

**▶ PROGRAMA JÓVENES CON FUTURO:
RESULTADOS E IMPACTOS DE UNA
INTERVENCIÓN PÚBLICO-PRIVADA**

▶ PROGRAMA JÓVENES CON FUTURO: RESULTADOS E IMPACTOS DE UNA INTERVENCIÓN PÚBLICO-PRIVADA



Ministerio de
Trabajo, Empleo
y Seguridad Social
Presidencia de la Nación



Entidades participantes del Programa Jóvenes con Futuro

Acindar Grupo ArcelorMittal

Apex

Arcos Dorados Argentina

Cámara Argentina de Comercio

Cámara de Empresas de Software y Servicios Informáticos de la República Argentina

Carrefour Argentina

Ch2MHill-Lockwood Green

Dow Química Argentina

Editorial Santillana

Gas Natural Ban

Grupo Logístico Andreani

Grupo Peñaflo

IBM Argentina

Indicom

Indra Sí

Industrias Bellmor

Juncadella

Laboratorios Pfizer

Microsoft Argentina

Next

Pepsico de Argentina

Prosegur

Santander Río

Securitas Argentina

Teleperformance

Visa Argentina

Volkswagen Argentina

YPF

El presente estudio técnico *Programa Jóvenes con Futuro: resultados e impactos de una intervención público-privada* ha sido elaborado con el apoyo de la Oficina de la OIT en Argentina, en el marco del Programa Conjunto JP/ARG/08/002 de Apoyo a la Red de Responsabilidad Social Empresarial y Trabajo Decente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

La coordinación del Programa Jóvenes con Futuro está a cargo de la doctora Nidya Neer, Coordinadora del Programa Responsabilidad Social Empresarial y Trabajo Decente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Se agradece la colaboración y los aportes de Eduardo Lepore, Edith Byk, Gabriel Kessler e Isidro Adúriz.

Noviembre de 2010

Programa Conjunto Apoyo a la Red de RSE y Trabajo Decente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

El Sistema de Naciones Unidas (SNU) lleva adelante su cooperación desde una perspectiva de derechos humanos, con el fin de apoyar la construcción de las capacidades de los diferentes actores del desarrollo, tanto de las instituciones públicas como de las organizaciones sociales y ciudadanas de las distintas jurisdicciones, priorizando, en particular, a los grupos más vulnerables.

En Argentina, la cooperación del SNU apoya el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y las prioridades nacionales de desarrollo a través del Marco de Asistencia de Naciones Unidas al Desarrollo para el período 2010-2014, firmado con el Gobierno argentino, y orientado al *desarrollo productivo*, el *trabajo decente*, la *inclusión social*, el *acceso a la salud*, el *acceso a la educación* y el *desarrollo institucional*. Al mismo tiempo, este marco de cooperación desarrolla un eje transversal desde el enfoque de género.

Junto con los múltiples programas y planes nacionales orientados a la promoción del trabajo decente, se suman algunas acciones interagenciales del SNU, como son: i) el apoyo brindado a la constitución de la Red Argentina del Pacto Global de Naciones Unidas para la Responsabilidad Social Corporativa en Argentina (CEPAL, OIT, PNUD; 2004); ii) el Programa Conjunto de Apoyo al Plan Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil (OIT, PNUD, UNICEF; 2008-2010); y iii) el Programa Conjunto de Apoyo a la Red de RSE y Trabajo Decente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (CEPAL, OIT, PNUD; 2008-2010).

Este último programa, pensado y ejecutado con la colaboración del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y con las Agencias del SNU, tiene como propósito identificar, analizar y difundir las contribuciones empresariales al logro del Objetivo de Desarrollo del Milenio N° 3 de

Argentina: “Promover el Trabajo Decente”. Específicamente, tiene por objeto apoyar el desarrollo de la capacidad institucional del Programa de RSE y Trabajo Decente ejecutado por el Ministerio y se orienta a la puesta en marcha de un Observatorio de RSE y Trabajo Decente, a la difusión de buenas prácticas, a la documentación del Programa Jóvenes con Futuro y a la recolección de lecciones aprendidas en este ámbito de articulación público-privada.

Desde este marco, el estudio técnico *Programa Jóvenes con Futuro: resultados e impactos de una intervención público-privada* que aquí prologamos constituye, por un lado, un aporte reflexivo para incrementar el grado de conocimiento del Programa y sus beneficios, tanto entre las empresas como en otras organizaciones relacionadas con la promoción del empleo juvenil y, por otro lado, ofrece documentación sobre una intervención público-privada de formación profesional y desarrollo de prácticas calificantes en empresas líderes que busca dar una respuesta articulada a la problemática laboral de los jóvenes de sectores sociales vulnerables, mediante la mejora en sus condiciones de empleabilidad.

Finalmente, felicitamos al equipo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, especialmente a la Coordinación de RSE y Trabajo Decente por su compromiso permanente y sus esfuerzos en la activa defensa del trabajo decente y la responsabilidad social corporativa.

Martín Santiago
Coordinador Residente
del Sistema de Naciones Unidas
en Argentina

PREFACIO ◀

Las políticas de juventud son parte central de un proyecto de desarrollo, en tanto contribuyen a la democratización de la sociedad. La legitimación de esa política se obtiene por vía de la eficacia técnica en la implementación de planes y programas, pero también mediante la explicitación de los fundamentos políticos que le dan sustento.

En este marco, la política se pone indefectiblemente en debate, dado que ya no es solamente una transferencia de servicios sino una propuesta sometida a reformulación, cuya implementación eficaz y exitosa depende de la obtención de un consenso, de un acuerdo entre distintos actores, con intereses y racionalidades también diferentes.

Sabemos que el mercado de trabajo discrimina, muy particularmente en el caso de los jóvenes y los adultos mayores. Al igual que en otros campos, es el Estado quien debe estar presente con mayor fuerza en la regulación de las relaciones sociales, pero no desde la figura histórica del Estado Interventor que se impone sobre el diálogo y el consenso, sino como un Estado Promotor y Regulador. Un Estado capaz de promover el desarrollo económico con eje en el trabajo, que nunca más se aparte de la inclusión social de todos y cada uno de los argentinos.

Desde esta perspectiva, las políticas de juventud constituyen a la vez: un esfuerzo técnico en la construcción de programas y servicios que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los jóvenes. Un esfuerzo político explícito de integrar a los jóvenes en la construcción de un proyecto de sociedad con una determinada orientación. Y un esfuerzo democrático, pues prima la lógica del reconocimiento de la diversidad, antes que ver las realidades de los jóvenes en términos de una fragmentación social que se resiste a encajar en la implementación de planes y programas.

La férrea decisión del Gobierno argentino de generar medidas tendientes a mantener cada uno de los puestos de trabajo permitió sobrellevar la crisis internacional sin las gravísimas consecuencias que crisis anteriores, en otras épocas, habían desatado. Como parte de esas medidas,

implementamos una política integral de empleo destinada a los jóvenes, previniendo así un mayor impacto de esta crisis sobre una población que, en Argentina, es más vulnerable al desempleo que el promedio de la población económicamente activa.

De este modo, nos propusimos generar una verdadera política de empleo para aquellos jóvenes que más dificultades tienen para insertarse en el mercado de trabajo. Y las políticas, a diferencia de los programas, tienen que ver con la capacidad de sumar voluntades e involucrar distintos actores. En este caso, a todos aquellos que tienen algún tipo de vinculación con la cuestión de los jóvenes y el empleo. No se trataba entonces de generar un programa aislado desde el Gobierno Nacional, sino de construir una respuesta sistemática y sostenida en el tiempo, junto a gobiernos provinciales, gobiernos municipales, empresarios, sindicatos, instituciones educativas, organizaciones de la sociedad civil y, por supuesto, junto a los propios jóvenes.

Creamos entonces el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, que constituye un eslabón en una serie de acciones que se nutren de la institucionalidad en materia de empleo y formación generada a partir de 2003 por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, particularmente la Red de Servicios de Empleo y la Red de Instituciones de Formación Profesional.

El Programa Jóvenes con Futuro que aquí se describe y evalúa parte de una política integral, multiactoral y sistemática, que excede el marco de una sola gestión para transformarse en una respuesta institucional y en un dispositivo destinado a ayudar a los jóvenes más vulnerables para superar las barreras propias del mercado laboral.

Las páginas que siguen reflejan el resultado de un modelo exitoso de trabajo conjunto, alcanzado a través de un proceso de articulación público-privada para un desarrollo con inclusión social (Informe Propuestas para una Política de Trabajo Decente y Productivo para la Juventud: Argentina, OIT, 2008).

Promovido por el Ministerio de Trabajo, a través de la Coordinación de RSE y Trabajo Decente y protagonizado por las empresas que integran su Red de RSE y Trabajo Decente, el Programa contó asimismo con la asistencia técnica de la OIT para el diseño y aplicación de una metodología de evaluación.

Dr. Carlos A. Tomada
Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
de Argentina

ÍNDICE ◀

PRESENTACIÓN	13
DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA JÓVENES CON FUTURO	15
PRIMERA PARTE. RESUMEN DE EVIDENCIAS	19
SEGUNDA PARTE. ANÁLISIS DE RESULTADOS	29
I. Focalización	29
II. Desempeño general del Programa	35
III. Satisfacción de los jóvenes participantes	46
IV. Efectos sobre las condiciones de empleabilidad de los jóvenes participantes	47
1. Efectos sobre la situación ocupacional	48
2. Efectos sobre la situación educativa	59
3. Efectos sobre las expectativas de corto y mediano plazo	64
4. Factores asociados a las mejoras en las condiciones de empleabilidad	69
5. Efectos netos sobre las condiciones de empleabilidad	72
V. Efectos sobre las organizaciones empresarias	79
TERCERA PARTE. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	83
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	87
ANEXO. LINEAMIENTOS METODOLÓGICOS	89

PRESENTACIÓN ◀

El documento que aquí se presenta contiene los resultados de un estudio técnico de evaluación del Programa “Jóvenes con Futuro” (PJCF) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), desarrollado con la finalidad de contar con información precisa sobre sus resultados y efectos, con el propósito de fortalecer su gestión integral. Este estudio se desarrolla sobre la base de una investigación mixta cuali-cuantitativa realizada con la asistencia de la OIT, a partir de la implementación de grupos de discusión, entrevistas en profundidad con beneficiarios y una encuesta estratificada con diseño muestral probabilístico sobre la población objetivo.

Su aplicación se enmarca en el creciente reconocimiento de la importancia de la evaluación de las políticas activas de empleo, así como en los esfuerzos de los organismos gubernamentales para ofrecer evidencias sobre el desempeño de sus intervenciones no sólo en términos de procesos sino también en términos de resultados e impactos. No obstante, es la acumulación de un cuerpo de evidencias mixtas respecto de los logros de las intervenciones de empleo para jóvenes lo que otorga especial relevancia a la realización de estudios de resultados e impactos en esta área de las políticas activas de empleo (Betcherman, 2007).¹

Teniendo en cuenta estos antecedentes, y con el propósito de incrementar el grado de conocimiento del Programa y de sus beneficios entre las empresas y otras organizaciones relacionadas con la promoción del empleo juvenil, la Coordinación de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y Trabajo Decente del MTEySS implementó, en el marco del Programa Conjunto OIT/CEPAL/PNUD de Apoyo a la Red de RSE y Trabajo Decente, el presente proceso de evaluación con el doble objetivo de:

- dotar a la Coordinación de RSE y Trabajo Decente de un conjunto de instrumentos técnicos de seguimiento de los proyectos de prácticas calificantes implementados por las empresas parti-

1. El reciente Inventario de intervenciones para apoyar el empleo juvenil (IIEJ), una síntesis de 289 estudios sobre intervenciones de empleo para jóvenes llevadas a cabo en 84 países, muestra que estos programas son frecuentemente decepcionantes en términos de empleabilidad de los participantes y de costo-efectividad. Concretamente, el mismo meta-análisis, efectuado para mejorar la evidencia con respecto a las estrategias actuales, revela que sólo el 33% de los programas de empleo juvenil inventariados fueron “exitosos”, es decir que tuvieron un impacto positivo sobre las condiciones laborales (Betcherman, 2007).

participantes del Programa, así como de la situación sociolaboral y educativa de los beneficiarios con posterioridad a su egreso;

- evaluar los resultados alcanzados por los proyectos de prácticas calificantes implementados por las empresas participantes del Programa a cuatro años del inicio de su instrumentación, identificando los principales efectos producidos por sus acciones sobre las condiciones de empleabilidad de los beneficiarios.

La primera parte de este documento contiene un resumen de evidencias, ordenadas de acuerdo con las secciones correspondientes de la segunda parte del informe, que desarrolla el análisis de los resultados de la investigación. Esta segunda parte describe los resultados encontrados a partir del abordaje cuali-cuantitativo, en cinco apartados. El primer apartado examina la adecuación de la focalización lograda por el Programa de acuerdo con la definición de su población objetivo, el segundo presenta una caracterización del desempeño general del Programa desde la perspectiva de los beneficiarios, en tanto que el tercero se refiere al nivel de satisfacción. Por otra parte, el cuarto apartado considera los efectos brutos del Programa sobre las condiciones de empleabilidad de los beneficiarios en tres dimensiones: la situación ocupacional, la situación educacional y las expectativas de corto y mediano plazo. Estos análisis son completados por una serie de análisis estadísticos multivariados que buscan identificar los principales factores asociados a los logros de empleabilidad, así como determinar los efectos netos introducidos sobre las condiciones objetivas y subjetivas de empleabilidad. Por último, el quinto apartado se refiere a los efectos del Programa sobre las organizaciones empresarias desde la perspectiva de los efectores y procura dar cuenta de las lecciones aprendidas como práctica de RSE. Una tercera parte del informe contiene las conclusiones del estudio e incorpora una serie de recomendaciones. Finalmente, en un anexo independiente se presentan los aspectos metodológicos.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA JÓVENES CON FUTURO

El PJCF constituye una intervención público-privada de formación profesional y desarrollo de prácticas calificantes en empresas líderes, que busca dar una respuesta articulada a la problemática laboral de los jóvenes de sectores sociales vulnerables, mediante la mejora en sus condiciones de empleabilidad.²

Desarrollado en el ámbito de la Red de RSE y Trabajo Decente impulsada por el MTEySS, el Programa fue establecido por Convenio 164/06 entre el Ministerio y las empresas del sector privado, para la conformación de la Red de Empresas Jóvenes con Futuro, que reconoce entre sus principios rectores la responsabilidad social de las empresas en la generación de oportunidades de capacitación y práctica laboral para aquellos jóvenes que presentan mayores dificultades de inserción.

El Programa tiene el objetivo específico de generar oportunidades de inclusión social y laboral destinadas a los jóvenes, mediante prácticas calificantes realizadas en un ambiente de trabajo que permita la adquisición de las habilidades básicas y las competencias laborales requeridas por cada ocupación. Se encuentra así dirigido a jóvenes de 18 a 24 años de edad, procedentes de sectores vulnerables, que encuentren dificultades de acceso a un empleo por no haber completado sus estudios secundarios y no contar con una formación profesional acreditada o por no tener experiencia laboral significativa.

2. Para un detalle sobre la problemática laboral de la juventud en la Argentina, puede consultarse OIT (2007, 2008). En estos informes, existe consenso acerca de que los problemas de inserción laboral de los jóvenes, especialmente de los que provienen de sectores sociales vulnerables, están asociados con: la persistencia de elevadas tasas de desempleo; el fenómeno de la informalidad laboral y de los empleos precarios, que afecta en mayor medida a la población joven; y una segmentación de los itinerarios laborales como consecuencia de distintos ambientes socioeconómicos de origen y de un sistema educativo segmentado en términos de calidad de oferta diferenciada. No obstante, recientes estudios del MTEySS (2010) indican que el empleo asalariado formal orientado a la población joven creció durante el período 2002-2010 en una proporción superior al de los restantes tramos de edad. La sustantiva incorporación de jóvenes en el empleo formal que esta dinámica hizo posible implicó que una cantidad significativa de trabajadores de entre 18 y 29 años, ocupados en inserciones precarias o desocupados, accediera a empleos registrados en la seguridad social, lo que mejoró drásticamente sus condiciones laborales. Al respecto, cabe precisar que la tasa de empleo no registrado para la población de entre 18 y 29 años pasó del 64,4%, en 2003, al 47,3%, durante el primer trimestre de 2010, en tanto que la tasa de desocupación juvenil pasó, en ese mismo lapso, de 25% a 15%, lo que redujo la cantidad de desocupados en un 42%.

Las empresas participantes del PJCF confeccionan los proyectos de prácticas calificantes con la asistencia técnica de la Secretaría de Empleo del MTEySS y los ejecutan disponiendo de recursos físicos, financieros y humanos propios, y de un sistema tutorial de apoyo a los beneficiarios. Las acciones de convocatoria y reclutamiento son efectuadas por las empresas, en conjunto con las Oficinas Municipales de Empleo y la colaboración de las organizaciones de la sociedad civil.

El diseño del Programa concibe la práctica calificante como una instancia formativa que involucra una fase de formación teórica en aula –que comprende competencias básicas y técnicas– y otra de práctica laboral en un ambiente real de trabajo. La duración de las acciones varía según los proyectos de formación entre 3 y 10 meses, con una carga horaria que no debe exceder las 6 horas diarias ni las 30 semanales.

Los jóvenes reciben cuando egresan una certificación otorgada por la empresa y refrendada por el MTEySS, que les permite acreditar su participación en el PJCF y aumentar sus posibilidades de inserción. En algunos casos, se agrega un título o diploma adicional, otorgado en convenio con alguna institución educativa.

La fase de formación está dirigida a la orientación e inducción al mundo del trabajo y a la formación específica para cada puesto. Incluye además acciones de guía y acompañamiento tendientes a lograr la finalización de los estudios formales y una importante oferta de alfabetización digital. Los contenidos son dictados por instituciones debidamente acreditadas. El porcentaje de capacitación en el ámbito de trabajo oscila entre el 50% y el 80% del total proyectado e incluye la rotación por distintos puestos.

Los beneficiarios reciben mensualmente una asignación estímulo no remunerativa y un complemento, en concepto de compensación por gastos de traslado, financiado conjuntamente por el MTEySS y la empresa participante. La empresa toma a su cargo el pago de la Cobertura de Emergencias Médicas, de al menos un Plan Médico Obligatorio, de un Seguro de Riesgos del Trabajo, y de los seguros de responsabilidad civil que corresponden según la normativa vigente.

Al momento de la finalización del ciclo, las empresas capacitadoras se comprometen a difundir los perfiles ocupacionales de los jóvenes no incorporados en su planta entre aquellas que integran su cadena de proveedores, distribuidores y subcontratistas. Adicionalmente, brindan apoyo y orientación laboral a los jóvenes egresados, para facilitar la búsqueda de empleo posformación.

De modo coherente con su administración descentralizada, el PJCF es coordinado por un Comité Ejecutivo Mixto, integrado por funcionarios del MTEySS y representantes de las empresas capacitadoras fundadoras. La función principal de este Comité es evaluar los proyectos que nuevas empresas adherentes proponen, con el fin de asegurar la preservación de los valores y lineamientos contenidos en el Convenio 164/06.

Durante el proceso de evaluación participaban activamente del Programa 27 empresas líderes, 21 de las cuales pertenecían al sector servicios (diseño e informática, servicios financieros, comercio, servicios públicos, servicios de correos, seguridad privada), en tanto que las 6 restantes pertenecían a la industria manufacturera (metalmecánica, química y alimentos).

Debe indicarse que los proyectos ejecutados en el marco del PJCF no sólo contienen diferencias en aspectos tales como la cantidad de participantes y los meses de duración de las acciones, sino también en relación con los perfiles ocupacionales para los cuales se capacita a los jóvenes, de acuerdo con la heterogeneidad sectorial de las empresas participantes.³

3. Entre las ocupaciones específicas en las que los beneficiarios son formados cabe enumerar: operario metalúrgico, operario de mantenimiento, tornero, soldador, cortador, ensamblador, encintador, operador de procesos vitícolas y de elaboración, auxiliar administrativo, auxiliar contable, auxiliar de calidad, auxiliar de soporte técnico en sistemas, operador de ventas telefónicas, representante de atención al cliente, distribuidor de correspondencia, operario de logística, auxiliar operativo de correo, auxiliar de elaboración de alimentos, ayudante de conservación y mantenimiento, reposición, dibujante copista, mecánico, operador de equipos con conocimientos de procesamiento de datos, manejo de PC, máquinas de impresión, operador telefónico, programador, soporte técnico, operador de depósito, operador de empaque, recontador de valores, asistente del área de Recursos Humanos, empleado en auditoría mecánica y de calidad.

PRIMERA PARTE.

RESUMEN DE EVIDENCIAS

La focalización sobre sectores de vulnerabilidad social

El análisis de la información recogida entre los jóvenes que iniciaron las prácticas calificantes del PJCF da cuenta de que en su totalidad los beneficiarios corresponden al segmento de edad consignado por el Programa, siendo el promedio de edad, al momento del ingreso, de 20 años. El balance por sexo muestra que en un 40% se trata de jóvenes mujeres.

Es de interés señalar que una cuarta parte de los jóvenes tiene al menos un hijo a cargo que, en la mayoría de los casos, comparte la vivienda con sus abuelos. Si se consideran además las situaciones de jefatura del hogar, se comprueba que uno de cada tres beneficiarios tiene responsabilidades familiares de paternidad o jefatura de su hogar.

La condición de pobreza multidimensional que exhibe la mayor parte de los hogares de los jóvenes participantes del Programa expresa la adecuada focalización lograda sobre los sectores sociales vulnerables. Es de destacar que la mitad de los beneficiarios vive en hogares con Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI), lo que manifiesta la extensión de la privación material que existe entre ellos.⁴

Estas condiciones también se advierten al considerar otros indicadores de exclusión. Una quinta parte de ellos reside en hogares que padecen situación de hacinamiento, y uno de cada tres reside en villas de emergencia o barrios segregados, lo que implica una incidencia 10 veces mayor a la constatada entre sus pares sin estudios secundarios.

En correspondencia con este cuadro de situación, la gran mayoría de las familias de los jóvenes beneficiarios cuenta con ingresos muy bajos: un 75% percibe un monto inferior a \$2000 por mes, lo cual equivale a un ingreso per cápita de \$365.

En relación con el acceso a las tecnologías de información y comunicación, puede notarse que cuatro de cada diez beneficiarios no posee una computadora y seis de cada diez no dispone de acceso a Internet en su casa. Estas carencias adquieren particular relevancia debido a las

4. Si se compara con mediciones de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC) sobre los jóvenes de 18 a 24 años de edad del Área Metropolitana de Buenos Aires, se advierte una situación más desfavorable entre los participantes del Programa, incluso si se confronta con los que no cuentan con estudios secundarios (47% contra 23% y 41%, respectivamente).

consecuencias que la ausencia de acceso a tales medios impone no sólo sobre los modos de interacción social, sino también sobre las posibilidades de participación inclusiva en las esferas de la producción y el consumo.

El análisis de la situación laboral de los beneficiarios con anterioridad a su ingreso al Programa revela una situación no diferenciada a la de sus pares: ocho de cada diez había trabajado alguna vez antes de entrar al Programa. Sin embargo, sólo una cuarta parte contaba con experiencia en un empleo formal.

El desempeño general del Programa

Las características asumidas por los proyectos de formación puestos en marcha por las empresas participantes del Programa brindan no sólo información de interés para su seguimiento, sino que aportan elementos de análisis que facilitan la evaluación de los logros obtenidos y la identificación de las mejores prácticas.

De acuerdo con las respuestas recabadas, la mitad de los beneficiarios manifestó haber participado del Programa por un período inferior a los cinco meses, en tanto que una tercera parte indicó haber participado durante seis meses o más. Sólo una décima parte participa o participó de proyectos de formación de tres meses, cuya duración es la mínima requerida.

Si bien se detectan múltiples canales a través de los cuales los jóvenes se informan sobre la existencia del Programa, tres son los más utilizados. El primero de ellos lo constituyen los amigos, conocidos o familiares que no han pasado por el Programa (35%). Las Oficinas Municipales de Empleo son el segundo medio más utilizado por los jóvenes para informarse sobre el Programa (25%). En tanto que el tercer canal de contacto son los medios de comunicación, fundamentalmente locales o barriales (16%).

En cuanto al tiempo que las empresas destinaron a la capacitación en el aula y a la formación en el puesto de trabajo, algo más de la mitad de los entrevistados manifestó haber transcurrido igual tiempo en cada fase. Una tercera parte consideró haber recibido mayor cantidad de tiempo en la práctica en el puesto de trabajo y sólo una décima parte aseguró haber tenido más capacitación en el aula, lo que da cuenta de la orientación eminentemente práctica seguida por los proyectos de formación.

Respecto de las actividades comprendidas dentro de la fase de capacitación en el aula, debe señalarse que si bien se constata una amplia variedad de contenidos asociados a las competencias técnicas según cada perfil ocupacional, en general, se destacan cuatro como las más frecuentes:

seguridad e higiene, tecnologías informáticas, armado de CV y apoyo a la búsqueda de empleo, y derechos y deberes de los trabajadores.

Conforme con las pautas de diseño del Programa, la totalidad de los beneficiarios manifestó haber tenido un tutor a cargo durante el desarrollo de la práctica calificante. Entre los jóvenes que han pasado por el Programa, el promedio de beneficiarios por tutor es de 13,4. Sin embargo, si se considera a los jóvenes que se están capacitando en el momento de la evaluación, dicho promedio se reduce a 9,8, lo que indica la necesidad de reforzar este aspecto clave en la calidad de los proyectos de formación.

Un rasgo que merece ser especialmente resaltado, es que la amplia mayoría de los jóvenes beneficiarios ha tenido o tendrá evaluaciones continuas por parte de la empresa. Esta instancia aparece destacada como un ámbito de aprendizaje surgido del seguimiento personalizado de los tutores.

Por otra parte, cabe indicar que casi la mitad de los jóvenes ha recibido o recibirá un título o diploma adicional al certificado de participación otorgado conjuntamente por el MTEySS y la empresa. Este porcentaje se incrementa notoriamente entre quienes se están capacitando actualmente y expresa el desarrollo de las articulaciones efectuadas por las empresas en el marco del Programa con distintas instituciones educativas y de formación profesional.

Se destaca por parte de los jóvenes una fuerte apreciación del Programa, como primera experiencia de inmersión en el mundo del trabajo. Aunque se manifiestan conscientes del carácter formativo de la práctica, los beneficiarios no dejan de vivirla como una transición protegida hacia el empleo de calidad. Cabe señalar que la gran mayoría de los jóvenes que participó del Programa expresó haber realizado tareas de un modo diferenciado de las que efectuaban los trabajadores de la empresa, en consonancia con el carácter formativo de éstas.

Con referencia al comportamiento seguido por las empresas una vez culminada la formación, la encuesta permitió constatar que casi la mitad de los beneficiarios manifestó haber tenido un contacto posterior. Este aspecto, clave en el desarrollo de la capacidad de inserción sociolaboral y educativa de los beneficiarios, se corresponde con la percepción mayoritaria que existe entre ellos acerca de la necesidad de desarrollar acciones de acompañamiento con posterioridad a la formación.

Satisfacción de los beneficiarios con el desempeño general del Programa

La evaluación general del PJCF por parte de los jóvenes participantes es altamente positiva. Si se considera a aquellos que lo evaluaron muy bien (65%) y se adiciona a los que lo evaluaron bien (29%), se obtiene una evaluación positiva superior al 94%.

El nivel de satisfacción aumenta entre los jóvenes que están participando actualmente y entre aquellos que recibieron seguimiento por parte de la empresa capacitadora una vez finalizado el proyecto. Por el contrario, la evaluación tiende a disminuir entre aquellos que han compartido un tutor que tuvo a cargo un número elevado de beneficiarios.

Debe indicarse que los jóvenes no sólo realizan una evaluación altamente positiva del Programa en general, sino, en particular, de la experiencia que les brindó para desempeñarse laboralmente. Ésta resulta valorada por el 94% de los beneficiarios, y aumenta también entre aquellos que están participando actualmente y los que tuvieron seguimiento luego de la formación. Por otra parte, el 91% evalúa bien o muy bien el Programa, en términos del apoyo que brinda para conseguir un empleo.

Un dato que vale la pena subrayar es que, de todos los aspectos del Programa considerados, el que exhibe mayores niveles de satisfacción es la gestión de los capacitadores, tutores y demás profesionales. La organización de la tutoría personalizada se manifiesta así como un factor determinante en el grado de satisfacción de los beneficiarios.

Las mejoras en la calidad de la inserción laboral posformación

Los datos recabados por la encuesta muestran que el 59% de los jóvenes que concluyó la capacitación en la empresa se encuentra trabajando. Resulta útil indicar que la tasa de empleo correspondiente a los jóvenes sin estudios secundarios del mismo segmento de edad residentes en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) es del 47%. Si bien estos valores no son estrictamente comparables, dado que entre los últimos se cuentan numerosas situaciones de inactividad, su consideración aporta indicios sobre los efectos del Programa en relación con el sostenimiento de la activación de los beneficiarios y de su capacidad de inserción laboral.

Una mirada más detallada permite comprobar que la tasa de empleo presenta una notoria diferencia entre los beneficiarios que recibieron seguimiento posterior por parte de la empresa respecto de aquellos que no. La diferencia en la tasa de inserción laboral de ambos grupos supera los 20 puntos porcentuales, sin embargo, mientras que entre los jóvenes que tuvieron seguimiento es del 71%, entre los que no, es menor al 50%.

Un segundo indicador de impacto que interesa destacar se vincula con la calidad del empleo en el que los jóvenes han logrado ocuparse después de culminar la práctica. Los resultados muestran que los jóvenes que han pasado por el Programa parten de una situación ocupacional similar a la observada entre los jóvenes sin estudios secundarios del AMBA pero consiguen, una vez finalizada la formación, una inserción de mejor calidad que la que exhiben sus pares con estudios secundarios.

También puede notarse que sólo el 27% de los jóvenes que culminaron la práctica calificante

contaba con una experiencia laboral previa en un empleo registrado, en tanto que en la situación posterior a la formación en la empresa, el 68% de éstos se encontraba ocupado en un empleo registrado. Los datos de la población ocupada de jóvenes sin estudios secundarios del AMBA muestran que el porcentaje que se halla en un empleo registrado no se diferencia del observado retrospectivamente en la historia laboral de los beneficiarios del PJCF: un 22% de los jóvenes del AMBA que no cuentan con estudios secundarios completos se desempeña en un empleo registrado. En correspondencia con la focalización lograda, esta comparación revela que los beneficiarios del Programa parten de una situación algo más desfavorable que la observada para el promedio de la población objetivo.

Un tercer indicador de impacto ocupacional es aquel relacionado con las remuneraciones obtenidas en los empleos conseguidos. Los datos recogidos indican que el ingreso mensual promedio de los beneficiarios del Programa que se encuentran actualmente ocupados es de \$1594. En términos comparativos, esto implica que obtienen un ingreso mensual 2,7 veces mayor al percibido por los jóvenes ocupados sin estudios secundarios del AMBA y 1,7 veces mayor que el percibido por sus pares con estudios secundarios completos del mismo conglomerado urbano.

Respecto de la localización de la inserción laboral, la mitad (49%) de los jóvenes ocupados que participaron del Programa fueron ocupados por las mismas empresas donde realizaron la práctica calificante, en tanto que uno de cada diez jóvenes de la mitad restante consiguió emplearse en una empresa del mismo sector de actividad económica. Cabe indicar que si bien la calidad de la inserción laboral desmejora cuando no se produce en la empresa capacitadora, de igual modo resulta más favorable que la observada en promedio en la población objetivo.

El retorno a la escuela y la culminación de los estudios secundarios

Si bien el Programa no establece como objetivo específico que los beneficiarios terminen sus estudios formales, teniendo en cuenta que esto constituye uno de los valores centrales de la iniciativa, las empresas capacitadoras facilitan alternativas para que los estudios sean retomados y/o completados, poniendo especial énfasis en la concientización de la educación como medio de inclusión.

Los resultados de la encuesta permiten evidenciar un importante retorno a la escuela por parte de los beneficiarios del Programa. Seis de cada diez jóvenes que realizaron la práctica calificante retomaron sus estudios formales durante el desarrollo de la misma o con posterioridad a su culminación, siendo esta proporción mayor entre las mujeres (77%) que entre los varones (52%), y entre quienes tuvieron seguimiento por parte de la empresa (70%) respecto de quienes no lo tuvieron (53%).

Si bien cabe señalar que dos tercios de los jóvenes que participaron del Programa se encontraban avanzados en el desarrollo de sus estudios, los resultados de este regreso a la escuela son auspiciosos, ya que un 44% de los jóvenes pudo completar el ciclo y otro 46% lo está cursando actualmente. Además, entre quienes terminaron el secundario, una tercera parte está realizando estudios superiores.

La valoración de la educación que estos resultados expresan se manifiesta claramente en la indagación cualitativa. Lejos de establecer una falsa oposición entre educación formal y formación por la experiencia, los jóvenes entrevistados valoran ambas facetas de manera simultánea. Pensado para jóvenes excluidos de la escuela, la participación en el Programa vuelve a motivarlos para retomarla.

Los efectos sobre las condiciones subjetivas de empleabilidad

Los efectos del Programa no se reducen a la calidad de la inserción laboral lograda con posterioridad a la formación o al retorno y culminación de los estudios secundarios, sino que también se manifiestan sobre las condiciones subjetivas de empleabilidad de los beneficiarios.

Un primer plano de estos aspectos se relaciona con las competencias adquiridas durante la práctica calificante. Los jóvenes participantes otorgan particular valor al hecho de haber aprendido la cultura del trabajo de calidad, lo que implica para ellos, entre otros: el cumplimiento de horarios, el conducirse apropiadamente, el relacionarse con las distintas jerarquías, la aplicación de un lenguaje adecuado. Valoran también la formación en derechos laborales, así como en salud y seguridad, y entre las competencias adquiridas, destacan aquellas que los preparan para la búsqueda de empleo.

Un segundo plano donde se advierte un impacto en las condiciones subjetivas de empleabilidad es el de la sociabilidad. En este sentido, la capacitación en la empresa constituye para la mayor parte de los jóvenes una experiencia desarrolladora de habilidades sociales y, en especial, el trabajo en grupo constituye un aspecto altamente estimado. El hecho de desarrollar tareas con otros facilita la construcción de una solidaridad, que casi siempre es inclusiva de los empleados con quienes los beneficiarios comparten los espacios cotidianos y que va más allá del trabajo en equipo. Importa señalar que en ello se rescata la diversidad de perfiles, edades y niveles socioeconómicos que interactúan en un contexto más bien caracterizado por la ausencia de mecanismos informales de discriminación social.

Finalmente, en el plano más propio de la subjetividad de los participantes se nota un efecto muy positivo sobre la autoestima de quienes culminaron la práctica calificante, en gran medida producido por haber transitado con éxito una experiencia de afirmación en buena parte de los casos contrapuesta a la autodesvalorización surgida de anteriores fracasos educativos. Adicional-

mente, si se coloca la atención en la valoración del Programa como instancia generadora de oportunidades, se detecta un marcado optimismo entre los jóvenes, que se asocia con la incorporación de expectativas de movilidad social ascendente en los imaginarios sobre el futuro.

Los factores asociados a las mejoras en las condiciones de empleabilidad

La aplicación de ejercicios de análisis estadísticos multivariados permite obtener información precisa respecto de los factores que potencian o, por el contrario, limitan la obtención de los logros señalados.

Se advierte así que la probabilidad de retomar los estudios secundarios aumenta entre los más jóvenes, y entre aquellos menos atrasados en el sistema escolar. Sin embargo, es el seguimiento de la empresa capacitadora el factor que más contribuye a incrementar este regreso a la escuela. Si se considera, en cambio, la probabilidad de culminar los estudios secundarios, se comprueba que ésta aumenta también entre los jóvenes que se encuentran más avanzados en sus estudios secundarios. No obstante, la cercanía con el tutor constituye el factor más potente, lo que permite constatar la importancia del estímulo personalizado para alcanzar la culminación de la enseñanza.

La probabilidad de insertarse laboralmente se incrementa entre los beneficiarios más atrasados en el nivel de educación secundaria, lo que se asocia a trayectorias en mayor medida caracterizadas por experiencias de fracaso escolar. El seguimiento de la empresa capacitadora es un factor que incrementa las probabilidades de inserción laboral de los jóvenes participantes. Contrariamente, el vivir en un asentamiento precario es un factor que disminuye tales probabilidades, lo que expresa un “efecto vecindario” que se asocia a la operatividad de ciertos mecanismos de segregación socioespacial.

El análisis de los factores asociados a la ocupación en un empleo de calidad permite comprobar que las variaciones respecto de atributos tales como el sexo, la edad, e incluso la educación, pierden influencia entre los egresados del Programa, para quienes el haber participado del proyecto pasa a ser el principal recurso de acceso a un empleo de calidad.⁵ En tal sentido, cabe señalar que el acompañamiento de la empresa capacitadora es uno de los factores con mayor poder predictivo, independientemente del hecho de que los jóvenes se hayan ocupado o no en la empresa que les brindó capacitación. Por el contrario, puede comprobarse que la residencia en una villa de emergencia o en un barrio carenciado disminuye las probabilidades de inserción en un empleo de calidad, al controlar el efecto del resto de las variables consideradas.

5. Corresponde aclarar que si se examina la influencia de las variables correspondientes al sexo, la edad y el nivel educativo entre una población de jóvenes que no pasó por el Programa se comprueba que los mecanismos de selectividad del mercado laboral formal asociados a tales atributos operan como es válido suponer.

La medición de los impactos netos sobre las condiciones de empleabilidad

Si bien la comparación entre la situación previa al ingreso en el Programa y la situación posterior al paso por el mismo arroja resultados promisorios respecto de la mejora de la empleabilidad de los jóvenes beneficiarios, un recaudo metodológico necesario consiste en confrontar tales resultados con los observados en un grupo de similares características que no ha recibido la capacitación del PJCF. De ese modo, se busca aislar el efecto del Programa, o al menos suspender el efecto del contexto sobre los logros alcanzados, a fin de determinar el denominado impacto neto.

Los ejercicios aplicados muestran que la participación en el Programa crea un efecto estadísticamente significativo de sentido positivo sobre la probabilidad de insertarse en un empleo de calidad. La comparación respecto de la situación previa al ingreso en el Programa muestra que los jóvenes que participaron del mismo presentan una probabilidad de obtener un empleo de calidad 5 veces mayor que sus pares que no participaron, manteniendo constante el efecto del sexo, la edad, la educación y el clima educativo del hogar, entre otras variables contextuales.⁶

En igual sentido, se comprueba que la participación en el Programa produce un impacto neto significativo de sentido positivo sobre las creencias fatalistas. El haber participado del Programa genera una reducción de las creencias fatalistas de los jóvenes respecto de sus capacidades para obtener trabajo en el corto plazo, así como en las expectativas de imaginarse dentro de cinco años un futuro con empleo de calidad y estudios secundarios finalizados.

Los efectos sobre las organizaciones empresarias

Si bien se detecta una multiplicidad de efectos sobre las organizaciones empresarias, éstos pueden organizarse principalmente en tres planos. El primero se refiere al plano interno de la empresa y se advierte en la capacidad adquirida para movilizar recursos personales y poner en marcha trabajos sinérgicos entre distintas gerencias o departamentos. Otro impacto relevante se vincula con las políticas de selección de personal, que lograron remover ciertos prejuicios en las tareas de reclutamiento, especialmente relacionados con la procedencia social de los trabajadores.

Un segundo plano lo constituye el relacionamiento con otros actores. Respecto de los sindicatos, cabe decir que pese a que en algunos casos la puesta en marcha de los proyectos implicó algunas tensiones con ellos, en muchos otros casos, se logró una activa colaboración, especialmente en materia de capacitación. Por su parte, la articulación con el sector público sirvió tanto para

6. Los resultados comentados se obtienen a partir de la aplicación de un modelo de regresión logística binomial en el cual la participación en el PJCF opera como una variable independiente, junto a otras relativas a las características demográficas y socioeconómicas, incluidas con la finalidad de controlar sus efectos sobre la variable dependiente, en este caso, la inserción en un empleo de calidad.

iniciar un relacionamiento más estrecho con éste, como para consolidar las políticas empresariales de RSE mediante una asociación público-privada. Respecto de las organizaciones de la sociedad civil, se destaca la articulación lograda para desarrollar proyectos conjuntos a partir de la colaboración lograda en la implementación del Programa, especialmente en los barrios cercanos a los establecimientos de las empresas y en el reclutamiento de los beneficiarios.

Finalmente, un tercer plano de impactos sobre las organizaciones remite a las condiciones de sustentabilidad del PJCF. Aunque las empresas no han efectuado una evaluación respecto de la sustentabilidad del Programa, se detecta una marcada afirmación respecto de su trascendencia. En varios casos se argumenta que su implementación sería altamente probable incluso en un contexto en el cual no se contase con el apoyo del sector público, lo que da cuenta de la decisión de incorporar la práctica a la política de Recursos Humanos de las empresas.

SEGUNDA PARTE.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

I. Focalización

De acuerdo con los Protocolos suscritos entre las empresas y el MTEySS, el Programa “Jóvenes con Futuro” (PJCF) ha dado cobertura al momento de iniciar la evaluación en el cuarto trimestre de 2009 a 1153 jóvenes, de los cuales 981 han realizado la práctica calificante (habiéndola completado o estando en proceso de completarla), en tanto que 172 habían sido seleccionados para iniciarla en el primer trimestre de 2010. Datos de registro actualizados al tercer trimestre de 2010 muestran que el número de beneficiarios cubiertos por el Programa supera los 1500.

Un primer análisis permite establecer que el 73% de los jóvenes que iniciaron la práctica calificante la culminaron satisfactoriamente, lo que implica una tasa de deserción general no diferente de la hallada en otros programas de características similares. Es de destacar que las mayores tasas de deserción se detectaron en los proyectos de formación en el sector terciario, con mayor número de beneficiarios.

La consideración de la información básica de los jóvenes que iniciaron las prácticas calificantes revela que en su totalidad corresponden al segmento de edad consignado (de 18 a 24 años) por el Programa y que ninguno de ellos contaba con estudios secundarios completos al momento del ingreso. Por otra parte, el balance por sexo muestra que en un 40% de los casos se trata de mujeres. El promedio de edad de los beneficiarios, al momento del ingreso, es de 20 años.

Con el fin de evaluar la focalización de la población beneficiaria, se indagó el perfil sociodemográfico y económico de los jóvenes que ya han participado del Programa, así como el de aquellos que se encuentran participando actualmente y el de los que están por comenzar. Dos dimensiones de las condiciones sociales de vida de los jóvenes aparecen entonces como centrales para este propósito. La primera de ellas se asocia a las condiciones de privación material de los hogares que integran; la segunda de ellas se vincula con el grado de conectividad resultante de la disposición de paquetes TICs.

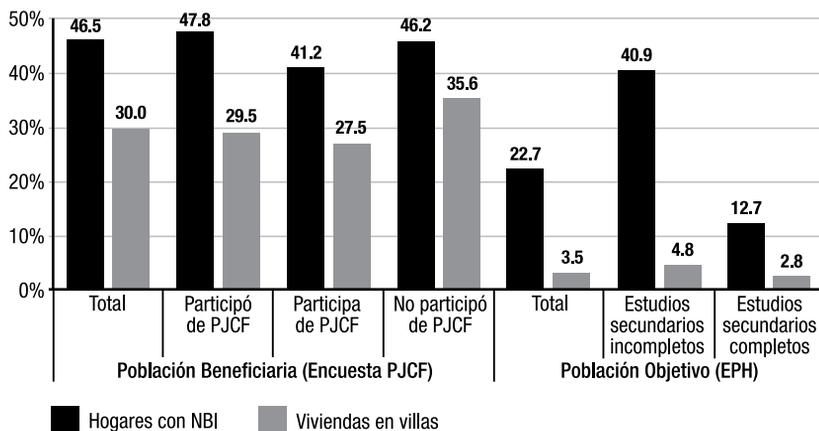
Respecto de las condiciones materiales, puede observarse que el 47% de los jóvenes proviene de hogares con Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI), lo que manifiesta la extensión de la pobreza

estructural entre la población beneficiaria. Cabe señalar que esta situación es ostensiblemente más precaria que la observada a partir de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC) entre los jóvenes de 18 a 24 años de edad del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA), entre quienes la incidencia del indicador de NBI desciende a 23%. Incluso si se compara con la situación de los jóvenes de igual tramo etario pero con estudios secundarios completos, se advierte que la incidencia de las NBI entre la población beneficiaria continúa siendo comparativamente mayor: 47% contra 41%.⁷

Importa destacar que en relación con las diferentes cohortes relevadas (jóvenes que ya han participado del Programa, jóvenes que participan actualmente y jóvenes que aún no iniciaron su participación), no se aprecian diferencias significativas vinculadas con este indicador, lo que estaría expresando, como se verá con mayor detalle más adelante, la estabilidad de la focalización.

La precariedad de las condiciones de vida también se advierte al considerar otros indicadores claves. En ese sentido, se debe subrayar que el 17% de los beneficiarios del Programa proviene de hogares en estado de hacinamiento, situación equiparable a la observada entre los jóvenes sin estudios secundarios completos del AMBA. Asimismo, uno de cada tres jóvenes beneficiarios reside en viviendas localizadas en villas de emergencia o barrios carenciados, lo cual implica una incidencia 10 veces superior a la constatada entre sus pares sin estudios secundarios de ese conglomerado urbano.

► FIGURA I.1: CONDICIONES MATERIALES DE VIDA DE LOS JÓVENES, EN %



Fuente: Encuesta PJCF - MTEySS/OIT, y EPH - INDEC.

7. Elaboración propia a partir de los datos de la EPH, INDEC, correspondiente al primer trimestre de 2007.

Los testimonios recogidos a partir de las entrevistas en profundidad reflejan estas carencias habitacionales, resaltando en particular los problemas de tenencia segura de la vivienda y de acceso a los servicios básicos de saneamiento, lo que manifiesta las múltiples dimensiones de la pobreza material, tal como lo ilustran estos casos:

“Yo vivo en un conventillo... las cloacas que antes estaban bien ahora ya están viejas y no funcionan, el agua no sube bien... yo tengo adentro cocina y baño. Hay familias que tienen baño afuera, por lo general casi todos tienen su cocina, pero con baño afuera”;

“... Está en comodato la casa en la que vivo, quedó de herencia a mi hermana, está en juicio por ambas partes. Quedamos como encargados hace 10 o 12 años acá, pero la otra parte quiere su parte, estamos con un juicio... En mi barrio son todas casas tomadas... Sí, en mi casa se pinchó la cañería de gas y el portero nos cortó como medio metro de caño, por eso no hay portero en el edificio. Por eso estamos sin gas desde el 2000 más o menos... Cocinamos con la garrafa...”.

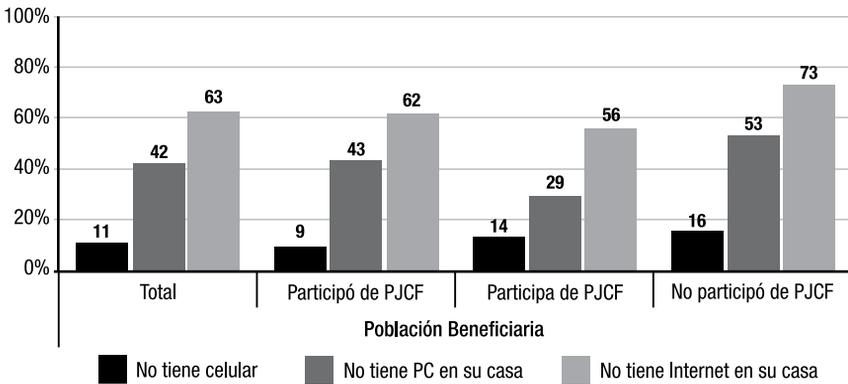
De manera complementaria, resulta de interés ofrecer una caracterización sociodemográfica y económica de los hogares de los beneficiarios. Así, respecto de su composición, cabe indicar que una importante proporción de beneficiarios comparte su vivienda con un grupo familiar extendido o compuesto, con presencia de parientes extranucleares y/o no familiares (36%). Adicionalmente, en el 22% de los casos, los jóvenes tienen al menos un hijo a cargo que, en su mayoría, suele compartir el techo con sus abuelos. Como es de esperar, este porcentaje se duplica entre las beneficiarias mujeres (34%) respecto de los varones (17%).

El promedio de miembros con ingresos remunerados por hogar es de 2,6, con una tasa de dependencia promedio de 2,3 miembros por cada integrante remunerado. La gran mayoría de las familias cuenta con ingresos totales muy bajos: un 75% percibe un monto inferior a dos mil pesos por mes, lo cual equivale a un ingreso per cápita aproximado de \$365. Esta situación es similar a la del conjunto de los hogares del AMBA con jóvenes de entre 18 y 24 años de edad sin estudios secundarios.

Al momento de reconocer las principales problemáticas que afectan a sus hogares, los beneficiarios mencionan al desempleo como el rasgo más distintivo (47%). En tanto que más de un tercio de ellos declara la muerte o la pérdida de relación con el padre, la madre o algún hermano, y una décima parte se autopercibe como pobre. No obstante, una tercera parte manifiesta no padecer ninguno de los problemas sugeridos.

En relación con el grado de acceso a las TICs por parte de los jóvenes beneficiarios, los resultados de la encuesta muestran que un 40% de ellos no tiene computadora en su casa y un 63% no dispone tampoco de acceso a Internet. Estas carencias adquieren particular relevancia en un contexto de acelerado proceso de participación de los jóvenes en las redes virtuales, a través de las cuales expanden su sociabilidad tecnológica. La ausencia de acceso equitativo a las nuevas tecnologías genera no sólo nuevas distancias sociotecnológicas, sino también barreras sobre las posibilidades de participación en las esferas de la producción y el consumo (PNUD, 2009).

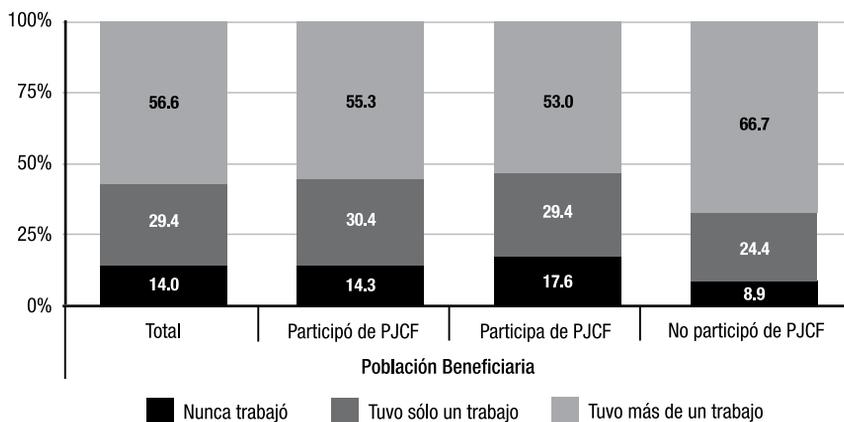
► FIGURA 1.2: ACCESO DE LOS JÓVENES A TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN, EN %



Fuente: Encuesta PJCF - MTEySS/OIT.

Para completar esta descripción, se debe hacer una breve referencia a la trayectoria laboral de los jóvenes beneficiarios, previa al ingreso en el Programa. La situación laboral previa de los beneficiarios cobra especial interés dado que constituye la línea de base sobre la que se evaluarán los efectos del Programa sobre la situación ocupacional. Cabe señalar entonces que la situación de partida de los beneficiarios no dista demasiado de la de sus pares del AMBA: aproximadamente 8 de cada 10 ha tenido al menos una experiencia laboral previa y sólo 3 de ellos han tenido sólo una, en sintonía con estudios anteriores.

► FIGURA I.3: EXPERIENCIA LABORAL DE LOS JÓVENES ANTES DEL PJCF, EN %



Fuente: Encuesta PJCF - MTEySS/OIT.

Una vez realizada esta caracterización, vale la pena detenerse en algunas de las situaciones mencionadas. Un primer grupo de ellas está conformado alrededor de lo que podría denominarse “núcleos duros de condiciones de vida excluidas”, a partir de situaciones tales como el hacinamiento, la falta de saneamiento y la tenencia irregular de la vivienda ocupada. Si bien éstos son indicadores de la correcta focalización del Programa, resulta evidente su necesaria consideración para el diseño de políticas dirigidas hacia los jóvenes de los sectores vulnerables. De este modo, se podría favorecer el acceso a otros programas sociales existentes, que ayuden a resolver carencias básicas, tomando en cuenta el carácter integral que deben tener los abordajes destinados a la población más excluida.

Por otro lado, cabe centrarse en otra carencia que, si bien no se encuentra dentro de ese núcleo duro de exclusión de las condiciones de vida, surge del bajo acceso que los jóvenes tienen a las TICs, en una época en la cual la cultura de la tecnosociabilidad está modificando los patrones de conocimiento, el aprendizaje y las diversas dimensiones de la vida social y, entre ellas, del trabajo. Dado que el principal objetivo del PJCF es incrementar las condiciones de empleabilidad de los jóvenes de los sectores vulnerables, la conectividad a Internet representa un predictor de ventajas sociales que debería ser especialmente tomado en cuenta por las políticas de juventud en el ámbito laboral.

Hoy se vive en una coyuntura más favorable para promover el acceso de los jóvenes más vulnerables a las TICs. Contradiendo en parte los pronósticos más pesimistas de la década pasada sobre el

aumento de la “brecha digital”, en los últimos años se ha producido un creciente abaratamiento de las TICs, por lo cual se advierte un acercamiento de los sectores vulnerables, en particular de los jóvenes, a las nuevas tecnologías de computadoras personales y teléfonos celulares (Castells, 2006).⁸

Un tercer grupo de problemas se encuentra relacionado con el peso que adquiere el fallecimiento de un familiar cercano, en muchos casos, el padre o algún hermano, y que se evidencia tanto en la fase cualitativa como cuantitativa del estudio. El aumento de la mortalidad por muertes violentas, sobre todo de jóvenes varones de sectores populares, es una cuestión de creciente importancia en los países de la región. Accidentes, suicidios, homicidios, además de muertes por VIH-Sida, son temas que han comenzado a plantearse en la agenda social de América Latina (Waiselfisz, 2008).

Si bien no es objetivo específico del Programa, resalta como una de las problemáticas novedosas a ser consideradas, dado el impacto subjetivo que tales pérdidas ocasionan sobre los jóvenes y su grupo familiar. Esto refuerza la convicción de implementar un abordaje integral al tratar con grupos sociales excluidos, convirtiéndose el ámbito de la formación laboral en un espacio posible desde donde se refuercen contenidos de derechos humanos, salud sexual y seguridad vial, entre otros, tendientes a prevenir la ocurrencia de muertes que son evitables.

Finalmente, cabe señalar que si bien la focalización es muy adecuada, es importante estar atentos al doble carácter del Programa: social y laboral y, en particular, estar atentos al hecho de que estos dos contenidos puedan entrar, para algunos actores participantes, en tensión. En efecto, podría plantearse una eventual discordancia entre los intereses de las empresas, más proclives a seleccionar a los jóvenes con mayores competencias, mayor escolaridad y menores grados de exclusión (en tanto esto sería indicador de mejor desempeño laboral), mientras que un objetivo central del Programa es centrarse en los grupos más necesitados, dado que cuanto más se llegue al núcleo de carencias más profundo, más progresivo será su impacto. De todos modos, no se han advertido, hasta el momento, indicadores de este eventual diferendo en los criterios de selección.

8. En este sentido, cabe mencionar la reciente implementación por parte del Gobierno Nacional del “Programa Conectar Igualdad.com.ar”, cuyo objetivo es entregar casi tres millones de *netbooks* entre los estudiantes de educación secundaria de las escuelas públicas, de educación especial y de Institutos de Formación Docente de todo el país. El PJCF y la valoración dada al acercamiento a las TICs que aparece en los testimonios de los jóvenes refuerzan la convicción de que en estas acciones reside uno de los componentes necesarios para alcanzar una mayor integración social, al dotar a los jóvenes de competencias que actualmente son consideradas indispensables para el desempeño en puestos de calidad.

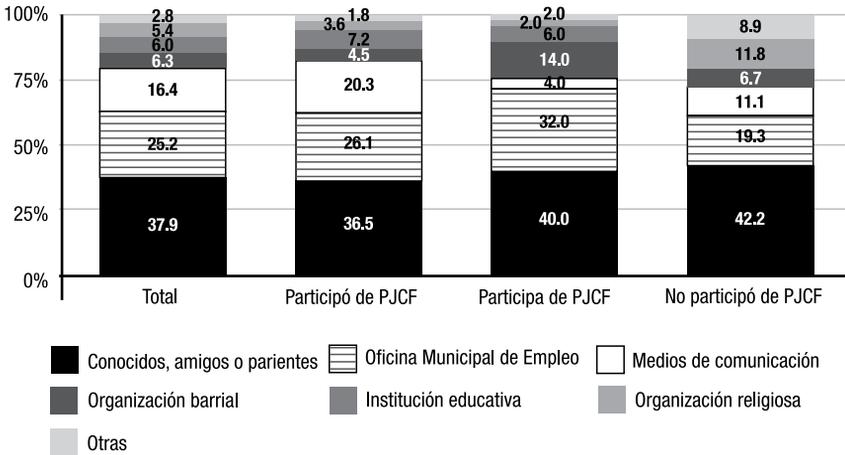
II. Desempeño general del Programa

En el presente apartado se describe el funcionamiento general del Programa desde la perspectiva de los propios beneficiarios. Esta perspectiva de análisis reviste especial interés no sólo por ser una valiosa fuente de información respecto de las características de los proyectos de formación, sino también porque permite reflejar la imagen que los participantes se han construido en relación con el funcionamiento del Programa. No obstante, es necesario señalar que precisamente por tratarse de percepciones, la información presentada puede diferir de las características objetivas que efectivamente adquirieron los proyectos llevados adelante.

El primer aspecto relevado se encuentra relacionado con el tiempo que duró la práctica en las empresas. Los resultados han permitido constatar que aproximadamente la mitad de los jóvenes que ha participado del Programa lo hizo por un período inferior a los cinco meses, en tanto que una tercera parte lo ha hecho por seis meses o más. Sólo uno de cada 10 beneficiarios participa en proyectos de tres meses, cuya duración es la mínima requerida por el reglamento operativo del Programa.

Si bien se aprecia una variedad de canales a partir de los cuales los jóvenes se informan sobre el Programa, tres son los más mencionados. El primero es el de los amigos, conocidos o familiares que no han participado directamente del Programa, siendo un tercio de los beneficiarios los contactados por este medio informal ligado a las redes de capital social. Las Oficinas Municipales de Empleo constituyen el segundo medio más utilizado por los jóvenes para obtener información sobre el Programa, con un 25% de las menciones. Entre los jóvenes que están participando actualmente, la importancia de este canal se incrementó considerablemente y ha llegado a equiparar al primero. El tercer canal de información son los propios medios de comunicación, en particular, locales o barriales: más del 15% de los jóvenes mencionó haberlos utilizado. Por último, no debe dejar de señalarse que tanto las organizaciones religiosas, como los amigos, conocidos o parientes que pasaron por el Programa adquieren una mayor importancia entre los jóvenes que aún no han iniciado la práctica calificante, lo que indica el creciente peso de estas modalidades de contacto.

► FIGURA II.1: CANALES DE CONTACTO E INFORMACIÓN CON EL PJCF, EN %



Fuente: Encuesta PJCF - MTEySS/OIT.

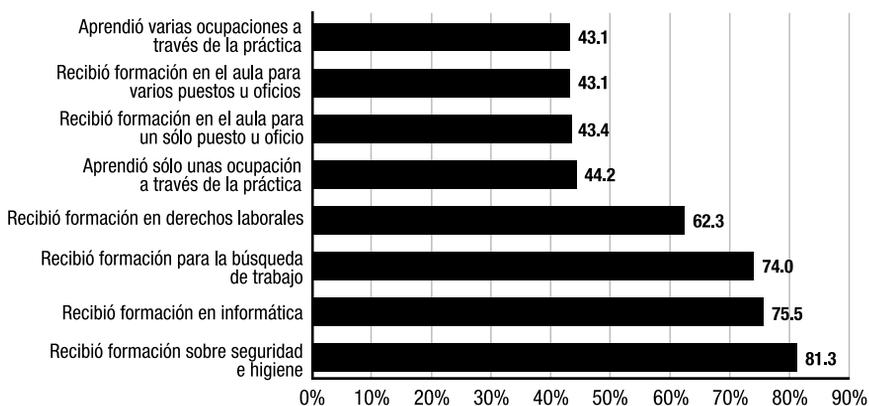
La centralidad del vínculo con organizaciones y/o personas que actuaron como canal de información sobre el Programa pone de manifiesto la importancia del capital social en el acceso a oportunidades entre los sectores más vulnerables. Una crítica conocida a los programas sociales focalizados es que a menudo son los sectores más excluidos de una comunidad los que suelen tener menos acceso a ellos, debido a que no cuentan con la información necesaria. En contrapartida, son los sectores mejor insertos localmente los que muestran una mayor capacidad de acceso a los programas sociales disponibles. Si esto es así, es probable que cuanto mayor sea el porcentaje de beneficiarios que accedan por información general y no por aquella que circula a través de las redes, mayor será la cobertura de los estratos más desfavorecidos. Éste es uno de los principales argumentos para incrementar el papel de las Oficinas Municipales de Empleo como canal privilegiado de convocatoria y reclutamiento de los participantes del PJCF.

Un dato que merece ser resaltado respecto de la relación de los jóvenes reclutados con el Programa es que casi una cuarta parte de ellos ha tenido la posibilidad de escoger un empleo en lugar de la práctica calificante, optando, no obstante, por su participación en el Programa. Este porcentaje se incrementa ligeramente entre los jóvenes que están participando actualmente del Programa: un 30% de ellos tuvo ofertas de trabajo en otros ámbitos, pero las desechó para dar

continuidad a la práctica. Si bien tal decisión puede estar motivada por la expectativa de emplearse en la empresa capacitadora, también es compatible con la importancia otorgada a la formación recibida en el Programa, como un recurso para acceder a la movilidad ocupacional.

Respecto de las actividades comprendidas dentro de la fase de capacitación en el aula, debe señalarse que si bien se constata una amplia variedad de contenidos, cuatro se destacan como los más frecuentes. En primer lugar, se comprueba que el 81% de los jóvenes manifestó haber recibido formación en seguridad e higiene en el ámbito laboral. En segundo y tercer término, se destaca como frecuente la formación en tecnología informática (75% de las menciones) y la capacitación en el armado del Currículum vitae y la búsqueda de empleo (74% de las menciones). En cuarto lugar se ubica la capacitación sobre derechos y deberes de los trabajadores, con un 62% de las menciones. Por otro lado, es importante aclarar que la capacitación en el aula relativa a las competencias específicas de las ocupaciones en las cuales se formó a los beneficiarios sigue la heterogeneidad de los perfiles ocupacionales de los proyectos implementados y es, en general, preparatoria de la fase de formación en el puesto de trabajo.

► FIGURA II.2: ACTIVIDADES QUE COMPRENDIÓ LA PRÁCTICA CALIFICANTE, EN % DE MENCIONES



Fuente: Encuesta PJCF - MTEySS/OIT.

De acuerdo con las pautas de diseño de los proyectos, la totalidad de los beneficiarios (92%) manifestó haber tenido un tutor a cargo durante el desarrollo de las actividades del Programa, sin que se hallen diferencias entre las cohortes consideradas. El promedio de jóvenes por tutor es de 13,4. Sin embargo, mientras que el promedio de beneficiarios por tutor es de 14,2 entre los jóvenes

que finalizaron la formación, en el caso de los que se están capacitando actualmente dicho promedio desciende a 9,8, lo que da cuenta de la necesidad de reforzar este aspecto clave en la calidad de los proyectos. Como se analizará más adelante, éste es uno de los aspectos del Programa que recibe mayor nivel de valoración positiva por parte de los beneficiarios.

En cuanto al tiempo que, de acuerdo con la percepción de los beneficiarios, las empresas han destinado a la capacitación en el aula y a la formación en el puesto de trabajo, algo más de la mitad de los entrevistados manifiesta que se dio igual tiempo a cada una de ellas. Asimismo, una tercera parte considera haber tenido mayor tiempo en la práctica laboral que en la formación teórica y sólo una décima parte asegura haber tenido más capacitación en el aula. Si bien estos datos revelan cierto equilibrio en el tiempo asignado a cada una de las fases de formación, parece existir una ligera tendencia hacia una orientación práctica, dentro de los márgenes contemplados por el reglamento operativo del Programa.

Por otra parte, la comparación de las respuestas dadas por aquellos jóvenes que ya participaron del Programa con las aportadas por los que se están capacitando actualmente permite corroborar un desplazamiento de los proyectos hacia una mayor formación práctica que teórica. Mientras que el 58% de los que ya fueron capacitados dice haber recibido ambos tipos de formación en igual proporción, en el caso de los que se están capacitando dicho valor desciende al 45%. En cambio, la opinión de haber recibido mayor tiempo de formación práctica que teórica presenta un comportamiento contrario, pasando de 33% entre los ya capacitados a 51% entre los que están actualmente participando del Programa.

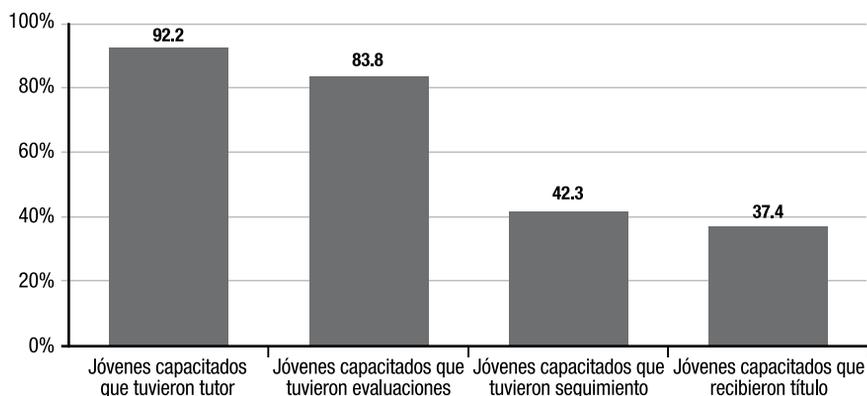
Un rasgo que merece ser especialmente resaltado es que la amplia mayoría de los jóvenes beneficiarios (81%) ha tenido o tendrá evaluaciones continuas por parte de la empresa sobre lo aprendido durante la capacitación. Esta instancia de devolución sobre los desempeños aparece destacada en las entrevistas, como un ámbito de aprendizaje surgido del seguimiento personalizado de los tutores:

“A mí me gustó, fueron 8 meses, estuvo bueno, nos iban evaluando, se iban dando cuenta qué tipo de personas estaban dentro de este grupo, había gente que iba quedando afuera, mediante las faltas y el comportamiento de cada uno. Como experiencia estuvo bueno”.

Por otra parte, cabe indicar que casi la mitad de los jóvenes (45%) ha recibido o recibirá un título o diploma adicional al certificado de participación otorgado conjuntamente por el MTEySS y

la empresa capacitadora, según lo que el Programa tiene previsto de acuerdo con su normativa. Este porcentaje se incrementa considerablemente entre quienes se están capacitando actualmente (78%) y expresa el desarrollo que han adquirido las articulaciones efectuadas por las empresas, en el marco del Programa, con distintas instituciones educativas y de formación profesional, habilitadas para otorgar títulos específicos.

► FIGURA II.3: INDICADORES SELECCIONADOS DE DESEMPEÑO DEL PJCF, EN %



Fuente: Encuesta PJCF - MTEySS/OIT.

Teniendo en cuenta que el PJCF es una iniciativa público-privada cuya implementación se realiza de manera descentralizada en las empresas asociadas, resulta de interés conocer cuál es el grado de conocimiento por parte de los beneficiarios acerca del organismo público que tiene a cargo el Programa. El análisis de las respuestas recogidas muestra una situación polarizada entre aquellos que conocen el nombre de dicho organismo (48%) y aquellos que dicen desconocerlo (52%). Un aspecto importante es que el nivel de conocimiento se incrementa entre los jóvenes que se encuentran participando actualmente, pasando del 45% en el caso de los que ya participaron al 63% en el grupo mencionado. Dentro del grupo de jóvenes que dice conocer cuál es el organismo público que participa del proyecto de formación junto con la empresa, dos terceras partes (66%) contesta correctamente indicando que es el MTEySS. Entre los jóvenes que están actualmente participando en el Programa ese porcentaje es superior al 76%.

Al profundizar específicamente en la evaluación sobre el desempeño y los alcances del Programa, es posible señalar que la gran mayoría de los beneficiarios (81%) considera que la práctica

calificante que han efectuado los habilita para desempeñarse en distintas ocupaciones y no sólo en aquella en la que se recibió entrenamiento y capacitación. Sólo el 15% de los beneficiarios considera que la capacitación recibida sirve únicamente para la ocupación específica en la cual se los capacitó o se los está capacitando. En el caso de los que se encuentran participando actualmente, la opinión respecto de la utilidad de la práctica para desempeñarse en otras ocupaciones supera al 90%.

Vinculado con este aspecto, se encuentra la percepción generalizada que los beneficiarios (83%) tienen de la práctica calificante como habilitadora de herramientas necesarias para conseguir empleo en empresas que no sean las que les brindaron formación. Esta apreciación es también más frecuente entre los jóvenes que están participando actualmente en el Programa (92%) y es congruente con los resultados encontrados en el destino de la inserción laboral posformación de los beneficiarios del PJCF.

Un aspecto relevante a ser considerado se encuentra asociado a las expectativas con las que ingresan los jóvenes al Programa. Su importancia radica en que la evaluación que suele realizarse con posterioridad al desarrollo de la capacitación suele estar en relación directa con las expectativas iniciales con las que ingresó el beneficiario. Por tal motivo, cabe resaltar el hecho de que la mayoría de los jóvenes (87%) ingresa en el Programa con la esperanza de que la empresa lo contrate una vez que finalice la práctica, expectativa que comparten todos los universos relevados.

Al indagar respecto de los problemas o deficiencias concretas del Programa, sólo el 24% de los entrevistados menciona algún inconveniente. Entre las falencias referidas sobresalen las que señalan la existencia de cierta desorganización (9%) —opinión que es casi nula entre los que participan actualmente—, demoras en la liquidación de los pagos de las asignaciones (7%) y disconformidad con el monto recibido por ese concepto (6%). Estos dos últimos aspectos son también referidos por los jóvenes que se encuentran actualmente realizando la capacitación, aunque en menor medida.

En la identificación de los aspectos positivos del Programa, los cuatro puntos mejor evaluados son los relacionados con la posibilidad de aprender a trabajar en equipo (90%), de adquirir la experiencia necesaria para conseguir trabajo (90%), de tener un ingreso fijo durante el período de la capacitación (87%) y de aprender un oficio o trabajo concreto (83%). Siguen, en orden de menciones, el estímulo recibido para retomar y culminar los estudios secundarios (78%), para seguir capacitándose en otros oficios (75%) y para aumentar la confianza en sí mismos (74%). De este modo, se observa que, en primer lugar, sobresalen los aspectos relacionados con la formación profesional y las posibilidades de conseguir empleo y, en segundo lugar, los asociados con el desarrollo personal y la confianza en las propias capacidades.

Complementariamente, los resultados de la fase cualitativa permiten constatar que uno de los aspectos que más se menciona como positivo se refiere al entorno social de la formación recibida, implicando vínculos tanto con otros participantes del Programa como con los colaboradores de la empresa:

“... Esta bueno el Programa, porque ayuda a los chicos, y ayuda en el lugar que te toque porque los mismos compañeros te ayudan a aprender cosas nuevas. Ayuda a que te vayas desarrollando, independizando”.

En igual sentido, en las entrevistas también se destaca el valor del clima de trabajo, la relación con los demás participantes y otros elementos cotidianos que muestran que para los jóvenes la práctica calificante ha sido, además de una instancia de capacitación profesional, una experiencia desarrolladora de habilidades sociales:

“... Yo me sentía bien, porque sentía que, por ejemplo, yo tenía un problema, y ellos estaban llamándome. O por ejemplo había una reunión, y yo por ser pasante no tendría que ir a participar, ellos me hacían participar de las reuniones. Entonces yo iba tomando confianza en mí, me iba sintiendo bien...”.

En algunos casos, se produce una autoevaluación respecto del propio desempeño en el proceso de formación, lo cual sin duda está relacionado con las devoluciones que los jóvenes fueron recibiendo de los tutores, así como con el intercambio generado con los compañeros del Programa y con otros colaboradores de la empresa:

“Creo que en el ámbito social que me tocaba dentro de la empresa me desarrollé bien. Y valoro eso, el hecho de poder mantener una buena conducta y una buena relación con mis compañeros de trabajo, creo que es lo más valorable...”.

La indagación cualitativa aporta así elementos de información que evidencian, además de la valoración del aprendizaje de las competencias específicas, una fuerte apreciación del Programa como primera experiencia de inducción en el mundo del trabajo. Si bien los jóvenes son conscientes de que se trata de una instancia de carácter formativo, la viven como una transición protegida hacia el mundo del trabajo, tal como se desprende del siguiente testimonio:

“... Me ayudó porque fue como mi primer trabajo, entonces fue para empezar a relacionarme en esto. Antes no había hecho nada... No sabía ni lo que era trabajar”.

Tales experiencias se dan en empresas formales, por lo cual, la existencia de “reglas claras” y un nivel de organización importante es también algo particularmente valorado:

“Estaba bien organizado, siempre fueron bien claras las reglas, estaba bien organizado”.

“Aprender lo que es un trabajo” es una frase recurrente en las entrevistas con los jóvenes que pasaron por el Programa. En varios casos, se detecta un cambio actitudinal que surge a partir de la experiencia desarrollada en la empresa, lo que los lleva a operar ciertas modificaciones en la forma de relacionarse, tal como lo relata un joven que se desempeñó en una empresa del sector de las telecomunicaciones:

“El Programa me ayudó a ser un poco más educado... en realidad tuve que cambiar el vocabulario, porque es distinto hablar con gente de otro país, que tiene otro tipo de palabras, otra forma de hablar, otra cultura... nunca había hecho algo así y me sirvió...”.

Cuando se consulta al segmento de los jóvenes que aún no han ingresado al Programa y, por consiguiente, se indaga sobre sus expectativas respecto del desarrollo y los alcances del mismo, cabe señalar que la mitad (53%) cree que obtendrá tanto experiencia laboral como conocimiento teórico general y específico. Luego, entre los que optan por alguna de las dos alternativas, se observa un predominio de los que creen que obtendrán mayor experiencia laboral (27%), mientras un 19% restante considera que obtendrá principalmente nuevos conocimientos teóricos.

Independientemente del aporte que los jóvenes consideran que recibirán del Programa, se les pidió que indicaran cuál de estos aportes preferirían recibir. En este caso, la mayor parte de ellos (62%) señaló su preferencia tanto por la experiencia en ambientes de trabajo como por la capacitación teórica, sin distinción entre una u otra. Resulta llamativo el hecho de que entre los que sí optaron por alguna de las dos opciones, una mayor proporción manifestó preferir la formación teórica (22%) a la experiencia práctica en espacios de trabajo (15%).

Si se analizan comparativamente estos últimos datos, se observa que existe una décima parte

de los jóvenes que piensa que recibirá mayor experiencia laboral que formación teórica, aunque prefiera, no obstante, lo contrario. Lo mismo puede decirse en relación con la capacitación teórica, donde es mayor la proporción de jóvenes que la prefieren a la de quienes consideran que la recibirán en mayor medida. Este eventual desajuste de expectativas entre lo que los jóvenes participantes creen que recibirán y lo que realmente desean recibir es un punto a ser considerado en la política de comunicación del Programa, con el fin de lograr una mejor explicación del sentido eminentemente práctico que posee la formación en competencias.

Haciendo referencia a las expectativas que tienen los jóvenes que aún no han ingresado en el Programa, respecto de la práctica que llevarán a cabo, se observa que tres expectativas sobresalen del resto. En primer lugar, la mayoría (58%) espera poder obtener herramientas necesarias para conseguir un empleo por su propia cuenta. Luego, obtener un empleo permanente en la misma empresa que los va a capacitar es la segunda expectativa con más menciones (49%), en tanto que en tercer lugar aparece la expectativa de que la empresa donde se realiza la práctica calificante los ayude a conseguir un empleo en otra empresa (31%).

Por otra parte, también se advierte que un 20% de los jóvenes entrevistados reduce sus expectativas a que el Programa les permita obtener un ingreso fijo por algunos meses, mientras que un 15% tiene la expectativa de recibir la capacitación teórica que no ha recibido a través de la educación formal.

Ante la necesidad de escoger, en orden de importancia, entre tener un ingreso fijo u obtener formación para el trabajo, la mayoría de los jóvenes (76%) coincide en señalar que es más importante la capacitación laboral. Por el contrario, el restante 24% considera más importante tener un ingreso fijo durante los meses que dura la capacitación. La importancia dada a la capacitación en el trabajo no presenta grandes diferencias entre los tres universos relevados.

Así como la formación laboral tiene para los jóvenes un peso aún mayor que el ingreso percibido, lo mismo debe decirse de la formación personal respecto de la laboral. Frente a una pregunta que coloca a los jóvenes ante alternativas excluyentes (aunque en la realidad no lo son), se observa que el 86% de los entrevistados opina que el Programa debería concentrarse en brindar los medios para poder terminar el nivel secundario. Sólo el 14% considera que debería focalizar los esfuerzos en brindar capacitación para un trabajo concreto. Si bien el Programa está dirigido a mejorar las condiciones de empleabilidad de los jóvenes de los sectores vulnerables mediante la capacitación en competencias, la culminación de los estudios secundarios es, en la perspectiva de los beneficiarios, algo particularmente estimado, en línea con la mayor valoración que le otorgan a la fase de capacitación en el aula más que en el puesto de trabajo.

Desde el punto de vista de la percepción de la formación en los espacios de trabajo, un aspecto a destacar es que para la mayoría (82%) de los jóvenes que participó del Programa existen claras diferencias entre las tareas que tuvieron que desempeñar durante la fase práctica respecto de las que realizaban los trabajadores de la empresa. Aunque también mayoritaria, dicha proporción disminuye entre los actuales beneficiarios a dos terceras parte (67%). Estos resultados son coincidentes con los hallados en la fase cualitativa y remarcan el carácter formativo de las tareas realizadas por los jóvenes en los ambientes reales de trabajo, ante la presencia de los tutores especialmente designados por cada empresa.

Con referencia al comportamiento de las empresas una vez finalizado el proyecto, la encuesta permitió constatar que en poco menos de la mitad de los casos (42%) se hizo un seguimiento de los jóvenes que habían culminado la práctica, mediante sucesivos contactos presenciales y telefónicos, organizados por la empresa con la finalidad de apoyarlos en la búsqueda laboral. Como se verá más adelante, éste constituye un aspecto clave para explicar la capacidad de inserción de los jóvenes y es coincidente con la opinión mayoritaria de los jóvenes (93%), que sostiene la necesidad de impulsar acciones de acompañamiento posformación.

El desempeño del Programa en relación con las trayectorias juveniles

Consideramos importante enmarcar el Programa en una serie de transformaciones recientes que se han producido en el mundo del trabajo y en su relación con la formación educativa. Distintos autores las han caracterizado como el “fin de las trayectorias lineales” de pasaje de la escuela al mundo del trabajo. Los cambios en el mundo del trabajo han implicado la terminación de este tipo de trayectoria hegemónica, con un sentido único y pasos bien definidos: la finalización de los estudios formales para, luego, ingresar en el mercado laboral; punto de inflexión que marcaría, a la vez, el comienzo de la vida adulta.

El reconocimiento de estas modificaciones no significa desconocer que las trayectorias lineales continúan siendo mayoritarias, sino enfatizar el hecho de que coexisten con otras modalidades. En muchos casos, los condicionamientos de la precarización laboral han dado lugar a trayectorias ocupacionales inestables, en las que se van hilvanando empleos temporarios de baja calidad con situaciones de desempleo, desaliento e inactividad, y finalmente se conectan con un regreso a empleos precarios. Es indudable que la causa principal de este “ciclo de inestabilidad” reside en la desestabilización del mundo del trabajo, producida hace más de una década y que todavía hace sentir sus efectos. No obstante, cabe señalar que en contraposición con esa dinámica se está conformando en Argentina una oferta pública de nuevas instancias de formación, para que las

desventajas de este panorama puedan ser convertidas en nuevas oportunidades de capacitación.⁹

El PJCF podría enmarcarse entre estas nuevas iniciativas que atienden el surgimiento de trayectorias no uniformes de articulación entre el mundo escolar y el laboral. Se trata de una práctica calificante, que si bien no puede asimilarse a un trabajo, no deja de ser percibida como una experiencia “entre la escuela y el trabajo”. Por un lado, el Programa introduce un incentivo para la culminación de los estudios secundarios, mientras que, por el otro, brinda una capacitación práctica en competencias laborales. No aparece así como un programa remedial para quienes han abandonado la escuela, aceptando esta situación sin cuestionarla, sino que al mismo tiempo que prepara para el mundo laboral, intenta la reconsideración de decisiones ya tomadas sobre la escolaridad. Por otro lado, además, el Programa acerca a los beneficiarios una “muestra” de lo que puede ser un empleo de calidad, por sus beneficios y por la experiencia subjetiva de respeto que conlleva. Sabiendo que para lograr un puesto efectivo es necesario “tener el secundario completo”, potencia el incentivo por la terminalidad educativa, tal como se desprende del siguiente testimonio:

“Sí, lo que estaba bueno, que me gustó mucho es que te daban la oportunidad de ingresar a un trabajo en el cual si no tenés el secundario completo, es muy difícil que puedas entrar. Un trabajo en el cual tenés obra social, tenías premios, tenías de todo. Y además te incentivaba a seguir estudiando para seguir estando en la empresa, así que sí, me gusto. Me incentivó bastante para empezar a estudiar, aunque en ese tiempo no rendí gran cantidad, rendí una sola mientras estuve acá pero bien, ahí fue cuando empecé a rendir”.

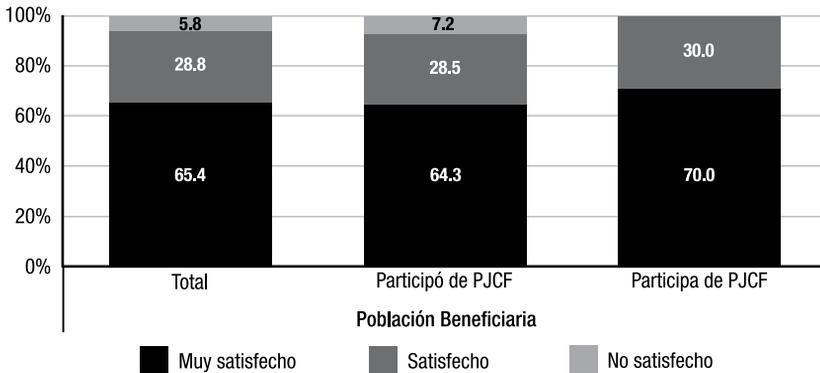
Testimonios como éstos muestran la posibilidad de inscribir el Programa “Jóvenes con Futuro” dentro de una nueva generación de políticas públicas de desarrollo de las condiciones de empleabilidad acordes con la creciente difusión de las trayectorias no lineales entre educación y trabajo, que buscan otras maneras de articular ambas instancias, mostrando la posibilidad de volver a crear oportunidades de formación profesional y de retorno a la educación, a partir de una experiencia en el ámbito de las empresas.

9. En tal sentido, son importantes iniciativas como las llamadas Escuelas de Reingreso, que brindan marcos flexibles para la terminalidad secundaria aun a quienes hace años han abandonado su educación y entrado en el mundo laboral. De igual modo, también debe destacarse la constitución de una nueva oferta de educación superior en diferentes zonas del país y, en particular, en el Gran Buenos Aires, a la que acceden jóvenes de sectores populares, en muchos casos con una inserción precaria en el mundo del trabajo (Tiramonti, 2007).

III. Satisfacción de los jóvenes participantes

La evaluación general del PJCF tiende a ser altamente positiva, sin que se presenten grandes diferencias entre los distintos segmentos relevados. Si se toman en consideración todos aquellos beneficiarios que evaluaron muy bien el Programa (65%) y se les suman los que lo calificaron como bueno (29%), se obtiene una evaluación positiva superior al 90%. El nivel de satisfacción tiende a incrementarse entre los jóvenes que están participando actualmente y entre aquellos que tuvieron seguimiento por parte de la empresa una vez finalizado el proyecto. Por el contrario, la evaluación general del Programa tiende a disminuir entre aquellos jóvenes que han compartido el mismo tutor con mayor cantidad de beneficiarios.

► FIGURA III.1: SATISFACCIÓN DE LOS BENEFICIARIOS CON EL PJCF, EN %



Fuente: Encuesta PJCF - MTEySS/OIT.

En relación directa con lo observado anteriormente, los jóvenes no sólo realizan una evaluación altamente positiva del Programa en general, sino también de la experiencia práctica que les brindó para desempeñarse laboralmente. Dicha experiencia es valorada positivamente por el 94% de los beneficiarios y se incrementa entre aquellos que están participando actualmente y entre los que tuvieron seguimiento por parte de la empresa. Como en la valoración general, la satisfacción con la práctica calificante se reduce entre aquellos jóvenes que tuvieron menor proximidad con el tutor a cargo.

Por otra parte, la gran mayoría de los jóvenes (91%) evalúa bien o muy bien el Programa

en términos de la preparación que brinda para conseguir un empleo. Esta evaluación positiva es levemente mayor entre los jóvenes que están participando actualmente (96%) y entre los que han tenido un seguimiento por parte de la empresa una vez finalizada la práctica (94%). Dado que uno de los aspectos que mayores expectativas genera entre los jóvenes es la posibilidad de adquirir experiencia laboral, no sólo para mejorar su capacitación, sino también para facilitar la búsqueda de empleo, el hecho de contar con una evaluación positiva en ambos aspectos es un dato de importancia para el desarrollo del Programa.

De forma similar a lo observado con la evaluación general de la práctica calificante y del apoyo brindado para conseguir empleo, la gestión de los capacitadores, tutores y demás profesionales que participaron en el proceso de formación recibe una evaluación positiva del 97%. Entre todos los aspectos analizados, éste es el que recibe un mayor porcentaje de evaluaciones positivas, sin que se observen diferencias significativas entre los distintos grupos relevados, lo que implica que la tutoría personalizada constituye un factor determinante de la satisfacción de los beneficiarios del PJCF.

IV. Efectos sobre las condiciones de empleabilidad de los jóvenes participantes

Las evaluaciones de impacto tienen como propósito principal determinar si un programa produjo los efectos deseados en las personas, hogares e instituciones a los cuales se aplica; a fin de obtener una estimación cuantitativa de estos beneficios y evaluar si ellos son o no atribuibles a la intervención. Los programas de capacitación laboral para jóvenes han sido extensamente evaluados en la experiencia internacional, lo que ha dado lugar al desarrollo de una variedad de métodos innovadores de evaluación, así como a un cuerpo de evidencias importante sobre su efectividad.

En esta sección se aborda el análisis de los efectos del PJCF sobre las condiciones de empleabilidad de los jóvenes que egresaron del mismo. Con el fin de evaluar en qué medida el Programa introdujo cambios significativos en tales condiciones, se tomará en cuenta la situación previa al ingreso y se la comparará con la situación posterior al egreso. Para contextualizar estas situaciones, se presentarán comparaciones con la situación de los jóvenes de igual tramo etario sin estudios secundarios residentes en el AMBA, a partir de los datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), INDEC, correspondientes al primer trimestre de 2007.

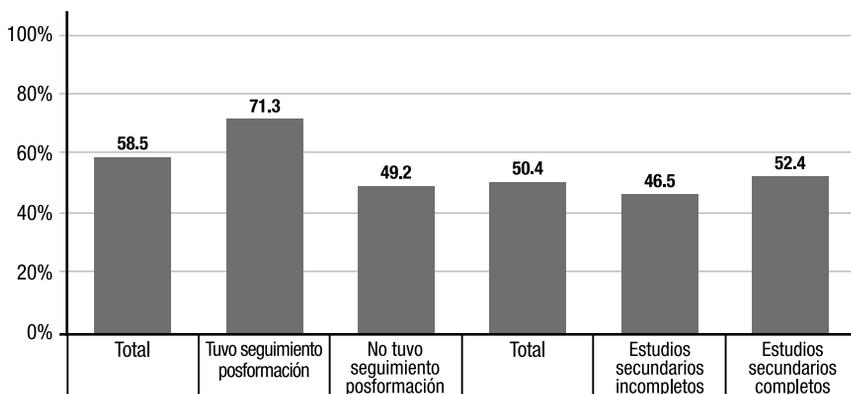
Operativamente, la mejora en las condiciones de empleabilidad de los jóvenes participantes es definida en este marco como la capacidad de las acciones del Programa para mejorar las oportunidades de acceso a un empleo de calidad y/o de desarrollo laboral de la población beneficiaria (MTEySS, 2010), y es evaluada en dos dimensiones sustantivas: la calidad de la inserción ocupacional posterior a la formación en la empresa y el acceso y la culminación de los estudios secundarios.

A continuación se ofrece un análisis cuali-cuantitativo tanto de los impactos brutos como de los impactos netos del Programa en dichas dimensiones, prestando atención tanto a los aspectos objetivos como a aquellos relacionados con la subjetividad. Los impactos brutos se refieren a los cambios observados en los beneficiarios sin que sea posible distinguir cuáles han sido originados por el Programa y cuáles, por el contexto (problema de atribución). En cambio, los impactos netos se refieren a aquellos cambios en los que sí es posible establecer la diferencia entre la situación que se presenta después de haber participado en el Programa, frente a la situación que se encontraría si no se hubiese participado de éste (estado contrafactual).

IV.1. Efectos sobre la situación ocupacional

Como primera consideración respecto del análisis de los efectos del Programa sobre la situación ocupacional de los beneficiarios que culminaron su participación en él, cabe destacar que el 59% se encuentra actualmente ocupado, sin diferencias relevantes por sexo. Para contextualizar este parámetro, sirve indicar que la tasa de empleo correspondiente a los jóvenes del mismo segmento de edad residentes en el AMBA es del 50%, en tanto que la del subconjunto de jóvenes sin estudios secundarios completos es del 47%. Si bien estos valores no son estrictamente comparables, dado que la población de referencia está integrada en mayor medida por personas en condición típica de inactividad, nos permite presumir los efectos positivos del Programa respecto del sostenimiento de la activación de los jóvenes beneficiarios y de su capacidad de inserción laboral. En tal sentido, cabe señalar que 6 de cada 10 beneficiarios que se encontraban sin trabajo al momento de la encuesta indicaron haber trabajado luego de finalizada la práctica calificante. De esta manera, más de 8 de cada 10 de los jóvenes que pasaron por el Programa obtuvieron un empleo en al menos una oportunidad con posterioridad a su formación. Entre los que ya no se encuentran trabajando, la casi totalidad está buscando activamente empleo y sólo una décima parte ha pasado a la inactividad, en la mayor parte de estos casos debido a razones relacionadas con la maternidad o el retorno a los estudios.

► FIGURA IV.1: INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES DESPUÉS DEL PJCF, EN %



Fuente: Encuesta PJCF - MTEySS/OIT, y EPH - INDEC.

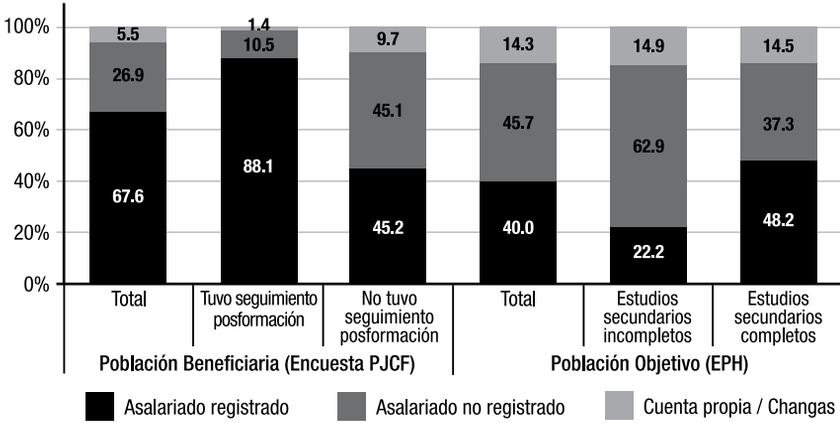
Una mirada más detallada sobre la inserción laboral de los beneficiarios permite visualizar que la tasa de empleo presenta una notoria diferencia entre quienes recibieron seguimiento posterior por parte de la empresa, respecto de aquellos que no han tenido ese contacto posformación. La brecha entre ambos grupos supera los 20 puntos porcentuales: mientras que entre los jóvenes que tuvieron seguimiento la tasa de empleo es del 71%, entre los que no han tenido contacto, dicha tasa es menor al 50%, equiparándose con la inserción laboral lograda por el conjunto de jóvenes del AMBA.

El segundo indicador de resultados que importa destacar permite una aproximación a la calidad del empleo de los jóvenes que han logrado insertarse una vez finalizada la práctica calificante. A tal efecto, se analiza dicho aspecto en clave comparativa respecto de la trayectoria laboral de los propios beneficiarios, previa al ingreso en el Programa, y respecto de la población del mismo segmento etario del AMBA.

Los resultados obtenidos muestran que los jóvenes que han pasado por el Programa, parten de una situación ocupacional similar a la observada entre los jóvenes sin estudios secundarios completos del AMBA pero consiguen, una vez finalizada la práctica, una inserción laboral de mejor calidad que la que exhiben incluso, y en promedio, los jóvenes con estudios secundarios finalizados de dicho aglomerado. Puede notarse que sólo el 27% de los jóvenes que culminó la práctica calificante contaba con una experiencia laboral previa en un empleo registrado. En tanto que, cuando se considera la situación posterior al paso por el Programa, ese porcentaje se incrementa al 68%,

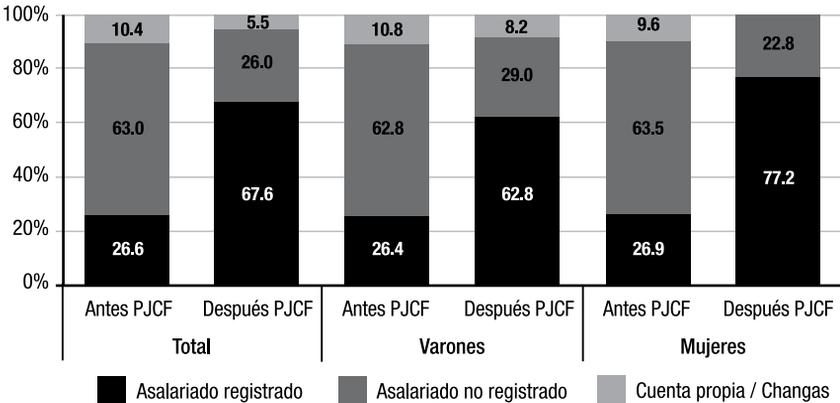
creciendo 41 puntos porcentuales la tasa de inserción laboral de calidad respecto de la situación previa al PJCF.

► FIGURA IV.2: CALIDAD DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES DESPUÉS DEL PJCF, EN %



Fuente: Encuesta PJCF - MTEySS/OIT, y EPH - INDEC.

► FIGURA IV.3: CALIDAD DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES ANTES Y DESPUÉS DEL PJCF, EN %



Fuente: Encuesta PJCF - MTEySS/OIT, y EPH - INDEC.

Resulta útil indicar que los datos de la población ocupada de jóvenes sin estudios secundarios del AMBA muestran que el porcentaje de ellos que se encuentra en un empleo registrado no se diferencia del observado retrospectivamente en la historia laboral de los beneficiarios del PJCF. Sólo un 22% de aquellos que no cuentan con estudios secundarios completos se encuentra actualmente ocupado en un empleo registrado. En correspondencia con la focalización lograda, esta comparación revela que los beneficiarios del PJCF parten de una situación no más favorable que la observada entre sus pares sin estudios secundarios.

Por otra parte, también se advierte que la ocupación en un empleo de calidad de los beneficiarios del Programa es comparativamente mayor a la observada entre los jóvenes ocupados del AMBA con estudios secundarios completos: mientras que un 48% de éstos se halla inserto en un empleo registrado, el porcentaje obtenido entre los jóvenes que culminaron la práctica calificante es, como se mencionó, del 68%.

Adicionalmente, cabe señalar que cuando se consideran las diferencias por sexo, se comprueba que las mujeres beneficiarias evidencian un mejor desempeño relativo que los varones. Partiendo de una situación laboral comparable, se advierte que, en la situación posterior al egreso del Programa, el 77% de las jóvenes actualmente ocupadas se desempeña en un empleo registrado, mientras que en el caso de los varones esa tasa es del 63%.

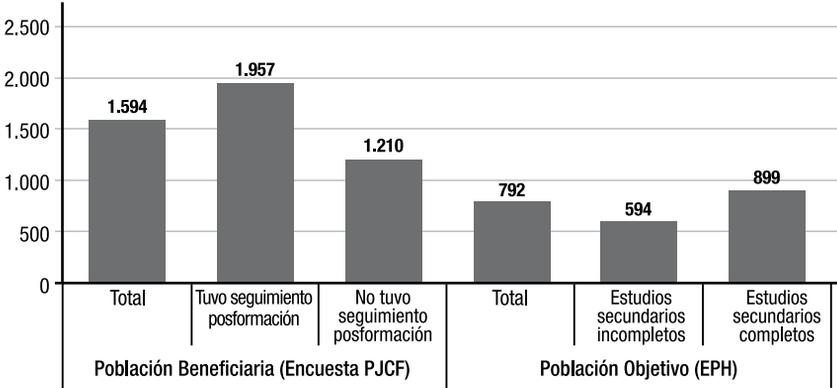
De igual manera que lo afirmado respecto de la tasa de empleo, resulta pertinente señalar que la existencia de seguimiento posterior por parte de la empresa introduce un efecto significativo en el incremento de la capacidad de los beneficiarios de insertarse en un empleo de calidad. Así se observa que, entre quienes recibieron ese seguimiento, la tasa de empleo registrado asciende a 88%, mientras que entre quienes no tuvieron contacto posterior con la empresa que les brindó capacitación ese porcentaje disminuye a 45%.

Otra dimensión relevante de la calidad de la inserción laboral de los beneficiarios es la relativa a las remuneraciones obtenidas. Los datos recogidos indican que el ingreso mensual promedio de fuentes laborales de los beneficiarios que pasaron por el Programa y que se encuentran actualmente ocupados es de \$1594.¹⁰ En términos comparativos, esto implica que obtienen un salario 2,7 veces mayor al percibido por los jóvenes ocupados sin estudios secundarios residentes en el AMBA y 1,7 veces mayor al percibido por aquellos con estudios secundarios completos del mismo conglomerado urbano. Tales brechas salariales sin duda expresan una marcada ventaja en la cali-

10. Se trata de valores corrientes, correspondientes al cuarto trimestre de 2009.

dad de los empleos obtenidos por los jóvenes que pasaron por el Programa, en comparación con el tipo de inserción predominante entre sus pares.

► FIGURA IV.4: INGRESO MENSUAL PROMEDIO DE LOS JÓVENES DESPUÉS DEL PJCF, EN PESOS



Fuente: Encuesta PJCF - MTEySS/OIT, y EPH - INDEC.

Como en los otros indicadores medidos, se comprueba una considerable diferencia si los jóvenes han sido capacitados por una empresa que dio seguimiento posterior o no: el ingreso percibido por los beneficiarios del Programa que contaron con acompañamiento por parte de la empresa es un 62% mayor al obtenido por los beneficiarios que no contaron con dicho apoyo. Estas diferencias salariales permiten sugerir que más allá de las condiciones de registración laboral a la que los jóvenes egresados del Programa acceden en mayor medida, la mejora en la calidad de la inserción ocupacional se apoya en el acceso a sectores de producción y servicios con mayores niveles de productividad laboral.

En tal sentido, cabe indicar que la mitad (49%) de los jóvenes ocupados que participaron del Programa fueron ocupados por las mismas empresas donde realizaron la práctica calificante, en tanto que una décima parte consiguió emplearse en una firma del mismo sector de actividad que la empresa que le brindó la capacitación.

Cuando se considera la calidad de la inserción laboral posterior a la formación según la localización, se advierte que, aunque desmejora cuando los beneficiarios no se incorporan a la empresa capacitadora, continúa siendo comparablemente más ventajosa que la observada para el conjunto de la población objetivo. Los datos recogidos por la encuesta muestran que la casi totalidad de los beneficiarios que se vincularon posteriormente a la empresa en la que realizaron la práctica califi-

cante declara hallarse en una situación de empleo registrado, en tanto que casi la mitad (45%) de los que se ocupan en otra empresa revela hallarse en igual situación. De este modo, se encuentra que la calidad de la inserción laboral de los beneficiarios que no se ocupan en la misma empresa en la cual fueron capacitados es similar a la observada entre los jóvenes ocupados del AMBA con estudios secundarios completos, lo que da cuenta del incremento alcanzado en las condiciones de empleabilidad.

Para concluir este apartado, importa resaltar los efectos positivos de la práctica calificante sobre las condiciones subjetivas de empleabilidad de los beneficiarios, observando cuál es su valoración respecto de las propias capacidades para conseguir empleo. En tal sentido, cabe indicar que el 85% de los jóvenes que pasó por el Programa respondió afirmativamente a tal interrogante, acotando las brechas detectadas según el hecho de haber recibido seguimiento, como se verá más adelante en relación con el impacto sobre las expectativas.

La profundización de estos tópicos durante las entrevistas mostró que los jóvenes se refieren principalmente al apoyo brindado por el Programa para mejorar su desempeño en el ámbito laboral y a la posibilidad de sumar mayor experiencia en el desarrollo de un oficio o una actividad particular, como los elementos centrales de sus mejoras en la capacidad de inserción laboral.

EL APRENDIZAJE DE LA CULTURA DEL TRABAJO DE CALIDAD

La indagación cualitativa muestra que los efectos del PJCF son importantes y se plasman en distintos aspectos de la vida de los beneficiarios. Uno de ellos es el que remite al aprendizaje de la “cultura del trabajo de calidad”, que acompaña la adquisición de las competencias específicas. Otro es el que se aprecia en torno al desarrollo de las capacidades para entablar relaciones y un tercero se refiere a elementos más propios de la subjetividad de los beneficiarios.

En relación con el primero de los aspectos mencionados, un indicador importante es que la casi totalidad de los beneficiarios considera que las competencias aprendidas no sólo son válidas para un puesto de trabajo en la misma empresa en la cual se capacitó, sino para otros puestos a los que podría aspirar en el futuro. Los jóvenes entrevistados otorgan una particular valoración al hecho de haber aprendido y también experimentado lo “qué es un trabajo”: el cumplimiento de los horarios, las formas de conducirse, el trato con distintas jerarquías, el tipo de lenguaje a utilizar.

Esta apreciación pone en evidencia un aspecto de no menor importancia en una época en la cual se ha tematizado sobre el supuesto “fin de la cultura del trabajo”. Para buena parte de las generaciones anteriores, las trayectorias lineales entre la escolaridad y el trabajo eran formas de

inserción que se daban bajo la suerte de un pasaje casi natural, traccionado por contactos familiares o vecinales que constituían un elemento central en la conformación de la cultura del trabajo. Pero la crisis ocupacional de los años noventa quebró esa continuidad. En una o dos generaciones, se perdió esta forma de entrada en el mundo del trabajo al punto que comenzó a hablarse de cierto extrañamiento de las nuevas generaciones frente a un mundo obrero ya pasado (Svampa, 2000). Algo de esto resuena en los testimonios que afirman haber comprendido por primera vez qué era una empresa y cómo funcionaba. Evidentemente, nada de esto es dado por hecho para los jóvenes de los sectores populares, tal como se desprende de la siguiente entrevista:

“... Como una experiencia te sirve... ya el hecho de empezar en un lugar te sirve un montón. A lo mejor si vos nunca trabajaste en ningún lado y empezaste ahí ya después sabés como tomar las cosas, laburar con mucha gente, que por lo general cuando estás en la secundaria no estás acostumbrada primero a laburar, y segundo a ver a un montón de gente, a moverte en un espacio, a respetar horarios, que tenés tu horario para almorzar, para salir... Está bueno porque aprendes cómo ubicarte en un lugar... o sea, es otra gente, gente más grande, es algo distinto. Al principio a lo mejor te cuesta un poco porque ves a todos serios, tranquilos... pero te sirve para ver cómo manejarte en un ámbito de gente grande”.

Todo esto revela las dificultades que conlleva la falta de experiencias en empleos de calidad. Por ello la diferencia aparece tan clara, y el hecho de estar en empresas formales, donde la institucionalidad se encuentra bien estructurada, es algo que desde la mirada de los jóvenes es particularmente beneficioso. En efecto, parte importante de la formación recibida comprende aspectos básicos de un empleo de calidad, como seguridad e higiene y derechos laborales, ambos señalados en la mayoría de los casos como uno de los principales componentes de la formación recibida.

“Sí, se notan los cambios. Ya el hecho de estar en una empresa grande, como es un Correo, en mi caso cambia, por ser que antes estaba trabajando en lugares en negro. Es un lugar diferente, el tema de que te den una tarjeta para fichar, la responsabilidad, los premios que te dan, y cambia todo, cambia la forma de pensar de uno, está bueno”.

Además de este aprendizaje general, al referirse los jóvenes a las competencias básicas, se

subrayan aquellas que acrecientan sus posibilidades en los eventuales procesos de búsqueda de empleo. Se valora particularmente el aprendizaje del armado del Currículum vitae, saber desenvolverse en una entrevista y otras competencias para la búsqueda laboral, tal como se desprende del siguiente testimonio:

“Te enseñaban cosas como armar un Currículum o hacer una presentación hablada hacia un posible jefe o un entrevistador. Sí, hubo ayuda para poder conseguir otro trabajo”.

Dentro de las competencias no ligadas a la ocupación para la cual se capacita, en muchos casos es valorado el logro de un mayor manejo autónomo en la ciudad y, en particular, en las áreas del centro, lo cual testimonia los condicionantes de segregación socioespacial que sufren los jóvenes y cómo esto los lleva a una restricción de la movilidad y de las áreas de la ciudad por donde circulan. Si concordamos con la idea de que en una sociedad inclusiva se maximiza la movilidad y se facilita la multiplicación de contactos, se advierte que un menor manejo de la ciudad refuerza la segregación y la autoexclusión, como surge en este testimonio, donde el aprender a desenvolverse en el espacio y en situaciones de interacción social aparecen relacionados:

“... Yo, gracias a la experiencia que tuve en la empresa, pude desenvolverme en la calle. Yo antes me quedaba, me dejabas en un lugar y me perdía. Eso es lo que más marcó, porque yo antes ni hablaba, no te saludaba si no te conocía, era totalmente fría... Yo cambié totalmente”.

Cabe destacar que todos estos aprendizajes mencionados implicaron la dedicación de los tutores y otros colaboradores de las empresas donde los jóvenes desarrollaron su formación. Esto se refiere en varios testimonios, en los cuales se aprecia la organización de las actividades o la dedicación brindada durante la práctica calificante, que incluía entre otros aspectos instancias periódicas de evaluación:

“... lo bueno del programa es que fueron bastante dedicados a nosotros, porque éramos un grupo, teníamos un aula donde nos explicaban bien todo, todo muy detallado, se portaban bien, nos iban evaluando lo que ellos nos explicaban durante los meses”.

En relación con las competencias técnicas específicas, debe aclararse la dificultad que los beneficiarios presentaron, en las entrevistas en profundidad, para poder enumerar claramente todo lo aprendido. En muchos casos, una determinada tarea se compone de múltiples destrezas que al aprenderse de manera integrada no se presentan nítidamente objetivadas. Por tal motivo, es válido presumir que las competencias aprendidas han sido muchas más que las que permite deducir la propia capacidad de objetivación de los jóvenes entrevistados. Un aspecto notable es que, ya sea por esta dificultad o por otras razones, no hay en las entrevistas muchas menciones espontáneas sobre competencias específicas acopiadas. Por ejemplo, se destaca haber aprendido el “trabajo administrativo”, aunque luego les es más difícil expresar sus distintos componentes. No obstante estas dificultades, existe una clara conciencia de la utilidad de las competencias adquiridas, especialmente en las áreas de servicios, que demuestran tener, en las representaciones de los jóvenes, un especial atractivo como camino de movilidad social. En algunos casos, esta posibilidad aparece explicitada, como en el siguiente testimonio:

“Por ejemplo, yo antes leía en los diarios “Administración” y no pensaba que lo sabía hacer; y eso fue una orientación, hasta saber Administración en una empresa, el programa me ayudo a manejarme...”

Por otra parte, y aunque referido a una competencia transversal a distintas ocupaciones, no es de extrañar que sean recurrentes las menciones al tema de la computación y al manejo de los paquetes informáticos utilizados en las empresas, dada la importancia asignada por el Programa a la cuestión de la alfabetización digital:

“... todo lo que sé ahora sobre computación lo aprendí ahí... porque antes de que empecemos no sabía nada, en mi caso, tuvimos un mes de capacitación. Vimos Word, Excel, Power Point. Estuvimos un mes con todo eso”.

En cuanto a las competencias relacionales, un aspecto valorado por la amplia mayoría de los jóvenes es el trabajo en grupo. Distintos estudios sobre juventud recalcan la importancia de los grupos de pares en esta etapa del ciclo de vida. Ya sea en la escuela, en el barrio o en instituciones ligadas al ocio o al deporte, la importancia del grupo es central; los pares continúan siendo referentes centrales en la transición hacia la vida adulta. En este sentido, dos aspectos del trabajo en equipo parecen articularse: por un lado, el hecho de desarrollar una tarea junto a otros, aprender juntos

y con un grado de solidaridad entre ellos. Por otro lado, se detecta un sentimiento de pertenencia al grupo, aunque circunscripto al período de la formación. Tales dimensiones aparecen resaltadas por los distintos testimonios, donde el grupo es muy valorado, en muchos casos no limitándose a los otros participantes del PJCF, sino incluyendo también a los empleados de la empresa con quienes se compartían espacios cotidianos. El grupo era un apoyo para los problemas y dudas que se suscitaban y, sobre todo, constituía el marco de aprendizaje para los distintos contenidos:

“En cuanto a lo personal, en el trato con mis compañeros me aportó mucho. Por llevarme con otra gente que nunca había conocido... otro estilo de personalidades totalmente distintas a mí. Y la lleve bastante bien. Después me cansé, pero me hizo bastante bien”.

Más allá de la identificación con otros en situación similar y del apoyo en situaciones conflictivas o incluso placenteras, muchos son los que valoran como un aprendizaje la posibilidad del trabajo grupal:

“Siempre ayuda. Enseña a relacionarse y a respetar a otras personas, diferentes puntos de vista, a integrarte. Eso es lo que rescato de la práctica... Está bien hecho el programa, y el tema de la inserción, y todo lo que consistía. Rescato la relación laboral, estar en un grupo y en un equipo, relacionarte, escuchar a los demás, que sea una buena integración...”.

Para algunos de los jóvenes, éste fue un primer elemento novedoso a destacar:

“Fue novedoso porque fue la primera vez que yo trabajaba con gente. Medio como que te daba vergüenza que un montón de gente te estaba mirando a cada rato pero por suerte los compañeros que me tocaron, tanto los pasantes como los de (nombra la empresa) me la hicieron fácil. Me hicieron sentir cómodo...”.

Es significativo, tanto en éste como en otros testimonios, que no se valora a un grupo homogéneo, sino que se rescata la diversidad de perfiles, de edades y presumiblemente de niveles socioeconómicos. En algunos casos, se destaca explícitamente la ausencia de discriminación y de otras formas de estigmatización; así lo refiere un joven:

“Se había creado un ambiente que estaba copado, nos hacían relacionarnos entre nosotros, conocernos, que contáramos cada uno experiencias cotidianas. Yo creo que ahí nos relacionamos un poco más y fue más fácil. A veces, un curso adelante... no es fácil llevarlo, y hubo eso que estaba bueno. No hubo discriminación entre nosotros...”.

También se plantea un interrogante que recorre este informe, relacionado con las implicancias de la experiencia del PJCF en distintas facetas de la subjetividad de los participantes. Lo que se puede advertir, entonces, son indicios de un impacto muy positivo sobre la autoestima de los beneficiarios, en tanto se atraviesa una experiencia valorizante que, en muchos casos, se contrapone a la autodesvalorización, producto de un desempeño frustrante en sus trayectorias educativas, tal como se afirma en el siguiente testimonio:

“Para mí (la experiencia en el Programa) fue buena, aprendí un montón de cosas. Yo sé que el tema de la responsabilidad era como flojo, por el tema del colegio, no tenía la costumbre de hacer cosas tan seguido. Y al principio me costó, pero a los dos meses le agarré la mano y estaba a full...”.

Como se desprende de este relato y de otros similares, el tránsito por la escuela los había colocado en la posición de los “jóvenes que no” (Duschatvztky y Corea, 2003): los que no estudian ni trabajan, que no son responsables, que no han podido cumplir exitosamente el pasaje por el secundario. En tal sentido, distintos estudios alertan sobre la creciente percepción, sobre todo en las escuelas de sectores populares, de un imaginario de un joven signado por privaciones, que no encaja con el modelo ideal de alumno y sobre el cual ningún resultado positivo es posible (Larrondo, 2009).

Más allá de las carencias de competencias y de la falta de diploma que las trayectorias educativas frustradas conllevan, el sentimiento de fatalismo derivado del impacto subjetivo del fracaso es una de sus consecuencias más profundas. Por ello, la autopercepción de haber transitado con éxito una experiencia desafiante es sumamente valiosa y los habilita a proponerse objetivos mayores, como lo expresa este joven:

“Me contaron mis compañeros cómo arrancaron, y cuando iba pasando el tiempo cómo iban ascendiendo, y lo que iban consiguiendo al ascender. Eso la verdad me

contagiaba, la orientación para querer hacerlo yo mismo, y avanzar en la empresa, fijarme objetivos...”.

Resulta notable observar que esta valoración positiva no se reduce por el hecho de que en muchos casos la expectativa inicial de los jóvenes, de ser empleados por la empresa que los capacita luego de culminar la práctica calificante, no se concrete.

Un último aspecto a resaltar surge al considerar los temas de la exclusión y de la segregación socioespacial. Como ya fue mencionado, la indagación cualitativa no arroja evidencias respecto de la existencia de modos de discriminación o de sentimientos de estigmatización por tratarse de beneficiarios de políticas sociales en un ámbito laboral y, en muchos casos, por tratarse de empresas de servicios, en contacto con trabajadores calificados. De hecho, los jóvenes se sentían sumamente bien tratados, sin ningún tipo de marcador de las diferencias sociales o, incluso, subrayaban que eran una suerte de “privilegiados”, en mejores condiciones que los propios empleados.

La ausencia de evidencias acerca de formas de discriminación no es un resultado menor de la evaluación, especialmente en un contexto en el cual diversos estudios recientes indican la denuncia de la discriminación por parte de jóvenes de sectores populares; discriminación tanto entre pares como sobre todo en los espacios públicos o en lugares de diversión, donde no son bienvenidos o, en el peor de los casos, son considerados “sospechosos” (PNUD, 2009).

Esto llama a la reflexión sobre un tema muy trabajado en relación con las políticas sociales en las décadas pasadas: los procesos de estigmatización. La experiencia del PJCF muestra, por un lado, un ámbito laboral que no discrimina, pero al mismo tiempo, cómo la existencia de una actividad valorizante evita el riesgo de sentirse estigmatizado a pesar de que teóricamente se presentan dos flancos por donde el prejuicio podría expresarse, esto es, el doble carácter de ser jóvenes de sectores vulnerables y el de ser beneficiarios de un programa social. Si bien la experiencia limitada de un programa no permite hacer generalizaciones, es probable que coexistan, por un lado, tendencias hacia una mayor segregación socioespacial y discriminación laboral y, por el otro, una voluntad de integración entre distintos sectores sociales. En cualquier caso, la experiencia del PJCF remarca que el lugar de trabajo es un espacio privilegiado donde, por supuesto sin ausencia de conflictos, la mayor integración social puede producirse.

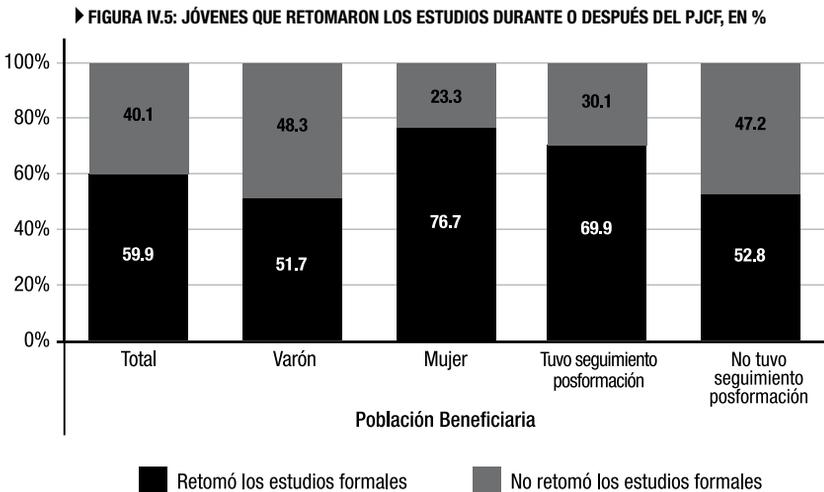
IV.2. Efectos sobre la situación educativa

El segundo componente sujeto a evaluación se vincula con la función del PJCF de estimular a

los jóvenes beneficiarios para finalizar sus estudios secundarios, como estrategia complementaria para mejorar sus posibilidades de acceso a un empleo de calidad. Si bien el Programa no fija como objetivo la acreditación de los estudios formales, es de destacar que la mayoría de las empresas participantes ha facilitado alternativas para que éstos sean retomados y/o completados, poniendo especial énfasis en la concientización respecto de la importancia de la terminalidad del ciclo secundario como herramienta de inclusión laboral y social.

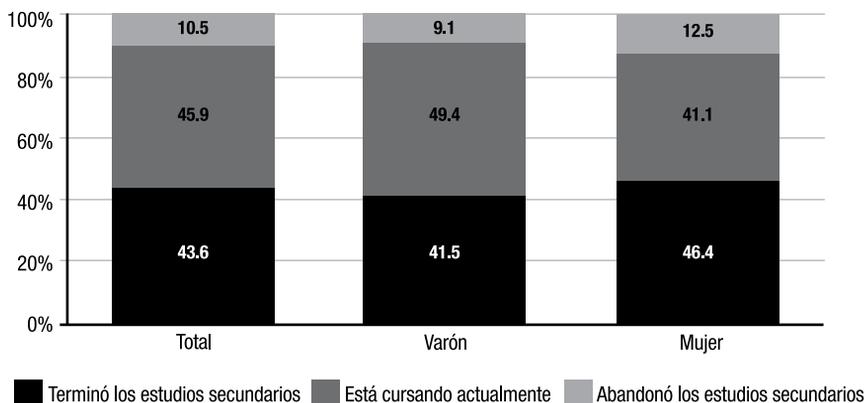
Los resultados de la encuesta aplicada sobre los jóvenes que ya culminaron la formación en la empresa muestran que seis de cada diez retomaron sus estudios formales, ya sea durante la práctica calificante o con posterioridad a la misma. Esta proporción es comparativamente mayor entre las mujeres (77%) que entre los varones (52%) y entre quienes tuvieron seguimiento por parte de la empresa capacitadora (70%), respecto de quienes no lo tuvieron (53%).

Es de destacar que los resultados de este regreso a la escuela son especialmente auspiciosos, ya que un 44% de los jóvenes finalizó el ciclo secundario y otro 46% lo está cursando actualmente. Asimismo, entre quienes terminaron el ciclo, un 35% está cursando estudios superiores y un 53% tiene previsto hacerlo. Por otra parte, de la décima parte que volvió a abandonar los estudios, más de la mitad (57%) señala que lo ha hecho por la necesidad de dedicar su tiempo al trabajo, en tanto que una tercera parte (37%) sostiene que no ha podido mantener su regularidad en los estudios por problemas familiares.



Fuente: Encuesta PJCF - MTEySS/OIT.

► FIGURA IV.6: JÓVENES QUE RETOMARON LOS ESTUDIOS SECUNDARIOS DESPUÉS DE PJCF
SEGÚN SITUACIÓN EDUCACIONAL ACTUAL, EN %

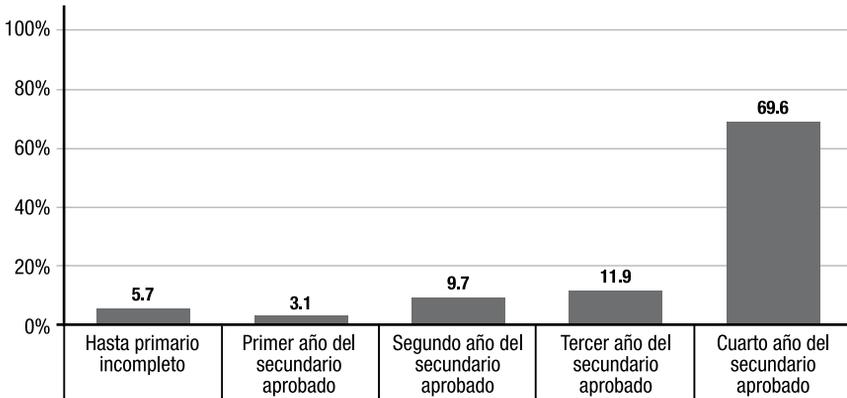


Fuente: Encuesta PJCF - MTEySS/OIT.

Dentro del grupo integrado por quienes no han retomado sus estudios y por quienes volvieron a abandonarlos luego de la práctica calificante, la gran mayoría (82%) dice tener previsto finalizarlos ni bien pueda, en tanto que la parte restante manifiesta no tener interés en terminarlos. Entre estos últimos, predomina el argumento (78%) de dedicar el tiempo exclusivamente a trabajar o a buscar trabajo.

Un análisis más detallado permite aportar algunos matices particulares que relativizan el resultado conseguido en relación con la terminalidad educativa. En primer lugar, debe señalarse que dos tercios de los jóvenes que realizaron la práctica contaban con cuarto año (segundo año polimodal) concluido y aprobado, y una parte importante había finalizado la cursada del último año del secundario, aunque adeudaba materias. Esta situación debe tenerse en cuenta ya que probablemente las motivaciones para completar el secundario no son exclusivamente atribuibles al programa. En segundo lugar, la expectativa de conseguir trabajo en la empresa donde se realiza la práctica calificante actúa, en muchos casos, como una motivación adicional muy probablemente condicionada por las políticas de selección de las empresas.

► FIGURA IV.7: GRADO DE AVANCE DE LOS ESTUDIOS DE LOS JÓVENES ANTES DEL PJCF, EN %



Fuente: Encuesta PJCF - MTEySS/OIT.

Desde un punto de vista más subjetivo, cabe mencionar que el 58% de los jóvenes que pasaron por el PJCF considera que, a partir de la práctica, la importancia que le atribuye a la educación es mayor que antes de ingresar al Programa. Los resultados de la fase cualitativa del estudio permiten abordar esto con mayor detalle.

El incentivo a la terminalidad de los estudios secundarios

La valoración de la terminalidad educativa que los indicadores comentados expresan surgió de forma clara durante las entrevistas en profundidad. Por mecanismos no siempre directos ni explícitos, la experiencia de formación en las empresas ha tenido un impacto positivo también en este plano. Diseñado para dar opciones de capacitación de calidad a jóvenes excluidos del sistema educativo, el Programa los motiva para retomar los estudios secundarios y culminarlos. Lejos de establecer una falsa oposición entre educación formal y formación por la experiencia, los testimonios de los jóvenes que egresaron de la práctica dan cuenta de la valoración de ambas facetas de manera simultánea.

Durante el análisis de los dispositivos discursivos de los entrevistados, se pueden identificar dos mecanismos principales que operan como estímulo. Uno de ellos, más directo, se refiere al seguimiento de la situación educativa de los beneficiarios por parte de la empresa capacitadora, la que, fundamentalmente a través de los tutores designados, incentivaba a los jóvenes a retomar la

escuela o a rendir las materias adeudadas, como se desprende de estos testimonios:

“... La educación es importantísima. Mi mamá siempre me decía que tenía que estudiar. Antes cuando era más chica no lo entendía, pero la práctica en el programa me ayudo a darme cuenta que cada vez hay cosas más nuevas y difíciles y si no estudias te quedas...”;

“Sí, nosotros al último tiempo, que ya era fin de año, noviembre, diciembre, nos preguntaron cuántas materias debíamos y si teníamos la opción de pasar de año. Y yo estaba en 4to., para pasar a 5to., y me quedaban tres materias, nos iban evaluando. Nos pidieron cuántas materias debíamos cada uno, y si nos habíamos llevado, si teníamos que darlas y demás. De esta manera, nos estimulaban a seguir el secundario a la par del trabajo, y eso nos sirvió mucho. Nos decían que si terminábamos el secundario íbamos a poder seguir trabajando, con lo cual si no, nos iba a costar un poco más...”.

En otras ocasiones, el estímulo operaba de manera menos directa. En estos casos, el incentivo educativo no radicaba tanto en la demanda de los tutores, sino en el propio convencimiento de los jóvenes sobre la necesidad de contar con el título secundario para poder acceder a un empleo de calidad. No significa esto que los jóvenes no conocieran tal imperativo, sino que es presumible que al haber experimentado la posibilidad de trabajar en una empresa formal, algo que les parecía vedado hasta el momento, hayan modificado los incentivos para lograrlo. En otras palabras, el haber transitado por una experiencia positiva, visualizando la existencia de un lugar para ellos, puede haber producido una disminución de las creencias fatalistas, del estilo “para que voy a estudiar, si igual no va a haber un trabajo para mí”, haciendo posible una articulación exitosa entre esfuerzo y logro.

Los testimonios recogidos destacan, en este mismo sentido, una reiterada reflexión en torno a la idea de que “para tener un puesto como éste, es preciso estudiar”, tal como coinciden estos dos entrevistados:

“Por ejemplo, yo que no tengo el secundario, hay un montón de lugares que me dicen que no, que podría entrar por conocidos, contactos que tienen mis viejos y no puedo entrar porque no tengo el secundario. Es muy importante que termine el

secundario... Siempre me lo dijeron pero hasta que no lo comprobé... es como algo que siempre te dicen los padres: 'terminalo', pero después de estar en el Programa me di cuenta que es verdad...";

"En el momento que estaba terminando, fue cuando yo dije 'tengo que terminar el secundario'. Porque después que pasó el tiempo, que vi lo interesante que era, me di cuenta que si quedaba tenía que terminar el secundario, si yo quiero conseguir un trabajo así, voy a tener que terminar el secundario. Y yo ahora quiero terminar...".

IV.3. Efectos sobre las expectativas de corto y mediano plazo

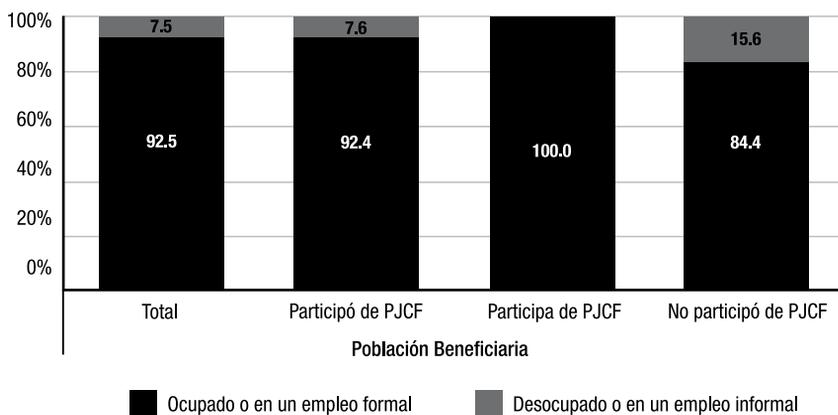
Concentrándose en los efectos sobre la subjetividad de los jóvenes participantes del Programa, el presente apartado busca reflejar cuáles son sus percepciones en relación con las expectativas de corto y mediano plazo. Los resultados obtenidos ofrecen la posibilidad de comparar los diferentes grupos relevados, a fin de conocer si la práctica calificante ha implicado un cambio en la perspectiva de futuro respecto de la situación sociolaboral y educativa de los beneficiarios, en la actualidad y en un período de cinco años.

En primer lugar, debe señalarse que si se coloca la atención en la valoración que los jóvenes hacen del PJCF como instancia de mejora de las posibilidades futuras de acceder a un trabajo, se observará que las expectativas de corto y mediano plazo son comparativamente elevadas. Así es posible atribuir al Programa un efecto positivo sobre las expectativas de los jóvenes beneficiarios respecto, tanto de las posibilidades de conseguir un empleo de su agrado, como de lograr un empleo registrado, dado el diferencial entre quienes culminaron la práctica calificante y quienes no han participado del PJCF: mientras que el 27% de los jóvenes que no han participado del Programa declara no tener ninguna posibilidad de acceder a un empleo de su agrado, ese porcentaje se reduce al 12% entre quienes ya han participado y al 6% entre los que se encuentran haciendo actualmente la práctica calificante.

Algo similar se comprueba cuando se indaga sobre la percepción acerca de las posibilidades de conseguir un empleo registrado. Si bien todos parten de un piso más bajo, se observa un mayor optimismo entre quienes están realizando o han realizado la práctica respecto de los que no han tenido su experiencia en el PJCF. El 31% de los jóvenes que no han realizado la práctica calificante considera no tener posibilidades de ocuparse en un empleo registrado, en tanto que ese porcen-

taje se hace prácticamente nulo durante el desarrollo de la formación, y luego crece en la fase de egreso de la misma hasta alcanzar al 21%.

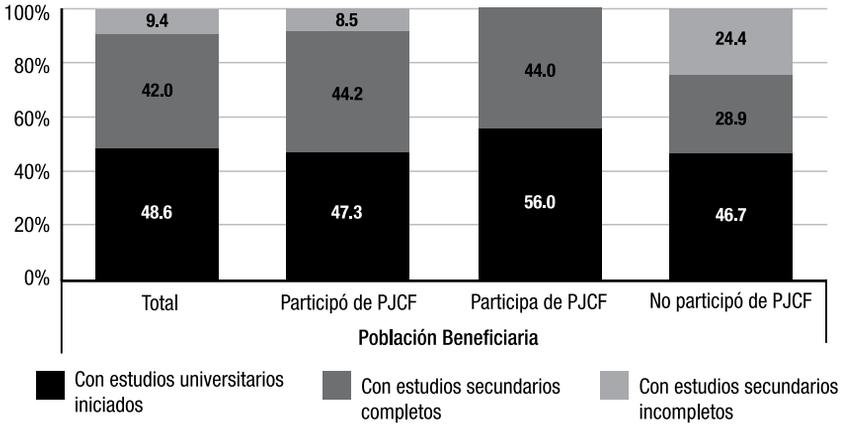
► FIGURA IV.8: PERCEPCIÓN DEL FUTURO OCUPACIONAL DE LOS JÓVENES EN CINCO AÑOS, EN %



Fuente: Encuesta PJCF - MTEySS/OIT.

Por otra parte, al analizarse las percepciones de los jóvenes beneficiarios en relación con un futuro de mediano plazo (de aquí a cinco años), especialmente respecto de su situación laboral, se observan resultados similares a los obtenidos sobre la valoración de las posibilidades de conseguir empleo. En efecto, mayoritariamente los beneficiarios revelan altas expectativas de mejorar su carrera laboral. Sin embargo, no debe dejar de señalarse que entre los jóvenes que aún no pasaron por la práctica existe mayor descreimiento respecto de la situación futura que entre quienes han participado o están participando actualmente del Programa. Las perspectivas en relación con la finalización de los estudios secundarios en un lapso de cinco años mantienen la misma tendencia. Interesa destacar que también existen diferencias de género en cuanto a esta percepción, ya que las mujeres muestran un optimismo mucho más marcado que los varones, especialmente en lo que se refiere a un posible acceso a estudios universitarios.

► FIGURA IV.9: PERCEPCIÓN DEL FUTURO EDUCACIONAL DE LOS JÓVENES EN CINCO AÑOS, EN %



Fuente: Encuesta PJCF - MTEySS/OIT.

LA APERTURA A UNA VISIÓN MÁS OPTIMISTA SOBRE EL FUTURO

La fase cualitativa muestra un significativo optimismo en los jóvenes entrevistados. Si en algo se diferencian los testimonios de los jóvenes entrevistados de lo que resuena de investigaciones con grupos comparables, es en un mayor optimismo. En efecto, la mayoría de los trabajos sobre jóvenes de sectores populares mostraba un creciente fatalismo frente al futuro, en particular, la visión de un mundo laboral hostil, con escasas oportunidades. Previendo dificultades de inserción futura, a los jóvenes también se les complicaba imaginarse emprendiendo otros proyectos, ya sea familiares o en dimensiones ligadas con el desarrollo personal. Es así que trabajos actuales han subrayado como un problema importante la disyunción entre la educación y el empleo. Es decir, la impresión en la mirada de los jóvenes de una gran diferencia entre el mundo educativo como un terreno de derechos, más allá de los problemas de acceso, y el mundo laboral, como un terreno de falta de derechos, inestabilidad y escasos horizontes (PNUD, 2009).

Los datos de este trabajo muestran un mayor optimismo de los jóvenes que han participado de la experiencia, sobre su futuro y sobre la posibilidad de encontrar un trabajo de cierta calidad, mayor que el de quienes no han pasado aún por el Programa y muy diferente de lo encontrado en estudios previos. Trabajos sobre el tema de años anteriores ponían en efecto el acento en la contracción de las expectativas de movilidad social ascendente de los jóvenes (Filmus y Miranda, 2000; Konterlnik y Jacinto, 1996). Ello se explicaba por la constatación de una tasa de desempleo

juvenil que desde principios de la década de 1990 triplica la de otros grupos etarios (Beccaria, 2005), pero también porque la precariedad laboral los afecta más que el desempleo de larga duración. Además, otros estudios observaron que el aumento de la cobertura educativa no tuvo su correlato en una mejora en las oportunidades laborales (Salvia y Lépoire, 2005).

Por supuesto, los resultados de este informe se refieren a un número acotado de casos asociados a una experiencia de política pública concreta. De todos modos, son compatibles con interpretaciones más recientes sobre el cambio de un horizonte homogéneamente fatalista, debido a signos positivos en los últimos años. En parte, ello puede responder a un punto de inflexión generacional: se trata de una generación que ha crecido luego del desempleo masivo de las reformas neoliberales de los años noventa y que ha conocido la etapa de crecimiento económico posterior a 2003, con aumento sostenido del trabajo de calidad.

Por ello, sin que se pueda extrapolar a la situación del resto de los jóvenes de similar localización social, el desarrollar una práctica calificante en una empresa formal parece ser una circunstancia que ha sido acompañada por una ampliación del horizonte de expectativas. Aún reconociendo el lugar que ocupan en la estratificación social, así como la necesidad de terminar los estudios secundarios, los resultados encontrados no reflejan aquella visión de un “horizonte de precariedad duradera” (Kessler 2004), que los jóvenes de la generación anterior transmitían mayoritariamente en las investigaciones sobre juventud de fines de la década pasada.

La posibilidad de desarrollar una experiencia en una empresa formal, donde los jóvenes han conocido las distintas cualidades ligadas al trabajo decente, adquiere un impacto que les permite incorporar tales expectativas dentro de lo que imaginan como sus oportunidades futuras. Esto es particularmente subrayado entre aquellos que pudieron mantenerse en la empresa luego de culminar la práctica, más aún cuando logran combinar el trabajo con los estudios, como en estos casos:

“Todavía no terminé el secundario, debo cuatro materias, pero estoy convencida de que voy a terminar y voy a estudiar un profesorado... En lo laboral pienso estar trabajando como profesora. Y en lo familiar, en que nosotros siempre quisimos comprarnos una casa y mis viejos laburaron toda su vida y no se pudieron comprar una casa”;

“Laboralmente creo voy a estar bien, tengo posibilidad de estar en la empresa que estoy, por ejemplo, veo un horizonte de progreso. Más que estoy estudiando y en

dos años me recibo también. Creo que de acá a dos años tanto económica como socialmente y en la mayoría de los aspectos voy a estar bien, porque aspiro a eso y estoy organizando eso, tratando de lograrlo y un futuro se construye así, tratando de vivir al máximo el presente”.

Aun en otros casos, cuando los jóvenes no han podido permanecer en la empresa, aparece la idea de poder concluir ciertos objetivos, como la finalización del secundario o la formación de una pareja; es decir que, de un modo u otro, la mayoría de las miradas sobre el futuro tenían un tinte optimista:

“Yo me imagino en lo personal estar casada, tener hijos. Y en lo laboral yo me imagino y lo que quiero, estar trabajando bien, tener un buen sueldo... Claro, con el secundario terminado, y si Dios quiere, también una carrera. Pero me imagino bien, con todo lo que quiero yo... ”;

“... Me imagino con mi familia, trabajando, siendo docente. Ya desarrollada ampliamente”.

En los testimonios, aparece la posibilidad de imaginarse un futuro, pensar de aquí a diez años, como en este caso:

“En diez años espero estar trabajando. No haber cambiado de trabajo, estar trabajando bien y haber terminado el secundario”.

También se nota la expectativa de conseguir un trabajo de calidad: muy posiblemente la experiencia en empresas, donde los puestos son de calidad, haya contribuido a modificar el horizonte de expectativas, haciendo que este tipo de ocupaciones entren en su universo de posibilidades:

“Me gustaría tener un trabajo estable, como el que estoy ahora pero con mayor goce de sueldo. Porque no me alcanza, no me puedo ni dar un gusto... me gustaría estar bien parado. Tener mi casa, mi familia, mi pareja. Y tener un buen trabajo”.

Los testimonios recogidos en las entrevistas en profundidad con los jóvenes que transitaron

por el Programa resaltan así la importancia de analizar el modo como las políticas para jóvenes impactan en su subjetividad y, en particular, en la posibilidad de imaginar un futuro; de fijarse objetivos, como condición necesaria aunque no suficiente, para desplegar una capacidad de gestión que les permita alcanzarlos. En esta clase de impactos se encuentra una de las conexiones más relevantes entre los programas de formación profesional y sus contribuciones al desarrollo humano juvenil.

IV.4. Factores asociados a las mejoras en las condiciones de empleabilidad

La información presentada en las secciones anteriores describe los logros alcanzados sobre las condiciones de empleabilidad de los beneficiarios del Programa, después de la formación recibida en la empresa. Sin embargo, nada nos dice acerca de los factores que explican la obtención de esos logros.

Para la exploración de estas relaciones, se seleccionó una serie de variables independientes con influencia en la determinación de las condiciones de empleabilidad de los jóvenes que pasaron por el Programa, agrupadas en tres niveles de ocurrencia: a) atributos individuales del beneficiario, b) atributos del hogar del beneficiario, y c) atributos del proyecto de formación en el que participó el beneficiario.

En el primer nivel se considera el sexo, el grupo de edad, el nivel de educación y la existencia de responsabilidades familiares. En el segundo, se considera el nivel de educación del jefe del hogar, el acceso a Internet en la vivienda y la localización de ésta en un barrio carenciado. Finalmente, en el tercer nivel, se incluye la cantidad de meses de duración de la capacitación, la cantidad de beneficiarios por tutor, la extensión de un título o diploma adicional al certificado de participación y el seguimiento por parte de la empresa capacitadora, en tanto se manifiestan como indicadores relacionados con los logros obtenidos por los beneficiarios, con posterioridad al egreso del Programa.

Para examinar el grado de influencia de estas variables independientes sobre los indicadores de logro descritos anteriormente, se aplicaron cuatro modelos de regresión lineal sobre variables dicotómicas. En cada caso, los indicadores de logros seleccionados operaron como variables dependientes a ser explicadas, en tanto que las variables referidas a las características demográficas y socioeconómicas de los beneficiarios y de los proyectos de formación operaron como variables independientes, explicativas o predictoras de los logros alcanzados por los beneficiarios.

El análisis de los coeficientes de regresión obtenidos de dichos modelos permite obtener in-

formación precisa respecto de cuáles son los factores que en mayor medida potencian o, por el contrario, limitan la obtención de los logros.

► **FIGURA IV.10: FACTORES QUE INCIDEN EN LAS PROBABILIDADES ESTIMADAS A PARTIR DE REGRESIONES LINEALES DE MEJORAR LAS CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES DESPUÉS DEL PJCF**

	Retomó los estudios		Finalizó los estudios secundarios		Trabaja actualmente		Tiene un empleo formal	
	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.
Sexo	0.140	0.130	0.081	0.327	0.069	0.489	0.048	0.602
Grupo de edad	-0.154	0.081	-0.065	0.410	0.031	0.738	-0.030	0.729
Educación	0.216	0.024	0.244	0.005	-0.160	0.117	0.012	0.901
Responsabilidades familiares	-0.102	0.306	-0.076	0.393	-0.043	0.689	0.043	0.664
Educación del jefe	0.164	0.096	0.149	0.092	0.102	0.329	0.118	0.225
Internet en la vivienda	0.136	0.015	0.022	0.797	-0.073	0.469	0.028	0.763
Vivienda en villa	-0.036	0.711	-0.056	0.526	-0.149	0.106	-0.165	0.090
Experiencia laboral previa	0.035	0.689	0.004	0.961	0.065	0.492	-0.007	0.932
Meses de duración de la práctica	-0.015	0.528	-0.003	0.867	0.004	0.861	-0.004	0.874
Número de beneficiarios por tutor	-0.002	0.503	-0.004	0.102	-0.001	0.827	0.001	0.799
Diploma, título o certificado	0.008	0.932	0.025	0.750	0.077	0.416	0.102	0.243
Seguimiento posformación	0.114	0.096	0.053	0.505	0.243	0.011	0.378	0.000

Fuente: Encuesta PJCF - MTEySS/OIT.

En primer lugar se advierte que la probabilidad de retomar los estudios secundarios aumenta entre las mujeres, los beneficiarios más jóvenes y entre aquellos con mayores avances en el sistema escolar. La procedencia de un hogar con mayor clima educativo es un factor que también incide en el incremento de las probabilidades de retorno a la escuela. En cuanto a las características de los proyectos de formación, el seguimiento efectuado por la empresa capacitadora, con posterioridad a la práctica calificante, constituye el factor que más contribuye a incrementar tales probabilidades.

En segundo lugar, si se analiza un indicador de logro educacional más exigente, como lo es la culminación de los estudios secundarios, se comprueba que las probabilidades se incrementan entre aquellos jóvenes que se encontraban más avanzados en sus estudios secundarios y, en con-

secuencia, más próximos a su culminación. El factor asociado a las características de los proyectos de formación que más incide en el incremento de las probabilidades de finalización de los estudios es la relación de cercanía con el tutor a cargo, lo que permite afirmar la importancia del estímulo personalizado para alcanzar la culminación de la enseñanza media.

Estos resultados también podrían estar dando cuenta de cierta tensión entre la situación de retorno a la escuela y la efectiva culminación de los estudios secundarios, como consecuencia del deficiente rendimiento escolar de muchos de los jóvenes beneficiarios que retomaron los estudios durante o al culminar la práctica. El examen de los factores asociados a la inserción laboral pos-formación brinda, aunque de manera indirecta, elementos de información respecto de esta posible tensión, también detectada en las evaluaciones de impacto de los programas de transferencias condicionadas de ingresos.

En efecto, puede notarse, en tercer lugar, que la probabilidad de ocuparse en un empleo se incrementa comparativamente entre los beneficiarios más atrasados en el nivel de educación secundaria, lo que podría ser un indicador de las dificultades de culminación de los estudios que enfrentan los menos educados, quienes si bien han reingresado en el sistema educativo, lo hacen desde trayectorias en mayor medida caracterizadas por experiencias de fracaso escolar.

Asimismo, y tal como se observó en relación con la inclusión en el sistema de educación formal, el seguimiento de la empresa capacitadora de la situación sociolaboral y educativa de los beneficiarios, con posterioridad a la práctica calificante, constituye un factor que potencia las probabilidades de inserción laboral. Sin embargo, cabe reconocer que el vivir en una villa de emergencia o en un barrio carenciado es un factor que, con independencia de los demás factores considerados, disminuye las posibilidades de alcanzar dicha inserción, introduciendo un “efecto vecindario”, asociado a los mecanismos de segregación socioespacial que operan en el mercado laboral.

Finalmente, el análisis de los factores asociados a la ocupación en un empleo de calidad de los jóvenes que han egresado del Programa permite comprobar que las diferencias individuales, en términos de sexo, edad e, incluso, nivel educativo pierden buena parte de su influencia, pues ésta tiende a diluirse ante la presencia de otros factores explicativos. Si bien los ejercicios realizados sobre jóvenes que no pasaron por el Programa muestran que tales atributos importan a la hora de conseguir un empleo de calidad, especialmente el contar con credenciales secundarias, lo que se busca resaltar es que la participación en el Programa tiene un efecto de equiparación de las ventajas asociadas a tales características. En tal sentido, se debe subrayar que el seguimiento de la empresa capacitadora es el aspecto más determinante en el acceso a un empleo de calidad, un resultado que explica la importancia de tales acciones en las trayectorias de los participantes.

Por el contrario, la residencia en una villa de emergencia o en un barrio carenciado es un factor que disminuye tales probabilidades, con independencia del resto de las variables consideradas.

IV.5. Efectos netos sobre las condiciones de empleabilidad

Si bien la comparación entre la situación previa al ingreso en el Programa con la situación posterior al paso por el mismo arroja resultados promisorios respecto de la mejora de la empleabilidad de los beneficiarios del PJCF, un recaudo metodológico necesario consiste en confrontar tales resultados con los observados en un grupo social de similares características que no ha recibido la capacitación. De ese modo, se busca aislar el efecto del Programa o al menos suspender el efecto del contexto sobre los logros alcanzados por los beneficiarios, a fin de determinar el impacto neto del Programa sobre la mejora en las condiciones de empleabilidad.

Es por ello que los modelos evaluativos del impacto de las acciones, ya sea en sus versiones experimentales o en las cuasiexperimentales, avanzan en la constitución de grupos de control o comparación de individuos que no han recibido el tratamiento y que poseen características estadísticamente similares a las del grupo de beneficiarios. En este estudio, la muestra de beneficiarios que culminaron la práctica calificante opera como grupo de tratamiento, en tanto que la muestra de jóvenes que no iniciaron la práctica calificante debido a que el proyecto para el que fueron contactados no se ejecutó aún funciona como grupo de control.¹¹

Siguiendo las recomendaciones metodológicas, se decidió aplicar más de un método cuantitativo de medición de los impactos del Programa con la intención de dar mayor robustez a los resultados encontrados (Abdala, 2004; Betcherman, 2007; Díez de Medina, 2004; Jones, 2010). Entre las técnicas disponibles, se priorizaron las pruebas de diferencias de medias y los modelos de regresiones logísticas binomiales. Mientras que a partir de la primera es posible establecer la significancia estadística de las diferencias en las estimaciones de las variables de impactos en cada uno de los dos grupos definidos, con la segunda es posible capturar la magnitud y el sentido del efecto producido por la participación en el PJCF sobre las condiciones de empleabilidad, descartando la influencia de otros factores.

Operativamente se buscará determinar el impacto del Programa sobre las condiciones de empleabilidad de los jóvenes en dos dimensiones. Por un lado, se buscará conocer el impacto de las

11. Es importante destacar que para validar las comparaciones entre ambos grupos se efectuaron pruebas de diferencias de proporciones respecto de su composición por sexo, edad, nivel educacional alcanzado y experiencia laboral previamente acumulada al ingreso en el Programa, no encontrándose diferencias estadísticamente significativas.

acciones de formación sobre la mejora en las condiciones objetivas de empleabilidad mediante el indicador de calidad de inserción laboral. Por el otro, se buscará determinar los impactos sobre condiciones subjetivas de empleabilidad a partir de la medición de la ausencia de creencias fatalistas.

Si bien en las evaluaciones de impacto es de utilidad contar con mediciones de las variables de impacto antes del tratamiento, se debe aclarar que si la aleatorización fue hecha correctamente no se requiere contar con dichas estimaciones, puesto que una asignación aleatoria asegura que ambos grupos presenten el mismo valor inicial promedio de las variables de impacto. De este modo, toda la diferencia postratamiento es atribuible al efecto del tratamiento.

En nuestro caso, y dado que por definición los jóvenes contactados se encontraban desempleados y sin concluir los estudios secundarios en la situación anterior al ingreso en el Programa, se privilegió medir la calidad de las trayectorias laborales recorridas hasta ese momento, mediante una observación retrospectiva que permitió establecer si los jóvenes habían contado al momento de ser contactados para poder incorporarse al Programa con al menos una experiencia de empleo formal.

Realizadas estas aclaraciones, a continuación se presentan los resultados de los análisis de significancia estadística de las diferencias de medias y, en segundo lugar, los resultados de los modelos de regresión logística binomial.

PRUEBAS DE DIFERENCIAS DE MEDIAS

La comparación entre las medias de las variables de impacto entre el grupo de tratamiento y el grupo de control, en la situación posterior al tratamiento, permite obtener una primera evidencia respecto del efecto neto introducido por el PJCF sobre la mejora en las condiciones de empleabilidad de los jóvenes. Tales pruebas permiten descartar la posibilidad de que las diferencias encontradas entre las estimaciones de ambos grupos sean atribuibles a un inadecuado tamaño de las muestras.

Es por ello que la prueba *t* de *student* para muestras independientes es habitualmente usada para contrastar la hipótesis nula de que las muestras proceden de dos subpoblaciones en las que la media de la variable *X* es la misma. Conviene aclarar que, en el caso hipotético de que las medias de la variable de impacto en los dos grupos establecidos fuesen iguales, la diferencia entre ellas sería igual a cero, siendo en consecuencia nulo el efecto producido por el tratamiento. No obstante, antes de evaluar la significancia estadística de las diferencias de medias, corresponde contrastar la igualdad de varianzas en la variable de impacto en los dos grupos definidos, dado que el estadís-

tico de contraste para la prueba *t* de *student* para dos muestras independientes puede tomar dos expresiones, dependiendo de si las subpoblaciones presentan o no la misma varianza.

► FIGURA IV.11: PRUEBA DE DIFERENCIAS DE MEDIAS EN ACCESO A UN EMPLEO FORMAL DESPUÉS DE PJCF.

GRUPO DE TRATAMIENTO CONTRA GRUPO DE CONTROL

Group Statistics	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Grupo de control	100	0.356	0.480	0.039
Grupo de tratamiento	150	0.527	0.501	0.041

Independent Samples Test	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig.(2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	12.193	0.001	-3.022	297.989	0.003	-0.171	0.057	-0.283	-0.060
Equal variances not assumed			-3.022	297.460	0.003	-0.171	0.057	-0.283	-0.060

Fuente: Encuesta PJCF - MTEySS/OIT.

Como puede verse en las tablas de arriba el *p* valor asociado al estadístico de contraste *F* es menor que 0,05, luego, al nivel de significación de 0,05, se rechaza la hipótesis nula de igualdad de varianzas, siendo el estadístico *t* adecuado para contrastar la hipótesis de igualdad de medias, el que no supone la igualdad de varianzas. En este caso el *p* valor asociado al estadístico de contraste es menor que 0,05, lo que hace posible establecer que, al nivel de significación de 0,05, se rechaza la hipótesis nula de igualdad de medias. En consecuencia, es posible afirmar que la mejora en la vinculación global con el mercado laboral formal de la población objetivo se deba a la mejora en la vinculación de los jóvenes que participaron del Programa.

Una conclusión similar se obtiene del análisis de los resultados de las pruebas de medias efectuadas respecto de las estimaciones de la variable de ausencia de creencias fatalistas en el grupo de tratamiento y de control, en tanto indicador de las condiciones subjetivas de empleabilidad. Las pruebas muestran que la diferencia de medias encontradas es estadísticamente significativa al nivel de 0,05, lo que hace rechazar la hipótesis de igualdad de medias. Consecuentemente, es posible afirmar que la menor ausencia de creencias fatalistas se deba a su reducción entre los jóvenes que participaron del Programa.

► FIGURA IV.12: PRUEBA DE DIFERENCIAS DE MEDIAS EN NO TENER CREENCIAS FATALISTAS DESPUÉS DE PJCF.

GRUPO DE TRATAMIENTO CONTRA GRUPO DE CONTROL

Group Statistics	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Grupo de control	100	0.511	0.502	0.041
Grupo de tratamiento	150	0.839	0.368	0.030

Independent Samples Test	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig.(2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	126.635	0.000	-6.458	297.989	0.000	-0.328	0.051	-0.428	-0.228
Equal variances not assumed			-6.458	273.563	0.000	-0.328	0.051	-0.428	-0.228

Fuente: Encuesta PJCF - MTEySS/OIT.

MODELOS DE REGRESIÓN LOGÍSTICA BINARIA

Si bien los resultados de las pruebas de diferencias de medias hacen posible concluir que el PJCF genera una ventaja en las probabilidades de mejorar las condiciones de empleabilidad de sus beneficiarios respecto de los jóvenes que no han participado de esta experiencia, no permite establecer en qué medida esas ventajas son incrementadas por este sólo hecho. Es por ello que mediante la aplicación de los modelos de regresión logística binomial se intenta determinar la magnitud de la razón de ventajas generada en el mejoramiento de las condiciones de empleabilidad de los jóvenes que participaron del Programa respecto de aquellos que no lo hicieron.

El haber contado con una experiencia formal y la ausencia de creencias fatalistas son en consecuencia las variables dependientes, y el hecho de haber participado o no de un proyecto de formación en el marco del PJCF es la variable independiente, lo cual explicaría una mayor o menor probabilidad de mejorar las condiciones de empleabilidad. Se debe aclarar que en este punto se considerará la participación en el Programa como un estímulo homogéneo para los participantes.

Una evaluación de este tipo requiere descartar que las diferencias en las estimaciones de las variables de resultado en el grupo de tratamiento y en el grupo de control se deban a factores ajenos a la participación en el Programa. Para ello, se incorporan al análisis algunas variables independientes que cumplen la función de controlar la comparabilidad entre ambos grupos, para estimar el efecto neto de la variable de participación en el PJCF en las variables de resultado.

Las variables de control que se incorporaron al modelo se seleccionaron en función de su influencia sobre las condiciones de empleabilidad de los jóvenes, y pueden clasificarse en dos niveles: las relativas a las características sociodemográficas y las relativas a las características socioeconómicas. Entre las primeras, se cuenta el sexo, la edad, la responsabilidad familiar, el nivel educativo y la experiencia laboral acumulada anterior a la participación en el Programa. Entre las segundas, las variables incorporadas son: la educación del jefe del hogar y el acceso a Internet en el hogar. Todas estas variables son relevantes para comprender la empleabilidad y se incluyen bajo el supuesto de una relación con la variable dependiente.

La comparación de los resultados de la aplicación de un modelo de regresión logística binaria sobre una muestra de la población objetivo, antes y después del tratamiento, muestra que la participación en el Programa crea un efecto estadísticamente significativo de sentido positivo sobre la probabilidad de vincularse con el mercado laboral formal, mediante la ocupación en empleos de calidad.

Así, puede observarse que mientras que en la situación previa al ingreso en el Programa los jóvenes que participaron mostraban una probabilidad de contar con un empleo formal inferior a la evidenciada por sus pares del grupo de comparación, en la situación posterior al Programa, esta razón de ventajas se invierte. En consecuencia, la comparación respecto de la situación inicial muestra que los jóvenes que participaron del Programa presentan una probabilidad de obtener un empleo formal 5 veces mayor que sus pares que no participaron, manteniendo constante el resto de las variables incluidas en el modelo.

De modo complementario, el análisis del cambio en las razones de ventajas de las demás variables intervinientes también permite predecir una atenuación del efecto neto que tienen sobre la capacidad de vincularse con el mercado laboral formal las diferencias de edad y las trayectorias laborales previas. En este caso, las transcurridas hasta el momento de establecer contacto con el Programa. Sin embargo, cabe decir que no se advierten cambios significativos en los efectos que producen tanto la educación de los jóvenes como el clima educativo del hogar de pertenencia.

► FIGURA IV.13: FACTORES QUE INCIDEN EN LA PROBABILIDAD DE LOS JÓVENES DE ACCEDER A UN EMPLEO FORMAL
 ANTES DE PJCF ESTIMADA A PARTIR DE REGRESIONES LOGÍSTICAS

	B	Wald	Sig.	Exp (B)
Sexo	-0.465	2.103	0.147	0.628
Grupo de edad	1.109	12.772	0.000	3.031
Educación	0.656	3.606	0.058	1.926
Responsabilidades familiares	0.237	0.486	0.486	1.267
Educación del jefe	0.586	2.793	0.095	1.797
Internet en la vivienda	0.125	0.147	0.701	1.133
Experiencia laboral previa	1.445	17.357	0.000	4.244
Participación en PJCF	-0.968	10.224	0.001	0.380
Constante	-2.274	12.906	0.000	0.103

Fuente: Encuesta PJCF - MTEySS/OIT.

► FIGURA IV.14: FACTORES QUE INCIDEN EN LA PROBABILIDAD DE LOS JÓVENES DE ACCEDER A UN EMPLEO FORMAL
 DESPUÉS DE PJCF ESTIMADA A PARTIR DE REGRESIONES LOGÍSTICAS

	B	Wald	Sig.	Exp (B)
Sexo	-0.293	1.1	0.292	0.746
Grupo de edad	0.456	2.7	0.069	1.577
Educación	0.655	4.9	0.027	1.926
Responsabilidades familiares	0.410	1.9	0.168	1.506
Educación del jefe	0.680	5.4	0.020	1.973
Internet en la vivienda	-0.177	0.4	0.536	0.838
Experiencia laboral previa	0.796	8.6	0.003	2.216
Participación en PJCF	0.696	7.4	0.007	2.006
Constante	-1.844	11.9	0.001	0.158

Fuente: Encuesta PJCF - MTEySS/OIT.

Por otra parte, la comparación de los resultados de la aplicación de un segundo modelo de regresión logística binomial sobre una muestra de la población objetivo muestra que la participación en el PJCF produce un efecto estadísticamente significativo de sentido positivo sobre la probabilidad media de la ausencia de creencias fatalistas. El Programa introduce así un efecto de reducción de las creencias fatalistas sobre las posibilidades de conseguir un empleo formal en los próximos meses, así como sobre las expectativas de imaginarse en el mediano plazo un futuro con empleo estable y estudios secundarios finalizados.

► **FIGURA IV.15: FACTORES QUE INCIDEN EN LA PROBABILIDAD DE LOS JÓVENES DE NO TENER CREENCIAS FATALISTAS DESPÚES DE PJCF ESTIMADA A PARTIR DE REGRESIONES LOGÍSTICAS**

	B	Wald	Sig.	Exp (B)
Sexo	0.086	0.080	0.778	1.089
Grupo de edad	0.676	4.747	0.029	1.967
Educación	0.605	3.446	0.063	1.830
Responsabilidades familiares	-0.157	0.216	0.642	0.855
Educación del jefe	0.176	0.297	0.586	1.192
Internet en la vivienda	0.559	2.687	0.100	1.749
Experiencia laboral previa	-0.149	0.258	0.612	0.861
Participación en PJCF	1.621	31.068	0.000	5.058
Constante	-0.786	2.012	0.156	0.456

Fuente: Encuesta PJCF - MTEySS/OIT.

En resumen, los resultados de las regresiones aplicadas permiten extraer las siguientes conclusiones: 1) el Programa produce una mejora en las condiciones objetivas de empleabilidad de los beneficiarios, incrementando significativamente las probabilidades de contar con una experiencia laboral formal, 2) el Programa produce un efecto de igualación a través de la equiparación de oportunidades, que se logra al reducir los efectos de selectividad en el mercado laboral formal de las condiciones de empleabilidad logradas por los jóvenes sobre la base de su experiencia laboral previa y su edad, 3) no se observa una alteración de los efectos de selección asociados a factores ligados a la posición en la estructura social de los jóvenes, como los referidos al grado de avance y/o acreditación en el sistema de educación formal o, más ampliamente, a la localización del hogar

en la estratificación socioeconómica, y 4) se produce una reducción de los pensamientos fatalistas respecto de las posibilidades de vincularse, en el mediano plazo, con el mercado laboral formal.

V. Efectos sobre las organizaciones empresarias

El presente apartado apunta a describir las principales fortalezas o aspectos positivos que ha dejado el Programa y las debilidades o dificultades que tuvo que enfrentar durante su implementación, de acuerdo con la perspectiva de los efectores directamente involucrados en la capacitación de los jóvenes beneficiarios. Asimismo, procura dar cuenta de la sustentabilidad del Programa en el tiempo y de las lecciones aprendidas como política de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), incorporada en las empresas participantes.

LAS DIFICULTADES ENFRENTADAS

Entre las principales dificultades manifestadas por tutores y responsables de la capacitación del Programa “Jóvenes con Futuro” se destacan las siguientes:

- **Relación con los sindicatos:** la puesta en marcha del Programa implicó, para muchas empresas, una instancia de negociación con los representantes sindicales con presencia en la empresa. De acuerdo con la visión de algunas empresas, se generaron negociaciones en relación al diseño de los procedimientos de reclutamiento y al monto de las asignaciones y estipendios percibidos por parte de los beneficiarios. Los sindicatos fijaron posiciones que, protegiendo los intereses de los jóvenes, evitaran tensiones con los trabajadores de la empresa. Estas consideraciones no deben omitir la activa colaboración que en muchos proyectos realizaron los sindicatos, especialmente en materia de formación en el aula, brindando capacitadores e instalaciones para el desarrollo de las actividades.

- **Desembolsos:** se manifestaron dos preocupaciones al respecto. Por una parte, la falta de sincronización del pago de la ayuda económica no remunerativa a cargo del MTEySS con el pago de la asignación estímulo a cargo de la empresa se señaló como un motivo de queja por parte de los beneficiarios y, en menor medida, de presión sobre los responsables de la capacitación como “cara visible” del Programa. Por otra parte, también se manifestó cierta incomodidad con la

metodología de pago, ya que los jóvenes cobraban a través de una tarjeta de débito la asignación correspondiente a la empresa y por otra la correspondiente al MTEySS.

- Manejo de las expectativas de los beneficiarios: una preocupación recurrente de los jóvenes, desde el comienzo de las prácticas calificantes, giró en torno a sus posibilidades de ser contratados por las empresas, una vez finalizado el período de capacitación. Esta inquietud se trasladó en todo momento a los tutores a cargo y se hizo cada vez más pronunciada a medida que se acercaba la fecha de finalización del Programa, lo que generó, según la percepción de los tutores, desmotivación en aquellos casos en que no había respuestas concretas por parte de los capacitadores.

- Comunicación interna y capacitación de tutores: se señalaron ciertas falencias en el proceso de capacitación interna para hacer frente a la formación de jóvenes, producto de “la inexperiencia en la implementación de este tipo de proyectos”. Por lo general, esto se transformó en virtud, ya que implicó contactos más fluidos entre los tutores y los responsables de recursos humanos para buscar soluciones a los problemas que se iban suscitando a medida que el Programa avanzaba. Aún así, se asume como tarea pendiente la necesidad de fortalecer la capacitación, la concientización y el involucramiento de los tutores seleccionados.

- Déficit de pautas básicas de conducta: una de las dificultades recurrentes señaladas por los tutores son de tipo cultural: “Se partió del supuesto de un manejo de pautas de conducta básicas por parte de los jóvenes y durante el desarrollo de la capacitación se demostró que muchas de ellas no estaban incorporadas”. Esto se refiere, particularmente, al respeto de los horarios, el comportamiento en el espacio de trabajo, la comunicación de las inasistencias, la evasión de las responsabilidades asignadas y otros problemas con el aseo personal y la vestimenta de los jóvenes. Muchas empresas habilitaron sus gabinetes psicológicos para atender estas cuestiones, a veces, con el apoyo de trabajadores sociales contratados para ello. En algunas ocasiones, las inasistencias reiteradas implicaron la desvinculación de beneficiarios conforme con lo establecido en el reglamento operativo del Programa.

LOS ASPECTOS POSITIVOS

Si bien en general no se ha realizado una evaluación de resultados desde el interior de cada empresa, los tutores y responsables de la capacitación señalan una serie de fortalezas y enseñanzas que deja la participación en el Programa, que merecen ser destacadas.

- **Movilización de recursos:** se enfatiza la capacidad demostrada a partir de la implementación del Programa para movilizar recursos humanos, que no se conocía, de antemano, cómo reaccionaría ante una experiencia inédita. En tal sentido, se apreció una gran predisposición, involucramiento y sensibilización por parte de los encargados de la capacitación y otros colaboradores, quienes destinaron muchas horas de sus jornadas ordinarias de trabajo, para brindar acompañamiento personalizado a los jóvenes participantes. Gran parte de ellos sostuvo estar muy agradecido por la oportunidad que se les dio de participar como tutores en una experiencia tan gratificante.

- **Fortalecimiento de la comunicación interna y del trabajo en equipo:** se destaca la capacidad que ha logrado la experiencia para hacer más fluido el vínculo entre distintas gerencias y departamentos involucrados, especialmente en momentos en que la práctica requirió coordinación organizacional para la resolución de problemas de operación.

- **Incidencia en la política de selección de personal:** si bien el Programa no produjo modificaciones formales en las políticas de selección de personal, se enuncia como virtud, de manera explícita, la posibilidad que ha dado para sensibilizar a los responsables de las áreas de recursos humanos en relación con remover ciertos prejuicios que se hallaban arraigados, especialmente, en relación con la procedencia social y geográfica de los trabajadores.

- **Articulación con el sector público:** se destaca la capacidad del Programa para afianzar, y en otros casos iniciar, una relación de colaboración en temas de interés común entre la empresa y un organismo estatal, al que muchas veces, en el imaginario empresarial, se lo observa como enfrentado.

- **Articulación con la sociedad civil y la comunidad:** se destaca la posibilidad que brindó el Programa de acercar la empresa a organizaciones de la sociedad civil en las instancias de “reclutamiento” de jóvenes (Cáritas, AMIA, ONGs y escuelas cercanas al ámbito de influencia primaria de las empresas), así como la posibilidad de tener un acercamiento directo con los barrios carenciados más cercanos a las plantas donde se realizaron las prácticas.

- **Resultados obtenidos:** se destacan en todo sentido. Hacia afuera, porque según la mirada de los tutores la aplicación del Programa significó un gran avance en la formación de los jóvenes y en sus posibilidades de empleabilidad. Hacia adentro, porque para la empresa significó una oportuni-

dad de afianzar el compromiso con las políticas de Responsabilidad Social Empresaria, articulando su trabajo con un organismo público nacional.

- **Sustentabilidad:** no existe una evaluación acabada acerca de la sustentabilidad en el tiempo del Programa pero sí una convicción unánime acerca de su trascendencia. En varios casos, se argumenta que las posibilidades de continuar con el Programa serían muy altas, aun si dejara de existir el apoyo del MTEySS, lo que da cuenta de la decisión de incorporar la práctica a la política de Recursos Humanos de las empresas. En este sentido, la evaluación realizada sobre la relación costo/beneficio deja un saldo satisfactorio.

TERCERA PARTE.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



La evaluación de resultados e impactos del Programa “ Jóvenes Con Futuro” sobre las condiciones de empleabilidad de los jóvenes es indudablemente positiva, tanto en términos de la calidad de la inserción laboral posformación como en términos del estímulo alcanzado para el retorno a la escuela y la culminación de los estudios secundarios. La propia percepción de los beneficiarios puesta de manifiesto en un óptimo nivel de satisfacción con el Programa, así como la de los tutores y otros responsables de la capacitación en las empresas respaldan la evidencia expuesta en este informe de investigación. Los resultados cuali-cuantitativos resultan así consistentes en cuanto a la identificación de los principales efectos producidos por el Programa sobre las distintas facetas del desarrollo humano de los jóvenes participantes, que no se reducen sólo a la dimensión ocupacional.

Es sin dudas el aprendizaje de la práctica del empleo de calidad, mediante la articulación de la capacitación en competencias laborales y la experiencia en un ámbito real de trabajo, el primer logro a destacar como un éxito del Programa. Aquí se combina una variedad de contenidos, que van desde el aprendizaje de los códigos de interacción en las organizaciones formales, hasta el desarrollo de la capacidad de integración ciudadana, pasando por la ejercitación de las competencias técnicas adquiridas en relación con la ocupación en la que se recibió formación.

Un segundo logro a remarcar se refiere a una dimensión temporal de los efectos producidos por el Programa y da cuenta de su proyección más allá del presente, al estimular la construcción de un proyecto ocupacional futuro. Esto ocurre, al mismo tiempo que se produce entre los jóvenes participantes una motivación adicional para lograr la culminación de los estudios secundarios relegados e, incluso, la planificación de los estudios superiores. El carácter valorizante que asume la participación en espacios –vale la pena resaltar, caracterizados por la ausencia de discriminación– acrecienta la autoestima personal y la confianza en las propias capacidades, lo que permite contrarrestar los efectos externos de la estigmatización y reafirmar el papel integrador de las prácticas calificantes en el ámbito de la empresa.

Estas tendencias se alejan de las usuales argumentaciones, entre los estudios sobre cultura juvenil, escolaridad e inserción laboral, acerca del incremento del fatalismo y la ausencia de oportunidades sociales para jóvenes de sectores populares. Por el contrario, la experiencia del PJCF muestra que en un contexto macroeconómico e institucional caracterizado por la creación de empleos de calidad, la puesta en marcha de las prácticas calificantes en empresas de primera línea genera un desplazamiento del horizonte de expectativas de los jóvenes, proyectando una visión más optimista del futuro, anclada en la propia lectura del proceso contextual.

Precisamente en este punto radica la principal responsabilidad de los organismos gubernamentales, así como de las empresas del sector privado y de las distintas organizaciones de la sociedad civil asociadas en formatos de sinergia como el desarrollado por el PJCF: recrear las condiciones necesarias para que tales expectativas se conviertan en oportunidades de inclusión y movilidad social.

Por lo pronto, cabe enfatizar que los efectos producidos por el PJCF sobre la situación sociolaboral y educativa de los beneficiarios, con posterioridad a su egreso, demuestran haber articulado una transición exitosa hacia el mundo de la formalidad, que al menos en el corto y mediano plazo parece haber sustraído a los jóvenes de la dinámica de inserción inestable que caracteriza su problemática laboral. Investigaciones ulteriores serán necesarias para comprobar fehacientemente en qué medida intervenciones como éstas son suficientes para asegurar la sostenibilidad de los logros alcanzados en el largo plazo. Mientras tanto, la evidencia acumulada en la materia hace posible aseverar que la obtención de las credenciales educativas formales y el acceso a un primer empleo estable y con protección social son verdaderos factores protectores ante posibles riesgos de regreso a los circuitos de la informalidad.

En lo inmediato, cabe concluir este informe con la recomendación general de ampliar y replicar intervenciones de formación en competencias en el ámbito de la empresa, como el PJCF. A continuación, se indican algunas sugerencias que podrían ser consideradas durante las posibles reformulaciones de este Programa.

En primer lugar, sería deseable pautar de manera más concreta los requisitos de acceso al Programa. En su actual formulación, sólo establece como condición específica la carencia de estudios secundarios completos, dejando en el plano abstracto la definición acerca de la condición de vulnerabilidad social. La operacionalización de este aspecto permitiría acrecentar el grado de progresividad del Programa, incrementando su focalización sobre los sectores de mayor riesgo social, ya que si bien hasta aquí ésta ha sido muy buena, sólo es atribuible a la pericia de los responsables técnicos del reclutamiento. Prestando atención a la incidencia que el denominado “efecto

vecindario” introduce en las probabilidades de inserción laboral de los jóvenes, podría plantearse una mayor exigencia de focalización entre jóvenes residentes de barrios carenciados o villas de emergencia. Otra adecuación posible, en igual sentido, sería la de priorizar el acceso a aquellos jóvenes que no sólo no hayan completado el nivel secundario sino que hayan desertado durante los primeros años del ciclo o bien que lo hayan abandonado por lo menos dos años atrás.

En segundo lugar, a partir de los resultados que evidencian un mejor desempeño relativo de los jóvenes que recibieron acompañamiento por parte de las empresas capacitadoras, sería recomendable formalizar una instancia de seguimiento posterior a la culminación de la práctica calificante. En tal sentido, se sugiere que esa instancia pueda ofrecer opciones de acompañamiento que potencien las posibilidades de acceso a empleos de calidad y de finalización de los estudios secundarios, así como de articulación con otros programas sociales, considerando la multidimensionalidad del desarrollo humano juvenil (salud psicofísica, prevención de adicciones, acceso a la vivienda, entre otras temáticas).

Finalmente, y en relación a la posible tensión que puede surgir entre la opción de la ampliación de la escala de cobertura del Programa y la opción de consolidación de la calidad de los procedimientos, resultados e impactos logrados en el marco de una intervención público-privada orientada por los principios de la RSE, resulta importante plantear que un razonable camino intermedio consistiría en la generalización del PJCF, entre las empresas que forman parte de la Red de RSE y Trabajo Decente, apoyada en la activación de incentivos a la contratación de jóvenes entre las empresas que integran la cadena de suministro de las líderes, mediante la potenciación de las sinergias, con instrumentos públicos de promoción del empleo.

En cualquiera de los casos, cabe remarcar la importancia que toma la participación de las empresas en el diseño y la implementación de las intervenciones de empleo para jóvenes, así como la centralidad que en ese marco adquieren las estrategias de estímulo a los ámbitos de la RSE. Ya sea porque les permite proveer las competencias laborales que no brinda el sistema de educación formal, ya sea porque les posibilita la interacción con sectores sociales con los que difícilmente se conectarían, el PJCF presenta notorios rasgos de sustentabilidad, que encuentran su expresión más acabada en la decisión adoptada por muchas de las empresas participantes respecto de la incorporación de las prácticas calificantes, en el marco de sus políticas de formación y desarrollo de recursos humanos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdala, E. (2004), *Manual para la evaluación de impacto en Programas de Formación para Jóvenes*, Montevideo, CINTERFOR/OIT.
- Beccaria, L. (2005), “Jóvenes y empleo en la Argentina”, en *Anales de la Educación común*, Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires, Año 1, N° 1-2, septiembre de 2005.
- Betcherman, R., Godfrey, M., Puerto, S. Friederike, R. y Stravreska, A. (2007), *Inventario Mundial de Intervenciones para Apoyar el Empleo Juvenil*, SP Discussion Paper N° 0715, Banco Mundial, pp. 21-23.
- Castells, M. (2006), *Comunicación móvil y sociedad. Una perspectiva global*, Barcelona, Ariel.
- Diez de Medina, R. (2004), “Introducción a los métodos experimentales y cuasiexperimentales para la evaluación de programas de capacitación”, en Abdala, E., *Manual para la evaluación de impacto en Programas de Formación para Jóvenes*, Montevideo, CINTERFOR/OIT, pp. 119-142.
- Duschatvztky, S. y Corea, C. (2003), *Chicos en banda*, Buenos Aires, Paidós.
- Filmus, D. y Miranda, A. (2000), *El impacto de la crisis del mercado de trabajo entre los egresados de la escuela media*, Dirección Nacional de Juventud, Buenos Aires. Disponible en <http://www.juventud.gov.ar>
- Jones, P. (2010), *Formación profesional y formación en el empleo: algunas consideraciones sobre evaluaciones de impacto*, Banco Mundial, pp. 1-21.
- Kessler, G. (2004), *Sociología del delito amateur*, Buenos Aires, Paidós.

- Konterllnik, I. y Jacinto, C. (1996), *Adolescencia, pobreza, educación y trabajo: el desafío es hoy*. Buenos Aires, Losada (coedición con UNICEF Argentina y Red Latinoamericana de Educación y Trabajo CIID-CENEP), Vol. 7, N° 2.
- Larrondo, M. (2009), *¿Nuevos alumnos? La construcción de la identidad escolar en nuevos dispositivos de educación media*, tesis de Maestría, UDESA, Buenos Aires.
- Léporre, E. y Schleser, D. (2005), “Diagnóstico del desempleo juvenil”, en Serie Estudios / 2. Trabajo, ocupación y empleo. Buenos Aires, SSPTYEL - MTEySS.
- Miranda, A. (2007), *La nueva condición joven: educación, desigualdad y empleo*, Buenos Aires, Fundación Octubre.
- OIT (2007), *Trabajo Decente y juventud, Argentina*, Lima.
- OIT (2008), *Propuestas para una política de Trabajo Decente y productivo para la juventud, Argentina*, Lima.
- PNUD (2009), *Informe sobre desarrollo humano para Mercosur 2009-2010. Innovar para incluir: jóvenes y desarrollo humano*, PNUD, Buenos Aires.
- Svampa, M. (2000), *Desde abajo. Transformaciones de las identidades sociales*, Buenos Aires, Biblos.
- Tiramonti, G. (2007), *Nuevos formatos escolares para promover la inclusión educativa*, Buenos Aires, FLACSO.
- Urry, J. (2002), “Mobility and Proximity”, en *Sociology*, Vol. 36, N° 2, pp. 255-274.
- Waiselfisz, J. (2008), *Mapa de la violencia: la juventud en América Latina*, Brasilia, RITLA-Sangari.

ANEXO. LINEAMIENTOS METODOLÓGICOS ◀

Objetivo general

El estudio aquí descrito tiene como objetivo general proporcionar elementos de información y análisis que permitan valorar el desempeño de las actividades, y el logro de resultados y de efectos esperados, a fin de corroborar o modificar las hipótesis que sustentan la formulación e implementación del Programa “Jóvenes con Futuro” y de generar conocimiento que alimente la toma de decisiones.

Objetivos específicos

- Establecer los resultados obtenidos por las líneas de acción de los componentes del Programa.
- Verificar en qué medida los proyectos en curso están avanzando en la dirección prevista, cuantificando sus desvíos.
- Determinar en qué medida los proyectos ejecutados han alcanzado los efectos esperados e identificar los factores que contribuyeron a producir esos resultados.
- Proponer estrategias de soporte, dirigidas a consolidar la sustentabilidad futura de los logros obtenidos por el Programa.
- Documentar la experiencia, sus principales resultados, las lecciones aprendidas y las prácticas generadas en relación con su gestión.

Tipo de estudio

Estudio cuali-cuantitativo basado en la implementación de talleres diagnósticos con efectores del programa (tutores), entrevistas en profundidad con beneficiarios directos y una encuesta con diseño muestral probabilístico también con los jóvenes beneficiarios. Para la etapa cuantitativa, la recolección de datos se efectuó a partir de la combinación de entrevistas telefónicas y presenciales.

Delimitación del alcance geográfico

La investigación se realizó en el Área Metropolitana de Buenos Aires y en la ciudades de Córdoba y Mendoza, dada la localización geográfica de los proyectos ejecutados y en ejecución.

Delimitación de los universos de estudio

Se definieron dos universos: el integrado por los efectores del Programa (empresas y responsables del Ministerio de Trabajo), y el compuesto por los beneficiarios directos del Programa.

Instrumentos de recolección de datos

En el caso de las entrevistas en profundidad, se utilizó una guía de pautas, cuyo contenido fue definido conjuntamente con los responsables del MTEySS. Para la implementación de las encuestas a beneficiarios, se elaboraron tres cuestionarios semiestructurados (preguntas abiertas y cerradas) de manera conjunta con los responsables del MTEySS, uno por cada grupo (quienes se están capacitando, se han capacitado o se están por capacitar), con una duración aproximada de 30 minutos.

Cantidad de casos

• FASE CUANTITATIVA

Se implementaron 350 entrevistas con beneficiarios del Programa, lo que permite obtener indicadores con un error estándar inferior a +/- 5%, con un nivel de confianza de 95%.

La distribución final de la muestra es no proporcional en tres estratos:

- 80 casos corresponden a jóvenes que no han sido capacitados, pero que fueron contactados o seleccionados;
- 50 casos corresponden a jóvenes que se están capacitando durante el proceso de evaluación;
- 220 casos corresponden a jóvenes que ya han sido capacitados.

Esta distribución garantiza que, para cada uno de estos estratos, el nivel de error sea menor al +/- 7%, para un 95% de confianza.

• FASE CUALITATIVA

Se realizaron 15 entrevistas en profundidad con beneficiarios y beneficiarias del Programa que han concluido con el proyecto al menos hace tres meses y se incluyó a aquellos que hayan estado en la primera cohorte, de modo de captar resultados del Programa en temporalidades distintas.

La fase cualitativa tiene como objetivos: a) complementar información que se haya recolectado en la fase cuantitativa, intentando recoger información de las mismas dimensiones que el instrumento cuantitativo pero a partir de preguntas abiertas y b) desplegar otras dimensiones no cubiertas por tal instrumento; en particular, el efecto eventual de la experiencia en dimensiones del mundo de vida de los jóvenes no vinculadas directamente con el trabajo ni con la formación. En efecto, una hipótesis de trabajo es que el Programa puede haber dejado huellas o favorecido algunos cambios en aspectos subjetivos de los jóvenes, aun cuando ello no haya sido explícitamente incluido entre los objetivos del Programa.

Se realizaron dos talleres diagnóstico o grupo de indagación operativa con efectores del sector privado, responsables de la implementación del Programa en las empresas que se encuentran bajo convenio. El objetivo de estos talleres fue, por una parte, consensuar los lineamientos de la evaluación a realizar, y por otra, delinear las principales fortalezas y debilidades del Programa desde la perspectiva de los efectores y tutores a cargo de la formación de los jóvenes. Este segundo taller se realizó con los tutores que han tenido a su cargo a los jóvenes en las empresas, de modo de poder captar: a) las diferentes formas de implementación del Programa, según el tipo de empresas, b) las sugerencias de los tutores sobre debilidades y fortalezas del Programa, c) las percepciones sobre las posibilidades futuras de empleabilidad de los jóvenes participantes, d) el efecto que la experiencia ha tenido específicamente para las empresas, en particular, en su relación con el entorno geográfico y social en el que se insertan, e) la sustentabilidad futura del Programa, según evaluaciones de costo/beneficio para la empresa y según la compatibilidad del mismo con su política de recursos humanos.

La metodología de los talleres con efectores fue la de un grupo focal de discusión con informantes claves: se trata de un grupo de 8 personas, de distinto tipo de empresas, según la modalidad de implementación y el tipo de actividades realizadas, coordinado por uno de los consultores del Proyecto. La duración de los talleres fue de dos horas.

Selección de los entrevistados

• FASE CUANTITATIVA: ENCUESTAS A BENEFICIARIOS

Se implementó de acuerdo con un diseño muestral probabilístico sobre los listados de beneficiarios. Esto permitirá obtener resultados con un error muestral menor a +/- 5%, para un 95% de confianza.

Se diseñaron tres muestras independientes sobre la base de una selección aleatoria simple de beneficiarios en cada uno de los estratos considerados:

- jóvenes que aún no han comenzado la capacitación;
- jóvenes que se encuentran actualmente en proceso de capacitación;
- jóvenes que ya han sido capacitados.

Etapas de selección de la muestra

1. A partir de los números de registros del Programa, se estableció la cantidad de casos a relevar por empresa. La distribución se efectuó de manera proporcional, con algunos ajustes para evitar la excesiva concentración de entrevistados de alguna empresa. El criterio de ajuste aplicado fue establecer un máximo de 20 entrevistados por grupo por empresa.
2. La selección de los entrevistados se realizó a partir de los listados suministrados por el Programa.

Estrategia de relevamiento

Una vez efectuada la selección, se concretó una primera convocatoria de los encuestados en la sede de la empresa donde cada beneficiario realizó, realiza o realizará la práctica calificante, con el fin de aplicar las preguntas de los cuestionarios elaborados para cada grupo.

Los beneficiarios o potenciales beneficiarios que no fueron entrevistados de acuerdo con esta modalidad, fueron contactados individualmente con el fin de realizar la entrevista de manera telefónica. Para realizar estas entrevistas, se recurrió a teléfonos de contacto suministrados por las empresas donde los beneficiarios realizaron la práctica.

• FASE CUALITATIVA: ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD CON BENEFICIARIOS

Los entrevistados se seleccionaron de manera aleatoria, a partir de los listados suministrados por el Programa del grupo que ya ha pasado por el proyecto.

Dimensiones contempladas en la evaluación

A continuación se detallan las dimensiones contempladas durante la investigación. Éstas constituyen el núcleo central sobre el cual han sido diseñadas las guías de pautas y los cuestionarios.

COBERTURA DEL PROGRAMA “JÓVENES CON FUTURO”

- Cobertura total del Programa
- Cobertura por componentes del Programa

LOGRO DE RESULTADOS ALCANZADOS POR LOS PROYECTOS Y SUS PRESTACIONES

- Orientación y formación profesional
- Práctica calificante en el puesto de trabajo
- Estímulo a la terminalidad educativa
- Certificación de competencias laborales
- Inserción laboral en la empresa

CONFORMIDAD CON LOS PROYECTOS Y SUS PRESTACIONES

- Satisfacción con la orientación y formación profesional
- Satisfacción con la práctica calificante en el puesto de trabajo
- Satisfacción con el apoyo a la búsqueda e inserción laboral
- Satisfacción con los capacitadores, tutores y demás profesionales y técnicos involucrados

en el proceso

EFFECTOS ESPERADOS EN LA SITUACIÓN PERSONAL Y LABORAL DE LOS PARTICIPANTES

- Aumento de la autoestima
- Confianza en las propias capacidades
- Competencias laborales y productivas
- Recursos de empleabilidad
- Vínculos sociales y solidaridad

SUSTENTABILIDAD

• Institucional (articulación y grado de compatibilidad con la gestión de recursos humanos de la empresa)

- Social (grado de adhesión entre los actores y los grupos sociales)
- Económica (percepción de la relación costo/beneficio del Programa para la empresa, según los efectores)

PERFIL GENERAL DEL BENEFICIARIO

- Edad
- Sexo
- Nivel educativo
- Ocupación
- Perfil socioeconómico del entrevistado

Se terminó de imprimir en Talleres Trama SA
Ciudad de Buenos Aires, noviembre de 2010.