

ÍNDICE

PRESENTACIÓN (Dr. D. José Antonio Caride Gómez)	13
PRESENTACIÓN (D. Rubén Ayuso Martín)	17

PARTE I DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Capítulo 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y ESTADO DE LA CUESTIÓN	21
Capítulo 2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN Y DISEÑO DE VARIABLES	35
Capítulo 3. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	39
3.1. Marco metodológico	39
3.2. Condiciones internas de la investigación: límites y posibilidades	40
3.3. Población y muestra	42
3.4. Instrumentos, técnicas de investigación y tratamiento de datos	50

PARTE II ESTUDIO DESCRIPTIVO

Capítulo 4. EL CONTEXTO DE INTERVENCIÓN: ADOLESCENTES Y JÓVENES DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN	57
4.1. Características generales	57
4.2. El entorno sociolaboral	65
Capítulo 5. EL CONTEXTO DE INTERVENCIÓN: ADOLESCENTES Y JÓVENES EN PROGRAMAS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL	79
Capítulo 6. EMPRESARIOS SOLIDARIOS	91
6.1. El acceso al Programa de Empleo	91
6.2. El Programa de Empleo para jóvenes	93
6.3. Los jóvenes y el trabajo	101

Capítulo 7. LA PERSPECTIVA DE LOS JÓVENES	115
7.1. Situación actual de los jóvenes entrevistados	115
7.2. El mundo del trabajo	129
7.3. Percepción sobre el Programa de Empleo	150
7.4. Percepción sobre el Sistema de Protección de Menores	164
7.5. Percepción sobre su situación actual	174
Capítulo 8. LA PERSPECTIVA DE LOS PROFESIONALES	185
8.1. Los equipos técnicos de los programas de empleo	185
8.2. El tránsito de los jóvenes a la vida adulta independiente y responsable ...	195
8.3. La intervención socioeducativa	198
8.4. La formación y el perfil de los profesionales	202
8.5. Trabajar con las familias y los jóvenes	207
8.6. En opinión de los profesionales	210

PARTE III RELACIONES

Capítulo 9. LA PERSPECTIVA DE LOS EMPRESARIOS	227
9.1. Vida independiente, responsabilidad y organización personal de los jóvenes en el ámbito laboral	227
9.2. La incidencia del Programa de Empleo en la inserción laboral: valoración general	235
9.3. Rendimiento económico y solidaridad: dos visiones desde la empresa ...	239
9.4. La incidencia del modelo educativo: itinerarios y estrategias formativas ...	243
Capítulo 10. LA PERSPECTIVA DE LOS JÓVENES	251
10.1. Vida independiente	251
10.2. Responsabilidad y organización personal	254
10.3. Incidencia del modelo educativo: itinerarios y estrategias socioeducativas .	258
10.4. Incidencia del modelo educativo: aportaciones desde el contexto institucional	263
Capítulo 11. LA PERSPECTIVA DE LOS PROFESIONALES	271
11.1. Incidencia del modelo educativo: valoración general y cultura del trabajo .	271
11.2. Incidencia del modelo educativo: itinerarios y estrategias socioeducativas .	278
11.3. Aportaciones desde el contexto institucional	288

PARTE IV

UNA VISIÓN GLOBAL: CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

<i>Capítulo 12. UNA REALIDAD, DIFERENTES PERSPECTIVAS</i>	295
12.1. En qué escenario	295
12.2. Cómo transitan los jóvenes a la vida adulta	302
12.3. Qué incidencia tiene la intervención socioeducativa	315
12.4. Cómo se sitúan los profesionales	327
12.5. Lo que valoran los empresarios	336
 <i>Capítulo 13. DISCUSIÓN Y PROPUESTAS: XXI ESCENARIOS PARA CONSTRUIR UNA SOCIEDAD SOSTENIBLE</i>	 343
 <i>Bibliografía</i>	 363

ANEXOS

1. Instrumentos de investigación	371
2. Tablas y gráficos	391
3. Consistencia interna de instrumentos de investigación	411

6.3. LOS JÓVENES Y EL TRABAJO

► El trabajo de los jóvenes y la importancia de la formación previa

Como veíamos anteriormente, los empresarios dan una gran importancia a la selección previa de los jóvenes que van a su empresa como candidatos al puesto de trabajo que ofertan. Sin embargo no ocurre lo mismo cuando se les pregunta si la formación previa es importante a la hora de seleccionar a los jóvenes para el puesto de trabajo; aquí la dispersión en las respuestas es grande, aunque finalmente la valoración media sobre la importancia de la formación previa al proceso de selección resulte elevada (7,7).

Respecto a la segunda variable analizada, «¿qué puntuación daría, en términos generales, al trabajo que han realizado los jóvenes en su empresa?», de nuevo encontramos una gran variedad de respuestas, con una elevada desviación típica. Esta vez la valoración media de los empresarios es bastante baja, con un aprobado (5,95).

Tabla II-62. Importancia de la formación previa y puntuación del trabajo de los jóvenes

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Varianza
Importancia de la formación previa para la selección	77	1	10	7,70	2,213	4,896
Puntuación del trabajo de los jóvenes en su empresa	78	1	10	5,95	2,168	4,699

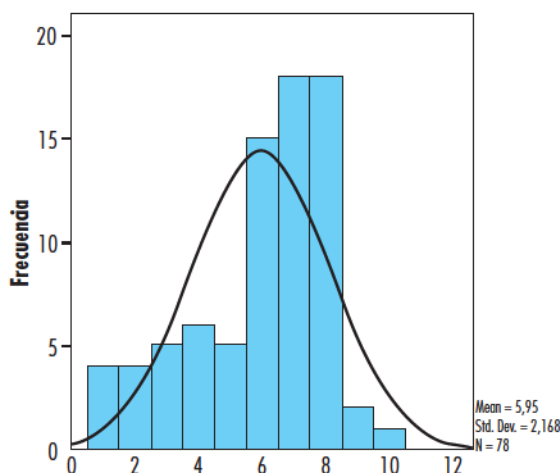


Gráfico II-3. El trabajo de los jóvenes en su empresa.

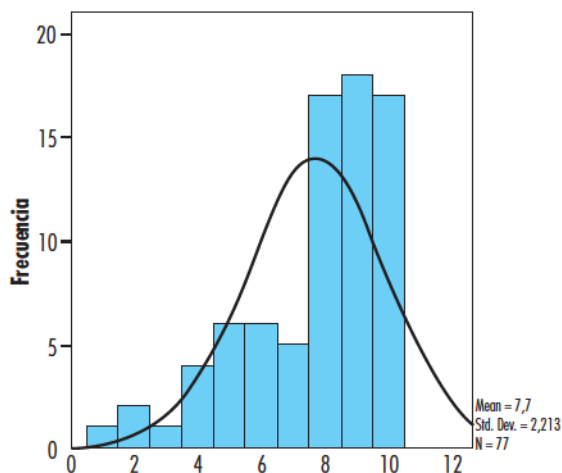


Gráfico II-4. Importancia de la formación previa para la selección.

► Cómo son los jóvenes en relación al trabajo y qué valoran los empresarios a la hora de seleccionarlos

En la Tabla II-63 se puede apreciar la distribución de las valoraciones de los empresarios acerca de sus jóvenes trabajadores, de acuerdo a once indicadores diferentes. Hay que resaltar, en primer lugar, la *importante dispersión de respuestas, con desviaciones típicas bastante elevadas y un rango máximo entre puntuaciones mínimas y máximas prácticamente en todos los indicadores*.

La media de la valoración que los empresarios hacen del *comportamiento de sus jóvenes empleados* ante el trabajo (ítem 24 a-k) es de 5,91 puntos sobre 10, prácticamente idéntica a la calificación del ítem 22 sobre «puntuación del trabajo de los jóvenes en su empresa», que es de 5,95 puntos. Este resultado viene a mostrar claramente la coherencia y la consistencia de la opinión de los empresarios sobre lo que aportan los jóvenes contratados a sus empresas, y hace *reflexionar en torno al sentido de esa contratación, aparentemente no demasiado satisfactoria*. En el apartado sobre relación entre variables² veremos hasta que punto esta opinión de los empresarios puede asociarse a un sentimiento de solidaridad, a una perspectiva de mejora en relación a las posibilidades de futuro que supone contratar jóvenes.

² Ver el apartado «9.1. Vida independiente, responsabilidad y organización personal de los jóvenes en el ámbito laboral», en Parte III.

Tabla II-63. ¿Qué valoran los empresarios de los jóvenes?

	N		Media	Moda	Desv. tip.	Varianza	Mínimo	Máximo
	Válidos	Ns/nc						
Los jóvenes son ágiles, dinámicos	84	4	5,63	5	2,161	4,669	0	9
Los jóvenes son responsables	83	5	4,93	5	2,413	5,824	0	10
Los jóvenes hacen lo que se les dice	84	4	6,39	7	2,217	4,916	1	10
Los jóvenes saben trabajar en equipo	84	4	6,01	5	2,241	5,024	0	10
Los jóvenes son buenos trabajadores	84	4	5,90	5	2,263	5,123	1	10
Los jóvenes son respetuosos	84	4	6,63	7	2,275	5,175	0	10
Los jóvenes tienen ganas de aprender	84	4	6,36	5	2,605	6,787	0	10
Los jóvenes aprenden con facilidad	82	6	6,18	7	2,347	5,509	1	10
Los jóvenes son puntuales	84	4	5,69	7	2,845	8,096	0	10
Los jóvenes atienden bien a los clientes	76	12	6,21	5	2,235	4,995	0	10
Los jóvenes tienen iniciativa propia	83	5	5,11	5	2,295	5,269	0	10
<i>Puntuación media</i>			5,91					

Especialmente relevantes, dentro del reducido abanico en que fluctúan las medias de los once indicadores, resultan las percepciones de los empresarios sobre la escasa responsabilidad (4,93) y la falta de iniciativa propia (5,11) de los jóvenes empleados. En el sentido contrario, los empresarios parecen valorar mejor la actitud respetuosa (6,63) y la obediencia (6,39) de los jóvenes, aunque estas nunca con valores demasiado elevados.

Respecto a la percepción de los empresarios sobre la generación de *situaciones conflictivas* por parte de los jóvenes, comprobamos cómo la puntuación es bastante baja (3,8) y con una gran dispersión en la respuesta ($ds = 3,07$). Esto apunta a una tónica general de ausencia de conflicto, aunque con la presencia de casos aislados y/o situaciones puntuales de fuerte conflictividad.

Los empresarios dan, por otra parte, un aprobado (5,4) a la capacidad de los jóvenes para afrontar adecuadamente las *situaciones imprevistas* que surgen en el puesto de trabajo.