

LAS PRACTICAS DE EMPRESA PARA LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE JOVENES CON FRACASO ESCOLAR

ENTERPRISE INTERNSHIP FOR SOCIAL AND PROFESSIONAL INTEGRATION OF YOUTHS FROM SCHOOL FAILURE

María Josefa Vázquez-Fernández

Universidad Pablo de Olavide

mjvazfer@upo.es

Evaristo Barrera-Algarín

Universidad Pablo de Olavide

ebaralg@upo.es

Resumen: El presente trabajo parte de la necesidad y el papel esencial que la empresa tiene como insertora de jóvenes que provienen del fracaso escolar. La hipótesis inicial: es posible mayor nivel de inserción sociolaboral si la metodología utilizada en la formación de los jóvenes en riesgo o situación de exclusión social y con fracaso escolar extremo incluye las prácticas de empresa y el acompañamiento de un insertor laboral. Metodología: 93 cuestionarios a jóvenes y 15 entrevistas a profesionales, insertores y empleadores. Conclusiones: Las prácticas de empresa, además de favorecer la inserción laboral, aportan al alumno competencias transversales que aumentan su empleabilidad, ayudándole a superar la desventaja sociolaboral en la que se encuentra.

Palabras clave: Jóvenes, fracaso escolar, exclusión social, prácticas de empresa, inserción sociolaboral.

Abstract: *This work is based on the needs of young people who have experienced school failure for work opportunities, and the essential role that the company has in providing such opportunities via enterprise internships. Our initial hypothesis is: a higher level of social and professional integration for young people who are at risk or who are experiencing social exclusion and, therefore, are facing a high level of school failure, is possible if the training includes enterprise internship along with a "business mentor" component. The methodology for this research included 93 questionnaire replies from students and 15 interviews with professionals, job sourcing specialists, and employers. Conclusion: Enterprise internship favours professional integration, but it also provides students with multiple competencies that increase their employability and help them overcome their social and professional disadvantages.*

Keywords: *Young people, school failure, social exclusion, enterprise internship, social and professional integration.*

1. Introducción

El presente trabajo tiene como objetivo averiguar qué papel juegan las prácticas de empresa de cara a la inserción en el mercado laboral, dentro del proceso formativo de los jóvenes que se forman en un centro alternativo al sistema escolar reglado, que provienen de un fracaso escolar extremo, tras abandonar de manera prematura los estudios, algunos de ellos incluso antes de cumplir la edad reglamentaria de 16 años, sin llegar a alcanzar la titulación básica o graduado en ESO, y estando su nivel escolar muy por debajo del que corresponde a los cursos estudiados y a su edad, encontrándose además en riesgo de exclusión social. Dicho proceso incluye diversas estrategias pedagógicas que pueden aportar elementos facilitadores de la inserción, entre las que se encuentran las prácticas de empresa, en las que se centra el presente estudio, con el fin de averiguar la repercusión que tienen tanto a nivel formativo como personal y, sobre todo, de cara a la posterior contratación, así como el papel que juega la figura del insertor laboral en dicha contratación de los alumnos.

Como hipótesis de trabajo partimos de que es posible mayor nivel de inserción socio-laboral si la metodología utilizada en la formación de los jóvenes en riesgo o situación de exclusión social y con fracaso escolar extremo incluye dentro del proceso formativo las prácticas de empresa y el acompañamiento de un insertor laboral.

La conveniencia de abordar el presente estudio radica en la importancia que el problema del empleo de la población joven tiene en nuestros días, cuestión de gran complejidad dado el alto índice de desempleo juvenil existente desde hace varias décadas, intensificado desde el inicio de la crisis del mercado laboral a la que asistimos, problema que adquiere una especial relevancia cuando nos referimos a jóvenes, como es el caso que nos ocupa, de 16 a 24 años, con escasa o nula formación laboral, que, además, carecen de la titulación básica y por tanto disponen de un bajísimo nivel de empleabilidad, teniendo en cuenta las bajas tasas de empleo de quienes cuentan con un escaso nivel de formación (según datos aportados por la Encuesta de Población Activa, correspondientes al 4º trimestre de 2014, el 17,66% para quienes no han superado la primera etapa de educación secundaria), como es el caso de quienes abandonaron los estudios sin la titulación básica de graduado en ESO.

Para una mayor comprensión del presente estudio, consideramos necesario plantear la problemática de la que se parte, como es la difícil inserción sociolaboral de los jóvenes participantes, dadas las carencias de diversa índole con las que cuentan, tanto de tipo formativo como personales. En lo que se refiere a las formativas, se trata de carencias básicas, puesto que el 70,65% del alumnado carece de la titulación inicial o graduado en ESO, ya que abandonaron los estudios de manera prematura –un 30,58% antes incluso de cumplir los 16 años–, sufriendo un fracaso escolar extremo, en el sentido de que carecen de conocimientos instrumentales básicos que se supone deberían haber adquirido durante la etapa de la enseñanza primaria y secundaria, es decir, lo que Uceda y Pérez denominan como el “resultado de un proceso educativo fallido” (2010:65). Además de las carencias de tipo académico, los alumnos tienen otra clase de dificultades, si cabe aún más graves, dado el efecto destructor que tienen sobre ellos, como son la baja autoestima y desmotivación por los estudios y por todo lo que suponga emprender nuevos aprendizajes, aunque, según los datos del estudio de los que se dispone, dichas carencias no se deben a una falta de capacidad intelectual, sino a trayectorias escolares y biográficas dificultosas, debido a diversas circunstancias adversas a las que se vieron sometidos desde la infancia, tales como abandono familiar, problemas familiares de diversa índole, carencias afectivas, falta de hábito de estudio y absentismo escolar frecuente, que afectaron

de manera negativa su itinerario académico. En definitiva, se trata de itinerarios en los que actúan diversas variables que marcan la vida y procesos tanto personales, como familiares y sociales de los menores, creando situaciones de vulnerabilidad y hasta de estigmatización (Uceda y Pérez, 2010), obstaculizando así su incorporación al mercado de trabajo y quedando en muchos casos excluidos de él, teniendo en cuenta que las exigencias del mercado laboral en la actualidad han supuesto que determinados grupos de personas que no cuentan con los niveles de formación y empleabilidad exigidos queden expulsadas de los circuitos del empleo, anclándose en situaciones de precariedad y de exclusión, entre los que se encuentran los jóvenes que abandonaron el sistema educativo y carecen de cualificación y de recursos personales para enfrentarse de forma exitosa a las demandas que el mercado de trabajo plantea, encontrando con ello serias dificultades para poder planificar proyectos de futuro y poder vivir de manera autónoma, puesto que se queda reducido su espacio laboral, debido a que en momentos de crisis como el actual existe mayor competencia entre ellos y los desempleados con mayor formación, disminuyendo aún más las posibilidades de inserción. No en vano “el fracaso escolar se encuentra unido a la pobreza” (Nieto Morales, 2010:47).

Son significativas las implicaciones que este tipo de cuestiones tienen en la vida de los individuos, teniendo en cuenta que en esta sociedad del consumo en la que vivimos “el cordón umbilical que une o desune, que conecta o desconecta con el conjunto de la población, es la fuente de ingresos económicos que permite consumir como los demás” (Del Río, 2001:31). Desde esta perspectiva, el hecho de la inserción laboral supone para la inmensa mayoría la manera legítima de poder acceder y disponer de recursos con los que poder satisfacer sus necesidades. Además del aspecto económico, es preciso incluir la dimensión humana y social que lleva consigo el hecho de poder trabajar, dados el crecimiento personal, la autonomía y dignidad que confieren a quien puede ejercer el derecho y el deber de saberse parte activa y necesaria dentro de la construcción social, con capacidad para valerse por sí mismo de manera libre e independiente. Sin embargo, el complicado acceso de los individuos al empleo no solo dificulta poder ejercer este derecho-deber, sino poder insertarse en la sociedad como sujetos de pleno derecho.

Centrándonos en la población juvenil, y desde la perspectiva de la inserción social y laboral, que trasciende a la dimensión profesional y económica, cabe decir que se trata de un proceso de crecimiento y avance personal, que proporciona al individuo su autonomía particular e inherente, capaz de impulsarle a “ponerse de pie frente a su realidad” (Del Río, 2001:39). Sin embargo, muchos jóvenes pueden quedar desplazados del proceso de incorporación a la sociedad, debido a que por diversos motivos se les llega a considerar como jóvenes carentes de cualificación, con especiales dificultades y carencias para ser empleados, muchos de ellos ocupando trabajos precarios e informales, dentro de los mercados desregulados (Jover, 2010). Incluso un alto índice de jóvenes inauguran su trayectoria de inserción laboral bajo la condición o calificación de jóvenes parados.

El hecho de que el joven pueda incorporarse al mercado de trabajo supone para él poder iniciar un camino de emancipación o independencia, a la vez que le permite disponer de los recursos necesarios para planificar su autonomía y un proyecto de vida sin dependencia familiar. Por el contrario, la situación de desempleo y la falta de recursos económicos hacen que los jóvenes se vean obligados a abandonar o desistir de sus anhelos y proyectos, cayendo en la resignación, la incertidumbre y la desconfianza, dañando incluso su autoconcepto y autoestima, puesto que impide contar con los recursos necesarios para poder llevar a cabo su proyecto de vida laboral y

personal, privándoles así de la oportunidad de ejercer su derecho a la participación social en condiciones de igualdad, raptándoles el futuro (Jover, 2010).

Por otra parte, dado que el medio principal de acceso a los recursos y a los procesos de desarrollo e integración personal es el empleo, mediante el cual es posible acceder a unas condiciones de vida apropiadas, haciendo de él un componente fundamental en la vida de los individuos, es mediante este como podemos mostrarnos además competentes y valiosos a los demás y como “nos incorporamos a esa inmensa red de intercambios de bienes y servicios, y potenciamos el mejor garante de capital relacional y autoestima personal” (Aganzo et al., 2009:50), de tal forma que el empleo es considerado como factor clave para cualquier tipo de índice del bienestar social. Si nos centramos en colectivos con mayor vulnerabilidad o exclusión social, el empleo supone el medio primordial para poder alcanzar un mayor grado de inclusión social.

Desde esta perspectiva, destaca la importancia de las diversas iniciativas que desde hace varias décadas vienen desarrollando proyectos educativos alternativos al sistema escolar reglado como forma de prevenir o paliar el desempleo de la población joven en riesgo de exclusión y favorecer su inserción, implementando con resultados satisfactorios medidas con las que combatir su expulsión laboral, a través de distintas opciones formativas especializadas, entre las que destacan aquellas que incluyen itinerarios integrados que incorporan diferentes aspectos, tales como formación, orientación e intermediación, así como prácticas laborales en empresas, entendiendo dichos itinerarios como el acervo de medidas que, debidamente programadas y adaptadas a las características, necesidades y posibilidades de cada persona, permiten poner a su disposición un proceso que facilite una mayor empleabilidad e inserción. Se trata procesos que incluyen diversas etapas interrelacionadas, llevadas a cabo de forma sucesiva y gradual, con el objetivo de proporcionar los suficientes mecanismos que permitan avanzar en dichos itinerarios, desde el respeto a los diferentes ritmos de aprendizaje, promoviendo las potencialidades de cada uno en particular (Vázquez-Fernández y Barrera-Algarín, 2016).

En la puesta en funcionamiento de los citados procesos, resulta de vital importancia la coordinación e implicación interinstitucional, puesto que hace posible ofertar un tipo de formación en la que se ofrezcan respuestas más personalizadas y acordes a las necesidades de la persona, ya que se puede disponer de un mayor número de recursos y posibilidades, poniendo así al sujeto en el centro de la intervención y de la metodología empleada. Esta implicación interinstitucional incluye a la empresa privada, que puede jugar, y de hecho así lo viene haciendo, un papel decisivo en la formación e inserción laboral de colectivos con mayor vulnerabilidad social, no solo en lo que respecta de manera específica a su contratación, sino también para su formación práctica o en alternancia, que, en el caso del joven, permite no solo la adquisición de conocimiento directo en un entorno real de trabajo, sino la posibilidad de obtener un bagaje de vivencias que surgen en contacto con el mundo adulto y que pueden ayudarle a ir configurando su propio proyecto personal.

Adquiere, por tanto, una especial relevancia la formación mediante la alternancia, puesto que hace posible compatibilizar espacios de formación en un taller laboral dentro del centro, donde se reciben los conocimientos teóricos y prácticos a cargo de un profesor, con espacios de formación práctica dentro de la empresa, donde es posible un aprendizaje más práctico, realista y acorde con las demandas y exigencias del puesto de trabajo, pudiendo familiarizarse con los requerimientos de este, así como aprender a enfrentarse y a desenvolverse frente a situaciones y dificultades

propias del ámbito laboral. Se trata, en definitiva, de una pedagogía en la que la práctica supone un espacio de aprendizaje abierto, reflexivo y amplio, donde conocimientos y práctica interactúan, se asocian y refuerzan mutuamente, teniendo en cuenta que “toda disociación entre conocimientos y práctica es perjudicial tanto para los conocimientos como para la práctica” (Eckert, 2006:51; Schwartz, 1994), de ahí la importancia de que la empresa se comprometa e implique de manera activa en la formación, poniendo a disposición de los centros formativos sus estructuras y recursos humanos.

Si bien la formación encaminada al desempeño de una profesión se apoyó siempre en el propio lugar de trabajo y fue considerada como un espacio de formación privilegiado, en el caso de alumnos con escasos recursos para el aprendizaje y marcadas carencias, para quienes la formación teórica resulta poco entendible y atrayente, la formación práctica supone uno de los elementos más motivadores y con mayor capacidad para implicar activamente al alumno en su propio proceso de aprendizaje, de tal modo que todo proyecto que la incluya dentro de su metodología de intervención queda dotado de un importante valor añadido. Prueba del alcance positivo y de la trascendencia de este tipo de métodos es la importancia que los propios sistemas de la formación profesional reglada han llegado a concederle con el paso del tiempo, incluyendo la práctica en las empresas dentro de sus planes de enseñanza (Marhuenda et al., 2010), de modo que “en las dos últimas décadas, se ha pasado de la escolarización de la formación profesional a la profesionalización de todas las enseñanzas, al menos las postobligatorias, de tal manera que hoy día no existe oferta formativa que no compita por ofrecer a quienes la cursan la posibilidad de realizar prácticas de empresa” (Marhuenda et al., 2010:141).

La sociedad del conocimiento en la que nos encontramos ha traído consigo que los estándares formativos hayan evolucionado radicalmente, de forma que el mercado laboral actual demanda tal versatilidad por parte del trabajador que exige que este haga el mayor acopio posible de conocimientos y destrezas para desenvolverse en su puesto de trabajo (Gray et al., 2004). Exigencia que no se da exclusivamente a nivel técnico sino también cognitivo y de otras habilidades sociales y transversales que trascienden el desempeño del puesto de trabajo (Marhuenda et al., 2010).

Desde esta perspectiva y volviendo a las dificultades de inserción de los jóvenes participantes en el presente estudio, debido a su bajo nivel educativo y a sus dificultades para el aprendizaje y el desenvolvimiento social, es preciso destacar el bajo nivel de empleabilidad y competencial del que disponen, por cuanto se hace necesario y conveniente poner a su disposición todas las estrategias capaces de ayudarles a superar tales déficits y llegar a alcanzar las mayores cotas de empleabilidad posibles, tal y como la política de empleo de la Unión Europea estableció, al considerar este aspecto como uno de los cuatro pilares constituyentes de la política activa de empleo. Los tres pilares restantes son la adaptabilidad a las nuevas tecnologías de trabajadores y empresarios, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de las personas discapacitadas e impulsar el espíritu emprendedor. Todos ellos quedaron establecidos y plasmados en la Cumbre de Jefes de Estado y de Gobierno, celebrada en Luxemburgo en el año 1997.

Ha sido principalmente en las dos últimas décadas cuando se ha concedido gran importancia, tanto en el ámbito educativo como en el laboral, al concepto *empleabilidad*, y según aportaciones de Saterfield y McLarty (1995) ha llegado a evolucionar de manera significativa, por lo que, si bien en un primer momento se utilizaba para referirse a aquellas competencias que se necesitaban en el desempeño de un

puesto de trabajo determinado sin incluir otro tipo de aptitudes que son altamente valoradas en la actualidad, no solo las específicamente académicas, sino las que comprenden un conjunto de prácticas y conductas fundamentales para el adecuado funcionamiento de sociedades complejas y tecnificadas con sistemas productivos altamente rigurosos, más tarde se entienden como competencias de empleabilidad “un conjunto de capacidades esenciales para aprender y desarrollarse eficazmente en el puesto de trabajo; incluyendo capacidades de comunicación y relación interpersonal, de resolución de problemas y manejo de procesos organizacionales, y de organización de los propios comportamientos en función de los requerimientos del puesto de trabajo” (Marhuenda, 2010:143). Teniendo en cuenta estas premisas, es preciso reconocer que las prácticas de empresa constituyen un espacio excelente y privilegiado para acrecentar la empleabilidad de las personas que las realizan, haciendo posible no solo la consecución de experiencia, sino además y, sobre todo, proporcionando mayor nivel de formación y de competencias, por lo que cuando se trata de jóvenes con escasa formación y empleabilidad, como es el caso de quienes fracasaron en los estudios, participar de una formación que contemple este tipo de estrategias metodológicas, como son las prácticas en empresas, puede suponer una extraordinaria oportunidad para alcanzar un bagaje de capacidades y competencias con el que estar mejor equipado y dotarse de mayor idoneidad para acceder a un empleo.

Sin embargo, según estudios como los de Eraut (1998), citado por Marhuenda (2010), las prácticas de empresa van más allá del aumento de la empleabilidad, ya que permiten, además de la adquisición de competencias cognitivas y otros aprendizajes, un mayor conocimiento y comprensión de sí mismo mediante las diversas situaciones laborales y relacionales a las que tendrá que hacer frente y poner en juego todo su potencial.

Para hacer posible una formación de estas características es fundamental la implicación empresarial. En este sentido, es preciso destacar que desde el ámbito de la empresa se está forjando desde las últimas décadas un tipo de empresa capaz de asumir mayores compromisos sociales en el desarrollo de una sociedad más solidaria y con mayores índices de sostenibilidad, cuyos planteamientos se han visto reforzados por planteamientos políticos surgidos en los últimos veinticinco años, entre los que podemos citar la invitación que en el año 1993 la Comisión de Comunidades Europeas hizo a las empresas para colaborar en la lucha contra la exclusión social, seguidos de diversos llamamientos que posteriormente se les hicieron para colaborar en aspectos tan importantes como la formación continua, la igualdad de oportunidades y la integración social, entre otros, primero a través del Consejo Europeo de Lisboa y más tarde mediante la Agenda Social Europea de Niza (aprobada por el Consejo Europeo de Niza celebrado del 7 al 9 de diciembre del año 2000) y el Libro Verde, presentado por la Comisión Europea en el año 2001, con el objetivo de fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, resaltando el destacado papel de estas en el desarrollo de buenas prácticas tanto en lo que se refiere al crecimiento sostenible como a la responsabilidad social de la empresa y también en la inserción sociolaboral de colectivos más vulnerables. Por tanto, desde la perspectiva de la responsabilidad social de la empresa, se puede decir que quedan incluidas tanto acciones orientadas hacia el compromiso con el medio ambiente, como con los derechos humanos y la inclusión social y laboral de personas y colectivos con especiales dificultades, sin que exista distinción en sus compromisos dependiendo del tipo de empresa, pues si bien fueron las grandes empresas y las multinacionales las precursoras en este tipo de

cometidos, con el paso del tiempo también las pequeñas y medianas empresas van haciendo camino en la puesta en marcha de acciones favorecedoras del desarrollo social, contribuyendo a la creación de puestos de trabajo a escala local, a la vez que cooperando en los procesos de inserción laboral, también de colectivos en exclusión social, así como coadyuvando la labor de entidades sociales dedicadas a la formación e inserción.

Al hilo del importante papel que puede jugar la empresa privada en lo que se refiere al empleo y la formación de los individuos, también de los colectivos que encuentran especiales obstáculos, cabe señalar que las empresas que ejercen la responsabilidad social corporativa hacen una destacada contribución en cuanto que son dinamizadoras del desarrollo y de la creación de oportunidades de empleo y de desarrollo personal y social, aunque, sin duda, puedan también obtener con ello determinados beneficios, no solo en términos económicos, a nivel de bonificaciones o ventajas fiscales, sino también otras ventajas importantes para la empresa, como es la posibilidad de preparar a sus propios trabajadores, suponiendo de esta forma para dicha empresa una inversión de futuro (Melendro, 2011), y otras de carácter inmaterial, si cabe más beneficiosas a medio y largo plazo, como, por ejemplo, la captación y fidelización de clientes, mayor nivel de innovación, mejora de la imagen comercial, apoyo y mayor sentido de pertenencia por parte de los empleados, etc., todas ellas favorecedoras también de una mayor productividad y mayores beneficios, tal y como evidencian las evaluaciones que las propias empresas realizan sobre la repercusión positiva de su compromiso social, entre las que resaltan el valor añadido o ventaja competitiva que las destaca frente a sus competidoras, situándolas en mejores posiciones comerciales. Sin embargo, a pesar de dichas ventajas y de la motivación que la empresa manifiesta tener por colaborar con proyectos para la inserción sociolaboral de jóvenes con menos oportunidades, los empresarios se muestran dispuestos a hacerlo siempre que su comportamiento no sea conflictivo, no hayan tenido medidas judiciales o problemas de consumo de drogas (Melendro, 2011).

2. Metodología

La muestra ha sido extraída de cinco centros dedicados a la formación e inserción sociolaboral de jóvenes en riesgo o situación de exclusión social, gestionados por organizaciones sociales. Dentro de estos centros (ver tabla 1) se han realizado un total de 93 encuestas a alumnos pertenecientes a los mismos, de edades comprendidas entre 16 y 24 años; y un grupo de 15 entrevistados, compuesto por:

- 5 Directores de los diferentes centros de formación
- 3 Insertores Laborales pertenecientes a dichos centros, que trabajan propiamente la inserción laboral de los jóvenes.
- 4 empresarios colaboradores en las prácticas de empresa y, en su caso, para su posterior contratación.
- 3 exalumnos que se habían formado en los distintos centros en años anteriores.

Tabla 1: Características de los Centros C1, C2 y C4

Nº centro	Nº de entrevistas realizadas	Tipo de centro	Tipo de formación que imparte	Perfil del alumnado
C1	9	Privado (ONG)	Profesional ocupacional, académica, complementaria y prácticas de empresa (Enfoque integral)	Jóvenes en riesgo o situación de exclusión social, bajo nivel académico (70,65% sin la titulación de la ESO) y sin cualificación laboral
C2	4	Privado (ONG)	Profesional ocupacional, académica, complementaria y prácticas de empresa (Enfoque integral)	Jóvenes en riesgo o situación de exclusión social, bajo nivel académico (70,65% sin la titulación de la ESO) y sin cualificación laboral
C4	4	Privado (ONG)	Profesional ocupacional, académica, complementaria y prácticas de empresa (Enfoque integral)	Jóvenes en riesgo o situación de exclusión social, bajo nivel académico (70,65% sin la titulación de la ESO) y sin cualificación laboral

Fuente: Elaboración propia.

El trabajo de investigación se llevó a cabo en cuatro fases diferenciadas; La primera, y más breve, de diseño de investigación; la segunda, en la que se llevaron a cabo los cuestionarios y entrevistas; una tercera fase destinada al análisis de datos mediante el programa SPSS de análisis de datos cuantitativos y ATLAS.ti 5.2, de análisis de datos cualitativos, y la cuarta y última, destinada a la obtención y redacción de resultados.

En cuanto a las técnicas empleadas en la presente investigación, se han utilizado dos tipos, como son la encuesta y la entrevista, abordando así las dimensiones cuantitativa y cualitativa y cubriendo de esta forma los dos aspectos de la investigación. En lo que se refiere a la encuesta, esta fue aplicada a través de los cuestionarios cumplimentados por 93 alumnos de ambos sexos, que se formaban en cinco centros para su posterior inserción. Dicho cuestionario se componía de 40 preguntas cerradas, algunas con dos opciones de respuesta (sí/no) y otras con varias opciones, estando destinadas algunas de ellas a conocer el perfil de cada encuestado, y otras a obtener datos socioeconómicos del núcleo familiar, que constituyen un elemento fundamental para llevar adelante de manera adecuada una investigación de estas características. El cuestionario incluía además una serie de preguntas abiertas, consideradas de vital importancia de cara a profundizar en otras variables relacionadas con sus trayectorias escolares y motivaciones frente a los estudios, entre otras. Estos cuestionarios no son utilizados en este trabajo, puesto que no se orientan específicamente al objeto de estudio del mismo, sino al análisis de los perfiles de los jóvenes y su situación social de referencia.

En las entrevistas (técnica que utilizaremos para la descripción de resultados y análisis de las conclusiones de este trabajo) se empleó una muestra constituida por cuatro grupos diferentes (formados por los directores de los centros de inserción, insertores laborales, empresarios y exalumnos) con los que se llevó a cabo un total de 15 entrevistas. Aunque el número de entrevista pudiera parecer muy ajustado, se ha de decir que el número de centros y de empresas dedicadas a la inserción de jóvenes procedentes del fracaso escolar (universo), están representadas al 100% en esta muestra de entrevistas. Todas las entrevistas fueron abiertas, semiestructuradas, con una guía de preguntas que facilitasen mantener una línea argumental y poder centrarse en el tema de investigación mediante las variables estudiadas con

cada grupo de entrevistados (ver tabla 2). Mediante el análisis cualitativo ha sido posible el acercamiento con mayor profundidad a la realidad de los jóvenes de la muestra, al trabajo específico llevado a cabo por los insertores laborales y al ámbito empresarial, así como a la constatación o no de la hipótesis planteada, siendo fundamentales las aportaciones directas de los entrevistados.

Tabla 2: Perfiles de entrevistados, Variables y codificaciones de ATLAS.ti

Perfil de entrevistado	Nº de variables de estudio	Nº de códigos de referencia en las entrevistas
Directores de centros	13	9
Profesorado de los centros	6	107
Insertores laborales	3	12
Exalumnos/as	7	70
Empresarios	4	24
Sumatorio: 33	Sumatorio: 222	

Fuente: Elaboración propia.

Mediante el conjunto de las variables de estudio abordadas (ver tabla 3) con cada grupo y el análisis triangulado de los datos obtenidos, fue posible alcanzar el objetivo de investigación planteado y la posterior verificación o no de la hipótesis de estudio, como se tendrá ocasión de comprobar mediante los resultados y conclusiones encontrados. El análisis de las variables en cuyos datos analizamos más adelante los resultados, fue de tipo descriptivo, sin análisis en profundidad o discursivo.

Tabla 3: Selección de Variables y códigos de variables de las entrevistas

Perfil de los entrevistados	Variable	Códigos de variables
Directores de centros	Criterios para la selección de los alumnos	EDCV6
	Perfil del profesorado	EDCV7
	Tipo de metodología de trabajo empleada	EDCV8
	Resultados de la formación	EDCV9
	Empresas colaboradoras	EDCV10
	Fortalezas del centro	EDCV11
	Dificultades del centro	EDCV12
	Necesidades del centro	EDCV13
Profesorado de los centros C1, C2, C3, C4 y C5	Metodología utilizada en los centros	EPCV4
	Resultados del proceso formativo	EPCV5

Perfil de los entrevistados	Variable	Códigos de variables
Insertores laborales de los centros C1, C2 y C4	Metodología de trabajo por parte del centro durante las prácticas de empresa del alumnado.	EICV1
	Criterios de las empresas para contratar a los alumnos/a que realizaron las prácticas.	EICV2
	Resultados de las prácticas de empresa (contratación de los alumnos/as en prácticas).	EICV3
Exalumnos/as	Nivel académico con el que llegaron al centro de inserción	EECV1
	Cambios personales realizados durante el período de formación en el centro.	EECV4
	Resultados de las prácticas de empresa.	EECV5
Empresarios	Criterios de aceptación de alumnos en prácticas (demandas hacia los alumnos).	EEMPV1
	Metodología de la empresa con el alumno/a en prácticas.	EEMPV2
	Resultados de las prácticas de empresa (contratación de los alumnos en prácticas).	EEMPV3
	Criterios que se tienen en cuenta en la contratación de personal (aspectos valorados por la empresa).	EEMPV4

Fuente: Elaboración propia.

3. Resultados

Entre los resultados obtenidos, destaca como principal hallazgo que, efectivamente, mediante la realización de las prácticas de empresa por parte de los alumnos, existen mayores posibilidades de inserción laboral; prueba de ello es el alto porcentaje de alumnos que son contratados por las mismas empresas donde las realizaron (casi el 100% en los años previos a la crisis del mercado laboral y 53,5% en la actualidad) y que pertenecen a los centros que las incluyen dentro de su metodología de intervención, mientras que los centros que no las consideran, no aportan tasas de inserción al finalizar el itinerario formativo. Hallazgo de especial relevancia es este si se tiene en cuenta que la situación de partida de los alumnos a los que se viene haciendo referencia es de carencia a nivel global, puesto que no se refiere exclusivamente a su bajo nivel académico, sino también a otros déficits de tipo personal, formando todos ellos un verdadero hándicap que dificulta la inserción social y laboral, situándolos en una posición de desventaja. Esta situación de desigualdad es superada mediante un tipo de formación integral, específica y acorde a las necesidades y potencialidades del alumnado, como se viene haciendo desde los centros de inserción sociolaboral donde se ha llevado a cabo el presente estudio, que aporta elementos pedagógicos suficientemente efectivos y compensadores que minimizan dicha desventaja, entre los que destaca como una de las estrategias altamente reveladoras las prácticas de empresa del alumnado, puesto que supone para quienes las realizan contar con una ventaja competitiva que, junto con el apoyo del insertor laboral, constituye un elemento de equilibrio y de compensación que les permite el acceso a una oportunidad laboral en mejores condiciones de igualdad, es decir, que a pesar de que inicialmente

o como punto de partida existiera una situación desfavorable, gracias a las prácticas de empresa el alumno cuenta con mayor y mejor formación, y por tanto con mayores oportunidades de ser contratado, situándose así en mejores condiciones y en un plano más equitativo frente al resto.

Por su parte, los centros que incluyen dentro de su metodología de intervención las prácticas de empresa cuentan con la figura profesional de un insertor laboral, que es el encargado de localizar, captar y seleccionar la empresa acorde al perfil de cada alumno, así como de implicar al empresariado para que colabore con el centro, aceptando a alumnos en prácticas. La figura del insertor juega un papel fundamental, siendo altamente valorado por la empresa, ya que se trata de una persona experta en esta clase de cuestiones y dedicada exclusivamente al acompañamiento de los alumnos y la gestión de la inserción laboral, lo cual ofrece confianza al empresario, al saber que cuenta con alguien capaz de afrontar cualquier tipo de incidencia que surja durante el período de prácticas y apoyar la labor de la empresa, lo que favorece su implicación y compromiso. El insertor es también quien hace un acompañamiento asiduo con cada alumno durante dicho período, visitándolo en la empresa y mediante las tutorías en el centro, donde se analizan aprendizajes, progresos, dificultades, etc. Se trata tanto de un trabajo individual como grupal con los alumnos, donde se orienta y ayuda para que cada uno pueda desarrollar aquellas habilidades y estrategias que necesita para desenvolverse en el puesto de trabajo y en la relación con la empresa, de tal manera que pueda realizar sus prácticas de manera exitosa, haciendo también hincapié en las pautas de conducta para el desenvolvimiento social como prioridad de cara a la inserción en el mercado laboral. Este aprendizaje-reflexión supone un binomio formativo que aporta al alumno importantes elementos, no solo de cara a su posterior inserción laboral, sino también para su desarrollo como persona. El insertor, además, es quien trabaja por sensibilizar y motivar a la empresa de cara a la posterior contratación del alumno una vez finalizada la etapa práctica, haciendo asimismo un seguimiento una vez contratado, que se prolonga durante varios meses, con el fin de garantizar su adaptación al puesto de trabajo.

Respecto al tipo de empresas colaboradoras, más de 200 en cada centro, estas varían, siendo de diferente tipo y dimensión, predominando las pequeñas y medianas, asegurándose de que todas ellas sean de reconocido prestigio y solvencia, como forma de facilitar la contratación del alumno una vez finalizada la formación, siendo el centro el encargado de seleccionar el tipo de empresa a la que acude el alumno, de acuerdo a sus características, así como al perfil del alumno, de sus posibilidades y necesidades formativas, determinando la duración de dicho período práctico, que varía en función del tipo de proyecto, permaneciendo un mínimo de dos meses, que puede prolongarse unos meses más. La relación entre centro y empresa se regula mediante convenio de colaboración en el que se recogen las condiciones a cumplir por ambas partes, entre las que destacan el tipo de formación práctica que el alumno recibirá, los días y horarios, así como el que se facilite al alumno el acompañamiento de un profesional de la empresa que ejerza como tutor y que se permita al insertor las visitas periódicas establecidas.

Las empresas, por su parte, tienen establecidos sus propios criterios para la admisión del alumnado, entre los que destacan el contar con formación técnica en el oficio, recibida previamente en el centro, tener motivación por aprender y, de manera especial, disposición para respetar los criterios de actuación y las normas de la empresa, así como días y horarios de prácticas fijados y otros compromisos acordados entre el centro y la empresa.

En cuanto a los criterios para la selección de personal, estos no solo están vinculados a las competencias técnicas sino de forma muy especial a las actitudes personales. Entre ellas, las más valoradas y demandadas por el empresariado de cara a la contratación son la responsabilidad en el trabajo, la capacidad de adaptación frente a las necesidades de la empresa, la flexibilidad y capacidad de iniciativa, razón por la cual entre los objetivos planificados en el proyecto formativo de los centros se encuentran no solo la formación técnica, sino el desarrollo de un conjunto de valores y actitudes personales que aumenten la empleabilidad del alumno, acordes a las demandas del mercado de trabajo y de las exigencias de las relaciones interpersonales.

Otro de los criterios que se ha instaurado con fuerza, especialmente en los últimos años, para la contratación de personal es un mayor nivel de formación que haga que el trabajador sea más polivalente, de tal manera que para ocupar un empleo de baja cualificación se exige además una formación adicional, más global y complementaria a los conocimientos necesarios para ejercer la profesión y que supongan una puesta al día permanente, además de un alto grado de motivación por aprender y flexibilidad para adaptarse continuamente a las necesidades y exigencias del puesto de trabajo. Esto puede suponer una dificultad para aquellos jóvenes como los que nos ocupan, dado su bajo nivel educativo, debido a su abandono y fracaso escolar y a otro tipo de carencias personales importantes, lo que significa que les resultará difícil poder competir con otros demandantes de empleo mejor preparados. Esta brecha puede ser superada mediante la puesta en marcha de una serie de estrategias a través de las cuales se les dote de otras competencias que supongan algún tipo de fortaleza y ventaja competitiva sobre el resto de demandantes de empleo, como son darse a conocer a la empresa mediante las prácticas, ya que de esta manera se le ofrece al empresario la oportunidad de formar y conocer previamente a un potencial trabajador sin coste alguno, lo cual le resultará más rentable y le garantizará mayores posibilidades de éxito en el caso de contratarle.

Sin embargo, los insertores coinciden con los empresarios entrevistados en que lo mejor valorado por la empresa a la hora de contratar, al menos para perfiles profesionales que no necesiten una alta cualificación o cuya formación pueda ser complementada incluso dentro de la propia empresa, son las cualidades humanas, más apreciadas que la cualificación profesional, puesto que son de vital importancia a la hora de desenvolverse laboralmente y más difíciles de adquirir dentro de la empresa. La empresa no solo demanda personal preparado técnicamente, sino sobre todo a personal que cuente con ciertas actitudes positivas, como, por ejemplo, motivación por el trabajo bien hecho, por aprender, responsabilidad, puntualidad, disponibilidad, capacidad de iniciativa y para adaptarse al puesto de trabajo y a la empresa y, sobre todo, asunción de las normas y de las pautas de conducta que ellos resumen como comportamiento adecuado.

En cuanto a los resultados de las prácticas de empresa, es preciso destacar que nos referimos a aquellas ventajas que suponen para el alumnado que las realiza, frente a quienes no tuvieron la oportunidad de hacerlas, según los datos aportados tanto por el empresariado entrevistado como por los insertores laborales que cuentan con dilatada experiencia de trabajo en el ámbito de la inserción sociolaboral de jóvenes en riesgo de exclusión social:

- Mayores posibilidades de contratación del alumno una vez finalizada la formación práctica en la empresa. Existen empresas que prefieren contratar a una persona que ha estado ya de prácticas, puesto que ya la conocen y saben de su rentabilidad y comportamiento, en lugar de contratar a alguien desconocido

–“hay muchas empresas que cogen las prácticas para después contratar a alguien. Porque prefieren contratar a una persona que ha estado allí en prácticas, que ya la conocen y saben cómo funciona, que contratar a alguien que viene de nuevo de la calle”– (DP 6:28 EP) (en lo sucesivo DP= Documento primario o número de entrevista y código que ocupa dentro del proceso de análisis mediante el programa de análisis cualitativo de datos textuales ATLAS.ti 5.2. EP= entrevista en profundidad), siendo este el principal resultado de la investigación, puesto que confirma la hipótesis de estudio de que “existe mayor nivel de inserción sociolaboral si la metodología utilizada en la formación laboral de los jóvenes incluye las prácticas de empresa y el acompañamiento de un formador e insertor”.

- Adquirir formación práctica, conociendo además los mecanismos de un puesto de trabajo y la realidad del mundo laboral desde el interior de la empresa, lo que le permitirá estar mejor preparado para adaptarse y desenvolverse en un puesto de trabajo, es decir, contar con mayor grado de empleabilidad, a la vez que disponer de mayores capacidades para medirse a sí mismo y plantearse nuevos retos imprescindibles de cara a la inserción laboral.
- Mayor desarrollo personal del alumno, ya que dichas prácticas le ayudan a entrenarse en actitudes tales como el respeto a las normas establecidas, la empatía y el respeto hacia los compañeros de trabajo, trabajar en coordinación y en equipo, mayor autocontrol, etc., adquiriendo no solo un conjunto de conocimientos prácticos y destrezas para desarrollar su oficio, sino también el poder iniciarse en un proceso de reflexión personal y de autoevaluación a través de las tutorías que se llevan a cabo durante dicho período, obteniendo así una serie de competencias que ayudarán a su madurez como persona y a estar en mejores condiciones para insertarse.

En cuanto a la inserción laboral, debemos distinguir entre los centros C1, C2 y C4, que incluyen las prácticas de empresa, donde el porcentaje de inserción se aproximaba antes de la crisis laboral al 100%. “Todos los chicos” –afirma uno de los insertores entrevistados– “cuando salían, tenían su puesto de trabajo” (DP 6:52 EP). Sin embargo, a partir del año 2008, el número de inserciones ha descendido de manera considerable, aunque se llega a alcanzar una media de un 53,5% de inserción. El centro C5, en cambio, que dentro de su metodología de intervención no contempla las prácticas de empresa, no aporta datos de inserción; los alumnos, una vez finalizado su proceso formativo, tendrán que buscar por su cuenta un puesto de trabajo en el mercado laboral.

Profundizando en las consideraciones hechas por el empresariado de la muestra en lo referente a la posibilidad de contratación de los alumnos que realizan prácticas en sus empresas, consideramos necesario exponer alguno de los argumentos con los que dejan claros los motivos por los que, a pesar de tratarse de jóvenes con una formación académica y laboral básica y ciertas dificultades personales y para el aprendizaje, dado el fracaso escolar del que proceden, efectivamente, prefieren contratar a alguien que ya conozcan previamente, como es, por ejemplo, un alumno que haya realizado las prácticas, frente a otro candidato desconocido. “Yo –afirma uno de los empresarios entrevistados–, a una persona que hace prácticas y las desarrolla bien y veo que tiene unas competencias y unas actitudes adecuadas, prefiero contratarla antes que contratar a alguien de la calle que no conozco de nada” (DP 19:4 EP). “Si yo necesito”, nos dice la directora de recursos humanos, “una persona que sea muy planificada, muy organizada para un puesto de trabajo y tengo alguien de prácticas que tiene esas competencias y aparte tiene una actitud positiva, es una persona

colaboradora, se sabe comportar dentro del centro de prácticas, que ha tenido muy buenas relaciones con el resto de los compañeros... pues yo prefiero a esa persona antes que el de la calle. El de la calle puede tener a lo mejor una formación más extensa, pero yo ya sé cómo trabaja la persona de prácticas y prefiero formarla un poquito dentro del puesto de trabajo, pero que continúe esa persona que funciona" (DP 19:6 EP). "Si han hecho prácticas –afirma otro de los empresarios–, lo prefiero, porque, aparte de conocerlos, sé cómo trabajan, cómo se comportan. Porque la norma fundamental de la empresa es el comportamiento y el respeto al centro de trabajo" (DP 20:1 EP).

El empresariado valora el tiempo de prácticas como un período formativo y de socialización, que permite la adaptación a la dinámica concreta y específica de la empresa, período que, de ser contratado el alumno, ya tiene superado, lo cual resulta rentable para dicha empresa. "Yo me quedaría con el que ha hecho las prácticas. Porque el período de prácticas me sirve para que ellos se acostumbren a las exigencias que yo le pido. Si en las prácticas veo que responden satisfactoriamente a mis exigencias, lo demás se aprende" (DP 20:4 EP). "El que ha hecho las prácticas conmigo ya lo conozco, es lo que valoro" (DP 20:20 EP); "ya conozco los valores que tiene. Yo valoro más el que tenga actitud ante el trabajo que el que tenga muchos conocimientos" (DP 20:21 EP).

Todos los empresarios entrevistados, sin excepción, aportan suficientes argumentos con los que dejan claro que a la hora de incorporar a un nuevo empleado a su plantilla prefieren contratar a alguien que haya realizado prácticas en su empresa, debido a que cuenta ya con un recorrido que resulta beneficioso para la misma, del que otro candidato carecería.

Los resultados, por tanto, de la investigación revelan con contundencia que las empresas, a la hora de contratar, dan preferencia al alumno que ha realizado las prácticas, frente a quienes no han tenido esta oportunidad, pues si bien las empresas a la hora de hacerlo tienen como criterios fundamentales la formación y la experiencia, lo que más valoran, sin embargo, es una actitud positiva y proactiva, junto con otras cualidades y competencias a nivel humano que garanticen un adecuado comportamiento. "Yo necesito una persona que se sepa comportar, porque es 'la cara de la empresa'" (DP 19:8 EP). "Buscamos un 'saber estar' porque la mayoría de nuestros trabajadores trabajan en los centros de nuestros clientes" (DP 19:7 EP).

4. Discusión

A partir de los resultados encontrados, se expone como conclusiones que los centros que contemplan las prácticas de empresa dentro de sus proyectos de formación para la inserción sociolaboral, llegan a insertar a un importante porcentaje de alumnos dentro de las mismas empresas en las que las realizaron, mientras que aquellos que no las incluyen no pueden ofrecer a su alumnado este tipo de ventajas; ventajas a las que desde hace más de dos décadas se ha concedido gran importancia tanto desde el ámbito de la educación como en el de la empresa, razón por la que ha evolucionado significativamente según afirmaciones de Saterfield y McLarty (1995). Lo demuestra también la magnitud que ha ido alcanzando dentro de la propia formación profesional reglada, llegando a contemplarla dentro de sus programas de enseñanza (Marhuenda et al., 2010), hasta el punto de que disociar conocimientos y práctica resulta perjudicial para ambos (Eckert, 2006; Schwartz, 1994).

La figura del insertor laboral juega un papel muy importante en lo que se refiere a las prácticas de empresa del alumno y a su posterior inserción, puesto que su trabajo es altamente valorado por las propias empresas, lo cual facilita la colaboración de estas con los centros y la posible contratación del alumno una vez finalizadas las prácticas.

Si bien es cierto que al alumnado que nos ocupa le resulta difícil competir con otros demandantes de empleo, dada la debilidad de su currículum, esta brecha o desventaja curricular puede ser superada mediante la puesta en marcha de estrategias que constituyan algún tipo de fortaleza o ventaja competitiva sobre el resto, entre las que juegan un papel fundamental las prácticas de empresa. Estas proporcionan mayores posibilidades de inserción en el mercado de trabajo, puesto que el empresario que ha tenido a alumnos en prácticas dará a estos prioridad a la hora de ser contratados, frente a quienes no las hayan hecho, tanto si se encuentran en igualdad de condiciones como si tienen menor formación, ya que el criterio fundamental de la empresa en el momento de contratar, siempre que le sea posible, es conocer de antemano al trabajador. Es decir, se trata de paliar el déficit de formación a través de una especie de complemento acorde a las dificultades específicas de los individuos, con el objetivo de restituir sus posibilidades de inserción, como bien afirma en sus escritos Eckert (2006).

Las competencias mejor valoradas por el empresariado dentro de los criterios de selección para la contratación de personal son la motivación por el aprendizaje, la responsabilidad en el trabajo, la polivalencia y disponibilidad, la capacidad de iniciativa y de adaptación al puesto de trabajo, a las que dan mayor importancia que a la formación técnica, pues aunque sea también uno de los criterios de selección, conceden más valor a las actitudes positivas, las cualidades humanas y el comportamiento personal; cualidades que además se van reforzando y acumulando mediante el desempeño de la práctica profesional (Gray et al., 2004), mientras que muestran cierta reticencia para contratar a jóvenes con un perfil conflictivo, tal y como se nos demuestra en los estudios llevados a cabo por Melendro (2011).

Las prácticas de empresa, además de constituir para el alumno mayores oportunidades de inserción e incluso la puerta de acceso a un puesto de trabajo, le aportan también la posibilidad de adquirir conocimientos, destrezas y competencias transversales que aumentan su empleabilidad y le ayudan a madurar como persona y como ser social. Es decir, como evidencian diversos autores (Eraut, 1998; Marhuenda, 2010; Aganzo et al., 2009), este tipo de formación práctica dentro del ámbito laboral trasciende a la adquisición de conocimientos técnicos y aumento de la empleabilidad, puesto que, además, posibilitan y proporcionan otro tipo de competencias cognitivas, autoconocimiento y desarrollo personal.

5. Conclusiones

Desde nuestro punto de vista y a tenor de los resultados anteriormente expuestos, se concluye que:

- Tal y como se recogía en la hipótesis inicial, es posible mayor nivel de inserción sociolaboral si la metodología utilizada en la formación de los jóvenes en riesgo o situación de exclusión social y con fracaso escolar extremo, incluye las prácticas de empresa y el acompañamiento de un insertor laboral "Hay muchas empresas que cogen las prácticas, para después contratar a alguien. Porque prefieren contratar a una persona que ha estado allí en prácticas, que ya la conocen y saben

cómo funciona, que contratar a alguien que viene de nuevo de la calle. (DP 6:28 E P). Las prácticas son un puente. Un puente que tienen que atravesar y ya una vez entra en la práctica lo mismo, esa empresa no pueden contratar, no tienen puesto de trabajo vacante, pero esa empresa tiene contacto con otras empresas. Eso ya es una red de contacto que se forma, entonces las prácticas para ellos es un puente, una forma para entrar en el mercado laboral. (D P 6:58 E P).

- Las prácticas de empresa dotan a la formación de un valor añadido, convirtiéndola en una estrategia crucial y decisiva para la inserción laboral de jóvenes que provienen del fracaso escolar y se encuentran en riesgo de exclusión social. El alumno/a que ha realizado prácticas en una empresa, cuenta con un valor añadido en su formación, pues conoce la empresa, sus criterios de actuación, su organización interna y sus mecanismos, por lo que cuenta ya con un recorrido que no se lo tienen que enseñar después de ser contratado como cualquier otro trabajador. “Es más rentable” (D P 7:65 E P). “A mí una persona que me hace prácticas y desarrolla las prácticas bien, ha aprovechado bien las prácticas y veo que tiene unas competencias y unas actitudes adecuadas, yo prefiero contratar a esa persona antes que contratar a alguien de la calle que no conozco de nada” (DP 19:4 EP).
- Dado que los criterios de selección de personal de la empresa se centran no solo en la formación técnica del candidato a un puesto de trabajo, sino que se concede también gran importancia a otras dimensiones actitudinales y cualidades humanas relacionadas con el comportamiento personal, es fundamental que los centros de formación para la inserción laboral de colectivos en riesgo de exclusión social contemplen dentro del itinerario formativo la formación y entrenamiento en este tipo de aspectos. . “La formación y la experiencia es una cosa que se puede adquirir”, nos dice el empresario 1, “pero la actitud y las competencias no las vas a adquirir” (DP 19:5 EP). “Yo necesito una persona que se sepa comportar, porque es ‘la cara de la empresa” (DP 19:8 EP). “Buscamos un ‘saber estar’ porque la mayoría de nuestros trabajadores trabajan en los centros de nuestros clientes” (DP 19:7 EP). “Me importan más las cualidades como persona. ¿Para qué quiero yo un buen profesional si luego es un sinvergüenza?” (DP 21:27 EP). “Debe ser una persona educada, respetuosa, y... ya te digo, que tenga sentido común” (DP 19:9 EP).
- Es primordial que desde los centros que trabajan por la inserción sociolaboral de colectivos con especiales carencias y dificultades, se lleve a cabo de manera simultánea un trabajo de acercamiento y sensibilización con la empresa, con el fin de que esta colabore activamente con los centros, tanto en la formación como en la contratación del alumnado.

Bibliografía

- Aganzo, A. et al. (2009). Inserción laboral de las personas en situación de pobreza y/o de exclusión social. *Revista Educación Social*. Num. 42, págs. 48-69. Madrid. DOI: 10-4438/1988-592X-.
- Asociación Norte Joven (2011). *25 años. Las claves de la inserción*. Madrid: Asociación Norte Joven. (2012). *Memoria de actividades año 2012*. Madrid: Asociación Norte Joven. (2013). *Memoria de actividades año 2013*. Madrid: Asociación Norte Joven.

- Cáritas España (2013). *Memoria de actividades para la inserción sociolaboral, año 2013*. Madrid.
- Castellana, F. (2010). Las políticas activas de empleo ante la crisis. Herramientas. *Revista de formación y empleo*. Num. 104, págs. 4-18.
- Cepes (2013). *La Economía Social en España 2013*. CEPES.
- Cruz Roja Española (2002). *Guía de buenas prácticas por el empleo para colectivos vulnerables*. Madrid.
- Del Río, E. (2001). Los desafíos de la inserción social. En A. Bastida, (Eds.), *La inserción sociolaboral: Reflexiones sobre la práctica*, págs. 23-53. Madrid: Popular.
- Eckert, H. (2006). Entre el fracaso escolar y las dificultades de inserción profesional: La vulnerabilidad de los jóvenes sin formación en el inicio de la sociedad del conocimiento. *Revista de Educación*. Num.341, págs. 35-56.
- Eraut, M. et al. (1998). *Development of knowledge and skills in employment*. Research report Num. 5. Brighton: The University of Sussex, Institute of Education.
- Instituto Nacional De Estadística. (2014). *Encuesta de Población Activa (EPA)*. Instituto Nacional de Estadística. Madrid.
- Fundación Adsis (2013). *Memoria de actividades año 2013*. Madrid. (2014). *Plan estratégico 2014-2016*. Madrid.
- Fundación Proyecto Don Bosco. (2012). *Memoria de actividades años 2011-2012*. Sevilla.
- Gray, D. et al. (2004). *Learning through the workplace. A guide to work-based learning*. Cheltenham: Nelson Thornes.
- Jover, D. (2006). Formación e inserción sociolaboral. *Revista de estudios de juventud*, Documento 5. Num.74, págs. 95-112. (2007). Retos y realidades de la inserción sociolaboral. *Revista Española del Tercer Sector*. Num. 5, págs. 85-109. Ayuntamiento de Granada. Concejalía de juventud. (2010). Posibilidades de emancipación juvenil en materia de empleo. Ideas fuerza sobre inserción social y profesional de jóvenes y su transición a la vida activa. Jornadas nacionales de emancipación joven. Granada.
- Jover, D. y Márquez, F. (1988). *Formación, inserción y empleo juvenil. Apuntes desde una experiencia*. Madrid: Popular.
- López, A. y Hernández J. (Comps.). (2001). *Jóvenes más allá del empleo. Estructuras de apoyo a las transiciones de los jóvenes*. Valencia: Nau Llibres.
- Manzano, N. (2005). Trabajando con jóvenes en riesgo de exclusión. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*. Vol. 6, num.3, págs.17-30.
- Marhuenda, F., Bernad J., y Navas A. (2010). Las prácticas en empresa como estrategia de enseñanza e inserción laboral: las empresas de inserción social. *Revista de Educación*. Num. 351, págs. 139-161.
- Melendro, M. (2011). El tránsito a la vida adulta de los jóvenes en dificultad social: la incidencia de la intervención socioeducativa y la perspectiva de profesionales y empresarios. *Revista de Educación*. Num. 356, págs. 327-352. DOI: 10-4438/1988-592X-RE-2010-356-042.
- Navarro, M. et al. (2001). *La inserción sociolaboral: Reflexiones sobre la práctica*. Madrid: Editorial Popular.

- Nieto-Morales, C. (2010). Las infracciones penales de los jóvenes. Una mirada sociológica. *Anduli. Revista Andaluza de Ciencias Sociales*. Num. 9, págs. 39-51.
- Observatorio De Inserción Laboral De Los Jóvenes. (2012). Jóvenes y estudios: Relación con su situación laboral. *Revista Capital Humano*. Num. 39, págs. 1-8. Valencia: Ivie (Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas) y Bancaja.
- Observatorio De Las Ocupaciones. *Informe Estatal. Informe del Mercado de Trabajo 2014. EPA (Encuesta de Población Activa)*. Instituto Nacional de Estadística. Madrid.
- Red Canaria De Entidades De Promoción E Inserción Sociolaboral. Red ANAGOS (2013). *Memoria de actividades año 2013*. Sta. Cruz de Tenerife.
- Saterfield & Mclarty (1995). *Assessing Employability skills*. USA: Eric Digest.
- Uceda, F. X. y Pérez, J. V. (2010). ¿Es operativa la intervención pública con los adolescentes en conflicto con la ley?. Un análisis desde las trayectorias y los escenarios. *Anduli. Revista Andaluza de Ciencias Sociales*. Num.9, págs. 53-69.
- Vázquez-Fernández, M. J. y Barrera-Algarín, E. (2016). The Essential Role of the Social Worker as an Integration Agent for the Youth who Face School Failure. *British journal of Social Work*, págs. 1-17. DOI: 10.1093/bcw137.