



Informe de Evaluación Fondo de Juventud II

Abril 2014

Índice

| | |
|--|----|
| Presentación del Fondo de Juventud II | 4 |
| Introducción | 7 |
| Síntesis de resultados..... | 8 |
| Metodología del informe | 13 |
| Resultados de la participación de los jóvenes en el Programa | 16 |
| 1. Perfil de los jóvenes participantes | 16 |
| 2. La participación de los jóvenes en la Etapa 1 de los proyecto..... | 23 |
| Motivos por los cuales los jóvenes no finalizaron la Etapa 1 de formación | 24 |
| 3. Los jóvenes y la segunda etapa del proyecto..... | 25 |
| Razones por las cuales los jóvenes no realizaron la pasantía laboral | 26 |
| Acerca de los jóvenes que realizaron la pasantía laboral | 27 |
| 4. Situación laboral de los jóvenes al finalizar su participación en el programa | 34 |
| Motivos por los cuales los jóvenes no se encuentran incluidos laboralmente al finalizar el programa de acuerdo a los coordinadores | 37 |
| 5. La situación educativa de los jóvenes al finalizar los proyectos | 38 |
| La implementación de los proyectos según los coordinadores | 38 |
| Las estrategias de inserción de los jóvenes en los proyectos | 38 |
| Mecanismos de selección de prácticas laborales | 41 |
| Acerca del acompañamiento de los jóvenes en la segunda etapa | 42 |
| Experiencia de los jóvenes en el puesto de trabajo según los coordinadores..... | 43 |
| Principales dificultades que encontraron los jóvenes en el puesto de trabajo | 43 |
| Principales logros del proyecto en torno a la inclusión laboral | 44 |
| La estrategia de Autoempleo en los proyectos..... | 46 |
| Aportes del programa a los jóvenes según los coordinadores | 47 |
| El trabajo junto a la red de formadores y empleadores de acuerdo a los coordinadores..... | 49 |
| Instituciones privadas | 49 |
| Los centros de formación profesional..... | 50 |
| Terminalidad educativa..... | 51 |
| Organizaciones No Gubernamentales..... | 51 |

| | |
|--|----|
| Organismos gubernamentales | 51 |
| Evaluación general del proyecto por parte de los coordinadores | 52 |
| Principales logros del programa de acuerdo a los coordinadores | 52 |
| Recomendaciones de las OSC | 54 |
| La implementación de los proyectos según los GAJ | 56 |
| El perfil de los GAJ del proyecto..... | 56 |
| La etapa del Proyecto Formativo Ocupacional (PFO) según el GAJ | 57 |
| La etapa de la Inserción Laboral y Pasantías según el GAJ..... | 58 |
| El uso de la plataforma observado por los GAJ..... | 60 |
| El rol del GAJ..... | 61 |
| Las sugerencias de los GAJ para otros proyectos de jóvenes | 62 |
| Conclusiones | 64 |

Presentación del Fondo de Juventud II

Este informe presenta los resultados de la implementación del Fondo de Juventud II a abril de 2014.

El Fondo de Juventud está destinado a contribuir a la formación, acompañamiento e inserción laboral de los y las jóvenes, ampliando sus posibilidades de desarrollo económico y social. Tiene la finalidad de incrementar la inserción laboral de los y las jóvenes a través de un modelo integral de intervención que combine el desarrollo formativo y ocupacional de los y las jóvenes con la demanda del mercado laboral de TICs a través de estrategias de intermediación laboral y seguimiento continuo.

Los destinatarios del proyecto son los y las jóvenes de grupos más desfavorecidos de los países involucrados que enfrentan situaciones de desocupación, subempleo y de desigualdad para el acceso al trabajo.

El programa tiene la particularidad de llevarse adelante a través de un conjunto de organizaciones que asumen el compromiso de aplicar una metodología de trabajo común que es la Metodología del Proyecto Formativo Ocupacional.

A su vez, son objeto de las acciones del FJ, las empresas, organismos con quienes se pretende articular para el desarrollo de las prácticas calificantes y pasantías.

También es necesario tener en cuenta que el Programa cuenta con un Grupo Asesor de Jóvenes (GAJ) que va a fortalecer y acompañar las posibilidades de implementación de los proyectos a la vez que transitará un proceso de aprendizaje mientras monitorea y acompaña.

El monitoreo y la evaluación de los proyectos que conforman el programa están orientados a evaluar resultados en relación a los dos objetivos centrales del Programa:

Objetivo 1: Construir con los y las jóvenes participantes un proyecto formativo ocupacional (POF) que les permita descubrir y desarrollar capacidades y aptitudes para, en concordancia con las demandas del mercado laboral, se informen y reflexionen para tomar decisiones que los conduzcan a una vida activa, productiva y satisfactoria.

Objetivo 2: Promover instancias de intermediación laboral que a través de estrategias de sensibilización y cooperación con actores relevantes del entorno (empresas y emprendedores) favorezcan la conexión entre los y las jóvenes y las demandas del mundo del trabajo.

Los resultados esperados de cada proyecto son:

- R1: Jóvenes capacitados para su inclusión laboral

- R2: Orientados los y las jóvenes a partir de tutorías para la inclusión laboral
- R3: Intermediación laboral de los y las jóvenes desde la oferta y la demanda
- R4: Sensibilizados los actores del mundo del trabajo
- R5: Relacionamiento con empresas, emprendedores y organismos para hacer efectiva la inserción laboral, así como acercar a los/as jóvenes a un puesto de trabajo real.
- R6: Aprendizajes a partir del seguimiento de la inserción laboral

Organizaciones de la Sociedad Civil participantes del FONDO



Introducción

El presente informe presenta el estado de implementación de los proyectos del Fondo de Juventud II a abril de 2014, donde la mayoría de los proyectos ya finalizaron o bien, se encuentran atravesando la etapa final.

Se divide en cinco partes principales, más allá de la *Síntesis de resultados* y la *Metodología del informe* que se encontrará al principio.

En el primer apartado *Resultados de la participación de los jóvenes en el proyecto* se reconstruye la trayectoria de los jóvenes en el programa: su participación en la etapa de formación y en la etapa de prácticas laborales, así como la situación laboral actual. Este apartado presenta información de tipo cuantitativa, en función de las fichas finales de participantes cargados en la Plataforma.

En el segundo capítulo, *La implementación de los proyectos según los coordinadores*, se recoge la voz de los coordinadores para presentar la evaluación que realizan de la ejecución de los proyectos. En este sentido, centramos la atención en la etapa de práctica laboral de cada proyecto y el acompañamiento realizado a los jóvenes. La información presentada es preeminentemente cualitativa.

En el tercer apartado, *El trabajo junto a la red de formadores y empleadores de acuerdo a los coordinadores*, se caracteriza el trabajo que llevaron adelante las OSC junto a las red de formadores y empleadores, haciendo énfasis principalmente en las dificultades que encontraron en el trabajo con cada actor.

En cuarto lugar, presentamos la *Evaluación general del proyecto por parte de los coordinadores*, donde evalúan los diferentes aspectos del programa así como realizan recomendaciones a otros proyectos.

En quinto lugar, presentamos *La implementación de los proyectos según los GAJ* se incluye la evaluación que realizan los GAJ de la implementación de los proyectos, así como las sugerencias que realizan para otras experiencias.

Por último, se incluyen las Conclusiones del informe.

Síntesis de resultados

- El 74,5% de los jóvenes inscriptos en el programa cuentan con la ficha final.

Perfil de los jóvenes que finalizaron los proyectos

- La mayor cantidad de jóvenes participantes son de **Colombia, Brasil y México**, que son los países que cuentan con mayor cantidad de proyectos.
- En lo que refiere a la distribución por género, el 57,3% son mujeres. En Colombia el 69,7% de las jóvenes participantes son mujeres. El Salvador, por su parte, es el único país donde los jóvenes participantes son preeminentemente varones: 70,6%.
- El 73,5% de los jóvenes cuentan con hasta 21 años de edad.
- La **edad promedio** de los jóvenes participantes es de **19,78** años de edad. Brasil son quienes cuentan con la menor edad promedio entre los jóvenes participantes (17,25 años de edad). Al contrario, los jóvenes de Bolivia son quienes cuentan con la mayor edad promedio (22,16 años).
- En lo que refiere al máximo nivel educativo alcanzado por los jóvenes participantes del programa, se encuentra que **el 43,8% de los jóvenes cuentan hasta secundaria incompleta**, mientras que el **55,2%** de los jóvenes cuentan con secundaria completa o más.
- El 35% de los jóvenes participantes cuentan con la secundaria incompleta.
- Bolivia, Colombia y México son los países donde los jóvenes refieren mayor nivel educativo.
- En Uruguay, 8 de cada 10 jóvenes participantes no terminó la secundaria. Argentina, Brasil, Ecuador y Paraguay son los países donde 7 de cada 10 jóvenes no la terminaron.
- A partir del entrecruzamiento del máximo nivel educativo de los jóvenes con su edad promedio, encontramos que en Bolivia, Brasil, Colombia, México y El Salvador, hay una correspondencia entre la edad y el nivel educativo de los jóvenes.
- Por su parte, en Argentina, Ecuador, Paraguay y Uruguay los jóvenes muestran una sobreedad con respecto al nivel educativo.

Acercas de la etapa de formación de los jóvenes en el programa

- **El 92,7% de los 5.073 jóvenes concluyó la formación en el programa, es decir la etapa del Taller de Proyecto Formativo Ocupacional.**
- El 100% de los jóvenes de El Salvador y Paraguay refieren haber terminado la etapa de formación en el programa. En Bolivia (96,8%), Ecuador (99,5%), México (96,8%) el porcentaje supera al 95%.
- Argentina es el país en que en menor medida los jóvenes refieren haber terminado la etapa de formación (85,6%)
- El 100% de los jóvenes de El Salvador y Paraguay refieren haber terminado la etapa de formación en el programa. En Bolivia (96,8%), Ecuador (99,5%), México (96,8%) el porcentaje supera al 95%.
- Argentina es el país en que en menor medida los jóvenes refieren haber terminado la etapa de formación (85,6%)
- El 20,8% de los jóvenes sin instrucción no concluyó la formación. Este porcentaje desciende al 13,8% en los jóvenes con la primaria incompleta. Son estos jóvenes quienes tienen el mayor porcentaje de no finalización de la Etapa 1.
- En lo que refiere a los motivos por los cuales los jóvenes no finalizaron la etapa de formación, el principal motivo esgrimido por los jóvenes **fueron razones personales y/o familiares.**
- El principal motivo también varía según el país: En Argentina, Bolivia, Colombia y México, el principal motivo son las razones personales. En el caso de Brasil se debió a que los jóvenes se encontraban en otro curso. En lo que refiere a los motivos por los cuales los jóvenes no finalizaron la etapa de formación, el principal motivo esgrimido por los jóvenes **fueron razones personales y/o familiares.**

La participación de los jóvenes en la segunda etapa del programa

- **El 44,5% de los jóvenes (2.256 jóvenes) para los cuales contamos con ficha final de participantes (5.069 jóvenes) realizó o realiza una pasantía laboral/inserción laboral directa al final el proyecto, o participó de una estrategia de autoempleo o microemprendimiento.**
- Se encuentran diferencias en torno a la realización de la pasantía por país: Ecuador (99,5%), Bolivia (82,6%) son los países en que la mayoría de los jóvenes realizó una práctica laboral o participó de un microemprendimiento.
- Al contrario, el 90,2% de los jóvenes de Uruguay, el 75,2% de los jóvenes de Argentina, el 66,8% de los jóvenes de Colombia, el 63,9% de los jóvenes de Brasil no realizaron una

práctica laboral. Lo mismo en El Salvador donde el 59,3% de los jóvenes no realizó la pasantía laboral.

- En el caso de México y Paraguay, se encuentra mayor paridad. El 51,2% de los jóvenes de Paraguay no realizaron una pasantía, frente a 55% de los jóvenes de México que sí la realizaron.
- Se encuentran diferencias en las razones de haber realizado la pasantía por país:
 - En Brasil y Paraguay los jóvenes refirieron circunstancias personales
 - En México y Uruguay no había plazas de pasantía
 - En Argentina, Bolivia, Colombia, El Salvador los motivos fueron Otros
- En lo que refiere al estado de la pasantía, sólo el 2% de los jóvenes refiere haberla abandonado. El resto o bien la terminó o bien continua en la misma.
- **Argentina** es el país donde mayor cantidad de jóvenes refieren haber abandonado la pasantía, el 6,6% de ellos. Al contrario, en **Ecuador** ningún joven refiere haberla abandonado.
- Se observan diferencias en los tipos de organizaciones donde los jóvenes realizaron sus experiencias laborales según país:
 - En Ecuador la principal articulación fue con ONGs
 - México es el país en que tiene mayor peso la articulación con el Estado/programas gubernamentales.
 - Paraguay y Uruguay refieren la menor duración en horas de las pasantías: 80 y 88,16 horas, respectivamente.
 - En lo que refiere a la duración en meses de las prácticas laborales de los jóvenes, es de 5,66 meses en promedio. Se observa diferencias en la duración promedio en meses de las pasantías según género: mientras que las jóvenes refirieron una duración de 5,04 meses, los jóvenes 6,45 meses.
 - También se observan diferencias en la duración según país. Brasil refiere las pasantías más largas, superiores al año. En Bolivia, Ecuador y México, la duración de las pasantías se aproxima hasta los tres meses. Paraguay y Uruguay cuentan con las pasantías más cortas.

Resultados de las implementación de los coordinadores

- 19 de 23 OSC instrumentaron un dispositivo de cooperación con actores claves para la inserción de los jóvenes.

- Se consultó a los coordinadores acerca del compromiso de las empresas para acompañar a los jóvenes en su inserción. Más de la mitad de las OSC (13 OSC) refirieron que en la mayoría de las empresas hubo compromiso para acompañar a los jóvenes.
- En 17 de las 23 OSC, para las cuales se cuenta con información, el tutor ha construido una instancia de trabajo para transferir a cada joven aspirante el plan de inserción acordado con la entidad.
- La principal dificultad que encontraron los jóvenes en torno a su inclusión laboral fue para *sostener el ritmo laboral*
- Los coordinadores destacaron como logro principal que *los jóvenes estaban conformes con la inclusión lograda*.
- **El principal aporte que encuentran las OSC en lo que refiere a las habilidades de los jóvenes en torno de sí y a su proyecto de vida.** A partir de la participación en el proyecto, los jóvenes tienen más seguridad y confianza en sí mismos, pueden repensar su trayectoria sociolaboral y proyectar su futuro.

Resultados de la implementación de los GAJ

- Los GAJ encuentran cambios en los jóvenes a partir de la formación del programa (más autoconocimiento, seguridad y capacidades)
- Consideran de suma importancia la capacitación enfocada a las Tic como una herramienta muy importante para la búsqueda de trabajo y para realizar actividades dentro del ambiente laboral.
- Los jóvenes destacan la figura del tutor como un apoyo para realizar la etapa de formación.
- Se debe trabajar más en la capacitación técnica de los jóvenes de acuerdo a los requerimientos del mercado laboral
- La duración de la etapa de capacitación debe tener menor duración
- Los GAJ destacan como importante el rol del gestor en la articulación con las organizaciones de las prácticas laborales.
- Al igual que los coordinadores, en algunos casos remarcaban lo desmedido de los requerimientos de los perfiles de los jóvenes por parte de las empresas.
- Los GAJ consideran que se han logrado mejores resultados con pequeñas y medianas que con grandes empresas
- Necesidad de articulación con el Estado

- Importante la existencia de un rol GAJ

Metodología del informe

El presente informe se realiza a partir de la información provista por las OSC en los formularios de la plataforma.

Formulario 7: Ficha Final de participantes

Se cuentan con 5.073 fichas finales de participantes. En este sentido, se observa un incremento con respecto a la cantidad de fichas presentes en el informe anterior, que eran 3.601. Fundación CIRD sólo cuenta con una ficha final por haberse incorporado tardíamente al proyecto.

Al momento de la exportación de las fichas finales, el 86,8% de los jóvenes cuentan con la ficha.

Presentamos las OSC según la cantidad formularios 7 cuentan en la plataforma.

Tabla 1. Cantidad de formularios F7 por OSC y por país

| OSC | País | Cantidad de Formularios |
|--|-----------|-------------------------|
| Acao Comunitaria | Brasil | 224 |
| Acciona Transformando Caminos para SER y HACER, A.C. | México | 220 |
| Asociación civil El Abrojo | Uruguay | 21 |
| Asociación Cristiana de Jóvenes | Colombia | 203 |
| Asociación Ser Familia | Bolivia | 231 |
| Asociación trinidad cultura y ciudadanía | Paraguay | 210 |
| CARITAS San Isidro | Argentina | 120 |
| Centro comunitario Versalles | Colombia | 174 |
| Cid cruz | | 201 |
| Comite para la democratizacao da informatica cdi campinas | Brasil | 164 |
| Corporación de Desarrollo Económico y Competitivo de Bolívar | Ecuador | 201 |
| Corporación ecosesa | Colombia | 178 |
| Corporación El minuto de Dios | Colombia | 202 |
| Educación y Ciudadanía A.C | México | 250 |

| | | |
|--|-------------|--------------|
| Formación d' Futuros | Colombia | 54 |
| Fundación CIRD | Paraguay | 1 |
| Fundación Crear desde la Educación popular | Argentina | 77 |
| Fundación Oportunidad Protagonismo Laboral | Argentina | 166 |
| Fundación Salvadoreña para la Promoción Social y el Desarrollo Económico | El Salvador | 209 |
| IIDAC | Brasil | 202 |
| Instituto Alianca | Brasil | 201 |
| Microempresas de Antioquia | Colombia | 204 |
| Presencia Colombo Suiza | Colombia | 172 |
| PROCERRADO | Brasil | 297 |
| SERAJ | México | 288 |
| Servicio de Promoción Integral Comunitario Juvenil, Asociación Civil.(SEPICJ A.C.) | México | 235 |
| Sumando Argentina | Argentina | 166 |
| Universidad católica de Córdoba | Argentina | 172 |
| Vida y educación | Uruguay | 30 |
| Total | | 5.073 |

Estado de la información en la plataforma

Para el caso de los jóvenes hay cuatro tipos de formularios que se podían completar:

- Formulario 1: Ficha de Inscripción en el programa
- Formulario 2: Ficha del Proyecto Formativo Ocupacional
- Formulario 6: Ficha de Seguimiento de su práctica laboral
- Formulario 7: Ficha Final de participación

Sin embargo, no todos los jóvenes cuentan con todos los formularios generados.

A partir del entrecruzamiento de la información disponible en la plataforma, encontramos a **6.093 jóvenes participantes** del programa, es decir que estuvieron en alguna etapa del mismo. Dado que se considera a los jóvenes formalmente inscriptos cuando cuentan con el Formulario 1 completo, presentamos la información en función de este formulario.

Tabla 2. Tipo y Cantidad de formularios en la plataforma

| Tipo de formularios | Cantidad de formularios en la plataforma |
|---------------------|--|
| Formulario 1 | 6.819 formularios |
| Formulario 2 | 5.667 formularios |
| Formulario 6 | 5.096 formularios |
| Formulario 7 | 5.078 formularios |

Si bien la plataforma supuso un desafío para los OSC, en términos generales podemos observar que:

- **El 86,8% de los jóvenes que cuentan con F2 tienen ficha final** (aún hay proyectos en ejecución por lo que este porcentaje puede aumentar) mientras que **10,1% de los jóvenes sólo cuentan con el F2. Esto puede significar que hay jóvenes que aún se encuentran en el programa.**
- **Por su parte, 4.511 jóvenes cuentan con los tres formularios: 79,6%.**
- Con respecto a los jóvenes que cuentan con la ficha final, 161 de ellos no cuentan con la ficha de inscripción del PFO (F2), es decir el 3,2% de los casos.

Formulario 9: Informe final de coordinadores

Se cuentan con 23 informes finales de coordinadores donde se evalúa la experiencia de los proyectos. Aún restan 6 organizaciones que no entregaron sus informes.

Tabla 3. Organizaciones que no cuentan con el informe final de coordinadores en plataforma

| Organizaciones que no cuentan con el informe final de coordinadores |
|--|
| Asociación Cristiana de Jóvenes (Colombia) |
| Corporación El minuto de Dios (Colombia) |
| Formación d Futuros (Colombia) |
| Fundación Centro de Información y Recursos para El Desarrollo (Paraguay) |
| Fundación Crear desde la Educación popular (Argentina) |
| Vida y educación (Uruguay) |

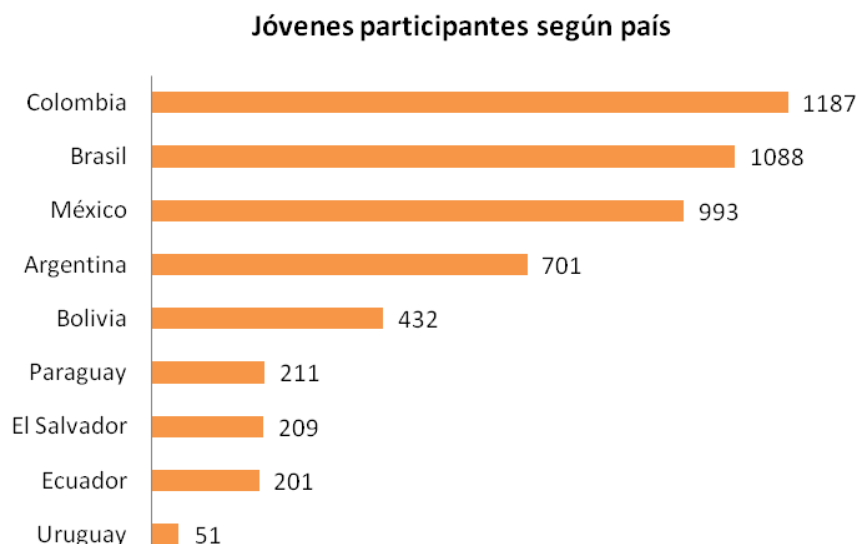
Resultados de la participación de los jóvenes en el Programa

A continuación, presentamos los resultados de la participación de los jóvenes en el programa a marzo de 2014 en función de las 5.078 fichas finales de participantes (*Ver Metodología del Informe*)

Primero se indica el perfil de los jóvenes participantes y, luego, los resultados de los jóvenes en las dos etapas de participación en el programa: la Etapa 1 del Taller Formativo Ocupacional y la Etapa 2 de realización de una experiencia de práctica laboral/formación profesional.

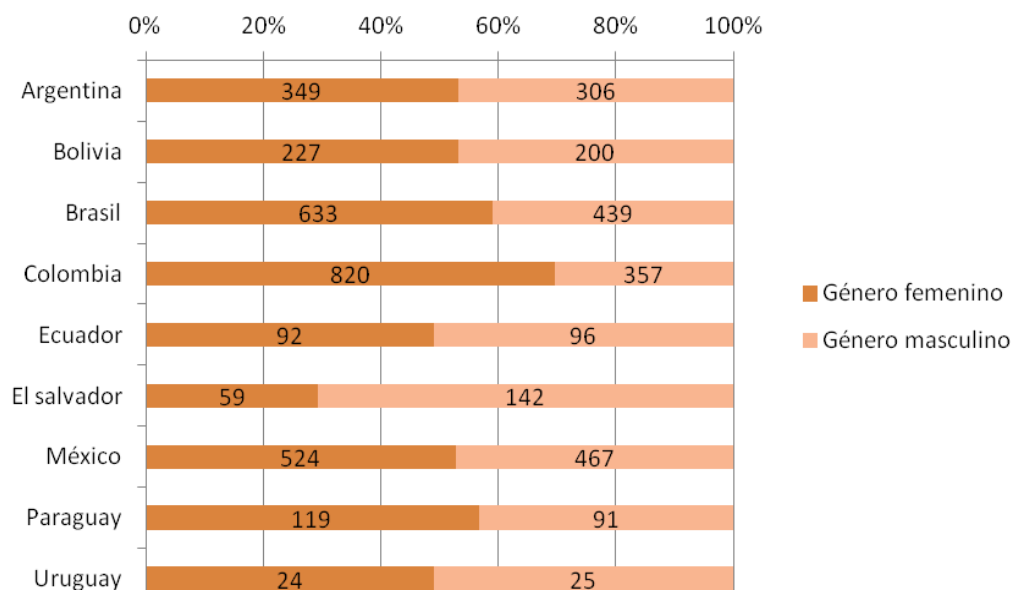
1. Perfil de los jóvenes participantes

La mayor cantidad de jóvenes participantes son de **Colombia, Brasil y México**.



Base: 5.073 jóvenes

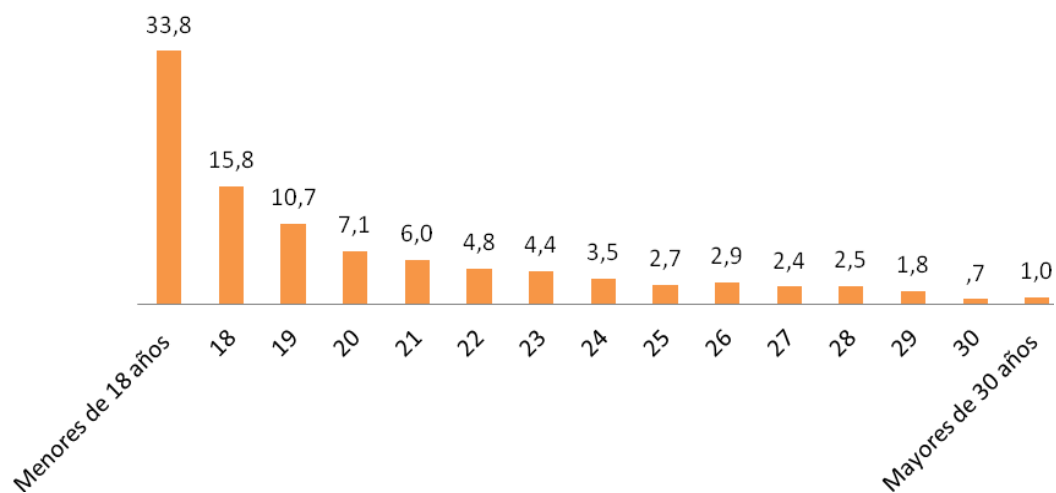
En lo que refiere a la distribución por género, el 57,3% son mujeres. En Colombia el 69,7% de las jóvenes participantes son mujeres. El Salvador, por su parte, es el único país donde los jóvenes participantes son preeminentemente varones: 70,6%.



Base: 4.970 jóvenes

La edad de los jóvenes participantes varía ampliamente (entre los 13 y los mayores de 30 años), sin embargo, el 99% de los jóvenes participantes cuentan con hasta 30 años inclusive.

Jóvenes participantes según su edad



Base: 4.190 jóvenes

- El 73,5% de los jóvenes cuentan con hasta 21 años de edad.

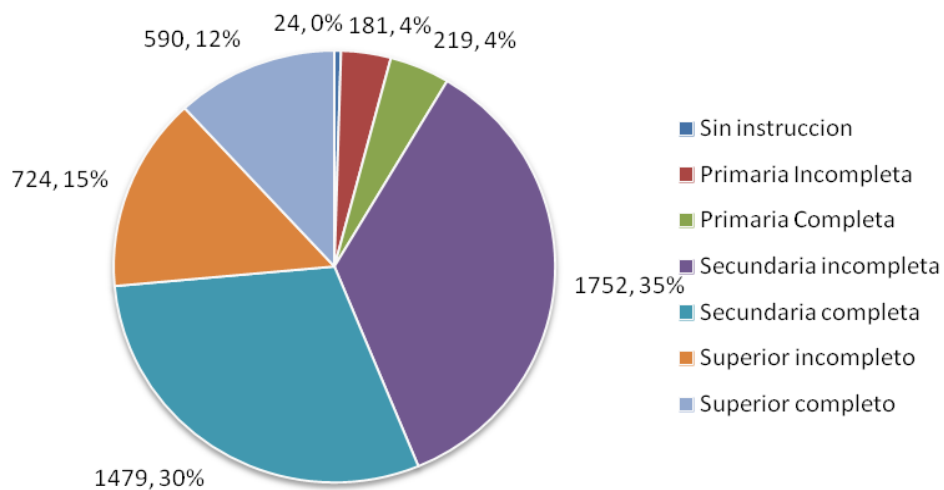
La **edad promedio** de los jóvenes participantes es de **19,78** años de edad.

Tabla 4. Edad promedio de los jóvenes por país

| País | Media | N de jóvenes |
|--------------|--------------|--------------|
| Argentina | 19,40 | 647 |
| Bolivia | 22,16 | 424 |
| Brasil | 17,25 | 1060 |
| Colombia | 21,72 | 1167 |
| Ecuador | 20,06 | 187 |
| El Salvador | 19,11 | 200 |
| México | 19,66 | 968 |
| Paraguay | 19,25 | 208 |
| Uruguay | 19,31 | 49 |
| Total | 19,78 | 4.910 |

A partir de la tabla, se observa que los jóvenes de Brasil son quienes cuentan con la menor edad promedio entre los jóvenes participantes (17,25 años de edad). Al contrario, los jóvenes de Bolivia son quienes cuentan con la mayor edad promedio (22,16 años).

Jóvenes según máximo nivel educativo alcanzado



Base: 4.969 jóvenes

En lo que refiere al máximo nivel educativo alcanzado por los jóvenes participantes del programa, se encuentra que **el 43,8% de los jóvenes cuentan hasta secundaria incompleta**. Por su parte, el 55,2% de los jóvenes cuentan con secundaria completa o más. El 35% de los jóvenes participantes cuentan con la secundaria incompleta.

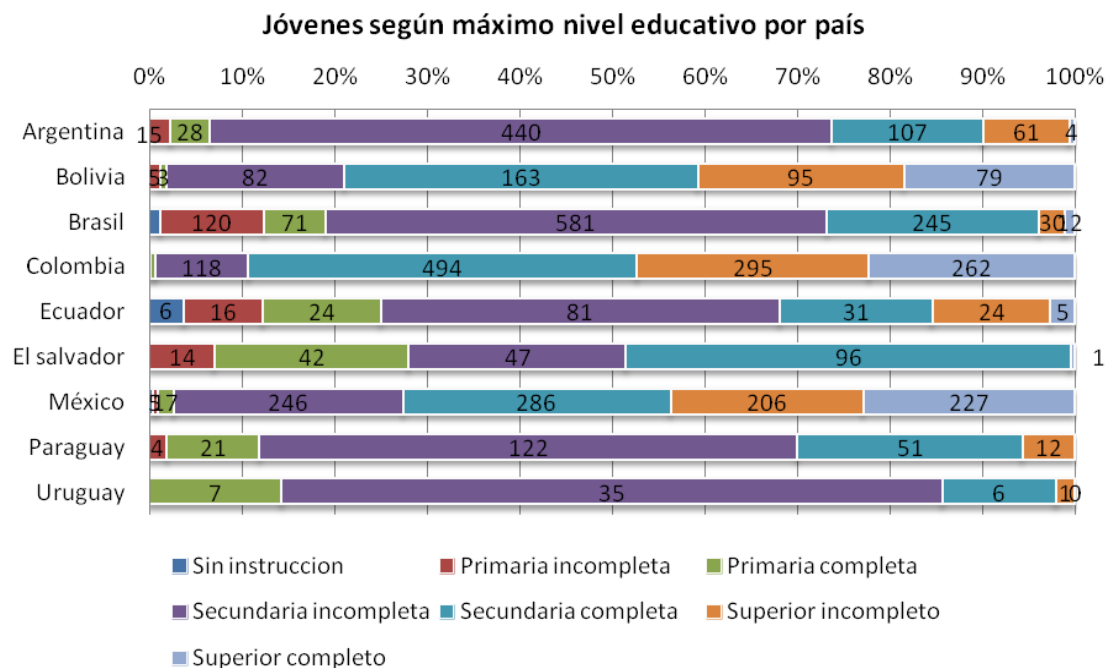
Tabla 5. Jóvenes con hasta secundario terminado y edad promedio según país

| País | % de jóvenes con hasta secundario incompleto | Edad promedio de los jóvenes |
|--------------------|--|------------------------------|
| Argentina | 73,7% | 19,40 |
| Bolivia | 21,1% | 22,16 |
| Brasil | 73,2% | 17,25 |
| Colombia | 10,7% | 21,72 |
| Ecuador | 68,1% | 20,06 |
| El Salvador | 51,5% | 19,11 |
| México | 27,4% | 19,66 |
| Paraguay | 70,0% | 19,25 |
| Uruguay | 85,7% | 19,31 |

- En Uruguay, 8 de cada 10 jóvenes participantes no terminó la secundaria. Argentina, Brasil, Ecuador y Paraguay son los países donde 7 de cada 10 jóvenes no la terminaron.
- Bolivia, Colombia y México son los países donde los jóvenes refieren mayor nivel educativo.

A partir del entrecruzamiento del máximo nivel educativo de los jóvenes con su edad promedio, encontramos que en Bolivia, Brasil, Colombia, México y El Salvador, hay una correspondencia entre la edad y el nivel educativo de los jóvenes.

Por su parte, en Argentina, Ecuador, Paraguay y Uruguay los jóvenes muestran una sobreedad con respecto al nivel educativo.



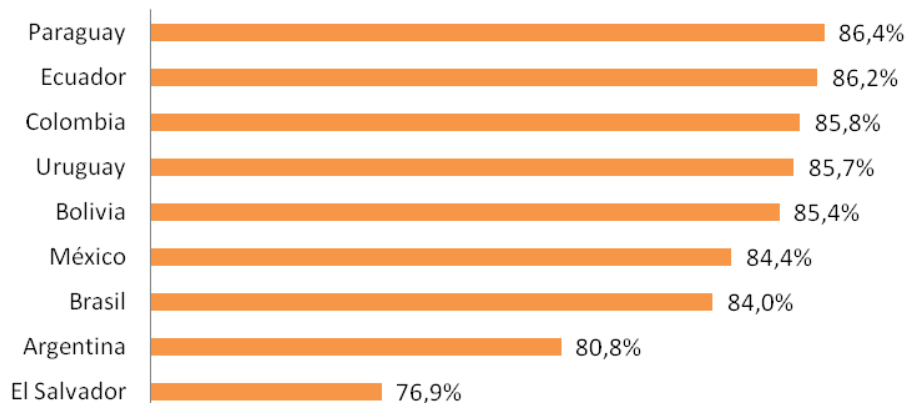
Base: 4.969 jóvenes

- Argentina y Uruguay cuentan con jóvenes con secundaria incompleta fundamentalmente.
- Bolivia, Colombia y El Salvador los jóvenes cuentan en su mayoría con secundaria completa.
- Ecuador es el país con mayor porcentaje de jóvenes sin instrucción.
- Bolivia, México y Colombia son los países con mayor porcentaje de superior completo.

Los jóvenes y el uso de la computadora

- El 84% de los jóvenes refiere que utiliza la computadora habitualmente.

Jóvenes según si usa la computadora habitualmente por país

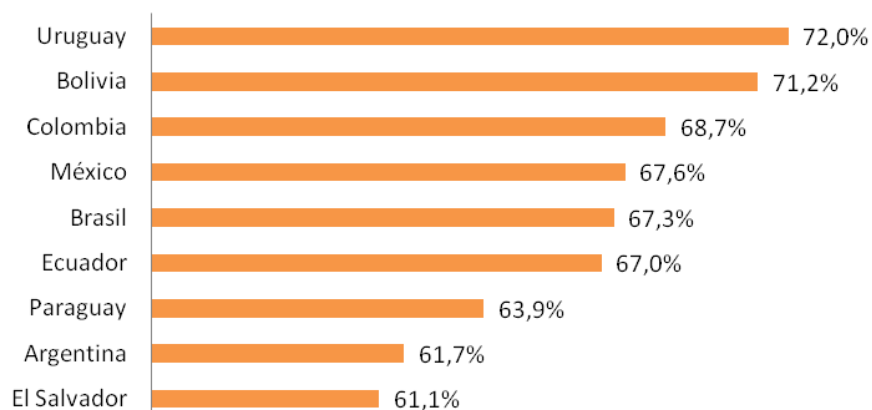


Base: 4.969 jóvenes

Los jóvenes de Paraguay son quiénes en mayor medida refieren usar la computadora habitualmente, mientras que el caso de El Salvador fue comparativamente menor la cantidad de jóvenes que usa habitualmente la computadora.

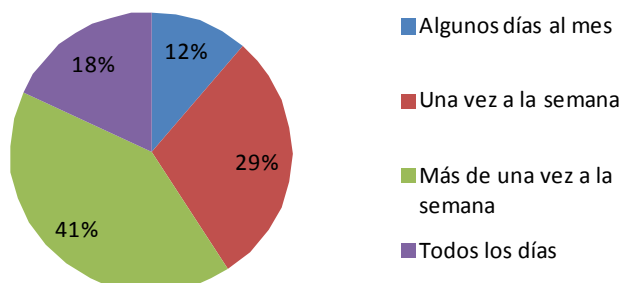
Por su parte, el 67% de los jóvenes refiere contar con una computadora en el hogar.

Jóvenes según si cuentan con computadora en el hogar por país



Base: 4.894 jóvenes

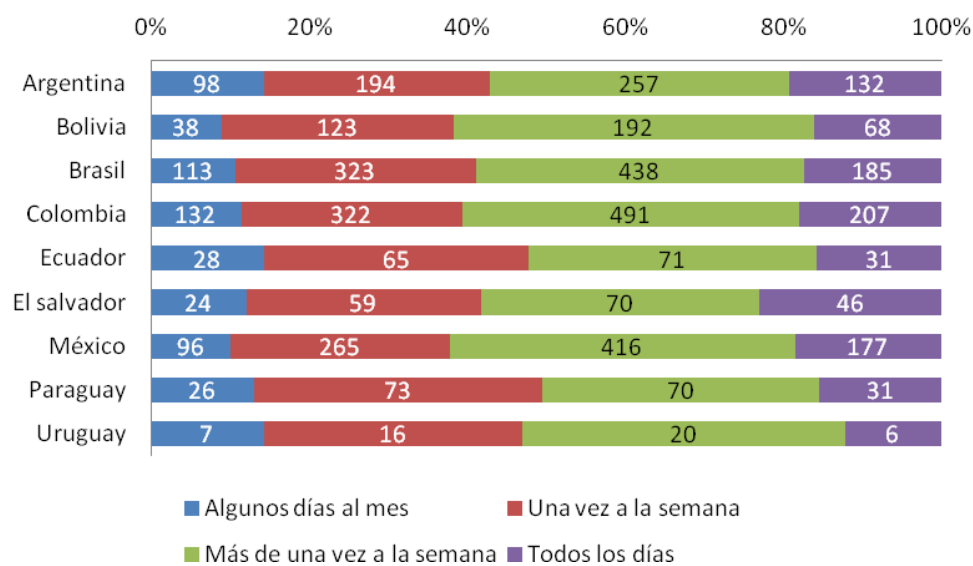
Jóvenes según frecuencia de uso de la computadora



Base: 4.910 jóvenes

Con respecto a la frecuencia de uso, el 59% de los jóvenes usa frecuentemente la computadora, ya sea todos los días o más de una vez a la semana.

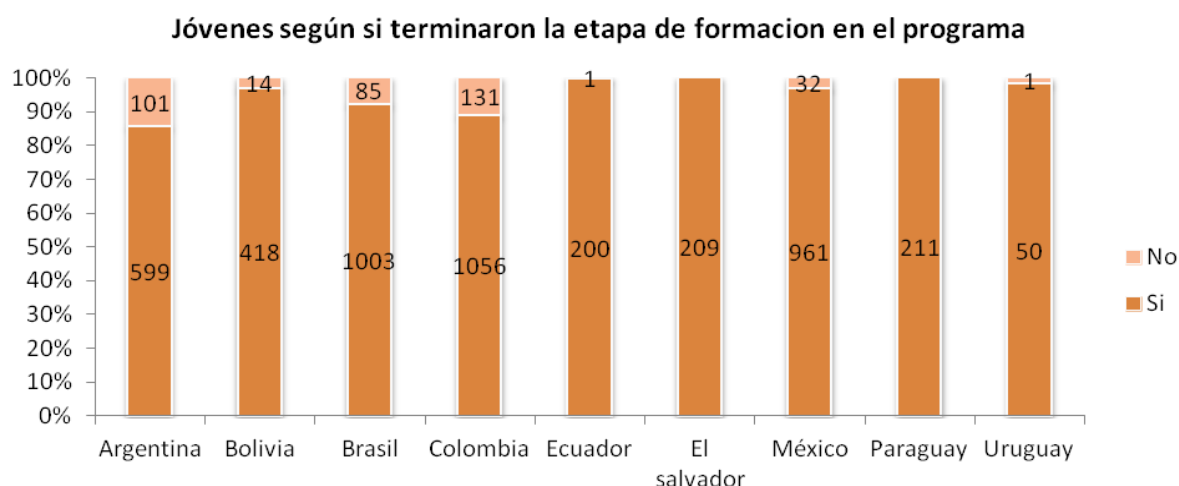
Jóvenes según la frecuencia del uso de la computadora por país



- En Bolivia, Colombia, El Salvador y México los jóvenes en que en mayor medida refieren utilizar con más frecuencia la computadora.

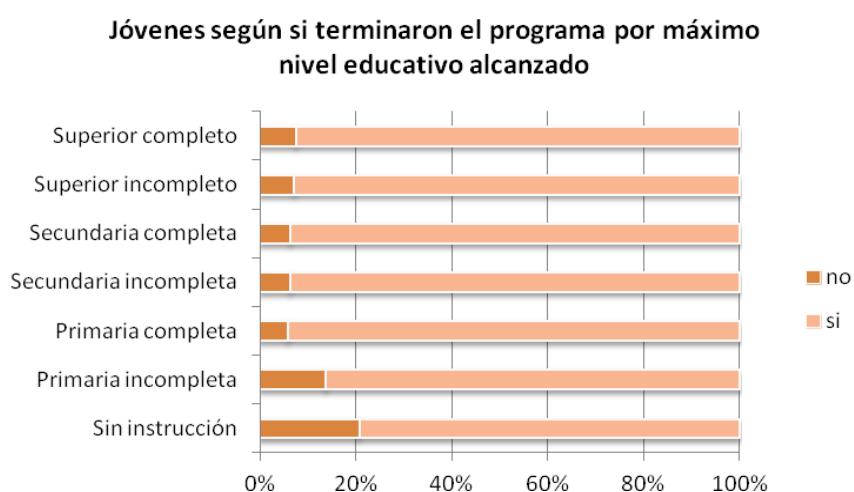
2. La participación de los jóvenes en la Etapa 1 de los proyecto

El 92,7% de los jóvenes concluyó la formación en el programa, es decir la etapa del Taller de Proyecto Formativo Ocupacional.



- El 100% de los jóvenes de El Salvador y Paraguay refieren haber terminado la etapa de formación en el programa. En Bolivia (96,8%), Ecuador (99,5%), México (96,8%) el porcentaje supera al 95%.
- Argentina es el país en que en menor medida los jóvenes refieren haber terminado la etapa de formación (85,6%)

No se encuentran diferencias significativas por género entre los jóvenes en lo que refiere a la finalización de la Etapa 1.



Base: 4.968 jóvenes

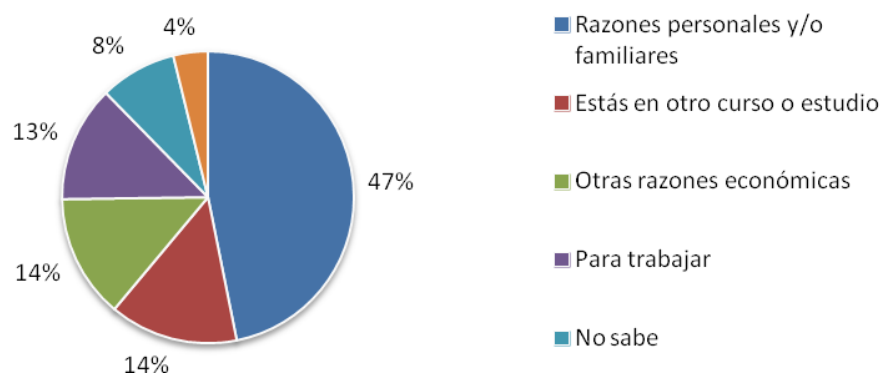
El 20,8% de los jóvenes sin instrucción no concluyó la formación. Este porcentaje desciende al 13,8% en los jóvenes con la primaria incompleta. Son estos jóvenes quienes tienen el mayor porcentaje de no finalización de la Etapa 1.

Motivos por los cuales los jóvenes no finalizaron la Etapa 1 de formación

En lo que refiere a los motivos por los cuales los jóvenes no finalizaron la etapa de formación, el principal motivo esgrimido por los jóvenes **fueron razones personales y/o familiares**.

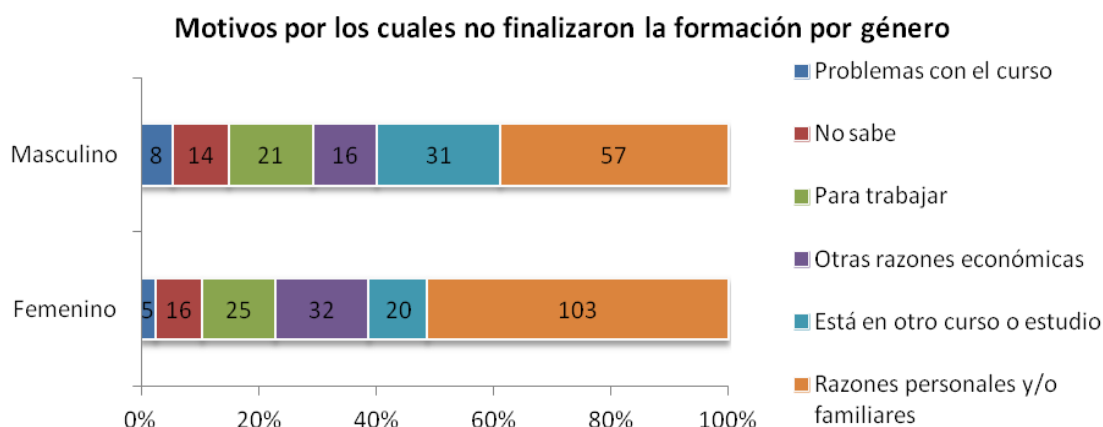
En mucha menor medida, los jóvenes refieren que estaban realizando otro curso o cuestiones económicas.

Motivos por los cuales los jóvenes no finalizaron la etapa de formación



Base: 365 jóvenes

Los motivos por los cuales los jóvenes no finalizaron la etapa de formación difieren por género. Si bien en ambos casos el principal motivo fueron razones personales y/o familiares, en las mujeres este motivo tiene más preeminencia. De esta forma, se observa que sobre las jóvenes cae el peso del cuidado de la familia. En segundo lugar, las jóvenes esgrimieron razones económicas mientras que los jóvenes estaban realizando otro curso.



Base: 348 jóvenes

El principal motivo también varía según el país:

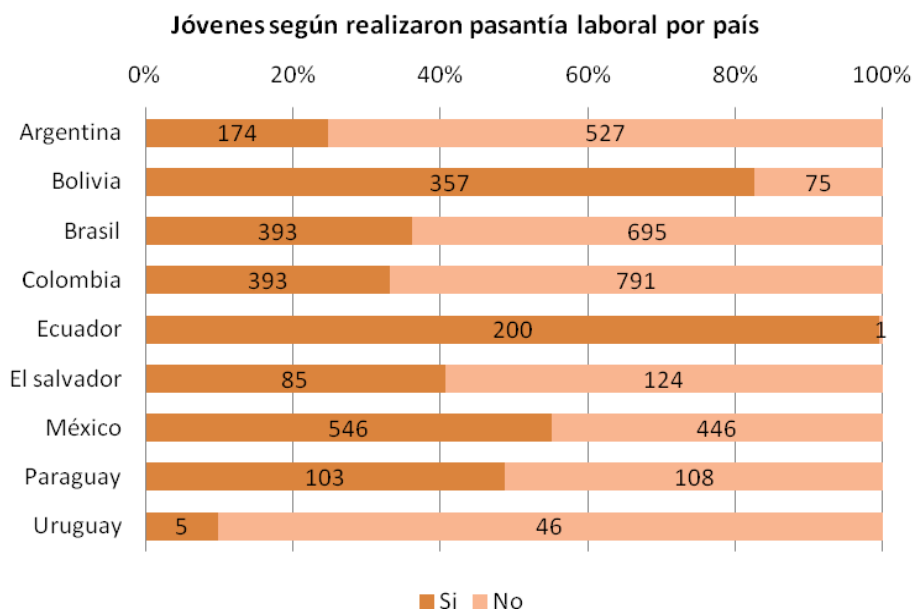
- En Argentina, Bolivia, Colombia y México, el principal motivo son las razones personales.
- En el caso de Brasil se debió a que los jóvenes se encontraban en otro curso.

No contemplamos a Uruguay y a Ecuador por contar con un sólo caso.

3. Los jóvenes y la segunda etapa del proyecto

El 44,5% de los jóvenes (2.256 jóvenes) para los cuales contamos con ficha final de participantes (5.069 jóvenes) realizó o realiza una pasantía laboral/inserción laboral directa al final el proyecto, o participó de una estrategia de autoempleo o microemprendimiento.

Se encuentra una leve diferencia según género. El **58,1% de las jóvenes no realizó una pasantía laboral, frente a un 52% de los jóvenes varones.**



Base: 5.069 jóvenes

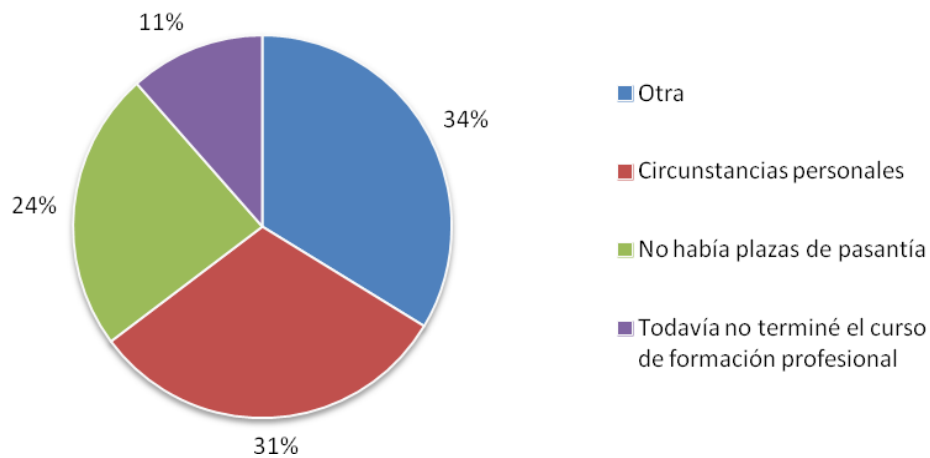
Se encuentran diferencias en torno a la realización de la pasantía por país:

- Ecuador (99,5%), Bolivia (82,6%) son los países en que la mayoría de los jóvenes realizó una práctica laboral o participó de un microemprendimiento.
- Al contrario, el 90,2% de los jóvenes de Uruguay, el 75,2% de los jóvenes de Argentina, el 66,8% de los jóvenes de Colombia, el 63,9% de los jóvenes de Brasil no realizaron una práctica laboral. Lo mismo en El Salvador donde el 59,3% de los jóvenes no realizó la pasantía laboral.
- En el caso de México y Paraguay, se encuentra mayor paridad. El 51,2% de los jóvenes de Paraguay no realizaron una pasantía, frente a 55% de los jóvenes de México que sí la realizaron.

Razones por las cuales los jóvenes no realizaron la pasantía laboral

Los motivos por los cuales los jóvenes no realizaron la experiencia de pasantía laboral son variados. Más allá de la categoría Otra, que incluye un número diverso de motivos, en primer lugar los jóvenes esgrimen **circunstancias personales**, y en segundo lugar que **no había plazas de pasantía**.

Motivos de los jóvenes por los que no realizaron pasantía laboral



Base: 2.813 jóvenes

Se encuentran diferencias en las razones de haber realizado la pasantía por país:

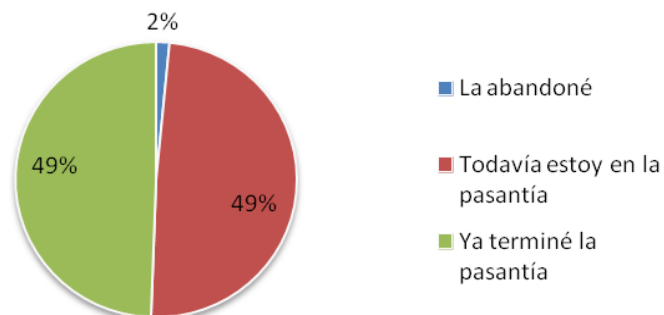
- En Brasil y Paraguay los jóvenes refirieron circunstancias personales
- En México y Uruguay no había plazas de pasantía
- En Argentina, Bolivia, Colombia, El Salvador los motivos fueron Otros

No contemplamos el caso de Ecuador, por contar con un solo caso.

Acerca de los jóvenes que realizaron la pasantía laboral

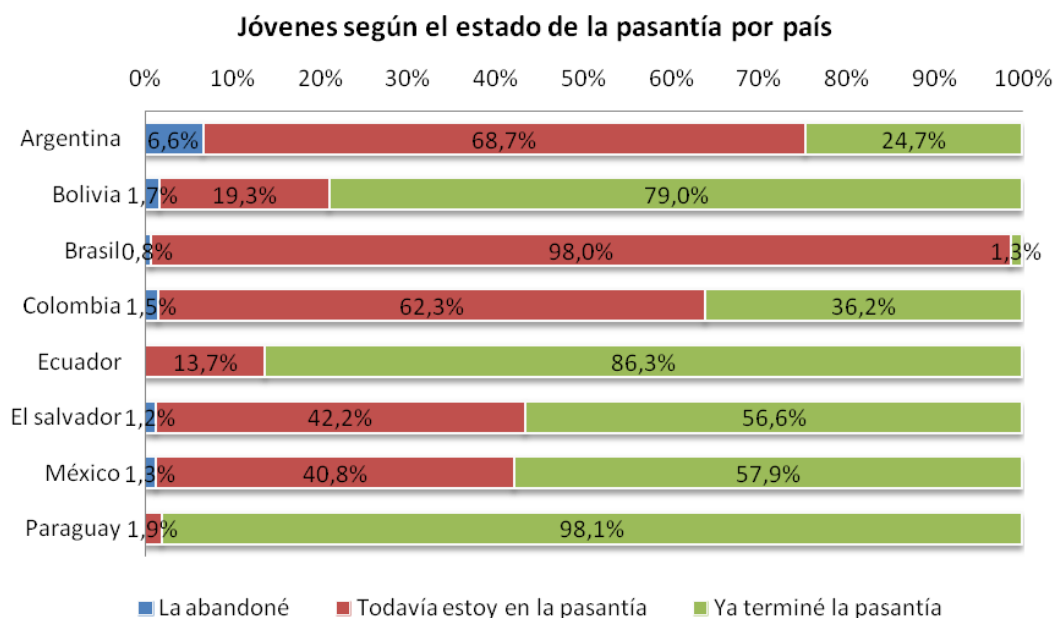
En lo que refiere al estado de la pasantía, sólo el 2% de los jóvenes refiere haberla abandonado. El resto o bien la terminó o bien continua en la misma.

Jóvenes según el estado de la pasantía



Base: 2.230 jóvenes

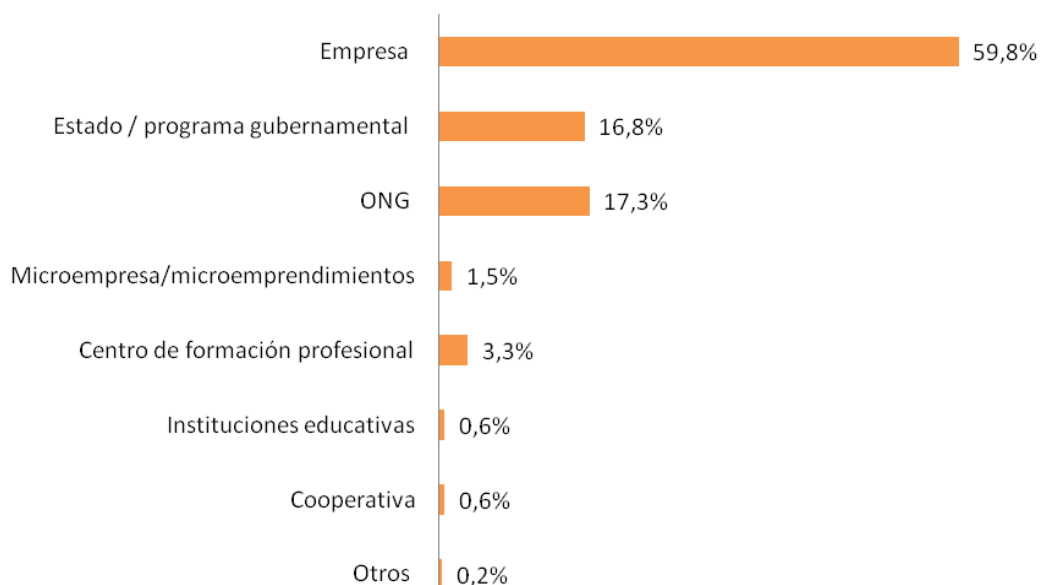
No encontramos diferencias significativas por género en lo que refiere al estado de la pasantía, sin embargo, sí por país.



Base: 2.225 jóvenes

No consideramos Uruguay porque contaba sólo con 5 casos. **Argentina** es el país donde mayor cantidad de jóvenes refieren haber abandonado la pasantía, el 6,6% de ellos. Al contrario, en **Ecuador** ningún joven refiere haberla abandonado.

Tipo de organización donde los jóvenes realizaron las pasantías laborales

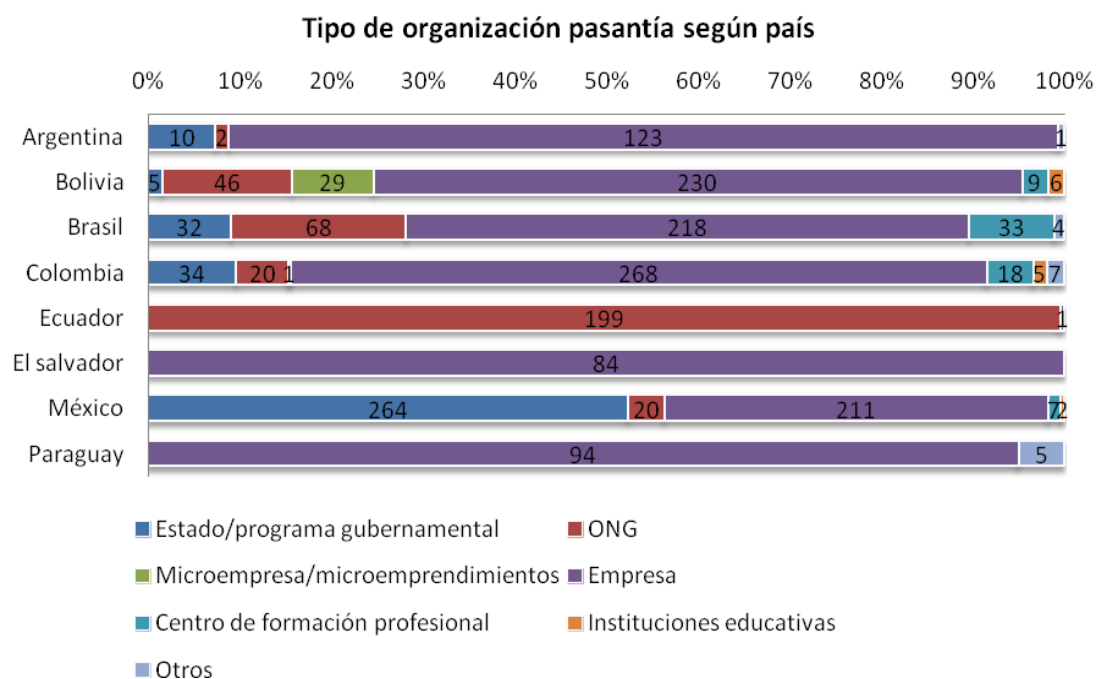


Base: 2.056 jóvenes

En lo que refiere al tipo de organización en que los jóvenes realizan su experiencia laboral, el 59,8% la realizó en el sector privado. En segundo lugar, los jóvenes mencionaron a ONG, y en tercero a organismos gubernamentales o a programas de empleo.

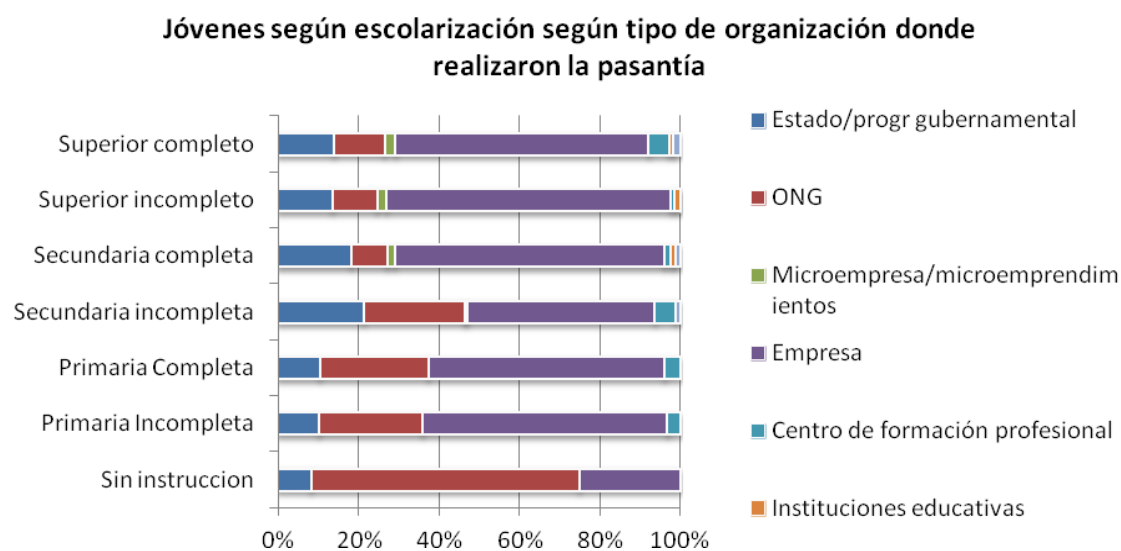
Se observan diferencias en los tipos de organizaciones donde los jóvenes realizaron sus experiencias laborales según país:

- En Ecuador la principal articulación fue con ONGs
- México es el país en que tiene mayor peso la articulación con el Estado/programas gubernamentales.
- Brasil es el país que en mayor medida se articula con Centros de Formación Profesional.



Base: 2.056 jóvenes

Se encuentran diferencias en el tipo de organización donde los jóvenes realizan su experiencia laboral, de acuerdo al máximo nivel educativo que alcanzaron.



Base: 2.019 jóvenes

Los jóvenes “sin instrucción” realizaron su experiencia laboral principalmente en ONGs. En el resto de los casos, la principal organización donde los jóvenes realizaron su experiencia laboral fue en el sector privado.

Por otra parte, cabe destacar que los jóvenes que cuentan con secundaria incompleta en adelante tuvieron su experiencia laboral en tanto formaron una microempresa/ microemprendimiento.

La duración media de la pasantía de 435,73 horas.

Tabla 6. Duración media de la pasantía en horas

| País | Media | N |
|-------------|--------|-------|
| Argentina | 182,76 | 145 |
| Bolivia | 429,18 | 356 |
| Brasil | 907,94 | 269 |
| Colombia | 740,43 | 371 |
| Ecuador | 186,00 | 200 |
| El salvador | 906,56 | 84 |
| México | 144,70 | 526 |
| Paraguay | 88,16 | 103 |
| Uruguay | 80,00 | 5 |
| Total | 435,73 | 2.059 |

A partir de la tabla se evidencias diferencias significativas en la carga horaria de las pasantías según país:

- Paraguay y Uruguay refieren la menor duración en horas de las pasantías: 80 y 88,16 horas, respectivamente.
- Brasil y El Salvador son los países con mayor carga horaria en las pasantías.

En lo que refiere a la duración en meses de las prácticas laborales de los jóvenes, es de 5,66 meses en promedio. Se observa diferencias en la duración promedio en meses de las pasantías según género: mientras que las jóvenes refirieron una duración de 5,04 meses, los jóvenes 6,45 meses.

También se observan diferencias en la duración según país. Brasil refiere las pasantías más largas, superiores al año. En Bolivia, Ecuador y México, la duración de las pasantías se aproxima hasta los tres meses. Paraguay y Uruguay cuentan con las pasantías más cortas.

Tabla 7. Duración media de la pasantía en meses

| País | Media | N |
|-------------|-------|------|
| Argentina | 6,59 | 149 |
| Bolivia | 2,87 | 355 |
| Brasil | 19,24 | 283 |
| Colombia | 4,77 | 386 |
| Ecuador | 2,98 | 198 |
| El salvador | 4,98 | 84 |
| México | 2,67 | 532 |
| Paraguay | 1,37 | 103 |
| Uruguay | 1,00 | 4 |
| Total | 5,66 | 2094 |

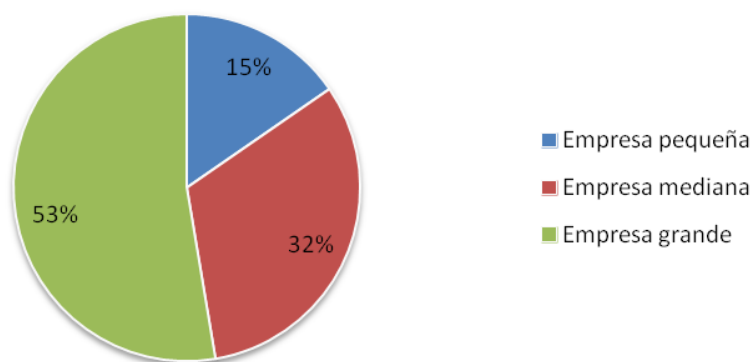
Por otra parte, la diferencia de duración en meses se debe también al tipo de organización donde los jóvenes realizan su experiencia laboral. La mayor duración de las pasantías fue en empresas, y la menor duración en Microempresa/microemprendimientos.

Tabla 8. Duración media de la pasantía en meses por tipo de organización donde se realizó la pasantía

| Tipo de organización | Media | N |
|-----------------------------------|-------|------|
| Estado/programa gubernamental | 4,75 | 335 |
| ONG | 4,24 | 308 |
| Microempresa/microemprendimientos | 3,27 | 30 |
| Empresa | 6,40 | 1185 |
| Centro de formación profesional | 4,15 | 34 |
| Instituciones educativas | 3,69 | 13 |
| Otros | 6,47 | 17 |
| Total | 5,66 | 1922 |

En lo que refiere a los jóvenes que realizaron una pasantía laboral en el sector privado, encontramos que el 53% de los jóvenes la realizó en una empresa grande. Como vimos en informes anteriores, esto se correspondía con las expectativas de los jóvenes de realizar su experiencia laboral en este tipo de empresas.

Tipo de empresa donde los jóvenes realizan su pasantía laboral

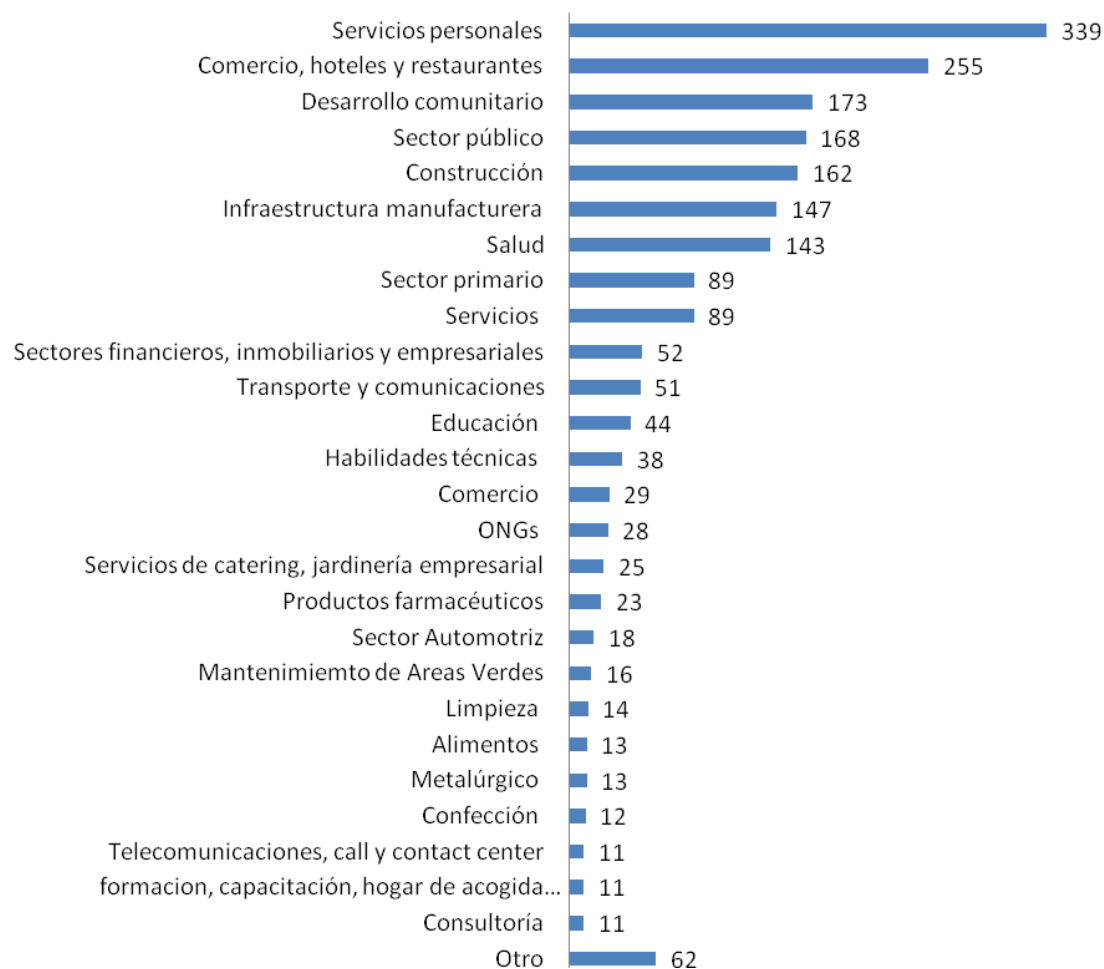


Base: 1.229 jóvenes

Frente a la diversidad de experiencias y contextos socio-económicos en que se realizaron los proyectos, se presenta en el gráfico los rubros en que los jóvenes realizaron sus pasantías laborales.

Los principales rubros en que los jóvenes realizaron las prácticas laborales fueron: “servicios personales”, “comercios, hoteles y restaurantes”, y “desarrollo comunitario”. Estas categorías respetan a la respuesta brindada por los jóvenes.

Rubros en los que los jóvenes realizaron las prácticas laborales



Base: 2.036 jóvenes

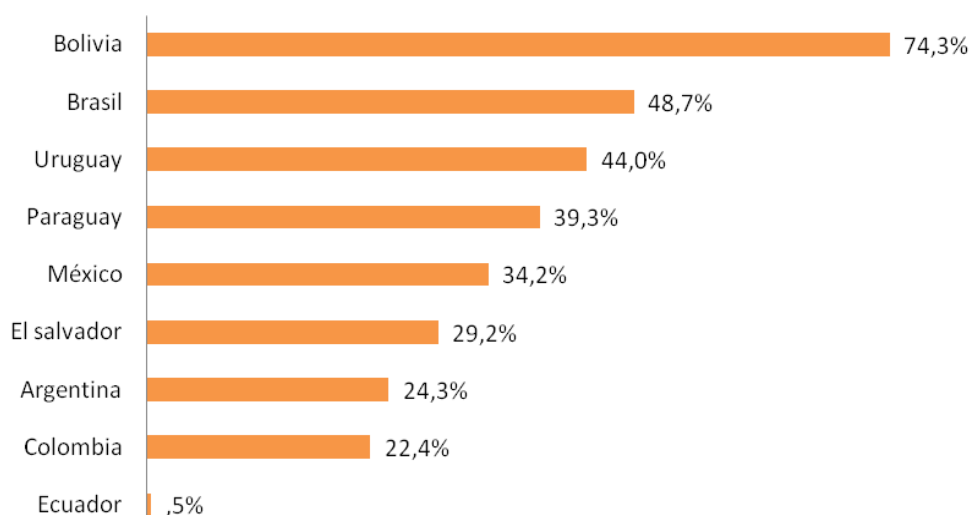
4. Situación laboral de los jóvenes al finalizar su participación en el programa

El 35% de los participantes (1.792 jóvenes) trabaja al finalizar el proyecto. Encontramos una leve diferencia por género en lo que refiere a la condición de empleo de los jóvenes. Encontramos una leve diferencia en la condición de empleo de los jóvenes según género: el 32,6% de las 4.965 jóvenes mujeres trabaja frente al 39,3% de los jóvenes varones.

Se encuentran claras diferencias en torno a los jóvenes empleados por país. En Bolivia 3 de cada 4 jóvenes que participó del proyecto trabaja al finalizar el mismo. En Brasil 1 de cada 2 jóvenes trabaja.

En el caso contrario, en Ecuador sólo el 0,5% de los jóvenes refiere trabajar.

Jóvenes que trabajan al finalizar el proyecto según país



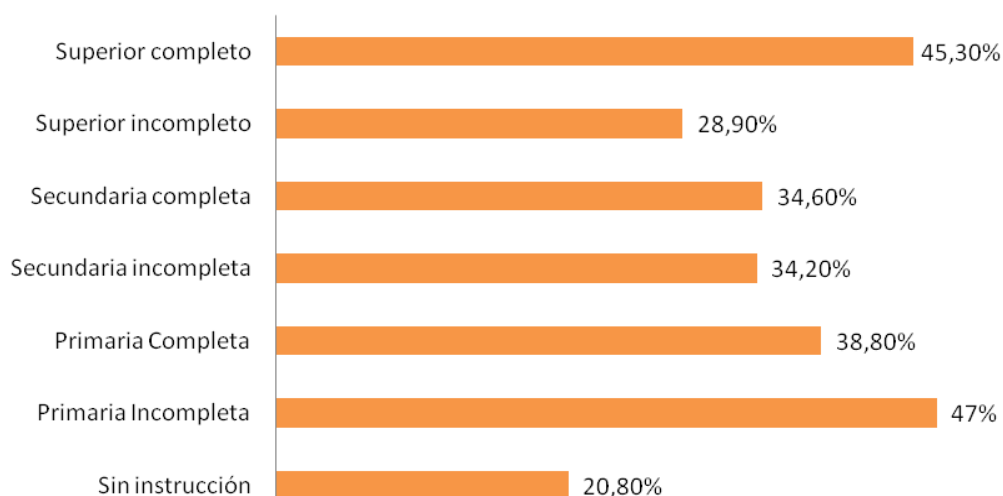
Base: 1.792 jóvenes

Cambios de la situación de empleo de los jóvenes al final el proyecto

Contamos con información para ver los cambios en la condición de actividad de los jóvenes al momento de inicio y de finalización del programa.

- El **31,6%** de los jóvenes que se encontraba desempleado al inicio del programa, trabaja al momento de finalización del programa. (2.865 jóvenes para los cuales se cuenta con información al inicio que estaban desempleado, 906 jóvenes trabaja)
- El **9,8%** de los jóvenes que se encontraba inactivo al comienzo del proyecto (1.069 jóvenes, 105 jóvenes) trabaja al finalizar el proyecto.

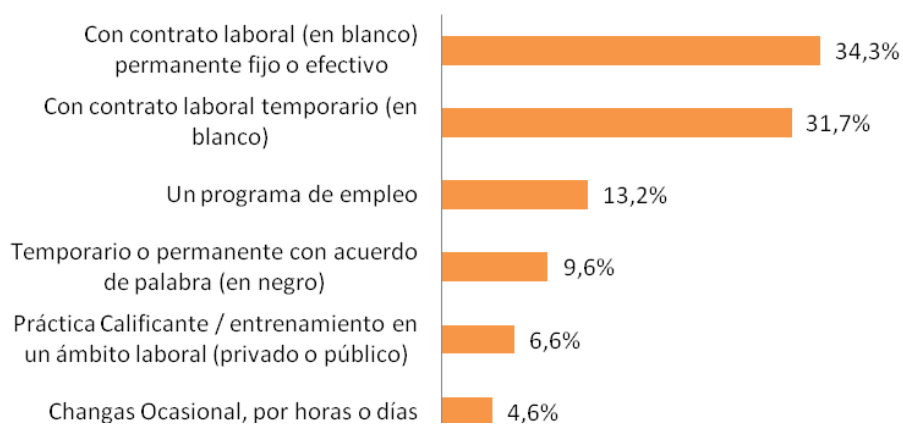
Jóvenes que trabajan según nivel educativo



Base: 1.792 jóvenes

En lo que refiere a las condiciones de contratación, se observa que principalmente los jóvenes cuentan con una modalidad de contratación en blanco, ya sea de forma fija o temporaria.

Jóvenes según la modalidad de contratación



Base: 1. 800 jóvenes

Sólo el 14,2% de los jóvenes refieren que fueron contratados por una modalidad en negro o changas.

Tabla 9. Tipo de contratación con la que cuentan los jóvenes que trabajan según país

| | Con contrato laboral (en blanco) permanente fijo o efectivo | Con contrato laboral temporario (en blanco) | Práctica Calificante / entrenamiento en un ámbito laboral (privado o público) | Temporario o permanente con acuerdo de palabra (en negro) | Un programa de empleo | Changas Ocasional, por horas o días | Total | |
|-------------|---|---|---|---|-----------------------|-------------------------------------|-------|---------|
| Argentina | 21,80% | 22,40% | 9,40% | 28,80% | 3,50% | 14,10% | 170 | 100,00% |
| Bolivia | 54,10% | 11,60% | 14,40% | 11,90% | 6,90% | 1,30% | 320 | 100,00% |
| Brasil | 23,80% | 68,90% | 0,90% | 2,60% | 3,80% | | 530 | 100,00% |
| Colombia | 37,70% | 27,10% | 13,60% | 7,30% | 7,30% | 7,00% | 273 | 100,00% |
| Ecuador | | 66,70% | | 33,30% | | | 3 | 100,00% |
| El salvador | 98,40% | | | 1,60% | | | 61 | 100,00% |
| México | 31,50% | 12,50% | 3,90% | 13,40% | 30,40% | 8,30% | 336 | 100,00% |
| Paraguay | 1,20% | 6,00% | 1,20% | 3,60% | 81,00% | 7,10% | 84 | 100,00% |
| Uruguay | 52,20% | 34,80% | | 8,70% | | 4,30% | 23 | 100,00% |

- El Salvador se destaca como el país en que la mayor cantidad de jóvenes refiere estar en blanco.
- En Argentina, por su parte, encontramos el mayor porcentaje de jóvenes que refiere trabajar en changas.

Motivos por los cuales los jóvenes no se encuentran incluidos laboralmente al finalizar el programa de acuerdo a los coordinadores

El principal motivo de los jóvenes por los que no estuvieron incluidos laboralmente, fue debido a que se encontraban estudiando.

Los jóvenes están estudiando

Falta de cupos en la empresa: ya sea porque no hay lugares en la empresa o porque no hay oferta para el perfil del joven o no fueron seleccionados

Otros motivos: disponibilidad horaria de los jóvenes, problemas familiares, otros

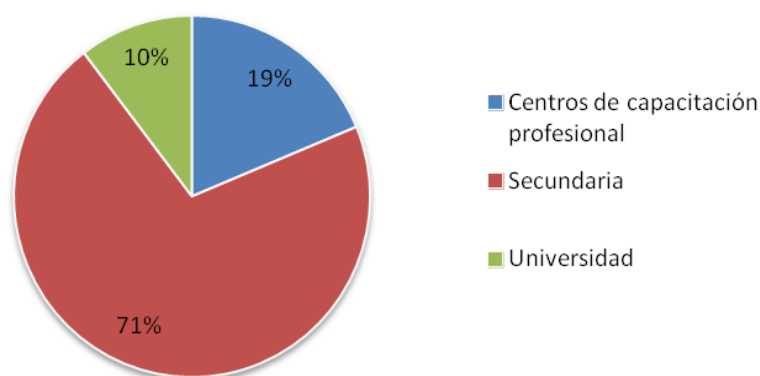
Abandonaron la pasantía

5. La situación educativa de los jóvenes al finalizar los proyectos

El 57% de los 4.988 jóvenes refieren estudiar al finalizar el proyecto. El 60% de los varones refiere estudiar, frente al 56% de las jóvenes mujeres.

Por su parte, el 17,7 % de los jóvenes refiere estudiar a partir del programa

Jóvenes según la institución a la que asisten



Base: 2.830 jóvenes

La implementación de los proyectos según los coordinadores

El presente apartado se realiza en función de la información provista por los coordinadores en el informe final del proyecto. Se cuenta con información acerca de 23 de los 29 proyectos, dado los diferentes momentos en que se encuentra la implementación del proyecto.

Las estrategias de inserción de los jóvenes en los proyectos

Tras finalizar la primera etapa del programa, que consistía en el Proyecto Formativo Ocupacional, los jóvenes iniciaban un camino de práctica laboral. Sin embargo, como vimos, no en todos los casos los jóvenes realizaron una pasantía laboral.

En este sentido, las OSC llevaron adelante cuatro tipos de derivaciones de los jóvenes en la segunda etapa:

- Centros de Formación profesional,

- Estrategias de Terminalidad educativa Secundaria
- Prácticas o pasantías de empleo
- Microemprendimientos o estrategias de autoempleo.

Presentamos a las OSC según la principal estrategia de derivación que tuvieron en el proyecto, sin embargo, los proyectos pudieron combinar diversos tipos de derivación.

Tabla 10. Estrategias de Inserción según país

| País | OSC | Principal estrategia |
|--------------------|--|---------------------------------|
| Argentina | CARITAS San Isidro | Centro de Formación profesional |
| | Universidad católica de Córdoba | Pasantía laboral |
| | Fundación Oportunidad Protagonismo Laboral | Pasantía laboral |
| | Sumando Argentina | Pasantía laboral |
| Bolivia | Cid cruz | Pasantía laboral |
| Brasil | Comite para la democratizacáo da informatica cdi campinas | Pasantía laboral |
| | PROCERRADO | Pasantía laboral |
| | Instituto Alianca | Pasantía laboral |
| | Acao Comunitaria | Pasantía laboral |
| | IIDAC | Pasantía laboral |
| Colombia | Centro comunitario Versalles | Pasantía laboral |
| | Microempresas de Antioquia | Pasantía laboral |
| | Corporación Ecosesa | Pasantía laboral |
| Ecuador | Corporación de Desarrollo Económico y Competitivo de Bolívar | Autoempleo |
| El Salvador | Fundación Salvadoreña para la Promoción Social y el Desarrollo Económico | Centro de Formación profesional |
| México | Educación y Ciudadanía A.C | Pasantía laboral |
| | Acciona Transformando Caminos para SER y HACER, A.C. | Pasantía laboral |
| | Servicio de Promoción Integral Comunitario Juvenil, Asociación Civil.(SEPICJ A.C.) | Pasantía laboral |
| | SERAJ | Pasantía laboral |
| Paraguay | Asociación trinidad cultura y ciudadanía | Pasantía laboral |

A partir de la tabla, se observa que la principal estrategia de derivación que tuvieron las OSC hacia los jóvenes fue la pasantía laboral. Sin embargo, esta estrategia tuvo diferencias según país en la forma en que se implementaron.

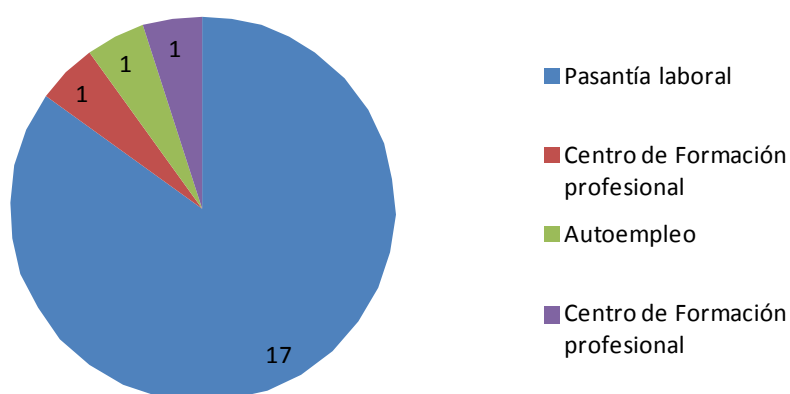
En Argentina, en el caso de Cáritas San Isidro la principal estrategia de derivación de jóvenes fue el Centro de Formación Profesional. Esto respondió a que se consideraba que el perfil socioeducativo de los jóvenes dificultaba la inserción en pasantías laborales. El sostenimiento de los jóvenes en ese espacio fue considerado un logro por parte de la OSC.

En lo que refiere a las OSC de Brasil, salvo INSTITUTO ALIANZA, realizaron las pasantías laborales bajo la Ley de Aprendiz, (Lei 10.097 - Ministério do Trabalho). Esto implica que son pasantías laborales rentadas con acompañamiento de ONGs a los jóvenes que se encuentran cursando los últimos años de la escuela secundaria.

En el caso de Ecuador, llevaron adelante estrategias de autoempleo dado a la falta de oportunidades laborales en el contexto de implementación de los proyectos.

Por su parte, **17 de las 20 OSC para las que se cuenta con información tuvieron como principal estrategia de inserción fue la pasantía laboral.**

OSC según principal estrategia de intervención



Base: 20 OSC

Sin embargo, las OSC llevaron adelante más de una estrategia de inserción, para responder al contexto de implementación y al perfil de los jóvenes. En este sentido, dentro de los proyectos las OSC realizaron derivaciones diversas, intentando dar cuenta de la realidad de todos los participantes. En algunas OSC se realizaron derivaciones hasta cuatro tipos estrategias de intervención.

Si bien sólo una OSC tuvo como derivación principal las estrategias de Autoempleo o microemprendimientos, otras 8 OSC también llevaron adelante derivaciones de este tipo. Es decir que en 9 de las 20 OSC para las cuales contamos con el informe, se llevaron adelante estrategias de autoempleo junto a los jóvenes.

Una de las dificultades que encontramos fue el entrecruzamiento de la información en lo que refiere a la segunda etapa entre lo reportado por los jóvenes y los coordinadores. En este sentido, los jóvenes hablan del tipo de organización donde realizaron la segunda etapa del programa, mientras que los coordinadores plantean la estrategia de derivación del joven, es decir, el tipo de recurso que se ofrecía al joven para fortalecer su experiencia laboral y formación hacia el empleo. De este modo, una pasantía podía realizarse en una ONG o en un programa de empleo.

En el caso de Ecuador, la principal estrategia de derivación de los jóvenes se correspondió con el autoempleo. Esto es reportado por los jóvenes en tanto realizaron una experiencia laboral en ONGs.

En Bolivia encontramos mayor correspondencia entre el tipo de organización en la que refieren los jóvenes realizar la segunda etapa, y la derivación que realizan los coordinadores: en primer lugar se encuentran las empresas del sector privado seguido por las estrategias de autoempleo.

En el caso de El Salvador, los coordinadores refieren una estrategia de Centros de Formación Profesional principal, sin embargo, los jóvenes realizaron su experiencia laboral en empresas.

En México se planteó la mayor articulación con Estados o los programas gubernamentales de empleo.

Mecanismos de selección de prácticas laborales

Se preguntó a los coordinadores qué mecanismo de selección utilizaron para derivar a los jóvenes a los recursos de la segunda etapa. Es decir, cómo definieron en cada proyecto el recurso ofertado a cada joven.

Se encuentran al menos tres grupos de cuestiones en donde las OSC pusieron el énfasis para pensar las derivaciones: el perfil de los jóvenes para ese empleo, el desempeño de los jóvenes en los talleres de PFO, y la selección de las empresas de acuerdo a los requerimientos de los proyectos. En este sentido, en los dos primeros casos se pone el foco en las habilidades/aptitudes de cada joven en función de que puedan responder a los requerimientos de las empresas, que no adaptan sus puestos para incorporar a los jóvenes. En el tercer caso, las OSC plantean un paso anterior: buscar que las empresas respondan a las necesidades/expectativas de los jóvenes.

- **A partir del puesto disponible en la empresa se consideró el perfil de los jóvenes para cubrirlo**

12 OSC refirieron que la derivación de los jóvenes a las prácticas se basó en su perfil laboral, y donde las empresas realizaron la selección final de los jóvenes.

- **Se contempló el desempeño de los jóvenes en los talleres PFO**

4 OSC, más allá del perfil de los jóvenes para el puesto, priorizaron la derivación de los según su desempeño en los Talleres de Formación profesional: puntualidad, desempeño en el taller, constancia, entre otras habilidades destacadas.

- **Se buscaron empresas que respondieran a las necesidades de los jóvenes**

8 OSC refirieron que la selección de las empresas para derivar a los jóvenes buscaron responder a las necesidades de los proyectos y los jóvenes:

- Seleccionar empresas de la zona para que los jóvenes no tuvieran gastos en viáticos, así como se estableció un tiempo máximo de las pasantías para que las empresas pudieran costear el costo.
- Seleccionar empresas que incluyeran a jóvenes que no habían terminado la secundaria.
- Seleccionar empresas que garantizaran la inclusión laboral formal de los jóvenes (aún enmarcadas dentro del contrato de pasantías de trabajo)
- Seleccionar empresas que pudieran garantizar el acompañamiento de los jóvenes

Otras estrategias de derivación que destacaron las OSC:

- Articular con instituciones educativas/centros de formación que contaban con sus propias redes de prácticas para los jóvenes
- Articulación con el ministerio de trabajo, y su red de empleadores
- Posponer la derivación de los jóvenes hasta que cumplieran los requisitos que demandaban las empresas.

Acerca del acompañamiento de los jóvenes en la segunda etapa

A partir de la evaluación que realizan los coordinadores de cada OSC, presentamos las OSC según las acciones que desarrollaron en torno al acompañamiento de los jóvenes. Esta significaba el establecimiento del espacio de acompañamiento a los jóvenes, el compromiso de de parte de las entidades para efectivamente realizar ese acompañamiento, y el trabajo del tutor que seguía al joven en la entidad.

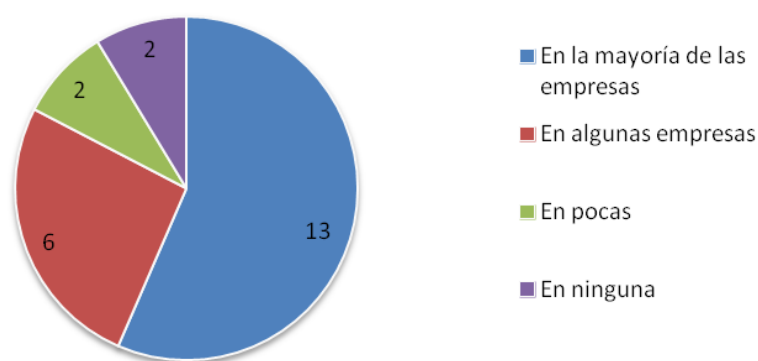
- **Establecimiento de un dispositivo de cooperación con actores clave**

19 de 23 OSC instrumentaron un dispositivo de cooperación con actores claves para la inserción de los jóvenes.

- **Compromiso de las entidades para acompañar a los jóvenes**

Se consultó a los coordinadores acerca del compromiso de las empresas para acompañar a los jóvenes en su inserción. Más de la mitad de las OSC (13 OSC) refirieron que en la mayoría de las empresas hubo compromiso para acompañar a los jóvenes.

¿Hubo compromiso de las empresas para acompañar a los jóvenes?



Base: 23 OSC

- **Acompañamiento del tutor al joven**

En 17 de las 23 OSC, para las cuales se cuenta con información, el tutor ha construido una instancia de trabajo para transferir a cada joven aspirante el plan de inserción acordado con la entidad.

De este modo, **se observa que de acuerdo a la evaluación que realizan los coordinadores el espacio de acompañamiento funcionó adecuadamente.**

Experiencia de los jóvenes en el puesto de trabajo según los coordinadores

En este apartado se presentan las principales dificultades y los principales logros de los jóvenes en su práctica laboral, en función de las dificultades encontradas.

Principales dificultades que encontraron los jóvenes en el puesto de trabajo

De acuerdo con los coordinadores, la principal dificultad que encontraron los jóvenes en torno a su inclusión laboral fue para *sostener el ritmo laboral*.

Principales dificultades que refieren los coordinadores acerca de la inclusión de los jóvenes (Respuesta Múltiple)



Base: 62 respuestas

En segundo lugar, se destacan como dificultades: la relación de los jóvenes con sus compañeros, el perfil de los jóvenes para el puesto y que los jóvenes no se encontraban conformes con la inclusión lograda.

En tercer lugar, se plantea la dificultad en los jóvenes para sostener los microemprendimientos.

Por último, se mencionaron como dificultades en la relación del joven con el empleador, para articular trabajo y educación, y el salario no es adecuado.

Otras dificultades mencionadas en menor término fueron:

- Distancia con la fuente de trabajo
- Dificultades por problemas familiares o personales
- Las empresas no generan cupos
- Falta de experiencia laboral
- No contar con el secundario completo

Principales logros del proyecto en torno a la inclusión laboral

Luego de las dificultades que encontraron los jóvenes en el proyecto, los coordinadores destacaron como logro principal que *los jóvenes estaban conformes con la inclusión lograda*.

En segundo lugar, destacan como logro que los jóvenes *logran sostener el ritmo laboral*. Luego, destacan que *la relación de trabajo con sus compañeros*.

Principales logros que refieren los coordinadores acerca de los jóvenes en el proyecto (Respuesta Múltiple)

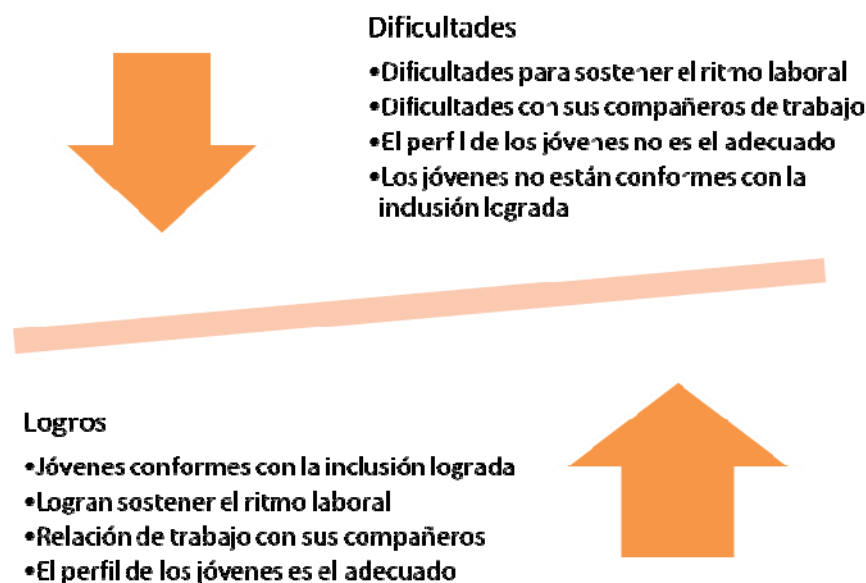


Base: 65 jóvenes

Los coordinadores también destacan que el perfil de los jóvenes es el adecuado a la práctica laboral, y la relación con el empleador.

Otros logros del proyecto:

- Entusiasmo por conseguir trabajo
- Remuneración acorde puesto y tarea
- Contratación formal



Es interesante observar que los coordinadores destacan las principales dificultades luego como logros. Es decir, frente a la principal dificultad que encuentran en los jóvenes en sostener el ritmo laboral, destacan como logro que los jóvenes efectivamente lo sostengan.

La estrategia de Autoempleo en los proyectos

La estrategia de autoempleo fue diversa en los distintos proyectos, pero podemos encontrar:

- Emprendimientos familiares, que las familias de los jóvenes venían realizando o no
- Autoempleo de los jóvenes en actividades individuales: cuidado de niños, compra y venta de ropa, producción de comida, construcción, reparación de artefactos, entre otras. Los posibles rubros de estas actividades son tan amplias como los intereses de los jóvenes
- Emprendimiento generado a partir del proyecto: como es el mantenimiento de parques, en el caso de la Asociación Ser Familia de Bolivia.

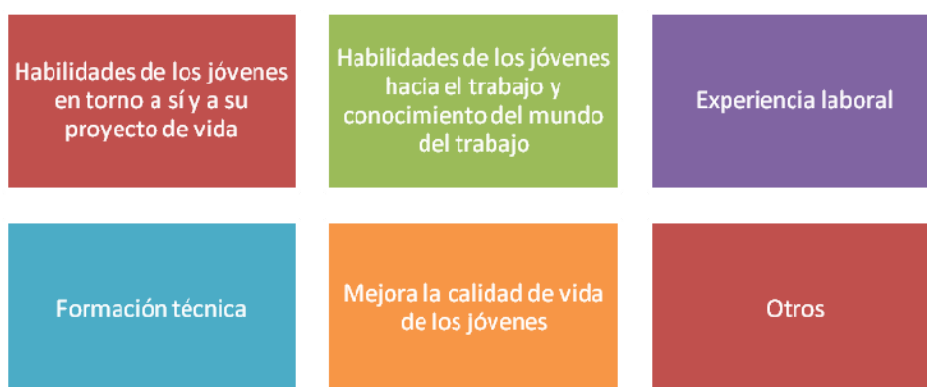
Si bien sólo una OSC tuvo como derivación principal las estrategias de Autoempleo o microemprendimientos, otras 8 OSC también llevaron adelante derivaciones de este tipo. Es decir que en 10 de las 23 OSC para las cuales contamos con el informe, se llevaron adelante estrategias de autoempleo junto a los jóvenes.

Por otra parte, cabe destacar que los jóvenes que cuentan con secundaria incompleta en adelante tuvieron su experiencia laboral en tanto formaron una microempresa/microemprendimiento.

Las razones por las cuales las OSC implementaron estrategias de autoempleo se debió principalmente a la falta de oferta laborales para los jóvenes en la zona de implementación de los proyectos.

Aportes del programa a los jóvenes según los coordinadores

Podemos caracterizar los aportes del programa a los jóvenes que mencionaron los coordinadores en seis grandes grupos :



En este sentido, **el principal aporte que encuentran las OSC en lo que refiere a las habilidades de los jóvenes en torno de sí y a su proyecto de vida.** A partir de la participación en el proyecto, los jóvenes tienen más seguridad y confianza en sí mismos, pueden repensar su trayectoria sociolaboral y proyectar su futuro. Son varias las OSC que manifiestan que el proyecto permitió a los jóvenes abrir sus proyecciones personales.

- *“Avances significativos en el reconocimiento de sus capacidades, limitantes y descubrir sus potencialidades para alcanzar mayores desarrollos; otorgándoles confianza, seguridad y deseo en su proceso de formación integral y para su proyecto de vida profesional”* **Corporación ecocesa – Colombia**
- *“Brindar herramientas con el taller para el mundo del trabajo que les da seguridad de los jóvenes”* **Seraj – México**
- *“Mayor seguridad y consistencia en sus vida cotidiana y en las proyecciones que tiene en el futuro”* **Asociación Ser Familia – Bolivia**

Aportes de los proyectos hacia los jóvenes según las OSC (Respuesta múltiple)



Base: 69 respuestas

En segundo lugar, se destaca que los proyectos aportaron a los jóvenes habilidades hacia el trabajo y el conocimiento del mundo del trabajo.

- *“adquieren habilidades para mundo del trabajo”* **Instituto Alianza – Brasil**
- *“Una preparación concreta con herramientas para aumentar su competitividad laboral”* **Sumando Argentina – Argentina**
- *“Contacto con la realidad del mundo del trabajo”* **Asociación Trinidad Cultura y Ciudadanía – Paraguay**

Por otra parte, los coordinadores encuentran la experiencia laboral que realizan los jóvenes en el programa significativa para su trayectoria laboral.

La formación técnica que reciben los jóvenes también es destacada por los coordinadores.

- *“Capacitación específica orientadas a sectores productivos, previamente determinados”* **Universidad católica de Córdoba – Argentina**
- *“Permitió fortalecimiento de los aprendizajes en las áreas técnicas”-* **Centro comunitario Versalles – Colombia**

Por último, los coordinadores destacaron que la posibilidad de realizar la pasantía laboral rentada o el desarrollo de los microemprendimientos permitió a los jóvenes *mejorar su calidad de vida*.

- *“Mejorar la calidad de vida de los jóvenes a través del empleo y autoempleo”* **SEPICJ – México**
- *“Una instancia de gestión de recursos laborales y de capacitación de calidad a la que no accederían por su cuenta dada su condición social”* **Sumando Argentina – Argentina**
- *“generación de autoempleo; dinamización de la economía en la región”* **-Corporación para el desarrollo económico Bolívar – Ecuador.**

El trabajo junto a la red de formadores y empleadores de acuerdo a los coordinadores

A continuación se presenta la evaluación del trabajo que realizaron los coordinadores junto a la red de formadores y empleadores.

Instituciones privadas

De acuerdo a lo presentado en el primer capítulo, se observó que la principal derivación de los jóvenes se realizó a empresas privadas, aunque varió por proyecto. El tamaño de las empresas vario entre empresas grandes, medianas y pequeñas, y hasta comercios.

Si bien podemos considerar que la inserción fue exitosa, el trabajo junto a las instituciones privadas significó un conjunto de dificultades para las organizaciones.

Dificultades del trabajo junto a las empresas privadas de acuerdo a los coordinadores

- **Las empresas no se mostraban abiertas a la inclusión de los jóvenes.** Como diagnóstico, las OSC hablan de **desconfianza** de las empresas hacia los jóvenes en función de la estigmatización social que sufren. En este sentido, las OSC destacan que la inclusión de los jóvenes respondía a una estrategia de responsabilidad social empresarial o acciones solidarias, pero no una apertura real de las empresas a los jóvenes. Esto se evidenciaría en la poca flexibilidad de las empresas en los perfiles laborales solicitados.
- **Falta de disposición de las empresas para modificar y o flexibilizar el proceso de selección y contratación.** La exigencia de las empresas para cubrir los puestos vacantes no variaba hacia los jóvenes, contemplando su inexperiencia o falta de formación, lo que generaba que rechazaran a muchos de los jóvenes propuestos.
- **Las empresas no cuentan con la modalidad de pasantía laboral como forma de contratación.** Esto generó dos tipos de dificultades a las OSC, por un lado, que la empresa no designara un tutor o persona que acompañara a los jóvenes en su práctica laboral en tanto estrategia formativa (como vimos anteriormente, esto no fue frecuente). La segunda, que se dilatará la firma de los convenios de pasantía, y en algunos casos se eligiera la inserción laboral directa.

- **Las condiciones de contratación que ofrecían las empresas no eran las adecuadas.** Las OSC destacan que las empresas ofrecían bajos salarios, o condiciones de contratación informales hacia los jóvenes. Otro ejemplo fue que las empresas no brindan condiciones de contratación adecuadas para jóvenes madres.

Los centros de formación profesional

El perfil de los centros de formación profesional varía en los diferentes proyectos. Se ha articulado con:

- Escuelas públicas de orientación técnica
- Universidades públicas y privadas
- Centro de formación privados
- Empresas privadas
- ONGs

Dificultades para el trabajo juntos a los centros de formación profesional

- **Los costos de los Centros de Formación profesional.** Las OSC encontraron dificultades de los costos en dos sentidos. En el caso donde los CFP son públicos y gratuitos, los costos del traslado y de asistir al mismo. En algunos casos, como México, son pagos.
- **Desconfianza de los Centros de Formación Profesional hacia las OSC a las que encuentran como competencia.**
- **Los CFP no cuentan con estrategias de inserción laboral o prácticas laborales posteriores a la capacitación**
- **Las CFP brindan capacitaciones técnicas específicas que no siempre responden a los intereses de los jóvenes.**
- **No hay suficiente oferta de los CFP en las comunidades donde se desarrollan los proyectos.**
- **Dificultad para que los jóvenes sostengan la formación**
- **Dificultad para la articulación de formación técnica brindada por los CFP y la formación de las habilidades para el trabajo brindada por las OSC.** El desarrollo de las competencias transversales o blandas tiene muy poco peso dentro de los programas de formación.

Terminalidad educativa

Para la terminalidad educativa se articuló con escuelas medias públicas y privadas, de sectores rurales y urbanos. También con planes de terminalidad educativa, como el caso del Plan Fines en Argentina.

El trabajo junto a las instituciones educativas no significó una dificultad para la mayor parte de las OSC, sin embargo podemos destacar algunas.

Dificultades del trabajo junto a las instituciones educativas

- Las instituciones no cuentan con articulaciones con empresas para la inserción laboral de los jóvenes.
- La falta de recursos de las instituciones genera que no puedan acompañar a los jóvenes en sus procesos de inserción.
- Poca flexibilidad horaria y en los requisitos de inscripción de los jóvenes.
- Falta de becas para los jóvenes.

Organizaciones No Gubernamentales

No fueron numerosas las articulaciones con otras ONG, y en la mayoría de los casos no significaron dificultades para el trabajo conjunto.

Dificultades para el trabajo junto a otras ONGs

- Falta de recursos en esas ONGs
- En algunos casos, dificultad para comprender la estrategia de inserción de los jóvenes, dado la visión asistencialista con la que cuentan.

Organismos gubernamentales

No todos los proyectos articularon con organismos gubernamentales.

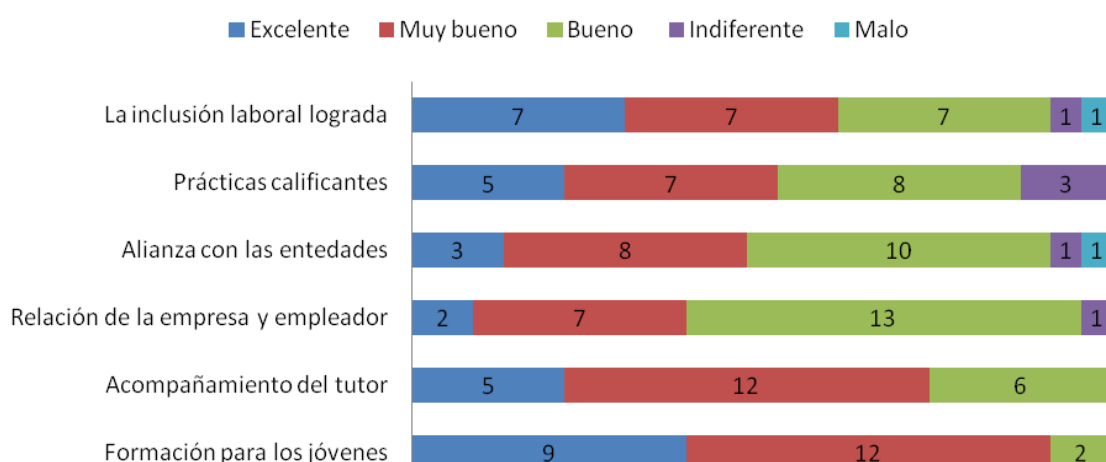
Dificultades para la articulación con organismos gubernamentales

- Falta de articulación entre los propios organismos de gobierno
- Burocracia y tiempos del estado.
- Dificultad de continuidad de programas frente a los cambios de gobierno
- Falta de apoyo a las iniciativas

Evaluación general del proyecto por parte de los coordinadores

En lo que refiere a la evaluación general que realizan los coordinadores del proyecto, el aspecto más positivo es la formación de los jóvenes, seguido por el acompañamiento del tutor y la inclusión laboral lograda.

Evaluación general de los proyectos por parte de los coordinadores



Base: 23 OSC

Menos positiva es la evaluación que realizaron los coordinadores acerca de la relación de la empresa y el empleador.

Principales logros del programa de acuerdo a los coordinadores

Los logros del programa mencionados por los coordinadores fueron:

Con los jóvenes

- Jóvenes reflexionan sobre su proyecto de vida, se plantean objetivos y actúan en función de cumplirlos. Hay una transformación de los jóvenes en el proyecto. El más mencionado por los coordinadores fueron los cambios en los proyectos de vida de los jóvenes, en los que se reconoce la necesidad de retomar estudios, de seguir capacitándose y se revaloriza el aprendizaje continuo.

- Se estableció un proceso de capacitación conforme a las necesidades de los jóvenes y el medio laboral.
- Los jóvenes construyen redes con otros jóvenes: los proyectos brindan espacios de intercambio y de escucha de joven a joven, donde se forman redes de cooperación, motivaciones y aprendizaje.
- Los jóvenes conocen el mundo laboral.
- Se logró la instancia de acompañamiento a los jóvenes.
- Se acercó a los jóvenes a la tecnología como medio de inserción laboral
- Los proyectos lograron la inclusión laboral formal de los jóvenes. Asimismo, los jóvenes tienen su primera experiencia laboral.
- Las OSC continúan el contacto con los jóvenes que no lograron su inserción laboral.
- Sólo una OSC menciona el trabajo junto a la familia para acompañar a los jóvenes.

Con los miembros de la red de formadores y empleadores

- El acompañamiento genera mayor confianza de las empresas en los jóvenes y de los jóvenes en sí mismo.
- Se generaron iniciativas emprendedoras y mejoró la calidad de los emprendimientos
- Las empresas reconocen a las OSC como aliados para emplear a los jóvenes.
- El establecimiento mismo de la articulación entre los sectores ONG's, estado, Universidad, entidades gremiales empresariales es un logro para las OSC.
- Crecimiento de la OSC en el trabajo junto a otras OSC de América Latina

Recomendaciones de las OSC

Por último, presentamos las recomendaciones que realizan las OSC para el trabajo junto a los jóvenes y junto a las redes de alianza.

Recomendaciones de buenas prácticas a otras OSC que quieran implementar proyectos

Trabajo junto a los jóvenes

En lo que refiere al perfil de los jóvenes que participan del proyecto

- Realizar una selección de los jóvenes que comienzan el proyecto para que puedan concluir las etapas (por ejemplo, plantean el tema de la disponibilidad horaria de los jóvenes para realizar la formación)
- Conocer el perfil de los jóvenes y realizar derivaciones en función del mismo

En las actividades pensadas para los jóvenes

- Planificar las etapas
- Los tiempos de la etapa de formación no deber ser muy largos.
- Articular el trabajo del tutor y el gestor: planificación conjunta de los contenidos de la formación de los jóvenes y del plan de trabajo.
- Flexibilizar los horarios

En la etapa de formación

- Motivar y fortalecer la autoestima de los jóvenes
- Fortalecer la relación dentro del grupo de jóvenes (apoyo mutuo, solidaridad)
- Desarrollar estrategias de formación de acuerdo a los intereses de los jóvenes, que generen motivación
- Realizar un curso de informática que les permita a los jóvenes trabajar mejor con la plataforma

En el acompañamiento de los jóvenes

- Brindar acompañamiento grupal a los jóvenes
- El papel del tutor del fundamental, debe tener confianza en los jóvenes, ser empático, generar estrategias de seguimiento por ejemplo las redes sociales a fin de estar en constante comunicación con los jóvenes
- Seleccionar a los referentes/tutores de los jóvenes adecuados
- Lograr el acompañamiento de las familias

En la inserción laboral de los jóvenes

- Trabajar la inserción de los jóvenes sólo con aquellos jóvenes que cuenten con la disponibilidad horaria.

| | |
|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> Favorecer la inserción laboral de los jóvenes en los lugares que hicieron las prácticas <p>En general</p> <ul style="list-style-type: none"> Incluir estímulo monetario, que facilite la participación de los jóvenes |
| Trabajo junto a las redes alianzas | <p>Trabajo junto al sector privado</p> <ul style="list-style-type: none"> Trabajar de forma constante en la articulación con las empresas Firmar convenios de cooperación, convenios donde se especifiquen las responsabilidades de las partes y los tiempos. Algunas OSC plantean establecer convenios desde el área de RSE Visibilizar las alianzas con las empresas, para sumar otras Al inicio del proyecto conocer las demandas de las empresas. Realizar un convenio donde el proceso formativo se dé a la par del proceso de selección, propio de la institución o como parte de su inducción. Liderar o unirse a redes de empresas vinculantes en donde además de generar oportunidades económicas se abren diálogos que permitan permear el sector público, buscando generar alianzas. <p>Trabajo junto a los organismos públicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Incluir a organismos públicos en la formulación misma de los proyecto Afianzar alianzas municipales que regulen el monitoreo de políticas laborales dirigidas a jóvenes y que garanticen la no discriminación de las y los jóvenes. Visibilizar políticas, programas y demás acciones que existen en lo público, en pro de disminuir las tasas de desempleo juvenil presentes en la región en donde se encuentre la organización que vaya a ejecutar el proyecto. <p>Trabajo junto a otras OSC</p> <ul style="list-style-type: none"> Visibilizar el programa y sus esfuerzos, a organizaciones internacionales con el fin de buscar donantes que permitan mayor financiación, lo que daría la posibilidad de tener más participación de jóvenes y permanencia en el tiempo del proyecto |

La implementación de los proyectos según los GAJ

El perfil de los GAJ del programa

Cada una de las organizaciones que forman parte del programa, cuenta con un asesor joven que acompaña el desarrollo de los proyectos, a través del asesoramiento y visitas de monitoreo y evaluación. Este rol ha sido pensado como una consultoría, que a partir de una mirada externa fortalezca la reflexión sobre la propia práctica.

De esta manera, el Programa cuenta con treinta asesores jóvenes que conforman el **Grupo Asesor Joven (GAJ)**. Los mismos tienen en promedio 29 años de edad. En cuanto a la formación, el 70% son graduados universitarios de carreras como Sociología, Psicología, Trabajo social, Comunicación y en menor medida Ingeniería (solo 2 casos), Derecho (1 caso) y carreras ligadas al marketing y la administración de empresas (3 casos). El 30% restante, están cursando estudios universitarios o ya han obtenido títulos terciarios ligados a la educación, la comunicación y la informática. Todos ellos cuentan con amplia experiencia de trabajo en organizaciones sociales que han desarrollado trabajo con jóvenes.

El trabajo del GAJ, ha estado organizado en tres visitas en momentos claves de la implementación del proyecto, en las que han debido realizar entrevistas a los actores clave del mismo. De esta manera la mirada del joven asesor, se ha conformado a través de la experiencia de coordinadores, gestores, tutores y sobre todo de los y las jóvenes que han protagonizado los proyectos.

Los encuentros se han registrado en formularios de entrevistas y fichas de visitas, diseñados por el equipo a cargo del sistema de monitoreo y evaluación del programa. Dichos instrumentos intentaron recoger la mirada del joven asesor así como las síntesis de las entrevistas realizadas y datos puntuales sobre el desarrollo del programa.

Asimismo, las visitas y entrevistas son espacios de retroalimentación entre los actores del proyecto y los GAJ, quienes han tenido la posibilidad de vehiculizar inquietudes y aspectos de la implementación que han ido surgiendo del proceso reflexivo que suponen las instancias de encuentro. A su vez, la totalidad de los asesores han recibido un acompañamiento desde el equipo de Fundación SES a través de reuniones presenciales, vía skype, intercambios en el blog de discusión y comunicación permanente por correo electrónico.

En este apartado compartiremos una síntesis de los 82 reportes de visitas, recibidos hasta la fecha de elaboración de este informe. Hemos organizado el mismo teniendo en cuenta dos momentos claves de la implementación, la realización de los talleres de construcción del Proyecto Formativo Ocupacional (PFO) y el momento de Inserción Laboral en pasantías. Luego hemos recogido las reflexiones en torno al uso de la plataforma, al propio rol en relación a la experiencia

llevado adelante y por último las sugerencias en relación a la implementación de futuros proyectos.

La etapa del Proyecto Formativo Ocupacional (PFO) según el GAJ

Respecto del trayecto PFO y el acompañamiento de los equipos, los informes de los GAJ dan cuenta de que los jóvenes valoran que han adquirido mayor la capacidad para explotar sus capacidades, una mayor seguridad para la búsqueda y obtención de un trabajo en relación a cómo se sentían antes de tomar la capacitación, mayores habilidades comunicativas y un mejor autoconocimiento. Por otro lado, consideran de suma importancia la capacitación enfocada a las Tic como una herramienta muy importante para la búsqueda de trabajo y para realizar actividades dentro del ambiente laboral.

Según el GAJ, entre los aspectos valorados como positivos los jóvenes relatan haber adquirido responsabilidad en el cumplimiento de horarios, así como haber modificado aspectos relacionados a su vestimenta y compartimientos. También en los aspectos que el GAJ retoma de las entrevistas a los jóvenes, aparece muy valorada la figura del tutor, así para una joven de **El Abrojo**, de Uruguay al preguntársele qué es lo que más valora de su paso por el programa responde: *"La educadora, quiero decir que si no hubiese conocido a la educadora yo hubiese abandonado el curso. Ella siempre estaba atrás mío, tratando de ayudarme y convencerme de que asistiera. También el vínculo con algunos de mis compañeros"*. A su vez un joven de la OSC **Formación de Futuros** de Colombia dijo: *"lo mejor fue el tutor, en el encontré apoyo, saber paciencia, dedicación, entusiasmo"*.

En los informes del GAJ hemos encontrado que **el trayecto de PFO además ha sido un espacio donde la grupalidad ha potenciado el fortalecimiento entre pares**. Para el asesor de la OSC **Alianza** de Brasil esto ha sido de suma importancia ya que al interior de los grupos los tutores han encontrado disparidades en los niveles educativos formales de los jóvenes, lo que ha llevado a los educadores no solo a ajustar algunos contenidos si no también a potenciar el trabajo grupal. Asimismo para la asesora de la OSC Asociación Cristiana de Jóvenes de Colombia, trabajar desde la grupalidad les ha servido para deconstruir el discurso de falta de oportunidades. Al respecto la asesora cuenta en que entre los jóvenes participantes de un rango de entre 16 y 29 años de edad, prima como idea que la única posibilidad de empleo es la de continuar con oficios familiares y que el trabajo en los grupos ha servido para repensar esta realidad y revalorizar la finalización de los estudios secundarios así como la posibilidad de proyectarse en otros ámbitos laborales.

En esa misma línea, el asesor de Educación y Ciudadanía de México nos cuenta que los talleres se realizaron en 5 puntos geográficos lo cual permitió captar una población con características y necesidades diversas, para lo cual cada uno de los facilitadores trabajo a partir de esa diversidad, poniendo en juego el contexto del cual provenían los jóvenes que asistían a los talleres para así lograr un proceso mucho más enriquecedor.

En cuanto a los aspectos a modificar del PFO existe una amplia coincidencia entre los miembros del GAJ, en señalar que **es necesario ampliar y fortalecer las temáticas que cualifiquen mucho más el perfil de los jóvenes que están buscando empleo**, teniendo en cuenta las necesidades del mercado laboral. En esa línea se ha sugerido **profundizar la formación digital y la formación ligada a la gestión de micro emprendimientos**.

Entre los **aspectos cuestionados** por los jóvenes, según los registros de los asesores cabe mencionar que ha sido un reclamo recurrente la **falta de espacio de participación e intercambio con jóvenes de otros países**. También han aparecido cuestionamientos acerca de la publicación en plataforma **de información personal sin que ellos tuvieran conocimiento sobre quienes tenían acceso a dicha información y cuál sería el uso que se le iba a dar**, y ese sentido manifestaron la necesidad de tener una devolución de sus procesos que permitieran mayor reflexión sobre los mismos. Sobre este punto el asesor de la OSC **Ação Comunitaria de Brasil**, reflexiona a partir de la entrevista a una de las tutoras, que sería interesante que los jóvenes pudieran tener una copia de los registros y de los instrumentos de seguimiento, como una herramienta para su propio proceso reflexivo.

Respecto de la duración del trayecto de PFO, existen coincidencias entre los asesores de las organizaciones de Argentina, en que esta debe **tener una menor duración** ya que en general la población con la que han trabajado es de sectores muy vulnerables a quienes les cuesta sostener económicamente un trayecto de esta duración, ya que es un tiempo en el que no pueden continuar con trabajos informales. En el caso de las OSC Sumando y Oportunidad se han encontrado con un alto nivel de jóvenes que continúan estudiando, lo que dificultó la asistencia a los talleres de PFO, por lo que las OSC han debido adaptar metodológicamente el dictado de los mismos, por ejemplo concentrado clases y realizando jornadas intensivas los días sábado (Sumando).

La etapa de la Inserción Laboral y Pasantías según el GAJ

Bajo la mirada del GAJ, el rol del gestor ha sido clave en el desarrollo del programa, en general se han marcado como exitosas las gestiones que han podido articular de manera eficiente con los tutores y que han tenido una buena coordinación.

Asimismo, de los informes hemos podido sistematizar una serie de dificultades que han impactado en la inserción laboral de los jóvenes y que creemos que son un excelente aporte para seguir pensando en el diseño de los roles del equipo. En este sentido, uno de los motivos recurrentes para explicar que ha ocurrido con aquellos jóvenes que no han sido insertados laboralmente, está relacionado a que **el perfil de los jóvenes no coincidía con el solicitado por las empresas**.

En este punto los GAJ reportan **problemas de comunicación interna en los equipos**, por lo que los gestores no han tenido acceso previo a los PFO y hojas de vida de los jóvenes, por lo que

la derivación a puestos de trabajo no coincidía con las expectativas y/o posibilidades de los jóvenes y las empresas, situación que entorpecía no sólo el recorrido del joven sino también, el vínculo con el empleador, ejemplos de esta situación encontramos en la OSC **El abrojo** de Uruguay y en **El Centro Comunitario Versalles** de Colombia .

En menor medida aparecen **exigencias consideradas desmedidas** por parte de los empleadores. Un ejemplo de ello (reportado por la asesora de la OSC, **Vida y Educación** de Uruguay) es el manejo de un segundo idioma para el cargo de ventas en una tienda, la asesora menciona que frente a esto la OSC analizó la necesidad de intensificar el trabajo de sensibilización con el empleador.

Respecto de las limitaciones del rol, los jóvenes asesores, han considerado que **los gestores se han visto desbordados por la cantidad de empresas** a las que se tenía que dar seguimiento, en algunas organizaciones se ha planteado la necesidad de una participación mayor de parte de los tutores. Asimismo, **en algunos casos las empresas han presentado resistencias en relación al seguimiento por parte de los equipos de las OSC**, tal es el caso de SERAJ de México donde el informe del asesor planteo: *"los seguimientos de los jóvenes en las empresas no fueron eficientes debido a que faltó concretar directamente con los empleadores mecanismos de seguimiento. Cada empresa tiene sus propias reglas, sus propias políticas de recursos humanos, lo que dificultó concretar opciones de vinculación"*

Se ha mencionado también como dificultad del rol, un trabajo más profundo en relación a la realización de un **diagnóstico adecuado del entorno**. En muchos casos esta dificultad se relacionó con los tiempos de ejecución que no fueron suficientes. De todas maneras, las organizaciones han ido resolviendo este tipo de dificultades trabajando con vínculos previos de la propia OSC o del gestor.

En menor medida se han mencionado entre los **motivos de abandono de las pasantías y/o de los puestos de trabajo**, la **incompatibilidad horaria** con el horario escolar, el viaje de egresados, y la disconformidad con la remuneración alcanzada. Estos datos son centrales puesto que en los casos que se ha trabajado con estudiantes secundarios, las tasas de deserción tienden a aumentar, por incompatibilidad horaria y de disponibilidad, estos análisis aparecen por ejemplo en las OSC de Argentina como Fundación Oportunidad o Sumando.

Una observación importante, es **que existe un fuerte consenso entre los reportes del GAJ en que se han logrado mejores resultados con pequeñas y medianas empresas que con grandes empresas**. En este sentido se resaltan las influencias de las legislaciones existentes respecto de la inclusión laboral juvenil, las cuales difieren mucho entre los países de la región, en ese sentido la mirada de los GAJ apuntó a observar las estrategias de las organizaciones para lograr la vinculación laboral. Excepto en Brasil que cuenta con la Ley empleo juvenil (Ley de aprendiz) que da un marco regulatorio claro, los demás países han debido adecuar las articulaciones con los empleadores a legislaciones inespecíficas. De manera que para las OSC de Brasil, los integrantes del GAJ, han reportado que las inserciones no han sido hechas bajo la figura de pasantías si no

como inclusión directa, aunque también reportan casos de jóvenes que han optado por continuar estudiando.

En el resto de los países, por ejemplo Argentina, se ha desestimado la figura de pasantía y se ha trabajado la inserción directa aunque en muchos casos con contratos temporales, lo que además posibilita que los jóvenes tengan cobertura legal frente a accidentes. En Colombia por ejemplo, la asesora de la Asociación Cristiana de Jóvenes, también refiere que el 90% de las empresas con las que se ha logrado concretar inserciones laborales ha optado por ofrecer inserción directa en vez de pasantía ya que de esa manera se ajustan a la legislación. En este punto cabe mencionar que los jóvenes mostraron muy pocos conocimientos sobre sus derechos como jóvenes y como trabajadores. En ese sentido, asesores de OSC de Brasil, Argentina y Uruguay informaron que por iniciativas de las OSC, se trabajó la legislación laboral en los PFO, lo que redundó en fuertes beneficios en el trayecto en general, y a su vez mejoró las posibilidades de compresión integral del mundo del trabajo.

En otros casos, por ejemplo, en México, hemos encontrado una fuerte opción por potenciar los lazos con los gobiernos locales articulando no sólo iniciativas relacionadas a la inserción laboral, sino también trabajo de tipo comunitario que ha potenciado aspectos curriculares del PFO, como las habilidades para trabajar en equipo y el trabajo autogestivo. Tal es así el caso de SERAJ, que menciona en su informe que *"El mayor logro, como lo indica la Gestora ha sido vincular a 133 jóvenes al Programa de Empleo Temporal (PET). El PET es una política pública de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), consiste en contratar jornales (gente de la comunidad), para que rehabiliten espacios públicos durante 10 semanas (50 días) por cuatro horas al día con un salario de \$122.00 pesos diarios. SERAJ impulsó en las negociaciones con los responsables estatales del programa, hacer de éste un programa que atiende la necesidad social de trabajo para jóvenes, donde no sólo se rehabilite el espacio, sino también el tejido social, fortaleciendo el desarrollo de habilidades laborales y sociales en los jóvenes por medio de talleres de formación."*

El uso de la plataforma observado por los GAJ

El uso de la plataforma aparece en los reportes de GAJ de diferentes maneras. Uno de ellos está relacionado a los diferentes problemas que ha tenido su desarrollo y como éstos han impactado en las tareas cotidianas de implementación. En este sentido los retrasos en la carga de la información son la mayoría de las veces, atribuidos al mal funcionamiento de la misma en primer lugar. En segundo lugar aparece la falta de buena conectividad en algunas OSC; y en tercer lugar, que la plataforma estuvo disponible cuando ya los proyectos, sobre todo los cinco proyectos de la primera convocatoria, llevaban un tiempo de ejecución lo que dificultó que la carga de los primeros formularios se realizara con los jóvenes y que además existiera un fuerte desfase entre la realización de la carga y la etapa real de ejecución.

Por otro lado, el uso de la plataforma evidenció la necesidad de fortalecer la formación digital, muchas veces se partió del supuesto de que los jóvenes tienen un manejo fluido de las herramientas informáticas, y la necesidad de la carga de datos mostró que esa fluidez tal vez estaba presente en el uso de redes sociales pero no así para otras herramientas. Esta situación derivó en algunos casos en la inclusión de la alfabetización digital en el recorrido PFO y en la utilización de redes sociales (Facebook) para intensificar la comunicación sobre todo entre tutores y jóvenes. El problema con el uso de este tipo de redes, según lo manifiesta la asesora del Centro comunitario Versalles de Colombia, es que hay un flujo de información que no queda sistematizada en la base del programa, por lo que a su vez se recomendó que sea la plataforma la que tenga la posibilidad de generar un entorno interactivo para poder familiarizar su uso a los usos a los que los jóvenes vienen más acostumbrados.

Asimismo en un menor porcentaje de informes de los GAJ, los problemas de uso de plataforma son atribuidos a resistencias por parte de los equipos, en este sentido el asesor de El Abrojo en Uruguay, por ejemplo reportó reiteradamente que en sus visitas ha recibido pedidos de asistencia en este sentido y que ha sido él quien ha propuesto realizar reuniones de equipo para trabajar estos aspectos. Se evidenció de esta manera, que existe en las organizaciones un déficit en el manejo de herramientas informáticas para la gestión de proyectos y en algunos casos hubo pedidos de formación concretos para tutores, gestores y coordinadores.

En esta misma línea, rescatamos algunas observaciones que hacen al lenguaje utilizado en los formularios, así como en el tipo y cantidad de preguntas que en muchos casos fueron consideradas redundantes y con problemas de traducción a los modismos locales, sobre todo en Brasil.

En menor medida, en los informes aparece también la necesidad de parte de las OSC, de poder descargar la información subida a la plataforma.

El rol del GAJ

El rol ha sido muy valorado por los miembros del GAJ. La mayoría ha podido expresar que si bien en un principio les ha costado establecer el alcance y la especificidad de su tarea, a medida que han avanzado en la ejecución pudieron establecer mecanismos y espacios de trabajo eficientes para el acompañamiento de las OSC. La mayoría relata haber aprendido mucho de cada uno de los proyectos y manifiestan la necesidad de haber hecho más en función de su rol de asesores. Por ejemplo el GAJ de Oportunidad ha observado: *"Que muchas veces no es necesario estar presencialmente en la organizaciones para monitorear y hacer un seguimiento pero cuando uno se acerca y habla directamente con los actores involucrados recibe mucha más información que solo haciendo el seguimiento vía Web."*

En la misma línea la GAJ de ECOSESA de Colombia, dice sobre su trabajo: *"Se logró construir la información necesaria, pero en esta etapa del proyecto vale mencionar que es difícil brindar una asesoría y un acompañamiento pertinentes a la organización, porque se requeriría un vínculo cimentado en más que entrevistas a los actores y en hacer seguimiento en la plataforma, para dominar con más propiedad todos los asuntos relacionados con el proyecto. Sería necesario comenzar a trabajar con la institución a acompañar, desde el comienzo del proyecto y realizar algunas tareas de la mano con la Coordinadora o incluso con el Equipo de Trabajo, para poder hacer un acompañamiento más preciso e intentar tener una versión propia de los datos y demás información, puesto que estar sujeto a los datos de la plataforma no es siempre seguro, a veces la información no está completa y en ocasiones se presentan errores tecnológicos y humanos."*

En otras reflexiones hemos encontrado que algunos asesores han sentido que su tarea quedó relegada y consideran que sería oportuno tener mayor presencia en momentos claves de la implementación como la convocatoria, el desarrollo del PFO y algún momento de trabajo con el equipo completo. Así por ejemplo el asesor de SEPIJ de México nos dice: *"Desde el Rol como GAJ, lo que cambiara sería el proceso o método de acompañamiento, creo que el papel del GAJ debe tener un mayor valor en el proceso de la metodología del desarrollo del proyecto. El acompañamiento debe ser más continuo desde el inicio del proyecto, y este debe comprender desde una presentación de la organización del proyecto hacia el GAJ a fin de retroalimentar el proceso de planeación de la ejecución del mismo. Considero que es necesario que el GAJ sea el actor de seguimiento y acompañamiento del proyecto con mas enfoque, ya que desde la perspectiva de los instrumentos utilizados para reportar las acciones, son tan solo un instrumento de ver si la organización trabajo o no y como lo hizo de manera general, pero no da la apertura de una mayor interacción en la aportación de desarrollo del proyecto."*

Las sugerencias de los GAJ para otros proyectos de jóvenes

Entre las sugerencias que han realizado los miembros del GAJ nos parece pertinente compartir aquellas sobre las que hubo mayores coincidencias.

Comenzar los foros de intercambio desde el principio del proceso, facilitando una mejor comunicación directa y continua entre los actores del proyecto

Mejorar la plataforma tanto en relación a la interfaz como a la velocidad

Establecer metas proporcionales con relación al número de tutores y tiempos de operación

Crear un instrumento que permita recabar todo el trabajo de acompañamiento con los jóvenes.

Convocar a poblaciones juveniles diversas.

Disminuir las horas de capacitación.

Contar con una metodología del proceso de sensibilización a los empleadores.

Focalizar los esfuerzos de vinculación con empresas pequeñas y con el comercio local.

Conclusiones

En términos general, podemos considerar que la etapa de formación de los proyectos cumplió con sus objetivos de que los jóvenes reflexionaran acerca de su proyecto de vida e incorporaran herramientas en torno al empleo. El porcentaje de jóvenes que finalizó esta etapa es alta (92%). Al mismo tiempo, los coordinadores destacan como logros y aportes el trabajo junto a los jóvenes en este sentido. Los GAJ también destacan los cambios en los jóvenes en la etapa formativa en el mismo sentido que los coordinadores, así como bridan un lugar más importante al uso de las TIC para la búsqueda de empleo.

Mayores dificultades supuso para las OSC la segunda etapa del programa, en lo que refería a la realización de prácticas laborales. En este sentido, el 44,5% de los jóvenes participantes realizó una pasantía laboral, o mejor dicho, participó de la segunda etapa del programa, ya que además de pasantías laborales, muchas organizaciones optaron por estrategias de autoempleo o inserciones laborales directas. Asimismo, las OSC que derivaron jóvenes a los Centros de Formación Profesional lo hicieron en tanto estos tenían acuerdos con empresas o instituciones para la realización de prácticas laborales.

Por su parte, el 35% de los jóvenes trabaja al finalizar el programa, y la mayoría lo hace en blanco. Son importantes los cambios en la situación laboral de los jóvenes desempleados e inactivos al inicio del programa. Pero más importante es el hecho de que la mayoría de los jóvenes refiere estar trabajando “en blanco”, dato no menor en el contexto de precariedad laboral en que se encuentran los jóvenes en general.

En este sentido, se evidenció como un nudo problemático la “apertura” de las empresas a los jóvenes. Si bien en la mayoría de los proyectos se pudieron dar los espacios de acompañamiento y seguimiento de los tutores, el momento de la inserción laboral fue complejo. Las empresas realizaron la selección final de los jóvenes y, en la mayoría de los casos, no flexibilizaron los requisitos de admisión. Esto fue señalado tanto por los coordinadores como por los GAJ.

A su vez, en algunas comunidades la falta de ofertas laborales generó que las OSC desarrollaran estrategias de autoempleo o microemprendimiento en los jóvenes. En estos casos, los jóvenes contaban con secundario incompleto en adelante.

Con respecto a la metodología de los proyectos, la figura del tutor fue destacada por los jóvenes, y la del gestor también. En este sentido, funcionaron los espacios de formación y acompañamiento propuestos por los proyectos. La plataforma fue utilizada por las OSC y sirvió en muchos casos para que los jóvenes se acercaran a las TIC, sin embargo, los problemas de acceso y conectividad dificultaron la labor de las OSC.

En lo que refiere a la articulación con el sector privado, si bien la forma en que adquirieron las prácticas laborales fueron diversas, ya sea porque las OSC llevaron adelante inserciones laborales directas, o estrategias de autoempleo, hubo una gran articulación con empresas grandes. Esto

respondía un poco a la expectativa inicial de los jóvenes, y puede tener que ver con que un logro del programa para los coordinadores fue la satisfacción de los jóvenes con la inserción lograda. Sin embargo, es importante recordar las dificultades que plantearon las OSC y los GAJ en torno a la exigencia de las empresas en la selección de los jóvenes, y la poca permeabilidad. De este modo, los GAJ plantearon que las OSC tuvieron mejores experiencias con empresas medianas y pequeñas.

Por otra parte, es interesante observar la correspondencia entre lo planteado por los coordinadores y los GAJ en torno a aportes, dificultades y logros del programa. En este sentido, ambos plantearon la necesidad de las OSC de trabajar más en conjunto con los estados nacionales o locales en la inclusión de los jóvenes.

El rol del grupo asesor joven fue clave para lograr un seguimiento en profundidad de aspectos cualitativos del proyecto. Es necesario darle mayor presencia y entidad a los espacios de asesoramiento y seguimiento a las OSC. Si bien las tres visitas estuvieron planificadas en momentos oportunos, por ser estos puntos de inflexión en la implementación, es necesario habilitar espacios continuos que estén explícitos en las funciones del GAJ, de manera de asegurar que se acompañe el proceso cotidiano de la OSC. Entendemos que si bien la mayoría de los asesores han estado en comunicación continua con las coordinaciones esto ha quedado un poco ligado a la decisión de cada uno de ellos, y la experiencia nos ha demostrado que cuanto más comunicación y presencia han tenido los asesores en territorio han podido construir mejores vínculos con las OSC, lo que redundó en un seguimiento más enriquecedor.

Por último, cabe destacar que las principales diferencias en cuanto a la participación en los proyectos ha sido entre países, donde las diferencias de los jóvenes variaba según edad, máximo nivel educativo alcanzado por los jóvenes y los contextos de implementación en cada país. Como vimos, en Ecuador los proyectos se dieron una estrategia de autoempleo por no contar con oportunidades laborales suficientes en su región. En el caso de Brasil, la estrategia elegida fue la articulación con los Centros de Formación Profesional que a su vez contaban con una red de empleadores. De este modo, hay que considerar la diversidad de contextos y perfiles de los jóvenes participantes a la hora de leer estos resultados.