

# INSERCIÓN LABORAL E INTEGRACIÓN SOCIAL DE MENORES PROTEGIDOS: EL PROGRAMA MENTOR

José Pérez Vilariño  
José Antonio de Prado Díez  
Jorge García Marín  
Alberto Saco Alvarez

**E**l presente artículo analiza los procesos de inserción sociolaboral de menores en situación de guarda y custodia de la Xunta de Galicia, a través del Programa Mentor, incluido dentro de las iniciativas de EMPLEO de la Unión Europea. A través del análisis documental, la observación, entrevistas en profundidad y grupos de discusión, se estudia el impacto de las diferentes estrategias de inserción sociolaboral, tratando de descubrir los factores con mayor incidencia y las vías más practicables.

**Palabras clave:** inserción sociolaboral, vivienda tutelada, servicios sociales.

**T**he aim of this research was the analysis of the sociolabour insertion process of children under Social Protection Services from Galicia (Spain). This analysis is focused on Mentor Program included on employment initiatives of European Union.

The impact of different strategies of sociolabour insertion was studied using documentary analysis, observational techniques, interview procedures, and group discussion. In addition, future guidelines are advanced.

**Key words:** sociolabour insertion, tutelary house, social protection services.

## I . RESUMEN

El objeto del trabajo es el análisis de los procesos de inserción socio-laboral de menores en situación de guarda y custodia de la Xunta de Galicia (Dirección Xeral de Familia), a través del Programa Mentor, incluido dentro de las iniciativas de EMPLEO de la Unión Europea. El objetivo central del Programa es ayudar a los menores a conseguir un trabajo, tratando de contrarrestar con acciones positivas, su situación de desigualdad de partida. A través del análisis documental, la observación, entrevistas en profundidad y grupos de discusión, se estudia el impacto de las diferentes estrategias, tratando de descubrir los factores con mayor incidencia y las vías más practicables de inserción sociolaboral. Las viviendas tuteladas aparecen como una estrategia transicional que favorece la inserción social y una búsqueda más activa de empleo.

## Marco teórico

La inserción social del menor institucionalizado hay que contemplarla tanto en el marco de las teorías de la inadaptación o desviación social como en las que hacen referencia al efecto que la institucionalización puede tener en los seres humanos. La desviación social es abordada de manera genérica por autores como Merton (1949/92), que pone en relación dicho fenómeno con la *anomia*, entendida como no-correspondencia o contradicción manifiesta entre norma social y realidad.

El proceso de adaptación de los menores protegidos en el marco del programa Mentor persigue conseguir que los menores asimilen un sistema de valores que faciliten su plena integración social a través de una positiva inserción laboral. Es preciso partir del hecho de que el menor ha pasado por un proceso de socialización diferencial, marcada por la desorganiza-

ción familiar asociada en buena medida al propio medio institucional. Este reduce en primer lugar, la intensidad de sus motivaciones (fines o metas), en segundo lugar, delimita los recursos que permiten la puesta en marcha de estrategias activas para alcanzar la propia inserción sociolaboral; en tercer lugar, desde el momento que el marco normativo en el que se socializa el menor viene determinado por la institución de acogida (y en última instancia por la administración), los procesos de identificación con lo colectivo corren el riesgo, por inercia organizativa, de vincularse en exceso a la propia institución, considerada como marco de referencia de lo *normal*. El tiempo de internamiento, en lugar de facilitar la inserción, tendería a dificultar la adaptación a una realidad y a una norma *externa* a la vida hasta el momento (aunque tengan algunos puntos de referencia comunes). Paralelamente, la institucionalización puede incluso acarrear la estigmatización o el etiquetaje del menor, llegándose a procesos de desviación secundaria, en la medida en que el menor asume como parte de su identidad la etiqueta. Estaríamos ante identidades deterioradas por la institución (Goffman, 1970), que para su propio funcionamiento resocializa a los individuos despojándolos en mayor o menor medida de su identidad de origen (Goffman, 1973). De ahí los esfuerzos llevados a cabo en los últimos años a favor de la desinstitucionalización por parte de los poderes públicos.

Mentor se enmarca en estos esfuerzos, tratando, a la vez, de acelerar la inserción laboral y de integrar al joven en rutinas y contextos sociales normalizados, trabajando ese déficit de capital humano y capital social. La dinámica laboral es básica para la autonomía personal, por lo que el proceso de inserción laboral se constituye en el problema número uno a solucionar. Esto implica desarrollar habilidades psicosociales (de reconstrucción de redes deterioradas) y habilidades sociolaborales (superando lagunas de competencia laboral y reconstruyendo las redes para poder desarrollar una profesión)

Respecto al proceso de inserción laboral, partimos del modelo elaborado en estudios anteriores (Pérez Vilariño, J., Herranz González, R., De Prado Díez, J.A., 1992 y 1993; Pérez Vilariño, J. y De Prado Díez, J.A., 1993), que establece un camino con las siguientes etapas:

- 1.- Adquisición de habilidades psicosociales.
- 2.- Adquisición de habilidades particulares, especialmente de formación y de preparación para el trabajo.
- 3.- Inserción en las redes primordiales (familia) y secundarias (escuela y otras instituciones).
- 4.- Experiencia laboral temprana.
- 5.- Rotación: alternancia entre fases formativas y laborales. Esta alternancia permite conseguir y enriquecer la experiencia laboral y desarrollar una carrera laboral y/o profesional, con la consiguiente mejora de ocupación, sueldo y prestigio.

En síntesis, este modelo parte de la necesaria disponibilidad de un capital cultural, que luego se complementa con el capital relacional a través de la familia o de otras redes específicas más formalizadas. En la inserción laboral, hay una lógica interna que pasa por la necesidad de una experiencia laboral temprana y una carrera profesional que exige rotación.

### Metodología

La primera parte del trabajo consistió en la recogida sistemática de la información existente sobre cada joven en los centros y las Delegaciones Provinciales, en orden a completar la reunida por los técnicos del Programa y los educadores de las viviendas tuteladas del Programa Mentor. Así, han podido integrarse los datos del entorno social y familiar con las características psicosociales del propio Individuo (edad, sexo, nivel de educación reglada, etc.). La unión de ambas fuentes constituye una herramienta de gran utilidad para el trabajo de los educadores, disponiendo en una única ficha del conjunto de variables que antes aparecían dispersas. Paralelamente se llevó a cabo una recogida de datos primarios a través de una serie de entrevistas en profundidad y reuniones de grupo con técnicos y profesionales, tanto de la Consellería (técnicos, directores de centro, educadores...) como del propio programa (técnicos de búsqueda de empleo, educadores de viviendas tuteladas...). Finalmente, se entrevistó de manera más breve a los jóvenes acogidos al programa o en proceso de inserción laboral para recabar su opinión y/o conocimiento sobre el propio proceso de inserción y sobre el programa Mentor.

## **Análisis del funcionamiento del programa**

En una primera parte, comenzaremos con el análisis de las viviendas tuteladas, uno de los recursos claves del Programa, que inicia su funcionamiento por primera vez bajo tutela de la Administración Autonómica; después abordaremos los actores a través de las opiniones vertidas por los técnicos de inserción del programa y por los directores y educadores de los menores (en los centros de acogida y en las viviendas tuteladas).

En un segundo bloque y utilizando como fuentes los datos recogidos, por un lado, de los expedientes de los menores que se encuentran en las cuatro Delegaciones Provinciales de la Consellería de Familia, Promoción de Empleo, Muller e Xuvenude y, por otro, de los protocolos elaborados por los técnicos de inserción del Programa Mentor, que sistemáticamente codifican información sobre diferentes aspectos que afectan a los menores, analizamos las características sociodemográficas de 269 jóvenes, de los 295 que se contabilizan en el mes de junio de 1999 en el Programa Mentor.

## **Recursos**

### *La Viviendas tuteladas:*

En las viviendas tuteladas se trata de facilitar el desarrollo integral a través de la orientación profesional y laboral, de la capacitación para tareas domésticas, del desarrollo de habilidades sociales y del apoyo emocional. Para ello se trabaja en aspectos que implican que estos jóvenes se responsabilicen de las condiciones de convivencia, respeto y colaboración con los demás. De este modo se consiguen los dos primeros requisitos del proceso de inserción laboral: unas habilidades psicosociales y una cierta competencia laboral-profesional, a la vez que se facilita su progresiva integración en una dinámica básica de inserción que tiene que subsistir el déficit familiar y social.

Con el fin de tener una visión de conjunto, hemos creado un índice de ocupación de las viviendas, teniendo en cuenta el número de plazas de cada una. El índice de ocupación medio resultante de las 7 viviendas es del 49%, con una distribución muy desigual entre las diferentes viviendas. Desde un mínimo del 28% de ocupación del tiempo posible en la vivienda de Santiago a un máximo del 64% en las viviendas de Lugo y Vigo.

Es muy importante señalar que no es fácil poner en movimiento todo el proceso de acceso de los chicos a la vivienda. Es una experiencia en la que no había antecedentes y ha sido necesario crearla sobre la marcha, por su parte el tiempo de funcionamiento del Programa es de sólo 11 meses. De todas formas hay que señalar también que este recurso es muy costoso ya que, aparte del alquiler material de la vivienda, cuenta con dos profesionales para atenderla. Algunos de los entrevistados señalaban precisamente la infrautilización de este recurso. Este hecho llama la atención porque, en base a respuestas recogidas entre los entrevistados, hay una demanda muy importante de menores para acceder a las viviendas. Tal vez será necesario llevar a cabo una redistribución de las viviendas y revisar las condiciones de acceso de los menores a las viviendas tuteladas.

## **Los agentes**

### *A) Los Técnicos:*

Los técnicos del programa, constituyen el principal agente innovador del programa, por lo que se analizan sus relaciones con los demás actores: las familias de los menores, la Administración, los centros, los educadores, las empresas y los propios menores. Los cuatro técnicos se distribuyen de la siguiente manera: uno para la provincia de A Coruña, otro para la provincia de Lugo y Santiago, y los otros dos para las provincias de Ourense y Pontevedra. El objetivo central de estos profesionales es la de facilitar la inserción laboral de los menores a través de la reconstrucción de la red social, trabajando necesariamente en varias dimensiones.

La relación de los técnicos con las familias es casi inexistente. Sólo en algunos casos han contactado con ellas para conocer mejor la situación del menor en orden a facilitar el proceso de inserción laboral. En general, este hecho está conectado con la existencia de tensiones familiares y el incipiente grado de implementación del propio Programa.

Los técnicos del programa Mentor están en contacto con los técnicos de cada una de las Delegaciones Provinciales de la Consellería, generalmente psicólogos, pedagogos y trabajadores sociales, que trabajan en equipos de dos o tres personas en cada Delegación. Se observa cierta diferencia de criterio entre los técnicos de la Administración y los de Mentor en la

asignación de chicos al programa, pese a lo cual la relación es valorada como positiva y fluida.

La relación del técnico del programa Mentor con los centros de acogida en general es buena, salvada una resistencia inicial al ser percibidos en algunos casos como competidores, al creerse autosuficientes para facilitar el proceso de inserción laboral. Entre los problemas que se vislumbran está el hecho de no tener acceso a los expedientes de los menores, de tal forma que la información que reciben tiende a ser verbal por parte de los profesionales de los centros o de los propios menores, lo cual redundaría en hacer menos previsible los resultados del intento de inserción en las viviendas tuteladas. Junto a este problema, también se apunta cómo en los casos más fáciles los centros tienden a facilitar directamente el proceso de inserción y no implicar al programa, lo que genera una percepción por parte de los técnicos del programa de que los centros les intentan colocar los casos más difíciles y apuntarse los éxitos en los casos más fáciles.

Con los educadores de las viviendas tuteladas se mantiene una buena conexión. Éstos se ocupan de apoyar puntualmente a los menores en la búsqueda de empleo y de hacer observar las normas de convivencia y el reparto de tareas dentro del piso, mientras que los técnicos están más centrados en la inserción laboral. Sería conveniente que los educadores se dedicaran cada vez más a fomentar la autonomía del menor para su plena incorporación a una vida normalizada.

La relación entre técnicos del programa Mentor y las empresas partió del supuesto de insertar a los menores en aquellos puestos de trabajo ofertados que más coincidieran con el perfil del menor. Después se optó por trabajar más la capacitación del menor, diseñando una estrategia de búsqueda de un empleo adaptado a cada caso, lo cual obtuvo un notable éxito. Se han llevado a cabo contactos con una serie de empresas en las que los jóvenes tienen una fácil colocación como son la hostelería, sector textil, limpieza, construcción, mensajería, comercio y, en general, puestos que requieren una baja cualificación. Los empresarios reaccionan en general con cierta reticencia, lo que conlleva tener que aclarar que el menor está internado por una situación familiar adversa sin que esto implique conducta delictiva o desviada alguna. Para los empresarios el internamiento parece implicar un cierto estigma.

Los técnicos tratan de implicar al menor directamente en la búsqueda de empleo. Se les aplica un test de orientación profesional y se les suministra información sobre ETT's, la redacción del curriculum, entrevistas y técnicas de búsqueda de empleo en general. Se da a los jóvenes dos tipos de formación: el denominado Taller de Búsqueda de Empleo en el que se diseña con el menor una estrategia de búsqueda, y el de Habilidades Sociales en el que trabajan habilidades de relación social y actitudes.

Como resultado de su experiencia los técnicos del programa proponen las siguientes estrategias de funcionamiento:

- Reducir el número de menores con que trabaja cada técnico, pasando de los 50 actuales a 15 o 20
- Disponer de personal suficiente.
- Clarificar los objetivos del programa.
- Promover estructuras intermedias previas al paso a la vivienda tutelada desde edades más tempranas (desde los 12 años), asumiendo responsabilidades, desarrollando habilidades sociales y capacitándolos para vivir autónomamente.
- Contar con un mayor bagaje teórico para actuar con más rigor.

#### B) Directores y Educadores de Centros

Los agentes institucionales analizados en los Centros de Acogida y en las Viviendas Tuteladas son los directores y educadores. De sus funciones interesa destacar su actuación en tres bloques temáticos:

- \* Vida cotidiana.
- \* Inserción laboral. Factores de éxito y de fracaso.
- \* Opinión sobre el programa Mentor y propuestas para mejorarlo.

Los *Educadores de centros* realizan una función de acompañamiento, de guía y apoyo en la evolución del joven, tratan también de orientarles en el trabajo y en la vida, lo que conlleva enseñarles un poco de todo, desde aseo personal a conductas de orden, ayudarles a estudiar, enseñarles a llevar una casa.<sup>9</sup> Los educadores de viviendas tuteladas tienen un rol en cierta medida indefinido y sobrecargado.

*Indefinido* en el sentido de la ambigüedad del rol en que parecen moverse en ciertos casos estos educadores, en la dicotomía Vigilante de Piso/Educador propiamente dicho (¿qué se debe primar: aspectos de orden/control o formación de habilidades prelaborales, habilidades sociales,<sup>o?</sup>); *sobrecargado* en el sentido de la amplitud de funciones, que a nivel teórico se le supone y que aparecen englobadas en conceptos como: Buscar el desarrollo integral a través de la orientación profesional y laboral, la capacitación doméstica (limpieza, cocina, intendencia de la casa<sup>o</sup>), las habilidades sociales, y el apoyo emocional, en definitiva, la preparación para la independencia de los chicos.

*Las Habilidades y valores* que se intentan transmitir desde Centros y Viviendas Tuteladas son coincidentes: habilidades que les permitan desenvolverse en la vida y valores que faciliten la convivencia, el respeto a las diferencias, la solidaridad, la honradez, la ética, la sociabilidad, la comunicación, la lealtad y el esfuerzo. Se trabajan las habilidades sociales (convivencia, respeto, justicia, solidaridad, responsabilidad personal, autocrítica), y las escolares/prelaborales encaminadas a recalcar el tema de empleo y la laboriosidad, entendida esta última en el sentido de que ellos colaboren en actividades como limpieza de habitaciones, hacer la comida, limpieza de ropa, etc. (quizás más presente este aspecto en las Viviendas Tuteladas).

Las *responsabilidades* varían según nos situemos en los Centros y Viviendas tuteladas. Los Centros no funcionan de forma homogénea: algunos (sobre todo religiosos) circunscriben las responsabilidades al tema de Reglamento de Régimen Interno (respeto, orden, cumplimiento de horarios, etc.), dejando de lado otros temas como limpieza, el orden de las habitaciones y del piso en general, hacer la comida, etc. Estas tareas domésticas, sin embargo son incentivadas en otros Centros ya que entienden que su filosofía debe estar encaminada a que estos jóvenes estén preparados para su vida independiente, y no a funcionar como pensión/hotel. Estos aspectos, sin embargo, se trabajan en la vivienda tutelada ya que aquí "no se está en un hotel", sino que se vive en una vivienda que debe funcionar con la colaboración de todos.

El tema de la responsabilidad como el de la libertad son cuestiones que dependen de cada chico, de su comportamiento, actitud, grado de madurez, etc. Si bien hay cosas que se negocian, por ejemplo los horarios, la compra de ropa, el

uso del dinero, en general, la impresión que da es que los jóvenes asumen pocas responsabilidades, el Centro y la Vivienda Tutelada toman casi todas las decisiones por ellos. Es una paradoja que se espere de ellos un comportamiento autónomo y capacidad de iniciativa cuando durante tanto tiempo se les han regulado y limitado sus actividades por exigencias de la vida en la institución.

En las *interacciones Profesionales/jóvenes* en los Centros y Viviendas Tuteladas se coincide en que hay clima de confianza mutuo, relación de familia, pero a veces no se consigue la dosis de empatía correcta para realizar un trabajo pedagógico óptimo, es inevitable el conflicto. A juicio de los educadores, estos jóvenes se caracterizan por una carencia afectiva, sentirse estigmatizados, avergonzados en cierto sentido por su situación, con un autoconcepto y una autoestima muy bajos, teniendo que madurar muy deprisa sin el bagaje ni la estabilidad emocional de otros jóvenes, lo cual redundará en falta de habilidades sociales, escasa visión de futuro, más agresividad, independencia y poca confianza en las personas.

Analizando el *grupo social de referencia* hay coincidencia en que tienen poco contacto con la familia, ya que las familias biológicas suelen presentar problemáticas que no favorecen mucho la relación. Predominan las relaciones entre iguales, con amigos del trabajo, del instituto, y con otros jóvenes que han pasado por el Centro, manteniendo una red social más amplia y más variada aquellos que ingresan en el Instituto. De todas formas, y a nivel global, la tendencia predominante es el tratar de que entren nuevos individuos en su grupo del Centro, más que participar ellos en grupos ajenos a éste. Cuando empiezan a trabajar es todavía más difícil que amplíen o mantengan su red social. Sus compañeros de trabajo suelen ser mucho mayores y no tienen tiempo para relacionarse, mientras que la gente de su edad está estudiando. Cuando se van a la Vivienda Tutelada se quedan totalmente aislados, permaneciendo únicamente la red social que dejaron en el Centro, por lo que acuden a éste buscando esa relación que han perdido. Resulta significativo ver cómo el Centro se convierte en el referente afectivo principal en la vida de estos jóvenes: Cuando llegan a la independencia, siguen manteniendo contacto con los Centros, van a visitarlos, a veces a pedir ayuda, o simplemente a realizar visitas de cortesía, en algunos casos con sus cónyuges e hijos.

En lo concerniente a la *inserción laboral*, desde el Centro se trabaja sobre sus gustos, preferencias, para a partir de aquí proporcionarles información, contacto con centros de formación, facilitarles cursos de formación, y acompañarles en ocasiones a las empresas. Hay empresarios que no quieren arriesgar y nunca les ofrecen trabajos buenos de verdad, porque suponen de antemano que lo van a hacer mal. De todas formas, se trabaja con empresarios conocidos, a través de una red doméstica de empresas que vienen a realizar algún trabajo en el Centro: Panaderos, carpinteros, servidores de butano, ° siendo la reacción de estos profesionales buena. El empresario les suele dar trabajo porque el seguimiento que se hace desde el centro les da seguridad. Por otra parte, al igual que las Viviendas Tuteladas, se utilizan todo tipo de recursos: Direcciones de ETTs, INEM, SGC, revisión de periódicos. El educador de la Vivienda Tutelada realiza una *función de apoyo* complementaria al Técnico, trabajando no sólo el aspecto técnico (orientación para hacer entrevistas, hacer currículums, llevarlos a inscribirse en el INEM o el SGC,°), sino también el emocional, fundamental para mejorar el autoconcepto de chicos acostumbrados a infravalorarse. Es este último el aspecto que creemos más interesante del trabajo del educador de la vivienda tutelada, un trabajo de concienciación, de constante apoyo, de estimulación, de acompañamiento, de tal manera que se compense la falta del papel tradicional que le correspondería a la familia, como referente básico a la hora de encontrar trabajo.

Los *puntos fuertes* a la hora de buscar empleo son las ganas de independizarse, tener economía propia, tener interiorizada su situación personal, el sentido de supervivencia, y el hecho de que les vale cualquier trabajo; como *puntos débiles*, el ser muy dependientes, inseguridad, no asumir que la realidad es distinta de lo que creen (como han vivido sin dinero creen que pueden seguir viviendo sin dinero), tener autoconcepto y autoestima bajos y los problemas de relación.

En cuanto a la *valoración del Programa Mentor*, es calificado como un programa necesario, que contribuye a preparar a los jóvenes para asumir de forma más responsable las obligaciones y deberes de la vida adulta laboral, y por otra ha ampliado el radio de conocimiento de la realidad empresarial y de formación. La aparición del Programa Mentor ha servido para dinamizar la inserción y formación ocupacional

de los jóvenes, ahora tienen más información, y los cursos de formación son más específicos y adecuados a las necesidades del mercado. El Programa Mentor, en definitiva es valorado como el puente ideal hacia la desinstitucionalización.

Como conclusión, los directores y educadores de Centros, dan una serie de pautas que deberían servir para mejorar el Programa:

A) Respecto a las relaciones con las empresas: Una mejor coordinación entre empresas y programa, llegando a establecer convenios.

B) En lo que se refiere a los Técnicos: Más dedicación, para lo cual se hace necesario que no abarquen tanto territorio, y consecuentemente tantos Centros.

C) Finalmente, con respecto a las Viviendas Tuteladas: Más alto nivel de ocupación de las viviendas, mejor selección de los jóvenes y mayor especialización de los educadores.

### Los jóvenes: Características sociodemográficas

La mayoría (62%) tiene 17 o 18 años, un porcentaje importante de menores (38%) proviene de una familia uniparental o vivía con algún familiar, y en lo que se refiere a estudios, la mayoría (53%) ha terminado o está realizando Graduado escolar, EGB, ESO o FP1, un 16% tiene estudios primarios, el 12% hace o finalizó BUP o FP2, y hay dos que están haciendo estudios universitarios. Sus características más destacables son la desestructuración de la familia, un número elevado de miembros en situación de pobreza económica, un generalizado bajo nivel educativo y una consiguiente escasez de habilidades psicosociales.

Analizando el estado en que se encuentran los menores en el programa y los motivos de la intervención, observamos como datos significativos los siguientes: El 64% de los menores seguían de alta en el programa mentor y un 36% había causado baja, bien por haber alcanzado la mayoría de edad o por otros motivos, de los que no tenemos referencia; el motivo o motivos de intervención que aparecen más frecuentemente citados son en primer lugar el abandono, desamparo o negligencia de los padres (42%) que afecta al 65% de los menores, en segundo lugar los motivos económicos (21%) y que implica al 32% de los menores, y en porcentajes inferiores aparecen

el alcoholismo de algunos de los padres (22%), conducta del menor (11%), malos tratos (9%), incapacidad mental de alguno de los padres (8%) y abuso sexual (5%).

Un aspecto muy interesante es lo que se refiere a las características o habilidades que facilitan o dificultan la inserción laboral de los menores. En opinión de los educadores, dos de cada tres menores tienen una autopercepción positiva mientras que una tercera parte la tiene negativa. Las características más afectadas suelen ser (y que, muy probablemente, son debidas a la edad y a la historia de vida que han tenido) la capacidad de iniciativa y, sobre todo, la independencia. El 47% de los menores valorados se considera que no tienen iniciativa y el 51% que no tiene independencia. La situación de institucionalización parece que dificulta la promoción de estas capacidades y, de hecho, la creación de las viviendas tuteladas tiene como objetivo promover la autonomía y la vida independiente. El 40% no disponen de habili-

dades sociales o de relación, y en este mismo porcentaje se sitúan los que los técnicos consideran que no tienen capacidad para mantener su puesto de trabajo.

### Tipología de Inserción

Los itinerarios de inserción laboral de los jóvenes vienen marcados en gran medida por su actitud hacia los estudios y hacia el trabajo, habiendo en muchos casos una cierta concordancia entre ambas. Aplicando al tema una tipología inspirada en la de Merton sobre reacciones ante la anomia, se ha elaborado una tipología de jóvenes en función de su actitud hacia la formación (medios) y el trabajo (fines), considerando las posibilidades de éxito de unos y otros y proponiendo líneas de actuación concretas en cada caso.

La tipología resultante de cruzar las dos variables podría ser la siguiente:

Valoración del propio proceso de inserción	Actitud en función del interés en la búsqueda de trabajo	
	PASIVA	ACTIVA
POSITIVA	<i>Conformistas</i>	<i>Emprendedores</i> <i>Adaptados</i> <i>Limitados</i>
NEGATIVA	<i>Pasotas</i>	<i>Rebeldes</i>

Los *conformistas* serían aquellos que se dejan llevar y valoran positivamente su situación actual. No le piden más al proceso de inserción laboral. Hay poca proyección de futuro o aspiraciones de mejorar. No plantean problemas y, por lo tanto tampoco resuelven ni dan soluciones. Se conforman. En esta categoría se encuadrarían la mayor parte de los hombres jóvenes entrevistados y algunas mujeres. Sólo quieren trabajar en algo. Cumplen con su trabajo y ya está. No se plantean ambiciones que supondrían la realización de un sobreesfuerzo para mejorar su cualificación. El apoyo de las instituciones y de los programas de inserción previenen el que se frustre en algunos casos el proceso de inserción y evolucionen hacia actitudes más *pasotas*.

Un perfil *pasota* sería un *conformista* con una actitud negativa hacia el proceso de

inserción. Apenas hay algún caso. No sólo hay que empujarlos y presionarlos para que se esfuercen sino que además valoran negativamente el esfuerzo realizado y los medios puestos a su alcance. Serían los más difíciles de insertar. Pueden transformarse en *conformistas* si logran percibir las ventajas "aquí y ahora" de tener y mantener un trabajo.

Los *emprendedores* serían aquellos jóvenes que buscan activamente empleo, que se implican en un proceso de inserción laboral que perciben como positivo. Dan la bienvenida a toda la ayuda recibida pero manifiestan una gran inquietud por desenvolverse solos y no depender de nadie. Más autónomos y resueltos, son casos más frecuentes entre las mujeres entrevistadas. Entre éstos se puede plantear una situación de frustración de expectativas en el caso de no haber alcanzado todavía el nivel de

cualificación deseado. En ese caso estaríamos hablando de *emprendedores limitados*. Un *emprendedor limitado* puede transformarse con el tiempo en un *rebelde* si sus expectativas son frustradas una y otra vez, si no encuentra cauce adecuado a sus inquietudes de mejorar su posición. De estar de acuerdo el nivel de cualificación con sus expectativas estaríamos en presencia de *emprendedores adaptados*.

Los *rebeldes* son activos, pero negativos, hacia el proceso de inserción. Se implican en la búsqueda de empleo y consiguen empleo con relativa facilidad pero les cuesta mantenerlo. El "parar" en un empleo durante algún tiempo les ayudaría a tener una mejor percepción de las ventajas del mismo. También puede tratarse de *emprendedores frustrados* en la medida en que su propia inquietud o las circunstancias les han compelido a abandonar los estudios demasiado pronto como para conformarse con lo que ahora les ofrece el mercado de trabajo. En el caso de ser un problema de actitud, la resocialización en el propio mundo laboral parece la vía más adecuada de inserción, evolucionando

hacia un perfil de corte más conformista. De ser una cuestión de frustración de expectativas, la posibilidad de ampliar estudios (y horizontes) puede convertirlos en *emprendedores adaptados*. Por el contrario, una protección excesiva puede empujarlos hacia un perfil de corte *pasota*.

*Emprendedores y conformistas* parecen ser los perfiles más favorecedores de la inserción. Emprendedores con niveles de formación adecuados pueden realizar procesos de inserción laboral con muchas probabilidades de éxito. Lo mismo ocurre con los conformistas si reciben el estímulo y apoyo necesarios por parte de las instituciones.

*Rebeldes y pasotas*, muy poco frecuentes en el estudio, (ya que se entrevistó en casi todos los casos a jóvenes que ya trabajaban) precisarían de más conformidad o formación, los primeros; y de más apoyo y estímulo, en el caso de los segundos. A continuación se exponen los distintos perfiles actitudinales y se proponen acciones en función de los mismos.

#### Perfiles y acciones de apoyo

PERFIL VALORATIVO/ACTITUDINAL	ACCIÓN DE APOYO
<b>Emprendedores limitados</b>	Facilitar acceso a una mayor cualificación.
<b>Conformistas</b>	Apoyo técnico y moral para encontrar empleo.
<b>Rebeldes</b>	Apoyo para mantener empleo o volver al ciclo formativo.
<b>Pasotas</b>	Apoyo técnico y moral para encontrar empleo y mantenerlo. Empleo protegido en el Centro.

La asociación de estos perfiles con características "objetivas" de los menores, como el género, el itinerario y la experiencia educativa y el tiempo que llevan institucionalizados llevan a plantear una serie de cuestiones relativas a los *factores contextuales* que inciden de manera positiva o negativa en el proceso de inserción y que marcan de alguna forma el itinerario educativo, laboral y vital del menor. Importa

señalar que el resultado de estas estrategias de apoyo resulta muy prometedor. Un análisis comparado con los jóvenes de su misma edad, que han abandonado los estudios pero que cuentan con el apoyo familiar y que no han necesitado internamiento, muestran niveles similares de éxito en el proceso de inserción laboral (cuadro 1).



Cuadro 1. Tasas de paro de 16 a 19 años y por género

	1992		1993		1994		1995		1996		1997	
	Gali- cia	Espa- ña	Gali- cia	Espa- ña	Gali- cia	Espa- ña	Gali- cia	Espa- ña	Gali- cia	Espa- ña	Gali- cia	Espa- ña
De 16 a 19 años												
Hombres	27,0	33,9	34,1	47,3	37,3	49,1	32,8	46,0	33,3	44,2	36,9	44,3
Mujeres	44,6	45,2	45,0	54,1	47,0	58,1	42,3	56,3	52,3	59,4	49,2	59,3
Total	34,5	38,9	38,1	40,7	53,1	37,0	50,6	40,3	50,8	41,1	50,9	

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

Elaboración IGE

## Conclusiones

El Programa Mentor, a pesar de su juventud, sin duda apunta vías practicables que facilitan la inserción laboral y con ella la integración social. Sus estrategias implican un incremento considerable de información en la red que antes no existía, amplía el abanico de sectores en los que insertar a los menores y facilita una forma de vida más autónoma y responsable en las viviendas tuteladas. Tal como queda señalado, el éxito de inserción laboral conseguido por la red institucional y profesional es muy semejante al logrado por los jóvenes que viven en condiciones consideradas normales o generales.

La lógica del Programa responde a un cambio en la propia estructura de la política con menores, pasando de una dirección de guarda y tutela, centrada en la formación reglada, en la que no había "contabilidad" de inserciones como elemento prioritario, a una política más centrada en la inserción. En esta línea se sitúa la estructura de viviendas tuteladas como una extensión de la propia organización de cuidado de los menores, que tiene en cuenta la prioritaria necesidad de adaptarse al entorno y de desarrollar competencias más específicas en los chicos que les faciliten su inserción en la vida real.

Las viviendas tuteladas, elemento que aparece por primera vez con el Programa Mentor, prima el carácter de lanzamiento de los jóvenes a la vida real con la posibilidad de tener un lugar de asistencia y apoyo inmediato tanto para el desarrollo de habilidades sociales de relación y de destrezas para una vida autónoma y para la reconstrucción de redes sociales, como para la

superación de las deficiencias de formación ocupacional y para la búsqueda activa de empleo, las primeras experiencias laborales y la inserción laboral.

Desde la consideración de la oportunidad del Programa, y con el fin de mejorar y optimizar sus efectos, habría que generar y difundir una cultura común entre todos los agentes que participan en el Programa: técnicos de la Administración, directores y educadores de los centros y técnicos de inserción y educadores de las viviendas tuteladas, de modo que todos se consideren elementos integrantes de una red con unos objetivos comunes muy claros y compartidos, y unas metas operativas muy concretas, para que este engranaje produzca los resultados deseados. Se trata, en definitiva, de incrementar las sinergias a través de redes que faciliten la comunicación y refuercen la intervención de todos los agentes que participan en el proceso de recomposición de las vías de inserción y de equipamiento de los menores con las habilidades sociales y profesionales oportunas.

## NOTAS

1. Los datos están tomados de un estudio de análisis y seguimiento del Programa Mentor, realizado por los autores, por encargo de la Conselleria de Família e Promoció do Emprego, Muller e Xuventude, a través de la dirección Xeral de Familia.

2. Un debate interesante, que no es objeto de este artículo, se centra en la reflexión última de porqué los menores terminan en instituciones, cuando la propia legislación insiste en la necesidad de búsqueda de alternativas a la institucionalización: adopciones, acogimientos remunerados, °. García Marín (1997) esboza

como hipótesis de los internamientos el colapso que sufren los Servicios Sociales de Atención Primaria y que dificultan el trabajo con las familias.

3. James Coleman en función de qué clase de objetivo estratégico suponen los hijos para una familia, analiza tres modelos consecutivos de familia: el premoderno, el moderno y el postmoderno. En la familia postmoderna, la estrategia de transmisión de patrimonio no consiste en títulos sobre capital físico, sino más bien en capital cultural y relacional. Estas redes sociales de poder e influencia, para los menores tutelados, deben transferirse, ante la falta de estrategia progenitora, desde una estrategia institucional.

Ahora bien, más allá de la posesión de este capital, también debemos tener en cuenta, (Bourdieu, 1988:122-165), que los cambios en los estados de capital a reproducir y la inflación/devaluación de los títulos académicos conlleva que las familias reorienten las estrategias que les permitan salvaguardar o mejorar su posición, como por ejemplo "abandonar a tiempo las vías o carreras devaluadas para orientarse hacia vías o carreras de porvenir". En este aspecto, desde este Programa Mentor también se pretenden trabajar estas estrategias de reconversión.

4. Distintos autores destacan que el acceso al empleo facilita el proceso de desenvolvimiento de la identidad personal y social de los sujetos: Gurney (1980), Kelvin (1981), Banks&Ullah (1987), Banks (1989), Vala (1989).

5. Incidiendo nuevamente en la importancia de las redes familiares a la hora de encontrar trabajo, Toharia (1997: 334), aún asumiendo el riesgo de teorizar sobre mecanismos exactos a través de los cuales la situación de otros miembros de la familia afecta a las probabilidades de salir del paro, menciona tres posibles vías: "el trabajo como ayuda familiar; la existencia de redes familiares o, su otra cara de la moneda, la imposibilidad de acceder a este tipo de redes; y razones propiamente internas a las familias de "simpatía" (las personas propensas al paro muestran una cierta tendencia a juntarse)". Paralelamente, Requena Santos (1991: 185-186), llega a la conclusión de que los mecanismos informales se evidencian como los más eficaces para la integración en la estructura ocupacional, siendo las relaciones de amistad las más operativas a la hora de asignar recursos ocupacionales.

6. Las viviendas tuteladas son 7. Todas ellas fueron creadas entre el 1 y el 13 de octubre de 1998, excepto la de Ourense que fue abierta el 20 del mismo mes. El punto final de referencia es a finales de septiembre de 1999, es decir, que las viviendas han podido ser ocupadas por espacio de aproximadamente 11 meses y medio-12 meses. En cada vivienda es posible dar alojamiento a 6 personas, como capacidad máxima prevista, excepto en la de Pontevedra con 8 plazas.

## BIBLIOGRAFÍA

- Banks, M. H. & Ullah, P. (1987): *Youth unemployment in the 1980's: A psychological analysis*, London, Croom Helm
- Banks, M. H. (1989): "La investigación psicológica sobre el desempleo juvenil", en Torregrosa, Bergere & Alvaro (eds.): *Juventud, Trabajo y Desempleo*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 345-364
- Bourdieu, P. (1988): *La distinción*, Madrid, Taurus.
- García Marín, J. (1997): *Aproximación sociológica a los servicios sociales*, Diputación Provincial de A Coruña.
- Goffman, E. (1970): *Estigma. La identidad deteriorada.*, Buenos Aires, Amorrortu.
- Goffman, E. (1973): *Internados. Ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales*, Buenos Aires, Amorrortu.
- Gurney, R. M. (1980): "The effects of unemployment on the psychological development of school-leavers", *Journal of Occupational Psychology*, 53, 205-213
- Kelvin, P. (1981): "Work as a source of identity. The implications of unemployment", *British Journal of Guidance and Counselling*, 9, 2-11.
- Merton, R.K. (1980): *Teoría y estructura social*, México, Fondo de Cultura.
- Pérez Vilariño, J. Y De Prado Díez, J.A. (1993): *Trayectoria de inserción profesional de los universitarios gallegos*, Santiago de Compostela, Xunta de Galicia.
- Pérez Vilariño, J., Herranz González, R., De Prado Díez, J.A. (1992): *Estudio dos itinerarios ocupacionais dos titulados de FP e necesidades do mercado laboral*, Santiago de Compostela, Xunta de Galicia.
- Pérez Vilariño, J., Herranz González, R., De Prado Díez, J.A. (1993): *Itinerarios ocupacionais dos titulados de FP2*, Santiago de Compostela, Xunta de Galicia.
- Requena Santos, F. (1991): *Redes sociales y mercado de trabajo. Elementos para una teoría del capital relacional*, Madrid, CIS.
- Serra Yoldi, I. (1993): *La construcción social de la marginación del menor: un análisis cualitativo*, Tesis doctoral en la Universidad Complutense de Madrid.
- Sutherland, E. Y Cressey, D. (1966): *Principles of Criminology*, Philadelphia.
- Toharia Cortés, L. (1997): "La incidencia familiar del paro", en Garrido Medina, L. y Gil Calvo, E. (eds.): *Estrategias familiares*, Madrid, Alianza Universidad, 316-334.
- Vala, J. (1989): "Identidad y movilización social de los jóvenes desempleados" en Torregrosa, Bergere & Alvaro (eds.): *Juventud, Trabajo y Desempleo*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 457-474.