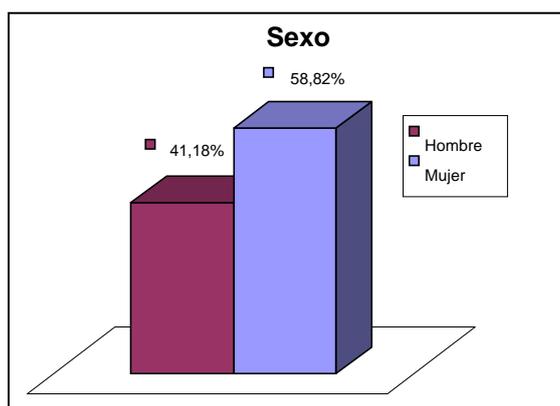
2.1.3.1. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

Se han recogido 17 cuestionarios, en 3 cursos distintos en ETT; dos de higiene alimentaria y uno de instalaciones eléctricas de baja tensión.

La edad media de las personas encuestadas es de 22 años. La edad más frecuente son los 25 años (23,5%), seguida de los 19 (17,6%). A continuación, y con la misma frecuencia (11,8%) aparecen los 18, 20, 21 y 24 años. Por último, con menor frecuencia aparecen los 22 y 23 años, con un 5,9% cada uno.



La mayor parte de jóvenes que participa en estos programas formativos son mujeres (58,8%), aunque su distribución es muy desigual. El 100% de los jóvenes que participa en el curso de instalaciones eléctricas de baja tensión son hombres, mientras que sólo son hombres un 8,33% de las personas participantes en los dos cursos de higiene alimentaria. Este dato pone de manifiesto la segregación que aún hoy por razón de sexo que se da en la formación, y esto después se refleja en el mercado laboral.



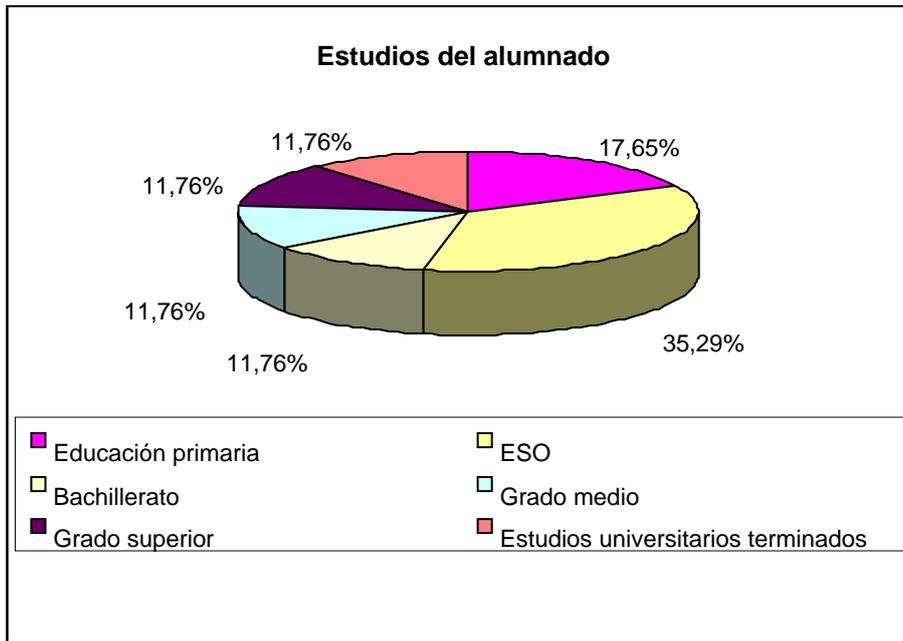
La nacionalidad de la mayor parte de los jóvenes que han participado en el estudio es española (87,5%) y un 75% ha nacido en la Comunidad de Madrid. Las nacionalidades del resto de participantes son Colombiana y Peruana, ambas con un 6,25% de representación.

En cuanto a la nacionalidad de los padres y las madres se corresponde con las del alumnado, el 87,5% son españoles, y las nacionalidades colombiana y peruana tienen un 6,25% de representación. Un 56,3%, tanto de padres y como de madres, han nacido en la Comunidad de Madrid. El resto de comunidades que aparecen entre los padres son Jaén, Málaga, Orense y Toledo, todas con un 6,3% de representación. Las madres que no han nacido en Madrid son de Ciudad Real, Guadalajara, Lugo y Toledo, al igual que entre los padres, con un 6,3% de representación cada una.

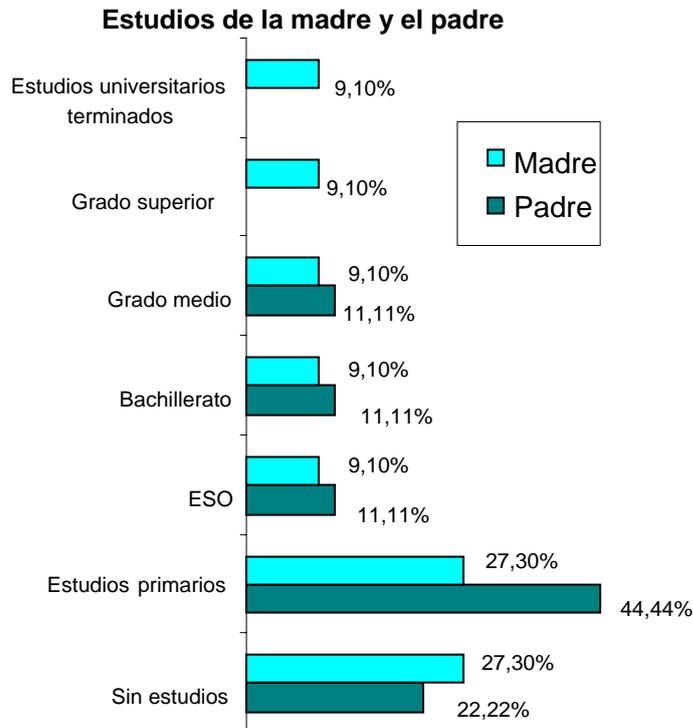
Un 20% de los alumnos lleva menos de cinco años viviendo en la Comunidad de Madrid y tan sólo un 6,7% hace menos de dos años que vive en esta Comunidad. No aparece ningún caso de padres y madres que haga menos de cinco años que viva en la Comunidad de Madrid.

2.1.3.2. NIVEL DE ESTUDIOS DEL ALUMNADO Y SUS FAMILIAS

Respecto del nivel de estudios del alumnado, el 17,6% de estos ha finalizado la educación primaria, y un 35,3% la ESO. Lo que implica que la mayoría tiene un nivel de formación básica. Se reparten por igual los alumnos que han concluido un ciclo formativo de grado medio, un ciclo formativo de grado superior, así como estudios universitarios (11,7%).

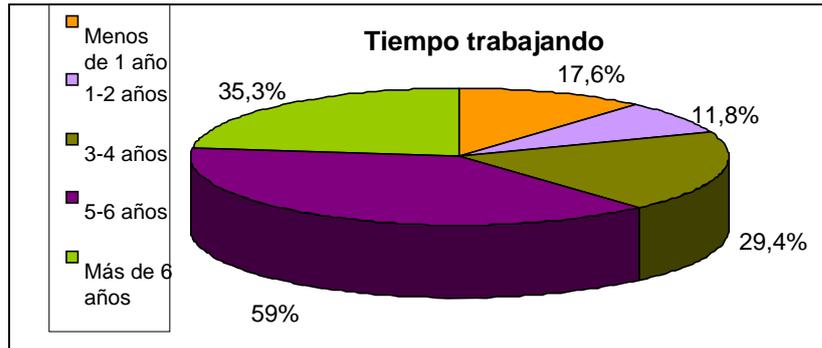


En relación al nivel de estudios de los padres, la mayor concentración se encuentra entre aquellos que han finalizado la educación primaria (44,4%) y los que no tienen estudios (22,2%). En el caso de las madres coincide el porcentaje (27,3%) de las que han finalizado la educación primaria y de las que no tienen estudios. El porcentaje de madres que posee estudios universitarios es del 9,1%. En el caso de los padres no aparece ninguno. Podemos observar que el nivel formativo, tanto de padres como de madres, es inferior al del alumnado que participa en la formación.



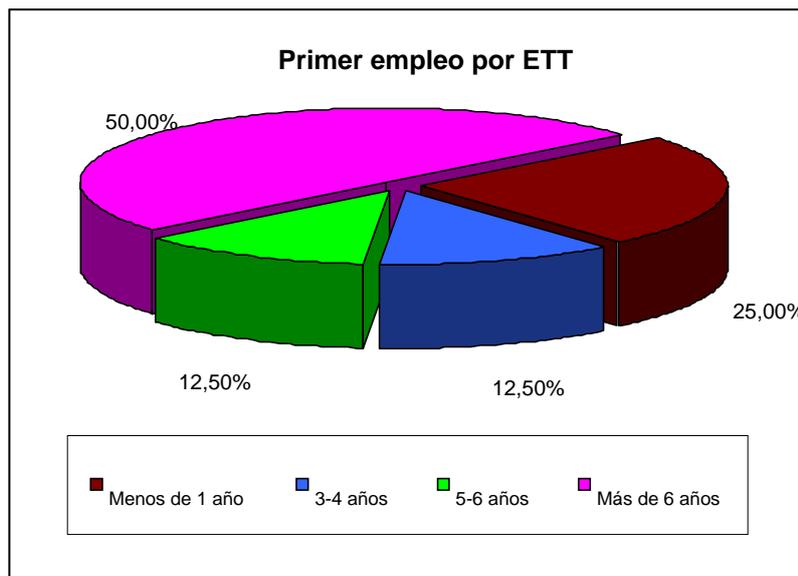
2.1.3.3. EMPLEO

Para el total de los encuestados este trabajo no es el primero. En cuanto al tiempo que llevan trabajando, el mayor porcentaje se encuentra entre los que llevan más de seis años trabajando (35,3%), a continuación le siguen los que llevan entre tres y cuatro años de trabajo (29,4%). Un 17,6% lleva menos de un año trabajando, seguido de los que llevan entre uno y dos años (11,8%) y por último se encuentran los que llevan entre cinco y seis años de trabajo.



Respecto al sector de trabajo, un 88,2% de las personas encuestadas han cambiado alguna vez de sector durante su vida laboral.

Para un 47,1% de las personas encuestadas este es su primer trabajo a través de una empresa de trabajo temporal. Entre éstos, el mayor porcentaje está representado por aquellos que llevan más de 6 años trabajando (50%); y para un 25% de aquellos que llevan menos de un año trabajando, este es su primer trabajo por ETT.

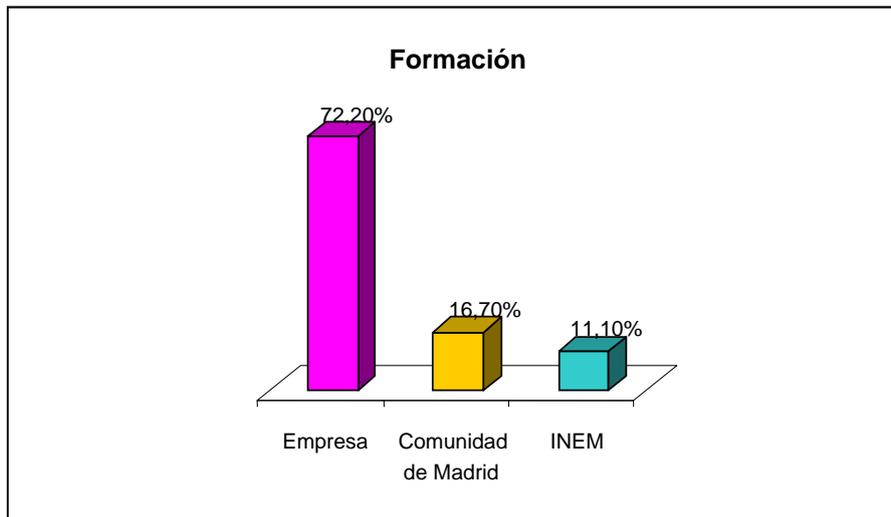


Un 17,6% de las personas encuestadas dice haber tenido que cambiar algo para encontrar trabajo. El mayor porcentaje de los cambios hace referencia a la aptitud hacia la búsqueda de trabajo (50%), el resto de respuestas hace referencia a dejar otro trabajo y a la modificación del currículum.

El trabajo aporta, para la mayoría, dinero (40,7%), seguido de conocimientos (25,9%), así como independencia y estabilidad, ambos con un 7,4%. Por último aparecen aspectos como la satisfacción personal, expansión mental, provecho para mi futuro, poder comer... En definitiva, lo que más valoran los jóvenes en los tres cuestionarios realizados es el salario. Después, a medida que aumenta la edad y experiencia laboral de éstos, la importancia concedida a la formación, experiencia y conocimientos adquiridos en el empleo también se ve incrementada, sustituyendo a la importancia que se otorga en edades más tempranas a aspectos relacionados con la satisfacción personal (estar a gusto, saber hacerlo, que me vaya bien, sentirse útil, etc.)

2.1.3.4. FORMACIÓN

Un 87,5% ha realizado un máximo de dos cursos de formación, tan sólo un 12,5% ha realizado entre 3 y 4. Para un 72,6% la formación se la ha proporcionado la propia empresa, mientras que un 16,7% la ha recibido a través de la Comunidad de Madrid y un 11,1% a través del INEM.



Más de la mitad de los encuestados (58,8%) cree que la formación que ha recibido no le ha ayudado a conseguir un mejor empleo. Las razones que se exponen son, todas con una representación del 9,1%, no he encontrado un trabajo mejor, te tienes que adaptar a lo que haya, la formación es insuficiente y la formación no me ha servido para nada.

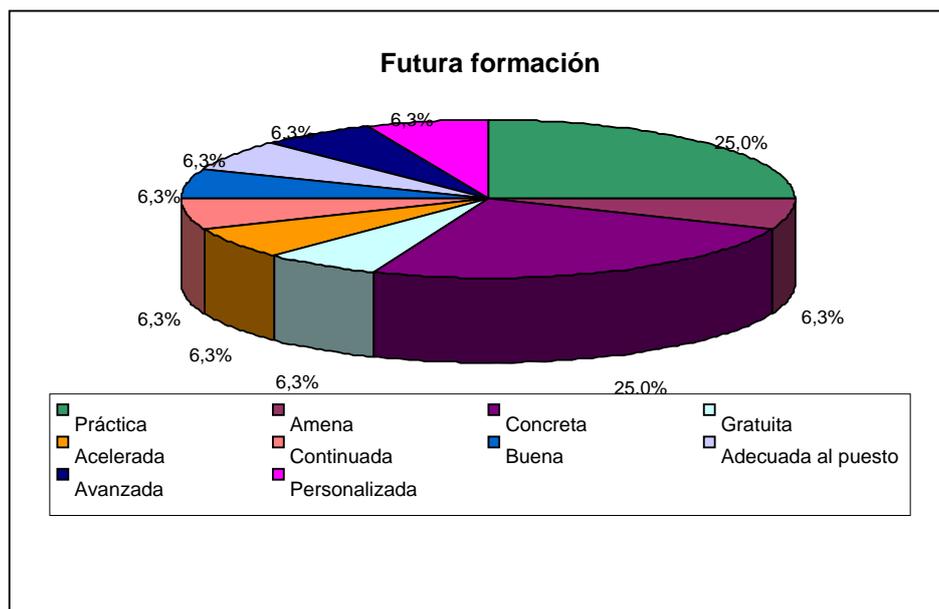
Los que creen que sí les han servido exponen que a más conocimientos, más posibilidades de encontrar trabajo (54,5%), y que sin saber nada es difícil encontrar trabajo (9,1%).

Las respuestas respecto a la formación que desean recibir para desempeñar mejor su trabajo se agrupan en función del curso que están realizando: un 66,67% de las respuestas del alumnado que está realizando el curso de higiene alimentaria dice que le gustaría recibir más formación relacionada con la atención al cliente. Un 40% del alumnado que está realizando el curso de instalaciones eléctricas de baja tensión desearía recibir un curso de electricidad.

Una vez en el trabajo, un 44,4% la formación que han echado en falta ha sido más formación teórica y un 22,2% más formación práctica. A continuación, con un 11,1% cada una, mencionan formación en idiomas y relacionada con el puesto de trabajo. También un 11,1% dice no haber echado en falta ninguna formación.

Si en el trabajo les surgieran dudas sobre alguna tarea o surgiera alguna nueva que no saben realizar un 88,9% preguntaría y un 11,1% intentaría aprenderlas por su cuenta. En ningún caso se plantean no realizar la tarea u otras opciones. Estos porcentajes, muy similares en los tres cuestionarios aplicados, dan cuenta de una responsabilidad mínima e interés hacia el propio empleo que se relaciona significativa y positivamente con lo señalado por los profesionales y expertos como actitudes demandadas por las empresas a estos trabajadores jóvenes.

A las personas encuestadas les gustaría, en un 25% de los casos, que la futura formación que reciban sea práctica, y otro 25% que sea concreta. El resto de respuestas se reparte de igual forma entre una formación: amena, gratuita, acelerada, continuada, buena, adecuada al puesto, avanzada y personalizada.



Son las empresas las que han proporcionado al alumnado encuestado, en un 50% de los casos, formación en riesgos laborales, en un 41,7% manipulador de alimentos y en un 8,3% de los casos, primeros auxilios. El total de los encuestados considera que esta formación les ha sido útil, lo cual resulta contradictorio con la pregunta anterior sobre si la formación les ayuda a mejorar en el empleo. En un 41,7% de los casos creen que es útil porque ayuda a tomar medidas preventivas, en un 16,7% porque se aprenden cosas necesarias para el trabajo, el resto de las respuestas, con un 8,3% cada una, hacen referencia a: es lo que busco, siempre es bueno formarse, me gusta aprender, es obligatoria para trabajar en sectores de comercio y finalmente, porque se puede utilizar si hiciera falta.

El motivo por el que han realizado el curso en el que están es, en un 63,6% de los casos, porque es obligatorio para poder trabajar, en un 18,2% de los casos porque es el único que les ofrecieron, y con un 9,1% aparece, porque interesa y porque es bueno aprender algo nuevo.

2.1.3.5. ACTITUD HACIA EL EMPLEO

Un 60% de los encuestados dice estar en el trabajo que le gusta.

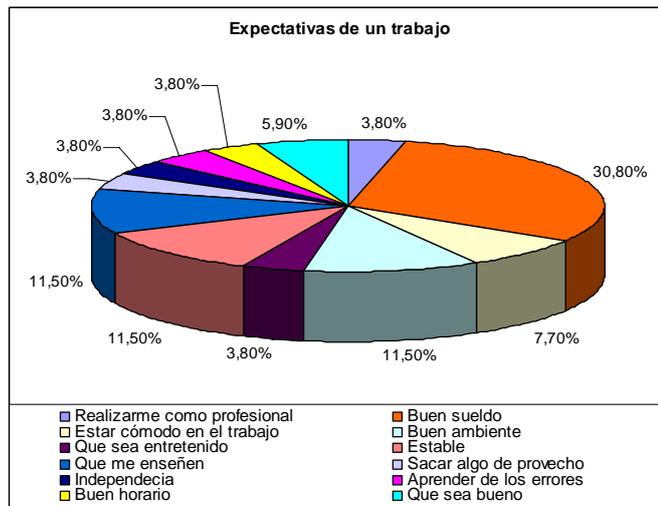
Todas las personas encuestadas trabajarían en otra cosa si no pudiese trabajar en aquello que les gusta. El 94,1% estaría dispuesto a formarse para trabajar en esa otra. Esta actitud de flexibilidad por parte de los trabajadores jóvenes con baja cualificación observada en los tres cuestionarios que hemos utilizado es un factor muy valorado por las empresas y los empleadores. Estos aseguran, además, que dicha actitud les puede suponer cierta seguridad a la hora de encontrar o mantener el empleo.

2.1.3.6. EXPECTATIVAS

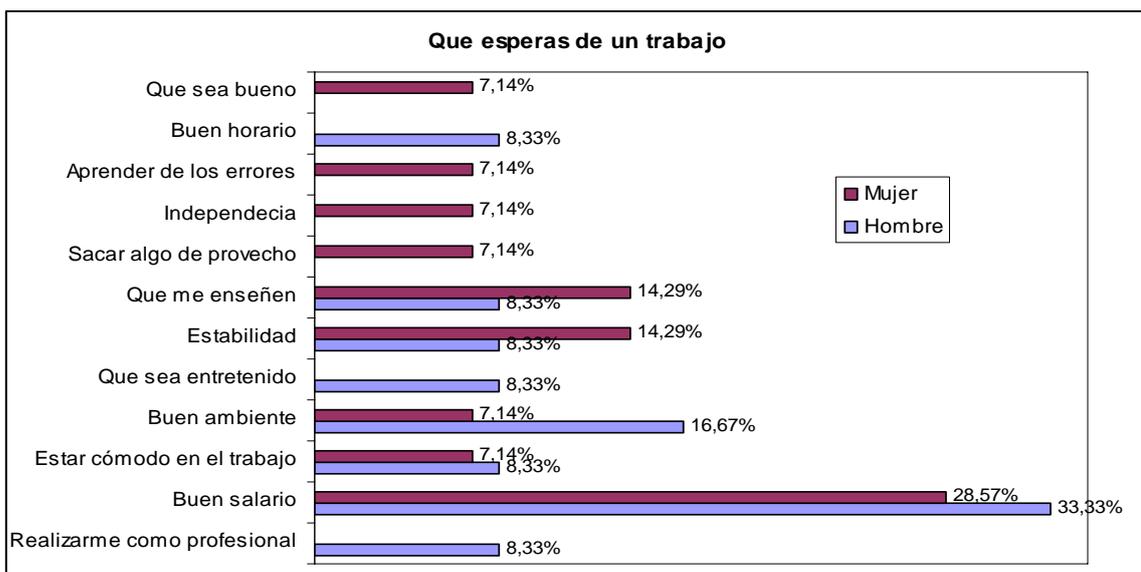
Respecto a las expectativas una vez finalizada la formación que están realizando, un 37,5% espera saber más, mientras que un 18,8% desearía más formación. Entre lo que se espera conseguir también aparece, experiencia (6,3%), ascender (6,3%), trabajar menos (6,3%), un buen puesto de trabajo (6,3%), seguir trabajando donde está (6,3%) y un título (6,3%).

Son las mujeres las que esperan saber más una vez finalizada la formación, ninguno de los hombres da esta respuesta. Los hombre por el contrario dan las respuesta relacionadas con el trabajo, ascender, un buen puesto de trabajo, seguir trabajando...

En cuanto a las expectativas sobre el trabajo la mayoría de los jóvenes esperan de un trabajo tener un buen sueldo (30,8%). Aunque las condiciones que hacen referencia a la satisfacción personal en el trabajo (realizarme como profesional, estar cómodo en el trabajo, que haya un buen ambiente, que sea entretenido, independencia...), tienen mucha importancia, ya que representan el 34,4% de las respuestas. El que el trabajo tenga buenas condiciones laborales (estabilidad, buena jornada laboral, que sea bueno...) aparece en un 21,2% de las respuestas. La formación en el trabajo sólo aparece en un 15,3% de las respuestas.

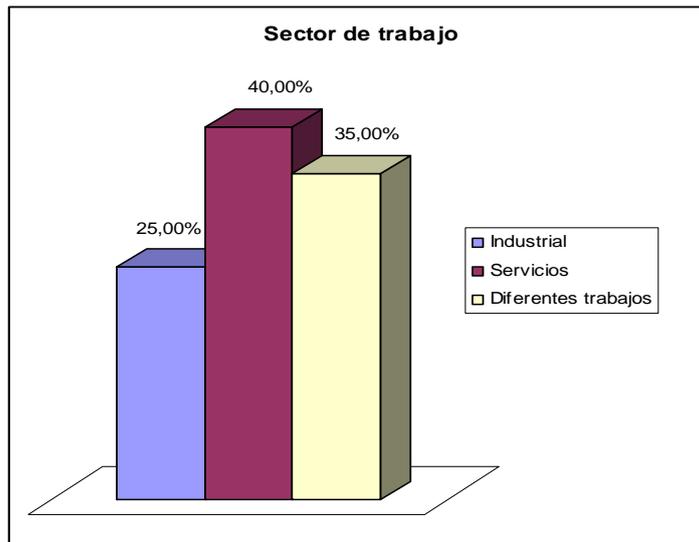


Una mayor proporción de hombres espera de un trabajo, tener un buen sueldo, mientras que las mujeres esperan, formación en el trabajo. Otra diferencia entre hombres y mujeres aparece en las condiciones laborales, son las mujeres las que esperan más frecuentemente de un trabajo que tenga unas buenas condiciones laborales.



2.1.3.7. CÍRCULO DE AMIGOS

En la mayoría de los casos, el círculo de amigos no tiene formación académica para trabajar (68,8%), pero un 88,2% de los amigos trabaja. Entre estos últimos un 80% trabaja de forma continua. La mayoría de ellos trabaja en el sector servicios (40%), seguido de diferentes trabajos con cambios frecuentes de sector (35%), y en el sector industrial (25%). En ningún caso el trabajo se realiza en el sector agrícola.



2.1.3.8. EXPECTATIVAS DE LAS FAMILIAS

Entre los trabajos que desearían las familias que desempeñasen sus hijos el que mayor porcentaje de respuestas ha obtenido es “lo que a mi me guste” (25%), seguido de profesiones para las que es necesario un título universitario (veterinaria, derecho, ingeniería de sistemas) (24,90%). Un 16,7% dice que a sus padres les da igual. El resto de respuestas hacen referencia a otras profesiones (policía, actor, un oficio, en una empresa...).



2.1.3.9. APOYO FAMILIAR

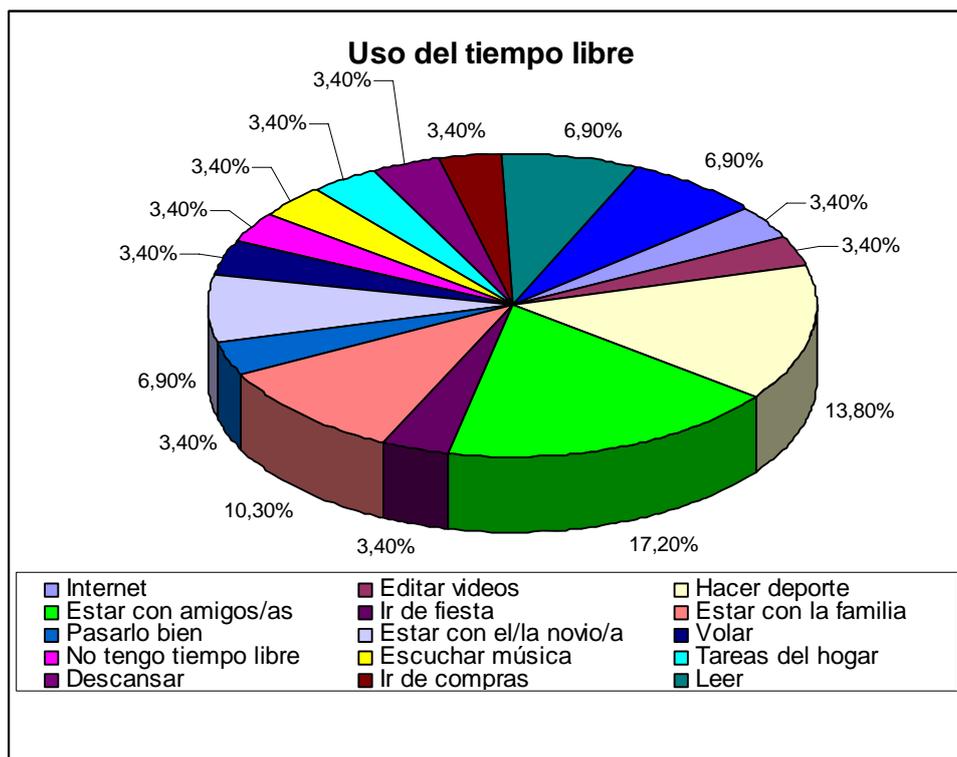
Un 64,7% de los jóvenes participantes se siente apoyado por sus familias. Un 17,6% de ellos no se siente apoyado y otro 17,6% se siente apoyado sólo a veces.

El apoyo que dicen recibir, en un 57,1% de los casos es “en todo”. Le sigue el apoyo animando para lograr sus objetivos con un 21,4% y en cuestiones laborales, en un 14,3% de los casos. Finalmente un 7,1% dice recibir apoyo en aquello que sus padres creen conveniente.

Entre los que dicen no sentirse apoyados el 50% no espera ningún apoyo por parte de sus padres, un 25% desearía que le apoyasen económicamente y otro 25% que se preocupasen más por él.

2.1.3.10. OCIO Y TIEMPO LIBRE

Un 17,2% de las respuestas hace referencia a estar con los amigos. A continuación, con un 13,8% de las respuestas aparece “hacer deporte”. Le sigue con un 10,3%, estar con la familia. Con un 6,9% de las respuestas, estar con el/la novio/a, leer e ir al cine. Por último con un 3,4% de las respuestas aparecen, Internet, editar videos, ir de fiesta, pasarlo bien, volar, escuchar música, descansar, ir de compras, tareas del hogar y cuidar a mi hijo/a. También con un 3,4% de las respuestas aparece que no tiene tiempo libre.



2.2. INFORMES DE ENTREVISTAS

2.2. INFORMES DE ENTREVISTAS

2.2.1. INFORME PARCIAL ENTREVISTA EXPERTO 1 (TÉCNICO DE CC.OO.)

IDEAS PRINCIPALES

POLÍTICAS NEOLIBERALES E INESTABILIDAD DEL EMPLEO

Los jóvenes constituyen uno de los sectores poblacionales en los que más claramente se ven las contradicciones y problemas de las políticas neoliberales, ya que sufren más directamente sus consecuencias.

La temporalidad e inestabilidad a la que se ha llegado en el empleo, hacen que estos jóvenes se interesen fundamentalmente por el salario que le ofrece el empleador y no tanto por su futuro profesional. Esto tiene como consecuencia que cambien con frecuencia entre empleos que nada tienen que ver entre sí y que no requieren cualificación, descuidando, por tanto, la definición de un itinerario profesional claro. Además, estos jóvenes no suelen haber adquirido la capacidad de aprender a aprender en la formación básica, con lo que les cuesta mucho adaptarse a las nuevas necesidades del mercado laboral. El problema llega cuando tienen más edad, pues ya no les es tan fácil encontrar empleo y no se sienten capaces de mejorar su cualificación.

RELACIÓN ENTRE FORMACIÓN Y EMPLEO

El sistema educativo sigue siendo muy teórico, no enseña a hacer y, en ese sentido, “aleja el sistema productivo de lo que es la escuela. La escuela sigue siendo muy clásica” (EN1: 4). Este puede ser el principal problema que tienen estos jóvenes para completar su ciclo de formación básica. Tienen claro que quieren trabajar pero el sistema educativo está muy alejado de dichas expectativas.

Los títulos ya no son salvoconductos para el empleo, seguramente porque las empresas buscan, en muchas ocasiones, esa formación técnica o, al menos, una formación más orientada a la práctica.

Destaca el absurdo que supone saber que hay un grupo de jóvenes más preparados que nunca y otro grupo que, no sólo no está preparado, sino que no tiene la capacidad ni la motivación para hacerlo. “Al sindicato le preocupa, sobre todo, (...) porque es una desvertebración social tremenda. Es el sistema, es el sistema eeh americano. O sea, ese 30% pues allá ellos” (EN1: 5).

Otro problema relacionado con la distancia entre el sistema educativo y el productivo es que la autoestima de estos jóvenes cae en picado, considerando que “no es que el sistema educativo haya sido ineficaz con ellos, es que son ellos. (...) muchos de ellos no se cualifican porque tienen miedo a aprender” (EN1: 12-13). Además, la de la escuela es una experiencia tan negativa para ellos y ellas que cuando se enfrentan a cualquier otra situación de aprendizaje no pueden evitar relacionar ambas y tienden a desconectar o perder el interés.

Por tanto, se hace necesario un trabajo en red de los distintos agentes (administración, empresas y sindicatos) para reducir estas diferencias y separación entre sistema educativo y sistema productivo, además de para garantizar la inserción sociolaboral de todos los individuos.

FORMACIÓN CONTINUA Y CUALIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES

El sentido de las ETT es proporcionar puntualmente y en un momento determinado, ciertos trabajadores cualificados a unas empresas clientes. “Ese sería el modelo de ETT, ¿eh? Que facilita a otras empresas, las cualificaciones... No los trabajadores en bruto” (EN1: 8). El problema, por lo visto en otras entrevistas (ver entrevista a técnicos de formación de ETT y profesores de Garantía Social), es que a las empresas de trabajo temporal también se les demanda gente sin cualificación. Es decir, podríamos decir que hoy por hoy en Madrid es fácil encontrar un trabajo, incluso sin ninguna cualificación, pero nos asalta la duda: ¿qué pasará con estos trabajadores en el futuro?

El futuro de una ETT, según nuestro entrevistado, pasa por ofrecer trabajadores bien formados a sus empresas cliente. Los trabajadores deben ir completando y mejorando su cualificación poco a poco. Además es una forma justa de hacer que los recursos dedicados a formación no se queden siempre en manos de unos pocos, precisamente aquellos que más nivel formativo tienen.

NUEVO ACUERDO PARA LA FORMACIÓN CONTINUA Y ACCIÓN SINDICAL

El nuevo Acuerdo para la Formación Continua de los trabajadores va a intentar corregir algunas de las lagunas del anterior, ya que “había un absurdo que era la separación tan drástica entre el trabajador desempleado y el trabajador ocupado. (...) a ese colectivo de personas no le define un trabajo. Le define su situación continua de cambio” (EN1: 9). Esto, dicho por alguien perteneciente a uno de los principales sindicatos, nos anima a pensar en un mayor respaldo a los trabajadores. No obstante, también nos hace cuestionarnos sobre si no se está empezando a ver como algo “normal” la temporalidad y la alta inestabilidad en el empleo, precisamente desde los

agentes que más tendrían que proteger a los trabajadores y mirar por su estabilidad y sus derechos.

Desde el sindicato también se quiere atender de manera equitativa a todos los trabajadores, independientemente de que estén contratados por una ETT o por la empresa cliente.

OTRAS LÍNEAS O TEMAS DE INTERÉS PARA LA INVESTIGACIÓN

El entrevistado considera que sería interesante conocer otros aspectos aunque quizá excedan los límites de la presente investigación:

- Si las ETT están intentando ofrecer a sus empresas clientes trabajadores cualificados o no les preocupa mucho la cualificación.
- Qué personal están cediendo las ETT y qué requerimientos tienen por parte de las empresas clientes.

2.2.2. INFORME PARCIAL ENTREVISTA EXPERTO 2 (DIRECTORA DE PROGRAMA DE GARANTÍA SOCIAL)

IDEAS PRINCIPALES

NECESIDAD DE LA FORMACIÓN: LA EDUCACIÓN PERMANENTE

¿Es cierto que la formación es importante? ¿Para qué lo es? Estas son preguntas que parecen claras para las personas que están formando a los jóvenes objeto de nuestro estudio. Sin embargo, no parece tan fácil hacer que ellos las entiendan. Hablando de la importancia de la formación, la entrevistada nos aseguraba “Yo creo que es esencial (...) aprenden a convivir en una de estas aulas (...) si vienes aquí es para tener una formación, para tener una cultura, y digo porque a lo mejor si empiezas a trabajar nunca más vas a volver a estudiar” (EN2: 11)

POLÍTICAS EDUCATIVAS Y DE EMPLEO

En el proyecto que coordina la entrevistada, la mayor parte de los jóvenes participantes son inmigrantes. Esto hace que esté muy sensibilizada con el tema y que nos mostrara sus dudas ante la incoherencia con la que, según ella, actúa la Administración: “...tenemos muchísima dificultad con el tema de los inmigrantes (...) el proceso, entre que ehhh hace la oferta de empleo y eso se resuelve, y puede empezar a trabajar, puede ser de seis meses (...) si quieren realmente que se integren los jóvenes (...) pues agiliza de alguna manera los trámites” (EN2: 3).

Además denuncia cierta falta de compromiso con la modalidad de Garantía Social que desarrollan en su centro, la Iniciación Profesional, que se está externalizando a través de ONG y hay cierto desentendimiento por parte de la Administración. “... las prácticas están totalmente desprotegidas, la Comunidad de Madrid se lava las manos completamente (...), los seguros los pagamos nosotros” (EN2: 4)

FORMACIÓN DE LOS JÓVENES DE BAJA CUALIFICACIÓN

La entrevistada asegura que el éxito de los programas de Garantía Social es, además de una atención más individualizada que la brindada en el instituto de educación secundaria, la formación técnica para el empleo. “... les gusta todo lo que es actividad pero, donde ven el resultado inmediato ¿no? (...) les gusta y trabajan y aprenden y hacen cosas” (EN2: 2).

Ahí descansa, para nuestra entrevistada, la clave para que cualquier acción formativa con estos jóvenes sea efectiva: "... ellos nos se ponen a estudiar en casa, esa formación a través de una academia (...) no la van a continuar, es decir, tendría que ser una formación presencial, presencial a lo mejor reduciendo el horario de trabajo, es decir, teniendo, no sé, pues algún tipo de incentivo" (EN2: 7).

Sin embargo, también asegura que, a menudo, en estos programas se cae en el paternalismo o sobreproteccionismo. "... yo creo que le protegemos sin querer (...) tienen un seguimiento y una atención tan tan exhaustiva que yo creo que en el salto al mundo laboral aunque pasen por unas prácticas a mí me parece que se nota, que se nota" (EN2: 10).

Según nuestra entrevistada, estos jóvenes no tienen muy claras sus metas y esto hace que se dejen llevar por el materialismo inmediato imperante en nuestras sociedades y que no brinden demasiada importancia a la formación y la cultura.

Además tienen escepticismo y miedo al fracaso por anteriores experiencias en la escuela en la que a menudo se les ha puesto la etiqueta de "fracasados".

EMPLEO DE LOS JÓVENES DE BAJA CUALIFICACIÓN

El panorama laboral, unido a la baja cualificación y la falta de previsión de este colectivo, hacen que estos jóvenes cambien con frecuencia de empleo, motivados fundamentalmente por el salario y sin prestar atención a la definición de un perfil profesional concreto. (EN2: 6-7)

Suelen ser, además, empleos que no exigen cualificación, con lo que tampoco les suponen un reto que les requiera un alto esfuerzo personal ni les aportan demasiado.

RELACIÓN ENTRE FORMACIÓN Y EMPLEO

También desde su punto de vista, la relación entre los programas educativos y el mundo laboral tendría que ser más fluida y cercana. "A mí me parece que los, que los empresarios o personas de la empresa se deberían de acercar más al mundo de la formación, y a lo mejor nosotros también, diciéndoles (...) ¿dónde veis vosotros que la formación está más, más floja?" (EN2: 5)

Según la entrevistada, hay que recurrir a todos los actores que intervienen en esta situación y explotar al máximo las coordinaciones y acciones que se puedan establecer y emprender entre ellos.

2.2.3. INFORME PARCIAL ENTREVISTA A PROFESIONALES DE GARANTÍA SOCIAL Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

ENTREVISTADOS

- Coordinadora del programa de Garantía Social de Iniciativas Fontarrón en Madrid.
- Profesor de formación específica, especialidad electricidad, en el programa de Garantía Social de Iniciativas Fontarrón en Madrid.
- Profesor de formación básica, especialidad de Mantenimiento básico de edificios en el programa de Garantía Social del Centro Loyola en Madrid.
- Profesora de formación básica, especialidad de Operaciones eléctricas de baja tensión en programa de Garantía Social en Villavarde.
- Responsable de Empresa de Trabajo Temporal, sector electricidad.
- Responsable de Empresa de Trabajo Temporal, diversos sectores, fundamentalmente hostelería.

IDEAS PRINCIPALES

PANORAMA LABORAL

Los entrevistados aseguran que, en la actualidad, estos jóvenes pueden tener bastante facilidad para encontrar un empleo porque faltan profesionales.

Un tema que aparece repetidamente es el de las personas inmigrantes y las dificultades que éstas tienen para conseguir un permiso de trabajo. Además, señalan que, en ocasiones, los inmigrantes se comprometen más con el trabajo que los autóctonos, los cuales están más protegidos, a veces sobreprotegidos, por las familias.

FORMACIÓN DE TRABAJADORES JÓVENES CON BAJA CUALIFICACIÓN

Creer además que lo que se pide a los trabajadores jóvenes con baja cualificación desde las empresas hoy en día es una formación muy orientada a la práctica y que estén acostumbrados a trabajar. Importa, fundamentalmente, la predisposición para trabajar. Es decir, unas actitudes positivas hacia el trabajo que son las que se trabajan, entre otras, desde los programas de Garantía Social.

Los empresarios señalan que, en ocasiones, la falta de estas actitudes positivas hacia el trabajo, como la responsabilidad, la seriedad y el compromiso, es el principal escollo para que un joven mantenga su empleo o se inviertan más recursos en formación.

Los profesionales en programas formativos aseguran que lo más difícil es la transferencia de los aprendizajes a la vida real.

Algunos de los entrevistados critican la derivación que se hace de estos jóvenes a los programas de Garantía Social, ya que en ocasiones se convierte en una herramienta para deshacerse de chicos y chicas que “molestan” en clase, más que una decisión fundamentada.

Tiene que darse una atención quizá algo más personalizada a estos jóvenes, pero con exigencia y realismo. Aseguran que es necesario educar para afrontar la realidad y “quitar pájaros de la cabeza”.

EMPLEO DE JÓVENES CON BAJA CUALIFICACIÓN

Algunas de las características de estos jóvenes que pueden influir a la hora de encontrar un puesto de trabajo son el planteamiento de unos objetivos a muy corto plazo, una baja autoestima, baja tolerancia a la frustración, falta de puntualidad y dificultad para asumir sus errores. Es necesario que descubran sus potencialidades.

Incluso, destacan, algunos de los jóvenes tienen unas expectativas equivocadas. Creen que va a ser fácil ascender y conseguir altos ingresos.

Afirman que algunos de estos jóvenes tienen una gran falta de perspectiva porque cambian con frecuencia de empleo teniendo en cuenta sólo el salario, a veces con pequeñas diferencias. Se olvidan de otras variables que a la larga pueden resultarles rentables.

Los perfiles más demandados son los que están ligados a los oficios tradicionales y al sector servicios.

COORDINACIÓN SISTEMA EDUCATIVO SISTEMA PRODUCTIVO

Señalan una falta de correspondencia entre el programa educativo de los programas de formación del grupo de jóvenes a los que nos referimos y lo que se demanda desde las empresas.

Asimismo, demandan más contactos entre los programas formativos y las empresas.

Es necesario que se mejore esta relación para que se de una mayor rentabilidad de la formación, ya que se invierten muchos recursos destinados a este capítulo.

Se plantea la realización de protocolos por parte de las empresas que orienten la formación que se lleva a cabo en los programas educativos con el objetivo de que sean realistas. Con todo, los empresarios demandan una formación básica de amplio espectro, no adaptada a demandas o empresas concretas. Una formación más específica se puede obtener al incorporarse a un empleo mediante la formación continua.

2.2.4. INFORME PARCIAL ENTREVISTA A PROFESIONALES DE GARANTÍA SOCIAL Y FORMACIÓN OCUPACIONAL

ENTREVISTADOS

- Directora del programa de formación ocupacional TEAR (Taller Arqueología) en Alcalá de Henares.
- Orientadora del programa de formación ocupacional TEAR (Taller Arqueología) en Alcalá de Henares.
- Profesor de formación específica, especialidad de Matadero en el programa de Garantía Social de Guadalix.
- Profesora de formación específica, especialidad de Jardinería en el programa de Garantía Social de Guadalix.
- Profesora de formación básica, especialidad de Administración y empresa en el programa de Garantía Social de Parla.

IDEAS PRINCIPALES

Según los entrevistados, una posible estrategia para la inclusión laboral de los jóvenes de garantía social, es que las empresas se encarguen del salario de los jóvenes en el puesto de prácticas y además, más tarde, se les haga un contrato indefinido si trabajan bien.

Las características principales de los jóvenes en estas edades a la hora de encontrar un puesto de trabajo en el mercado laboral son la temporalidad en su trabajo y el salto de un trabajo a otro.

La formación en garantía social, mantienen, debe ser fundamentalmente práctica y ligada a la realidad.

La formación de estos jóvenes necesita urgentemente una coordinación entre empresas y formación. Aunque los modelos educativos que se llevan a cabo en garantía social y en talleres ocupacionales son distintos a los modelos económicos de una empresa, la finalidad es muy parecida: lograr la inserción laboral de los y las jóvenes. Es necesario encontrar un punto de encuentro entre los dos modelos; el modelo de la empresa y el modelo del sistema educativo.

La garantía social y talleres ocupacionales están infravalorados. Estos programas necesitan un mayor apoyo de las instituciones educativas y sociales. La empresa privada tiene mucho que decir en la valoración de todos los programas formativos para jóvenes.

Los y las profesionales entrevistadas advierten que no sólo las empresas tienen que ser conscientes de la demanda laboral de trabajadores jóvenes con baja cualificación. También existen las bolsas de empleo público que tienen que ser sensibles al grupo de jóvenes con el que estamos trabando.

Se necesita una mayor coordinación entre los institutos y los programas de formación ocupacional. Los profesionales que trabajan en estos programas mantienen que muchos de los jóvenes que salen del instituto por “fracaso escolar” van “directamente” a los programas de formación ocupacional. Esto requiere que el centro que recibe a este alumnado tenga información de ellos. Por otra parte los institutos deberían informar a los jóvenes de la opción de los programas de garantía social, para que puedan optar y asumir su responsabilidad.

Desde la formación ocupacional se anima y se trabaja para que los alumnos que no han llegado a obtener el título de la ESO tengan una segunda oportunidad. Pero eso se lleva acabo con planteamientos pedagógicos muy distintos a los que se llevan en el instituto.

Desde el profesorado se anuncia que se necesita mucha más formación para los profesionales que trabajan con jóvenes de baja cualificación. Los planteamientos pedagógicos son muy distintos y “No se está preparado, al empezar, un programa de este tipo”. Un profesional en este campo se va haciendo poco a poco, pero sería mucho más fácil con formación continua para el profesorado.

Los profesionales entrevistados destacan el aumento de la inmigración en sus programas de garantía social y de formación ocupacional.

Este tipo de programas, aseguran, tienen que ser algo elegido por los alumnos, no algo impuesto por la familia o el centro educativo. Esto puede ser un primer paso para la motivación de los jóvenes. Por otra parte, es muy importante que estos programas se olviden de que en las aulas aparezcan frases como: “otra vez a copiar”, el quehacer hay que orientarlo de una forma práctica, buscar la dinamización y a la vez contemplar los hábitos de trabajo y los personales.

Una crítica que hacen a la Administración Educativa, es que ésta solamente se preocupa y le importan los resultados de inserción laboral de los jóvenes participantes en programas ocupacionales y en garantía social, y no tanto los procesos llevados a cabo en los mismos y la capacitación a más largo plazo.

En cuanto al perfil de los jóvenes, señalan que:

- Con la ayuda de profesionales, algunos jóvenes se orientan y siguen estudiando aunque otros se estancan.
- La diferencia en el nivel madurativo de los jóvenes inmigrantes y de los jóvenes españoles es realmente significativa.

- Además es muy distinta la finalidad del trabajo de unos y de otros. No es lo mismo buscar un trabajo por la necesidad de aportar un ingreso más en la familia, que buscar un trabajo para cubrir determinadas necesidades.
- Desde los centros educativos se les miman demasiado, tienen demasiada protección.
- Normalmente tienen dos grupos de amigos: uno de los que ya tienen un empleo y otro grupo que se encuentra estudiando.

2.2.5. INFORME PARCIAL ENTREVISTA A JÓVENES DE GARANTÍA SOCIAL

ENTREVISTADOS

- Dos jóvenes en Programa de Garantía Social modalidad Formación y Empleo.
- Dos jóvenes en Programa de Garantía Social modalidad Talleres Profesionales.
- Cuatro jóvenes en Programa de Garantía Social modalidad Unidades Formación e Inserción Laboral.

IDEAS PRINCIPALES

Los jóvenes entrevistados opinan que se da hoy en día una sobrecualificación de los empleos que se torna un obstáculo a la hora de encontrar un puesto de trabajo, no se corresponde lo que exigen como CV con el trabajo que después van a desempeñar. “Porque yo estuve mirando para el “Foster’s Hollywood” y me pedían que tuviera también bachillerato para repartidor.” (EN3: 3)

Hay perfiles laborales más demandados que otros, para los que la situación laboral no es tan complicada. J: “Pues depende de lo que busques también, el perfil de nosotros, electricidad - fontanero, está muy demandado, incluso yo también trabajo los fines de semana en un bar de Malasaña” (EN3: 3).

Las empresas caen a menudo en una contradicción ya que en las entrevistas de trabajo suelen pedir experiencia la cual no puede tener un joven de dieciséis años. “Por eso digo que siempre van a buscar a una persona más mayor, por la experiencia.” (EN3: 3)

Muchos de los jóvenes ven la garantía social como algo provisional, para salir del paso y buscar un trabajo cuanto antes. Muchos quieren seguir estudiando en un módulo de grado medio o incorporarse a una escuela de educación de adultos. “Yo, yo sí quiero trabajar pero tampoco quiero estar de dependienta toda mi vida. Yo mientras que trabaje también voy a intentar hacer el grado medio pero... mientras tanto sí, sí voy a buscar de ese perfil. Es lo que he hecho porque de otra cosa no tengo nada.” (EN3: 6).

Los jóvenes son conscientes que en garantía social no sólo te enseñan una profesión, sino también enseñan a utilizar habilidades y “herramientas” para la vida diaria. (EN3: 7) En esto coinciden con las expectativas de los programas y profesores

de Garantía Social, aunque éstos últimos aseguran que en ocasiones los jóvenes no dan la importancia necesaria a la formación básica.

Hay más facilidad de encontrar trabajo para los jóvenes de baja cualificación en determinados sectores. “Lo que pasa que ya tienes un título y es algo más y mucha gente en las obras, ya digo en trabajar en las obras, en las obras ya lo tienes muy fácil, si vas a ser electricista “o otra”, no. Pero en una obra, lo tienes fácil.” (EN3: 14) Este discurso es muy similar al discurso de los jóvenes en formación continua y ocupacional.

Las ETT son conocidas por los jóvenes entrevistados y la mayoría estaría dispuesto encontrar trabajo en ellas. “J: A mí me parece bien. Para salir del paso está bien.” (EN3: 15)

Los jóvenes aprecian una notoria diferencia pedagógica entre los Institutos de Educación Secundaria y los programas de Garantía Social. “Que hay distinto ambiente, hay menos personas...” “Hay más paciencia, más comprensión.” “Por que no se puede comparar un profesor de una UFIL a un profesor...” “Claro son más cercanos, más personal” “Son, no sé, es como más individual, más... como hay menos gente y ellos son menos. No hay tanta gente en distintos programas, están encima de ti y te lo hacen tan llevadero.” (EN3: 17-18)

Muchos jóvenes tienen las figuras paternas y maternas como referencia laboral. “Mi madre ahora mismo está aprendiendo inglés porque trabaja de hostelería...” “Sí y como trabajamos en una empresa pues los sábados van y le pagan como noventa euros al día, se los pagan allí y si yo voy con él, pues a él le dan noventa euros y a mi otros...porque yo también sueldo y esas cosas, el jefe ve y tal. Allí estuve trabajando todo el verano, tres meses y aprendí muchísimo, muchísimo... y me van enseñando también.” (EN3: 27- 28)

2.2.6. INFORME PARCIAL ENTREVISTA JÓVENES EN FORMACIÓN CONTINUA Y OCUPACIONAL

ENTREVISTADOS:

- Dos jóvenes en formación ocupacional en programas de Escuela Taller.
- Tres trabajadores jóvenes con baja cualificación y distintas experiencias en formación continua.

IDEAS PRINCIPALES

Al preguntarles por el panorama laboral a este colectivo de jóvenes, son muy pesimistas a la hora de encontrar un puesto de trabajo. “D: Porque no encuentras una buena empresa... para quedarte fijo. Yo por lo menos.” (EN6: 2)

Se reconoce que es importante tener unos buenos conocimientos para un oficio y por lo tanto tener una buena formación desempeñar bien tu trabajo. “S: Hombre la verdad que para entrar en una empresa y como no lleves los conocimientos para un oficio y te coloques bien... mal.” (EN6: 3)

Muchos de los jóvenes de baja cualificación han pasado por puestos de trabajo que les han aportado muy poco en su formación laboral. “Si sólo te dedicas a barrer, a recoger lo que hay por ahí en la obra... “abre esta zanja”, “pica ahí”, “haz esto”, “haz lo otro”... pero realmente no te enseñan lo que es el oficio.” (EN6: 3). Además con la experiencia laboral de estos jóvenes, se detecta un pesimismo a la hora de que los empresarios quieran formar a estos trabajadores.

Los perfiles de estos jóvenes que ya han tenido contacto con el mundo laboral están marcados por la temporalidad y alternancia en los trabajos. “En estos seis años he estado trabajando en casi todo (tos): de dependiente, en una imprenta, en Maxcoop, montando aire, montando andamios, de peón, haciendo reformas, de electricista, de todo.” (EN6: 5)

Se vuelve a repetir en las entrevistas el malestar por la sobrecualificación que por parte de las empresas se pide. No hay una coherencia entre el puesto de trabajo a desempeñar y lo que te exigen en el curriculum vitae. “O: Es que es increíble porque, a veces, la empresa cuando vayas a buscar trabajo y presentas el currículum te pide que tengas formación profesional y todo lo que quieras y cuando entras a trabajar te utiliza sólo para cargar herramientas y nada más, no te utilizan para otra cosa.” (EN6: 6)

Existe una incoherencia en muchos cursos de formación continua, no se corresponden los contenidos de muchos cursos con la praxis diaria del trabajador que esta recibiendo el curso. “El único trabajo así, el único curso así que tuve así es el de riesgos laborales. Es que no puedes compaginar lo que dicen en riesgos laborales con el trabajo, porque tiene unas ciertas normas que tú no puedes acatar en la obra. Ellos te dicen: “no te subas al último peldaño”, pero te tienes que subir por narices.” (EN6: 7) Como conclusión a esta idea, podríamos decir que la formación continua que se reciba tiene que ser útil para la función que se éste desempeñando en el puesto de trabajo. Además esta formación que se reciba debería muy ligada la práctica con la teoría.”Yo si lo veo importante, que te de un curso no sólo teórico sino a la vez que te lleven a la práctica. Por es allí cuando se te queda, porque te dan curso teórico y te mandan, como él ha dicho antes, a otra cosa y al final el curso teórico adiós. No te acuerdas de nada.” (EN6: 8)

Muchos de los trabajos en los que han estado tienen una corta duración y cuando terminan el contrato no hay una continuidad. Al no haber una clara continuidad en el trabajo, la inversión en formación es mínima o nula porque solamente desempeñan un trabajo muy concreto y sin perspectivas de futuro “La temporalidad en el trabajo y los contratos de fin de obra hace que el empresario te quiera para un único y exclusivo trabajo, no importa lo que aprendas..” “...donde sus trabajadores lo van a necesitar una seriedad, una continuidad en su trabajo, gente responsable. Pero das con una empresa, un pistola, gente que tiene tres cuadrillas para él y lo que busca es que saques el trabajo, que le saques el “tajo” y luego adiós muy buenas. Se va a quedar con lo que tiene él, con sus amigos o con su gente.” (EN6: 10)

Según los entrevistados para un empresario tendría que ser importante las siguientes cualidades a la hora de contratar a un trabajador: los conocimientos, experiencia, desempeño, responsabilidad, ganas de aprender y el interés que ponga la persona. (EN6: 11)

Todos conocen lo que es una ETT. Algunos no ven variación en trabajar en una empresa de trabajo temporal y una “empresa normal”. “O: Yo en mi caso llevo ya un año trabajando para una empresa de trabajo temporal y la verdad si llevo tiempo trabajando en una empresa de trabajo temporal, la verdad, es porque no veo la diferencia entre la temporal y la permanente que te ofrece. Están casi iguales y a veces hasta peores. La ETT parece que te paga hasta mejor todavía.” (EN6: 14) Otros creen que no tiene que ser necesario el puesto de intermediario de una ETT, dicen que estas empresas hacen que reciba menos dinero. “D: Lo injusto es que te quiten una parte de tu sueldo y que la repartan y que se la quede el empresario... en vez de estar trabajando tú para esa empresa ¿Por qué nosotros no encontramos esas empresas? Ese precio a ellos y a nosotros no.” (EN6: 15)

Pero parece que todos están de acuerdo que la ETT te abre las puertas para trabajar en otras empresas y puede que la empresa que te remitan como trabajador, más tarde, te contrate como indefinido o fijo. “Am: Yo la empresa que estuve por la ETT ahí me dijeron que a los tres meses, tenías que estar tres meses por la empresa y bueno, con la empresa, con la empresa de trabajo temporal y después ya te contrata la empresa. Yo tardé veinte días en irme de aquella empresa. A los veinte días se lo comuniqué a la empresa de donde estaba trabajando, se lo comenté y me dijeron que no me fuese que me iban a contratar ellos que no iba a tener que estar los tres meses de prueba con la empresa de trabajo temporal y que al siguiente mes me contrataban. Y les dije que no porque me iba a trabajar durante seis meses al ayuntamiento de Parla.” (EN6: 15)

La formación mejorará la cualificación en el trabajo siempre que sea una BUENA formación. Una buena formación tiene que llevar la teoría implícita en la práctica, al mismo tiempo. Que el profesorado que lo imparta sea gente cualificada y con conocimientos pedagógicas que hagan del curso un sitio idóneo para llevar acabo los procesos de enseñanza-aprendizajes de una forma amena, entretenida participativa. “Am: Al fin y al cabo, tú llegas y claro... te empiezan a hablar en chino y que tú no entiendes. A ti te ponen las cosas claras, a practicarlas y te lo van explicando con la teoría y es muchos mejor que cuando estás con la teoría primero y luego estás con la práctica. Tienen que mezclar la práctica al mismo tiempo.” (EN6: 16).

A ninguno de los entrevistados les llega el sueldo para cubrir sus gastos, es más, culpan al sistema económico en el que estamos inmersos como el responsable directo. Creen que políticas como la entrada del euro, que ha encarecido la vida, ha sido perjudicial para este grupo de jóvenes trabajadores que no superan en muchos casos los ochocientos euros de salario mensual. Además como dato simbólico, acuerdan que un sueldo para “sobrevivir” y lograr una independencia económica estaría alrededor de mil doscientos euros. (EN6: 27)

Los inmigrantes entrevistados creen que hay una mayor dificultad a la hora de acceder a un puesto de trabajo. (EN6 Pág. 6)

El sueldo sería la parte más importante a la hora de encontrar un puesto de trabajo, seguido por las condiciones de trabajo, luego por los horarios y la posibilidad de ascenso y por último la formación y seguridad. (EN6: 8)

De la entrevista se recoge por unanimidad la importancia de los estudios y la necesidad que hay de tenerlos para encontrar un sitio en el mercado laboral. “Al: Lo mejor es estudiar, tener una buena base, unos estudios para luego, un buen trabajo. El estudio es la formación de un trabajo y donde quieres ganar dinero es ahí, o sea, un consejo estudia porque acabas hasta las narices de trabajar. Yo empecé a trabajar con quince años, con catorce y ahora con veinticuatro y tengo unas ganas de cogerlo y

estudiar. Es que yo tengo EGB y yo sé escribir, y ya está. Tengo más faltas de ortografía ya lo verás...” (EN6: 27)

El INEM, bolsa de trabajo de ayuntamientos, anuncios de periódico o de Internet, preguntar a amigos, familiares, gente cercana y echar curriculum en empresas son las vías más comunes que tienen estos jóvenes a la hora de buscar un puesto de trabajo. (EN6: 13)

Los cursos de formación en las empresas deben de ser consensuados entre el trabajador y la empresa. Ambos tienen que poner de su parte para llevar acabo la formación que es beneficiosa para las dos partes. (EN6: 27)

2.3. INFORME SOBRE EL PANEL DE EXPERTOS

2.3. INFORME SOBRE EL PANEL DE EXPERTOS (14 DE JUNIO DE 2006)

Actualmente los jóvenes con baja cualificación se encuentran en una situación que no responde únicamente a una problemática económica y laboral, sino también social, ya que en su inserción y formación intervienen diferentes agentes, con diferentes recursos, en diversos momentos y espacios; desde empleadores, formadores y familiares hasta los tipos de centros educativos, la administración pública, las experiencias anteriores... Además la integración de estos jóvenes en el mercado de trabajo supone el paso previo a la emancipación, a la vida adulta.

LOS JÓVENES OBJETOS DE NUESTRO DE ESTUDIO

Es necesario ofrecerles a estos jóvenes una visión real del mercado de trabajo y de la situación en la que ellos se encuentran respecto a sus posibilidades de integración. Muchas veces, se establecen unas metas que no se corresponden con la realidad a la que se enfrentan ni con sus propias capacidades. Es por ello, entre otros aspectos, por lo que, conociendo la diferencia entre el instituto o la escuela y los programas de los que son beneficiarios, respecto, no sólo a las expectativas puestas en ellos, sino también al trato que se les da y los objetivos que se pretenden alcancen, se considera importantísimo hacerles entender que una vez se han desvinculado del mundo educativo formal reglado y se hacen partícipes de otro tipo de educación, de programas formativos como las UFIL o la Garantía Social, se les está dando una nueva oportunidad que deben aprovechar para mejorar su situación y cumplir sus objetivos: tener un trabajo, mejorar en este y ganar dinero.

Estos jóvenes presentan no sólo los problemas propios de su edad, sino también una serie de carencias en su desarrollo personal, consecuencia entre otros aspectos, de la formación previa que no han recibido, ya que se trabaja en etapas educativas anteriores. Carecen de una serie de habilidades sociales necesarias para su vida personal y su desarrollo profesional que se empiezan desarrollando en la etapa de educación infantil.

Los expertos participantes en el panel destacan, además de la falta de costumbre a seguir horarios, recibir órdenes e instrucciones, la disciplina... otras habilidades relacionadas con la maduración como el respeto hacia los demás, el autocontrol, canalizar de forma adecuada el mal humor o la agresividad, trabajar en equipo, la desmotivación, la capacidad para tomar decisiones, la falta de interés por aprender...

A esto se suma la sobre protección de la familia, generando en ellos, en ocasiones, hábitos inadecuados para enfrentarse al mercado de trabajo.

LA FORMACIÓN. EL PAPEL DE LOS FORMADORES:

Ante las carencias que presentan nuestros jóvenes, a las que no saben cómo hacer frente y de las que muchas veces no son conscientes, su capacidad de inserción se limita y la labor de los formadores se complica.

Los formadores deben trabajar en el intento de dotar a estos jóvenes de esas habilidades sociales, de una serie de competencias básicas de desarrollo personal que les permita principalmente tomar decisiones, trabajar en equipo, aceptar frustraciones, convivir con sus compañeros... Encaminarlos en un proceso de maduración necesario para convertirse en buenos profesionales.

Esta labor y la situación de estos jóvenes se complica al no existir un reconocimiento ni desde la Administración educativa, ni por parte de los empleadores, de las cualificaciones profesionales que se pueden ir alcanzando poco a poco, al estar inmerso en un proceso educativo no formal y en el propio puesto de trabajo que el joven llega a ocupar.

No certificar la cualificación adquirida hace que la motivación, la ilusión por formarse, desaparezca.

A ello se añade el estigma que recae sobre los cursos de inserción o el tipo de programas de los que se ha hecho mención (UFIL, Garantía Social...); la falta de reconocimiento también de los aprendizajes acumulados durante su recorrido laboral o profesional, por la propia experiencia vital... Este tipo de reconocimiento y su certificación permitiría no sólo la flexibilidad de los planes de formación, su adaptación a las necesidades que vayan surgiendo, tanto sociales como empresariales, sino también la movilidad de los jóvenes según sus intereses y motivaciones.

Trabajar con pocos chicos, en un ambiente familiar, estableciendo relaciones cercanas de compañerismo y solidaridad y sabiéndose parte de un proyecto común a compañeros y formadores, hace que se impliquen más y por tanto aumenten las posibilidades de éxito tanto del joven como del programa formativo. Para ello, ya que no existe un modelo único de enseñanza sino métodos, equipos, políticas de centro, etc; es necesario que los formadores estén preparados: sean pacientes, pongan en práctica métodos, técnicas y herramientas adecuadas a las características de estos chicos, ofrezcan un marco de referencia claro y ajustado a la realidad cambiante, actúen como modelos en aquellas habilidades y actitudes que se pretenden desarrollar en ellos...

Así, la función del formador no queda reducida a la mera transmisión de conocimientos, sino que este se convierte en un orientador que acompaña al joven en su proceso tanto formativo como de inserción.

Con este tipo de formación, desde UFIL, programas de Garantía Social, CEPA y demás, se pretende no sólo una profesionalización de los jóvenes, sino recuperar los

aprendizajes, considerados básicos, que potencien un desarrollo madurativo adecuado y además, que puedan retomar la formación y/o educación, permitiéndoles con posterioridad hacer diferentes recorridos.

Es muy difícil ya que tras haber “abandonado” su formación no se sienten capaces de retomarla y es, al insertarse en el mercado laboral, cuando se dan cuenta de la necesidad de estar bien formados.

EL MUNDO EMPRESARIAL

Generalmente el discurso de jóvenes, familia, formadores y empleadores no se ajusta, principalmente por las expectativas que se generan respecto al empleo, la formación y los propios muchachos. De ahí la importancia de dar a conocer la situación de los jóvenes, qué aprenden, qué competencias adquieren... Los empleadores deben conocer y aceptar las características y necesidades de estos jóvenes, conocer la realidad a la que se enfrentan, saber qué tipo de cualificación están pidiendo y por lo tanto necesitando, para apoyar su inserción y potenciar su desarrollo.

Buscan jóvenes seguros, con iniciativa, interesados en aprender; capaces de resolver pequeños problemas de convivencia en el trabajo, de asumir diferentes responsabilidades y funciones, de acatar instrucciones... Aprecian con especial relevancia las competencias profesionales pero fundamentalmente la responsabilidad y predisposición de sus trabajadores; y tienen en cuenta la dedicación personal.

Desde las empresas se valora que el joven que se va a insertar en un puesto de trabajo este completamente preparado para ello, que sepan lo que tienen que hacer y cómo deben hacerlo, que trabajen bien, rápido y haya que enseñarles lo menos posible. Eso es lo que entienden por productividad del trabajador.

Cuando los jóvenes se insertan en el puesto de trabajo están aún en periodo de formación, aprendiendo en situaciones reales, en espacios reales, por lo que al igual que ocurre con los formadores, el empleador o la persona que supervisa el trabajo del joven en la empresa, también debe ofrecerles un marco claro de referencia respecto al puesto que ocupa, sus tareas, responsabilidades... Debe, por las características personales de estos muchachos, hacerles sentir que su trabajo es valorado y que su labor es “útil” para la empresa. Se convertirá en modelo para el joven que se inserta.

Es fundamental que los empleadores estén preparados para recibir a estos jóvenes y para ello se plantea realizar una labor previa entre aquellos que reciben a los jóvenes y los formadores que con ellos han estado trabajando. Se plantea también la creación de programas formativos de reciclaje, dirigidos a quienes acompañen a los jóvenes en su inserción (Mandos intermedios), que desarrollen la capacidad de

insertarlos, de guiarlos, de enseñarles el empleo a ocupar...Conjugando así los intereses de ambos.

Desde las empresas se entiende que el trabajador debe llegar preparado para desempeñar correctamente sus funciones en el puesto de trabajo. Recibir jóvenes sin preparación y hacerse cargo de su formación supone un gran esfuerzo e inversión, pero también un beneficio no sólo respecto a las capacidades y por tanto productividad de los empleados, sino que además podría permitir paliar problemas de estructura reducida, de exceso de trabajo, de motivación, de implicación, de respetar los tiempos fuera del trabajo...

Insertar a jóvenes en proceso de formación o dar la posibilidad de formarse dentro de la empresa, en tiempo de trabajo y con "cursos" de interés personal y profesional, hace posible que los trabajadores se sientan motivados y así desempeñen mejor su labor en el puesto de trabajo, permite reforzar la labor de todos los empleados y ofrecerles un tiempo para su propio desarrollo.

Aún así, no dejan de considerar un riesgo el invertir en formación para unos empleados que, probablemente, con posterioridad, se marcharán a otra empresa y para unos jóvenes que continuamente cambian de orientación. Por tanto, en muchas ocasiones, los planes establecidos no se desarrollan con éxito. Además, como consecuencia también de los constantes cambios y de las diversas necesidades y dificultades de cada empresa, muchas veces la formación no se ajusta al puesto de trabajo a desempeñar.

LA PROBLEMÁTICA DE LAS ETT (EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL)

Desde las ETT la dificultad es otra: la formación que se puede ofrecer es específica de adaptación al puesto de trabajo. Así, contratan a aquellos que poseen formación previa, ya que por la temporalidad y la inmediatez con la que se solicita al trabajador de puesta a disposición, no existe tiempo material para ofrecerles otro tipo de formación. La solución que se plantea ante esta situación es la creación de medios de observación y análisis que, a medio y largo plazo, permita establecer las necesidades sociales y empresariales existentes para poder adelantarse a ellas adaptando los planes de formación y por tanto, formando futuros profesionales que puedan responder a estas necesidades en el momento propicio, insertándose en los puestos de trabajo que se generen. Sería la forma de adelantarse a ellas, como si de Nuevos Yacimientos de Empleo se tratasen. Además, destacan los expertos, que ante estas necesidades del mundo laboral de las que hablan, los planes de formación se generan con bastante retraso.

Al no conocer las necesidades de las empresas, los puestos de trabajo que se generarán o que desaparecerán, las ETT y el resto de empresas temen

comprometerse a formar a personas que posteriormente no aseguran que las puedan mantener en el puesto de trabajo.

Es una realidad indudable que las ETT están contratando jóvenes y que suponen un medio más para su inserción laboral, pero no deja de ser otra modalidad de contratación para la empresa cliente de la ETT. Es un recurso que el resto de empresas posee para seleccionar a sus trabajadores. El problema está en que la temporalidad de esos trabajadores de puesta a disposición para el resto de empresas no está regulada, pudiendo mantenerse en el mismo puesto, en la misma empresa y con las mismas condiciones, durante años, a un trabajador contratado por la ETT. Así, a nivel legislativo, urge establecer una serie de criterios que permitan regular esa temporalidad.

A lo largo del panel de expertos realizado, destaca la imperiosa necesidad de relacionar el mundo empresarial con el educativo, diseñando en conjunto nuevos planes de formación y puestos de trabajo, modificando y adaptando los ya existentes, dándose a conocer mutuamente las necesidades de ambos sectores... Estableciendo una relación directa entre ambos mundos, se generará una vía de comunicación efectiva entre empleadores y formadores en beneficio de estos y de los jóvenes.

Hacer a los jóvenes partícipes en la creación de nuevas modalidades educativas y a los formadores en “comisiones de formación” realizadas en las empresas, fundaciones y sindicatos es una propuesta para ello, pero además se deberían unir todos los recursos, los medios, las fuerzas locales... creando un proyecto común en donde se pongan en juego los intereses de todos los actores implicados y se coordinen todos los agentes sociales.

2.4. INFORME TÉCNICO DE LA JORNADA PARA CONTRASTE DE RESULTADOS Y DIFUSIÓN DEL PROYECTO FIPROS 2005/15

2.4. INFORME TÉCNICO DE LA JORNADA PARA CONTRASTE DE RESULTADOS Y DIFUSIÓN DEL PROYECTO FRIPOS 2005/15

2.4.1. ESTRATEGIAS Y PLAN DE ACCIÓN PARA LA PUESTA EN MARCHA DE LA JORNADA TÉCNICA DE DIFUSIÓN Y CONTRASTE DE RESULTADOS

- Definición clara del objetivo, el por qué y el para qué de dicha jornada de difusión.
- Definición de responsabilidades y atribución de tareas a cada miembro del equipo.
- Programar e implementar una adecuada coordinación entre los miembros del equipo.
- Contactar con los ponentes de la jornada o las instituciones colaboradoras para coordinar y acordar las ponencias de acuerdo a temáticas, temporalización y disponibilidad de los mismos.
- Hacer las reservas y peticiones oportunas para habilitar un espacio en la facultad (en este caso el Aula Magna "Pablo Montesino") para la realización de la jornada, y adecuarla con los medios técnicos y físicos necesarios para el buen desarrollo de las ponencias, mesas y debates, así como para su grabación en audio y video.
- Reserva de restaurante para ponentes y organización.
- Propuesta de actividades que puedan realizarse tanto a nivel nacional como regional y local para la organización y la difusión del evento.
- Tener conocimiento de la realidad para programar actividades de difusión a nivel regional (vía correo electrónico, telefónica y de forma directa) en aquellos sectores en que sea posible por su vinculación e intereses relacionados con el objeto de nuestra investigación.
- Confección de un tríptico de la jornada en el que se incluya todo el contenido de su programación, una breve introducción del objeto del Proyecto, la dirección del evento, la temporalización y un formulario de inscripción con una dirección de correo electrónico abierta específicamente para este proyecto a la que pueden dirigirse los interesados y que será permanentemente atendida por la secretaría de la jornada.
- Preparar comunicados en este nivel, mediante correos electrónicos, en los que se incluía una carta de invitación confeccionada y firmada por la

Directora de la Investigación, y un archivo adjunto PDF con el programa-tríptico de la jornada.

- Habilitar dos cuentas de correo electrónico para la difusión de la Jornada y la adecuada coordinación entre los miembros del equipo de investigación y las personas interesadas, así como, la comunicación con los ponentes del evento. Envío masivo de cartas de invitación y programas de la jornada. Recepción de inscripciones a la jornada y envío de confirmaciones de las mismas.
- Confeccionar carteles motivadores e informativos para ser repartidos por las zonas de tránsito de la facultad.
- Mantener contactos telefónicos y personales con profesionales de áreas afines a la temática del proyecto (garantía social, empresarios, educación de personas adultas, administraciones públicas...) para explicar el interés de la jornada y de la presencia de ellos y de su sector en la misma.
- Formar equipos de tres personas para seguir un itinerario de aulas a las que acudir a informar y motivar para la asistencia a la jornada de estudiantes y profesores posiblemente interesados en la temática del proyecto.
- Preparación de carpetas con documentación sobre el contenido de las ponencias para repartir entre los asistentes incluyendo en ella: programa de la jornada, transparencias de las ponencias de las mesas en soporte papel, contenido completo de la ponencia individual, extracto legislativo relacionado con el tema, breve bibliografía y sugerencias de consulta de páginas electrónicas, y 2 discos compactos con información del ámbito de educación de personas adultas y formación para el trabajo editados por el ministerio de educación y ciencia.

2.4.2. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE MOVILIZACIÓN Y CAPTACIÓN DE ASISTENTES / INTERESADOS EN EL OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN PARA LA CELEBRACIÓN DE LA JORNADA TÉCNICA DE DIFUSIÓN

<i>Difusión e invitación a la asistencia vía correo electrónico</i>	
Centros de Capacitación Agraria	1
Centros de Apoyo al Profesorado	31

Centros de Educación de Personas Adultas Públicos	65
Centros de Educación de Personas Adultas Privados	16
Centro Regional de Innovación y Formación.	1
Colaboradores en el trabajo de campo de la investigación	17
Equipos de orientación Educativa y Psicopedagógica.	32
Empresas de Trabajo Temporal en Madrid	54
Escuelas de Hostelería y Turismo	2
Estudiantes de Pedagogía, Educación Social y Magisterio.	74
Centros de Garantía Social	102
Institutos de Enseñanza Secundaria Públicos de Madrid	303
Organizaciones No Gubernamentales	7
Universidades Populares	17
Unidades de Formación e Inserción Laboral	9
Otros (educadores sociales, integradores, sindicatos, ayuntamientos, centros de formación ocupacional...)	52
Total invitaciones	783

2.4.3. ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO DE INSCRIPCIONES, ASISTENCIA Y DESARROLLO DE LA JORNADA

	<i>Inscritos</i>	<i>No inscritos</i>	<i>Asistentes Jornada</i>
<i>Estudiantes</i>	113	14	98
<i>Centros Formación</i>	18	2	18
<i>Ayuntamientos</i>	4	0	4

Empresa	9	1	9
Educadores	9	1	9
TOTALES	153	18	138

	Ponentes de la Jornada
Luis Arranz Márquez	Universidad Complutense de Madrid. Decano.
M^a Josefa Cabello Martínez	Directora de la Investigación FIPROS 2.005.
Eloy Capellán Nadal	Gerente de la Fundación SINDETT
Belén López Martínez	Investigadora del Proyecto FIPROS 2.005.
Francisco Ramos Pardo	Investigador del Proyecto FIPROS 2.005.
Manuel Lloredo	Representante del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
Pilar Casabuena	Representante del Ministerio de Educación y Ciencia.
Esther Quiroga	Representante de la Consejería de Educación de la CAM.
Carlos Cobos	Representante de Asociación Empresarial. SINDETT.
Pedro Molina	Representante de trabajadores -Asociación Sindical. SINDETT.
Álvaro Gómez	Representante de trabajadores -Asociación Sindical. SINDETT.
Sara López	Representante de docencia privada. FUHEM.
Julio Rojero	Representante de movimientos de renovación y docencia pública. Profesor en UFIL.
Daniel Jover Torrogrosa	Presidente y Director de Formación de la Asociación para la promoción de iniciativas sociales y económicas APRISE-Promocions.
Pep Aparicio Guadas	Miembro del Consejo Gestor Paulo Freire.

José Antonio García Fernández	Director del Departamento de Didáctica y Organización Escolar. Facultad de Educación y Formación del Profesorado (UCM).
--------------------------------------	---

La jornada se efectuó el día 30 de noviembre de 2.006, de 9 de la mañana a 19.30 de la tarde en el aula magna “pablo montesino” de la facultad de educación y formación del profesorado de la universidad complutense de Madrid. El objetivo de la jornada fue crear un espacio de contraste, reflexión y encuentro con profesionales de diferentes ámbitos relacionados con la investigación, en particular con los ámbitos que habían participado previamente en la recogida de información.

Dicho espacio, además de ampliar las posibilidades de difusión del proyecto y de la iniciativa “FIPROS”, amplió las posibilidades del equipo de investigación para comprobar, reelaborar y/o relacionar sus propuestas orientadas a la mejora de actuaciones y políticas integrales, públicas y/o privadas, sobre la formación, cualificación y empleabilidad de jóvenes trabajadores con baja cualificación. Mediante esta jornada pudimos acercarnos aún más a la comprensión y construcción de propuestas que ayuden a mejorar la problemática existente alrededor de esta realidad. Así mismo, la presencia de los diferentes sectores implicados en ella, nos permitió compartir y debatir dichas propuestas, lo que amplía su viabilidad y abre posibilidades de aplicación en diferentes entornos relacionados con la formación continua.

Se contó con la participación de 158 personas, en proporción muy superior de mujeres que de hombres. Los asistentes provenían de diversos centros o instituciones: ayuntamientos, centros de formación públicos y privados, empresas de servicios a la administración, institutos de enseñanza secundaria, organizaciones no gubernamentales, empresas de trabajo temporal y estudiantes de la propia Facultad de Educación, principalmente.

La jornada incluyó la presentación de la investigación y una somera introducción al trabajo de campo que se estableció en el proceso. En una segunda parte se constituyó una mesa redonda bajo el título de “Formación y empleo: un dialogo necesario” compuesta por 8 profesionales del ámbito de la formación para el trabajo, sindicatos y empleadores de los jóvenes trabajadores con baja cualificación. Tras un descanso para comer comenzaron las últimas ponencias de la jornada en un acercamiento hacia los problemas y promesas de la formación para el empleo de los jóvenes, la formación y la emancipación de los mismos en la sociedad global. (Ver tríptico adjunto).

2.4.3.1. RESUMEN DE LAS PONENCIAS

- *“Indagando en una relación compleja: Formación y empleo de trabajadores jóvenes con baja cualificación”.*

Aproximación somera al proceso de trabajo de campo de la Investigación FIPROS 2.005 en la que se abordó el objeto de la investigación desde los antecedentes y las realidades de la formación, el estado de la cuestión respecto a las posibilidades de empleo y la empleabilidad existente en el grupo objeto de estudio. Los objetivos, las fases y las técnicas por las que ha ido atravesando la investigación, así como, varias propuestas para mejorar esta realidad social. Se mostró el papel de las ETT en la situación de la empleabilidad de estos jóvenes encuadrando sus posibilidades de mejora dentro de la Estrategia Europea de Empleo y del territorio nacional.

- Mesa redonda: “Formación y empleo: un diálogo necesario”.

Enfoque multidisciplinar de la formación y el empleo de los trabajadores jóvenes con baja cualificación. Representantes de varias instituciones, empresa, y sindicato aportaron sus reflexiones en torno a la temática.

- “Problemas y promesas de la formación para el empleo de jóvenes”.

Análisis de la situación de los jóvenes relacionada con el trabajo, el desempleo y la actividad teniendo en cuenta las interferencias y diferencias que se plantean en la práctica para su inserción social y profesional. Importancia de la solidaridad, la organización y la ayuda mutua (la dimensión colectiva) en el entramado social; del mismo modo que se destacó la importancia de los nuevos referentes “culturales” y su repercusión social, concretamente en los jóvenes (metamorfosis del trabajo y globalización económica) propiciando en ciertos colectivos más vulnerables, el paso hacia la exclusión social.

- “Instituto Paulo Freire. Formación y emancipación de jóvenes en la sociedad global”.

Presentación del Instituto Paulo Freire y su actividad en general y en particular con el grupo objeto de estudio en la investigación FIPROS 2005.

2.4.3.2. GRÁFICOS ESTADÍSTICOS DE LA JORNADA

Gráfico 1. Análisis de inscripciones y asistentes a la Jornada según su ocupación o relación con la Investigación FIPROS 2.005.

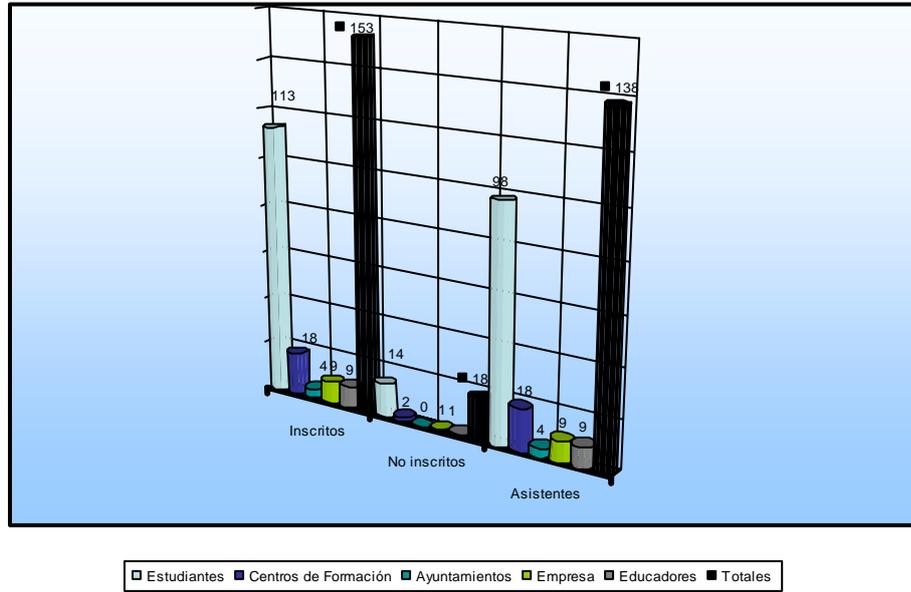
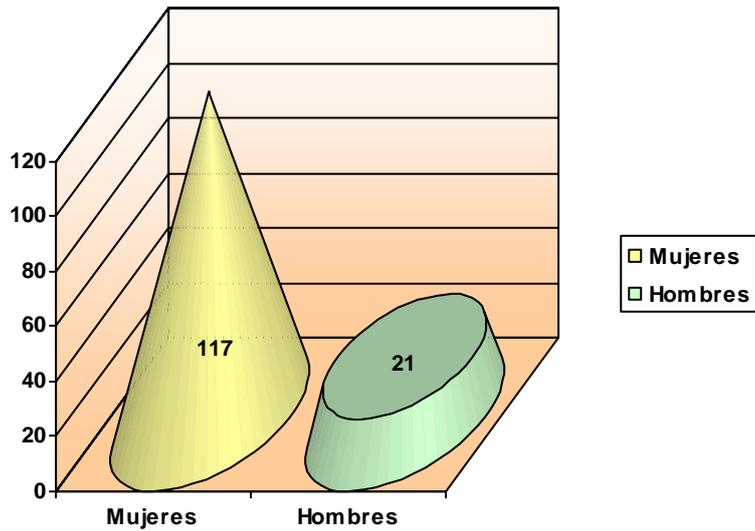


Gráfico 3. Reparto de asistencia según sexo.



2.4.4. PERSONAL DE LA JORNADA

<i>Personal de la Jornada</i>	
Técnicos de medios audiovisuales	2
Secretaría	3
Ponentes	15
Total personas	20

TÉCNICOS DE MEDIOS AUDIOVISUALES:

- Pablo Sánchez Antolín.
- Fabio Etcheverría Arroyo.

SECRETARÍA:

- Patricia Girón.
- M^a Rosario Ramos.
- Tania Rosa Piñero.

PONENTES POR ORDEN DE INTERVENCIÓN:

- Luis Arranz Márquez. Decano de la Facultad de Educación y Formación del Profesorado. Universidad Complutense de Madrid.
- Maria Josefa Cabello Martínez. Profesora titular en la Facultad de Educación (UCM) y Directora de la Investigación FIPROS 2.005.
- Eloy Capellán Nadal. Gerente de la Fundación SINDETT.
- Belén López Martínez. Coordinadora de formación de la Fundación SINDETT y miembro del equipo de Investigación del Proyecto FIPROS 2.005.
- Francisco Ramos Pardo. Investigador del Proyecto FIPROS 2.005.
- Manuel Lloredo. Representante del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Pilar Casabuena. Representante del Ministerio de Educación y Ciencia.
- Esther Quiroga. Representante de la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid.

- Carlos Cobos. Representante de Asociación Empresarial. Fundación SINDETT.
- Pedro Molina. Representante de trabajadores -Asociación Sindical. Fundación SINDETT.
- Álvaro Gómez. Representante de trabajadores-Asociación Sindical. Fundación SINDETT.
- Sara López. Representante de docencia privada. Profesora de formación y orientación laboral en FUHEM.
- Julio Rojero. Representante de movimientos de renovación y docencia pública. Profesor en UFIL.
- Daniel Jover Torrogrosa. Presidente y Director de Formación de la Asociación para la promoción de iniciativas sociales y económicas APRISE-Promocions.
- Pep Aparicio Guadas. Miembro del Consejo Gestor Paulo Freire.
- José Antonio García Fernández. Director del Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Facultad de Educación y Formación del Profesorado (UCM).

2.4.5. INCIDENCIAS

- Carpetas suministradas a los asistentes del evento: El número de participantes que acudió a la jornada superó las previsiones de asistencia. Se prepararon menos carpetas con documentación de las que fueron necesarias en la jornada. Quedaron dieciocho personas sin dicha documentación. Esta incidencia quedó subsanada con el envío posterior vía correo electrónico de los documentos o con la recogida personal, en la secretaría de la jornada, de documentos en soporte papel para todas las personas que así lo solicitaron.
- Ausencia de uno de los conferenciantes: en último momento y a causa de problemas de salud, el último conferenciante, Pep Aparicio, no pudo asistir a la jornada. La incidencia quedó subsanada con la sustitución de esta persona a cargo de dos miembros del Instituto Paulo Freire, institución a la que pertenece Pep Aparicio y sobre la cual versaría su turno en la ponencia.

2.5. MODELOS DE CUESTIONARIOS Y GUIONES PARA LAS ENTREVISTAS Y PANEL DE EXPERTOS

2.5. MODELOS DE CUESTIONARIOS Y GUIONES PARA LAS ENTREVISTAS Y PANEL DE EXPERTOS

2.5.1. CUESTIONARIO BÁSICA

Este cuestionario pretende conocer tus necesidades formativas y las expectativas a la hora de incorporarte a un trabajo, de cara a mejorar la formación en el puesto de trabajo.

Por eso pedimos tu colaboración para que nos facilites la información requerida contestando a las preguntas del mismo. Unas son cerradas, en las que debes marcar sólo una opción, y otras abiertas (e igual de importantes) en las que te rogamos que no te enrolles.

El cuestionario es anónimo y nadie se enterará de lo que tú respondas, por lo que puedes contestar con total sinceridad.

Te damos las gracias por tu participación y aportaciones.

1. Edad _____

2. Sexo:

Mujer	<input type="checkbox"/>
Hombre	<input type="checkbox"/>

3. Programa formativo en el que participas _____

	Tuyo	Padre	Madre
4. Lugar de nacimiento			
5. Número de años viviendo en la Comunidad de Madrid			
6. Nivel de estudios más alto finalizado: (marca una X en cada columna)			
• Sin estudios.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Educación Primaria.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• ESO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Educación secundaria de 2º grado (bachillerato)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ciclo formativo de grado medio..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ciclo formativo de grado superior..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Estudios universitarios terminados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Otra formación, cursos (específica)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....			

7. ¿Crees que la formación que has recibido en tu vida hasta ahora es suficiente para desempeñar un trabajo?

Sí	
No	

8. ¿Qué formación te gustaría recibir? _____

(Contesta a la pregunta 8 sólo en caso de que la respuesta anterior sea negativa)

9. ¿Qué consideras un buen trabajo? Ordena estas variables de mayor a menor importancia (1 para la más importante, 5 para la menos importante)

- Cercanía al lugar donde vives	
- Salario	
- Que sea estable	
- Que te deje tiempo libre	
- Que te guste lo que haces	

10. ¿Qué quieres ser, en qué quieres trabajar? _____

11. ¿Crees que en la empresa te podrían enseñar parte de las tareas que tendrás que realizar en tu trabajo?

Sí	
No	

12. ¿Cómo te gustaría que fuera la futura formación que te den en una empresa? _____

13. Si en el trabajo hay cosas que no sabes o surgen cosas nuevas que nadie te ha explicado, ¿qué haces?

- Preguntas	
- Hago lo mismo que hacen los demás	
- Tratas de aprenderlas por tu cuenta	
- Pasas	
- Otras (especifica)	

14. Si no pudieras trabajar en aquello que te gusta, ¿estarías dispuesto a trabajar en otra cosa?

Sí	
No	

15. ¿Estarías dispuesto a seguir formándote para poder trabajar en esa otra cosa?

Sí	
No	

16. ¿Sabes lo que es una Empresa de Trabajo Temporal (ETT)?

Sí	
No	

17. ¿Buscarías trabajo a través de una ETT?

Sí	
No	

18. Da razones de por qué sí o por qué no _____

19. Cuando acabes esta formación, ¿qué esperas conseguir? _____

20. ¿Qué esperas de un trabajo? _____

21. ¿La mayoría de tus amigos tienen un título formativo para trabajar?

Sí	
No	

22. ¿La mayoría de tus amigos trabajan?

Sí	
No	

23. (Sólo en caso afirmativo) ¿De forma continua o de vez en cuando? _____

24. ¿En qué trabajan?

Sector agricultura, ganadería y pesca	
Sector industrial (construcción, fábricas,...)	
Sector servicios (hostelería, comercio, peluquería,...)	
Diferentes trabajos (cambian de sector con frecuencia)	

25. ¿Qué prefieren tus padres que hagas?

Que estudies	
Que trabajes	
Lo que quieras, siempre que no pierdas el tiempo	

27. ¿En qué les gustaría que trabajaras? _____

29. En caso afirmativo: ¿En qué te apoyan? _____

31. ¿A qué dedicas tu tiempo libre? _____

26. ¿Qué les gustaría que estudiaras o que hubieras estudiado? _____

28. ¿Te sientes apoyado por tus padres?

Sí	
No	

30. En caso negativo: ¿Qué apoyo esperarías? _____

2.5.2. CUESTIONARIO CONTINUA

Este cuestionario pretende conocer tus necesidades formativas y las expectativas a la hora de incorporarte a un trabajo, de cara a mejorar la formación en el puesto de trabajo.

Por eso pedimos tu colaboración para que nos facilites la información requerida contestando a las preguntas del mismo. Unas son cerradas, en las que debes marcar una opción, y otras abiertas (e igual de importantes) en las que te rogamos seas concreto.

El cuestionario es anónimo y nadie se enterará de lo que tú respondas, por lo que puedes contestar con total sinceridad.

Te damos las gracias por tu participación y aportaciones.

1. Edad _____

2. Sexo:

Mujer	<input type="checkbox"/>
Hombre	<input type="checkbox"/>

3. Programa formativo en el que participas _____

	Tuyo	Padre	Madre
4. Lugar de nacimiento			
5. Número de años viviendo en la Comunidad de Madrid			
6. Nivel de estudios más alto finalizado: (marca una X en cada columna)			
• Sin estudios.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Educación Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• ESO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Educación secundaria de 2º grado (bachillerato,).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Grado medio.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Grado superior.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Estudios universitarios terminados.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Otra formación, cursos (específica).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. ¿Es la primera vez que trabajas?

Sí	
No	

8. ¿Cuántos años llevas trabajando de manera más o menos continuada?

Menos de 1	
1-2	
3-4	
5-6	
Más de 6	

9. ¿Es tu primer empleo por ETT?

Sí	
No	

10. ¿Has tenido que cambiar algo para encontrar trabajo?

Sí	
No	

11. ¿Qué? _____

12. ¿Qué te aporta trabajar? _____

13. ¿Has trabajado siempre en el mismo sector

Sí	
No	

14. ¿Cuántos cursos has realizado anteriormente?

0-2	
3-4	
5-6	
Más de 6	

15. ¿Quién te ha proporcionado la formación? (Especifica: empresa, Comunidad de Madrid, INEM...)_____

16. ¿Consideras que dicha formación te ha ayudado para conseguir encontrar trabajo o un mejor empleo?

Sí	
No	

17. ¿Por qué?_____

18. ¿Qué otra formación te gustaría recibir para desempeñar mejor tu trabajo?_____

19. ¿Qué formación has echado en falta cuando has estado trabajando?_____

20. Ante las dificultades encontradas en el puesto de trabajo, ¿qué sueles hacer? Marca con X lo que corresponda

- Preguntas	
- Haces lo mismo que hacen los demás	
- Tratas de aprenderlas por tu cuenta	
- Pasas	

21. ¿Cómo te gustaría que fuera la formación que te den en la empresa?_____

22. ¿Qué formación en concreto te ha proporcionado la ETT?_____

23. ¿La consideras útil?

Sí	
No	

24. ¿Por qué? _____

25. ¿Por qué has elegido este curso en concreto? _____

26. ¿Este es el trabajo que te gusta?

Sí	
No	

27. Si no pudieras trabajar en aquello que te gusta, ¿estarías dispuesto a trabajar en otra cosa?

Sí	
No	

28. ¿Estarías dispuesto a seguir formándote para poder trabajar en esa otra cosa?

Sí	
No	

29. Cuando acabes esta formación, ¿qué esperas conseguir? _____

30. ¿Qué esperas de un trabajo? _____

31. ¿La mayoría de tus amigos tienen un título formativo para ejercer una profesión?

Sí	
No	

32. ¿La mayoría de tus amigos trabajan?

Sí	
No	

33. (Sólo en caso afirmativo) ¿De forma continua o de vez en cuando? _____

35. ¿En qué les gustaría a tus padres que trabajaras? _____

34. ¿En qué trabajan?

Sector agricultura, ganadería y pesca	
Sector industrial (construcción, fábricas,...)	
Sector servicios (hostelería, comercio, peluquería,...)	
Diferentes trabajos (cambian de sector con frecuencia)	

36. ¿Te sientes apoyado por tus padres? _____

37. En caso afirmativo: ¿En qué te apoyan? _____

38. En caso negativo: ¿Qué apoyo esperarías? _____

39. ¿A qué dedicas tu tiempo libre? _____

2.5.3. CUESTIONARIO OCUPACIONAL

Este cuestionario pretende conocer tus necesidades formativas y las expectativas a la hora de incorporarte a un trabajo, de cara a mejorar la formación en el puesto de trabajo.

Por eso pedimos tu colaboración para que nos facilites la información requerida contestando a las preguntas del mismo. Unas son cerradas, en las que debes marcar una opción, y otras abiertas (e igual de importantes) en las que te rogamos seas concreto.

El cuestionario es anónimo y nadie se enterará de lo que tú respondas, por lo que puedes contestar con total sinceridad.

Te damos las gracias por tu participación y aportaciones.

1. Edad _____

2. Sexo:

Mujer	<input type="checkbox"/>
Hombre	<input type="checkbox"/>

3. Programa formativo en el que participas _____

	Tuyo	Padre	Madre
4. Lugar de nacimiento			
5. Número de años viviendo en la Comunidad de Madrid			
6. Nivel de estudios más alto finalizado: (marca una X en cada columna)			
• Sin estudios.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Educación Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• ESO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Educación secundaria de 2º grado (bachillerato,).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Grado medio.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Grado superior.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Estudios universitarios terminados.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Otra formación, cursos (específica).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. ¿Has trabajado alguna vez?

Sí	
No	

8. ¿Cuánto tiempo?

Menos de 1 año	
1-2 años	
3-4 años	
5-6 años	
Más de 6 años	

9. ¿Has tenido que cambiar algo para encontrar trabajo?

Sí	
No	

10. ¿Qué has tenido que cambiar? _____

11. ¿Qué te aporta trabajar?

12. ¿Has trabajado siempre en el mismo sector?

Sí	
No	

13. ¿Cuántos cursos has realizado anteriormente?

0-2	
3-4	
5-6	
Más de 6	

14. ¿Quién te ha proporcionado la formación? (Especifica: empresa, Comunidad de Madrid, INEM...) _____

15. ¿Consideras que dicha formación te ha ayudado a conseguir un empleo o mejorar profesionalmente?

Sí	
No	

16. ¿Por qué? _____

17. ¿Qué otra formación te gustaría recibir para desempeñar mejor tu trabajo? _____

18. Si tuvieses dificultades en el puesto de trabajo, ¿qué harías? Marca con X lo que corresponda

- Preguntas	
- Haces lo mismo que hacen los demás	
- Tratas de aprenderlas por tu cuenta	
- Pasas	

19. ¿Cómo te gustaría que fuera la formación que te den en la empresa? _____

20. Por qué has elegido este curso en concreto? _____

21. ¿Qué quieres ser, en qué quieres trabajar? _____

22. Si no pudieras trabajar en aquello que te gusta, ¿estarías dispuesto a trabajar en otra cosa?

Sí	
No	

23. ¿Estarías dispuesto a seguir formándote para poder trabajar en esa otra cosa?

Sí	
No	

24. Cuando acabes esta formación, ¿qué esperas conseguir? _____

25. ¿Qué esperas de un trabajo? _____

26. ¿La mayoría de tus amigos tienen un título formativo para ejercer una profesión?

Sí	
No	

27. ¿La mayoría de tus amigos trabajan?

Sí	
No	

28. (Sólo en caso afirmativo) ¿De forma continua o de vez en cuando? _____

29. ¿En qué trabajan?

Sector agricultura, ganadería y pesca	
Sector industrial (construcción, fábricas,...)	
Sector servicios (hostelería, comercio, peluquería,...)	
Diferentes trabajos (cambian de sector con frecuencia)	

30. ¿En qué les gustaría a tus padres que trabajaras? _____

31. ¿Te sientes apoyado por tus padres? _____

32. En caso afirmativo: ¿En qué te apoyan?

33. En caso negativo: ¿Qué apoyo esperarías?

34. ¿A qué dedicas tu tiempo libre? _____

2.5.4. ENTREVISTA GRUPAL. JÓVENES EN FORMACIÓN CONTINUA Y OCUPACIONAL

VARIABLES/ CATEGORÍAS/ PREGUNTAS

EMPLEO.

- El panorama laboral de los jóvenes.
- Relación educación formal-empleo.
- Relación empleo-formación.
- Relación con el mundo empresarial.
- Conocimiento de las ETT's.

PREGUNTAS:

- ¿Cómo habéis encontrado trabajo? ¿os resultó difícil?
- ¿Creéis que es fácil encontrar trabajo?
- ¿Os ha ayudado en algo el colegio/ instituto para vuestra vida? ¿en qué cosas creéis que os ha ayudado el colegio/instituto para encontrar trabajo?
- Si yo fuese un empresario que os fuese a contratar, ¿qué me pediríais?
- Ahora la pregunta, al revés, si vosotros fueseis los empresarios y tuvieseis que contratarme, ¿Qué me pediríais? ¿Qué veríais importante? ¿qué no?
- ¿Qué hicisteis para encontrar trabajo? ¿Dónde fuiste a buscar trabajo?
- ¿Sabéis lo que es una ETT? ¿habéis tenido algún contacto? ¿cómo funcionan?

FORMACIÓN

- Utilidad de la formación.
- Relación educación formal- formación
- Salidas laborales.
- Continuidad laboral.
- Qué formación dan las ETT'S.

PREGUNTAS:

- ¿Veis útil la formación que estáis recibiendo para vuestro trabajo?
- ¿La formación os va a mejorar vuestra cualificación en el puesto de trabajo que desempeñáis?
- Si os ofrecen otro trabajo distinto, al actual, en otra profesión distinta, por una ligera mejora (cercanía de casa, mejora profesional, ligero aumento del salario, etc) ¿Qué haríais?
- ¿Qué diferencias encuentras entre la escuela/ el instituto y la formación que estáis recibiendo? Y ¿Qué preferís?
- ¿Esta formación va a aumentar vuestras salidas profesionales?
- ¿Os gusta la formación que estáis recibiendo? ¿qué cambiaríais? ¿qué no cambiaríais?
- ¿Qué dificultades encuentras para mantener tu trabajo?
- ¿Qué crees que hace falta para mantener un trabajo en una empresa?. ¿Qué estarías dispuesto a poner de tú parte para mantenerlo?

EXPECTATIVAS PERSONALES.

- Perspectivas profesionales.
- Relación formación-empleo.
- Interés por el trabajo
- A qué empleos acceden más los jóvenes.
- Qué quieren / qué buscan.

PREGUNTAS:

- ¿Estás contento con tu trabajo?
- ¿Qué te gustaría ser?
- La formación que recibes ¿te ayudará a tener ese trabajo?
- ¿Vuestro sueldo os permite cubrir los gastos que tenéis?
- ¿Conocéis casos de compañeros que hayan estado en formación continua? Contadme qué tal les va en su puestos de trabajo.
- ¿Qué es lo que más te preocupó el día que fuiste a buscar tu primer trabajo? ¿y ahora que es lo que más te preocuparía? ¿ha cambiado algo?

ENTORNO SOCIOFAMILIAR

- Cómo es el entorno familiar.
- Conocer el entorno de amistad.
- Cómo emplean el tiempo libre.
- Conocer el contexto que le rodea.

PREGUNTAS:

- Pensad en tres amigos que estén trabajando; ¿en qué trabajan? ¿tienen formación? ¿están en una situación fija o temporal?
- Tus padres: ¿qué opinas de que trabajes?, ¿y de la formación que estás recibiendo? ¿qué prefieren tus padres; que estudies o que trabajes?
- ¿Te sientes apoyados por ellos? ¿Qué apoyos esperáis?

2.5.5. ENTREVISTA GRUPAL. JÓVENES EN GARANTÍA SOCIAL

VARIABLES/ CATEGORÍAS/ PREGUNTAS

EMPLEO.

- El panorama laboral de los jóvenes.
- Relación educación formal-empleo.
- Relación empleo-formación.
- Relación con el mundo empresarial
- Conocimiento de las ETT's

PREGUNTAS:

- ¿Cómo veis el futuro a la hora de encontrar un trabajo?
- ¿Creéis que es fácil encontrar trabajo?
- ¿Os han ayudado en algo el colegio/ instituto para vuestra vida? ¿en qué cosas os va a ayudar el colegio/ instituto para encontrar trabajo?
- Si yo fuese un empresario que os fuese a contratar, ¿qué me pediríais?
- Ahora la pregunta, al revés, si vosotros fueseis los empresarios y tuvieseis que contratarme, ¿Qué me pediríais? ¿Qué veríais importante? ¿qué no?
- Teniendo en cuenta estos los criterios anteriores, ¿encontraríais trabajo?
- ¿Os sentís preparados para comenzar a trabajar?
- ¿Qué haríais vosotros para buscar un trabajo? ¿Dónde iríais a buscar trabajo? ¿Por qué ahí?
- ¿Sabéis lo que es una ETT? ¿habéis tenido algún contacto? ¿cómo funcionan?

FORMACIÓN

- Utilidad de la formación.
- Relación educación formal- formación
- Salidas laborales.
- Continuidad laboral.
- Qué formación dan las ETT'S.

PREGUNTAS:

- ¿Veis útil la formación que estáis recibiendo para encontrar un trabajo?
- ¿La formación os va a hacer mejores en vuestro puesto de trabajo?
- Si tenéis un puesto de trabajo de “X” y os ofrecen otro trabajo distinto en “Y” por una ligera mejora (cercanía de casa, mejora profesional, ligero aumento del salario, etc) ¿Qué haríais?
- ¿Qué diferencias encuentras entre la escuela/ el instituto y la formación que estáis recibiendo? Y ¿qué preferís?
- ¿Qué salidas profesionales creéis que hay al salir de Garantía Profesional?
- ¿Os gusta la formación que estáis recibiendo? ¿qué cambiaríais? ¿qué no cambiaríais?
- ¿Qué crees que hace falta para mantener un trabajo en una empresa?. ¿Qué estarías dispuesto a poner de tú parte para mantenerlo?

EXPECTATIVAS PERSONALES.

- Perspectivas profesionales.
- Relación formación-empleo.
- Interés por el trabajo
- A qué empleos acceden más los jóvenes.
- Qué quieren / qué buscan.

PREGUNTAS:

- ¿Qué te gustaría ser?
- ¿Qué trabajo inmediato crees que vas a tener?, la formación que recibes, ¿te ayudará?
- ¿Qué sueldo esperáis conseguir en vuestro primer trabajo? ¿gastáis mucho dinero al mes?
- ¿Conocéis casos de amigos que hayan estado en Garantía Social y ya estén “currando”?
- ¿Qué es lo que más te preocupa el día que vayas a buscar trabajo?

ENTORNO SOCIOFAMILIAR

- Cómo es el entorno familiar.

- Conocer el entorno de amistad.
- Cómo emplean el tiempo libre.
- Conocer el contexto que le rodea.

PREGUNTAS:

- Pensad en tres amigos vuestros que estén trabajando; ¿en qué trabajan? ¿tienen formación? ¿están en una situación fija o temporal?
- Tus padres: ¿qué opinas de que te formes?, ¿qué prefieren tus padres; que estudies o que trabajes?
- ¿Te sientes apoyados por ellos? ¿Qué apoyos esperáis?
- ¿Explicáis a vuestros padres/madres/tutores lo que hacéis en Garantía Social? ¿Os apoyan?

2.5.6. ENTREVISTA GRUPAL. PROFESORES DE UFIL Y TALLERES PROFESIONALES

VARIABLES/ CATEGORÍAS/ PREGUNTAS

EMPLEO.

- Panorama laboral de los jóvenes.
- Perfil de los jóvenes.
- Cualificación de los jóvenes.
- Relación empleo-formación.
- Papel de las ETT en el empleo juvenil.

PREGUNTAS:

- ¿Cómo veis el panorama laboral de jóvenes de baja cualificación?
- En rasgos generales, ¿nos podríais explicar el perfil de estos jóvenes?
- ¿Encontráis descoordinación o contradicción entre el sistema laboral y el sistema educativo? ¿Qué cambiaríais?
- ¿Se tendría que mejorar la relación empresa-formación? ¿cómo?
- ¿Estos jóvenes salen preparados para enfrentarse al mundo laboral?
- ¿Qué papel crees que cumple las ETT'S en el trabajo juvenil?.
- ¿Qué papel crees que deberían cumplir las ETT'S en el trabajo juvenil?.

FORMACIÓN

- Proyecto educativo que se lleva a cabo.
- Formación de formadores.
- Tiempo de formación.
- Relación educación básica y técnica.
- Relación formación-empleo.
- Continuidad laboral.
- Qué formación dan las ETT'S.

PREGUNTAS:

- ¿Os sentís cómodos en el proyecto educativo que estáis llevando acabo? ¿Qué cambiaríais? ¿Qué mantendríais?
- ¿Os consideráis lo suficientemente formados para trabajar con jóvenes de baja cualificación?
- ¿Qué formación se está llevando a cabo con jóvenes de baja cualificación?
- ¿Qué dificultades hay en la formación de estos jóvenes?
- ¿De que manera se tiene en cuenta la formación del desarrollo integral de la persona?
- ¿Requerirían más tiempo de formación los jóvenes?
- ¿Qué salidas profesionales tienen estos jóvenes?
- ¿Continúan formándose en su puesto de trabajo?
- ¿Qué idea tienen los jóvenes de la formación? ¿Creéis que les ayuda a encontrar un puesto de trabajo?

EXPECTATIVAS PERSONALES.

- Qué formación demandan más los jóvenes.
- Con que formación acceden al empleo.
- A qué empleos acceden más.
- Qué quieren / qué buscan.

PREGUNTAS:

- ¿Qué expectativas laborales tienen estos jóvenes? ¿Son realistas?
- ¿Qué buscan en su primer empleo?
- ¿Qué es lo que más les importa a la hora de buscar empleo?
- ¿Por qué tenéis estos perfiles profesionales? ¿Son los más demandados?
- ¿A qué tipo de empleo acceden más los jóvenes?
- ¿Qué sensación y actitud muestran cuando se tienen que enfrentar al mundo laboral? (confianza, miedo, escepticismo, etc).

ENTORNO SOCIOFAMILIAR

- Qué contexto rodea a los jóvenes de baja cualificación.

- Cómo es el entorno familiar.
- Conocer el entorno de amistad.
- Cómo emplean el tiempo libre.

PREGUNTAS:

- ¿Nos podría explicar, de forma general, el panorama social de los jóvenes?
- ¿Qué expectativas crea la familia y su entorno en la búsqueda empleo?
- ¿Participa en el proyecto educativo? ¿Por qué?
- ¿Qué entorno de amistades crea?

2.5.7. PROFESORES DE FORMACIÓN CONTINUA Y RESPONSABLES DE FORMACIÓN EN ETT

VARIABLES/ CATEGORÍAS/ PREGUNTAS

EMPLEO.

- Panorama laboral de los jóvenes.
- Perfil de los jóvenes.
- Cualificación de los jóvenes.
- Relación empleo-formación.
- Papel de las ETT en el empleo juvenil.

PREGUNTAS:

- ¿Cómo veis el panorama laboral de jóvenes de baja cualificación?
- Perfil laboral de los jóvenes. ¿Qué competencias claves para el empleo consideráis se debe potenciar en estos jóvenes?
- ¿Estos jóvenes salen preparados para enfrentarse al mundo laboral? ¿Qué salidas profesionales tienen?
- ¿Qué papel crees que cumplen las ETT'S en el trabajo juvenil?
- ¿Qué factores están determinando que este colectivo sea empleable a través de una ETT?
- ¿Qué dificultades encuentran a la hora de contratar a este colectivo? ¿qué aspectos se deberían trabajar en la formación base de este colectivo para que su nivel de empleabilidad fuera mayor?

FORMACIÓN

- Proyecto educativo que se lleva a cabo.
- Formación de formadores.
- Tiempo de formación.
- Relación educación básica y técnica.
- Relación formación-empleo.
- Continuidad laboral.
- Qué formación dan las ETT'S.

PREGUNTAS:

- ¿Qué factores están influyendo en la baja cualificación de este colectivo? Considerar el factor social.
- ¿Cómo se está llevando a cabo la formación continua con jóvenes de baja cualificación? ¿cómo la formación continua puede ayudar a mejorar el nivel de cualificación?
- ¿Creéis que los jóvenes de baja cualificación necesitan una formación específica o adaptada? ¿en qué sentido?
- ¿Cómo se tiene en cuenta el perfil de este colectivo en la formación continua que se programa? ¿Cómo conocéis este perfil?
- ¿Cómo es la relación formación continua – empresa?
- ¿Qué factores dificultan la formación continua de este colectivo? ¿Cómo se podrían superar?
- Interés hacia la formación continua: ¿Qué percepción tienen los jóvenes de la formación? ¿Creen que les ayuda a encontrar un puesto de trabajo? ¿Continúan formándose en su puesto de trabajo?

EXPECTATIVAS PERSONALES.

- Qué formación demandan más los jóvenes.
- Con que formación acceden al empleo.
- A qué empleos acceden más.
- Qué quieren / qué buscan.

PREGUNTAS:

- ¿Qué expectativas laborales tienen estos jóvenes? ¿Son realistas? ¿Dificultan estas expectativas el encontrar un puesto de trabajo?
- ¿Qué sensación y actitud muestran cuando se tienen que enfrentar al mundo laboral? (confianza, miedo, escepticismo, etc.).
- ¿Qué es lo que más valoran en la formación continua? ¿cómo creéis que ayuda la formación continua a mejorar o mantener el empleo?
- ¿Qué tipo de formación es más demanda? ¿Están ajustadas sus demandas de formación con la realidad del mercado laboral? ¿Invierten bien su esfuerzos en una formación que les sea útil para encontrar y mantenerse en el empleo?

ENTORNO SOCIOFAMILIAR

- Qué contexto rodea a los jóvenes de baja cualificación.
- Cómo es el entorno familiar.
- Conocer el entorno de amistad.
- Cómo emplean el tiempo libre.

PREGUNTAS:

Las preguntas se recogen en los apartados anteriores, este colectivo no tiene mucha información sobre el entorno sociofamiliar de los jóvenes de baja cualificación.

2.5.8. INFORME PARCIAL DEL TRABAJO DE CAMPO A VALORAR EN EL PANEL DE EXPERTOS Y PREGUNTAS PARA EL DEBATE

Los códigos empleados en las citas literales son:

EN1: Entrevista con Experto 1

EN2: Entrevista con Experto 2

EN3: Entrevista con Jóvenes de Garantía Social

EN4: Entrevista con Profesores de Garantía Social y técnicos/responsables de ETT

EN5: Entrevista con Profesores de Garantía Social y Formación Ocupacional

EN6: Entrevista con Jóvenes en Formación Continua y Ocupacional

LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y CONTINUA DENTRO DE LA EDUCACIÓN PERMANENTE

Los profesionales entienden la formación como un elemento de socialización, adaptación a los cambios sociales y de crecimiento personal, que permite, más allá de la obtención de un empleo, una participación activa en el mundo en el que vivimos. Por ello no sólo la educación básica inicial, sino la Educación Permanente a lo largo de toda la vida cobra una relevancia especial.

PREGUNTAS PARA EL DEBATE:

¿Qué características debería tener la formación de estos jóvenes desde el punto de vista de los empleadores, los trabajadores o sus representantes y las administraciones competentes?

¿Qué entendemos por rentabilidad de la formación? ¿La formación es rentable? ¿Qué características debe tener la formación para que sea rentable?

PANORAMA SOCIOLABORAL Y POLÍTICAS DE EMPLEO JUVENIL.

Los jóvenes constituyen uno de los sectores poblacionales en los que más claramente se ven las contradicciones y problemas de las políticas neoliberales, ya que son directamente vulnerables a sus consecuencias.

La temporalidad e inestabilidad a la que se ha llegado en el empleo hacen que estos jóvenes se interesen fundamentalmente por el salario que le ofrece el

empleador, y no tanto por su futuro profesional. Esto tiene como consecuencia que cambien con frecuencia entre empleos que nada tienen que ver entre sí y que no requieren cualificación, descuidando, por tanto, la definición de un itinerario profesional claro. Además, estos jóvenes no suelen haber adquirido la capacidad de aprender a aprender en la formación básica, con lo que les cuesta mucho adaptarse a las nuevas necesidades del mercado laboral.

Uno de los cambios más notorios que se han producido en el mercado laboral y en la formación de jóvenes trabajadores de baja cualificación ha sido el aumento de la inmigración. La necesidad de estar en posesión del permiso de trabajo por parte de los inmigrantes ha supuesto un handicap a la hora de incorporarse al mundo laboral.

PREGUNTAS PARA EL DEBATE:

¿Hacia dónde deben caminar las políticas de empleo para facilitar la incorporación de los jóvenes, en concreto los de baja cualificación, al mercado laboral?

¿Qué puede aportar a ello la formación?

El nuevo acuerdo de formación, ¿qué aportará a la relación empleo – formación?

FORMACIÓN BÁSICA Y FORMACIÓN TÉCNICA

El sistema educativo sigue siendo muy teórico, no enseña a hacer y, en ese sentido, “aleja el sistema productivo de lo que es la escuela. La escuela sigue siendo muy clásica” (EN1, pág. 4). Este puede ser el principal problema que tienen estos jóvenes para completar su ciclo de formación básica. Tienen claro que quieren trabajar pero el sistema educativo está muy alejado de dichas expectativas. Los títulos ya no son salvoconductos para el empleo, seguramente porque las empresas buscan, en muchas ocasiones, esa formación técnica.

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

PREGUNTAS PARA EL DEBATE:

¿Con qué formación mínima deberían llegar los jóvenes al mercado laboral?

¿Cómo se podrían aproximar las demandas de éste a los objetivos de los programas de formación?

PERFILES MÁS DEMANDADOS POR EL MUNDO LABORAL

El mercado laboral es el que regula las demandas de empleo. Dependiendo de los perfiles laborales de los jóvenes y de su formación, se tendrá más o menos facilidad de encontrar un puesto de trabajo. La fuerza del mercado de la construcción y del sector servicios en nuestra comunidad hace que la demanda de trabajadores se dispare, y por consiguiente abren las puertas del empleo a los jóvenes de baja cualificación.

PREGUNTAS PARA EL DEBATE:

¿Qué se entiende por un buen trabajador? ¿Qué competencias (conocimientos, actitudes, destrezas) le describen?

¿Quién aporta los “mejores” trabajadores? ¿De donde vienen los mejores trabajadores?

¿Por qué no se terminan de dignificar algunas profesiones (fontanero, albañil, etc.)?

¿Qué otras alternativas laborales tienen estos jóvenes?

¿Qué habría de darse para que los jóvenes no se estanquen como “aprendices” y profundicen en el aprendizaje del oficio?

RELACIÓN ENTRE FORMACIÓN INICIAL Y MUNDO LABORAL

Posiblemente uno de los problemas en el que más coinciden los jóvenes a la hora de buscar un empleo es la llamada sobrecualificación, es decir, existe una incoherencia entre el puesto de trabajo a desempeñar y lo que se les exige en el currículum vitae. En esta situación, el colectivo de jóvenes que nos ocupa se sitúa en los últimos puestos de cara a conseguir los empleos, debido precisamente a su baja cualificación. Para nivelar este y otros obstáculos, la formación de estos jóvenes necesita urgentemente una coordinación entre empresas y los programas formativos. Aunque la filosofía de los programas formativos de estos jóvenes son distintos a los planteamientos económicos de una empresa, la finalidad es muy parecida: que el joven sea capaz de realizar bien su trabajo. Es necesario encontrar un punto de encuentro y un modo de articular ambos modelos, el de la empresa y el del sistema educativo.

PREGUNTAS PARA EL DEBATE:

¿Cómo se podría mejorar la relación y adecuación entre estos programas formativos y las empresas?

PANORAMA DE LA FORMACIÓN CONTINUA

La situación actual del mercado de trabajo está dificultando el acceso de los trabajadores a la formación continua. Formarse exige un esfuerzo tanto por parte de los empresarios como de los trabajadores. Los primeros comentan situaciones específicas de alta movilidad entre sus trabajadores que fomentan reticencias en invertir en formación continua: "... para que al segundo día de estar en su empresa se vaya porque un amigo suyo trabaja en tal otro sitio y lo reclama" (EN4, pág.10). Los trabajadores, en ocasiones, esperan un importante e inmediato beneficio de su esfuerzo en formación cuando en realidad los beneficios en formación son más lentos. (EN4)

Muchos de los trabajos en los que han estado tienen una corta duración y cuando terminan el contrato es muy complicada una continuidad. Al no haber una clara continuidad en el trabajo, la inversión en formación es mínima porque solamente desempeñan un trabajo muy concreto y sin perspectivas de futuro. (EN6)

Por otra parte, los cambios tan acelerados que se van produciendo en el mercado de trabajo hacen que existe cierta incoherencia en algunos cursos de formación continua, ya que no se corresponden los contenidos de muchos cursos con la praxis diaria del trabajador que está recibiendo el curso. "El único trabajo así, el único curso así que tuve así es el de riesgos laborales. Es que no puedes compaginar lo que dicen en riesgos laborales con el trabajo, porque tiene unas ciertas normas que tú no puedes acatar en la obra. Ellos te dicen: "no te subas al último peldaño", pero te tienes que subir por narices." (EN6, pág. 7). La formación continua que se recibe tiene que ser útil para la función que se esté desempeñando en el puesto de trabajo y para ello es preciso una concienciación por parte de todos los implicados: administración, empresarios y trabajadores.

En esta categoría, además, se vuelve a repetir la importancia del aspecto práctico de la formación.

PREGUNTAS PARA EL DEBATE:

¿Qué otras dificultades existen a la hora de formar a estos jóvenes en la empresa?

¿Las empresas pueden encontrar algún bien en la formación? ¿Cuáles son los mensajes claves a transmitir? ¿Por qué unas empresas valoran más la formación que otras?

¿Qué tipo de empresas ofrecen formación?

¿Para que quieren las empresas formación? ¿Para que la quieren los trabajadores? ¿Para que la quieren los profesionales?

¿Cómo son los mecanismos de control, seguimiento de la formación, etc.?

AGENTES IMPLICADOS EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE JÓVENES CON BAJA CUALIFICACIÓN

El Servicio Público de Empleo Estatal, bolsas de trabajo de ayuntamientos, anuncios de periódico o de Internet, preguntar a amigos, familiares, gente cercana y echar currícula en empresas son las vías más comunes que tienen estos jóvenes a la hora de buscar un puesto de trabajo. (EN6, pág.13)

La garantía social y talleres ocupacionales suelen estar socialmente infravalorados. Estos programas necesitan un mayor apoyo de las instituciones educativas y sociales. La empresa privada tiene mucho que decir en la valoración de estos programas formativos para jóvenes.

No sólo las empresas tienen que ser conscientes de la demanda laboral de los jóvenes sin cualificación. También existen las bolsas de empleo público, que tienen que ser sensibles al grupo de jóvenes con el que estamos trabajando.

Desde el profesorado se anuncia que se necesita mucha más formación para los profesionales que trabajan con jóvenes de baja cualificación. Los planteamientos pedagógicos son muy distintos y “No se está preparado, al empezar, un programa de este tipo” (EN5, pág.13). Un profesional en este campo se va haciendo poco a poco pero sería mucho más fácil con formación continua para el profesorado.

Una de las consecuencias que se derivan de este hecho es que desde los centros educativos se les miman demasiado, o tienen demasiada protección (EN4). Esto supone que cuando los jóvenes van a las prácticas o empiezan a trabajar se encuentran con situaciones que consideran injustas pues no se ajustan a sus expectativas sobre lo que implica estar trabajando.

PREGUNTAS PARA EL DEBATE:

Trabajador, empleador y formación ¿Qué aspectos concretos se pueden mejorar en esta relación?

ELEMENTOS PARA UN MODELO FORMATIVO DE JÓVENES CON BAJA CUALIFICACIÓN

Es muy importante que exista una conexión entre los agentes que participan en la formación de los jóvenes de baja cualificación, conocer cómo y qué modelos formativos se están llevando a cabo. Entre los agentes se puede diseñar un modelo de formación que abarque las necesidades de todos. Por ello hay una serie de elementos que tienen que darse para llevar un óptimo modelo de formación, algunos de los expuestos en las entrevistas son:

- Aprendizaje significativo, es decir, que el joven aprenda mediante la práctica. Que la formación se base en la praxis como trasmisor del conocimiento.
- Un aprendizaje que tenga coherencia con el desempleo laboral al que se van a enfrentar los jóvenes.
- Que los modelos formativos en formación continua estén consensuados con el trabajador.

PREGUNTAS PARA EL DEBATE:

A la luz de lo visto hasta ahora, ¿que otros elementos debería tener en cuenta un modelo formativo dirigido a estos jóvenes?

PAPEL DE LAS ETT EN EL EMPLEO DE JÓVENES DE BAJA CUALIFICACIÓN

Las ETT son conocidas por los jóvenes entrevistados y la mayoría estarían dispuestos a encontrar trabajo en ellas. “A mi me parece bien. Para salir del paso está bien.” (EN3, pág.15)

Algunos no ven variación en trabajar en una empresa de trabajo temporal y una “empresa normal”. “Yo en mi caso llevo ya un año trabajando para una empresa de trabajo temporal y la verdad si llevo tiempo trabajando en una empresa de trabajo temporal, la verdad, es porque no veo la diferencia entre la temporal y la permanente que te ofrece. Están casi iguales y a veces hasta peores. La ETT parece que te paga hasta mejor todavía. (EN6, pág.14)”. Otros creen que no tiene que ser necesario el puesto de intermediario de una ETT, dicen que estas empresas hacen que reciban menos dinero. “Lo injusto es que te quiten una parte de tu sueldo y que la repartan y que se la quede el empresario... en vez de estar trabajando tú para esa empresa ¿Por qué nosotros no encontramos esas empresas? Ese precio a ellos y a nosotros no.” (EN6 Pág.15). Por tanto, a pesar de que aseguran conocer este tipo de empresas, no parecen ser muy conscientes de su funcionamiento real.

Por otra parte, destaca que todos están de acuerdo en que la ETT les abre las puertas para trabajar en otras empresas y puede que la empresa, más tarde, les contrate como indefinido.

PREGUNTAS PARA EL DEBATE:

¿Qué es lo que la ETT está ofreciendo y puede ofrecer a los jóvenes de baja cualificación?

¿Qué tipo de empleos se están ofreciendo a estos jóvenes?

Para que estos jóvenes tuvieran una proyección en el mercado de trabajo ¿Qué necesitan? O de otra forma, si alrededor de un 30% de los trabajadores contratados por una ETT acaban siendo contratados por la empresa usuaria ¿qué medidas se podrían tomar para que este colectivo incrementara este porcentaje de contratación? ¿Qué competencias tienen los trabajadores que son finalmente contratados por las empresas usuarias que les faltan a estos jóvenes de baja cualificación?

EXPECTATIVAS DE LOS JÓVENES DE BAJA CUALIFICACIÓN ANTE EL EMPLEO

Dentro de los jóvenes de baja cualificación encontramos dos grupos de diferentes edades: por una parte encontramos a jóvenes de baja cualificación que están en proceso de formación inicial (16-18 años) y por otra parte encontramos a jóvenes de baja cualificación que ya están en contacto con el mundo laboral (18-25 años). El discurso de estos dos grupos no es el mismo y cambia bastante en cuanto a expectativas laborales.

El primer grupo, los más jóvenes, no es muy consciente de la realidad laboral y de lo que se van a encontrar cuando salgan de su formación. Además tiene “mitificado”, entre otras cosas, los salarios y puestos que van a ocupar. El segundo grupo, al haber tenido un contacto con el medio laboral, es más realista y descubren las dificultades y limitaciones que tienen debido a su grado de cualificación.

En cualquier caso, las principales expectativas de estos jóvenes están relacionadas con el salario, en primer lugar, y la estabilidad en segundo. En cambio, la formación no constituye una prioridad para ellos.

PREGUNTAS PARA EL DEBATE:

¿Qué puede aportar la formación y su relación con el empleo para transformar este imaginario o modelo y para ir dignificando la imagen de estas profesiones?

PERFIL DE LOS JÓVENES DE BAJA CUALIFICACIÓN FRENTE AL MUNDO LABORAL Y COMPETENCIAS DEMANDADAS DESDE EL MUNDO LABORAL

El perfil académico de estos jóvenes es muy similar, son jóvenes que salen de los institutos sin titulación en ESO (Nivel 1 de cualificación, ver cuadro siguiente) y con fracaso escolar. La mayoría tienen claro que no quieren seguir estudiando y que quieren comenzar a trabajar.

Niveles de Cualificación

Nivel 1:

Competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples correspondientes a procesos normalizados, siendo los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas a aplicar limitados.

Nivel formativo finalizado: Mayores de 16 años sin titulación ESO (educación secundaria obligatoria) en programas de iniciación profesional.

Nivel 2:

Competencia en un conjunto de actividades profesionales bien determinadas con la capacidad de utilizar los instrumentos y técnicas propias, que concierne principalmente a un trabajo de ejecución que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Requiere conocimientos de los fundamentos técnicos y científicos de su actividad y capacidades de comprensión y aplicación del proceso.

Nivel formativo finalizado: Mayores de 16 años con titulación ESO cursando los estudios de bachillerato o finalizado un ciclo formativo de grado medio.

Nivel 3:

Competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma, comporta responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo técnico y especializado. Exige la comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas.

Nivel formativo finalizado: Mayores de 18 años con titulación en bachillerato o finalizado el ciclo formativo de grado superior.

Nivel 4:

Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales complejas realizadas en una gran variedad de contextos que requieren conjugar variables de tipo técnico, científico, económico u organizativo para planificar acciones, definir o desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios.

Nivel formativo finalizado: Mayores de 18 años cursando estudios superiores.

Nivel 5:

Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales de gran complejidad realizados en diversos contextos a menudo impredecibles que implica planificar acciones o idear productos, procesos o servicios. Gran autonomía personal. Responsabilidad frecuente en la asignación de recursos, en el análisis, diagnóstico, diseño, ejecución y evaluación.

Nivel formativo finalizado: Mayores de 18 años con titulación en estudios superiores.

Fuente: Web del Ministerio de Educación y Cultura

Muchos se acogen a programas de garantía social o de formación ocupacional que enfocan la formación a la búsqueda de un puesto de trabajo.

El perfil socioeconómico no es tan similar como el académico; hay jóvenes de distinta procedencia, diferentes culturas y diferente estatus social. Eso sí, según los profesionales, el nivel madurativo de los inmigrantes es mayor que los jóvenes españoles. Además, no es lo mismo buscar un trabajo por necesidad, que buscar un trabajo para cubrir las necesidades inmediatas. (EN5)

PREGUNTAS PARA EL DEBATE:

¿Qué competencias se valoran cuando se selecciona a un candidato para un puesto de trabajo de mayor cualificación?

¿Qué se valora cuando se selecciona a un candidato para un puesto de trabajo que puede ser ocupado por jóvenes de baja cualificación?

¿Dónde se forman mejor? ¿Qué competencias tienen para poder encontrar y mantenerse en el empleo?

ENTORNO SOCIAL DE LOS JÓVENES DE BAJA CUALIFICACIÓN

Hemos visto que, en muchas ocasiones, estos jóvenes están sobreprotegidos, bien por la familia, bien en los programas formativos, según reconocen los profesores. En algunos casos, los jóvenes tienen las figuras paternas y maternas como referencia laboral. “Mi madre ahora mismo está aprendiendo inglés porque trabaja de hostelería...” “Sí y como trabajamos en una empresa pues los sábados van y le pagan como noventa euros al día, se los pagan allí y si yo voy con él, pues a él le dan noventa euros y a mi otros...porque yo también sueldo y esas cosas, el jefe ve y tal. Allí estuve trabajando todo el verano, tres meses y aprendí muchísimo, muchísimo... y me van enseñando también.” (EN3, pág.27- 28). Aunque en otras ocasiones hemos visto que no se correlacionan las expectativas de los padres con las de los hijos.

Los programas formativos tienen que ser algo elegido por los alumnos, no algo impuesto por la familia o el centro educativo.

PREGUNTAS PARA EL DEBATE:

¿Cómo se puede tener en cuenta el entorno social de los jóvenes en su formación?

¿Qué papel debería tener la familia en el proceso formativo de un joven?

¿Qué papel tiene la formación orientada al empleo en el aumento de la autonomía y emancipación familiar de los jóvenes?

PROPUESTAS

Algunas propuestas que ya han ido saliendo en las entrevistas para mejorar la formación y empleabilidad de estos jóvenes y la relación entre formación y mundo laboral son:

- Realización de un protocolo, por parte de las empresas, que oriente la formación técnica recibida por los jóvenes en sus programas formativos. (EN4)
- “Los cursos de formación en las empresas deben de ser consensuados entre el trabajador y la empresa. Ambos tienen que poner de su parte para llevar a cabo la formación que es beneficiosa para las dos partes”. (EN6, pág.27)
- La evaluación de la formación que se imparte a los jóvenes no tiene que ir encaminada solamente a cumplir objetivos a corto plazo, como puede ser la inserción laboral inmediata. La evaluación de la formación tiene que tener un mayor espectro y tener en cuenta otras variables del proceso formativo y del joven. (EN5)
- Incluir aspectos de prospección en su formación, que les sirvan para mejorar su competencia profesional (planificar su trabajo y anticiparse a los cambios) y para ir más allá de la inmediatez y plantearse la vida a medio y largo plazo. (EN4)

PREGUNTAS PARA EL DEBATE:

¿Qué otras propuestas podrían ayudar a mejorar la empleabilidad de este colectivo de jóvenes?

¿Cómo puede hacerse compatible esto con el crecimiento personal?