Jóvenes y segunda oportunidad
Las prácticas en empresa como vía para mejorar la empleabilidad

Merino y Ros-Garrido

Palabras clave

empleabilidad; escuela de segunda oportunidad; prácticas en la empresa; transición escuela-trabajo.

Keywords

employability; second chance school; internships in the workplace; school-to-work transition.

Universitat de Girona, Pedagogia i Treball Social. Revista de ciències solcials aplicades
Vol. 14 Núm. 1 | ISNN: 2013-9063 | DOI: 10.33115/udg_bib/pts.v14i1.23088

Resumen

Las Escuelas de Segunda Oportunidad (E2O) son una respuesta para jóvenes en situación de riesgo de exclusión por sus objetivos de retorno educativo y de inserción laboral. Incluyen en los itinerarios de formación prácticas en empresa con una finalidad formativa y laboral. Se ha llevado a cabo un estudio de carácter cualitativo y muestra el análisis de entrevistas realizadas a personal educativo de las E2O, a profesionales de institutos donde el alumnado retorna después de su paso por estas escuelas, y a empresarios que han contratado a jóvenes egresados de las E2O. Los resultados del estudio permiten concluir que las prácticas en empresa realizadas dentro de los itinerarios de las E2O son una política remedial educativa y especialmente efectiva para la inserción laboral de los jóvenes: conectan con las oportunidades del mercado laboral y la empresa está al servicio de la formación del joven.

Abstract

Second Chance Schools (E2O) are a response for young people at risk of exclusion because of their educational return and labour insertion objectives. They include in the training itineraries company internships for training and employment purposes. A qualitative study has been carried out and shows the analysis of interviews carried out with educational staff from the E2O, with teachers from secondary schools where the students return after their time at these schools, and with employers who have hired young graduates from the E2O. The results of the study lead to the conclusion that company internships carried out within the E2O itineraries are an educational and particularly effective remedial policy for the labour market insertion of young people: they connect with the opportunities of the labour market and the company is at the service of the young person's training.

Introducción

La lucha contra el abandono educativo temprano (AEP) se ha convertido en una prioridad a todos los niveles en los últimos años, desde las instituciones europeas hasta los municipios, que son los que tienen que dar respuesta a las personas jóvenes del territorio con trayectorias formativas desestructuradas (Casal, 1999). Hay dos políticas fundamentales para reducir el AEP, la preventiva y la remedial. La política preventiva es la que enfatiza la adquisición de competencias desde una perspectiva inclusiva. En este sentido, en España la reducción de la tasa de no graduación de la ESO[1] y el consecuente aumento de la continuidad formativa, ha sido efectiva, aunque todavía queda mucho camino por recorrer, sobre todo en comparación con el resto de los países europeos. Esta reducción de la tasa de no graduación tiene, no obstante, una consecuencia paradójica, porque aumenta la probabilidad de estigma social y de tener trayectorias laborales más desestructuradas (Casal et al., 1998). Por eso, las políticas remediales deben plantearse de forma más eficaz para evitar estas dos derivas, y reducir el AEP a partir de oportunidades educativas, formativas o laborales que enderecen las trayectorias de las personas jóvenes en situación de riesgo o vulnerabilidad social.

A nivel europeo, la política remedial más desarrollada en los últimos años ha sido el Programa de Garantía Juvenil (Gentile y Hernández Díez, 2015), pero una iniciativa anterior diseñó las llamadas escuelas de segunda oportunidad (Comisión Europea, 1995) escuelas pensadas justamente para formar de otra forma las personas jóvenes que habían abandonado los estudios o que estaban en un riesgo elevado de abandonarlos sin ninguna titulación o con un nivel muy bajo de competencias personales y profesionales. A partir de finales de los años 90 se ha ido constituyendo una red de estas escuelas en distintos países, y en España se agrupan en la Asociación Española de Escuelas de Segunda Oportunidad. Una de las estrategias más utilizadas en el diseño de aprendizajes alternativos a la escuela convencional o *mainstream*, es la formación fuera de la escuela, en un contexto laboral en centros de trabajo, para que las personas jóvenes puedan adquirir competencias en un entorno no escolar, tanto competencias transversales (conocimiento del mundo laboral, puntualidad, responsabilidad…) como competencias profesionales (en función de la actividad laboral que se desarrolle).

Los beneficios de esta formación en entornos laborales, comúnmente llamadas «prácticas», son numerosos y han sido analizados por la literatura (Brooker y Butler, 1997; Hardy y Ménard, 2009), pero se ha investigado muy poco en colectivos de riesgo de exclusión laboral. La pregunta de investigación sería cómo se incorporan estos beneficios en los discursos de los agentes implicados en los dispositivos de segunda oportunidad. De esta forma, se pretende analizar las narrativas acerca de los procesos, las finalidades y el tipo de experiencias generadas en las prácticas en empresa en los programas formativos de las escuelas de segunda oportunidad, a partir de entrevistas a educadores de estas escuelas, así como de las instituciones de referencia, centros de secundaria y empresas donde se realizan las prácticas.[2] El primer apartado está dedicado a un breve repaso de la conceptualización sobre el papel de la formación en centros de trabajo en la formación profesional en general, y en la formación de dispositivos para jóvenes en situación de riesgo en particular. El segundo apartado concreta el modelo de análisis y la estrategia metodológica utilizada, de carácter cualitativo. El tercer apartado aporta los principales resultados obtenidos, y finalmente se aporta en el último apartado la discusión de los resultados y las conclusiones, con algunas derivadas para las políticas de juventud, educación y empleo.

1 Según la estadística oficial, el año 2022 la tasa de abandono escolar temprano era del 13,9 %, cuando en el 2004 la cifra era del 32.2 %.

2 Las entrevistes forman parte de un proyecto de investigación más amplio (título y referencia cuando se evalúe el artículo).

1. Marco teórico

La introducción de asignaturas aplicadas o prácticas en el currículum de la enseñanza secundaria ha generado un debate tan largo como inacabado (Casal et al., 2006). Una forma de incorporar asignaturas aplicadas ha sido la creación de itinerarios de formación profesional, de forma muy prematura en los sistemas de tradición germánica, o lo más tardío posible en los sistemas comprensivos como el desarrollado en los países nórdicos (García Garrido, 2004). De forma recurrente y persistente, estos itinerarios de formación profesional son escogidos por alumnado de bajo rendimiento y de origen social en general más humilde que los itinerarios académicos con destino en la enseñanza superior, por lo que la enseñanza aplicada o vocacional tiene un menor estatus precisamente por su dimensión cercana a las salidas profesionales (autor A, 2022).

Sin embargo, la formación profesional puede tener dos tipos de orientaciones: la de base escolar o la de base empresarial (Cedefop, 2023). La de base escolar se imparte fundamentalmente, cuando no exclusivamente, en centros escolares, y la de base empresarial está focalizada en sectores u ocupaciones definidas y con un papel activo de las empresas en la formación del alumnado. En España, la aplicación de la Ley General de Educación del año 1970, con la creación de la Formación Profesional de Grado I y de Grado II (la FP III no llegó a implementarse), fue muy criticada precisamente por el diseño exclusivamente escolar, y por lo tanto, alejada de las necesidades del tejido empresarial (Planas, 1986). Por otro lado, una formación profesional centrada en las demandas empresariales puede dejar de lado competencias transversales necesarias para el desarrollo a largo plazo de los itinerarios formativos y laborales de las personas jóvenes (Planas, 2014; Sánchez-Bolívar et al. 2023). Una opción intermedia es un modelo mixto, con una parte de la formación impartida en los centros de formación, y con la introducción de prácticas curriculares, la denominada Formación en Centros de Trabajo en España o formación en alternancia en Francia (De Simone et al., 2024). En los últimos años, esta opción intermedia se ha ido decantando hacia la opción de base empresarial, con la extensión de la Formación Profesional Dual, a imagen y semejanza de la FP dual del modelo alemán, aunque a menudo se copia solo una parte del modelo, más horas de formación en los centros de trabajo, y no se copia el resto de las características, como el papel de las empresas, los gremios y los sindicatos, lo que la harían mucho más eficiente (Euler, 2013).

En general, hay dos objetivos asociados a la formación en centros de trabajo, o comúnmente denominadas «prácticas» (Vázquez-Cano et al., 2018). El primer objetivo es de tipo didáctico, es una experiencia que motiva al alumnado porque es aplicada, manipulativa y en principio «no teórica» (Brooker y Butler, 1997; Hardy y Ménard, 2009). El segundo objetivo es el incremento de la empleabilidad, es decir, de la adquisición de competencias clavede acceso al mercado de trabajo, y un acceso con mejores condiciones laborales (Ivzori et al., 2020). Existe un cierto bagaje de investigación que aporta datos sobre el impacto de las prácticas, tanto en términos de motivación y aprendizaje, como en términos de aumento de la empleabilidad (Pineda i Herrero et al., 2019; Pineda, 2005). En general, los efectos analizados han sido positivos, pero también hay efectos negativos, cuando las prácticas se convierten en actividades rutinarias y poco estimulantes que son la antesala del abandono de la formación (Kriesi et al., 2016), o cuando se convierten en mecanismos de substitución de mano de obra, con el consiguiente ahorro de costes, lo que pervierte la finalidad formadora de las prácticas (CC. OO., 2019). En el desarrollo de la FP dual también se ha hallado una praxis selectiva, es decir, los centros seleccionan los mejores alumnos para asegurar una buena integración en la empresa y fidelizarla (Bentolila y Jansen, 2019).

Los estudios previamente citados hacen referencia fundamentalmente a la formación profesional integrada en el sistema educativo, como los Ciclos Formativos de Grado Medio y los Ciclos Formativos de Grado Superior. En el caso de los dispositivos de formación, profesional o pre-vocacional, para jóvenes en situación de vulnerabilidad, el impacto de las prácticas es mucho más complejo, porque generalmente es un perfil de jóvenes muy desmotivados para el aprendizaje y con pocas expectativas de obtener un empleo decente. La experiencia escolar negativa normalmente va asociada a factores de riesgo de exclusión social, factores familiares, sociales y territoriales que contribuyen a la

vulnerabilidad Además, hay muy poca investigación sobre la adaptación del currículum práctico para este perfil de jóvenes y las estrategias de cooperación con las empresas para que la estancia del alumnado sea mínimamente enriquecedora para las dos partes, empresas y jóvenes (Chisvert-Tarazona et al., 2024).

En un estudio de hace algunos años, se hizo un metaanálisis de la literatura centrada en los dispositivos de formación e inserción laboral destinados a jóvenes «ni-ni» (ni estudian ni trabajan) (Alegre y Atilio, 2013a). Esta etiqueta se utilizó muy profusamente hasta que, felizmente, se ha ido eliminando del vocabulario del ámbito de la investigación (no en la política o en la vida cotidiana) por la estigmatización de todo un colectivo (Serracant, 2012). Aunque las categorías que se suelen utilizar, como jóvenes en riesgo o en situación de vulnerabilidad, no están exentas de contradicciones, por lo menos son conceptos que se pueden construir y discutir, y no una etiqueta vacía, definida en negativo.

En dicho estudio, se hizo una tipología de dispositivos que ya se denominan de segunda oportunidad, en función de, entre otros parámetros, el papel otorgado a las prácticas. Según los autores, hay tres tipos de programas, «education first», «work first» o mixtos. El primero prioriza la formación y el retorno al sistema educativo. El segundo busca ofrecer oportunidades laborales o de experiencia laboral, buscando fundamentalmente la inserción laboral. El tercero, mixto, contempla actuaciones tanto en el campo educativo como en el laboral. Las escuelas de segunda oportunidad estarían en este tercer tipo.

Respecto al tipo de experiencia laboral, apuntan cuatro modalidades (Alegre y Atilio, 2013, p. 253). La primera es una «cata» de oficios, una estancia corta en diversos centros de diversos sectores económicos para tener una toma de contacto y activar una primera motivación laboral (similar a prácticas prelaborales de duración breve). La segunda modalidad son las prácticas laborales, una estancia relativamente larga en una empresa o institución, como actividad formativa no remunerada. La tercera modalidad son los contratos laborales, es decir, la realización de una actividad de formación, pero con una cobertura legal de trabajador, normalmente con subsidios públicos. La cuarta modalidad sería el sistema de aprendiz, con un papel clave de la empresa como agente formador y supervisor de la formación del alumnado, en la lógica de la FPdual. En la tabla 1 se presenta una síntesis de las cuatro modalidades.

Las escuelas de segunda oportunidad estarían entre la primera y la segunda modalidad, como veremos en el apartado de resultados. Especificar que algunas E2O cuentan con sus propios recursos, como las empresas

Tabla 1. Tipos de experiencia laboral

	Descripción	Ejemplos / experiencias
Cata de oficio	Toma de contacto con el mundo laboral.	Visitas o estancias breves en centros de trabajo, generalmente actividades gestionadas y desarrolladas desde el ámbito local.
Prácticas laborales	Incluye el perfil educativo como laboral. Actividades no remuneradas.	Prácticas incluidas en los PCPI y en los ciclos de formación profesional reglada.
Contratos laborales (subsidiados)	Actividades de práctica laboral remunerada. Cobertura legal de trabajador, normalmente con subsidios públicos.	Contratación en sector público (casas de oficios y planes de empleo); contratación en sector privado (Suma't).
Sistemas de aprendices	Formación dual que implica alternar formación y trabajo, y en el que la empresa se convierte en el principal agente educativo del joven.	Algunas experiencias en el marco de colaboraciones de centros de FP y empresas de diferentes sectores (petroquímica o industrias alimentarias).

Fuente: elaboración a partir de Alegre y Atilio (2013, p. 253)

de inserción, donde el alumnado puede realizar las prácticas que suelen tener una duración superior a 100 horas. Los objetivos y motivaciones formativas o laborales se incorporan en el itinerario formativo individualizado de cada joven.

Más allá de la modalidad, el estudio de Alegre y Atilio (2013) apunta seis aspectos clave para el éxito de estos programas: la conexión con las oportunidades que ofrece el mercado local de trabajo; la empresa (sea pública o privada, con contrato subsidiado o no) se pone al servicio del aprendiz, y no al contrario; la existencia de un/a tutor/a laboral que supervise la formación; la duración prolongada genera mayor impacto; los esquemas de experiencia laboral subsidiada son más efectivos en el perfil de jóvenes socioeconómicamente más vulnerables; y las prácticas o contratos subsidiados tienen mayor impacto en el sector privado que en el sector público o en el tercer sector (op. cit., p. 247). Respecto a este punto, una evaluación anterior de la primera experiencia piloto de escuelas de segunda oportunidad en el ámbito europeo encontró que, si las empresas privadas se implicaban sin necesidad de obtener bonificación o subsidios, el impacto era mayor (Commission of the European Communities, 2001).

A continuación, se muestra el modelo de análisis y la estrategia metodológica seguida en la investigación para darrespuesta a la pregunta de investigación a partir de las narrativas de los participantes en los programas formativos de las escuelas de segunda oportunidad que incluyen prácticas en empresa.

2. Método

En el estudio cualitativo se han triangulado la visión de diferentes agentes. A través de la Asociación Española de Escuelas de Segunda oportunidad se ofreció la posibilidad de participar en el estudio a las E2O acreditadas en ese momento. Se efectuaron 24 entrevistas a la dirección o jefatura de estudios de E2O, en total estaban representadas 40 de las 43 acreditadas en España, pertenecientes a 9 comunidades autónomas. En las cuales se solicitó el contacto con tutores de los centros educativos y de empresas, por lo que la selección de estos últimos informantes fue facilitada por las propias E2O. Se efectuaron 10 entrevistas a supervisores o gerentes de empresas de diferente tamaño, que habían contratado recientemente a jóvenes procedentes de E2O. Y se llevaron a cabo 9 entrevistas a tutores de jóvenes que, en el curso 2020-2021, se habían reenganchado a la educación formal tras finalizar su itinerario en una E2O. Los segmentos de las entrevistas se han identificado con la letra E, F y T, respectivamente.

Se diseñaron y validaron los guiones de las entrevistas semiestructuradas por doctores de la Universitat de València y de la Universidad de Barcelona. Los guiones de las entrevistas pueden consultarse en Autor B (2022). Las entrevistas se realizaron por videoconferencia entre marzo y junio de 2021. En el presente artículo mostramos el análisis de lo referido a las prácticas en empresa, realizado mediante el MAXQDA Plus 2020® siguiendo el procedimiento de análisis temático propuesto por Braun y Clarke (2006). Los resultados se contrastaron con la propia Asociación de Escuelas de Segunda Oportunidad y el informe completo de la investigación aparece publicado en su página web, si bien en el presenta artículo tan solo se muestra y analiza los referidos a las prácticas en empresa.

3. Resultados

Prácticamente, todos los programas formativos que desarrollan las E2O con mayores de 16 años incluyen prácticas en empresa (así lo manifiestan en las entrevistas: E2; E7; E5; E16; E18; E27; E32; E30; E35; E36). Se considera que «la práctica engancha a que los chicos sigan» (E30).

La realización de prácticas generalmente no está ligada a programas formativos subvencionados, si bien en algunos casos es obligado (E5; E32; F_E13; F_E7): «porque el propio certificado de profesionalidad te

obliga, es un módulo formativo. En la FP también es obligado» (E5). Sin embargo, es una oportunidad que hay que aprovechar: «que ellos aprendan a manejarse en el contexto laboral, aprendan también o se capaciten en un puesto profesional, en un perfil profesional, pero también que la empresa los conozca, que pueda darles la oportunidad de demostrar su potencial» (E9); «que te tenemos que tener en cuenta para futuras contrataciones o que te tenemos que incorporar a plantilla» (T_E26). Por eso, a veces se pospone su realización:

> [...] lanzarles a las prácticas cuando estamos casi seguras de que no va a ser una experiencia positiva nos parece contraproducente, porque al final va a generar un rechazo al joven, a ese sector del trabajo o incluso al propio mercado laboral (E27).

En la praxis selectiva también se busca fidelizar a las empresas: «el trabajo en fidelizar a empresas; en vincular a empresas a nuestra labor, a nuestro público, a nuestro trabajo y que entiendan, bueno, pues, que tenemos perfiles muy concretos, perfiles con ciertas problemáticas y que ellos empaticen con todo esto» (E18). Lo que a veces implica no enviar a determinados jóvenes a algunas empresas, se busca el encaje entre empresa y joven.

3.1. La finalidad formativa de las prácticas

Las prácticas tienen la doble finalidad: capacitación formativa e inserción laboral. Son un dispositivo mixto dentro de los programas de segunda oportunidad. En cuanto a la finalidad formativa, las E2O aluden a diferentes aspectos como el conocimiento del mercado laboral (E2; E9); sobre el desarrollo de las capacidades de los jóvenes (E9) o a la propia experiencia laboral (E8). Hay alusiones al desarrollo personal del joven: «el aprendizaje técnico, claro, pero del desarrollo personal, si no lo otro no vale para nada» (E34). Es una forma de «verse capaz, de mostrarse, de demostrarse y lo que aprenden allí en un mes, no hay otro sitio donde aprenderlo, con lo que tiene que ver con la vinculación social, aparte de lo profesional, laboral o económico» (E35).

Las empresas requieren una formación en los jóvenes donde priman las competencias transversales por encima de las técnico-profesionales. Valoran especialmente: iniciativa e interés (T_E25; T_E18); proactividad (T_E25; T_E36); trabajo en equipo (T_E25; T_E18); capacidad para adaptarse (T_E25); actitud (T_E5; T_E13; T_E18); responsabilidad (T_E24; T_E30; T_E13); puntualidad (T_E13); respeto (T_E13); comunicación con el cliente o habilidades sociales (T_E24; T_E30); aprender a improvisar en la cocina (T_E30). Las competencias técnico-profesionales las enseña la propia empresa (T_E25; T_E26; T_E13; T_E18). Destaca la actitud por encima de los conocimientos «sobre todo la actitud que para mí es mucho más válida que los conocimientos» (T_E13). Es decir, se detecta una mayor valoración del conocimiento del mundo laboral, la puntualidad o la responsabilidad en detrimento de la actividad laboral que se desarrolle, cuestiones relacionadas con la empleabilidad para que las personas jóvenes puedan adquirir competencias en un entorno no escolar, tanto competencias transversales (conocimiento del mundo laboral, puntualidad, responsabilidad…) como competencias profesionales (en función de la actividad laboral que se desarrolle).

En algunas E2O, vinculan la posibilidad de cursos con prácticas para la generación de empleo (E26; E36) o en los programas prelaborales (F_E24; E26;) y en la empresa de inserción (E26). De hecho, se prioriza la inserción de los jóvenes con más dificultades o en situación de vulnerabilidad porque se tiene en cuenta las necesidades económicas (E2), especialmente de las familias de los jóvenes como posibles candidatos a ofertas de trabajo porque «eso genera un beneficio al núcleo familiar» (E13).

3.2. La inserción laboral de las prácticas

Si bien, la finalidad que más resalta es la inserción laboral por encima de la formativa, especialmente en las E2O (E7; E9; E18; E13; E17; E24; E26; E27; E31) y en las empresas (T_E3; T_E25; T_E27; T_E36), tan solo un instituto hace referencia a la inserción (F_E13): «Una formación real en un entorno real de aprendizaje [...]

todo esto abre posibilidades de futuro, de inserción» (E24).

La posible inserción después de las prácticas se relaciona con la formación previa que da la E2O y, en ocasiones, es la propia empresa la que participa en la formación para transmitir conocimientos técnicos y actitudinales:

> En muchos casos colaboramos en desarrollar la formación, que es muy importante porque ya de base transmitimos esos valores y competencias que nos gusta que las personas que trabajan con nosotros tengan y porque nos permite conocer a la gente durante un periodo de tiempo y vemos si se adaptan a nuestra forma de trabajar a la forma de ser del equipo, a la forma de desarrollar el trabajo [...] que veamos cuáles son las necesidades de uno y cuáles son las necesidades de otros (T_E25)

3.3. La experiencia en las prácticas

En cuanto al tipo de experiencia laboral que se genera en las prácticas en empresa, por un lado, se pretende «despertar el interés por alguno de estos oficios para poder hacer itinerarios» (E24). Los periodos breves de prácticas posibilitan el conocimiento de varias profesiones para despertar el interés del alumnado por alguna de ellas. Se incorpora en sus itinerarios formativos individualizados, sus motivaciones y objetivos formativos y laborales.

Las empresas consideran las prácticas «indispensables para ver cómo es la persona e intuir lo que te puede ofrecer» (T_E36). Recurren al alumnado en prácticas «siempre que ha hecho falta personal» (T_E36); «esperas un momento más álgido de faena, pues normalmente solemos coger a las personas que hacen las prácticas» (T_E3). Y aunque, mayoritariamente, solo duran un mes «ves el posible potencial y que va a poder trabajar, sí, les conoces bien en ese tiempo» (T_E3). Por lo tanto, para las empresas, las prácticas les permiten valorar su nivel competencial. Y para el alumnado supone que «estoy en el mercado» (E7) y «a partir de ahí, se quedan» (T_E25). No son contratos laborales. Es cierto que «uno de los requisitos principales está en ser una persona desempleada para participar según en qué programa, principalmente de empleo y acceso a prácticas» (E2), pero no se hacen contratos laborales. Si la empresa quiere contratar, entonces finaliza el itinerario formativo.

Algunas entrevistas resaltan la figura del aprendiz, pero el alumnado en prácticas no es un trabajador, no es formación dual:

> [...] es una cláusula del convenio de colaboración, que estos chicos y chicas están en un proceso de aprendizaje, que las empresas no pueden pretender cubrir un puesto de trabajo, porque ni es el objetivo de unas prácticas ni es el momento de estos chicos y chicas que están en un proceso de aprendizaje (E27).

Por último, algunas empresas son conscientes de lo que supone su participación en las prácticas como parte de la formación de los jóvenes y no una manera de cubrir puestos en una empresa:

> Yo la expectativa más que nada es, pues, que ellos aprendan. Y, pues, sobre todo que vean lo que es una empresa y un trabajo, que se sientan un poco útiles y con que aprendan, yo no necesito que me saquen la faena ni espero hacer negocio (T_E13).

4. Discusión y conclusiones

Las prácticas en empresa realizadas dentro de los itinerarios de las E2O se confirman como política remedial porque ofrecen oportunidades que enganchan de nuevo a lo educativo y a la formación, además de favorecer la inserción laboral. Incluyen rasgos didácticos (más manipulación y no teórica, Brooker y Butler, 1997; Hardy y Ménard, 2009) y las competencias transversales incrementan la empleabilidad (Ivzori et al., 2020), más que las técnico-profesionales. Los

objetivos y ámbitos estratégicos de las prácticas son proporcionar actuaciones mixtas, educativas y laborales; son un dispositivo mixto dentro de los programas de segunda oportunidad para jóvenes (Martínez y Albaigés, 2013). Si bien se prioriza la formación y desarrollo competencial antes y durante la experiencia de las prácticas y, sobre todo, la inserción en el mercado laboral. No hay mención explícita al retorno al sistema educativo, lo que no significa que no se produzca, pero las narrativas empresariales ponen el foco en la empleabilidad y en las competencias transversales, lo que expresa que el retorno al sistema educativo no es un objetivo muy presente. Este hecho puede generar una tensión entre los dos objetivos de las E2O, con unas empresas más preocupadas por utilizar las prácticas como dispositivo de selección que como herramienta de reconstrucción de los itinerarios formativos de las personas jóvenes.

El objetivo mixto de las prácticas sitúa la comprensibilidad de las actuaciones mucho más allá de las intervenciones escolares o laborales, porque atienden campos relevantes en la vida de los jóvenes, como sus familias. El hecho de tener en cuenta las necesidades económicas familiares seguramente es una diferencia sustancial con las prácticas realizadas en otros niveles de formación profesional (grado medio y grado superior) en los que el perfil de alumnado es de menor riesgo de exclusión.

Las prácticas suponen una experiencia laboral de cata de oficios, de ahí su corta duración para acercarles a diferentes opciones competenciales y laborales. También son prácticas laborales no remuneradas. Esto puede tener un efecto negativo, ya que según la literatura, una mayor duración ofrece más oportunidades de inserción futura (Alegre y Atilio, 2013). Su finalidad está vinculada con la motivación de identificación de los objetivos laborales o profesionales del alumnado y son una fuente de conocimiento para las empresas y para contratar a su personal en un futuro. Aunque la utilización de las prácticas como mecanismo de selección no se ajusta a la finalidad formativa de las mismas, no se han detectado prácticas poco estimulantes, pues las E2O cuidan mucho este aspecto, la motivación y la adquisición de competencias (para la mejora de la empleabilidad) son los objetivos principales, destacando las transversales (Sánchez-Bolívar et al. 2023). Si bien, los resultados han identificado la praxis selectiva del alumnado que va a algunas empresas a hacer las prácticas, fidelizando así a las empresas (Bentonila y Jansen, 2019).

Los resultados del estudio permiten concluir que las prácticas en empresa realizadas dentro de los itinerarios de las E2O son una política remedial educativa y especialmente efectiva para la inserción laboral de los jóvenes. De cara a las políticas de juventud, educación y empleo, unas prácticas de calidad deberían garantizar que conecten con las oportunidades del mercado laboral y que las empresas estén al servicio de la formación del joven, en particular con el perfil de jóvenes que atienden a estos programas de segunda oportunidad. Estos programas tienen dos limitaciones: la corta duración de las prácticas y la no subsidiación de las mismas, que son dos aspectos que mejorarían la eficacia, por lo que se convierten en retos a afrontar por los centros proveedores de esta formación.

Respecto a las limitaciones del estudio, cabe comentar un posible sesgo de muestra en los tutores y en las empresas que contratan jóvenes de las E2O. Respecto a los tutores, aunque puede haber elementos idiosincráticos, es cierto que el conjunto de E2O comparten un modelo educativo que reduce la posible heterogeneidad en este colectivo. Respecto a las empresas, no es fácil el acceso para hacer entrevistas, y como es un estudio que no pretende generalizar, la disponibilidad ha sido un criterio clave para la selección de las unidades a entrevistar. Para finalizar, es de destacar que ha faltado la narrativa de las propias personas jóvenes, que ha sido objeto de una investigación específica no contemplada en este artículo.

Bibliografía

Alegre, M. A., y Atilio, F. (2013). Joves Ni-Ni: característiques i respostes efectives . En M. Martínez y B. Albaigés (Eds.), *L'estat de l'educació a Catalunya. Anuari 2013* (pp. 233–255). Fundació Bofill.

Braun, V., y Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, *3*(2), 77-101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Bentolila, S., y Jansen, M. (2019). La implantación de la FP dual en España: la experiencia de Madrid. *ICE, Revista de Economía*, *910*. https://doi.org/10.32796/ice.2019.910.6923

Brooker, R., y Butler, J. (1997). The learning context within the workplace: as perceived by apprentices and their workplace trainers. *Journal of Vocational Education y Training*, *49*(4), 487–510. https://doi.org/10.1080/13636829700200028

Casal, J. (1999). Modalidades de transición profesional y precarización del empleo. En *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo* (pp. 151–180). 7 i Mig.

Casal, J., Garcia Gracia, M., y Merino, R. (2006). ¿Vías o itinerarios en el sistema educativo? La comprensividad y la formación profesional a debate. *Revista de Educación*, *340*, 1065–1083.

Casal, J., Garcia, M., y Planas, J. (1998). Les reformes dans les dispositifs de formation pour combattre l'échec scolaire et social en Europe. Paradoxes d'un succès. *Formation Emploi*, *62*, 73–85.

CC. OO. (2019). *Aprendices, becarios y trabajo precario. Una guía sobre prácticas en la empresa para representantes sindicales*. Confederación Sindical de CC. OO.

Cedefop (2023). *The future of vocational education and training in Europe: synthesis report*. Cedefop Reference Series 125 *https://doi.org/10.2801/08824*

Chisvert-Tarazona, M. J., Tárraga-Mínguez, R., Marhuenda-Fluixà, F., y Palomares-Montero, D. (2024). La orientación personal, vocacional y profesional en escuelas de segunda oportunidad. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, *35*(1), 82–100.

Comisión Europea (1995). *Libro blanco sobre la educación y la formación. Enseñar y aprender. Hacia la sociedad del conocimiento.* . Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Commission of the European Communities (2001). *Second Chance Schools: The Results of a European Pilot Project. Report*. Directorate-General for Education and Culture.

De Simone, S., Mauroux, L., y Balslev, K. (2024). Contenus, positionnements, régulations et apprentissages mobilisés dans des écrits réflexifs en formation en alternance. *Phronesis*, *13*(2), 97. https://doi.org/10.7202/1109899ar

Euler, D. (2013). *El sistema dual en Alemania. ¿Es posible transferir el modelo al extranjero?* Fundación Bertelsmann.

García Garrido, J. L. (2004). Igualdad y libertad en la educación obligatoria: la experiencia comprensiva. *Persona y Derecho*, 411–432. https://doi.org/10.15581/011.31874

Gentile, A., y Hernández Díez, E. (2015). Activar a los ni-ni. Contenidos, retos y controversias de la garantía juvenil. *Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada*, *178*, 207–224.

Hardy, M., y Ménard, L. (2009). Alternance travail-études: les effets des stages dans la formation professionnelle des élèves. *Revue Des Sciences de l'éducation*, *34*(3), 689–709. https://doi.org/10.7202/029514ar

Ivzori, Y., Sachs, D., Reiter, S., y Schreuer, N. (2020). Transition to Employment Program (SUPER) for Youth at Risk: A Conceptual and Practical Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(11), 3904. https://doi.org/10.3390/ijerph17113904

Kriesi, I., Neumann, J. , Schweri, J. , Griga, D., Kuhn, A., Schmid, E., y Baumeler, C. (2016). *Rester? S'en aller? Recommencer? Fréquence, causes et répercussions des résiliations de contrats d'apprentissage*. Observatoire suisse de la formation professionnelle.

Martínez, M. y Albaigés, B. (2013). *L'estat de l'educació a Catalunya. Anuari 2013*. Fundació Jaume Bofill.

Marhuenda-Fluixá, F. y Chisvert-Tarazona, M.J. (2022). Resultados del modelo de las escuelas de segunda oportunidad (E2O) acreditadas en España en respuesta al abandono escolar temprano y al desempleo juvenil. Asociación Española de

Escuelas de Segunda Oportunidad. https://www.e2oespana.org/wp-content/uploads/2022/04/Informe_Resultados_Modelo_E2O.pdf

Pineda i Herrero, P., Quesada Pallarès, C., Espona Barcons, B., y Ciraso Calí, A. (2019). *Los factores de eficacia de la formación en centros de trabajo. Evaluación de la FCT en Barcelona*. UAB: Working paper. https://ddd.uab.cat/record/266998

Pineda, P. (2005). Las prácticas en alternancia como motor de ocupación en la formación profesional: estudio de un caso. *Economía de Los Servicios*, *4*, 617–629.

Planas, J. (1986). La Formación Profesional en España: evolución y balance. *Educación y Sociedad*, *5*, 71–112.

Planas, J. (2014). *Adecuar la oferta de educación a la demanda de trabajo. ¿Es posible? Una crítica a los análisis «adecuacionistas» de relación entre formación y empleo*. Publiaciones ANUIES.

Sánchez Bolívar, L., Martínez, A., Zurita Ortega, F., y Escalante González, S. (2023). Programa de mejora competencial y psicosocioemocional del alumnado de formación profesional básica. *Educar*, *59*(2), 489-504. https://doi.org/10.5565/rev/educar.1726

Serracant, P. (2012). *«Generació Ni-Ni», estigmatització i exclusió social*. Direcció General de Joventut. Col·lecció Aportacions, 48.

Vázquez-Cano, E., García-Iglesias, A. M., y Holgueras González, A. I. (2018). La formación en centros de trabajo para los alumnos de formación profesional inicial. Análisis del funcionamiento y perspectivas de futuro. *Educar*, *54*(2), 469–488. https://doi.org/10.5565/rev/educar.867