

Presentación

A lo largo de las últimas décadas, América Latina viene experimentando importantes transformaciones sociales, culturales y económicas de carácter estructural, que han dejado un saldo profundamente negativo para nuestras sociedades.

El deterioro creciente de las condiciones de vida y de trabajo en nuestros países, la profunda agudización de las desigualdades sociales, la inequidad en la distribución de los ingresos, el aumento del desempleo, el continuo crecimiento del sector informal, la implementación de políticas sociales basadas en “planes y subsidios” son algunas de las muestras de una realidad a la que hemos comenzado a habituarnos y que hemos empezado a naturalizar.

En este marco, los jóvenes, y más aún los jóvenes en situación de pobreza, han sido y son uno de los sectores más perjudicados por la aguda crisis de la región. Las altas tasas de desocupación, que en promedio duplican las de los adultos, junto con la baja calidad y escasa productividad del trabajo al que pueden acceder, se han convertido en uno de los problemas públicos centrales en nuestros países.

Según diversas fuentes, alrededor de un cuarto de los jóvenes pobres de la región no estudia ni trabaja. O sea que uno de cada cuatro se encuentra, al decir de varios autores, en una situación de exclusión social. Al mismo tiempo, muchos jóvenes pobres sólo han visto a sus padres tener pequeños trabajos eventuales y/o vivir de subsidios “a la pobreza”. Por otra parte, si bien nuestros países han incrementado los años de escolaridad obligatoria a diez años promedio, y ha aumentado la proporción de jóvenes que han terminado la secundaria, aún subsiste una baja calidad educativa y una gran segmentación en los sistemas educativos.

Los puentes entre “educación y trabajo” se hacen entonces cada vez más difíciles de concretar. Aun así, en este contexto profundamente desalentador,

existe en cada uno de nuestros países una serie de experiencias, estrategias y proyectos de trabajo desarrollados tanto por los Estados en sus distintos niveles, como por organizaciones de la sociedad civil y las empresas, destinados a dar respuesta a algunos de los problemas antes mencionados.

Los ejes de las discusiones sobre la formación para el trabajo de los jóvenes en situación de pobreza, que hacen a la complejidad y a la heterogeneidad del tema, parecerían presentar rasgos comunes, aun desde la diversidad de los enfoques prácticos:

- El abordaje integral de la formación.
- La formación por competencias.
- La formación para la vida.
- Las prácticas laborales o pasantías.
- La intersectorialidad.
- La formación emprendedora.
- La generación de iniciativas productivas y de servicios vinculadas al desarrollo local y, en ciertos casos, a la economía social.

Éstos son algunos ejemplos de las temáticas frecuentemente abordadas.

Ahora bien, se trate de la formación para mejorar las condiciones de empleabilidad como de la formación para el autoempleo o el desarrollo de emprendimientos, surgen algunas preguntas clave, y son ellas, en gran medida, las que motivaron el esfuerzo conjunto de esta publicación, que intenta analizarlas y reflexionar desde lo que sucede en las prácticas:

- ¿A qué nos referimos cuando hablamos de “trabajo” o de “inserción laboral” hoy?
- ¿Qué sucede con los jóvenes el día después de la formación?
- ¿Cuáles son los parámetros para medir la inclusión laboral?
- ¿Cuáles son los trayectos pedagógicos y metodológicos necesarios para lograrla?
- ¿Cuáles son las condiciones para considerar un trabajo “de calidad” y en qué medida esa inclusión colabora en la construcción del proyecto de vida de los jóvenes?
- ¿En qué contexto político y de participación activa de los jóvenes se da esa inclusión?

- ¿En qué medida se mejora la calidad de vida de los jóvenes y sus familias?
- ¿Cuál es el papel de los distintos sectores y actores de la comunidad?

Estas preguntas iniciales fueron las que motivaron la realización del primer Encuentro Latinoamericano de Inclusión Laboral que realizaron conjuntamente redEtis, MLAL PROGETTOMONDO y Fundación SES, el 2 y 3 de septiembre del 2004 en la Argentina. El mismo contó con la presencia de más de 150 experiencias de distintos países de Latinoamérica y el Caribe correspondientes a organizaciones de la sociedad civil, a programas públicos municipales y nacionales, y algunos programas empresariales que trabajan en pos de la inclusión laboral de los jóvenes con menos oportunidades. Fue apoyado, además, por Fundación AVINA; International Youth Foundation (IYF); Cinterfor/OIT; MIF FOMIN; Cooperazione Italiana; Lucent Technologies; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Desarrollo Social de la Nación; Ministerio de Desarrollo Humano de la Provincia de Buenos Aires; Dirección Nacional de Juventud (DINAJU); y contó en su apertura con representantes de la Embajada Italiana en la Argentina; del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Argentina; del FOMIN; y del MLAL.

Si bien la presente publicación ha sido motivada por dicho encuentro –por lo cual en algunas de sus páginas se harán referencias al mismo–, ésta no tiene el propósito de ser una memoria de lo que allí sucedió sino que intenta recuperar, analizar y presentar algunas de las experiencias y discusiones que son parte del producto del trabajo realizado durante esos días.

LA ESTRUCTURA DEL LIBRO

Esta publicación está organizada en tres partes. La primera incluye una serie de artículos vinculados a las experiencias de trabajo desde la sociedad civil y el Estado, que apuntan a la inclusión laboral de jóvenes.

La segunda parte ofrece algunos enfoques presentes en las políticas públicas dirigidas a la inclusión laboral.

La tercera parte propone aportes para la reflexión. Por un lado, se conceptualizan algunas de las tendencias y los desafíos más relevantes en el actual contexto sobre las temáticas tratadas en este libro. Por otra parte, se sistematizan y

analizan las producciones, los debates y las discusiones realizadas en los talleres a lo largo del encuentro. Asimismo se incluyen –a manera de base de datos– los nombres, las direcciones, los referentes y una breve descripción de las diferentes experiencias de América Latina que están trabajando por la inclusión laboral de los jóvenes con menos oportunidades.

CLAUDIA JACINTO
ALEJANDRA SOLLA

PARTE I
Experiencias de inclusión laboral en América Latina

Centro de Servicios Empresariales para Jóvenes (CENSEJOV)

Una opción para facilitar la inserción de jóvenes en el trabajo.
Experiencia del INPET en San Juan de Lurigancho, Lima, Perú

*Juan Carlos Serpa Ricca**

Se estima que en el año 2002 los jóvenes peruanos de 15 a 29 años llegaban a 7.536.000, lo que representa casi el 28.5% de la población total¹. De éstos, vivía en zonas urbanas el 28,7%, y en zonas rurales, el 26,6%. Las mujeres alcanzaban el 49,5%. Al igual que ocurre en otros países, el problema más destacado respecto de la situación laboral de los jóvenes² es el desempleo. Sin embargo, este fenómeno sólo afecta a 400.000 personas, cifra bastante inferior a los 2,5 millones de jóvenes que tienen empleos precarios o de baja calidad.

En el Perú, la tasa de desempleo es relativamente baja porque la gente es muy hábil y no se queda cruzada de brazos ante la falta de empleo. Para sobrevivir, los jóvenes se “inventan” trabajos, autogeneran puestos laborales o aceptan empleos de bajo salario. La pobreza empuja cada vez más a la población juvenil a trabajar en lo que sea y como sea. Por esta razón el desempleo no crece, pero sí aumenta el empleo precario.

* Peruano. Contador Público. Ex Director Ejecutivo de INPET. Coordinador del Programa de Empleo Juvenil y de los Centros de Servicios Empresariales para Jóvenes (CENSEJOV). Coordinador del Consorcio para la Educación y Capacitación Laboral Juvenil. Miembro de la Mesa de Coordinación de Nuevos Emprendimientos del Ministerio de Trabajo y la Sociedad Civil.

1 Datos del 2002 de la CONAJU (Consejo Nacional de la Juventud). <http://www.cnj.gob.pe/>

2 En el presente trabajo, empleo el término “jóvenes” para referirme tanto a varones como a mujeres.

La población juvenil ocupada de 15 a 29 años se estima en 4,91 millones, y está separada en los siguientes grupos de edades.

Cuadro 1

Población ocupada de 15 a 29 años por sexo, según grupos de edad. 2002
(en porcentajes)

Grupos de edad	Total (%)	Sexo	
		Hombre (%)	Mujer (%)
Total nacional	100	100	100
De 15 a 19 años	28,4	25,6	27,2
De 20 a 24 años	35,6	36,4	35,9
De 25 a 29 años	36	38,1	36,9

Fuente: CONAJU. 2002. En <http://www.cnj.gob.pe/> (marzo 2005)

Del total de la población juvenil ocupada, el 79% se declaró trabajador independiente (empleador, patrón o trabajador independiente); el 21% restante es trabajador dependiente. Según se aprecia en el cuadro 2, a menor edad prevalecen más los independientes.

Cuadro 2

Tipo de trabajo de la población ocupada de 15 a 29 años
por grupos de edad y sexo. 2002 (en porcentajes).

Grupos de edad y sexo	Total (%)	Trabajo	
		Dependiente (%)	Independiente (%)
Total nacional	100	21	79
De 15 a 19 años	100	12,9	87,1
De 20 a 24 años	100	18,6	81,4
De 25 a 29 años	100	28	72
Hombres	100	20,6	79,4
De 15 a 19 años	100	13,5	86,5
De 20 a 24 años	100	19,2	80,8
De 25 a 29 años	100	26,4	73,6
Mujeres	100	21,5	78,5
De 15 a 19 años	100	12,1	87,9
De 20 a 24 años	100	17,9	82,1
De 25 a 29 años	100	29,9	70,1

Fuente: CONAJU. 2002. En <http://www.cnj.gob.pe/> (marzo 2005)

Se estima que en el 2002 casi el 18,7% de los jóvenes no estudiaba ni trabajaba, lo que significaba que se encontraba en proceso de exclusión. En el cuadro 3 se puede apreciar la situación de la condición de estudio o trabajo.

Cuadro 3

Condiciones de estudio o trabajo de la población de 15 a 29 años por grupos de edad. 2002 (en porcentajes).

Grupos de edad	Total (%)	Condición de estudio o trabajo			
		Estudia y trabaja (%)	Sólo trabaja (%)	Sólo estudia (%)	No estudia ni trabaja (%)
Total nacional	100	13,3	43,9	24,1	18,7
De 15 a 19 años	100	21,7	18,3	47	13
De 20 a 24 años	100	11,3	51,8	14,4	22,5
De 25 a 29 años	100	4	69,9	3,9	22,3

FUENTE: CONAJU. 2002. En <http://www.cnj.gob.pe/> (marzo 2005)

Estudios realizados por diversas instituciones y nuestra propia experiencia muestran que el subempleo y el desempleo juvenil tienen diferentes causas entre las que se destacan las siguientes:

- a) **Primero**, la existencia de por lo menos tres variables que afectan el acceso de los jóvenes al mercado laboral:
 - La oferta educativa de baja calidad y desarticulada de la demanda del mercado laboral, principalmente del local; en especial la oferta de la educación pública, a la que accede la gran mayoría de los jóvenes.
 - La escasa oportunidad que tienen los jóvenes de realizar prácticas laborales en las empresas, lo que les permitiría mejorar su formación y certificar sus primeras experiencias laborales. A ello se suma la traba burocrática que enfrentan las empresas para concretar las prácticas formalmente.
 - La escasez de medios de información y orientación sobre el trabajo formal al alcance de jóvenes de menores recursos, quienes por su entorno sólo tienen información del sector informal.
- b) **Segundo**, mientras la Población Económicamente Activa (PEA), ocupada en general y la juvenil en especial, se concentra en el autoempleo y la creación de microempresas, principalmente de subsistencia –es decir,

no pueden acumular-, los jóvenes salen del sistema escolar y de la formación técnica demasiado huérfanos de competencias y herramientas básicas para emprender negocios. “Los jóvenes emprendedores se hacen en la calle, aprenden por imitación, por autoformación, a golpes y fracasos”, concluye, entre otros, una investigación encargada por el Ministerio de Educación. En el 2002, el 79% de los jóvenes que trabajaban se declaró trabajador independiente.

- c) **Tercero**, los jóvenes emprendedores que inician negocios tienen escasas oportunidades para acceder a servicios de desarrollo empresarial y al crédito formal que les proporcione un capital suficiente.

El INPET es una ONG que desde 1977 promueve el desarrollo de una economía solidaria local, mediante la capacitación y asesoría para la creación y consolidación de unidades económicas autogestionarias, cooperativas y luego micro y pequeñas empresas individuales pero interesadas en actuar en forma asociada. Esta tarea le permitió ir detectando las siguientes necesidades:

- a) La preocupación creciente de familias pobres y agentes locales por el futuro de sus jóvenes.
- b) La escasez de mano de obra calificada en las micro y pequeñas empresas (MyPEs) para elevar su competitividad.
- c) El escaso conocimiento recíproco sobre el quehacer y las necesidades entre dos actores importantes para la competitividad local como son los centros de educación técnica y las MyPEs.
- d) La escasa cooperación entre la mayoría de las MyPEs, debido a la actitud individualista y la gran desconfianza que existe, profundizada por el sistema que dificulta la puesta en práctica de un mecanismo de cooperación para mejorar su competitividad y lograr su desarrollo.

Luego de realizar una revisión y lectura de experiencias de trabajos con jóvenes, mayormente de ONG, y reflexionar sobre las necesidades antes referidas, en 1994 el INPET decidió, con el apoyo de la cooperación internacional, poner en marcha un proyecto piloto para promover negocios juveniles entre jóvenes de grupos pastorales. La propuesta inicial fue innovándose hasta llegar a definir los componentes de la experiencia que hoy compartimos. Fue un proceso de construcción colectiva entre INPET e instituciones públicas y privadas, que ejecutaron trabajos conjuntos.

El proyecto del Centro de Servicios Empresariales para Jóvenes (CENSEJOV) se planteó dos propósitos:

- a) **Primero**, facilitar a los jóvenes, a partir de la información que disponen o se les proporciona, su inserción en el mercado de trabajo en cualquiera de sus dos opciones: empleo dependiente o autoempleo, lo que dependerá de su propia elección.
- b) **Segundo**, contribuir a mejorar la calidad de la mano de obra y la competitividad de la economía local, promoviendo la articulación de la formación técnica con la demanda de las empresas locales a través del diálogo y la vinculación entre los centros de educación técnica (a la que acceden jóvenes de escasos recursos) y las empresas de su entorno, principalmente micro y pequeñas empresas.

Para lograr esos propósitos se diseñaron y ejecutaron cinco componentes o líneas de trabajo:

- a) **Pasantías de jóvenes en empresas.** Este componente permite a jóvenes mejorar su formación y reforzar su interés en emprender negocios u optar por el empleo dependiente. Facilita el inicio del diálogo entre centros educativos y empresas. Participan en las acciones los docentes, sus alumnos y empresas locales sensibilizadas por el proyecto. La innovación en este componente fue el acompañamiento a los docentes, para que, en su rol de tutores, ingresen en las empresas no solamente para colocar a sus alumnos, sino también para supervisar el proceso de aprendizaje del joven y captar las necesidades de las empresas.
- b) **Capacitación y asesoría a emprendedores juveniles.** Se mejoran competencias de jóvenes para identificar ideas de negocios, elaborar un plan de negocios y gestionar su puesta en marcha. Este servicio se brinda preferentemente a los que realizaron alguna pasantía o tienen conocimientos o experiencia laboral en alguna actividad económica.
- c) **Apoyo para el acceso al crédito formal.** Este componente se ejecuta en alianza con una cooperativa de ahorro y crédito local, entidad que otorga crédito formal bajo su cuenta y riesgo con el respaldo de un fondo de garantía, que garantiza hasta el 50% de la línea de crédito a favor de jóvenes emprendedores capacitados por el CENSEJOV.
- d) **Bolsa de trabajo.** Intermedia entre la oferta de mano de obra egresada de los centros educativos técnicos y la población en general, con la demanda de las empresas. Informa y orienta a jóvenes y centros educativos sobre las oportunidades y tendencias del empleo dependiente en el sector moderno local.

- e) **Refuerzo a centros educativos técnicos.** A través de la capacitación y apoyo a docentes, se busca mejorar sus condiciones para facilitar el proceso de diálogo y vinculación con las empresas de su entorno.

Los propósitos planteados parten de la consideración de que el problema del trabajo juvenil esta relacionado directamente con el tema de la educación, y no es sólo un problema de trabajo, como muchos funcionarios públicos tratan de ver desde un enfoque sectorial. La experiencia ha demostrado que el problema requiere un enfoque multisectorial, que involucre a los sectores de educación y trabajo y, en el caso del Perú, se debería sumar el Ministerio de Desarrollo Humano y los gobiernos locales y regionales, responsables de dinamizar la economía local.

La propuesta procuró abordar, de un lado, las necesidades prácticas de los jóvenes –como ingreso y empleo–, y de otro, necesidades estructurales, como el mejoramiento de la formación técnica y su adecuación a los requerimientos del desarrollo económico local.

El perfil de jóvenes con los que trabaja el CENSEJOV es el siguiente:

- En su mayoría tienen formación técnica o conocimientos y experiencia en alguna actividad económica, esta última lograda en negocios familiares.
- Tienen entre 18 y 29 años.
- En su mayoría son mujeres.
- Hay desertores y no desertores de la educación básica.
- Proviene de hogares del nivel socioeconómico C y D.
- Son desempleados y subempleados.
- Presentan características personales de emprendedor.

La experiencia nos ha permitido detectar hasta cuatro niveles de jóvenes que acceden al CENSEJOV y que requieren un tipo de servicio, según se muestra en el cuadro 4.

La labor del CENSEJOV se realiza en alianza con actores locales, buscando la permanencia de la propuesta y la necesaria participación de actores involucrados en el tema. Estamos convencidos de que el tema de “educación-empleo-empresa” no es un problema abordable desde un enfoque sectorial sino multisectorial, por ello los aliados son los siguientes:

- **Cuatro centros públicos de educación técnica de la localidad.** Uno de ellos, el CEO Técnico San Hilarión, acogió en su local al CENSEJOV. Este aliado concentra grupos de jóvenes y se encuentra cerca de las

Cuadro 4
Niveles de jóvenes que acceden al CENSEJOV

Nivel	Servicio o componente ofertado
Nivel I: Jóvenes sin experiencia laboral ni formación ocupacional o técnica.	<ul style="list-style-type: none"> • Pasantía. • Bolsa de trabajo. Información sobre demanda laboral y oferta educativa local.
Nivel II: Jóvenes con formación ocupacional o técnica y sin experiencia práctica.	<ul style="list-style-type: none"> • Pasantía. • Bolsa de trabajo. Información sobre oportunidad laboral.
Nivel III: Jóvenes con formación ocupacional o sin ella pero con experiencia laboral o conocimientos de la actividad económica.	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación para emprender. • Acceso a crédito. • Bolsa de trabajo. Información sobre oportunidad laboral.
Nivel IV: Jóvenes con ideas de negocios definidas o con iniciativas económicas en marcha hasta con dos años de funcionamiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación para emprender. • Acceso a crédito.

MyPEs locales, por lo que es factible establecer diálogo y vinculación con las empresas de su entorno.

- **Empresas locales (aproximadamente 150 MyPEs).** El CENSEJOV sensibiliza a las empresas y facilita el acercamiento de éstas a los centros de educación (potenciales socios estratégicos). El argumento es la posibilidad de disponer de jóvenes capacitados para su evaluación y posterior incorporación a la empresa. Los componentes clave son las pasantías y la bolsa de trabajo que les permiten a las empresas disminuir el tiempo de captación de personal.
- **Una cooperativa de ahorro y crédito.** Entidad local dedicada mayormente al crédito de consumo y que capta con otras los recursos financieros locales. La alianza con la cooperativa pretende promover en los jóvenes una cultura de ahorro, el cooperativismo y la solidaridad. Por el lado de la cooperativa, se busca involucrarla en la promoción del emprendimiento juvenil y en el crédito para emprendimientos locales;

asimismo, se pretende contribuir a la renovación generacional del movimiento cooperativo.

- **El municipio.** Es un actor importante que debería liderar la lucha contra el subempleo, pero generalmente tiene otras prioridades. Se busca la alianza con los municipios a fin de transferirles todo el CENSEJOV o algunos de sus componentes, como ocurrió en el caso de la bolsa de trabajo que fue asumido por la Municipalidad de Ate Vitarte (distrito aledaño a San Juan de Lurigancho).
- **Parroquias e iglesias.** Aliadas que facilitan el contacto con grupos de jóvenes y ceden su infraestructura para encuentros con ellos.
- **El Ministerio de Trabajo y el Programa CAPLAB.** Para el soporte técnico y financiero de la bolsa de trabajo.

Los resultados logrados por el CENSEJOV de San Juan entre julio de 1998 y agosto de 2004, son los que muestra el Cuadro 5.

Cuadro 5

Resultados por componente del CENSEJOV entre julio de 1998 y agosto de 2004

Componente	Resultado y efectos
Pasantías en empresas	<ul style="list-style-type: none"> • Realizaron pasantías 405 jóvenes, con 28 docentes en más de 150 MyPEs. • Los jóvenes mejoraron su formación. Algunos se quedaron a trabajar en las empresas. • Las relaciones y contactos con empresas fueron continuados por algunos docentes, en especial los relacionados con actividades dinámicas de la localidad.
Bolsa de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • 5.920 jóvenes encontraron trabajo en sector formal e informal. • Es un punto de encuentro vigente entre jóvenes y empresas locales. • Reforzó el proceso de vinculación entre el centro educativo técnico y las empresas. • Indujo las visitas de las empresas a los centros educativos técnicos. • Se democratizó parcialmente la información sobre la demanda de trabajo, llegando a los jóvenes pobres. • Constituyó una fuente de información actualizada sobre las tendencias del mercado de trabajo local.

Componente	Resultado y efectos
<p>Refuerzo de centros educativos técnicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 128 docentes fueron apoyados en vinculación y capacitación. • La oferta de capacitación técnica de las especialidades de confecciones e industria alimentaria se ajustó a la demanda empresarial. • Los jóvenes egresados de las especialidades que han mejorado su oferta formativa acceden en menor tiempo a empleos dependientes. • Se iniciaron el diálogo y el acercamiento entre centros técnicos y empresas locales, y algunas empresas muestran mayor predisposición para apoyar proceso de ajuste en la oferta educativa. <p>Estos efectos son consecuencia de los tres componentes citados.</p>
<p>Capacitación y asesoría para el emprendimiento de negocios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1.191 jóvenes mejoraron sus capacidades para emprender negocios. • 223 jóvenes emprendieron negocios y 245 consolidaron sus negocios iniciados antes de conocer el proyecto. • 842 puestos de trabajo fueron generados por los emprendimientos juveniles (incluidos los emprendedores). • Se invirtieron U\$S 1.250 promedio por negocio (U\$S 694 de costo promedio por puesto de trabajo). • El 39% fue destinado a negocios de producción y el 61%, a comercio y servicios. • El 48,5% de los emprendimientos fue conducido por mujeres.
<p>Crédito formal a emprendedores juveniles</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 95 jóvenes (el 21,3% de los que emprendieron negocios) recibieron crédito formal de la cooperativa local. En el ámbito nacional, sólo el 2,5% de emprendedores juveniles gestionó un crédito. • El crédito otorgado ascendió a U\$S 100.217, en condiciones de mercado, excepto en relación con los plazos (promedio 18 meses) y el nivel de garantía. • Se incorporaron 95 nuevos socios a la cooperativa.

Las fortalezas, los aciertos, las debilidades y las dificultades de la experiencia del CENSEJOV se pueden resumir en los siguientes aspectos:

- **Fortalezas**

- 1) La experiencia institucional en promoción de MyPEs.
- 2) La presencia institucional previa en la zona de trabajo, lo cual facilitó el contacto con las MyPEs.
- 3) La experticia institucional en servicios de desarrollo empresarial.
- 4) El equipo de profesionales con experiencia y manejo de metodologías de capacitación participativas, basadas en el enfoque de “aprender haciendo”.
- 5) La experiencia institucional en manejo de fondos de garantía y de crédito a MyPEs.
- 6) La actitud favorable y la experiencia en el trabajo concertado con actores locales.
- 7) El apoyo financiero de MISEREOR.

- **Aciertos**

- 1) La focalización de la atención en las necesidades prácticas de los jóvenes (ingresos y empleo).
- 2) La ubicación de la experiencia en un conglomerado de MyPEs.
- 3) La instalación del CENSEJOV en un lugar frecuentado por jóvenes, como es el centro de educación técnica.
- 4) El impulso de la difusión de los servicios a través de los propios beneficiarios, para llegar a jóvenes.
- 5) La diversificación en la oferta de servicios a los jóvenes (pasantías, bolsa de trabajo, capacitación y apoyo a emprendedores, acceso al crédito), lo cual favorece el proceso natural que siguen los emprendedores para crear negocios. En el caso del Perú, los estudios han demostrado que el proceso de construcción de una microempresa parte primero de la experiencia en el empleo dependiente.
- 6) La coordinación de las acciones con algunas entidades del gobierno central, interesadas en apoyar proyectos de inclusión laboral juvenil.
- 7) Las alianzas con actores locales (centros de educación técnica en la perspectiva de mejorar un factor básico –mano de obra– para la competitividad local; MyPEs locales; la cooperativa de ahorro y crédito local; y la Municipalidad de Ate –caso bolsa de trabajo–).

8) El impulso y el refuerzo de la capacidad de iniciativa de los jóvenes para la definición de la idea de negocio y la elaboración de su plan de negocios. La experiencia no proporciona ideas de negocios ni bancos de proyectos.

- **Debilidades**

- 1) Las dificultades para lograr la permanencia y el autofinanciamiento de la experiencia, en especial del componente de capacitación y asesoría a emprendedores.
- 2) La imagen relacionada con el empleo dependiente que poseen los centros educativos técnicos, lo cual limita el acceso de otros jóvenes al CENSEJOV.
- 3) La gestión de fondo de garantía, que está aún limitado al dos por uno respecto de la línea de crédito.
- 4) La escasa atención prestada al aspecto de la organización juvenil y al tema de la ciudadanía.
- 5) El fracaso en la concreción de aportes de recursos locales; de esta manera, la experiencia depende de la cooperación internacional.
- 6) La capacidad de atención es limitada, y no es fácil masificarla por falta de recursos.

- **Dificultades**

- 1) La desorientación de los jóvenes sobre el futuro ocupacional y la escasa información y formación recibida en la etapa escolar.
- 2) La escasa organización de los jóvenes.
- 3) La necesidad del trabajo personalizado con los jóvenes en el componente de emprendimiento.
- 4) La poca participación de jóvenes en espacios de concertación local.
- 5) El enfoque sectorial del tema educación y trabajo.
- 6) La cultura del individualismo y la desconfianza.
- 7) La no priorización por parte de la mayoría de los gobiernos locales del problema de trabajo para jóvenes; algunos sólo instrumentan la bolsa de trabajo.
- 8) La resistencia de algunos empresarios a pagar salarios justos a jóvenes formados en los centros de educación técnica, en parte por la imagen deficiente que tienen del aspecto formativo de éstos.
- 9) La falta de apoyo de las autoridades locales educativas (USES, UGEL) y

la normatividad rígida, que no facilita la renovación curricular y su ajuste a la demanda del mercado laboral.

- 10) El poco involucramiento de las autoridades locales en el tema del empleo juvenil, excepto la Municipalidad de Ate en el tema de bolsa de trabajo.
- 11) Las normas y los criterios establecidos por la Superintendencia de Bancas y Seguros (SBS)³, que limitan la política de créditos de la cooperativa a jóvenes emprendedores.
- 12) La expectativa natural de los jóvenes y el entorno familiar por la continuación de sus estudios superiores, lo cual retrasa la toma de decisiones para la puesta en marcha de ideas de negocio viables.
- 13) El escaso interés de agentes económicos locales por generar un contexto que permita transitar a nuevos emprendimientos en el proceso de inserción en el mercado; llámese formas de subcontratación o preferencias por compras a nuevos emprendimientos cuyos productos reúnan las condiciones de precio y calidad.
- 14) La limitada competencia de docentes y del sistema educativo para impulsar la cultura emprendedora, a pesar de que lo exigen las normas y disposiciones.

La experiencia ha contribuido a generar algunos cambios en la calidad de vida de los jóvenes. Las mediciones realizadas a través de encuestas y entrevistas a jóvenes apoyados por el proyecto, muestran que:

- El ingreso de los emprendedores supera 1,5 veces el sueldo básico formal, que actualmente asciende a U\$S 132.
- Los jóvenes experimentan una mejora en la autoestima y la autoconfianza en su capacidad de autoempleo o en lograr un mejor empleo dependiente.
- Experimentan una mejora en la confianza en su futuro (se nota más en emprendedores), a pesar de las dificultades que enfrentan para sostenerse en un mercado competitivo.
- Poseen mayor confianza en la posibilidad de continuar sus estudios.
- Los que optan por la pasantía y logran empleos con apoyo de la bolsa de trabajo disminuyen el tiempo de búsqueda de trabajo.
- Hasta donde fue posible, la experiencia ha tratado de enmarcar la inser-

| 3 La SBS es una entidad que supervisa el Sistema Financiero

ción juvenil en los derechos y las condiciones laborales existentes, considerando que la liberalización de la economía ha generado precariedad y una enorme flexibilización de las relaciones laborales en todas las actividades y que la precariedad no está presente sólo en la micro-empresa. Los jóvenes que recibieron el apoyo trabajan actualmente en las siguientes condiciones:

- Los jóvenes que acceden a empleo dependiente en el sector formal entran en la planilla con el sueldo mínimo de U\$S 132. Aquellos que acceden al sector informal ganan más pero no tienen seguros ni pensiones.
- Los emprendedores y sus trabajadores ganan en su mayoría más que el sueldo mínimo pero no tienen seguros ni pensiones (91,5% de los emprendimientos juveniles se declara informal, según la CONAJU), por lo menos en los tres a cuatro primeros años. La meta es acumular el negocio para consolidarlo y dotarlo de un capital de trabajo suficiente que facilite su funcionamiento.

Las lecciones que deseamos compartir desde nuestra experiencia fueron referidas anteriormente. Sintéticamente:

- Para hacer sostenible los programas, el tema de empleo para jóvenes debe involucrar al sector educativo, sea empleo dependiente o autoempleo. La promoción del emprendimiento juvenil requiere su abordaje desde la escuela para generar una masa crítica de jóvenes interesados, que luego puedan aprovechar mejor la oferta de capacitación y la asesoría de las ONG, los centros de desarrollo empresarial y otros programas del Estado.
- El desarrollo del emprendimiento juvenil requiere de un entorno local favorable que refuerce el proceso de aprendizaje (pasantías, padrinazgo), facilite la inserción en el mercado (asegurar mercado por una temporada o viabilizar la inserción) y proporcione crédito o capital de riesgo suficiente para hacer negocios sostenibles.
- Los jóvenes requieren información y una oferta diversificada para poder hacer su elección, y necesitan oportunidades para mostrar su capacidad de innovación y creatividad, elementos necesarios para el cambio en el sector de las MyPEs.
- El proceso de vinculación entre educación y empresa se desarrolla mejor en el ámbito local y, por tanto, las decisiones deben ser reforzadas en ese ámbito. Este proceso contribuye a generar ambientes apropiados

- para el desarrollo local. De allí la necesidad de involucrar en el proceso a otros actores como la municipalidad y otros organismos.
- El proceso de adecuación de la oferta educativa a la demanda del mercado del trabajo requiere que los centros educativos técnicos tengan autonomía para la gestión de aspectos metodológicos, curriculares y de contenidos, de manera de hacer frente a los cambios de su mercado en el momento oportuno.
 - El proceso de adecuación del servicio educativo a la demanda del mercado de trabajo requiere no sólo de la vinculación de los actores sino también del refuerzo y la recalificación de los docentes, tarea que debe inducir al servicio en un enfoque de mercado.
 - El diálogo entre educación y empresa se dificulta debido a los temores y la desconfianza entre los actores. Los ambientes de confianza se ganan a partir de acciones de beneficio común. Los resultados deben proyectarse en el corto y mediano plazos.

Para su funcionamiento, el CENSEJOV requiere de un pequeño equipo permanente, y de consultores y facilitadores contratados externos para cada servicio. El perfil del equipo es:

- Economista o profesional afín, responsable de la conducción del CENSEJOV y del componente de capacitación y asesoría para emprendimiento de negocios. Experiencia de cuatro años en trabajo con MyPEs.
- Licenciado en Psicología o Trabajo Social, o profesional con experiencia en el área de personal, para el componente de bolsa de trabajo, con dos años de experiencia.
- Bachiller en Economía o afín, para apoyar en acciones de los componentes.
- Facilitadores externos, para los eventos de capacitación. Profesionales formados en el manejo de metodologías con el enfoque “aprender haciendo” y conocimiento de gestión empresarial.
- Consultores externos para asesoría de emprendimientos.
- Economista o afín, para la coordinación y monitoreo de la Red de CENSEJOV (Actualmente hay en San Juan de Lurigancho, Huancayo y Callao).

Hasta la fecha, el CENSEJOV ha tenido un costo aproximado de U\$S 435.133, financiado por MISEREOR, de Alemania, en un 50%; el 50% restante fue un aporte

local en recursos humanos y valorizaciones (ONG, Municipalidad de Ate y Ministerio de Trabajo). La inversión estimada por joven es de U\$S 57,89.

Si, a partir de nuestra experiencia, identificamos algunas acciones clave para el trabajo con jóvenes en la inserción económica, sugerimos las siguientes:

- Necesidades prácticas de los jóvenes.
- Diversificación de la oferta de servicios a jóvenes.
- Localización en lugares frecuentados por jóvenes.
- Conglomerados de MyPEs.
- Alianzas con actores locales.
- Especialización en la prestación de servicios.
- Complementariedad con los servicios de los actores.
- Crédito en condiciones normales; rescate del criterio del valor del plan de negocios.
- Flexibilización en el trabajo.

El reto de la inclusión es enorme y aún no es asumida por los gobiernos con la importancia que se merece. Ello hace necesario que compartir experiencias nos lleve a caminar juntos para reforzar y aprovechar los aciertos y encontrar soluciones a las dificultades y debilidades, con el consecuente ahorro de tiempo y de los escasos recursos⁴. Pero también nos plantea la necesidad de sensibilizar a la comunidad internacional sobre el abordaje de este reto, en especial cuando se trata de jóvenes provenientes de hogares pobres. Recuerdo mucho lo que replicó un joven a un funcionario del gobierno: “Los jóvenes no somos el futuro, somos el presente; y el problema es que ustedes no están haciendo nada por nuestro futuro ni nos dejan hacerlo”. Facilitémosles las herramientas y condiciones, que ellos sabrán utilizarlas.

4 Por eso agradezco a los organizadores del Primer Encuentro Latinoamericano sobre Inclusión Laboral de Jóvenes esta oportunidad de compartir y conocer experiencias sobre el tema de jóvenes y trabajo.

entra 21

Preparando a los jóvenes para entrar en el nuevo mundo del trabajo

Juan Carlos Hernández Arroyave*

Introducción

La “exclusión laboral” es, para el Programa de Formación Laboral del Gobierno de la Provincia de Córdoba (Argentina), la “probabilidad que tiene un conjunto de la población de quedar marginado de la vida social, política y económica según el nivel de educación alcanzado... significa no haber podido alcanzar el nivel de calificaciones básicas necesarias para afrontar los desafíos del mundo del trabajo y de la vida política y ciudadana...”.

Los proyectos ejecutados por *entra 21* son una respuesta a las necesidades de formación de jóvenes excluidos y una posibilidad de inserción laboral que permita la participación económica y social de sus egresados.

La Fundación Internacional para la Juventud (FIJ) y el Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) del Banco Interamericano de Desarrollo, con el apoyo de la Agencia de Cooperación del Gobierno de los Estados Unidos (USAID), han sumado esfuerzos para contribuir a preparar el recurso humano que demandan los empleos generados por la nueva economía en América Latina y el Caribe. Para ello se ha creado el programa –*entra 21*– que cofinancia proyectos de empleo juvenil en tecnologías de información (TI). Esta colaboración se propone:

* Colombiano. Abogado de la Universidad de Medellín. Especialista en métodos participativos de formulación y evaluación de proyectos sociales. Oficial de Programas para la International Youth Foundation. Ex Coordinador del Área de Empleo de la Corporación Paisajoven. Ex Director Ejecutivo de la Fundación Solidaria la Visitación.

- Apoyar proyectos locales para capacitar jóvenes y asistirlos en la búsqueda exitosa de empleos que requieran habilidades en TI.
- Crear alianzas entre organizaciones sin ánimo de lucro, gobiernos y empresas para responder a las necesidades de capacitación en TI y empleo en la región.
- Identificar, documentar y divulgar experiencias exitosas en capacitación e inserción laboral, y de colaboración entre las organizaciones participantes.

1. El desafío

Más de la mitad de la población de América Latina y el Caribe es menor de 24 años, con tasas de desempleo en aumento en la mayoría de países. Los sistemas educativos existentes han fallado en equipar a los jóvenes con el conocimiento y habilidades necesarios para tener éxito en un mercado de trabajo que cambia a gran velocidad. Al mismo tiempo que crece el número de jóvenes sin preparación para trabajar, las empresas tienen la urgente necesidad de encontrar trabajadores dotados con las habilidades técnicas requeridas para desarrollar la economía de la región cada vez más basada en la información. Se espera que la demanda por habilidades en tecnologías de información se incremente significativamente en la región, en la medida en que un mayor número de organizaciones migre hacia Internet y automatice sus negocios con aplicaciones de *software*.

Los jóvenes, por su parte, tienen la creatividad y adaptabilidad requeridas para desempeñarse en el área de TI, pero se necesitan programas para dotarlos con el conocimiento y las habilidades que les permitan tomar ventaja de las crecientes oportunidades. Una mayor inversión en estos programas ayudará a disminuir la brecha entre oferta y demanda de trabajadores calificados, contribuyendo a su vez a tender un puente que reduzca la brecha digital que existe entre países desarrollados y en vías de desarrollo.

2. La respuesta

Para lograr su objetivo de ofrecer a las empresas recursos humanos calificados en TI, y de brindar oportunidades de empleo a los jóvenes, *entra 21* capitaliza el dramático impacto que está teniendo la tecnología de información en la

economía mundial. La revolución de las redes no sólo ha creado un nuevo mercado de trabajo, sino que también ha afectado profundamente la forma como se manejan hoy las empresas. Las sociedades necesitan trabajadores competentes para que crezcan las economías locales y para atraer inversión extranjera. *entra 21* ha sido concebido para hacer una significativa contribución en enlazar las necesidades del mercado laboral y las de los jóvenes cuyos intereses y capacidades hacen de ellos los candidatos ideales para llenar los vacíos en TI.

Específicamente, *entra 21* busca:

- Proveer capacitación en competencias laborales a 12.000 jóvenes entre los 16 y 29 años de edad.
- Asignar donaciones a un máximo de 40 organizaciones sin ánimo de lucro.
- Incrementar el conocimiento en la región y en el mundo sobre prácticas ejemplares en capacitación laboral para jóvenes, en inserción en empleos productivos, así como sobre la sostenibilidad de esos esfuerzos en el tiempo.

3. ¿Cómo opera el programa?

entra 21 aporta donaciones y asistencia técnica a organizaciones sin ánimo de lucro en América Latina y el Caribe. Las donaciones son entregadas a proyectos de capacitación e inserción laboral, dirigidos a jóvenes a quienes imparten habilidades en TI, capacitándolos para trabajar con computadores, Internet y otras tecnologías y equipos utilizados en el lugar de trabajo. Los proyectos responden a una clara demanda del mercado laboral y enseñan las habilidades necesarias para que los jóvenes capacitados encuentren y conserven un empleo.

entra 21 utiliza una metodología específica y ha elaborado herramientas que permiten reconocer permanentemente el contexto local que se quiere afectar con cada uno de los proyectos. Las propuestas son elaboradas sobre la base de guías (presentación de propuesta preliminar, propuesta definitiva y presupuesto) que permiten en todo momento establecer nexos con las necesidades de cada región. Un aspecto importante en este sentido es la exigencia de basar la propuesta en estudios de mercado (fuentes primarias y secundarias) que le den sustento a la decisión de invertir recursos en el tema de la formación del recurso humano que tenga efectivas posibilidades de inserción.

La elaboración de la propuesta esta basada en la construcción del marco lógico, que permite de manera participativa involucrar a los directamente afectados por el problema y a las instituciones comprometidas con su desarrollo.

La propuesta curricular de los proyectos *entra 21* está integrada por un componente de formación y uno de inserción. El primero incluye el adiestramiento en competencias técnicas o específicas, competencias humanas y sociolaborales. Lo complementan cursos de formación para el emprendimiento y la pasantía laboral obligatoria. El segundo, será objeto de este trabajo.

Toda la propuesta de los proyectos *entra 21* está atravesada por el sistema de seguimiento y evaluación del programa, integrado por los informes trimestrales (programático y financiero); la base de datos de los proyectos que arroja información continua sobre los jóvenes, el proyecto y la inserción; las visitas de seguimiento *in situ*; y la evaluación externa de empleabilidad y satisfacción de egresados y empleadores.

4. Perfil del joven a quien se dirige el programa

Los jóvenes a los que se dirige *entra 21*, están ubicados preferentemente en zonas urbanas, en condiciones de exclusión (pobreza, desescolarización y falta de oportunidades educativas) que los marginan de los ámbitos laborales o los sitúan en el mercado informal y/o en el manejo de prácticas ilegales.

5. Punto de partida: Criterios para lograr la inserción de los jóvenes del programa

Tradicionalmente, la mayoría de los programas realizados hasta el momento en la región están basados en ofertas de formación para el empleo cuyas principales características son: corta duración, desconexión con las necesidades reales del mercado laboral y desarticulación de acciones para la efectiva inserción de los egresados.

Varios criterios se han contemplado como punto de partida para el logro efectivo de la inserción laboral de los jóvenes que participan de los proyectos *entra 21*. El primero es la intervención del empleador (noción más amplia a la de empresario, que incluye, al mismo tiempo, a los sectores público y privado; y a empresas grandes, medianas y pequeñas) como fuente de información durante

las etapas del diagnóstico, la formación, la inserción y la evaluación del proyecto. El segundo criterio tiene que ver con la propuesta curricular y metodológica que articula los procesos de formación técnica y humana con sistemas o servicios de colocación, ya sean propios de las entidades ejecutoras o prestados en alianza con aquellas cuya función es esta gestión. Resulta importante, para este último efecto, planear desde el inicio el “cómo” se debe realizar esta gestión, identificar y repartir responsabilidades para posteriormente hacer su seguimiento.

Por último, las metas de inserción para los proyectos *entra 21* dependen de la dinámica propia del mercado, de la experiencia de la entidad ejecutora, de las expectativas de los jóvenes. Un mínimo del 40% de los jóvenes que ingresan a los programas de formación debe quedar insertado. En algunos casos esta meta asciende al 80 %. Las estrategias y servicios para lograrlo dependen y son diferenciadas, según sea el caso, de empleo o autoempleo, y se realizan antes, durante y después de la intervención con los jóvenes.

6. Estrategias de inserción puestas en práctica por los proyectos *entra 21*

A continuación presentamos las estrategias que han sido diseñadas por los proyectos que se ejecutan en la actualidad:

1) Creación y/o convenios de servicios de inserción.

Algunas de las entidades ejecutoras que antes no realizaban acciones para la inserción se han dotado –a partir de la ejecución de *entra 21*, de estructura– recursos, métodos e instrumentos para insertar a los jóvenes en el empleo dependiente o el autoempleo. Otras han gestionado acuerdos de cooperación con instituciones (públicas y privadas) que tienen como finalidad la inserción laboral de jóvenes y realizan esta tarea por su intermedio. También encontramos entidades ejecutoras que establecen convenios “a medida” con empleadores, por medio de los cuales se capacita personal requerido, seleccionado o remitido por éstos, con el compromiso de que, una vez finalizada la formación, son los empleadores quienes contratan directamente a los egresados.

Algunos proyectos realizaron acuerdos o alianzas estratégicas entre empleadores, oficinas de empleo y gobiernos locales para la integración de comités de gestión del proyecto, los cuales deben, entre otras tareas, direccionar, facilitar y evaluar la inserción de los jóvenes.

2) Utilización/montaje de sistemas de información/intermediación.

Los sistemas de intermediación laboral son quizás la práctica más común en los proyectos de *entra 21*. Su funcionamiento incluye la preparación de bases de datos de empresas que han colaborado con sus anteriores proyectos de formación, otras empresas extraídas de bases de datos existentes en la región, avisos clasificados, gremios y asociaciones.

Es importante resaltar que la búsqueda y análisis de la información del mercado laboral no es una actividad que se realiza una sola vez. Corresponde a una interrelación continua que permite corroborar datos y ajustar las propuestas de formación permanentemente; así las bases de datos son un instrumento útil para tales fines.

Una vez construida la base de datos, comienza la estrategia de promoción y *marketing* del proyecto, con la cual se espera que los empleadores conozcan el proyecto y se comprometan con las diferentes actividades para las cuales se los espera vincular, bien sea como oferentes de plazas de pasantías, de trabajo o como miembros de algún comité en especial. Estas estrategias incluyen contacto vía correo electrónico, remisión de cartas, folletos promocionales, llamadas telefónicas y citas de presentación personal del proyecto.

Por último, los proyectos también envían las hojas de vida de sus egresados a bolsas de empleo establecidas en la región. Primero las contactan formalmente y luego revisan permanentemente los registros generados para monitorear los avances.

3) Realización/participación en eventos de carácter promocional.

Cada proyecto ejecutado en *entra 21* ha identificado otra serie de acciones de *lobby* que le reportan buenos resultados relacionados con la inserción de sus egresados. Asistir a eventos de carácter empresarial o colocar *stands* en ferias de empleo son acciones que reportan buenos contactos y aliados para los proyectos. Reuniones de trabajo con empleadores y la realización desde el proyecto de jornadas académicas de actualización para gerentes de recursos humanos de las empresas han sido utilizadas como estrategias que permiten capturar la atención de personas a quienes, por su dinámica de trabajo, no les es posible atraer por otros medios; una vez lograda su atención, se les informa sobre el proyecto y la forma en que pueden contribuir con él.

4) Preparación de los jóvenes para su ingreso efectivo en el mercado de trabajo o el autoempleo.

El proceso de formación integral desarrollado por los proyectos *entra 21* incluye la preparación de las y los jóvenes en aspectos relacionados con la búsqueda y permanencia en un puesto de trabajo. Para la inserción en el empleo dependiente, se ofertan módulos de entrenamiento o laboratorios prácticos sobre elaboración de currículo vital, entrevista de trabajo, redes y rutas para la búsqueda de empleo, test y pruebas psicotécnicas, entre otros temas.

Para aquellos jóvenes cuya meta es establecer su propio puesto de trabajo, se incluyen talleres de creación de empresa, asesoría para la elaboración del plan de negocios, acceso vía directa o por intermedio de otros al crédito con bajas tasas. Y el seguimiento a su emprendimiento por un mínimo de seis meses.

Quizás, una de las acciones más importantes en este sentido, tiene que ver con transferir la responsabilidad al joven acerca de su propia búsqueda y permanencia en el puesto de trabajo; es decir, no debe dejar todo el esfuerzo a la entidad ejecutora; él debe asumir también esta tarea, para lo cual sugiere a la entidad posibles sitios para enviar su hoja de vida, establecer contactos, solicitar entrevistas y mantener informado constantemente al encargado de inserción sobre el resultado de sus acciones.

5) Pasantía, la mejor estrategia de inserción.

Lograr excelentes resultados durante el período de pasantía posibilita que las empresas enganchen a los jóvenes una vez que ésta concluye. Una pasantía realizada en una empresa que verdaderamente necesita a alguien, que le permite al joven practicante ejecutar las tareas encomendadas, con un seguimiento constante por parte de la entidad ejecutora, y que además es realizada por un joven responsable, idóneo y bien formado, se convierte –en el mejor de los casos– en una plaza laboral para el joven que termina su pasantía.

La inversión de tiempo y de recursos que el empleador destina para acompañar al joven durante la pasantía laboral es otro factor que éste tiene en cuenta al momento de decidir que le conviene más incorporar al joven que termina la pasantía que comenzar otro proceso de adiestramiento y seguimiento para un nuevo pasante.

7. La inserción, ¿responsabilidad de quién?

entra 21 ha modificado la forma tradicional de asumir el reto de la inserción laboral de los egresados de la formación. Antes, esta acción era casi un resultado aleatorio por el cual no se medía el impacto de las intervenciones. Las entidades cumplían con el acto de certificación de sus egresados; pocas veces realizaban un seguimiento metódico del impacto: número de asimilados al mercado formal o al autoempleo. Muchos factores incidían para que los programas no alcanzaran los niveles de inserción propuestos. Así, las iniciativas se transformaban en excelentes programas de resocialización de jóvenes pero sin mucho impacto en la inserción. El largo tiempo de ocio y desempleo que los jóvenes debían soportar después de su egreso, marcaba la diferencia entre la inserción y su decepción. El peor de los efectos surgía cuando los jóvenes, cansados de promesas, iban perdiendo credibilidad ante las otras tantas iniciativas que se les iban ofreciendo.

Las entidades ejecutoras de *entra 21* han propuesto diferentes estrategias de inserción, tal como lo hemos analizado ya en este documento; sin embargo, la ejecución de los diferentes proyectos ha dotado de experiencias y enseñanzas al respecto. La primera de ellas es quién debe asumir directamente la responsabilidad de gestionar la inserción laboral de los egresados de los proyectos. Y para dar respuesta a esta pregunta, trataremos de dar, desde la experiencia vivida, algunas orientaciones al respecto.

La inserción laboral no es responsabilidad exclusiva de una sola persona, llámese coordinador general del proyecto, gestor de inserción, coordinador de pasantías e inserción, etc. En realidad, la inserción es una responsabilidad de todo el equipo de trabajo del proyecto.

Todos y cada uno de los integrantes del equipo (directivos, operativos, docentes, auxiliares, etc.) deben estar sensibilizados con el tema, conocer las metas, los procedimientos, los resultados parciales, las gestiones previstas por el proyecto para efectos de la inserción. A su vez, realizar reuniones periódicas con todo el equipo permite establecer vínculos y sinergias que facilitan la intervención.

La mayoría de los proyectos *entra 21* han previsto la creación de un cargo para el/la coordinador/a de Inserción quien es el/la responsable de la operación de todas las etapas preparatorias y de ejecución para lograr la inserción. El perfil de esta persona, entre algunas otras características, demanda: conocimientos del tema de empleabilidad, experiencia en planeación y desarrollo de alianzas, experiencia en *marketing*, antecedentes/nexos con el sector empresarial.

Otro papel importante dentro de esta tarea lo juega el educador/a o tutor/a quien acompaña al joven dentro y fuera de la empresa, lo apoya en sus dificultades y contribuye para su desarrollo profesional en el área elegida. En algunas ocasiones es un delegado directo del proyecto y en otras es un funcionario propio de la empresa.

Otras tareas en torno a la gestión de la inserción son asumidas por los demás miembros del equipo de la institución ejecutora. Entre otras, son los encargados de recopilar y transmitir información, crear comités integrados por miembros de la junta directiva, personal administrativo y operativo, con el fin de constituirse en tutores para el proceso de búsqueda de empleo y/o para colaborar en el proceso de crecimiento personal y profesional.

Podemos concluir que: ¡La inserción es un trabajo de todos!

Inclusión laboral de jóvenes desde una estrategia de acciones múltiples

Gustavo Gennuso*

Introducción

Fundación Gente Nueva (FGN) es una organización que trabaja desde hace 20 años con los sectores más pobres de la comunidad de San Carlos de Bariloche (Argentina). Esta ciudad cuenta con 100.000 habitantes de los cuales casi 30.000 se hallan por debajo del límite de pobreza. La situación de pobreza extrema se ve agravada por los rigores climáticos. Gente Nueva pretende trabajar el protagonismo de los más pobres para que sean ellos los promotores del cambio, los que reviertan los procesos de injusticia que sufren. Obviamente, este cambio no debería afectarlos sólo a ellos sino a toda la comunidad. Por eso, nuestro lema institucional es: “Queremos caminar junto a los más pobres para que sean protagonistas de sus cambios: para que transformen corazones y transformen estructuras”.

¿Desde dónde trabajamos esa búsqueda de protagonismo de los sectores más pobres? Fundamentalmente desde la educación y la promoción comunitaria. Creemos que la educación popular es liberadora; a través de ella se pueden construir alternativas de cambio reales y sustentables. En primer lugar, la educación formal, como estructura, nos permite continuidad y legitimidad.

El proyecto educativo de FGN está asentado territorialmente en tres barrios de Bariloche, a través de escuelas públicas de gestión social gratuitas, que pre-

* Argentino. Ingeniero Nuclear. Presidente de la Fundación Gente Nueva. Cofundador, docente y director de escuelas públicas de gestión privada en la ciudad de San Carlos de Bariloche (Provincia de Río Negro, Argentina).

tenden brindar una educación de calidad para los sectores más pobres. Al momento contamos con diez escuelas de estas características:

- Jardín Maternal Arco Iris (Barrio Virgen Misionera).
- Escuela Primaria Virgen Misionera (Barrio Virgen Misionera).
- Taller de Capacitación Integral Carlos Mugica (Barrio Virgen Misionera y Villa Llanquihué).
- Colegio Secundario Amuyén (Barrio Virgen Misionera).
- Colegio Secundario de Adultos “Don Jaime De Nevares” (Barrio Virgen Misionera).
- Jardín Maternal Mundo Nuevo (Barrio 34 hectáreas) Escuela Primaria Nuestra Sra. de la Vida (Barrio 34 hectáreas).
- Taller de Capacitación Integral “Enrique Angelelli” (Barrio 34 hectáreas).
- Colegio Secundario para Adultos Aitúé (Barrio 34 hectáreas).
- Escuela de Capacitación y Formación Docente y Comunitaria “Saberes”.

La organización comunitaria se trabaja desde una concepción de escuelas abiertas. Se pretende que ésta sea caja de resonancia de la comunidad, ya que supera el ámbito geográfico de las escuelas, abarcando en algunos casos a toda la localidad.

La FGN está estructurada en áreas que responden a las distintas problemáticas que fuimos asumiendo a partir del camino junto a la comunidad: Educación, Tierras, Jóvenes, Iniciativas productivas.

El tema de los jóvenes nos preocupa y ocupa muy fuertemente. Además, cinco de nuestras escuelas trabajan con adolescentes y jóvenes. Éstos, que son muy pobres, a su vez han perdido en estos últimos 10 o 12 años –y en esto el contexto es importante– la posibilidad de construcción de su proyecto de vida. No saben para qué están en el mundo ni qué tienen que hacer. Los adultos les quitamos los sueños y las utopías, y eso no se devuelve fácilmente. Estos jóvenes no sólo fueron excluidos económicamente sino que fueron sacados del circuito de la vida real: enfrentan a la muerte cada fin de semana por causas que ellos ni siquiera entienden. Porque no hay un proyecto de vida; porque la muerte es una salida a todo lo que viven.

Nos propusimos reconstruir ese circuito de vida con los jóvenes, con pautas que vayan más allá de la solución individual o asistencial. Y que principalmente busquen –y éste es un gran objetivo con respecto a los jóvenes– la participación y el liderazgo político. Que sean ellos también los protagonistas en el cambio que

la sociedad necesita. ¿Y por dónde empezar ese trabajo si no es fortaleciéndolos y reconstruyéndolos como personas?

En ese sentido, tenemos una primera herramienta muy poderosa que es la educación. Nuestros jóvenes van a la escuela. Pero falta más. ¿Desde dónde reconstruir los sueños? Contándoles que otro mundo es posible no es suficiente. Los caminos por los que emprendemos la reconstrucción de estos sueños tienen que ser sólidos, y por eso elegimos partir de las iniciativas sociales y laborales de los jóvenes (emprendimientos y empleo).

1. Las iniciativas sociales y laborales

1.1. Iniciativas sociales

El protagonismo por medio de iniciativas sociales se trabajó con grupos de jóvenes de los sectores pobres de la comunidad que ya estaban sosteniendo procesos grupales en los que intervenían sus propios intereses. Grupos que, pese a todo, sostienen la esperanza por medio de proyectos de comunicación, arte, deporte, solidaridad, promoción en salud, etc. A estos grupos se los capacitó y apoyó financieramente en sus proyectos. También se trabajó en formación de liderazgo socioeducativo. Como resultado de esta labor, surgió lo que hoy se llama Red Juvenil Ñehuentún, que está constituida por 35 grupos que nuclean en total unos 1.500 jóvenes, entre dirigentes, participantes y los que reciben su accionar. La red esta coordinada por jóvenes de los grupos, y va trazando políticas propias de trabajo. Su participación en ámbitos locales es muy requerida.

1.2. Iniciativas laborales

El trabajo en sí mismo crea una red de relaciones y proyectos de vida: genera un mañana. Se puede pensar en la familia, en la imagen del ascenso social. Los jóvenes que van a nuestras escuelas –fundamentalmente los que egresan–, explícita o implícitamente nos reclaman que el mundo con el que se encuentran es muchas veces muy diferente, en lo que hace a las oportunidades, al descrito por nosotros en las aulas. Por ello hace algunos años decidimos trabajar más sistemáticamente en el tema del trabajo para jóvenes.

Nos dimos cuenta de que la formación sola no basta. La educación secundaria, por ejemplo, es necesaria pero no suficiente. Aun con buena formación, estos

jóvenes son “portadores de cara” o “portadores de barrio”. Los empresarios y los comerciantes preguntan la dirección de procedencia y, cuando responden que viven en el barrio “Treinta y cuatro hectáreas”, por ejemplo, desechan el currículo. Los jóvenes tienen que mentir acerca de la dirección en la que viven. O sea, resignar su propia identidad, desconocer a sus vecinos, negarse.

El problema de la inserción laboral de los jóvenes tiene múltiples aristas. Es complejo pues tiene componentes que confrontan el deseo y las ganas de los jóvenes con la realidad de las posibilidades.

Si buscamos que estos jóvenes se inserten en el trabajo, la estrategia no puede apoyarse en un solo tipo de acción –ése es uno de los aprendizajes que sacamos-. Tiene que haber variedad de acciones. Al ser cada persona única e irrepetible, cada joven requiere alguna variante, cada grupo busca algo diferente. Hay muchas cuestiones que hacen que la estrategia tenga que ser múltiple. El mundo del trabajo de hoy no es fácil: si no hay trabajo para los que tienen experiencia, ¿qué les espera a jóvenes sin experiencia que además viven en los barrios más pobres?

Queremos transmitir el conjunto de acciones que se están desarrollando desde FGN para la inclusión laboral de jóvenes. Contaremos cómo estamos trabajando y puntualizaremos los aprendizajes que vamos teniendo. La otra cuestión central a transmitir es la multiplicidad de organizaciones, individuos, instituciones, programas que entran en juego para que cada joven tenga un trabajo. A esta compleja trama relacional la hemos denominado el entramado local.

2. Los componentes del entramado local

Los diferentes programas, organizaciones e individuos que constituyen lo que denominamos el entramado local tienen características totalmente heterogéneas y, aun a riesgo de no ser precisos, intentaremos una clasificación:

- **Ámbito privado:** empresas y empresarios, ONG, PyMEs, individuos.
- **Ámbito estatal:** municipios, provincias, programas nacionales, universidades.
- **Programas que lleva adelante la FGN:** Programa para la formación en actitudes emprendedoras y economía social dentro de la educación formal, Programas de apoyo a emprendedores jóvenes, Programa Hacer para el empleo juvenil, Programa Navegar.sur de capacitación y empleabilidad en informática, Banco de microcrédito, Red juvenil Ñehuentún.

Trataremos de describir en primer lugar los programas de FGN que se vinculan directamente o indirectamente con la inclusión laboral y, en segunda instancia, mencionaremos las acciones de los actores del ámbito privado y estatal.

3. Los programas de la Fundación Gente Nueva

3.1. Programa para la formación en actitudes emprendedoras y economía social dentro de la educación formal

En el ámbito de la educación formal se trabaja la formación de emprendedores y economía social. En 1999, en las Escuelas Medias de la FGN comenzamos a desarrollar un proyecto de trabajo en las materias de la modalidad empresarial. Dicho proyecto surgió de la necesidad de renovar dicha modalidad, ya que veíamos que no respondía a la necesidad de nuestros alumnos y del mundo real. Se hizo un llamado a propuestas en la localidad y se eligió la presentada por Fundación Kitll que apunta a trabajar en actitudes emprendedoras, formulación de emprendimientos y empleabilidad. Esta propuesta se fue desarrollando y fuimos aprendiendo de la práctica y la reflexión. Su buena evaluación nos animó a proponerle al Estado –a través de un programa que involucra formación docente y trabajo con los alumnos– su aplicación en escuelas públicas. Actualmente se trabaja con 15 escuelas de la provincia de Río Negro y Chubut, lo que involucra a unos 60 docentes y 960 alumnos. El programa es financiado por BID-FOMIN.

Fundamentalmente, consiste en cambiar los métodos y contenidos de las materias tradicionales de la capacitación empresarial (contabilidad, economía, etc.). Hay una mirada sobre la economía social y sobre las actitudes emprendedoras. Los jóvenes que están en este programa tienen la posibilidad de hacer pasantías en autoempleo o en microemprendimientos. Se les otorga un pequeño crédito para hacer una experiencia, que no debe ser necesariamente exitosa sino que debe servir de aprendizaje. Durante el año 2003 se formaron 60 docentes, que son los que en este 2004 trabajaron con los alumnos acompañados por tutores-capacitadores. Utilizaron un currículo y un manual de trabajo que fue realizado en el marco del proyecto.

Los 960 alumnos que han cursado las materias según este plan presentaron más de 170 ideas de negocios para desarrollar en sus respectivas localidades y más de 90 estudios de factibilidad comercial y económico-financiera al Concurso “Aprendiendo A ser emprendedor”, auspiciado por el proyecto.

3.2. Programas de apoyo a emprendedores jóvenes

- **Jóvenes por el desarrollo:** La Dirección Nacional de la Juventud Gente Nueva apoya financieramente la capacitación y seguimiento de 37 grupos de jóvenes que realizan emprendimientos productivos y/o culturales. Involucra a unos 140 jóvenes que de a poco van conformando una red de emprendedores. Para este proyecto, se creó una mesa local de concertación para la aprobación y para el seguimiento, en la que participan, entre otros, el Estado municipal, el INTA y distintas ONG.
- **Emprendimientos** que involucran a profesionales y técnicos con jóvenes de sectores pobres. La existencia en Bariloche de universidades que forman técnicos y científicos y de empresas de tecnología especializadas generó una alta concentración de técnicos y profesionales. Algunos de ellos proponen ideas y se animan a llevarlas adelante con jóvenes de sectores de pobreza. A modo de ejemplo, el emprendimiento **TV-net**, que significa la puesta en pantalla de un canal con información comunitaria, que se puede ver en Bariloche. También es movilizador el proyecto de construcción y armado de bombas de agua de sogá para la zona rural rionegrina. Las bombas de agua que fueron desarrolladas por personal del Centro Atómico Bariloche (Ing. Gortari) se construyen en la herrería de una de las escuelas de FGN (Taller Mugica). Los productores rurales reciben un crédito del Programa Social Agropecuario para la compra y además la empresa Amanco aporta sus materiales de PVC.

3.3. Programa Hacer para el empleo juvenil

La experiencia señala la importancia de que los jóvenes que nunca trabajaron accedan a un primer empleo. En un barrio en el que trabajamos, un joven de 18 años cree que el empleo es un plan. Porque desde que tiene siete años su padre vive del "PRENO", un plan social de trabajo. La cultura del trabajo que ha construido ese joven y su entorno es la cultura del plan, que poco tiene que ver con el trabajo asociado a la movilidad social, la agremiación, las responsabilidades, la búsqueda de superación, etc. Consideramos que un primer empleo los posiciona muy bien para saber qué es lo que quieren en su vida laboral, como proyecto personal y grupal. Por otro lado, cuando se pregunta a los jóvenes sobre su futuro, manifiestan querer tener un empleo.

Este programa se divide en dos componentes:

- **Capacitación y empleo:** A partir de la detección de demandas de puestos de trabajo, se intenta dar respuestas por medio de capacitaciones acotadas dirigidas a grupos reducidos. Generalmente, se puede dividir la capacitación en dos partes: técnica y sociolaboral. El componente técnico apunta a la especificidad de la tarea, y el sociolaboral tiene que ver con las actitudes emprendedoras dentro del trabajo y las particularidades del trabajo en condición de empleado. La empleabilidad se trabaja a través de la búsqueda y detección de puestos de empleo. Una primera aproximación se lleva adelante a través de regímenes de pasantía.
- **Bases de datos de empleadores y de postulantes:** Se busca que las empresas locales demanden jóvenes para trabajos específicos y además se convoca a jóvenes para que dejen sus datos. A partir de la construcción de una base de datos como instrumento, se trata de satisfacer a ambas partes. En algunos casos, se han conformado grupos de trabajos para satisfacer servicios (por ejemplo, jardinería) que funcionan como grupos de autoempleo.

3.4. Programa Navegar.sur de capacitación y empleabilidad en informática

Este programa tiene mucho que ver con el punto anterior, pero dada su magnitud creemos merece una mención aparte. Es un programa de alcance regional (Centro y Sudamérica) con diferentes características para cada país y cada localidad. En general, se trata de formación en informática y sociolaboral y de la búsqueda de oportunidades laborales (empleo y autoempleo). La capacitación tiene una duración de 10 meses con 12 horas semanales de clase, más horas de pasantías y de tutorías. Hemos optado por trabajar con alumnos egresados del nivel medio. En general, el 80% ha pasado por escuelas de FGN. En el primer grupo que egresó en julio de 2004, sobre 20 jóvenes se ha logrado una inserción laboral del 90% de ellos.

3.5. Banco de microcrédito

Hemos comenzado a trabajar con la opción del microcrédito para aquellos casos que es necesario. La FGN es la organización que trabaja en su zona con la operatoria del Banco de la Buena Fe, que promueve el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación. Coordinamos cinco organizaciones de la zona que trabajan en territorios acotados otorgando microcréditos.

4. Las acciones de los actores

4.1. Empresas y empresarios

Trabajamos con empresas individuales o cámaras empresariales para que ofrezcan oportunidades laborales. Se realizan visitas de sensibilización y convencimiento y, una vez que aceptan el programa en cuestión, se trabaja en el seguimiento.

4.2. ONG

Las capacitaciones, tutorías y aprobación de proyectos se realizan en lo posible en asociación con otras organizaciones que potencian el alcance local y regional del proyecto. También contamos con organizaciones que financian actividades.

4.3. Universidades

Se busca que los sectores del conocimiento aporten innovaciones y capacitaciones tanto en el ámbito institucional como en el personal. En particular, se tienen contactos de trabajo con personal de la Universidad del Comahue y del Instituto Balseiro (Universidad Nacional de Cuyo).

4.4. Estado

Es un componente protagónico de cualquier programa. En el caso del Estado municipal, trabajamos asociadamente en algunos de los programas, sobre todo el que tiene que ver con emprendedores. El Estado nacional apoya a través de financiamiento en diferentes programas.

5. ¿Qué estamos aprendiendo?

La búsqueda de oportunidades laborales necesita de la participación de diferentes actores y programas. Para generar un empleo, por ejemplo, se necesita la participación empresarial, organizaciones que capaciten, jóvenes que provengan de alguna escuela de la FGN o de la Red Juvenil, etc. Por lo tanto es necesario

que exista quien posibilite la elaboración de la trama de relaciones o de instituciones, aun cuando éstas no sean conscientes de la participación de las otras. Ése es fundamentalmente un rol que cumple Gente Nueva.

Hemos aprendido que en Bariloche el sector empresario que quiere apostar a construir una ciudad mejor es minoritario. Por “mejor”, entendemos procuración de que todos los vecinos sean partícipes de las oportunidades que genera la ciudad. Creemos firmemente que nadie puede decir que “vive bien” mientras hay vecinos que la pasan mal. Apostar significa no solamente dar lugar a los jóvenes de sectores de pobreza, sino también invertir esfuerzo en capacitarlos, en pagarles lo que corresponde, en no discriminarlos por su origen. Nos encontramos con empresas y empresarios que ponen mucho, pero duele decir que otros sólo ven su oportunidad y no dudan en ofrecer sueldos y condiciones inaceptables. A veces los mismos jóvenes nos piden que aceptemos lo que consideramos inadmisiblemente apostando a la movilidad social que implica incluirse en un trabajo. Eso nos cuestiona fuertemente. Podemos dar ejemplos de lugares donde esto tuvo un resultado positivo y otros donde simplemente se usó a la persona en cuestión. Aprendimos que el trabajo con las empresas es una tarea que necesita una persona dedicada exclusivamente a establecer los contactos, o sugerir a los empresarios la necesidad de incorporar tal o cual puesto dentro de su compañía, es decir que muchas veces se crea la necesidad el puesto dentro de la estructura u organigrama.

Desde el punto de vista de la capacitación, hemos aprendido que es necesario que vaya asociada a condiciones posibles de empleo o desarrollo de emprendimientos.

Aprendimos, además, que es de gran ayuda incorporar, dentro de las capacitaciones, el tema de actitudes emprendedoras, tanto para empleo como para emprendedores, ya que en el terreno laboral se contemplan tanto las actitudes como la capacitación técnica. Consideramos, sin embargo, que no es suficiente lo que se puede abordar en una capacitación acotada, por lo cual insistimos en trabajar estas actitudes también dentro de la escuela, desde espacios curriculares asociados a la modalidad de la institución.

En el marco de la economía social, aprendimos que hay que empezar a incorporar la figura de aquellos que trabajan como empleados. Los jóvenes reclaman por empleo y creemos que merecen ser escuchados y no simplemente responderles contraproponeando microemprendimientos. Estadísticamente, una o dos personas de cada diez deciden ser empresarios o microemprendedores; por

lo tanto nos quedan ocho jóvenes que buscan otro tipo de oportunidades. Para jóvenes que no conocen el mundo del trabajo, un primer empleo les permite experimentar un sinnúmero de cuestiones.

Aprendimos que es necesario “entrar” en la universidad y no esperar que la universidad salga. Incorporar conocimiento a las iniciativas productivas es fundamental, pero los tiempos de la universidad no siempre contemplan las urgencias que requieren las circunstancias. Hay excepciones, generalmente a través de contactos personales antes que institucionales. Aunque duela decirlo, porque son parte de nosotros, nuestras universidades están más ocupadas en mirarse a sí mismas que en adentrarse en la realidad que las rodea.

Aprendimos también que es necesario trabajar concertadamente con otras instituciones públicas y privadas. En el análisis de las propuestas para emprendimientos de jóvenes convocamos a organismos públicos y privados para que nos ayudaran a analizarlas y luego fueran tutores de los grupos. Esto potenció la propuesta, ya que permitió conocer, por ejemplo, a través del INTA, qué proyectos agropecuarios eran viables, al tiempo que estas organizaciones se comprometieron a tutorearlos y sentirse parte de los mismos.

Aprendimos que no todas las ONG tienen claro que los protagonistas, los sujetos de su acción son los jóvenes y no la propia organización. Muchas veces entran en competencias por buscar fondos que aseguren su supervivencia, más allá de los objetivos que le dieron origen.

Aprendimos también que los programas que vienen del poder central (el Estado nacional) se imponen a fuerza de ser, en muchos casos, la única fuente de financiamiento de municipios y provincias. Por más que esos programas cuenten con buena dosis de profesionalismo y la buena voluntad de diseñadores y técnicos, nunca cubren la realidad diversa de un país como el nuestro. Además, están atados a organismos internacionales que quieren imponer su lógica de promoción desde sedes lejanas. Esto implica una dificultad para adaptarlos a las realidades locales y para producir discusiones entre los técnicos administrativos y los ejecutores. Por ejemplo, en el programa “Jóvenes por el desarrollo”, los evaluadores aprueban proyectos agropecuarios, pero administrativamente no se admite la compra de una vaca para desarrollar el proyecto porque no entra en la lista de productos que permite el financiamiento internacional. O, en otros casos, se piden tres presupuestos de lo que se compra sin comprender que, por ejemplo, la realidad de Capital Federal respecto de proveedores es totalmente diferente a localidades pequeñas del país. Pese a esto, podemos mencionar como

hecho auspicioso que logramos sentarnos con la gente del Ministerio de Desarrollo Social y discutir condiciones –encontrando flexibilidad y comprensión–, lo cual nos permitió darle una impronta local al programa.

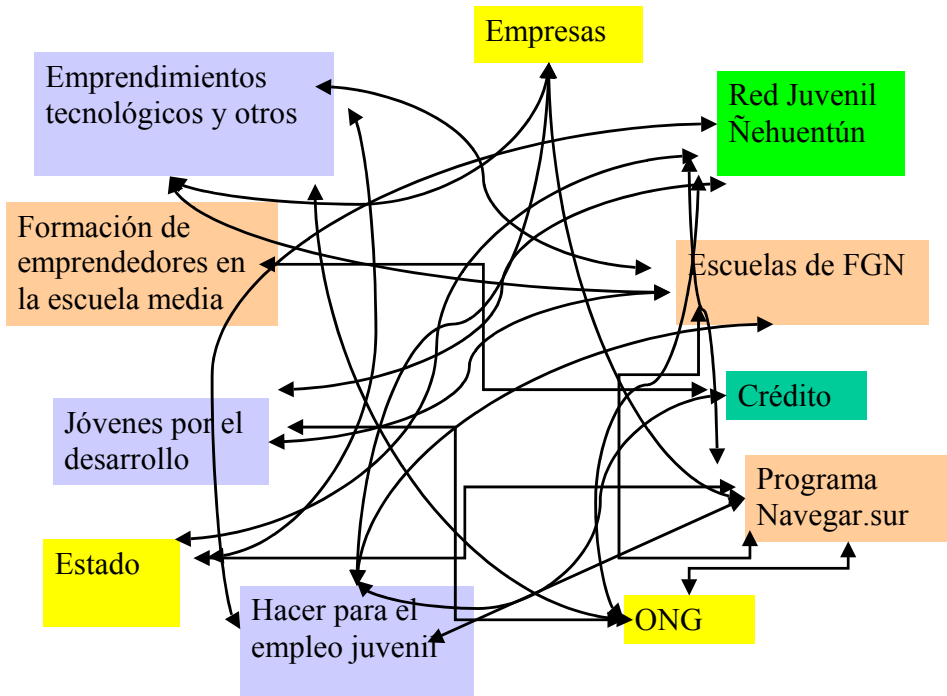
También es necesario señalar que, en su alianza con organizaciones de la sociedad civil para llevar adelante programas, el Estado generalmente subestima en forma grosera la necesidad de fondos para administración y honorarios de los involucrados en el programa, sean técnicos sociales o administrativos. Se llega a pretender que, por el valor del salario de un técnico del Estado, la ONG lleve adelante un programa que al menos tiene que involucrar de seis a ocho personas con gran dedicación. Esto implica, en el mejor de los casos, que la ONG tenga que usar recursos propios o bien bajar la calidad de la propuesta.

Aprendimos (o volvimos a visualizar) la dificultad de los cambios educativos a escala. La formación de emprendedores en el sistema de educación formal necesita un sistema más flexible. Se hizo dificultoso trabajar con profesores en ejercicio que algunas veces tenían pocas ganas de cambiar, o con instituciones que les impedían hacer cambios. O tener profesores formados que, por diferentes motivos, tenían que cambiar de institución, quedando fuera del proyecto.

Aprendimos, finalmente, que es imperioso educar formadores y técnicos para este tipo de programas, y que es sumamente dificultoso conseguir fondos para esto. Nuestra capacidad es ya de por sí insuficiente en lo que a formadores y técnicos se refiere, por lo tanto difícilmente se puedan cubrir programas a escalas. Por eso nos preguntamos: ¿cómo cubrir esa necesidad en localidades pequeñas?

Nos cuestionamos que en un mercado de trabajo deprimido cada puesto que conseguimos muchas veces es a costa de que otro haya perdido la oportunidad de ese trabajo. Sin embargo la situación de los jóvenes con los que trabajamos es tan dramática que la implicancia que tiene conseguir un trabajo u ocupación es mucho más que el puesto en sí mismo y genera múltiples efectos positivos no sólo en el joven sino también en su entorno. En muchos casos, se puede llegar a afirmar, sin exagerar, que tener un trabajo les salva la vida.

Reafirmamos que debemos respetar lo que quieren los jóvenes, escucharlos y acompañarlos. Debemos sentarnos a aprender con ellos, dejar de pensar en ellos como parte del futuro y asumirlos como protagonistas en la construcción del presente.



Proyecto de Apoyo a la Microempresa Juvenil Vicaría de Pastoral Social, Arzobispado de Santiago

Ana Leighton Escobar*

Teresa Jaña Obregón**

Introducción

El presente artículo da cuenta del Proyecto de Apoyo a la Microempresa Juvenil, que cuenta con el financiamiento de la Unión Europea y el apoyo de la organización no gubernamental italiana Movimiento Laico para América Latina (MLAL).

Como primera salvedad, podemos decir que en Chile no nos habíamos detenido a hablar de inclusión laboral juvenil, sino de exclusión y marginación de los jóvenes en el mundo del trabajo.

Agradecemos la oportunidad de estar en este encuentro y aprovechar la oportunidad para lanzar nuestra publicación “Un modelo de capacitación para jóvenes emprendedores”, que da cuenta de nuestra experiencia en procesos de capacitación de jóvenes emprendedores.

Compartimos los diagnósticos planteados. Hay un estudio reciente en Chile, en el que se afirma que el 70% de los jóvenes chilenos de sectores populares no accede a estudios superiores. Muchos se ven obligados a buscar empleo y los

* Chilena. Educadora Magíster en Ética Social y Desarrollo Humano. Encargada del Área de Centro de Servicios de la Vicaría de la Pastoral Social de Santiago de Chile. Coordinadora Proyecto de Apoyo a la Microempresa Juvenil.

** Chilena. Trabajadora Social. Encargada del Proyecto de Apoyo a la Microempresa Juvenil en la zona Norte de Santiago.

que lo hallan se desempeñan en las condiciones precarias mencionadas en este encuentro.

Ante este panorama, la Vicaría de Pastoral intentó dar respuesta a las necesidades de los jóvenes en el campo laboral. Así surgió el Proyecto de Apoyo a la Microempresa Juvenil. Este Proyecto ha contado con el financiamiento de la Unión Europea y ha sido apoyado por el Movimiento Laico de América Latina. Por medio del mismo, se intenta que jóvenes provenientes de sectores populares de Santiago de Chile adquieran habilidades personales y colectivas que les permitan desarrollar su capacidad emprendedora en la gestión de alternativas de incorporación en el mundo del trabajo desde la vía del trabajo independiente.

En los cuatro años que llevamos trabajando en este Proyecto, nos damos cuenta de que el trabajo independiente no ha sido una opción para estos jóvenes, sino una alternativa enmarcada en un proceso vivido. No es que el joven un día se dice: “Voy a ser trabajador independiente. A esto me voy a dedicar”, sino que es parte de un proceso –como también se dijo en este encuentro–, en el que el joven desarrolla una trayectoria laboral que muchas veces no es la más adecuada y en la que ha ido descubriendo que el camino es otro. Lamentablemente, durante esa trayectoria laboral el joven se siente explotado y recibe bajos salarios. Cree que ha dedicado meses, quizás años, a una actividad en la que no siente que aporta sino que más bien le significa frustración.

Algunos jóvenes exploran otras formas de trabajo: el independiente, que casi siempre se desarrolla de manera informal. Entonces, no es una decisión tan libre, sino que es parte de un proceso en donde el joven ha transitado un camino y ha ido tomando decisiones frente a su labor. Y ahí estamos nosotros con este Proyecto y un Centro de Servicios de apoyo a iniciativas de trabajo independiente.

1. Líneas de intervención del proyecto

El proyecto de Apoyo a la Microempresa Juvenil se desarrolla a partir de tres líneas de intervención.

1.1. Fortalecimiento de unidades económicas juveniles

La estrategia del proyecto contempla un proceso de selección, capacitación, acceso a microcrédito y acompañamiento de las unidades económicas durante un año.

El proceso de selección se ha orientado a partir de los criterios presentes en el cuadro 1:

Cuadro 1
Criterios de selección del proyecto

TIPO DE VARIABLE	CRITERIO DE ÉXITO
Edad	Entre 18 y 29 años.
Lugar de residencia	Comunas Zona Norte y Oeste de Santiago.
Antecedentes laborales	Dominio de oficio: Buenas referencias de trabajo en términos de iniciativa, organización personal, comunicación, perseverancia. Concordancia entre experiencia laboral e idea de proyecto.
Nivel socioeconómico	Ingreso familiar no superior a \$ 385 por familia. Nivel de escolaridad que no supere la enseñanza media.
Idea de proyecto económico	Presentación de iniciativa de un proyecto económico viable según los recursos destinados.
Preexistencia en el rubro	Experiencia en el rubro de por lo menos seis meses. Situación de informalidad del negocio. Posesión de herramientas y algunos insumos.
Capacidad emprendedora	Nivel de desarrollo de hábitos emprendedores: búsqueda de información, asunción de riesgos, fijación de metas, planificación, autoconfianza, cumplimiento, calidad, búsqueda de oportunidades, persistencia y compromiso.
Rasgos personales	Componente cognitivo: tendencia a enfrentar problemáticas económicas, organizando planes de acción. Componente afectivo: tendencia a luchar contra la propia resignación y la de los demás. Componente comportamental: tendencia a coordinarse con otros frente a problemáticas cotidianas.

Una acotación importante: el proceso de selección implica que el proyecto no está destinado a todos los jóvenes de la Región Metropolitana. Se refiere a jóvenes en un rango específico de edad, de ciertas comunas, con rasgos emprendedores y que preferentemente estén desarrollando una actividad económica al momento de la entrevista. Por ejemplo, que estén comercializando productos que ellos mismos elaboran –artesanales– y que requieran de los servicios de capacitación y asesoría que dispone el Centro de Servicios.

Una vez seleccionado, el joven se integra a un proceso de capacitación de 105 horas a través del cual se intenta cumplir el siguiente objetivo: poner en práctica habilidades y capacidades emprendedoras, en el ámbito personal y sociolaboral, que le permitan mejorar sus oportunidades y condiciones laborales independientes, en un contexto que reconoce los valores asociados a una economía solidaria como fundamentales.

El proyecto cuenta con una malla curricular validada con los propios actores, el equipo del proyecto y los profesionales especialistas.

Cuadro 2

Características de los módulos de la currícula de la capacitación

MÓDULO	OBJETIVO	CONTENIDOS	CARGA HORARIA
Proyecto de vida	Promover la reflexión y revisión del desarrollo personal y fortalecer la capacidad emprendedora de cada participante.	Autoconocimiento. FODA personal. Autoconcepto, autoestima. Dimensiones de desarrollo humano. Comunicación y afectividad. Perspectiva de género.	15 horas
Economía solidaria	Promover la reflexión de los valores de la economía solidaria y su aporte a las microempresas.	Mirada crítica sobre la realidad económica latinoamericana. Economía solidaria en Chile. Mitote. Visualización de experiencias de economía solidaria y de microcrédito.	9 horas

MÓDULO	OBJETIVO	CONTENIDOS	CARGA HORARIA
Desarrollo de capacidades emprendedoras	Evaluar las propias potencialidades emprendedoras para favorecer el desarrollo de conductas de compromiso y participación activa al servicio de la microempresa.	Desarrollo de creatividad y autonomía. Búsqueda de oportunidades. Desarrollo de persistencia y autoconfianza. Gestión y administración de emprendimientos.	15 horas
Características de la microempresa en Chile	Conocer características generales de la microempresa en Chile.	Situación de la microempresa en Chile. Juventud y microempresa. Legislación vigente (Ley de cooperativas y microempresa familiar, Sesma, etc.) Entidades de apoyo y fomento.	9 horas
Aspectos legales y contables	Identificar las finanzas como una herramienta de control de una microempresa.	Reconocer los registros como instrumentos que permiten llevar las cuentas claras. Aspectos legales y tributarios. Registros contables. Formalización.	9 horas
Comercialización	Identificar la función de la comercialización en la microempresa. Analizar sus capacidades, habilidades y limitaciones para orientar la comercialización hacia la satisfacción del cliente.	La comercialización en la microempresa. Análisis de mercado. Determinación de precios. Diseño de una estrategia de comercialización.	12 horas

MÓDULO	OBJETIVO	CONTENIDOS	CARGA HORARIA
Asistencia técnica de calidad por rubro.	Visualizar, analizar e integrar herramientas fundamentales de diseño, calidad y costos de producción y servicios para dar respuesta a la realidad microempresarial y a las demandas del mercado.	Calidad. Calidad total. Diferencia. Gestión del proceso. Detección y resolución de problemas. Precios, gastos y costos.	6 horas
Plan de negocios	Elaborar un plan de negocios de la microempresa.	Plan de producción. Plan de comercialización. Plan de promoción. Plan de gestión.	12 horas
Elaboración de un proyecto económico	Elaborar un proyecto económico de la microempresa.	Descripción general del proyecto. Flujo de caja. Presupuesto. Presentación de proyectos.	12 horas

La currícula de la capacitación se compone de módulos. El primer módulo corresponde a “Proyecto de vida” y tiene como finalidad provocar un replanteo del proyecto de vida, además de dar la posibilidad a los jóvenes de integrar su actividad económica a su proyecto vital.

Posteriormente se aborda el tema “Economía solidaria”, considerado el marco de valores en el cual se inserta el proyecto. Se intenta clarificar el concepto, discutir en torno a la articulación entre economía y solidaridad. Un aspecto fundamental es que los jóvenes logren reconocerse como actores y no sólo como espectadores y consumidores de la economía.

El módulo que aborda el tema de “Desarrollo de capacidades emprendedoras” tiene la intención de generar comportamientos y hábitos que, con el apoyo posterior, se vayan integrando a su actividad por cuenta propia. Y en el módulo “Características de la microempresa en Chile” se busca que los jóvenes identifiquen la posición de las pequeñas unidades productivas en la economía del país. Se enfatiza en la preparación y excelencia del trabajo como factores potenciadores

del futuro de las unidades productivas. Luego se aborda el módulo de administración centrado en el ámbito de la gestión de la empresa y en generar una actitud crítica en el rol que debe cumplir quien gestiona una microempresa, en incorporar el empleo de criterios técnicos y algunos instrumentos de gestión para su plan de negocios.

“Aspectos legales y contables” es un acercamiento a un vocabulario básico para relacionarse con el Servicio de Impuestos Internos en Chile, manejar algunos conceptos, y adquirir habilidades para llevar cuentas de cajas y desarrollar el hábito de registro. Además, prepara a los jóvenes para efectuar trámites tributarios y legales sin mayor dificultad.

Antes de abordar el módulo de “Comercialización” se les acerca una asesoría por rubro especialmente en los campos de calidad, precios, gastos y costos, en el módulo denominado “Asistencia técnica de calidad por rubro”. Al pasar al ámbito de la comercialización, se entregan conceptos básicos y se enfatiza en el análisis de mercado y en el diseño de una estrategia comercial. Así se llega al módulo de “Plan de negocios”, a través del cual se proyecta el negocio a partir de los instrumentos de producción, comercialización, promoción y gestión.

El proceso de capacitación se cierra con “Elaboración de un proyecto económico”, en el cual se plasman los esfuerzos desarrollados en el plan de negocios y se trabaja en torno a un flujo de caja y presupuesto; todo en función de su postulación a un capital inicial para el desarrollo de su proyecto económico.

Una vez formulado su proyecto, los jóvenes se postulan para un financiamiento a través de la modalidad de microcrédito. Esta modalidad cuenta con un aporte en subsidio o fondo de instalación que se entrega considerando su actitud y desempeño durante el desarrollo del proceso formativo; éste oscila entre el 10% y 30% de lo solicitado por el joven. Además, se consideran aspectos socioeconómicos.

Cuadro 3
Cobertura del proyecto

Llamados	Participantes de la selección	Jóvenes seleccionados	Jóvenes capacitados	Proyectos aprobados
Primer llamado	150	30	20	18
Segundo llamado	120	65	53	37
Tercer llamado	110	63	42	37
Cuarto llamado	105	62	42	29
Centro de Servicios	-	55	-	46
Total	485	275	157	167

Cuadro 4
Fondo rotatorio (cifras en dólares)

Llamados	Monto aprobado	Fondo de instalación	Fondo de garantía
Primero	\$ 11.767	\$ 3.629	\$ 8.463
Segundo	\$ 27.575	\$ 4.443	\$ 23.132
Tercero	\$ 27.220	\$ 6.153	\$ 21.068
Cuarto	\$ 13.072	\$ 1.582	\$ 17.474
Centro de Servicios	\$ 26.529	\$ 2.337	\$ 21.941
TOTAL	\$ 106.162	\$ 18.143	\$ 92.077

1. 2. *Instalación de un Centro de Servicios*

Otra de las áreas del Proyecto es el Centro de Servicios, que corresponde a una oficina donde se atienden las inquietudes y necesidades de jóvenes microempresarios. Ésta ha logrado alcanzar una cobertura muy amplia, llegando a atender a jóvenes de 20 comunas de la región metropolitana por medio de la entrega de servicios de diagnóstico, asistencia técnica, asesoría, capacitación y apoyo financiero. Desde esta instancia, se han llegado a considerar demandas de más de 3.000 jóvenes en campos de orientación en acceso a financiamiento, comercialización, asistencia técnica y asesoría en gestión y en capacitación.

El Centro trabaja con una red de apoyo, instituciones públicas y privadas que derivan a jóvenes a los distintos servicios del Centro y otras que logran satisfacer necesidades que el Centro no está en condiciones de cubrir, como son los casos de acceso a nuevas fuentes de financiamiento, asesorías específicas en el campo de la comercialización, inquietudes de capacitación y/o educación, y el apoyo específico en el ámbito psicosocial.

Desde el Centro de Servicios se apoya la realización de ferias de comercialización de productos y servicios provenientes del trabajo juvenil. Desde el proyecto se han realizado tres ferias en el ámbito de la Región Metropolitana, que han concitado la participación activa de más de 160 unidades económicas compuestas por jóvenes y que han logrado captar el apoyo de entidades estatales y privadas.

1. 3. Promoción de los valores de la Economía Solidaria

El otro eje de nuestro proyecto es la promoción de los valores de la economía solidaria y su propuesta alternativa de que otra economía es posible. Desde la Vicaría de Pastoral Social, y de la acción de este Proyecto, se ha logrado apoyar la conformación de la Red Chilena de Economía Solidaria, constituida por instituciones vinculadas al tema de comercio justo, la capacitación, el apoyo a unidades económicas populares y el fomento de la microempresa. Esta red surgió a partir del “Seminario Internacional Construyendo Confianzas para una Economía Solidaria”, convocado por el Proyecto el año 2001, que logró reponer el tema en Chile.

La economía solidaria es una forma alternativa, justa y humana de hacer economía, basada en la solidaridad, en el trabajo y en el apoyo mutuo y la cooperación. Es una respuesta real y actual a los más graves problemas sociales de nuestra época, muchas veces generados por el sistema económico vigente. Esta definición está inspirada en el gran precursor de la economía solidaria en Chile: el sociólogo Luis Razeto, que integra la Red chilena de Economía Solidaria.

Esta economía postula un nuevo tipo de desarrollo, alternativo, integral, a escala humana, sustentable y con énfasis en la realidad local. En ella se utilizan y desarrollan todas las capacidades y todos los recursos de los trabajadores y las trabajadoras, valorizando también a aquellos que no tienen acogida en el mercado y que, por consecuencia, están discriminados y excluidos.

En Chile, la economía solidaria surgió en la década del '80, en un momento de crisis durante el régimen militar. Pero no pretende ser solamente una respuesta a una situación de crisis, sino una forma de hacer economía distinta, un nuevo camino para enfrentar los problemas sociales y económicos que tenemos.

Desde el Proyecto se pretende que los jóvenes se acerquen a este concepto y, sobre todo, intenten hacerlo carne en sus unidades económicas y en su vida diaria. Un gran desafío en una cultura como la chilena, en donde está fuertemente arraigado el individualismo. También, sin duda, es un desafío integrar solidaridad a las prácticas económicas y dotarla de sentido, buscando en la asociación un camino para enfrentar mejor las dificultades del mercado, que se plantea muy hostil para unidades económicas tan pequeñas como las que manejan estos jóvenes. También es parte del desafío la ilusión de creer que se puede construir una sociedad de manera distinta.

2. Principales logros, dificultades y desafíos

2.1. Principales logros

- Contamos con una malla curricular validada por los jóvenes, que ya es parte de una publicación –“Un modelo de capacitación para jóvenes emprendedores”– que da cuenta de nuestro esfuerzo por capacitar a jóvenes emprendedores. Ante ello, relevamos la dimensión educativa que hay detrás y el valor de la utilización de las herramientas de la educación popular.
- Contamos en la práctica con 160 proyectos apoyados con financiamiento y confirmamos que el 70% de estas empresas se mantiene en funcionamiento con el apoyo de los procesos de seguimiento y asistencia.
- A lo largo de estos cuatro años de trabajo se ha acumulado un saber importante en el equipo, producto de aciertos y errores que ayudaron a realizar cambios y ajustes para mejorar las prácticas.
- Hemos visto una gran evolución en la participación de la mujer en el desarrollo de las actividades, tanto en el ámbito personal como en el social y en lo referido a la empresa. Un 50% de la cobertura total del Proyecto está integrado por mujeres que han salido fortalecidas de las acciones del Proyecto en términos que se reconocen en un rol distinto y motivadas para enfrentar su vida. Esto tiene que ver con el tema de generación de oportunidades, y resulta muy importante promover espacios de este tipo para mujeres jóvenes y emprendedoras.
- Hemos desarrollado la capacidad de generar redes entre los propios jóvenes, con las instituciones de apoyo y el trabajo de la Red Chilena de Economía Solidaria. Se han establecido coordinación y sinergias con otras instituciones que también trabajan el ámbito laboral, se han pactado convenios de trabajo conjunto y se comienzan a instalar, en el ámbito público, ciertos temas de interés, como trabajo independiente con las variables de género y edad –en este caso en el segmento juvenil–.
- A través del Proyecto y su accionar se logró constituir, en el ámbito de la institución, una nueva área de acción: la del Centro de Servicios, que atiende a otros actores en los campos laboral, empresarial y de capacitación.

2.2. Principales dificultades

- La tasa de retorno del fondo rotatorio no superó, en el desarrollo del Proyecto, el 60%, lo que sobreexige las capacidades del equipo en otros ámbitos, como aquellos que tienen que ver con el seguimiento a las empresas. Hay un aspecto a considerar y tiene que ver que en la cultura chilena y el efecto de algunas políticas públicas de carácter asistencial que no han promovido las capacidades de los sectores populares, sino más bien las han estancado. Se habla entonces desde el Proyecto de la importancia de determinar una cierta “moral ética” en los jóvenes al momento de la selección, que ayude a bajar el 20% de morosidad por parte de jóvenes que, pudiendo cancelar su deuda, no lo hacen.
- Debido a la gran competencia, existen muy pocos canales de comercialización. En general, los productos son de calidad, pero los emprendedores tienen dificultades para generar espacios de comercialización y mercados para esos productos y servicios, aunque éste no es un problema exclusivo de los jóvenes en Chile.
- Desde el Proyecto se ha intervenido en el campo juvenil sin contar con referentes que permitan un debate y una visión conjunta respecto del impacto de estos proyectos en el mundo juvenil. En Chile existe un vacío profundo en la definición e implementación de políticas juveniles y ello influye en el impacto y las proyecciones, como la experiencia desarrollada por este Proyecto.
- Es importante mencionar que hay factores de tipo psicosocial que influyen en los proyectos de vida de los jóvenes. La droga, en el caso de los hombres, y la violencia intrafamiliar en las mujeres, son problemáticas para atender con redes de apoyo que colaboren en su tratamiento. Muchos proyectos abortan por esta razón. Por otra parte, la pobreza y la falta de oportunidades permanentes generan anticuerpos en los jóvenes, y a veces atentan contra una buena idea y un proyecto económico.
- La realidad de la mujer joven y su multiplicidad de roles influyen en la marcha de proyectos económicos a partir de la influencia de parejas y esposos, y la amenaza de que la mujer desarrolle nuevas habilidades, amplíe su red social, maneje dinero y sea independiente. Muchas lo asumen como un gran desafío, y lo logran, pero con un costo emocional importante.

2.3. Principales desafíos

- Junto con la validación de una malla curricular está el desafío de contar con un manual de ayuda a la capacitación que contenga el desarrollo de las sesiones de trabajo y los instrumentos de apoyo.
- La sustentabilidad de la experiencia requiere una continuidad de las acciones del Centro de Servicios y que éste se constituya en un espacio permanente de referencia en el campo juvenil. Se proyecta crear un espacio de mesa de trabajo que concite la participación de representantes de organismos públicos y privados, de manera de lograr alternativas de financiamiento y así continuar con la labor del Centro de Servicios.
- Queremos implementar un proceso de evaluación de impacto del proyecto en los jóvenes destinatarios y, a partir de allí, generar redes de apoyo al tema.

Vida é fazer todo sonho brilhar ¹

Engenho de Sonhos: uma experiência no Nordeste do Brasil

Henrique José Cocentino Fernandes*

1. A Engenhosidade do Sonho

O Fórum Engenho de Sonhos de Combate à Pobreza² é uma experiência de articulação institucional e construção de iniciativas de trabalho em rede, na cidade de Natal, capital do Rio Grande do Norte, Nordeste do Brasil. Ao longo deste artigo, estaremos analisando nossa participação neste processo de construção do Fórum, mais especificamente na sua proposta de geração de trabalho e renda para os jovens de cinco bairros periféricos da cidade (Bom Pastor, Felipe Câmara, Guarapes, Cidade Nova e Cidade da Esperança). É importante ressaltar que utilizamos uma série de documentos e relatórios³ já produzidos ao longo destes anos de atuação do Engenho. Portanto é justo compartilhar o crédito desse trabalho com colaboradores e técnicos da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), das ONGs e jovens das comunidades. A esse projeto, acrescentei reflexões e contribuições.

1 Trecho da música Papel Machê de João Bosco.

* Brasileiro. Reporter Fotográfico, artista multimídia. Sócio fundador da ONG ZooN Fotografia. Coordenou até 2004 o Grupo de Trabalho de Geração de Renda do Fórum Engenho de Sonhos de Combate à Pobreza, como representante da ONG CENARTE. Membro da Rede Brasileira de Sócio Economia Solidária.

2 Endereço: Engenho de Sonhos, Avenida Solange Nunes do Nascimento, 06 - Cidade Nova CEP 59072-500 - Natal - RN - Brasil, Fones: 0xx84 - 605 1550 e 605 1688.

3 Documentos como o Projeto e Relatório da Fase I, Relatório do Diagnóstico Interativo, Projeto e Relatório da Rede de Economia Solidária do Engenho, Projeto e Relatório da Fase II do Engenho etc.

Os *Engenhos* foram unidades produtoras de açúcar, grande dinamizadores da economia local e marco da economia nordestina na era colonial, caracterizada pela presença da casa grande (do senhor de engenho), senzala (onde moravam os negros escravos) e ambiente social que propiciou a miscigenação entre negros, brancos e índios. Foi também responsável pela criação de muitos povoados e cidades. No Rio Grande do Norte, existiram até o início do século XX, produzindo açúcar, rapadura, mel de engenho e outros derivados, que fazem parte da cultura do nosso povo. Os engenhos são, inclusive, a origem remota das comunidades trabalhadoras que surgiram como povoados no entorno de fazendas locais. O *Sonho* é aquilo que nos move, que traz esperança, que fortalece a fé, que nos faz acreditar que as mudanças são possíveis.

No universo popular, a palavra engenho deu origem às palavras: engenhoso e engenhoca. Engenhoso é aquela pessoa que faz uso da criatividade e dos poucos recursos para encontrar soluções novas para os problemas que surgem. A engenhoca tem o sentido de algo construído a partir da escassez material e financeira, mas que apresenta uma solução alternativa a um determinado problema. O Engenho de Sonhos é parte dessa vontade de construir algo novo e alternativo diante dos problemas e das limitações de recursos, principalmente a partir dos sonhos individuais e coletivos. O projeto é também resultado das ganas de um espaço de geração de esperanças e ações, na perspectiva de uma vida melhor.

O Engenho de Sonhos é o resultado de uma iniciativa colegiada de diversas organizações⁴ que, a partir de um amplo e democrático debate, se comprometeram com a elaboração desta proposta, em todas as suas etapas, desde a discussão de concepção do trabalho, formulação e elaboração de suas diretrizes de implementação e avaliação. Essas organizações também se comprometeram com a disseminação do trabalho, de acordo com o novo Plano Estratégico de Programação para a Região da América Latina e Caribe da Fundação W. K. Kellogg (que apóia a iniciativa). O objetivo do plano é “demonstrar e disseminar estratégias para romper o ciclo da pobreza através da promoção do desenvolvimento

4 Na sua fase inicial o Engenho foi contituído pelas seguintes organizações: A Frente de Alfabetização Popular (FAP), o Centro de Documentação e Comunicação Popular (CECOP), Natal Voluntários, o Centro de Direitos Humanos e Memória Popular (CDHMP), o Centro de Estudos, Pesquisa e Ação Cultural (CENARTE), Terra e Teto – Assessoria Sócio Ambiental, Movimento Nacional de Meninos e Meninas de Rua (MNMNR), Centro Social Comendador Luiz da Câmara Cascudo, o Programa de Desenvolvimento Urbano de Natal (PRODURN), o Grupo de Capoeira Cordão de Ouro, a Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN); O Programa UNI-Natal e a Fundação Norteriograndense de Pesquisa e Cultura da UFRN (FUNPEC).

saudável dos jovens, propiciando sua participação em comunidades sócio-economicamente dinâmicas”⁵

A proposta do Engenho de Sonhos se constitui-se numa estratégia de contribuir para romper com o ciclo de pobreza na região Oeste de Natal, a partir do aproveitamento e potencialização da energia e capacidade dos jovens. Promove o protagonismo juvenil com vistas a torná-los agentes ativos na construção de sua cidadania, reconhecendo o direito ao bem estar, ao trabalho e à renda como requisitos para se construir, no âmbito local, uma nova lógica de desenvolvimento. Essa estratégia funciona como alternativa à miséria e à exclusão social, pautada num desenvolvimento integrado e sustentável, com a meta de construir também uma nova sociedade, mais justa e igualitária.

2. A complexidade da realidade

A cidade de Natal está localizada no estado do Rio Grande do Norte, na região Nordeste do Brasil, uma das regiões mais pobres da América Latina. O Rio Grande do Norte tem 90% do seu território localizado no semi-árido nordestino, enfrentando os graves problemas decorrentes da seca e da escassez de água doce para o consumo humano e atividades agropecuárias. O estado é produtor de petróleo e sal marinho, além de desenvolver atividades agroindustriais (fruticultura) e, mais recentemente, a produção de camarão em cativeiro. Tanto o plantio de frutas quanto a carcinicultura são voltadas para exportação. Não possui um parque industrial expressivo, merecendo destaque ainda o setor de serviços, mais notadamente o de turismo.



5 As Novas Direções da Programação Estratégica. W. K. Kellogg Foundation - Região da América Latina e Caribe, setembro 1999.

Natal ainda oferece excelentes condições de qualidade de vida, particularmente pelos seus recursos naturais. Porém, a maioria de sua população não tem acesso a esses benefícios ou sofre pela falta de investimentos sociais em infraestrutura urbana, o que tem agravado o quadro de pobreza e, conseqüentemente, os problemas sociais dela decorrentes.

A sua vocação econômica hoje mais explorada é, sem dúvida, o turismo. Essa atração de pessoas de fora por Natal se dá pelos recursos naturais que dispõe: clima agradável, qualidade do ar, beleza das praias, dunas e lagoas existentes na cidade e no seu entorno. Natal também torna-se atrativa pelos seus atributos culturais e humanos.

A cidade é uma das capitais da região Nordeste que vem apresentando os maiores índices de crescimento. Entre o ano de 1970 e 2000, a população cresceu de 264.379 para 709.422 habitantes, segundo o IBGE (2000). Esse processo de desenvolvimento tem servido de elemento de atração às populações do interior, fazendo com que cerca de 25% dos habitantes do estado residam na capital. A migração tem promovido uma forte pressão por oferta de serviços públicos, com pouca capacidade de resposta por parte das administrações municipais. O resultado é que apenas 29% da sua população natalense têm coleta e tratamento de esgotos adequados.

A cidade divide-se em quatro regiões administrativas (Norte, Sul, Leste e Oeste). A região Oeste tem um dos maiores contingentes populacionais, com 183.610 habitantes (IBGE, 1996), e os piores indicadores sociais da cidade. Apresenta o maior índice de mortalidade infantil (21,42%), de gravidez na adolescência (24,95%) e de incidência de DSTs e AIDS. Quanto à educação, 29,96% dos chefes de famílias da região são analfabetos e 16,86% possuem apenas de 1 a 3 anos de estudo, segundo o IBGE (1996).

A região Oeste é também campeã em incidência de homicídios⁶ e concentra o maior índice de ações transgressoras cometidas por jovens (Silva, 1997). Por outro lado, os jovens também são vítimas de diversas formas de violência: abusos sexuais, abandono, consumo de drogas, espancamentos (inclusive de crianças na faixa etária de 0 a 6 anos), trabalho infante-juvenil (também em atividades ilícitas como o tráfico de drogas), práticas afetivo/sexuais com exposição à gravidez precoce e DSTs/AIDS.

6 Segundo pesquisa realizada pelo Centro de Direitos Humanos e Memória Popular, a partir das matérias veiculadas nos jornais locais.

Os jovens da região têm uma enorme carência de espaços positivos e saudáveis destinados ao lazer e a outras atividades. Ainda assim, muitos deles se reúnem e se organizam em grupos ligados às igrejas católica e evangélica. Algumas unidades de saúde da rede municipal possuem grupos de auto-ajuda e de cuidados de adolescentes e jovens. Existiam também, quando começamos o Engenho de Sonhos, jovens organizados em ONGs e grupo culturais, esportivos e folclóricos. Um ponto de encontro importante para a juventude é, marcadamente, a escola. Porém os jovens se encontram, ainda, nos bares e clubes da região. Alguns se organizam em galeras e gangues nas quais observam-se ações transgressoras, destacando-se o consumo de drogas (álcool, fumo, maconha e crack).

Segundo o DIEESE, o índice de desemprego na Grande Natal, em novembro de 1999, foi de 17,3% (DIEESE/SINE, 1997). O número é muito elevado para um mercado de trabalho urbano (a maior taxa de desemprego é verificada na faixa etária de 18 a 39 anos - 72,2%).

Partimos deste diagnóstico prévio da realidade da região composto por dados oficiais⁷ que permitiram conhecer alguns dos indicadores de qualidade de vida e os principais problemas da região. Mas estes dados oficiais não tinham muito significado na cabeça dos jovens da região, para isso desenvolvemos um processo de implantação do Engenho, inserção social e mobilização dos jovens nas comunidades, a partir de seu conhecimento da realidade, que denominamos diagnóstico interativo.

3. O diagnóstico interativo

O diagnóstico interativo foi resultado de cinco seminários realizados nos cinco bairros envolvidos no projeto, entre os meses de março e abril de 2002. O trabalho contou com a atuação de educadores das ONGs envolvidas no fórum, parceiros, observadores da UFRN, coordenação jovem e cerca de 800 jovens das localidades que participaram do evento, tanto nos aspectos organizativos como da discussão política, debatendo os seus sonhos, problemas e propostas para os bairros. O resultado dessa ação é um rico e diversificado material, indispensável ao conhecimento da realidade sob a ótica dos jovens. Essa iniciativa se constituiu em um marco da história do trabalho com crianças, jovens e adolescentes no Rio Gran-

7 Fontes como o IBGE, SEMURB, DIEESE, SMS-Natal, Projeto UNI-Natal, as organizações parceiras, SOS Criança, dentre outras.

de do Norte, pois, pela primeira vez, foram consultados sobre seus sonhos e expectativas.

A realização dos seminários de diagnósticos por bairro trouxe em sua dinâmica a sinalização dos problemas que mais preocupam os adolescentes e jovens, articulando os problemas dos bairros com as redes temáticas: 1) Emprego e Renda; 2) Comunicação e Educação; 3) Arte, Cultura, Esporte e Lazer e 4) Saúde e Meio Ambiente. A idéia era agregar as idéias às necessidades no enfrentamento da realidade. Assim, a metodologia dos seminários de diagnósticos foi o SONHO em suas várias dimensões: identidade, ambiental, social, familiar, econômica, cultural, política e gerencial.

O SONHO funcionou como ação pedagógica, oportunizando o protagonismo político de construções individuais e coletivas, com o exercício de ouvir e de falar. Essa metodologia tem se constituído também como princípios de participação e democracia no processo.

Mais especificamente sobre trabalho e renda na região Oeste, a análise dos dados pesquisados pelo diagnóstico interativo junto aos jovens apontou o difícil acesso dos jovens ao mundo do trabalho (apenas 11,8% estão ocupados). Isso atesta a inexistência de políticas públicas para a inserção do jovem no mercado. É possível entrever que as inserções profissionais citadas nos questionários (lavajato, empregada doméstica, limpeza de quintal, carregador na feira, autônomo, babá...) configuram arranjos descolados de garantias trabalhistas e possibilidade de carreira profissional. Dos jovens que trabalham, 79% expressam satisfação com sua atividade. Um número alto, dadas as condições de remuneração (43% ganham até 2 salários mínimos) e as de trabalho às quais se encontram submetidos (veja-se que em grande parte tratam-se de serviços braçais: empilhador, entregador de gás, armador, metalúrgico, engomador). Entre as jovens, o trabalho como empregada doméstica é o que mais se destaca. Entre os rapazes, não há uma predominância específica de um tipo de trabalho. Entretanto, a maioria dedica-se a serviços braçais.

Quanto às expectativas de profissionalização, os jovens apontam a demanda por cursos estritamente profissionalizantes como montagem e manutenção de micros, estilista, enfermagem e mecânica de autos. Isso revela uma tendência a uma intenção pragmática dos jovens a cursos técnicos de curta duração e rápida inserção profissional (refletindo, assim, as ações governamentais existentes). Apesar da baixa escolaridade e da evasão escolar, curiosamente aparecem carreiras cujo pré-requisito é o nível superior.

De modo resumido, o perfil do jovem da região Oeste de Natal e sua família pode assim ser definido: trata-se de uma família cujos ganhos giram em torno de dois salários mínimos. O pai é pedreiro e a mãe, empregada doméstica. O jovem não trabalha. Há poucas opções de trabalho, geralmente braçais. Os vencimentos são inferiores a um salário mínimo, mas o jovem aceitaria essas opções de bom grado. Quanto às expectativas profissionais, o rapaz quer ser mecânico e trabalhar em uma oficina. E a jovem quer ser recepcionista. Ambos desejam fazer um curso de idiomas e informática para melhorar suas possibilidades de inserção profissional e, conseqüentemente, seus rendimentos.

No que diz respeito às preocupações da população, há a questão da violência, insegurança e drogas. Mas 5% dos jovens apontam a pobreza e o desemprego diretamente. Pode-se concluir que trabalho e renda exercem influência nos sonhos coletivos. O que se pede são direitos fundamentais do cidadão como escola, saúde e trabalho. A elaboração dos sonhos vinha sempre com o contraponto das barreiras/dificuldades e das condições concretas para a sua realização.

Quando da elaboração de formas de enfrentamento da violência doméstica, os jovens pedem que os adultos estabeleçam relações na base do diálogo, procurando conhecer e compreender a realidade/necessidade de expressão do jovem. Ao debruçarem-se sobre a violência dentro do lar, os jovens referem-se à condição de desemprego do pai, que leva ao consumo de álcool e ao comportamento agressivo.

Nas estratégias de combate à violência, colocam em primeiro lugar o combate à pobreza. A demanda juvenil por inserção social passa também pelo clamor de políticas públicas que possibilitem o acesso ao primeiro emprego. Quando se pensa a escola como instituição preparatória por excelência para o mundo do trabalho, uma série de ponderações se fazem presentes. Para oferecer a infraestrutura adequada de ensino, algumas escolas da zona Oeste terão que lidar com o vandalismo que sucateia seus equipamentos as instalações físicas e com o preconceito social que atinge os professores que estabelecem uma relação com os alunos.

Quando uma demanda por qualificação é colocada, uma injunção a ela se faz sentir: como se qualificar/capacitar tecnicamente investindo em mais tempo de estudo se as oportunidades de trabalho, em sua totalidade no mercado informal, surgem na mais tenra idade? A demanda por um trabalho precoce quase sempre inviabiliza a trajetória escolar desse mesmo jovem.

Agrava ainda mais a nossa análise a constatação de que, para muitos jovens,

a escola não é mais um espaço para a vida. Dito de outra forma: há um desinteresse crescente pelo ensino público, já que ele não oferece condições de mobilidade social para os jovens. O abandono ou as sistemáticas interrupções nos estudos seria o início de todo um processo de desqualificação social e profissional do jovem. Alguns, inclusive, analisam que, mesmo chegando a concluir um curso superior, este já não garante mais um emprego.

Tais constatações podem justificar a atração por demandas de trabalho negativas do ponto de vista social, como a prostituição e o tráfico de drogas. A discriminação e o preconceito social incidem negativamente sobre os jovens moradores da região Oeste. Identificar-se como morador da região mina as oportunidades de acesso ao mundo do trabalho e à escola. Trabalho e educação são muito correlacionados. Quanto mais humilde o ofício dos pais, via de regra, menor a trajetória escolar de seu filho.

Por outro lado, impressiona a capacidade de enfrentamento ou resiliência associada ao trabalho, mesmo sendo este voluntário. A vinculação a grupos culturais, religiosos ou de esporte parece ajudar na capacidade de ressignificar um cotidiano de oportunidades escassas que poderiam muito bem levar a um estado de desagregação psíquica e de imobilismo social. Multiplicam-se arranjos solidários através do mercado informal e da ação de ONGs na zona Oeste, permitindo a busca por espaços de expressão e atuação social.

De modo resumido, os jovens da região Oeste de Natal, que participaram do diagnóstico interativo, levantaram a preocupação e propuseram as seguintes ações para a geração de trabalho e renda e para o enfrentamento da pobreza:

1. Capacitação profissional para possibilitar inserção no mercado de trabalho;
2. Profissionalização do o esporte amador e de atividades culturais (grupos locais);
3. Estímulo a organizações coletivas, cooperativas, associações e grupos de produção;
4. Acesso ao primeiro emprego;
5. Incentivo a jovens empreendedores;
6. Desenvolvimento de frentes de trabalho voluntário na comunidade (ações com a finalidade de diminuir a pobreza;
7. Desenvolvimento de ações de geração de renda para os jovens e suas famílias, potencializando o uso destes recursos pela família (gestão) e permitindo o acesso desses rapazes e moças a uma parcela da renda (distribuição);
8. Incentivo à vida escolar e à formação cidadã, observando que o atual mode-

lo de escola não atende ao desenvolvimento das potencialidades e anseios da juventude;

9. Não permitir a inserção prematura do jovem no mercado de trabalho, pois compromete o seu futuro escolar e desenvolvimento pessoal.

4. A reflexão sobre juventude, trabalho e pobreza

Quando começamos a construir o Engenho de Sonhos, referendados pelos dados expostos acima, tivemos a certeza de que a problemática do trabalho e renda estavam na pauta de desafios do Engenho, dos jovens e das comunidades.

É importante destacar a ausência, na época, de capacitação e conhecimento por parte das entidades parceiras sobre a geração de trabalho e renda. Esse desafio foi aceito pelo fórum, que destacou técnicos das ONGs CENARTE (Centro de Estudos, Pesquisa e Ação Cultural) e PRODURN (Programa de Desenvolvimento Urbano de Natal), que assumiram o desafio de estudar sobre o assunto, propondo ações e reflexões.

Ainda nas primeiras conversas, iniciamos uma crítica aos modelos de ações que podíamos vislumbrar naquele momento, pois as ações governamentais e não-governamentais eram desenvolvidas com uma lógica de inserção de uma massa excluída no mercado consumidor (dentro de um modelo assistencialista); reprodução do ciclo de pobreza, ao capacitar os jovens e comunidades para o sub emprego; ou ainda formar “empreendedores” para competir entre si no mercado capitalista. Não víamos, naquele momento, ações que garantissem a construção de solidariedade e parceria nas comunidades, ações de geração de trabalho e renda em sintonia com a lógica do desenvolvimento local, democrático e sustentável.

Outro ponto levantado era a inserção prematura do jovem no mercado de trabalho, forçando muitas vezes o abandono da escola e queimando uma etapa de sua vida. O período de estudo poderia ser investido também em capacitação, possibilidade de vislumbrar novos horizontes e construir sonhos e alcançar vãos mais altos para suas vidas.

Porque devemos queimar uma fase tão importante da vida destes jovens com o trabalho? Podemos oportunizar a eles acesso aos bens culturais, esporte e lazer, além de garantir o contato com tecnologias e conhecimento, dando asas a suas potencialidades criativas e necessidade de expressão e afirmação social... É

assim que os filhos das classes sociais mais favorecidas se preparam para a vida adulta. Por que ao pensarmos os jovens de periferia buscamos emergencialmente e de forma prematura sua inserção no trabalho? O que mais favorece para a reprodução do ciclo de pobreza?

Outros aspectos que destacamos é a necessidade de refletir a vida deste jovem, em sua família e sua comunidade. Como garantir que a sua atividade profissional não provoque conflitos familiares, principalmente quando o filho tem rendimentos maiores que o pai desempregado? Ou quando saia de casa e da comunidade para morar só, desfazendo vínculos e compromissos com a mudança da realidade local? Ou ainda quando tenha que entregar todo o seu salário para a família? Como esta família administra seus recursos e melhora suas condições de vida com os rendimentos que tem?

Ainda não temos respostas definitivas, são diversas as pressões sociais e familiares existentes na vida destes jovens. Mas, se puderem escolher, estarão querendo aproveitar as oportunidades para desenvolver suas potencialidades, conhecer alternativas e seguir um futuro melhor para ele, sua família e sua comunidade.

Com base nestas reflexões, construímos algumas propostas de ação, mas que careciam de uma formulação política mais ampla que dessem sustentação a elas. Faltava o espírito da coisa, um elo capaz de articular nossas vontades locais com uma estratégia mais ampla de construção social. Foi nesta busca que nos deparamos, no final do ano de 2001, com a proposta da economia solidária, sua constituição em redes de produção e consumo e a moeda social. A partir daí, iniciamos uma busca em conhecer e estudar sobre o assunto, que culminou com a nossa participação no seminário internacional sobre economia solidária no II Fórum Social Mundial de Porto Alegre, em fevereiro de 2002. Nesse evento, tivemos a certeza de ter encontrado um caminho de fortalecimento da solidariedade, da cooperação e da construção de um novo modelo de economia e de sociedade.

Depois disso, agregamos os dados e demandas levantados no diagnóstico interativo, instituímos reuniões quinzenais de um grupo de estudos sobre a temática, que aos poucos foi dando forma ao projeto de intervenção. Passamos a participar da Rede Brasileira de Sócio Economia Solidária (RBSES), realizamos a oficina ABC da Economia Solidária (ministrada por Joaquim e Sandra, do Banco Palmas, no Ceará), que consolidou a participação de grupos dos cinco bairros. Essa participação também auxiliou o fechamento de uma proposta de implanta-

ção de nossa rede local de economia solidária, apresentadas num seminário sobre desenvolvimento local na região Oeste, em abril de 2003.

Neste mesmo período, vivenciamos um processo nacional de articulação das várias iniciativas no campo da economia solidária, que resultou na realização de três plenárias nacionais, que possibilitaram a constituição do Fórum Brasileiro de Economia Solidária (FBES). Esse fórum foi capaz de mobilizar, junto ao recém eleito presidente Lula, a criação da Secretaria Nacional de Economia Solidária (SENAES) em maio de 2003, vinculada ao Ministério do Trabalho e Emprego. Houve, então, o impulso desse movimento e a implantação de ações afirmativas de institucionalização e consolidação das práticas solidárias em nível nacional.

No Rio Grande do Norte, nossas articulações com outras instituições que atuavam na área possibilitaram o encontro destas iniciativas e favoreceram o surgimento do Fórum Potiguar de Economia Solidária (FPES), que hoje reúne e articula as iniciativas locais com as ações nacionais em rede.

Portanto, a Rede de Economia Solidária Engenho de Sonhos (RESES) apresenta-se, em nossa compreensão, como a única alternativa concreta de intervenção no plano local com vistas a construção de um novo modelo de desenvolvimento social, local e sustentável, superando o plano da formulação teórica. É um sonho que, ao ser sonhado coletivamente, constitui-se numa realidade para o enfrentamento da pobreza e geração de renda.

5. A proposta da Economia Solidária⁸

A humanidade sonha e demanda qualidade de vida. Os últimos 200 anos demonstraram que o desenvolvimento competitivo e sem regulação gera perdas de qualidade nas condições de vida de todos e do planeta. As degradações sociais e ambientais já se tornaram uma realidade econômica e social presente e imediata e não uma ameaça do futuro. A visão utilitarista de Adam Smith já foi comprovadamente desmentida e, atualmente, o que tem ocorrido é o aumento da exclusão, desemprego, pobreza e concentração de renda. A sociedade do consumo é também a sociedade do desperdício, violência, exploração e competição.

8 Diante a vasta bibliografia sobre a temática, destacamos a contribuição de Euclides André Mance, e organizações como FASE, CARITAS, IFIL, PACS, RBESES etc:

Mance, Euclides A. (org.), *Como Organizar Redes Solidárias* - Rio de Janeiro: DP&A, FASE, 2002.

Mance, Euclides A. *Redes de Colaboração solidária: aspectos econômicos - filosóficos: complexidade e libertação* - Petrópolis/RJ, Vozes, 2002.

A observância dos direitos humanos em seus aspectos econômicos, sociais, culturais e ambientais implica na transformação das políticas sociais, econômicas, culturais e ambientais atuais. O objetivo é o desenvolvimento de baixo para cima a partir da base da sociedade e com foco na sustentabilidade.

A economia solidária é uma proposta alternativa ao modelo neoliberal que afirma relações humanas, sociais e econômicas com base em princípios de solidariedade, colaboração e autogestão, tendo como propósito organizar a produção e o consumo visando o desenvolvimento local, democrático e sustentável.

A formação de novos atores que se transformem em sujeitos ativos pressupõe a existência de novas utopias que mobilizem a vontade política e de ativistas, religiosos, artistas, comunicadores, professores, médicos, assistentes sociais, promotores, técnicos, intelectuais, artesãos e agricultores, entre outros, que partilhem desta visão e sejam solidários e atuantes.

Nós podemos contribuir com o bem viver de todas as pessoas simplesmente selecionando os produtos e serviços que consumimos, preocupando-se com as qualidades técnicas, sociais e ecológicas, tendo em vista a realização da qualidade de vida do consumidor, dos produtores, comerciantes solidários e da sociedade em geral. Podemos contribuir gerando postos de trabalho com distribuição de renda, mantendo o equilíbrio dos ecossistemas e construindo uma nova sociedade solidária.

Assim, busca-se integrar consumo, comercialização, produção e crédito em um sistema harmonioso e interdependente, coletiva e democraticamente planejado e gerido, que sirva ao objetivo comum de responder às necessidades da reprodução sustentável do bem viver das pessoas em todas as suas dimensões, inclusive, nos âmbitos da cultura, arte e lazer. É a conexão em rede do consumo e da produção em laços de realimentação, com distribuição de renda. Isso viabiliza economicamente a consistência e a expansão dessa alternativa à globalização capitalista.

Este novo paradigma desponta relacionando a *economia* com sua função original, a de “gestão da casa”, referida aqui a todas as casas em que habitamos, desde o nosso corpo até o planeta Terra, passando pelas comunidades, o município, o estado, o país, a macroregião e o continente.

O desenvolvimento humano é visto como o objetivo maior da atividade produtiva e criativa. A dimensão politicamente inovadora deste paradigma está em conceber cada pessoa, cada cidadão ou grupo de cidadãos como o sujeito potencialmente ativo e criativo do seu próprio desenvolvimento.

Os empreendimentos da economia solidária possuem características e princípios de: autogestão, democracia, participação, igualitarismo, cooperação no trabalho, auto-sustentação, desenvolvimento humano sustentável, responsabilidade social e ambiental.

6. Uma alternativa de geração de trabalho e renda, sustentável e solidária

A implantação de uma rede de economia solidária assume um papel importante em um mundo em que a cada dia perdemos a esperança e o direito de sonhar. A exclusão e a pobreza colocam-se como desafios centrais para uma quantidade cada vez maior de jovens e pessoas que vivem à margem deste modelo de globalização. É, portanto, um campo de prática solidária, reinvenção das utopias, afirmação de que um outro mundo é possível.

Neste sentido, entendemos que a implantação de nossa rede constitui uma alternativa legítima de articulação das preocupações levantadas pelos jovens com a construção de uma alternativa sustentável para as comunidades. A rede representa também um espaço privilegiado para a transversalidade das ações do Fórum Engenho de Sonhos e para a construção prática de um modelo de geração de renda capaz de dar respostas concretas e imediatas, assim como de influenciar na adoção de novos modelos de políticas públicas e desenvolvimento social.

Nossa rede é constituída inicialmente por uma política de formação e capacitação conceitual, técnica e administrativa, através de oficinas e seminários, incubadoras de células de produção e de microcrédito. É também formada por atividades nas comunidades com jovens, famílias e comerciantes locais para, dessa forma, implementar a loja que promove a troca, venda e consumo de produtos e serviços solidários para dentro e fora da rede.

Definimos em oficinas e reuniões que iríamos iniciar nossa rede a partir da articulação dos passos a seguir apresentados. Esses passos serão organizados em torno de uma loja e uma incubadora, capazes de aglutinar células de produção, serviço e consumo solidário.

- **1º passo:** Ter disposição para colocar em prática o que definimos. Em nossas reuniões quinzenais, estamos conversando e elaborando agendas e atividades para serem executadas. É importante o compromisso de todos os grupos em participar das reuniões, repassar as definições e implementá-las. Nesta fase, é fundamental o papel da equipe de animação e articulação de uma rede de comunicação interna.

- **2º passo:** Reunir os grupos de interesse de cada bairro. Neste momento é importante consolidarmos um grupo em cada comunidade, comprometido e mobilizado para implementar nossa rede, promovendo reuniões locais no intervalo de cada reunião quinzenal. Devemos buscar o empenho e o compromisso, formando animadores em cada comunidade, que devem constituir uma dinâmica própria de reuniões e encontros, com capacidade e conhecimento sobre a temática.
- **3º passo:** Ampliar o número de jovens e adultos interessados em trabalhar em equipe e capacitá-los na discussão sobre desenvolvimento local e economia solidária. Devemos promover eventos, convidar jovens, familiares e pessoas das comunidades para assistir vídeos, trabalhar textos e dinâmicas, disseminando e sensibilizando para a proposta. Os itens 3 e 4 são interdependentes, ou seja, ao promovermos reuniões, debates e capacitações, estamos fortalecendo e ampliando o grupo.
- **4º passo:** Capacitar em economia solidária, gestão, autogestão e empreendedorismo. Através de parceiros como SEBRAE, SENAES, INCOOP, UNITRABALHO, FPES e UFRN, promovemos cursos, oficinas e seminários de capacitação dos protagonistas locais.
- **5º passo:** Pesquisar nos bairros a produção e consumo local (mapeamento). Realizar uma ampla pesquisa nos cinco bairros, identificando a realidade e a potencialidade de produção e consumo de cada comunidade, reunindo informações sociais e econômicas importantes. Devemos ter um momento de capacitação para os jovens que irão aplicar a pesquisa, construindo equipes capazes de, ao mesmo tempo em que aplica os questionários, mobiliza a comunidade para a participar da rede. É importante que haja um trabalho articulado de colaboração entre os bairros.
- **6º passo:** Promover reuniões com comerciantes e comunidades. Aproveitar a realização da pesquisa nas comunidades para promover ações de mobilização e sensibilização sobre a economia solidária, mapeando os futuros parceiros, produtores e consumidores locais. Devemos realizar palestras, mostras de vídeos e vivências que estimulem a solidariedade envolvendo comerciantes, trabalhadores autônomos, artesãos, artistas, donas de casa, desempregados etc.
- **7º passo:** Sistematização de dados para produzir um catálogo.

Sistematização dos dados levantados e organização dos mesmos em forma de relatórios e banco de dados. Essas informações devem ser devolvidas à comunidade em forma de catálogos de produtos e serviços existentes na comunidade, assim como estudos de potencialidades e demandas locais.

- **8º passo:** Montar planos de negócios e cadeia produtiva. Com os dados da pesquisa, construir um projeto detalhado de implantação da rede, identificando as bases de nossa cadeia de produção e consumo para a região Oeste. Também devem-se montar planos de viabilidade e negócios, definindo as prioridades de implantação, com base nas potencialidades locais.
- **9º passo:** Assessorar a implantação e acompanhar os grupos. Implantar a incubadora e as células de produção, consumo, microcrédito, gerência e comercialização. Comercializar produtos e serviços na loja, constituir grupos de compras coletiva, de troca e consumo solidário em cada comunidade. Construir um trabalho de parceria e complementaridade da rede entre os bairros.
- **10º passo:** Concretizar a rede (feiras, loja, células, crédito). Continuar o trabalho de motivação, capacitação e superação de dificuldades, reavaliação constante e ampliação de parcerias. Realizar eventos sociais e culturais, juntamente com feiras de economia solidária nas comunidades e em espaços da cidade.

Até o momento, chegamos na fase de construção dos planos de negócios da loja e criação do selo para certificação e aprimoramento dos produtos e serviços oferecidos na comunidade, garantindo a comercialização de produtos e serviços com qualidade técnica, ambiental, social e solidárias. Além disso, os produtos são identificados por rótulos e etiquetas.

Capacitação: organizamos vários seminários, oficinas e cursos de formação nas áreas de economia solidária, gestão, autogestão, administração, empreendedorismo e planos de negócios.

Serviços: organizamos e participamos de feiras e exposições em bairros, espaços públicos, eventos e, através de nossa loja, viabilizamos a divulgação e comercialização de produtos e serviços da rede.



Microcrédito: financiamos projetos tecnológicos e de gestão que aumentem a eficácia, a produtividade e o faturamento dos grupos existentes. Além disso, financiamos o desenvolvimento de iniciativas de pequenos empreendedores locais etc.

Formação de parcerias: trabalhamos em um ambiente propício ao desenvolvimento de parcerias e da integração das ações sobre a região, incentivando a multiplicação das formas associativistas, a formação de redes municipais, regionais e nacionais solidárias.

Protagonismo juvenil: identificamos e desenvolvemos nos jovens da região o empreendedorismo e a solidariedade, possibilitando a geração de trabalho e renda para a superação da pobreza.

Integração: buscamos integrar algumas organizações de base nas comunidades na formulação de novos empreendimentos solidários e na busca de infraestrutura, tecnologias e políticas públicas.

Incubadora: estamos funcionando como incubadora de alguns desses projetos, possibilitando o desenvolvimento e consolidação de grupos de produção que estão trabalhando na formulação de seus planos de negócios e captação de recursos. Esses grupos já iniciaram a produção, comercialização e prestação de serviços. Inicialmente, são eles:

Loja qualidade social: comercialização de produtos (principalmente o artesanato local) e serviços das comunidades, ONGs e parceiros. Participação em feiras e eventos, organização de compras coletivas e produção de catálogos.

Grupo de produção de eventos: equipe de jovens que trabalham na animação, organização e produção de eventos, seminários, shows e programações culturais.

Grupo de produção de papel reciclado: confecção de cartões, envelopes, pastas, embalagens e outros artigos com papel reciclado.

Grupo de produção de serigrafia e grafite: confecção de impressões em serigrafia, estampas em camisetas e cartazes, como também a elaboração de artes em grafite para sinalização de lojas.

7. Desafios de uma nova prática e uma nova proposta

A implantação de uma proposta desta magnitude esbarra necessariamente em dificuldades, o que torna necessário um trabalho paciente de convencimento e sensibilização continuados. Esse trabalho é fundamental pois mesmo uma pro-

posta construída de forma coletiva e processual sofre resistências internas e externas.

O grande desafio na construção de uma articulação complexa como o Engenho de Sonhos é a convivência de interesses imediatos com estratégicos, pessoais com institucionais, e de instituições e com o coletivo. Este é, marcadamente, um espaço de afloramento dos conflitos, que se traduzem em modelos e visões pedagógicas e institucionais divergentes, que podem estar competindo entre si ou buscando construir uma convivência comum. É um campo de experimentação, rico de aprendizados e saberes. Afinal, nosso maior desafio ainda é construir a unidade na diversidade, algo que para ser concretizado precisa garantir o desprendimento, a paciência, a sinceridade e a solidariedade.

Para isso, o único caminho possível é cada indivíduo se constituir num exemplo vivo de seus ideais, serem consumidores e produtores conscientes e solidários, amorosos consigo e com o próximo, estar em harmonia com seu eu interior e com a natureza ao seu redor. É preciso afirmar-se diariamente com os familiares, amigos e colegas de trabalho, através de atitudes. Isso tudo porque um mundo melhor é possível.

As práticas da economia solidária avançam a cada dia, em diversas iniciativas e experiências que reafirmam não apenas uma nova utopia mas constroem um novo modelo de sociedade, que brota nos rincões e escombros da velha forma. Assim como os burgueses lentamente corroeram o sistema feudal e instituíram o capitalismo, de forma dialética, podemos constituir as bases de uma economia planetária baseada na solidariedade e no respeito ao planeta e seus habitantes, fazendo, assim, de um sonho, toda a vida brilhar.

Bibliografía

- SILVA, Heronilza Nascimento Castro e. 1997. Comportamento Juvenil: a representação social de jovens transgressores construída pela imprensa escrita de Natal. Monografia de Conclusão de Curso de Graduação em Ciências Sociais, Natal, UFRN.
- DIEESE/SINE. 1999. Segundo pesquisa de Emprego e Desemprego realizada pelo- Nov/1999, DIEESE/SINE.

PARTE II
Algunos enfoques en las políticas públicas
de inclusión laboral

Grupos vulnerados por la pobreza y estrategias colectivas de empoderamiento

Ana María Catalano*

Introducción

Una conjunción de factores estructura y reproduce el hecho social de la pobreza transformándolo en un dispositivo sistémico de exclusión social. Algunos de estos factores son: el desempleo, el empleo precario, el ingreso salarial insuficiente, la falta de vivienda o las formas de habitación compatibles con el desarrollo humano histórico de la población, y la incapacidad del sistema educativo de retener niños y jóvenes provenientes de hogares pobres y de brindarles servicios adecuados y preventivos de salud.

Desmontar este dispositivo de reproducción es una de las tareas pendientes de las políticas sociales. Crear y controlar la calidad del empleo, favorecer una política de distribución del ingreso que garantice a los sectores pobres el acceso a los bienes y servicios básicos, poner al alcance de la población pobre el acceso a bienes tales como vivienda, atención de la salud, educación, medios de transporte, seguridad social son políticas que contribuyen a desarmar el dispositivo de reproducción de la pobreza. Más difícil y más largo será desarticular los efectos culturales de desintegración y exclusión social que se han construido alrededor de la pobreza.

* Argentina. Socióloga e Investigadora en áreas de la Sociología del Trabajo. Docente de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA. Coordinadora Ejecutiva del Programa de Certificación de Competencias Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina.

En este trabajo se abordará una breve caracterización de los segmentos sociales vulnerados por la pobreza, haciendo foco en cómo son afectados por factores como el desempleo y las formas precarias de empleo. Asimismo, se tematizarán algunas de las estrategias de fortalecimiento social desarrolladas autónomamente por dichos segmentos y sobre las que podrían implementarse con el fin de “empoderarlos” en la construcción de su identidad y su autonomía.

1. Pobreza, empleo y grupos vulnerables en la Argentina

El concepto económico y estadístico de pobreza no describe su carácter de hecho social dramático ni la incertidumbre que proyecta su evolución en el contexto de economías desarticuladas por la globalización y por políticas macroeconómicas que –directa o indirectamente– auspiciaron “modos de desarrollo” que derivaron en desindustrialización, concentración económica, crecimiento del sector informal de la economía, desocupación, trabajo precario, ingresos bajos.

La sociedad argentina conserva en su memoria historias de inmigración, de movilidad social ascendente y de proyectos nacionales de desarrollo. Estas historias entran en disonancia con un presente y un futuro próximo donde vastos segmentos de población se encuentran estancados en su posibilidad de crecimiento, tienen su futuro comprometido o, directamente, pertenecen a sectores excluidos del sistema de convivencia social.

Los hogares pobres son definidos a través de una única dimensión: la insuficiencia de ingresos para cubrir el costo monetario de una canasta básica de bienes y servicios esenciales. La pobreza, sin embargo, es mucho más que esto: es desempleo o empleo precario; es destrucción progresiva del capital social y de las redes de contención social construidas por solidaridad entre pares o mediante la implementación de políticas sociales; además, es expulsión de la participación ciudadana; hambre, desnutrición, deserción escolar, bajo nivel educativo y baja calidad de desarrollo humano. Cuando hablamos de pobreza en las sociedades de América Latina estamos hablando, en definitiva, de exclusión social.

1.1. Algunas cifras¹

En el tercer trimestre del año 2004, la Argentina presenta 14.257.000 personas bajo la línea de la pobreza. Además, las estadísticas registran 2 millones de desocupados, de los cuales cerca de 1,5 millones pertenecen a hogares pobres. Esto muestra que, en este período, el desempleo afecta al 13,2% de la Población Económicamente Activa (PEA) y al 22,7% de la PEA en situación de pobreza.

De estas cifras puede concluirse que la asociación entre pobreza y desempleo es alta. Sin embargo, no es el desempleo el factor que más contribuye a explicar la condición de pobreza de un vasto sector de la población. La baja del índice de desempleo sin duda contribuirá a disminuir la proporción de pobres en la población pero no resolverá el problema de la pobreza. Porque hay otros factores que contribuyen paralelamente a reproducirla y, además, porque no cabe esperar la integración automática en la sociedad de los sectores pauperizados. Por lo tanto, para combatir las causas de la pobreza, la sociedad y el Estado deben desarrollar estrategias diversas.

En este marco, se profundizará el análisis de la relación desempleo-pobreza y se caracterizarán los segmentos sociales vulnerados. Los principales rasgos que particularizan el empleo y el desempleo entre la PEA en general y entre la PEA en situación de pobreza, son:

- **Altas tasas de rotación en el desempleo:**

A diferencia de otros países, en la Argentina el desempleo no es de larga duración para la mayoría de los desocupados. El 53,3% de los desocupados hace menos de tres meses que está en esa situación. El desempleo de larga duración es menos frecuente aún en los segmentos pauperizados de la población, probablemente porque éstos activan con mayor celeridad estrategias de supervivencia y/o se insertan en formas temporarias o precarias de empleo. La proporción de desempleados pobres y de indigentes desempleados por un período menor a tres meses asciende a 58,7% y 63,1% respectivamente. Este análisis excluye a los nuevos trabajadores o a quienes ingresan en el mercado laboral, sector particularmente perjudicado entre la población pobre, que presenta tiempos de búsqueda de empleo cercanos al año.

1 Agradezco a la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales y a la Dirección General de Estudios y Formulación de Políticas de Empleo, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina los datos provistos. La interpretación es responsabilidad de la autora.

Cuadro 1

Duración del desempleo según situación económica de los hogares (excluye a los nuevos trabajadores). 2004 (en porcentajes)

Duración del desempleo	Situación económica de los hogares (excluye a los nuevos trabajadores)		
	Indigente (%)	Pobre (%)	No pobre (%)
Total	100	100	100
Hasta 3 meses	63,1	58,7	53,3
De 3 a 12 meses	22,9	21,1	23
Más de 1 año	14	20,2	23,7

Fuente: Elaboración propia en base a datos provistos por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales y a la Dirección General de Estudios y Formulación de Políticas de Empleo, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina.

- **Antecedentes en empleos precarios:**

El 80,6% de los desocupados proviene de empleos precarios (63,4% corresponde a asalariados no registrados; 0,1% a trabajadores sin salario; 17% a trabajadores sin capital). El 19,4% restante incluye a trabajadores con empleos no precarios (cuenta propia con capital, patrones o empleadores, asalariados registrados). Una vez que acceden a una nueva situación de empleo, los desocupados tienden a producir y reproducir situaciones de precariedad ocupacional: empleos temporales, sin cobertura social, con baja remuneración, formas de cuentapropismo precario y con bajos ingresos. Esto afecta la concepción de “trabajo” que tiene el desocupado, quien acepta cada vez con mayor “naturalidad” condiciones precarias y formas no registradas de trabajo que, finalmente, recrean el círculo perverso de la exclusión.

- **Causas de desempleo vinculadas a la precariedad laboral:**

El 43,3% de los desempleados que proviene de empleos asalariados, en el tercer trimestre del 2004 declaraba ser cesante porque ejercía un trabajo temporario o estacional; el 26,5% asociaba el despido con el cierre de la fuente de trabajo. El 74,5% de los desocupados era proveniente del cuentapropismo y declaraba estar buscando empleo por falta de clientes o por la ruptura de la cadena de pagos que había afectado su pequeño capital operativo; un 15,1% manifestaba que su actividad laboral era estacional.

- **La nueva condición de empleo perpetúa formas contractuales precarias:**
Los nuevos empleos obtenidos se revelan como estacionales y precarios desde el punto de vista de la cobertura social. En el segmento de pobreza, las formas de autoempleo o de inserción en la economía informal profundizan la situación de precariedad.
- **La nueva condición de empleo perpetúa relaciones salariales de bajo nivel salarial o de ingresos:**
Los trabajos o empleos registrados que se ofrecen suelen ser de bajo nivel salarial. Los empleos no registrados ofertados presentan un carácter temporario y carecen de cobertura social. Esto perjudica el acceso de las familias a los bienes y los servicios que establecen un nivel de desarrollo humano aceptable.
- **El desempleo vulnera a segmentos poblacionales específicos:**

Los jóvenes de ambos sexos de hasta 24 años:

El 40,2% de los desocupados está integrado por jóvenes de hasta 24 años de edad, quienes representan el grupo etario más numeroso entre los desempleados. El 28,5% de los jóvenes está desempleado y su desempleo es de larga duración. Esta tasa se agudiza en los hogares pobres: el 38,7% de los jóvenes pobres está desempleado. La mayoría de estos jóvenes no se encuentra incorporada al sistema educativo formal.

Las mujeres:

Presentan una tasa de desempleo mayor que los varones (15,3% contra 11,6%) y representan casi el 50% de la población desocupada. En el caso de las mujeres pobres, la tasa de desocupación del 26,8% es mayor a la de la población femenina en general.

Los jefes de hogar y los cónyuges²:

Las personas que detentan estos roles tienen una tasa de desocupación inferior a la media poblacional (7,2% y 11,8% respectivamente, contra 13,2%). Este índice se duplica en los segmentos poblacionales pobres: el

2 En el análisis de segmentos vulnerados por el desempleo y la pobreza, se han incluido a aquellas personas adultas que ejercen roles estratégicos en el sostén del grupo familiar –los jefes de hogar y los cónyuges– por su capacidad de actuar en la contención de los miembros de la familia.

14,6% de los jefes de hogar de los hogares pobres está desocupado. El jefe de familia y/o el cónyuge, por su posición estratégica en el sostén material y cultural del hogar representan a personas que tienen que ser fortalecidas en el diseño e implementación de políticas de contención e inclusión social. Cuando estos roles están ocupados por personas de bajo nivel educativo (inferior a secundaria incompleta) se presenta un serio obstáculo en el acceso al empleo.

En conclusión, el desempleo que afecta a la población pobre presenta los mismos rasgos –aunque agudizados– que afectan a la PEA en general. La mayoría de los pobres está afectada por desempleo de corta duración (menos de tres meses en la búsqueda de empleo). La población activa pobre presenta, como situación crónica, el acceso a empleos precarios, estacionales, sin estabilidad o cobertura social, con bajas remuneraciones o rentas. Los segmentos poblacionales pobres más afectados son los jóvenes (que se destacan por estar desempleados durante períodos cercanos al año) y las mujeres.

2. Políticas públicas de fortalecimiento de la identidad y la autonomía de las personas que integran los segmentos vulnerados por la pobreza

En los albores del siglo XXI, los pobres no provienen de un mismo sector social. Tampoco representan un conjunto homogéneo de intereses, culturas y expectativas, por lo cual es difícil que estructuren estrategias de supervivencia basadas en una única cosmovisión.

Los pobres no se reconocen, ni se identifican o espejan fácilmente. La configuración de una identidad colectiva que les brinde sostén, que los diferencie, que los distinga y los oponga constituye, además, un proceso complejo por la índole de los elementos que se ponen en juego. En primer lugar, porque la identidad del pobre es –al igual que la del desempleado– una identidad con vocación de transitoriedad. La construcción de la identidad de estos segmentos sociales y su devenir colectivo como grupo se basa en la capacidad que tengan de perfilar sus intereses y redefinirlos en cada momento histórico. Esta forma de “construir” y dar visibilidad a una nueva identidad colectiva se sustenta en el fortalecimiento que puedan alcanzar los sujetos que integran estos grupos y en las posibilidades que tengan de apropiarse de su presente y su futuro. Es decir, que puedan “empoderarse”, desarrollar una identidad colectiva propia y ganar autonomía.

Esta condición de “empoderamiento” –o de *construcción* de su identidad social y de su autonomía– es estratégica en la lucha por su integración social y contra la exclusión.

Las políticas sociales –sean éstas gestadas e implementadas por el Estado o por organizaciones no gubernamentales– deben tener en cuenta la posibilidad de crear condiciones de empoderamiento de los sectores sociales marginados. En esta línea de acción cabe destacar la importancia que cobra –para la construcción como actor social– el reconquistar el espacio social y territorial y el poder presentarse ya no como segmentos estadísticos, sino como grupos sociales concretos vulnerados por los factores de exclusión.

En la Argentina de los '90 los pobres han recorrido un camino de acción colectiva que ha contribuido a darles identidad, a conferir coherencia a sus necesidades e intereses y a permitirles alcanzar formas de representación política y social.

Se trata de representaciones que les han dado existencia social, les han permitido tener un nombre y ser cuantificados, les han posibilitado alcanzar las calles y las rutas y ser asumidos como un problema creado por el sistema económico del cual la sociedad y el Estado deben hacerse cargo. “Son” *desocupados, beneficiarios de planes sociales, vecinos de un barrio*. Estas formas de alusión pueden parecer poco valorativas y, a veces, cercanas a modos de estigmatización social. Sin embargo, a través de ellas es que un vasto segmento de la sociedad ha conseguido diferenciarse, crear nuevas formas de interlocución y participar en un difícil proceso de reinserción ciudadana.

Los integrantes de este vasto segmento se han constituido en nuevos actores sociales que buscan superar la interlocución local y alcanzar una interlocución nacional. Para ello han establecido estrategias de acción y de participación en la vida social –cortes de rutas, de accesos a Plaza de Mayo y al Congreso de la Nación– que, habiendo superado el anonimato del territorio local, alcanzaron presencia social y difusión nacional, y lograron, de esa manera, interpelar los niveles centrales del poder político.

2.1. Estrategias de empoderamiento

Los segmentos pauperizados de la población han generado algunos dispositivos de empoderamiento que apuntan a la configuración de identidades sociales y al desarrollo de formas autónomas de construcción de un presente que

aspira a proyectarse en el futuro cercano: el asentamiento en el territorio; la condición de jóvenes; la condición de mujer.

- **El territorio y la construcción de identidades colectivas:**

En el modelo de desarrollo de sustitución de importaciones, las relaciones sociales estaban hegemónicas por la vinculación obrero-patronal y por los sindicatos en tanto actores colectivos privilegiados. La contracción del empleo del sector formal y registrado, sumada a la caída del nivel de ingresos de la población, afectó entre los años '80 y '90 el nivel de representación de los sindicatos. Hacia mediados de los años '90 surgieron nuevos actores liderando el espacio de la defensa de los derechos sociales, actores que inscriben sus prácticas reivindicativas y construyen su identidad a partir de la acción colectiva que desarrollan en el territorio. Éste se presenta como un espacio (o contraespacio) en el cual se ejercen nuevas formas de práctica social; simboliza, en muchos casos, el lugar de la resistencia a la exclusión o el de la negativa a la desaparición ciudadana. El territorio deja de ser el lugar donde se habita para convertirse en el ámbito donde se inscriben nuevas identidades y se redefinen las relaciones sociales con el poder y con la política.

Algunos autores entienden que la nueva relación con el territorio puede dar lugar a la legitimación de políticas asistenciales y/o clientelísticas por parte del Estado, o tal vez por parte de las organizaciones políticas diversas que actúan en él. Independientemente de que las representaciones políticas de estos movimientos sociales deban ser analizadas particularmente, es importante destacar que, como fenómeno social, los movimientos de desocupados y de piqueteros surgidos en la década del '90 han producido una reterritorialización de la acción social y una forma de construcción de poder que cuestiona, por lo menos, la ausencia de reacción por parte del Estado al proceso de pauperización de la sociedad (Delamata, 2004). Incluso, en algunos casos, se lleva este cuestionamiento al campo de las prácticas clientelísticas y asistencialistas de las organizaciones políticas que actuaron y actúan en el territorio.

El barrio, la comunidad y el territorio aparecen, en un primer momento, como el único espacio de socialización y de inclusión habilitado para los pobres. El territorio es el lugar donde se habita, donde se vive y sobre todo, donde no se es excluido. Es el último lugar que ha dejado la sociedad para los pobres, y desde ese último lugar, es desde donde los pobres elaboran –a

partir de la proximidad y de los intereses comunes– una nueva identidad colectiva y ciudadana. Los barrios, el territorio, dejan de ser la “comunidad dormitorio de los trabajadores” para convertirse en el único referente de capital social, de creación de redes, de obtención de reconocimiento ciudadano. El barrio deja de ser un referente geográfico para convertirse en el referente organizacional. A partir esto, se transforma en un espacio de empoderamiento social desde donde se cuestiona o interpela al Estado y a la Nación.

La acción social cambia de modalidad. Mientras el sector formal de la economía fue hegemónico y el mercado de trabajo estaba representado por una relación salarial estable, la huelga, el paro y el trabajo a reglamento fueron las medidas de acción –cuestionadoras o reivindicativas– utilizadas por los trabajadores. Cuando la pobreza y el desempleo se convierten en factores con peso suficiente para estructurar nuevas relaciones sociales, el eje de la acción social pasa por las movilizaciones populares; éstas usan como tácticas las ollas populares y el peticionar a las autoridades la entrega de alimentos, de planes de empleo y de materiales de construcción para mejorar sus condiciones habitacionales. Los cortes de ruta y las puebladas son los modos de acción que desocupados y pobladores eligen para ganar existencia social y, también, para cambiar a los interlocutores locales y municipales por los del Estado nacional. Las organizaciones territoriales se convierten en ONG, y en ese carácter, peticionan ante el Estado, adquiriendo una representación social –y a veces política– que las convierte en actores sin mediaciones y con interlocución directa.³

El organizarse desde el territorio se ha convertido en una estrategia de empoderamiento, es decir, de construcción de identidad y autonomía, para importantes segmentos de la población pobre. La organización desde el territorio debe ser particularmente considerada por las políticas públicas –gubernamentales y no gubernamentales– orientadas a contribuir con formas organizativas que empoderen a los grupos humanos en situación de vulnerabilidad. Fortalecer aquellas formas organizativas que cuestionan todas las formas de clientelismo –tanto las propiciadas por organizaciones

3 Las organizaciones territoriales actúan organizando y articulando los intereses y las reivindicaciones de una población integrada potencialmente, en la Argentina, por diez millones de personas que se caracterizan por no contar con formas de representación social y por mantener un vínculo débil con el mercado de trabajo y con sus representaciones de actores (los sindicatos).

políticas como las propiciadas por redes delictivas- es empoderar a estos segmentos vulnerables y contribuir a evitar la imbricación en el territorio de aquellos mecanismos perversos que actúan como contracultura a la cultura del empoderamiento⁴.

- **Los jóvenes y la construcción de identidades colectivas:**

El segmento poblacional de jóvenes es amplio en cuanto a intereses y formas de creación de identidad. El desempleo alcanza al 28,5% de los jóvenes y, además, es de mayor duración que el del promedio de la población. Un dato importante a la hora de tener que diseñar estrategias de empoderamiento de este segmento poblacional es que no siempre el mayor nivel de educación incide positivamente en el acceso al empleo. Así, el 26,9% de los varones jóvenes que no completaron estudios secundarios está desocupado, mientras que entre los que completaron el nivel secundario, la tasa de desocupación es levemente mayor (28,6%). En los varones, el mayor nivel educativo no parece contribuir a mejorar sus oportunidades de acceso al empleo.

En el caso de las mujeres, el índice de desempleo se asocia inversamente con el nivel de estudios (a mayor nivel de estudios, menor desempleo) aunque siempre conserva un nivel superior a la media poblacional. El 40% de las mujeres jóvenes con estudios secundarios incompletos está desempleada, mientras sólo el 31,7% de las jóvenes con secundaria completa está en esa misma situación. Cabe destacar la existencia de una mayor tasa de desempleo entre las mujeres jóvenes que entre los varones de la misma edad.

Reflexionando sobre los mecanismos más efectivos de empoderamiento a ser desarrollados por este segmento poblacional, se pueden mencionar:

- a) La organización de este segmento poblacional y de sus formas de liderazgo.
- b) La inclusión en formas de escolaridad flexibles y reconocidas por el sistema educativo.
- c) La inclusión en sistemas de formación profesional y capacitación laboral.
- d) La inclusión en trabajos calificantes.

4 Para el grupo de pobres, otro ámbito de construcción de identidad y de construcción de pertenencia e integración es el brindado por el sistema educativo. Los índices de deserción escolar y de imposibilidad de completar una formación escolar de por lo menos diez años revelan que este ámbito también ha contribuido a excluirlos y a privarlos de una identidad ciudadana.

Los jóvenes, a pesar de su capacidad gregaria y grupal, no cuentan en la Argentina con organizaciones juveniles de importancia dotadas de estrategias que fortalezcan su identidad y autonomía. Las únicas referencias organizativas activas y positivas para la identidad y autonomía de este segmento social suelen ser ciertos grupos relacionados con la Iglesia, con la defensa de los derechos humanos o con ciertas “movidas” culturales. La generación de modalidades de liderazgo resulta central para empoderar a los jóvenes y orientarlos hacia el desarrollo de formas críticas y reflexivas relativas a la sociedad que los excluye, y respecto de modos de mercado y vinculación con el delito que los masacran.

En lo referido a los dispositivos de inclusión como ciudadanos y como trabajadores –que podrían derivarse de la implantación de formas flexibles y reconocidas de escolaridad y de formación profesional– se observa una omisión en las políticas de Estado. En efecto, en esta materia el Estado presenta una doble deuda. Por un lado, la demora en diseñar instrumentos flexibles que faciliten el acceso a modalidades pertinentes de formación y de empoderamiento para los jóvenes. Por otro lado, la generación de “premios” a los jóvenes pobres que alcancen a completar su escolaridad media. Las credenciales educativas no siempre son expresamente reconocidas por un mercado de trabajo acostumbrado en la crisis a proponer salarios bajos y modos precarios de inserción laboral. Sin embargo, en un mercado laboral con mayor dinámica de empleo y de generación de emprendimientos, este grupo vulnerado (el de jóvenes con baja escolaridad) podría ser apoyado con formas de becas o de salario sustituto que mejorara su formación general y su formación para el trabajo.

Otra forma de propiciar el empoderamiento en esta población joven es favorecer su vocación emprendedora otorgando créditos y asistencia técnica para el desarrollo de emprendimientos productivos.

En razón de la dificultad de acceso de los jóvenes al primer empleo y de la importancia que éste adquiere como ámbito de socialización y de inclusión, el Estado –en asociación con los actores del mundo del trabajo– debería facilitar la inserción en actividades calificantes. Una de las acciones en tal sentido puede ser la promoción de formas de capacitación para los jóvenes que ingresan en el mercado de trabajo en cada sector de actividad.

- **Las mujeres y su empoderamiento como ciudadanas y trabajadoras:**

La desigualdad entre los géneros está presente como factor estructurante de las relaciones de producción y de la división del trabajo social. En el marco de la pobreza, no se produce una distribución igualitaria de las oportunidades de trabajo entre mujeres y varones. Por otro lado, en situaciones de pobreza y de indigencia la mujer está forzada a desarrollar formas de multiocupación: cuidado del hogar y de los hijos; realización de trabajos en el domicilio como ayuda a los microemprendimientos implementados por el cónyuge o jefe de familia o para terceros; formas de economía doméstica para suplir productos y servicios del mercado; formas de producción agrícola para autoconsumo; trabajo doméstico y voluntariado social. Para realizar estas multifunciones –en muchos casos desestructuradas, sin horarios, sin remuneración, sin reconocimiento social, sin autonomía respecto de la familia– las mujeres no siempre cuentan con una infraestructura responsable en la cual derivar el cuidado temporario de los hijos. Esto puede significar la obligación de retirarse temporalmente de la población activa, y con ello, la interrupción de su calificación basada en la experiencia laboral.

Ciertas políticas sociales reemplazaron a las mujeres en el área del cuidado de la familia (guarderías infantiles, comedores comunitarios) sin ofrecerles, simultáneamente, oportunidades de desarrollo en términos de calificación para acceder a mejores oportunidades de empleo. Desde las políticas de empoderamiento de las mujeres –dado que ellas cuentan con un perfil de formación general superior a los varones– sería importante trabajar el eje de la formación de calificaciones reconocidas en el mundo laboral. Un dilema de las políticas de género en relación con el empoderamiento es cómo fortalecer a las mujeres y la calidad de vida de la familia, sin inducir su retiro involuntario de la población activa. El empleo productivo es un derecho básico para varones y mujeres dado que su función no es simplemente la generación de ingresos sino la integración de las personas en la sociedad a partir del reconocimiento y valorización de sus contribuciones. En las mujeres, el empleo productivo favorece su poder de negociación y su autonomía ante la sociedad y la familia. La incorporación voluntaria de las mujeres en el mercado de trabajo, así como la eliminación de las discriminaciones que directa o indirectamente las vulneran como grupo, constituye una política de inclusión social.

Cabe destacar que, en la medida en que el voluntariado social que rea-

lizan en su comunidad no sea reconocido como trabajo, las mujeres habrán incluido un espacio más de invisibilidad laboral junto al trabajo doméstico. Aunque el voluntariado social las empodere frente a su comunidad, no cuentan con visibilidad en el mercado de trabajo y las capacidades que éste genera no son valorizadas en forma explícita.

Las elevadas tasas de desocupación confinan a las mujeres pobres a desempañarse en el sector informal de la economía. El desarrollo de emprendimientos liderados por mujeres no está suficientemente apoyado por las políticas sociales. Se debe destacar que, si todo ciudadano pobre ve obstaculizado su acceso al crédito para conformar su capital operativo, en el caso de las mujeres este acceso está doblemente vedado por barreras culturales basadas en la discriminación. La formación y la conciencia de género, al impulsar otras lógicas, cumplen un rol fundamental en la superación del círculo de pobreza (Valenzuela, 2004).

Las acciones de discriminación de género no se reproducen ni operan sólo en ámbitos domésticos. También están presentes en los espacios públicos: en los gobiernos nacionales y locales, en las organizaciones empresariales y en las sin fines de lucro, en las organizaciones sindicales, en el mercado, etc. En la lucha contra la pobreza es vital que las mujeres tomen registro de sus fortalezas, se empoderen, logren alcanzar autoridad y autonomía.

El empoderamiento, en todo caso, no es otra cosa que alcanzar criterios de autoridad y de autonomía en las decisiones que afectan a nuestra comunidad y, particularmente, a nuestra propia vida.

Bibliografía

- DELAMATA, Gabriela. 2004. *Los barrios desbordados*, Buenos Aires, Eudeba, Libros del Rojas.
- VALENZUELA, María Elena. 2004. "Políticas públicas para la promoción de la igualdad de género en el trabajo y el combate a la pobreza", en *Políticas de empleo para superar la pobreza*, OIT.

El trabajo dentro la formación y la formación como parte del trabajo

Aportes y desafíos a partir de Projovent y otras experiencias uruguayas

Javier Lasida*

1. La exclusión de los jóvenes por parte del sistema educativo y del mercado de trabajo

Los problemas del mercado de trabajo son especialmente críticos para los jóvenes pobres uruguayos quienes, además de no tener la oportunidad de acceder a un empleo, tampoco tienen la posibilidad de complementar su formación, la cual la mayoría de las veces han dejado sin haber alcanzado las competencias básicas (3° del Ciclo Básico) y el certificado que las reconoce, que es la exigencia mínima para incorporarse a un puesto de trabajo formal.

Educación, formación y empleo encierran a los jóvenes pobres en un círculo reproductor de pobreza: no logran trabajos dignos porque no tienen formación y no se forman porque están urgidos por obtener ingresos. A ello se agregan las crecientes segmentaciones culturales, entre las que se destacan las propias del mercado laboral, que se expresan en que ni los padres ni los abuelos de esos jóvenes se desempeñaron en el mercado de trabajo formal. El círculo se cierra con el pronóstico de que sus hijos tampoco lo lograrán.

* Uruguayo. Licenciado en Ciencias de la Educación y Master en Ciencias Sociales. Ex Director del Programa Projovent (del Ministerio de Trabajo, Junta Nacional de Empleo e Instituto de la Juventud del Uruguay). Profesor de Políticas Sociales de la Universidad Católica. Consultor de la empresa Gama.

La profundidad de la brecha cultural se manifiesta en la situación extrema de más de 66.000 adolescentes y jóvenes pobres, de entre 12 y 27 años, que no estudian, no trabajan y tampoco buscan trabajo. O sea, están desintegrados socialmente y no tienen la expectativa de integrarse. A ellos hay que agregar otros 47.000 que buscan integrarse a través del empleo y no lo consiguen. Tanto a unos como a otros, las propuestas (gratuitas en cuanto a los costos directos) que les hacen la educación pública y la formación profesional convencional no les interesan o no tienen posibilidad de aceptarlas. Probablemente se combinen ambas razones, que se refuerzan con la falta de pertinencia de la educación en relación con el trabajo.

2. Un poco de historia: de las experiencias piloto a la mediana escala

En el Uruguay se ha desarrollado una serie de experiencias dirigidas a la integración de jóvenes de sectores de bajos ingresos en el mercado laboral y a la vez de reinserción o mejoramiento de su relación con el sistema educativo formal. Entre ellas, se destacan algunas que han logrado construir con las empresas vínculos estables de cooperación y negociación, que les significan aportes tanto para éstas como para la institución capacitadora y la propia acción de formación.

Sus orígenes datan de los '80, cuando algunas pocas y con un alcance micro, decidieron que debían salir de dentro de los muros institucionales e ir adonde las empresas, entablando contactos tanto para lograr colocar a sus egresados como para conocer las necesidades y expectativas de los potenciales empleadores. El primer acercamiento fue del Centro de Capacitación y Producción (CECAP), un organismo estatal que ofrece capacitación profesional no formal a unos 200 jóvenes al año. Poco después, y aprendiendo de lo hecho por CECAP, le siguió Foro Juvenil, una organización no gubernamental que profundizó en la estrategia formativa (incorporando aportes de otros países, en especial del Centro de Investigación y Desarrollo Educativo -CIDE-, de Chile), la replicó y especialmente la sistematizó, produciendo varias publicaciones tanto de reflexión y análisis como de difusión de herramientas, en el formato de manuales.

El cambio de escala se produjo en 1994, primero a partir del Proyecto Opción Joven, del Instituto Nacional de la Juventud, con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo y del Fondo Multilateral de Inversiones. Éste fue continuado inmediatamente por el Programa Projoven, a cargo de la Junta Nacional

de Empleo, perteneciente a la Dirección Nacional de Empleo, ambos en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de nuevo del Instituto Nacional de la Juventud. Projoven se convirtió, hasta la fecha, en uno de los programas permanentes financiados por el Fondo de Reconversión Laboral, que administra la Junta Nacional de Empleo.

De unos 200 jóvenes formados al año en el área metropolitana de Montevideo, la cifra aumentó a casi 2.000 en todo el país que participan de cursos que incluyen fuertes articulaciones con un grupo determinado de empresas. En su diseño se incorporaron la estrategia formativa, los aprendizajes y varios instrumentos de las experiencias de CECAP y Foro Juvenil, junto con aportes del Programa Chile Joven, especialmente respecto a la lógica de gestión.

Se logró pasar de escala sin perder calidad en la acción formativa y en la inserción laboral; al contrario, la calidad se incrementó a través de una mayor diversidad de metodologías y de formas de acuerdo con las empresas. Para ello fue decisiva la lógica de gestión descentralizada, que promovió la participación de organizaciones no gubernamentales y de empresas de capacitación que fueron contratadas mediante llamados públicos a presentación de ofertas. Cada organización decide el área ocupacional en que realizará el curso, de acuerdo a las posibilidades detectadas entre las empresas, así como los programas a implementar y los recursos humanos que los aplicarán.

3. Las estrategias de apoyo a la inserción laboral: un capítulo principal del tránsito de la oferta a la demanda

La formación ofrecida por Projoven tiene una de sus bases en la vinculación con el mundo del trabajo. Se entiende que el impacto de la formación profesional no debe ser sólo lo aprendido, sino que también debe incluir la propia inserción laboral. Un egresado muy bien formado pero sin empleo representa en definitiva un fracaso de la formación y, lo que es más grave, una frustración para el propio joven, que en muchos casos se agrega a otras anteriores.

Este criterio, que puede parecer obvio, supuso sin embargo un cambio de óptica para la formación. De mirarse a sí mismas, a su oferta, sus capacidades y recursos, las instituciones debieron pasar a enfocar principalmente las demandas de los jóvenes y las empresas. Lo lograron a partir de un duro aprendizaje, del que muchas hoy se sienten orgullosas, reivindicando la articulación con las

empresas como un criterio de calidad y también de responsabilidad social respecto a la función que cumplen.

A continuación se presenta esta dimensión en dos partes. En la primera se abordan las estrategias preparatorias a la incorporación en el mercado de trabajo, y en la segunda, el instrumento específico desarrollado para ese momento y con ese propósito, denominado Inserción Laboral Apoyada.

3.1. Las estrategias preparatorias de la inserción laboral: la integración del mundo del trabajo a la formación

La vinculación con las empresas comienza cuando se está diseñando el curso, porque la condición para financiarlo es que se pueda demostrar una demanda específica de determinadas empresas. Cada curso necesita la identificación de un cierto número de puestos requeridos, que se constituyan en una de las referencias principales para diseñar o adaptar el currículo. Esta exigencia, que se verifica previamente a la adjudicación, ha promovido múltiples formas de articulación entre instituciones capacitadoras y empresas.

La formación brindada en los cursos es breve (entre 170 y 450 horas), con predominio de actividades prácticas, de taller. Es diferenciada, porque ofrece cursos más largos cuanto mayor sea la situación de exclusión de los jóvenes.

Los cursos priorizan la formación básica, convirtiendo el área ocupacional en un recurso didáctico, en el objeto práctico y también en un factor de motivación para el joven. Dada la extensión de los cursos, se logra que los jóvenes adquieran algunas competencias básicas, que son la primera condición para la empleabilidad y cierta familiaridad o introducción en una determinada área productiva. Pero lo que ocurría en la capacitación en la era industrialista (la concentración en destrezas técnicas muy específicas de un determinado puesto de trabajo) ya no ocurre.

Las competencias básicas a las que se orienta la formación son transversales a distintos sectores ocupacionales, por lo que, si bien tienen como referencia un sector determinado, fácilmente pueden transferirse a otros.

La formación incluye un taller de orientación ocupacional y vocacional, de 50 horas (comprendidas en los totales antes mencionados), en el que se aporta a los jóvenes información sobre alternativas laborales y educativas, se promueve que definan objetivos personales en esas dos áreas y se los entrena en técnicas para la búsqueda de empleo (elaboración de currículo personal, entrevistas).

Dentro de este marco, se registra una diversidad de estrategias propias de las distintas entidades capacitadoras. Por ejemplo, algunas han apostado a desarrollar toda la capacitación técnica en las plantas de las empresas; otras han incorporado un trabajo sistemático con las familias de los jóvenes, dirigido a que apoyen la formación y especialmente el momento que salen al mercado de trabajo.

Las prácticas laborales constituyen un componente con características propias, pero que igualmente debe ser considerado como parte de la formación y no de la etapa de inserción laboral. Dadas las importantes limitaciones del marco normativo uruguayo, Projovent ha optado por pasantías cortas, de hasta 80 horas, que incluyen planes de los aprendizajes a adquirir y rotaciones entre puestos.

No todas las prácticas son posteriores a la capacitación. Varias instituciones están ensayando modalidades de formación en alternancia, en las que, por ejemplo, una jornada se lleva a cabo en la institución y la siguiente en la empresa, con una participación progresiva en las actividades laborales.

3.2. Un nuevo componente, la Inserción Laboral Apoyada, o la formación en el mundo del trabajo

Ninguno de los cursos de Projovent termina el último día de clase ni con la entrega de los certificados. Ya desde las experiencias piloto de CECAP y Foro Juvenil, se había identificado que muchos jóvenes con buena formación fracasaban en el momento de la inserción. Al ser entrevistados, expresaban que la empresa les resultaba un ámbito desconocido, amenazante: “Yo quiero ir, pero con mis amigos”, decía uno de ellos explicando por qué no se había presentado el primer día de trabajo, tal como se había comprometido. Debe recordarse que buena parte de estos jóvenes pertenece a familias que no tienen memoria de empleos formales; tanto sus padres como sus abuelos quedaron excluidos de esa parte del mercado de trabajo.

Por lo tanto, se ensayó acompañarlos tanto en la búsqueda de empleo como durante la primera etapa de desempeño laboral, obteniendo con esta innovación muy buenos resultados.

Ese acompañamiento mejoró a partir de la práctica, con la acumulación de experiencias. A continuación se presentan los principales componentes:

- En primer término, un taller de apoyo, en el que se reúnen periódicamente los recién egresados, tanto los que están buscando como los que ya están trabajando, para compartir sus dificultades, logros y descubri-

mientos. En varios casos, cuando se encuentran problemas, además del taller se ofrecen acompañamientos personalizados: a veces entrevistas con los jóvenes, en muchos casos visitas a las empresas e incluso a las familias –cuando se detecta que allí está el problema o que allí reside el apoyo que el joven requiere para lograr su objetivo.

- La relación entre instituciones y empresas se ha convertido en un campo de acumulación de aprendizajes y de nuevas líneas de trabajo conjunto. Las empresas han reconocido a las entidades de formación como interlocutores idóneos para facilitar el proceso de inserción de personal semicalificado. Varias instituciones evalúan que esto constituye el factor crítico, que les abre las puertas para lograr sucesivas inserciones en una misma empresa y, aún más, para constituirse en su primera referencia cuando éstas deben seleccionar personal o incluso para brindarles distintos servicios de asesoramiento.
- Las instituciones facilitan a buena parte de los jóvenes los contactos con empresas que los requieren. Pero se procura no reemplazar el esfuerzo del joven de contactarse y presentarse, que es un componente del entrenamiento que le será útil en el futuro, cuando deban realizar nuevas búsquedas.
- Varias entidades realizan un análisis preciso de las características del egresado y de la empresa, con el propósito de lograr la mejor correspondencia entre las capacidades y características de uno, y las necesidades y peculiaridades de la empresa.

Parte de las inserciones no se realizan en la misma área para la que se capacitaron. Pero se entiende que esto obedece a que la formación adquirida es básica y transversal y que esto, y no la capacitación específica, es la condición principal requerida por las empresas.

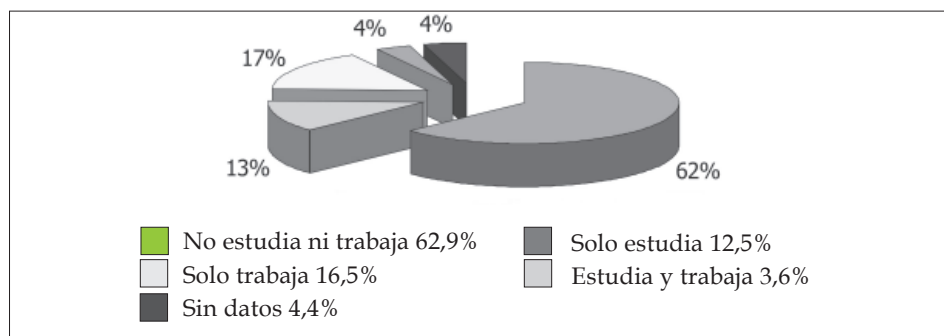
Desde el punto de vista del Programa, la Inserción Laboral Apoyada tiene estímulos y exigencias. Primero: se paga, como ocurre con los otros componentes de cada curso. Segundo: es obligatoria, no se puede realizar un curso que no la incluya. Además, se imponen logros mínimos; si no se obtiene que un 45% de los participantes se inserten en un puesto de trabajo formal, se le retiene a la institución el 20% del valor total del curso contratado (aplicando el criterio de que éste no tiene sentido si los jóvenes no se emplean). También existen premios para las inserciones obtenidas por encima de ese mínimo.

El objetivo de integración de los jóvenes no se cumple sólo a través del empleo; también se promueve que continúen estudiando e, incluso, se reconoce como parte del 45% un porcentaje menor de reinserciones educativas, que también se premian cuando superan ese límite.

4. Los resultados

Projovent ha realizado varias evaluaciones de seguimiento de egresados y también de comparación de situaciones con muestras testigo, que han registrado siempre buenos resultados. En los gráficos siguientes se presentan los últimos datos sistematizados, que muestran las muy diferentes situaciones de integración social en el momento del ingreso y en la encuesta de seguimiento –realizada ocho meses o más después de su egreso (no del curso, sino de la Inserción Laboral Apoyada)–. Corresponde señalar que el grupo que está trabajando cuando ingresa en el programa lo hace en empleos en pésimas condiciones, encontrándose muchas veces en peor situación que los desocupados.

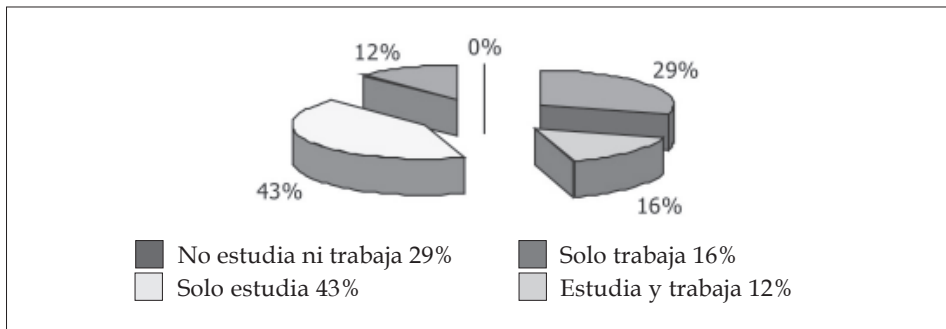
Gráfico 1
Situación de los jóvenes al ingresar en el programa



Fuente: Projovent

Existen datos posteriores –que están en proceso de análisis– que indican que luego de la crisis del 2002, los egresados, si bien no presentan un mayor nivel de inserción que lo que refleja la muestra de control (lo que sí ocurrió en anteriores evaluaciones), al menos obtuvieron puestos de trabajo de mejor calidad (formales, mejor remunerados), que la población testigo.

Gráfico 2
Situación después de ocho meses o más de egresados



Fuente: Projovent

5. Los aprendizajes: el trabajo como un lugar de formación potente e insustituible

Las estrategias desplegadas muestran caminos para dialogar y negociar con el cambiante mundo del trabajo actual. Además, exponen alternativas para aprovechar sus potencialidades, para lograr aprendizajes que no se obtienen dentro de las instituciones. También proporcionaron experiencia laboral a los jóvenes, así como la consolidación de la formación básica adquirida en los componentes formativos.

Más aún, los jóvenes pudieron superar una barrera social invisible, ésa que les resultó infranqueable a sus padres y abuelos. El joven amplía su circuito de redes secundarias y a la vez es conocido por las empresas.

A partir de su implementación, las instituciones de formación construyeron relaciones estables de información, cooperación y negociación con las empresas; en muchos casos con alcances más amplios que los referidos directamente a los cursos. Incluso, como expresaba un educador, el vínculo respecto a éstos “ya no es ir a preguntarles, menos a pedirles: los cursos son proyectos conjuntos”.

Como programa, y como política, éste es el primero que no se hace cargo más que de una parte menor de los costos de las prácticas laborales. La mayoría de los programas similares subsidiaron las prácticas de los jóvenes en las empresas. Y también es la primera experiencia en aplicar, en una escala intermedia, la Inserción Laboral Apoyada.

6. Los desafíos

La experiencia y los aprendizajes plantean desafíos en varios niveles. Con relación a los jóvenes, la necesidad de que la experiencia forme parte de cadenas formativas, que en las futuras etapas reconozcan los aprendizajes logrados tanto en la capacitación no formal –como es el caso de Projooven–, como en la trayectoria laboral. Hoy, a un joven que retorna a la educación formal se le hace difícil volver al punto en que la abandonó, y, con la sola excepción de la enseñanza primaria, no se dispone de mecanismos de reconocimiento de lo aprendido por otras vías. Las cadenas formativas requieren, como instrumento articulador, un sistema que certifique aprendizajes y competencias independientemente de cómo se hayan adquirido.

La segunda herramienta para el desarrollo de cadenas formativas debería consistir en otras ofertas de corto plazo, o cursables en simultáneo con el desempeño laboral, que complementen lo aportado por los cursos breves de Projooven. En todo caso, es decisivo que, tal como el Programa se lo plantea a los jóvenes, no sea ésta la última formación que reciben.

Respecto a las políticas, el aporte de estas estrategias debería constituir una de las vertientes de reforma de la educación media. Este tramo de la enseñanza formal sigue respondiendo, en definitiva, a fines principalmente preuniversitarios, aunque a nivel masivo con brechas crecientes entre lo que brinda y lo que requieren las universidades.

Debería ser un fin de la educación media el que todo joven adquiriera las competencias mínimas para la empleabilidad. Éste no es un objetivo que la educación pueda alcanzar por sus propios medios, autosuficientemente. Necesita hacerlo junto con el mundo del trabajo, respecto del cual mantiene relaciones que son predominantemente de desconfianza y prescindencia, cuando no de franco rechazo recíproco. Incluso en el momento en que el joven se pueda plantear acercarse al mundo laboral, escasamente dispondrá de experiencias y herramientas propias en las cuales apoyarse.

La experiencia de Projooven, aportando la formación básica para la inserción laboral, forma parte más de la política educativa que de la política de empleo o, en todo caso, se ubica en un campo de intersección, donde ambas deberían confluir para complementarse y reforzarse.

Finalmente, la experiencia plantea desafíos en el área formativa y pedagógica. En primer lugar, la necesidad, largamente reclamada y postergada, de ofre-

cer una alternativa complementaria de inserción a través del trabajo independiente. Esto exige instrumentos de seguimiento y apoyo específicos, que los egresados no encuentran en otras instituciones ni en los programas para micro y pequeñas empresas existentes, y que tampoco parece viable que puedan resolver los programas recientemente creados por la Junta Nacional de Empleo.

En segundo término, pedagógicamente se requiere profundizar y continuar experimentando con estrategias formativas de alternancia, que demandan un esfuerzo mayor de diseño y apoyos didácticos. Para el Programa, éste es un difícil desafío, en tanto supone combinar modalidades formativas consolidadas con procesos de experimentación e innovación, que probablemente requieran de líneas específicas, orientadas a esos propósitos. También se podría avanzar en esta dirección a través del intercambio y la cooperación horizontal entre las instituciones capacitadoras, pero resultaría más efectivo que esto formara parte de los objetivos y de las asignaciones de recursos del Programa.

Educação, trabalho e juventude: o dilema brasileiro e a experiência da Prefeitura de São Paulo

Marcio Pochmann*

Apresentação

Durante os anos noventa, o Brasil apresentou uma melhora não desprezível dos seus índices educacionais quantitativos. Reduziu a taxa de analfabetismo e aumentou o nível médio de escolaridade, ainda que a um ritmo menor do que nas décadas anteriores. De forma paralela, os níveis de desemprego explodiram, assim como a precariedade, o sobretrabalho e a deterioração dos níveis de renda.

Como se apresentou a relação entre educação e trabalho neste cenário? Este texto procura desenvolver o argumento de que a deterioração das condições do mercado de trabalho, ao invés de serem contidas pela melhoria educacional, contribuíram para o desperdício e desgaste de habilidades educacionais em atividades precárias e de baixa qualidade. Por outro lado, o desempenho do mercado de trabalho mostra-se ainda mais segmentado, excluindo os mais pobres dos empregos nos segmentos educacionais mais elevados.

Tal círculo vicioso impediu que a educação revelasse o seu potencial transformador das relações humanas e de agregação de valor à produção no Brasil. No contexto de emergência da sociedade do conhecimento, os requisitos educacionais do emprego se ampliaram. Entretanto, a incapacidade de crescimento econômico, a estagnação do investimento, especialmente nos setores mais inten-

* Professor licenciado do Instituto de Economia e pesquisador do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho da Universidade Estadual de Campinas. Secretário do Desenvolvimento, Trabalho e Solidariedade do Município de São Paulo.

sivos em tecnologia, bem como a manutenção da extrema disparidade entre os níveis de renda, fizeram com que o Brasil não assimilasse as tendências potencialmente positivas da sociedade do conhecimento, destacando-se como uma sociedade de baixos salários e de consumo ostentatório de serviços pessoais.

Sair deste círculo vicioso é vital para que o país possa participar de forma mais dinâmica do novo cenário internacional e ampliar o dinamismo interno, permitindo que a educação passe a significar novamente ascensão social, e não como hoje, uma defesa, aliás profundamente precária, contra a elevação do desemprego e a queda do nível de renda.

Este texto procura sintetizar, em primeiro lugar, os novos requisitos colocados pela sociedade do conhecimento, para depois discutir quais são os desafios colocados para o mundo do trabalho neste contexto. No segundo e terceiro tópicos, discute a relação particular entre educação e trabalho, tal como vivenciada pelo jovem brasileiro, e como este segmento tem sofrido particularmente com a nova exclusão social, fenômeno típico dos anos noventa. Finalmente, são apresentadas as principais linhas da estratégia paulistana de inclusão social, centrando fogo no Programa Bolsa Trabalho, voltado para a população de 16 a 29 anos.

1. A sociedade do conhecimento

A natureza das transformações no modo de produção capitalista desde o final do século passado tem influenciado decididamente o papel que a educação e a formação profissional possuem na inserção e trajetória ocupacional ao longo da vida útil das pessoas. Com isso, passou-se a considerar cada vez mais as inadequações existentes entre o atual sistema educacional e o cada vez mais complexo mundo do trabalho.

Nesse caso, a transição da sociedade industrial para a chamada sociedade do conhecimento estaria exigindo uma maior preparação em termos de educação e formação, contradizendo, de forma geral, o período fordista anterior. Em função disso, o tempo de preparação para o ingresso no mercado de trabalho passa a ser maior, assim como a educação e a formação precisam ser continuadas ao longo da vida útil das classes trabalhadoras.

Não sem motivo, torna-se absolutamente fundamental proceder a um conjunto de alterações no atual sistema educacional e de formação profissional. Justamente porque a fase de transição da economia tradicional para uma nova eco-

nomia estaria a exigir uma educação geral ampliada e formação continuada ao longo do ciclo de vida ativa das classes trabalhadoras. Essa forma seria a de alcançar a transdisciplinariedade do conhecimento e possibilitar a contínua transferência tecnológica, numa sincronia direta entre o sistema educacional e o mundo do trabalho.

O novo compromisso do sistema educacional e de formação profissional se daria com forte ênfase na etapa inicial e teria continuidade ao longo da vida ativa. Assim, não estaria mais e tão somente concentrada e restrita à fase etária precoce. Dentro desse conceito, a educação geral exigiria mais tempo de vida da juventude, estando comprometida como a aprendizagem teórica e prática, capaz de potencializar as oportunidades do conhecimento. Dessa forma, a postergação do ingresso do jovem no mercado de trabalho é coetânea com os desafios da sociedade do conhecimento.

Destaca-se também do papel da educação na sociedade do conhecimento a exigência de identificação das competências laborais. Em síntese, a capacidade de o trabalhador dominar o conjunto de tarefas que configuram uma determinada função, principalmente pela situação geral de maior concorrência no interior do mercado de trabalho e o surgimento de novas funções ocupacionais. Não por acaso, são as instituições de ensino existentes (Universidades, escolas e demais entidades) que assumem maior e inovador compromisso com a sociedade do conhecimento com menos exclusão social.

Paralelamente, o desafio do constante aprimoramento do trabalho exige um mercado de trabalho mais estável, com menores índices de rotatividade e precariedade. Por sua vez, os investimentos crescentes em educação devem ser repartidos entre os agentes econômicos. Trata-se de um mito imaginar que o trabalhador incorrerá com os custos necessários à formação e educação num contexto de renda deteriorada e postos de trabalho de baixa qualidade.

Na maior parte das vezes, a experiência internacional aponta para a existência de sistemas educacionais e de formação acompanhados por diferentes políticas de capacitação e treinamento. Mais recentemente, as ações voltadas para a formação tendem a incorporar múltiplos programas e redes de cooperação de ensino e aprendizagem.

Frente a isso, o Brasil encontra-se ainda defasado, com sistema educacional inadequado para a maioria dos trabalhadores, não permitindo que todos completem o ensino médio. As deficiências são agravadas por um mercado de trabalho precário, que acaba empurrando milhares de jovens e crianças para o traba-

Quadro 1
Alterações na base da capacitação profissional

Economia Tradicional	Nova Economia	Alterações na formação
<ul style="list-style-type: none">• Baixa profissionalização e altos salários	<ul style="list-style-type: none">• Diferenciação nas profissões e nos salários	<ul style="list-style-type: none">• Diversificação dos programas de formação
<ul style="list-style-type: none">• Alta organização, burocrática e hierarquizada	<ul style="list-style-type: none">• Organização baixa, com ênfase na flexibilidade funcional	<ul style="list-style-type: none">• Valorização da certificação e competência laboral
<ul style="list-style-type: none">• Ocupação em massa e padronizada	<ul style="list-style-type: none">• Fragmentação e polarização da força de trabalho, com um núcleo estável e a maior parte, instável	<ul style="list-style-type: none">• Formação generalizada, porém com diferenciação por funções
<ul style="list-style-type: none">• Divisão entre administração e trabalho na produção	<ul style="list-style-type: none">• Redução dos graus de diferenciação entre níveis de gerência, supervisão e produção	<ul style="list-style-type: none">• Especialização flexível e formação multidisciplinar
<ul style="list-style-type: none">• Maior parte dos trabalhadores recebe uma formação mínima sobre o trabalho	<ul style="list-style-type: none">• Formação orientada pela demanda de força de trabalho, com uso de programas públicos de formação	<ul style="list-style-type: none">• Formação como investimento nacional, sendo o Estado um ator estratégico

Fonte: POCHMANN, Marcio. 2001. *O emprego na globalização*, São Paulo, Boitempo

lho e adultos para o desenvolvimento de atividades precárias e instáveis. Se há problemas de natureza quantitativa já identificados, maiores são ainda os problemas de qualidade, o que também se percebe no caso do ensino superior, onde a inserção é muitas vezes limitada pelo mercado.

O resgate do papel da educação e da formação aponta para o atendimento de exigências inexoráveis da sociedade do conhecimento. Simultaneamente, assumem maior relevância a postergação do ingresso dos jovens no mercado de trabalho e o constante aprimoramento dos trabalhadores adultos.

Quadro 2
Modelos de educação profissional

Sistema de formação	Características gerais	Países
Centralidade da escola	Autonomia dos indivíduos na decisão sobre os investimentos em formação, com pluralidade na oferta de cursos, baixa qualificação reconhecida em nível nacional e formação específica na empresa.	Estados Unidos e Canadá
Aprendizagem formativa	Co-determinação dos atores na formação, com certificação de habilidades e fortes incentivos à formação.	Suíça, Áustria e Alemanha
Estado como guia	Formação geral (escola) e específica (empresa) financiada pelo governo.	Suécia e Noruega
Formação na empresa	Emprego para toda a vida, com a empresa fornecendo a formação geral e específica incorporada ao processo produtivo.	Japão
Formação complementar	Financiamento entre os empresários, sem garantia de formação para desempregados e trabalhadores de pequenas empresas.	Austrália, França e Inglaterra

Fonte: POCHMANN, Marcio. 2001. *O emprego na globalização*, São Paulo, Boitempo

2. O jovem e os desafios do mundo do trabalho

O trabalho apresenta diferentes identificações para o ser humano. Ele pode representar desde a situação de esforço, dor (labor) e obra (opus), ambos contrários ao ócio, até a condição essencial da própria vida, como bom trabalho, que liberta das necessidades limitadas à sobrevivência e oportuniza participação e inclusão social¹.

O trabalho encontra-se vinculado ao desenvolvimento humano, especialmente na sua forma ontológica, que representa a capacidade do homem trans-

1 Para uma melhor discussão sobre os sentidos do trabalho ver: WEBER, M. (1980) *Os pensadores*. São Paulo: Abril Cultural. 2ª edição; ARENDT, H. (1995) *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense, 7ª edição; MARX, K. (1984) *O capital*. Livro primeiro, vol. I, Cap. I. São Paulo: Difel; ANTUNES, R. (1999) *Os sentidos do trabalho*. São Paulo: Boitempo; LAFARGUE, P. (1999) *O direito à preguiça*. São Paulo: Hucitec; BOISSONNAT, J. (1998) *Horizontes do trabalho e do emprego*. São Paulo: LTr.

formar a si próprio e a natureza. Mas também, e principalmente, o trabalho na sua forma histórica tem sido mais visado como condição de financiamento da sobrevivência humana, nem sempre associado ao desenvolvimento humano.

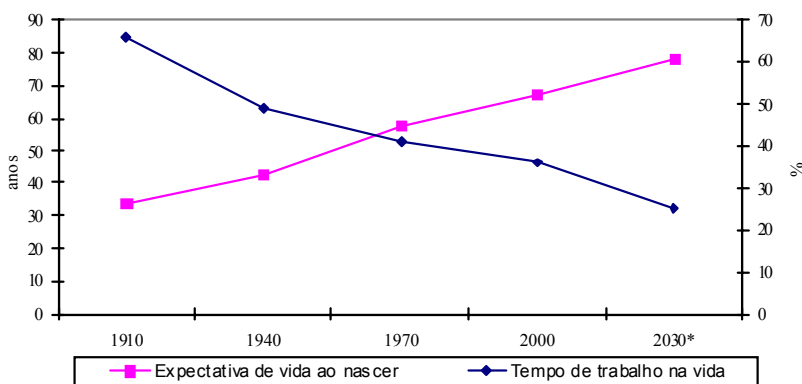
De sua evolução histórica aos dias de hoje, passando pelas perspectivas futuras, o trabalho parece ser condição inalienável ao ser humano. É claro que o trabalho não representa uma condição homogênea para toda sociedade, combinando distintas situações de exercício de trabalho e de não-trabalho. Para alguns poucos segmentos populacionais, a vida nem sempre dependeu do trabalho, uma vez que a concentração da propriedade, do dinheiro e do poder permitiu viver à margem da condição do trabalho comum a todos.

No modo de produção capitalista, as classes trabalhadoras distinguem-se dos ricos justamente por não deterem a propriedade da terra e dos meios de produção. Somente pelo trabalho torna-se possível libertar-se do limite da sobrevivência.

Com o avanço histórico das lutas sociais e políticas, as classes trabalhadoras alcançaram condições de trabalho mais civilizadas, em que a regulação do mercado de trabalho viabilizou a redução de vários graus de exploração considerável. Antes disso, o tempo de vida estava condicionado basicamente ao trabalho, uma vez que o exercício dele exigia o cumprimento de jornada diária de 16 a 18 horas, sem descanso semanal, férias, feriados e aposentadorias.

Gráfico 1

Evolução da expectativa média de vida ao nascer (em anos) e a participação relativa do trabalho no tempo de vida (em %). Brasil.



Fonte: IBGE, Anuário estatístico do Brasil (elaboração própria).

* projeção

Além do exercício contínuo do trabalho ao longo do ciclo de vida humano, o ingresso no mercado de trabalho ocorria nas faixas etárias mais precoces possíveis (5 a 6 anos de idade). Não havia possibilidades generalizadas da inatividade, fazendo com que o fim da condição de trabalhador somente terminasse com a morte.

Nesses termos, o trabalho terminava consumindo quase 70% de todo o tempo de vida humana. Para uma população com a expectativa média de vida um pouco acima dos trinta anos, viver era fundamentalmente trabalhar, com o ingresso no mundo do trabalho ainda muito cedo.

Com toda luta social que permitiu avançar nas conquistas sociais e trabalhistas, as classes trabalhadoras foram obtendo redução importante na jornada de trabalho, com introdução de limites para o ingresso e saída do mercado de trabalho. A legislação de trabalho do menor, por exemplo, inibiu o ingresso precoce no mercado de trabalho de crianças e adolescentes, enquanto a implementação de sistemas de aposentadoria e pensão permitiu aos trabalhadores usufruírem da condição de inatividade remunerada com recursos de fundos contributivos de verbas orçamentárias.

Apesar de argumentos ultrapassados e da pressão de conservadores, o Brasil logrou ampliar, a partir dos anos 30, ainda que lentamente e de forma segmentada, o acesso à educação pública e à alimentação escolar. Também aumentaria a garantia de renda às famílias pauperizadas, como condição de libertação do emprego de crianças e adolescentes no mercado de trabalho.

Atualmente, embora ainda encontram-se parcelas importantes de crianças e adolescentes trabalhando, torna-se fundamental avançar na viabilização de condições que favoreçam a entrada mais tardia possível de jovens no mercado de trabalho. Nota-se que há no Brasil, para cada 10 jovens, quase 7 ativos no mercado de trabalho. Nos países desenvolvidos, a presença de jovens no mercado de trabalho é muito menor, chegando a apenas 1 ativo para cada 9 inativos.

Dessta forma, a redução da taxa de atividade juvenil pode facilitar a ampliação da escolaridade e a melhor preparação para o ingresso no mercado de trabalho mais tardiamente possível. Para isso, torna-se fundamental o fim da condenação ao trabalho precoce para a maior parte dos jovens brasileiros, o que somente seria possível com a implementação um programa nacional de transferência de renda capaz de financiar a inatividade, assim como ocorre privadamente aos jovens pertencentes às famílias ricas.

Em pleno limiar do século 21, a participação relativa do segmento etário de

15 a 24 anos no total da População Economicamente Ativa é de 25%, embora o jovem responda por 50% do desemprego nacional. Enquanto a taxa de desemprego aberto dos jovens gira em torno dos 18%, a taxa média nacional esteve em 9,4% do total da força de trabalho, segundo o IBGE (PNAD) no ano de 2001.

Além disso, nota-se também que do total de 33,5 milhões de jovens, apenas 38% (12,6 milhões) eram inativos, ao passo que 51% (16,8 milhões) possuíam algum vínculo empregatício e 11% (3,7 milhões) estavam desempregados. Somente a metade do total da população juvenil estudava, sendo a maior parte fora da respectiva série escolar.

A maioria dos que não estudavam era composta de jovens que trabalhavam. Isto é, 10,6 milhões de jovens trabalhavam, porém não freqüentavam a escola. Da mesma forma, percebe-se que, entre os jovens inativos, havia 35,3% que não estudavam, equivalendo a 4,5 milhões de brasileiros (13,6% de todos os jovens no país) que não trabalhavam, não estudavam e nem procuravam emprego.

Refere-se possivelmente a uma situação de inatividade forçada, que se associa à emergência da nova exclusão no Brasil. Isso se expressa, em grande medida em relação à escolaridade, posto que do total dos jovens que estudam, 43,2% estavam no ensino fundamental, 43,5% estavam cursando o ensino médio e apenas 13,3% estavam no ensino superior.

Por outro lado, quando se leva em consideração os níveis de renda diferenciados, podem ser identificadas enormes desigualdades nas oportunidades de educação e trabalho entre os jovens. Constata-se que na ocupação, são os jovens pertencentes às famílias de maior renda aqueles com maior acesso ao trabalho assalariado (77,1%), sendo que 49,0% dos jovens ricos trabalham possuem contrato formal.

Para os jovens pertencentes às famílias de baixa renda, somente 41,4% possuem empregos assalariados, sendo ainda bem menor o contingente de ocupados assalariados com contrato formal (25,7%). Sem acesso ao assalariamento e, sobretudo, ao contrato formal, há inequivocamente maior exclusão dos benefícios da legislação social e trabalhista para os jovens de baixa renda no Brasil.

No caso das categorias ocupacionais, observa-se também uma forte desigualdade entre jovens ricos e pobres. A presença de jovens de maior renda no trabalho doméstico é residual (7,9%), sendo que apenas 7% percebem algum rendimento desse trabalho. No caso dos jovens de baixa renda, a participação no trabalho doméstico é de quase a metade (46,2%), com mais de 26,8% remunerados.

Ainda em relação ao funcionamento do mercado de trabalho, verifica-se que o desemprego de jovens de baixa renda é bem maior (26,2%) do que o desemprego dos jovens de renda elevada (11,6%). Por fim, cabe destacar a relação entre nível de renda e a educação, uma vez que, entre os jovens pobres, apenas 38,1% estudavam. Enquanto isso, entre os jovens ricos inativos, 80% estudavam.

3. Juventude e Exclusão social no Brasil

A relação entre trabalho e educação no Brasil durante os anos noventa não pode ser analisada sem um estudo da dinâmica da exclusão social, que penaliza sobremaneira o jovem brasileiro.

Enquanto para uma parcela significativa de jovens filhos de pais de renda média e alta tem havido uma pressão considerável para o abandono do país em busca de melhores perspectivas ocupacionais e de remuneração. Aos jovens filhos de pais pobres, a violência tem se alastrado como reflexo da falta de um horizonte de ocupação e renda decente.

Ou seja, em ambos os extremos da escala social, transparece um cenário de falta de perspectivas de inserção no mundo do trabalho, apesar da elevação dos indicadores de escolaridade.

No Brasil, tal realidade pode ser comprovada quando se observa que o conjunto de mortes violentas constitui a primeira causa no total de mortalidade verificada na faixa etária de 5 a 39 anos de idade. Desse segmento, as mortes ocasionadas por homicídio somente entre os jovens de 15 à 24 anos de idade, além de possuírem ainda maior significância relativa, vêm crescendo a cada ano, conforme atestam diversos estudos realizados no Brasil².

Ademais da imersão de grande parte da juventude brasileira no amplo ambiente da violência, chama a atenção o fato de o país registrar indicadores de mortalidade por homicídio superior em termos internacionais. O coeficiente de mortalidade por homicídio na faixa etária de 15 a 24 anos chega a ser, por exemplo, superior ao de países em situação de fortes conflitos abertos, seja para o sexo masculino ou para o feminino.

2 A literatura existente no Brasil é bastante clara sobre a violência na juventude. Sobre isso, ver mais em: GAWRYSZEWSKI, U. (1991) *A mortalidade por causas externas no município de São Paulo*. São Paulo: FSP/USP; JORGE, M. (1998) *Como morrem nossos jovens*. In: *Jovens acontecendo na trilha das políticas públicas*. Brasília: CNPD; ADORNO, S. (1998) *Violência criminal no Brasil*. In: *Seminário nacional sobre emprego e violência*. Brasília: CNPD.

Quadro 3

Participação dos homicídios no total das mortes
na faixa etária de 15 a 24 anos em 19 países selecionados

País e ano de referência	Participação dos homicídios no total das mortes (em %)	
	Masculino	Feminino
Alemanha (1997)	1,60	2,00
Argentina (1996)	6,55	7,36
Armênia (1997)	2,05	2,12
Austrália (1995)	2,15	1,89
Brasil (1999)	40,06	35,77
Canadá (1995)	1,54	1,41
Chile (1995)	4,78	3,94
Croácia (1997)	3,21	2,06
Eslovénia (1997)	1,32	7,31
Espanha (1995)	1,48	0,96
EUA (1997)	22,48	10,23
França (1996)	1,35	1,67
Irlanda (1997)	5,36	3,23
Israel (1996)	2,63	2,40
Itália (1995)	2,91	2,32
Japão (1997)	0,88	1,15
México (1995)	21,58	14,65
Rússia (1997)	10,51	9,80
Suécia (1996)	1,52	2,44

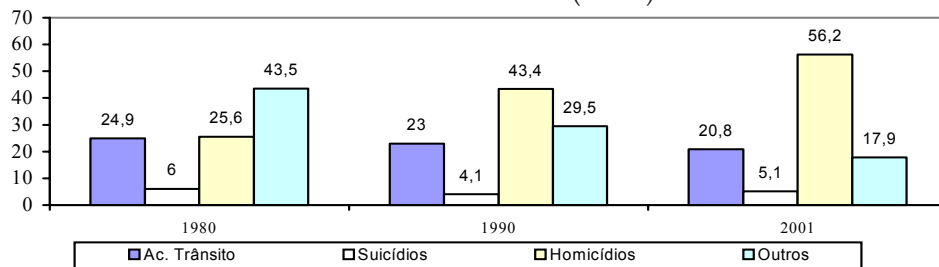
Fonte: World Health Statistics Annual, vários anos.

A partir de 1980, observa-se como aumenta a quantidade de mortes por causa externa (acidente de trânsito, suicídio, homicídio, entre outras) entre jovens. No o ano de 2001, por exemplo, 32.250 jovens morreram por causas não naturais, enquanto em 1990 foram 25.258 e, em 1980, 16.903 mortes. Ou seja, em 21 anos, as mortes violentas simplesmente dobraram entre jovens no Brasil.

No conjunto das causas externas, as mortes por homicídios são as que mais crescem, deixando de representar 25,6%, em 1980 para responder por 37,8% em 2001. Na medida em que aumentou a participação relativa das mortes provocadas

pelos homicídios no total de mortos anualmente entre os jovens, reduziu a participação relativa das mortes por suicídio e por acidente de trânsito no Brasil. Em síntese, os homicídios entre jovens dobraram em relação ao total das mortes violentas.

Gráfico 2
Composição do total de mortes por causas externas na faixa etária de 15 a 24 anos (em %). Brasil.

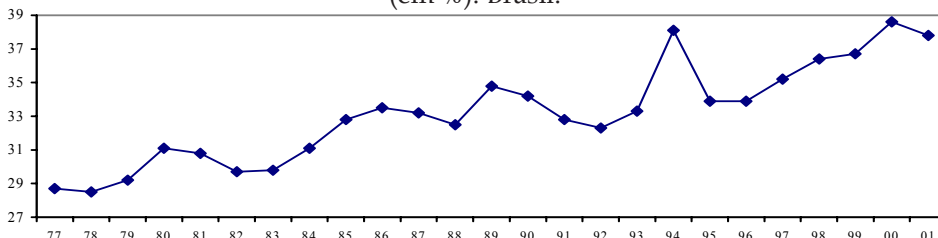


Fonte: DATASUS

O adicional de mortes por homicídios entre jovens tem sido crescente ao longo das últimas duas décadas. Com isso, aumento continuamente a participação dos jovens no total das mortes ocorridas por homicídios no Brasil, saindo de 28,8% na década de 1970, passando por 31,9% na década de 1980 e chegando a 34,7% na década de 1990.

O ambiente em que ocorrem as mortes por homicídio entre jovens, embora diga respeito a um conjunto grande de motivos, está relacionado, sobretudo, ao grau de vulnerabilidade juvenil. Nesse sentido, a desigualdade de renda e de oportunidades contribuem decisivamente para a produção e reprodução da violência juvenil.

Gráfico 3
Participação da faixa etária de 15 a 24 anos no total de mortes por homicídios (em %). Brasil.

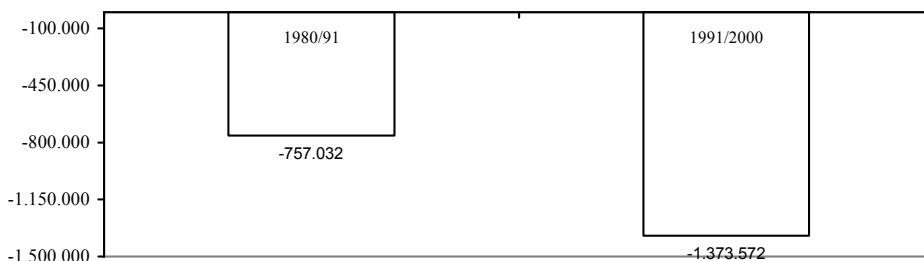


Fonte: SIM-MS (Elaboração SDTS/PMSP)

Por outro lado, num país marcado historicamente pela imigração, chama a atenção que desde 1980 a parcela mais jovem da população esteja deixando o Brasil³. A ausência de perspectivas de renda e trabalho decente, que desmobiliza o potencial de mobilidade social, possivelmente incentiva os jovens mais preparados a buscarem novas oportunidades fora do país.

Gráfico 4

Estimativa do saldo emigratório do segmento juvenil entre 1980 e 2000. Brasil.



Fonte: IBGE (Elaboração SDTS/PMSP)

Ainda que seja difícil localizar nas informações oficiais disponíveis, não se pode descartar a hipótese que associa fortemente o processo de emigração às classes de renda mais elevadas. Nesse sentido, a saída de jovens melhor preparados em termos de escolaridade e formação profissional corresponde a um desperdício de recursos humanos e materiais imprescindíveis, justamente no momento em que ocorre a transição da sociedade industrial para a sociedade do conhecimento.

4. A Prefeitura de São Paulo, o Bolsa Trabalho e a estratégia paulistana de inclusão social

A experiência inédita do Programa Bolsa Trabalho -um dos 9 programas pertencentes à estratégia de inclusão social da Secretaria do Desenvolvimento, Trabalho e Solidariedade da Prefeitura de São Paulo (ver quadro 3)- aponta no

3 Sobre a literatura brasileira especializada ver: PATARRA, N. (1995) *Emigração e imigração internacionais no Brasil contemporâneo*. São Paulo: FNUAP; BERQUÓ, E. (2001) *Migrações internacionais*. Brasília: CNPD.

sentido da elevação da escolaridade simultânea à postergação do ingresso do jovem de menor renda do mercado de trabalho. Em contrapartida, o Programa Bolsa Trabalho oferece a cerca de 65 mil jovens uma garantia temporária de renda associada à aprendizagem teórica e à prática em atividades comunitárias.

Esta proposta, na prática, questiona um dos lugares-comuns das políticas de emprego do Brasil, que pode ser resumido pelo conceito de empregabilidade. Muitas pessoas acabam sendo convencidas de que devem se reciclar para aumentar o seu preço no mercado. Salário baixo ou situação de desemprego passam a ser vistos como reflexo da incapacidade individual.

É como se a inserção ocupacional tivesse se tornado uma questão de maior ou menor marketing pessoal. São assim os trabalhadores incentivados a uma concorrência predatória –cada um por si e todos contra todos– em busca de um lugar ao sol num mercado de trabalho cada vez mais nublado.

Para os jovens, justamente a parcela mais afetadas por essas tendências precarizadoras, como vimos acima, a convivência com a lógica individualista, além de comprometer o acesso à cidadania, não traz resultados práticos. De fato, no acumulado de 1994 a 2002, foram gerados apenas 45 mil empregos na Grande São Paulo.

Desde o início da atual gestão, a Prefeitura de São Paulo, por meio da Secretaria do Desenvolvimento, Trabalho e Solidariedade, tem tentado superar essa lógica restritiva presente no conceito de empregabilidade, já que atuamos num contexto de desemprego elevado e precarização crescente dos postos de trabalho.

Quando da formulação e implementação dos programas sociais da SDTS, defrontou-se com duas opções: fazer cursos rápidos de formação para empurrar as pessoas para um mercado de trabalho extremamente precário e competitivo; ou então estimular a continuidade dos estudos e o desenvolvimento de atividades sociais e comunitárias, acompanhadas de um benefício sob a forma de transferência de renda.

A opção pela segunda estratégia vem surtindo efeito. Entre junho de 2001 e dezembro de 2004, cerca de 65 mil jovens paulistanos já receberam a bolsa, tendo como contrapartida a continuidade dos estudos e o desenvolvimento de atividades sociais, comunitárias e o aprendizado de novas habilidades. O efeito deste programa é não tanto de gerar empregos ou reduzir o desemprego, mas possibilitar o retorno ao estudos e a recuperação da auto-estima, estimulando o desenvolvimento de novas habilidades.

Com a obrigatoriedade de que aqueles que não concluíram o ensino médio

devem continuar freqüentando a escola, foi possível retirá-los de um cotidiano social onde funcionavam como mão-de-obra barata e precária, realizando bicos que os afastavam de qualquer possibilidade de ascensão social ou profissional.

Para os jovens que haviam concluído o segundo grau –de acordo com a tendência de ampliação do número de jovens com segundo grau completo– criou-se o Bolsa Trabalho-Cursinho, em que o poder público assume os custos com a continuidade dos seus estudos. Já no programa Bolsa Trabalho-Estágio, a Prefeitura, em parceria com o CIEE, encaminha jovens para as empresas, que se encarregam do pagamento de uma bolsa. No caso do Programa Bolsa Trabalho-Emprego, as empresas contratam os jovens e fornecem uma formação profissional no local de trabalho custeada pelo poder municipal, em parceria com a Unesco e com o Uniemp. Nesta modalidade, a formação profissional está vinculada a uma vaga já existente no mercado de trabalho.

Ou seja, a estratégia municipal, ao mesmo tempo em que assegura a recuperação dos laços de solidariedade e a continuidade dos estudos, estabelece programas complementares que viabilizam uma inserção minimamente digna no mercado de trabalho.

Desta forma, consegue-se fugir dos dois principais riscos das políticas de emprego atuais, sejam elas a ideologia da capacitação a todo custo, que passa ao jovem a impressão de que suas dificuldades profissionais são um fracasso pessoal; ou a ilusão da autonomia estatal, que não leva em conta a potencialidade de parcerias com instituições da sociedade civil.

Ao estabelecer parcerias com várias instituições e entidades da sociedade civil, a Prefeitura conseguiu multiplicar os cursos e as atividades sociais e comunitárias para o seu público-alvo, abrindo novas possibilidades de inserção social. Quanto às empresas, a sua participação tem sido fundamental para a expansão dos programas de estágio e formação no local de trabalho para os jovens do Bolsa Trabalho. Entretanto, infelizmente, no caso do estágio, os jovens de baixa renda são muitas vezes preteridos pelos jovens de classe média. Isto revela que muitas empresas não conseguiram assimilar na prática a responsabilidade social.

Quadro 4

Eixos Programáticos da Estratégia Paulistana de Inclusão Social



PARTE III

Aportes para la reflexión

Tendencias en la inserción laboral de jóvenes: los desafíos para las organizaciones de la sociedad civil

Claudia Jacinto*

Alejandra Solla**

1. Tendencias y rupturas

1.1. El panorama actual

De la mano de sucesivas crisis, los años '90 representaron para América Latina un deterioro en las condiciones sociales y en los mercados de trabajo. Se produjo un aumento del desempleo abierto en varios países y el deterioro, aún más generalizado, de la calidad del empleo, hechos que impidieron a la región capturar productivamente el “bono demográfico”¹ fundamentalmente por la escasa generación de empleo, en particular de aquel de mayor calidad.

Ante la crisis socioeconómica y del empleo, las formas de protección y seguridad social que de la mano de los Estados de Bienestar eran sistémicas y muchas veces asociadas a la condición de trabajador pasaron cada vez más a los indivi-

* Argentina. Doctora en Sociología con especialidad en América Latina de la Universidad París III, Francia. Coordinadora de redEtis (IPE-IDES). Investigadora del CONICET. Coordinadora regional del proyecto de investigación de IPE-UNESCO: “Educación y formación de jóvenes en América Latina”.

** Argentina. Profesora de Ciencias Naturales. Psicóloga Social. Cofundadora y Directora Adjunta de la Fundación SES (Sustentabilidad-Educación-Solidaridad).

1 El “bono demográfico” es la ventaja que se deriva para la región latinoamericana de un crecimiento de la población más pausado, que provoca un aumento de la proporción de los adultos en edad activa en el total de la población, lo que hace que en teoría disminuya la tasa de dependencia (CEPAL/CELADE/BID, 1996).

duos, a las familias, tendiendo a desaparecer y/o siendo de difícil acceso para una parte importante de la población.

En este marco, el Estado se centró en el diseño y la financiación de programas sociales, de lucha contra la pobreza y otras políticas públicas focalizadas (a menudo con fuerte influencia de la presencia de organismos y bancos multilaterales). La implementación tendió a terciarizarse en organizaciones de la sociedad civil (OSC), institutos de formación profesional, academias, etc., quienes implementaron las políticas diseñadas, generalmente sin resultados contundentes y relevantes. Con estas orientaciones generales, se pusieron en marcha programas de inserción en el trabajo, de formación laboral, de servicios comunitarios, de infraestructura, de asistencia alimentaria y/o sanitaria y, en algunos casos, de desarrollo local, orientados a **compensar** y **asistir** a sectores de población en condición de pobreza.

Esas intervenciones aparecen escasas, insuficientes, atomizadas, con muy pocas posibilidades concretas de mejorar las condiciones de vida de la población y mucho menos con una visión global del desarrollo como para permitir oportunidades consistentes de integración social.

Más allá de la agudeza de una crisis que hoy afecta a todos los sectores sociales, algunos grupos padecen con mayor crudeza la falta de oportunidades, ya que las nuevas formas de la organización del trabajo y los modelos de acumulación plantean hoy, por un lado, el elogio a la competitividad y la eficacia sin importar los riesgos, y por el otro, una lógica basada en programas sociales a los excluidos o a los vulnerables. Se omite de este modo la relación entre la lógica económica y la cohesión social.

Los jóvenes, por ser quienes protagonizan el ingreso en la vida activa, han sido especialmente afectados por la crisis del empleo. Ellos, en especial los más vulnerables, parecen ser “la punta de lanza” de una crisis en la organización social de los ciclos de vida considerada desde el doble punto de vista de las instituciones y de los individuos. Si durante años determinados ritos y pasajes por distintas instituciones (la escuela, el trabajo, la partida del hogar de origen) configuraban las trayectorias de la juventud a la adultez, hoy esos mecanismos están en cuestión o cambian sin que podamos identificar con claridad cuáles son los trayectos posibles que permitan conformar verdaderos circuitos de inclusión laboral que venga de la mano de mayor inclusión social. La desigualdad de oportunidades representa una profunda **violencia simbólica**, donde algunos pocos acceden a consumos suntuarios y otros muchos apenas sobreviven, lo cual produce un profundo desfasaje entre expectativas y posibilidades reales.

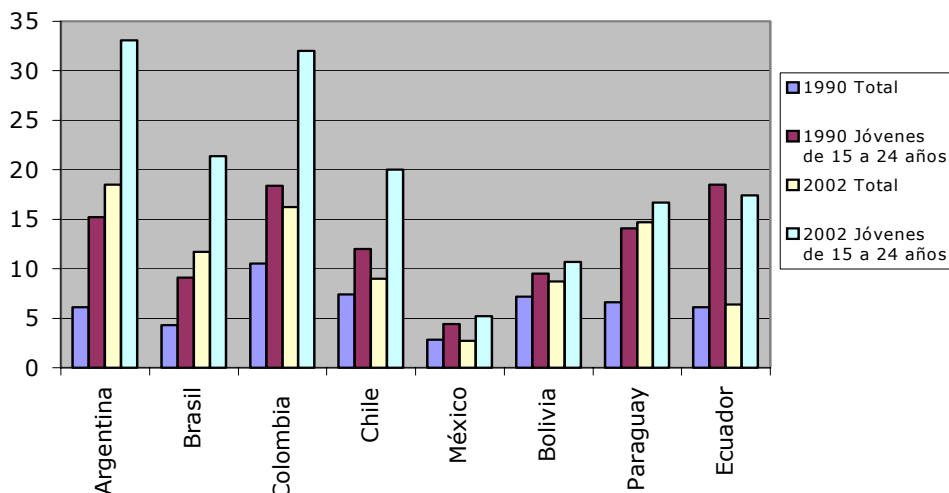
Esta polarización está representada en dos patéticos extremos: por un lado, los “yuppies” super educados, con “educación cuaternaria”, que son la representación del modelo de la sociedad del conocimiento, creativos, millonarios a los 25 años, analistas simbólicos, y por otro lado, los “inútiles”, los “inempleables”, como llaman algunos a aquellos que son el producto de la sociedad de la **exclusión**, la sociedad donde algunos simplemente no serían “necesarios”.

1.2. Los jóvenes y una inserción laboral compleja²

Por su situación de buscadores del primer empleo, los jóvenes han sido las principales víctimas de la crisis de los mercados laborales latinoamericanos. Desde comienzos de la década del '90, los índices de desempleo entre la juventud, en todos los países, son sensiblemente mayores y en muchos casos casi duplican las tasas del conjunto de la población económicamente activa, a lo cual se suman los altos niveles de subempleo (Gráfico 1).

Gráfico 1

Tasas anuales de desempleo abierto en población de 15 a más años y en el grupo de 15 a 24 años. Zonas urbanas. Países seleccionados. 1990-2002.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de:
 OIT, 2003, p.102 (Cuadro 3-A).
 Para Argentina: SIEMPRO-INDEC, 2003.

| 2 Este apartado se basa en Jacinto, C. (2004).

Argentina: Datos de 1990-2001. Jóvenes de 15 a 24 años. Datos total país.

Brasil: Datos de 1991 y 2002. Jóvenes de 18 a 24 años. Datos de seis áreas metropolitanas. Nueva serie a partir de 2001.

Bolivia: Jóvenes de 20 a 29 años. 1996 (15-25 años). Datos del total nacional urbano.

Chile: Jóvenes de 20-24 años. Datos del total nacional.

Colombia: Datos de 1991 y 2002. Jóvenes 18 a 24 años. Datos de siete áreas metropolitanas, septiembre de cada año. A partir de 2001, 13 áreas metropolitanas.

México: Datos de 1992 y 2002. Jóvenes de 20 a 24 años. Datos del total nacional.

Ecuador: Jóvenes de 15 a 24 años. Datos del total nacional.

Paraguay: Datos de Asunción.

Pero tal vez la característica más marcada en la relación actual de los jóvenes con el mercado de empleo es la **precariedad de sus inserciones laborales**. Sus trayectorias suelen combinar etapas de desempleo, subempleo, inactividad, contratos temporarios y/o autoempleo, muchas veces en el nivel de supervivencia.

Los jóvenes, por lo general, tienen acceso a empleos inestables, sin protección laboral y con bajos salarios, aun cuando se inserten en el sector formal de la economía. Los que completan la educación media llegan a ingresar en el circuito de “nuevos empleos jóvenes” (cadenas de *fast food*, alquiler de videos, cines, vendedores de centros comerciales) dentro del sector formal, pero igualmente con bajos salarios y contratación precaria. Aquellos más educados, dependiendo también de su capital cultural y social, pueden aspirar a obtener puestos de mayor calidad, mejor remunerados y con mejores condiciones de trabajo, pero muchas veces igualmente transitorios.

En el marco del deterioro general, se ha producido una aguda polarización de las oportunidades laborales. Los jóvenes en situación de pobreza y/o niveles educativos más bajos se ven compelidos a realizar trabajos informales y ocasionales, en el extremo más deteriorado del circuito laboral, donde acceden a empleos “no calificantes”, ya que en ellos las posibilidades de aprendizaje en el trabajo son escasas. Actualmente, el perfil de su inserción se presenta como un “entrar y salir” permanente del mercado laboral, con una fuerte rotación e inestabilidad, principalmente debido al tipo de empleo y remuneración (Dávila León *et al*, 1995).

Esta segmentación laboral refleja también la discriminación que sufren los más pobres para acceder al trabajo, especialmente a aquéllos de mayor calidad, ya que los mecanismos de selección no sólo tienen en cuenta su nivel de escolaridad formal o sus títulos sino también la escuela de la que provienen, su aspecto físico, sus actitudes, su lenguaje, su lugar de residencia. A ello se suma el hecho de que a muchos de los trabajos disponibles se llega a través de redes de relaciones sociales, las cuales son bien escasas para esta población.

1.3. Rupturas en la relación entre los jóvenes y el trabajo

Esta situación ha llevado a varias rupturas:

- a) La ruptura de los mecanismos de socialización laboral y los cambios en los imaginarios sobre el trabajo.** Antes, ¿cómo se aprendía a trabajar? Haciéndolo con otro. “Aprender en el trabajo” era una de las formas de hacer el salto entre la educación y el trabajo. Ante la crisis, muchos jóvenes tienen escaso o nulo acceso en sus experiencias cotidianas a conocer trabajadores con empleos de calidad. Ya no hay ejemplos de “buenos trabajos”, decentes, ni siquiera a veces de trabajos relativamente estables. Entonces, ¿qué modelo tiene, cómo sabe y concibe qué es el trabajo un joven que nunca vio a nadie con un trabajo digno en su familia? Ellos mismos acceden a trabajos inestables y precarios, o a planes sociales de emergencia que exigen contraprestaciones, que las más de las veces funcionan “como si” fueran trabajo. ¿Cuánto de “formativos” son estos modos de incorporarse en el mundo del trabajo?

Vinculada a estos procesos, también se produce una descentralización del lugar del trabajo en la constitución de las identidades sociales de los jóvenes. Paradójicamente, esta descentralización es funcional a la crisis del empleo. El lugar que se le asignaba a la “ética del trabajo” hoy parece ser ocupado por una “estética del consumo”, que premia la intensidad y la diversidad de las experiencias, incluido el ámbito laboral, buscando gratificaciones inmediatas (monetarias y vivenciales), novedosas y flexibles (Perez Islas y Urteaga, 2001). Suele decirse que para los jóvenes, el trabajo se desdibuja como eje de la organización personal, aunque es preciso diferenciar situaciones socioeconómicas y capitales cultural y social, tramos etarios, etc. para comprender con mayor profundidad estos procesos.

b) La ruptura de los modos de pasaje a la vida adulta. Hace 20 años se sostenía que el momento en que el joven pasaba a la vida adulta estaba vinculado a la inserción laboral, a la salida del hogar de origen y a la constitución de una nueva familia. Hoy puede hablarse de la adolescencia y de la juventud “interminables”, ante la ruptura de todos estos ritos de pasaje. Esto se vincula tanto con la crisis económica como con los cambios en las relaciones intrafamiliares, pero obviamente también se relaciona con las maneras en que los jóvenes conciben y viven la inserción laboral.

c) La ruptura del valor de la educación para garantizar un buen trabajo. Habiendo sido un formidable vehículo de ascenso social, hoy se va debilitando el valor de la educación para “garantizar” un buen trabajo, y la educación media, de la mano del proceso de masificación, resulta en la actualidad necesaria pero no suficiente para acceder a un trabajo de calidad.

En la década del '90, hemos asistido, por un lado, a la flexibilización laboral en los empleos formales, con el consiguiente deterioro de la calidad del empleo y de los salarios; y por otro lado, a un crecimiento del empleo informal de baja calidad y a un aumento del desempleo. Esto implica que la educación y sus vinculaciones con la formación para el trabajo deben analizarse en este marco complejo, de sectores modernos de la economía flexibilizados, de emergencia de la llamada “economía social”, y también teniendo en cuenta el riesgo de exclusión social de amplios sectores. ¿Cómo se plantean entonces las relaciones entre juventud, escuela y trabajo?

Por un lado, las demandas de mayor calificación de los sectores más modernos de la economía, vinculados a mayores transformaciones tecnológicas, especialmente en los terrenos de la informática y las comunicaciones, demandan un conjunto amplio de competencias transversales ya consideradas básicas. Esta demanda incluye a ciertos sectores del Estado, empresas productoras de bienes y servicios dedicadas al mercado interno e inclusive una porción del trabajo informal en vías de modernización, sobre todo el vinculado con las microempresas (Filmus, 2001). Por otro lado, existe un amplio sector informal que conserva formas de organización tradicionales, y aun sectores formales, que demandan competencias polarizadas según las ocupaciones. Sin embargo, la

vida cotidiana, también marcada por las innovaciones tecnológicas, y la incertidumbre respecto a la evolución de los mercados de trabajo hacen coincidir a los especialistas en que es preciso enfatizar en la educación general de calidad y en un conjunto de competencias amplias y básicas, que son imprescindibles como derecho para todos y para contribuir al desarrollo del conjunto de la sociedad. Dado que muchas veces la escuela secundaria es la última institución pública que intenta la inclusión de todos, una formación sólida en los conocimientos y competencias básicas para la vida ciudadana y laboral incluye la reflexión acerca de qué es trabajar, qué es un trabajo decente y cómo cambiar o poner en cuestión ciertas reglas del juego de los trabajos disponibles. Entonces no se trata de formar para un empleo específico, ni siquiera de formar para un trabajo autónomo determinado, sino de concebir la función “formación para el trabajo” como una dimensión de la vida social y de la inclusión social, de la que la escuela secundaria no puede olvidarse.

Mucho se discutió en los años '90 acerca de que la educación secundaria debía proveer más bien competencias generales y transversales en lugar de saberes y competencias específicas. Actualmente, ese punto de vista está en cuestión, y se admite que se trata de una falsa disyuntiva, que no reconoce la integralidad de los distintos tipos de saberes prácticos y teóricos. De este modo, se acepta que la estrategia pedagógica puede ir tanto de la teoría a la práctica como al revés.

1.4. ¿Qué estrategias aplicar para insertar a los jóvenes en trabajos de calidad?

Como se viene sosteniendo, los jóvenes de hoy viven la inserción laboral en un marco de dificultades e incertidumbre en el que tienen que hacer frente al mismo tiempo a la escasez de empleo, al deterioro de la calidad y de la protección de los empleos existentes, y al desafío que significa intentar un trabajo por cuenta propia o asociativo sin haber tenido experiencias laborales anteriores.

Obviamente, la valoración que el joven tenga de su propio trabajo dependerá de múltiples factores. Por un lado, no es independiente de la calidad y el contenido del mismo. Por otro, depende del sector social al que pertenece y de sus expectativas iniciales. Algunos jóvenes de sectores medios optan por cierto tipo

de trabajos flexibles e inestables, pero motivantes. Los llamados “trabajos independientes de segunda generación”, por ejemplo en el campo de la informática, son frecuentemente desempeñados por jóvenes de alta calificación que eligen esa inserción y obtienen gratificaciones monetarias y simbólicas con ello. Muchos trabajos informales, por ejemplo, en el terreno de la gestión y/o expresión cultural, son valorados por los jóvenes.

Pero estas situaciones y perspectivas están en general asociadas a aquellos para quienes la generación de ingresos para la manutención cotidiana pueda postergarse. Los jóvenes provenientes de hogares con menores oportunidades, aunque hayan accedido a más años de escolaridad que sus progenitores, padecen gran insatisfacción y penurias ante oportunidades laborales escasas, precarias y de bajos salarios. En otro nivel de gravedad, este desaliento lo manifiestan los jóvenes universitarios de todos los sectores sociales que se desaniman ante oportunidades laborales que no responden a sus perfiles de formación.

Muchos de los programas de formación para el trabajo o de inserción laboral han sido duramente cuestionados por su escaso impacto ante el deterioro del mundo laboral y la escasez de oportunidades. Muchas acciones se han fundamentado en la concepción de que la baja *empleabilidad* de estos jóvenes está originada en su insuficiente calificación. Esta hipótesis aún tiene sustento en las estadísticas que vinculan los niveles de desocupación con la escolaridad. Podría esperarse entonces que el pasaje por una etapa de capacitación, y más aún de inserción en un empleo, mejore la *empleabilidad* de un joven en el sentido de colocarlo en otro lugar en la “fila” de espera de los empleos disponibles. Pero en la práctica, ante el achicamiento global del empleo formal y de aumento de la informalidad, esta lógica entra en tensión porque jóvenes más educados tienen mayores chances de ser seleccionados, aun para empleos que no parecen demandar altas calificaciones técnicas³. De este modo, se produce una tensión paradójica y patética, que deja a quienes tienen menores niveles educativos en una situación permanentemente vulnerable aun cuando hayan pasado por cursos de formación para el trabajo, debido a que deben competir en un mercado donde abundan los sobrecalificados.

Cabría preguntarse también acerca de la utilidad de estos programas para ayudar a los jóvenes a crearse un trabajo, aun en el sector informal. Algunos seguimientos de egresados de cursos de este tipo muestran que a veces el apren-

3 Este mecanismo de selectividad parece responder tanto a la valorización de la mayor consolidación de competencias básicas que presentan los más educados como a un mecanismo de selección social.

dizaje logrado les provee de un medio de vida valorado por los propios jóvenes (Universidade Estadual de Campinas, 2001). Otras veces se ha sostenido que, si los jóvenes no tienen previamente alguna experiencia de trabajo asalariado, es muy difícil que logren sobrevivir en trabajos independientes o por su propia cuenta. En todo caso, suele haber mayor consenso en que la educación y la capacitación, no sólo técnica sino en gestión empresarial, hacen una diferencia en las formas de gestión del propio negocio.

En definitiva, el impacto de los programas de formación para el trabajo de jóvenes puede ser amplio, y exceder la dimensión de inserción laboral, en el sentido de que puede promover (como muchas de las experiencias incluidas en este volumen) la inserción y protagonismo social de los jóvenes. Pero cuando de inserción laboral se trata, su impacto debe evaluarse en relación con la calidad de los trabajos a los que permite acceder. Y puede sostenerse que esta calidad no se vincula sólo con la formalidad o no del empleo, sino también con las condiciones de trabajo, y con la medida y la forma en que las inserciones logradas constituyen un medio de vida digno.

2. Algunas reflexiones sobre los principales desafíos de las organizaciones de la sociedad civil

2.1. Desafíos para los jóvenes y para las organizaciones de la sociedad civil

Como lo muestran las distintas experiencias que se presentan en esta publicación, el lugar de las organizaciones de la sociedad civil es complejo, especialmente teniendo en cuenta el contexto que se acaba de presentar. Identificamos en esta complejidad diferentes ámbitos que son, al mismo tiempo, los desafíos a los que nos enfrentamos.

2.1.1 En el ámbito de los jóvenes

Mucho se ha tratado ya, en diferentes literaturas vinculadas al tema, acerca de “las juventudes”, en las que se ponen en juego, entre otras, la llamada moratoria social, el pasaje a la vida adulta, la definición del “hasta cuándo” se es joven en relación a las rupturas y los cambios antes mencionados, y las diferencias siempre polarizadas y profundas entre los jóvenes pobres y los que no lo son.

Uno de los principales desafíos y riesgos en este sentido es la focalización y

selección de los jóvenes con los que se trabaja. A las dificultades y los desafíos del contexto acrecentados en los últimos años se agregan otros, que quizá por cotidianos, van tendiendo a naturalizarse. Uno de ellos es el de **la selección de los menos pobres entre los pobres**.

En la actualidad, varios de los programas que apuntan al “achicamiento de la brecha digital”, por ejemplo, o aquellos que se proponen la generación de “microemprendimientos exitosos” en un corto plazo, trabajan con jóvenes que han alcanzado cierto nivel de escolaridad, o que cuentan con un trayecto formativo de base, intentando apoyarlos en un salto cualitativo personal, para “emprender” su negocio o, dicho de otra forma, aprender a autosostenerse, aun en las condiciones de precariedad antes mencionadas.

Pero, ¿qué pasa con esos otros, los más pobres entre los pobres? Allí, sin dudas los abordajes de los sistemas de formación e inclusión laboral deben adquirir aún un nivel mayor de complejidad. No basta con el dictado de cursos de formación técnica en algún **oficio demandado** por el “mercado” y muchas veces perdido en la transmisión cultural intergeneracional: de abuelos a nietos o de padres a hijos. Tampoco parece suficiente la incorporación a lo largo del proceso formativo de las llamadas formaciones sociolaborales y/o de emprendedorismo, las tutorías personales y hasta las llamadas prácticas o pasantías laborales. Todas estas herramientas son sin duda muy importantes, pero no por ello **suficientes** para lograr inclusión laboral.

Pareciera que para alcanzar mejores resultados, teniendo en cuenta aprendizajes de las experiencias realizadas en distintos países, es preciso diseñar **sistemas formativos** que contemplen diferentes estrategias y etapas, articulados con proyectos de desarrollo local o sectorial, que se retroalimenten entre sí y con ciertos niveles de interdependencia y flexibilidad interna.

En este sentido, una primera etapa de definición de los llamados “nichos de mercado” debería integrar las demandas laborales locales o la generación de “nuevos empleos” con las motivaciones, expectativas personales, intereses y saberes previos que los jóvenes tienen. Asimismo, a lo largo de todo el trayecto de formación, parece ser necesario incluir diferentes estrategias que colaboren con la incrementación del **capital social** y de relaciones con las que los jóvenes se integran en el proceso de formación. Este aumento de las oportunidades de desarrollar un capital social se vincula a la variedad y calidad de experiencias de vinculación a las que acceden los jóvenes tanto con empresas del sector privado como con otras organizaciones, emprendimientos y organismos del sector público. Todos estos ámbitos pueden funcionar como lugares de referencia.

Desde esta perspectiva sistémica, **el día después** de la capacitación, no debería ser más que la culminación de una parte del proceso formativo y el inicio de otra etapa. Esta otra etapa requerirá también acompañamiento, tiempo y estrategias formativas que acompañen el desarrollo personal/laboral de cada uno de los jóvenes o de los grupos. Esta situación se visualiza quizá con más claridad en los programas de generación de autoempleo o microemprendimientos, que requieren de toda una ingeniería y un fuerte proceso de acompañamiento que incluye tanto la perspectiva personal y la grupal como las propias del “proyecto” o “negocio”, para que éstos sean sustentables y duraderos en el tiempo. Pero una trama y un proceso similar son requeridos para apoyar a los jóvenes a sostener empleos en relación de dependencia.

En definitiva, estos sistemas y procesos formativos, en sus múltiples intervenciones, serán de alguna manera las oportunidades de ir dejando **huellas y marcas** en cada uno de los jóvenes, de manera que los mismos puedan vivenciar lo que significa la inclusión en el mundo del trabajo. No sabemos hoy con claridad cuánto de la representación y de la cultura del trabajo vinculada a la expectativa de ascenso social está presente en los jóvenes. Sabemos que hay una ruptura, pero sin embargo, desde lo que ellos mismos explicitan, buscan ser trabajadores, empleados, es decir: el trabajo sigue ocupando un lugar central en sus expectativas.

2.1.2. En el ámbito de los equipos de trabajo

Uno de los grandes desafíos que enfrentan las OSC en relación a la constitución de los equipos de trabajo que desarrollan los proyectos, es la “interdisciplina con cama afuera”. ¿Qué queremos decir con ello? Al menos una parte importante de los equipos de las OSC no siempre cuentan con las herramientas y la formación necesarias para afrontar las especificidades que su rol requiere. Por un lado, están los docentes o instructores especializados en los aspectos técnicos, propios del oficio o especialidad de la formación, que en general son convocados especialmente para esa tarea. Estas personas tienen perfiles de “especialistas o trabajadores” en el oficio a formar, y a veces “poco saben” de pedagogía y mucho menos del trabajo con jóvenes. Por otro lado, también se observa una disociación entre quienes manejan aspectos económicos vinculados al diseño y la implementación de la formación y de los dispositivos de inserción laboral y aquellos profesionales o técnicos en ciencias sociales, con experiencia en el trato con

jóvenes, en el desarrollo de proyectos sociales, etc. A veces se lleva esta tensión al extremo, transformándola en dilemática, es decir, no pudiéndose articular ambas lógicas.

Desde las prácticas, es posible visualizar esta diferenciación en las tendencias y los énfasis de las organizaciones. Algunas, más allá de trabajar en la formación laboral, tienen como meta primera y última la inclusión social de los jóvenes; y otras enfatizan el trabajo, la inserción laboral como una de las formas de inclusión social de los mismos. En verdad, el tema de fondo no es discutir si una forma es mejor que la otra o qué está primero, o qué da mejores resultados...

En todo caso, lo importante es que la OSC reconozca sus énfasis, y lo refleje en sus metas, validándolas desde la práctica cotidiana. Este reconocimiento sí es fundamental a la hora de conformar equipos de trabajo, ya que permitirá romper con algunos prejuicios para poder trabajar adecuadamente desde las diferencias y encontrar un abordaje interdisciplinario posible.

En algunos casos, la apuesta de las organizaciones pasa por la formación de sus equipos en aspectos clave de abordajes actuales, tales como: contexto económico, emprendedorismo, diseño de formación basada en competencias, etc. En otros casos, la construcción de equipos se hace incorporando especialistas para esos programas de trabajo, y en otros ni siquiera se requiere de expertos que se incorporen en la organización, sino que se promueven articulaciones o convenios de trabajo con otras instituciones especializadas en los temas en los que la organización no lo está.

No importará tanto entonces, cuál sea la estrategia elegida sino cómo se dirima al interior de la misma, el trabajo integral con cada uno de los jóvenes, de manera que cada uno de ellos cuente con mayores y mejores oportunidades de inclusión en el mundo del trabajo.

2.2. Las estrategias de inserción laboral en el marco del desarrollo local

En los últimos años, varias evidencias en América Latina parecieran indicar que, en la medida en que el diseño y ejecución de los programas de formación e inserción laboral de jóvenes responden o se ajustan a los diferentes perfiles productivos locales, aun con todas las precariedades mencionadas, cuentan con mayores probabilidades de “éxito”. Sin embargo, es importante resaltar que se trata de una tendencia incipiente, no siendo tantos los casos conocidos de municipios o alcaldías que cuenten con definiciones **político-económicas**, encuadra-

das en un proyecto de desarrollo productivo local. De la mano de las políticas de descentralización, se ha venido revalorizando el rol y las incumbencias de los gobiernos locales. Las potencialidades de este proceso son la mayor cercanía a las necesidades locales y la mayor pertinencia de las acciones, pero el proceso es dificultoso; muchas veces se realiza sin el apoyo técnico y financiero adecuado, sometiéndolo a las reglas de juego del “mercado” o a las prebendas políticas, a lo que se suman los cambios profundos y el empobrecimiento sufrido por muchos municipios a partir de la fuerte crisis económica, y las consecuencias de la desindustrialización. Este conjunto de fenómenos muchas veces se traduce en “desconcierto” o en pérdida de un horizonte posible. Existen entonces muchas diferencias históricas, de tamaño, de perfiles socioproductivos y culturales, de recursos entre los municipios, siendo muy pocos aquellos que cuentan con una visión política del desarrollo.

En esta coyuntura, sin embargo, se van produciendo diferentes intentos, apoyados en tramas locales de educación y producción en pos de colaborar con la inclusión laboral de los jóvenes con menos oportunidades. Los mismos asumen estrategias variadas e incluyen las vinculadas tanto al empleo como al autoempleo.

Se registran, por ejemplo, la generación de **pequeños emprendimientos productivos aislados**, en sectores de actividad repetitivos, pero conocidos (como es el caso de las panaderías, la producción de empanadas y tortas, los kioscos, entre otros tantos), cuyos principales problemas pasan en general por la comercialización, que al realizarse en circuitos de corto alcance, a veces sólo sirve para autoabastecerse, aun en condiciones de extrema precariedad. También se desarrollan emprendimientos que buscan articulaciones con otros similares en búsqueda de lograr algunos saltos cuanti-cualitativos en la producción y comercialización, o que se piensan como parte de una cadena productiva de desarrollo que muchas veces trasciende las fronteras municipales, con espíritu regional.

Es importante en este sentido, no dejar de mencionar aquellos emprendimientos e iniciativas, cooperativas de trabajo, comercializadoras, etc., cuya concepción está fuertemente basada en la llamada “Economía Social” (marco referencial social y económico del desarrollo que, por la importancia que tiene en términos de transformación y cambio, es preciso respetar, cuidar y no asimilar a cualquier experiencia) y que amerita otra serie de reflexiones que escapan a los fines de estas páginas.

Ahora bien, están aquellas experiencias que, vinculadas al empleo juvenil, también muestran diferencias importantes. La primera de ellas es la que se relaciona con la noción de “posibles empleadores”. Además de los sectores tradicionales privado y público, actualmente las propias OSC aparecen como una fuente de empleo, en algunos casos asociadas al sector público local.

En lo que se refiere al sector empresario, varios son los desafíos. Uno de ellos es el lugar de las empresas a lo largo de todo el proceso de inclusión laboral de los jóvenes. Las experiencias desarrolladas a lo largo de la década del '90 muestran que las “pasantías laborales” o prácticas de formación han arrojado resultados diversos en términos de la *empleabilidad*. En ocasiones, han posibilitado que los jóvenes adquieran competencias respecto a la organización personal de tiempos, espacios y desarrollo de habilidades propias del mundo del trabajo. Al mismo tiempo, al haber tenido los empresarios la posibilidad de conocer a los jóvenes durante la pasantía, ésta ha funcionado como período de prueba para su posterior contratación. En otros casos, las pasantías han significado la utilización de mano de obra barata, el desplazamiento de empleados y hasta una forma de “regulación implícita” del valor de la hora y de las condiciones de trabajo.

Otro punto es la identificación de la diversidad de roles que las empresas pueden cumplir a lo largo del proceso formativo de los jóvenes. Existen en este sentido algunas experiencias en las que los empresarios colaboran en la identificación de las demandas de empleo; en la definición, ajustes y validación de las currículas de formación; en el padrinazgo y tutoría de algunos de los jóvenes; en espacios de formación vinculados al emprendedorismo; definición de planes de negocio; etc., como así también en la recepción de jóvenes en pasantías de formación, la contratación de los mismos y hasta en la presentación de los mismos a otros empresarios, contribuyendo a incrementar el capital de relaciones de los jóvenes.

Es cierto que estos desarrollos son pocos y aún muy incipientes, cuando de tiempos históricos se trata, pero van aportando sin dudas otras formas de construcción de “**entramados locales**”, a los que, en algunos casos, se suman también las escuelas y las universidades como actores clave para la inclusión laboral juvenil en el marco del desarrollo local.

Es necesario dejar planteados, al menos, algunos interrogantes para seguir debatiendo: *¿Cuáles deberían ser las formas de participación (tiempo, recursos, estrategias) de distintos actores en estos procesos y cómo promoverlas? ¿En qué medida esa inclusión laboral colabora verdaderamente en la inclusión social y protagónica de ese joven?*

2.3. La incidencia en las políticas públicas

Quizás uno de los desafíos más complejos de estos últimos años esté relacionado con la necesidad de una participación cualitativamente diferente de la sociedad civil organizada en la construcción de las políticas públicas, desde lo local a lo nacional.

La experiencia acumulada en nuestros países muestra que no basta con ser meros ejecutores de las políticas o ceder a la terciarización de los programas de empleo y formación laboral que los diferentes gobiernos se proponen desarrollar en función de los acuerdos y financiamientos provenientes de los organismos internacionales, o con “ser cooptados” por los intereses de los organismos internacionales en el sentido de “control” de la gestión estatal, o en el reemplazo de sus funciones.

Sin duda, la búsqueda de otras formas de relación, más en la línea de la **gestión asociada**, del trabajo conjunto, etc., se va dando muy lentamente en algunos de nuestros países a partir de algunos cambios en los gobiernos. Aun así, esta relación de incidencia se da en marcos muchas veces contradictorios, con tensiones, avances y retrocesos, y con interrogantes vinculados a las diversas formas del ejercicio de poder, a las responsabilidades diferenciadas, a los lugares de cada uno de los actores en nuestra sociedad, al ejercicio democrático y a la “representatividad”, entre otros.

Nos queda mucho por aprender en este sentido, no sólo en relación con las estrategias de trabajo conjunto sino también en relación con lo que significa llevar a escala programas de inclusión laboral. ¿Cómo acercar de manera posible lo que sucede localmente y/o en experiencias acotadas a las políticas en el ámbito nacional? ¿Cómo hacer para que en países con tanta heterogeneidad cultural, regional, demográfica, etc. se comprendan y acepten lógicas diferenciadas de trabajo? ¿Cómo salir verdaderamente de “los programas enlatados” sin creer que algunas adaptaciones posibles son sinónimo de flexibilidad, de respeto por las diferencias, de construcción conjunta?

Queda mucho por hacer, todavía. Quizás estamos iniciando los primeros pasos en este largo camino: **el del diálogo**, la confrontación sobre algunos puntos clave. No es lo mismo pensar en la **inclusión social** que en la inclusión **laboral** de los jóvenes y menos aún de los jóvenes con menos oportunidades, los más pobres de los pobres, como decíamos. No es posible diseñar acciones idénticas, con **tiempos** iguales, procesos que empiecen y terminen en 10 o 12 meses, ni

igualar las estrategias de acompañamiento, ni suponer que todos pueden ser emprendedores. No podemos renunciar a que puedan transitar por diferentes **oportunidades, equivocarse**, volver a empezar, afianzarse como sujetos, crecer en sus relaciones, definir su proyecto de vida y el espacio que el mundo del trabajo ocupará en el mismo. No podemos renunciar a que tengan las experiencias y los conocimientos necesarios para diferenciar un plan o subsidio con contraprestaciones, de un trabajo. Deben tener oportunidades de aprender a luchar por sus derechos, por su seguridad social, por su condición de trabajadores, por un trabajo que los dignifique como sujetos. En otras palabras, lograr la inclusión implica pertenecer y poder cambiar la sociedad en la que viven, esa misma que muchas veces los empuja hacia la exclusión.

Sin duda, con aciertos y dificultades, es fundamental para las organizaciones sociales ser parte de estos pequeños pero significativos esquemas de organización social, de **recuperación de la política** y del sentido grande de la misma, de participación activa y permanente en los procesos de organización social, en los que las voces de tantos jóvenes sin oportunidades se vaya haciendo presente. Es sin duda con ellos, y no mañana, no en el futuro, sino en el **hoy**.

2.4. Algunos títulos para la construcción de una posible agenda de trabajo y discusión

Creemos importante dejar planteados algunos títulos que merecen, desde nuestro punto de vista, ser parte de una agenda de trabajo compartida.

- La sistematización de experiencias, evaluación de procesos, resultados e impactos.
- La Responsabilidad Social Empresaria en los programas de trabajo juvenil.
- Los aprendizajes, la articulación y la retroalimentación de procesos de trabajo en el ámbito regional.
- La Economía Social: alcances y limitaciones.
- El lugar de la educación formal en los programas de formación para el trabajo.
- El desarrollo de políticas públicas de inclusión laboral en el marco de la construcción de la región latinoamericana.

Bibliografía

- Comisión Económica para América Latina (CEPAL)/Centro Latinoamericano de Demografía (CELADE)/Banco Interamericano de Desarrollo (BID). 1996. *Impacto de las tendencias demográficas sobre los sectores sociales en América Latina*, Santiago, BID.
- OIT. 2003. *Panorama Laboral 2003. América Latina y el Caribe*, OIT.
- SIEMPRO-INDEC. 2003. *Encuesta de condiciones de vida 2001. Base usuarios*. <http://www.siempro.gov.ar/>
- DÁVILA LEÓN, Oscar; Raúl IRRAZABAL MOYA; OYARZÚN CHICUY, Astrid. 1995. "Los jóvenes como comunidades realizadoras: Entre lo cotidiano y lo estratégico", en Programa Interdisciplinario de Investigación en Educación, *Ni adaptados ni desadaptados, sólo jóvenes. Siete propuestas de desarrollo juvenil*, Santiago de Chile, pp. 85-134.
- PÉREZ ISLAS, José Antonio; URTEAGA, Maritza. 2001. "Los nuevos guerreros del mercado. Trayectorias laborales de jóvenes buscadores de empleo", en PIECK, Enrique, *Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social*, México, coedición UIA, IMJ, UNICEF, CINTERFOR-OIT, RET Y CONALEP, pp. 333-354.
- FILMUS, Daniel. 2001. "La educación media frente al mercado de trabajo: cada vez más necesaria, cada vez más insuficiente", en BRASLAVSKY, Cecilia (org.), *La educación secundaria. ¿Cambio o inmutabilidad?*, IPEE-UNESCO y Santillana, Buenos Aires, pp. 149-221.
- Universidade Estadual de Campinas et al. 2001. *Avaliação de impacto do Programa Capacitação Solidária (PCS) sobre os egressos de cinco regiões metropolitanas*, São Paulo, Capacitação Solidária.

Pensar las experiencias desde las propias experiencias

María Eugenia Longo*

Mariana Laporte**

Stefania Boccaleoni***

Introducción

Este trabajo presenta los aspectos que se ponen en juego en las prácticas y experiencias desarrolladas en torno a la inclusión laboral juvenil.

Este material toma como base los intercambios y debates generados en los talleres del I Encuentro Latinoamericano sobre Inclusión Laboral Juvenil organizado por Fundación SES, MLAL y redEtis.

Los ejes temáticos que guiaron el debate en los talleres, y que se utilizaron para organizar y analizar posteriormente el material para este artículo, fueron¹:

- Las concepciones acerca del trabajo, el contexto y los mercados.
- El impacto y/o los cambios en la calidad de vida de los jóvenes.
- Los actores involucrados y los equipos de trabajo.
- Las metodologías y el tipo de relación entablado con el contexto local productivo.
- Los dispositivos de acompañamiento para el aprendizaje.
- La evaluación de resultados.

* Asistente técnica de redEtis (red de Educación, Trabajo e Inserción Social-América Latina) del IIPE-IDES.

** Responsable del Programa de Inserción Laboral Juvenil de Fundación SES (Sustentabilidad-Educación-Solidaridad).

*** Cooperante en Argentina de MLAL PROGETTOMONDO (Movimiento Laico para América Latina).

1 Los títulos y subtítulos de este trabajo no respetan la numeración de los ejes desarrollados en el taller. Algunos temas se fundieron conformando un solo apartado, debido a que los contenidos estaban relacionados.

Luego de analizar el material de los talleres, se observó que algunos ejes han sido o están siendo desarrollados, razón por la cual se cuenta con una mayor experiencia y una mejor sistematización (por ejemplo, las nociones acerca de un abordaje integral o las concepciones del trabajo no limitadas a lo productivo). En cambio, otros temas aparecen expuestos con mayor debilidad; es decir, con menor claridad, menos contenidos y definiciones (por ejemplo, los indicadores para evaluar las experiencias o la sistematización de los resultados). Estos últimos no han sido lo suficientemente trabajados debido a múltiples motivos –como la corta experiencia en la materia, para mencionar alguno–, pero en todos los casos existe un reconocimiento de ese déficit y una búsqueda de soluciones y caminos en pos de un avance de las experiencias.

Cabe señalar que las instituciones participantes fueron, principalmente, organizaciones comunitarias y organismos estatales, además de algunas fundaciones empresariales y/o empresas, aunque este último sector contó con menor presencia.

1. Las concepciones que rondan las experiencias

1.1. Concepciones acerca del trabajo

La concepción dominante en las diversas experiencias de inclusión laboral de jóvenes es aquella que concibe el trabajo como una forma de realización personal y como un medio para el reconocimiento social de los sujetos.

Varios talleristas hicieron hincapié en la importancia del trabajo –en un sentido amplio– para los procesos de construcción identitaria tanto personal como colectiva. El trabajo cumple un rol importante para la identidad, en tanto permite “encauzar las potencialidades de las personas y erigirse en espacio de crecimiento”, y en tanto es un “espacio para la definición de un proyecto de vida”.

“Editamos 35.000 ejemplares y trabajamos con 270 personas, para quienes la revista es no solamente un medio de ingreso sino también un marco de referencia, una esperanza de una vida mejor, y una pertenencia: ‘Yo soy de Hecho en Buenos Aires’. Es pasar de un estado de vulnerabilidad social, de no tener un marco de referencia que permita acceder a una vida digna a ser vendedor o vendedora de Hecho en Buenos Aires. Implica una pertenencia, no importa cuántas revistas venda cada uno. En ese sentido, el proyecto tiene muchas aristas: otorga pertenencia

y, además, brinda un recurso económico, que es fundamental.”

(Representante de Hecho en Buenos Aires, Argentina.)

En la medida en que el trabajo es concebido como un modo de integración social de los jóvenes, es importante plantear la pregunta sobre su calidad. Si se habla de generar actividades que puedan contenerlos y dignificarlos, se habla también de que no cualquier ocupación (por ejemplo, las de baja calidad, malas condiciones o bajos salarios) conlleva en sí misma la posibilidad de generar condiciones de desarrollo personal y protagonismo social.

En torno a ello, las definiciones presentes en las diversas experiencias se enfrentan al dilema de dar prioridad, en algunas ocasiones, a la inclusión por sobre la calidad. Esta disyuntiva, en un contexto de deterioro generalizado de las condiciones y los contenidos de las ocupaciones, deja en una encrucijada la difícil tarea de evitar legitimar el sistema de explotación y segmentación que forma parte de las mismas condiciones que generaron el problema: la exclusión de los jóvenes de los circuitos de formaciones y actividades con calidad.

1.2. Concepciones acerca del mercado y el contexto

Las concepciones subyacentes en los proyectos y programas sobre el contexto –en un sentido amplio– y el mercado plantean una serie de dificultades que enfrenta la integración de los jóvenes. El marco dentro del cual se planifica y se proyecta la inclusión laboral está caracterizado por la segmentación, la precariedad, la inestabilidad y una profunda desigualdad de oportunidades. Por eso resulta interesante el debate acerca de las contradicciones que conlleva la búsqueda de inclusión en el mismo espacio cuyas reglas predisponen a la exclusión de los jóvenes protagonistas de las experiencias; o acerca de cómo transformar los condicionamientos en oportunidades para reorientar las trayectorias de los jóvenes.

Como se verá más adelante, ese contexto está compuesto por una multiplicidad de actores que ejercen influencia y poseen responsabilidad sobre las distintas dimensiones y/o el éxito en la inclusión.

1.3. Concepciones acerca de la inclusión laboral

La discusión acerca de cómo concebir y proyectar la inclusión estuvo centrada en la idea de que ésta debe estar ajustada a la realidad de los jóvenes, conside-

rando sus diferencias y características particulares (como el género o la pertenencia rural o urbana, que imprimen particularidades a las intervenciones).

Por otra parte, se coincidió en que la inserción no puede estar desvinculada de los recorridos previos de los jóvenes; es decir, de sus biografías y sus trayectorias educativas y familiares. Para ser efectiva, la inclusión debe ser concebida en todas sus dimensiones: social, laboral, educativa, comunitaria. Así lo hicieron saber los participantes de los talleres.

“Ésa es sintéticamente nuestra propuesta, que está enmarcada en una inclusión integral, donde la cuestión de la inclusión laboral es un tema importante pero que no deja de ser una parcialidad de la inserción de los jóvenes. Si no se incluye socialmente y no se incluye políticamente poco le puede servir esta salida laboral, la microempresa, etc., en este mundo globalizado, y de un consumismo exagerado y de competitividad.”

(Representante del Centro de Investigación y Promoción Educativa y Social -CIPES-, Argentina.)

Otro tema que generó un debate interesante fue cómo medir la inclusión si se la entiende en el sentido integral recién mencionado. Capacitar no significa insertar laboralmente. Las intervenciones, además de formar y capacitar, deben complementarse con acciones que acompañen el prolongado proceso de inserción. Ésta no debe ser pensada como un momento puntual sino que debe ser considerada como una construcción permanente y una oportunidad constante que es necesario crear a lo largo de la vida de los jóvenes.

En este punto la mayoría coincidió en que alcanzar la inclusión implica lograr la permanencia de una participación activa de los jóvenes en el mercado de trabajo, pero también en la sociedad.

“...que la formación profesional y las experiencias laborales tienen que estar enmarcadas desde un contexto educativo. Entendemos el trabajo desde la potencialidad de los jóvenes y no desde el lugar de las carencias; tenemos que generar con todas nuestras acciones contextos institucionales que puedan acompañar, fortalecer y sostener en el tiempo los procesos, y que sean institucionales democráticos y dirigidos por los jóvenes.”

(Representante de Crear Vale la Pena -CVLP-, Argentina.)

Asimismo, la discusión acerca de qué significa la inclusión remitió a la pregunta sobre quién es el responsable de incluir y sobre cómo generar mecanismos que trasciendan a gobiernos y políticas concretas, debido a que en un contexto

de desigualdad de oportunidades, la respuesta debe ser individual y colectiva. De ahí la importancia que la mayoría le concedió a la necesidad de incidir en las políticas públicas, para que las experiencias de inclusión no sean esfuerzos aislados y carentes de continuidad y permanencia, sino el producto de una planificación política.

Y como por definición todo lo que es público afecta a los diversos integrantes de la sociedad, la conclusión anterior derivó igualmente en la importancia de generar un entramado de instituciones y organizaciones que apoyen la inclusión: ONG, empresas, municipios, etc. Se reflexionó acerca de la responsabilidad conjunta de los diversos actores –públicos y privados– en el éxito y la adecuación de los proyectos a las comunidades de las que (los jóvenes y los proyectos) son parte.

2. Los perfiles de los jóvenes

La mayoría de las experiencias trabaja con jóvenes de perfiles heterogéneos, aunque con el denominador común de ser desfavorecidos en uno u otro aspecto. Se trata de jóvenes pobres, que no trabajan ni estudian, analfabetos o desertores de la escuela. Jóvenes indígenas, con algún tipo de discapacidad, jóvenes que viven en la calle o que han delinquido; en todos los casos, la sociedad les ha impuesto una fuerte carga simbólica de estigmatización, rechazo y discriminación (por su pertenencia social o cultural, su falta de recursos o su marginalidad).

Por lo tanto, es importante intervenir a partir de las características mencionadas y operar sobre la estigmatización social derivada de ellas. Varias experiencias tienen en cuenta esto último.

“Veíamos que mucha gente tenía una autoestima muy baja, que les costaba romper con la dinámica de ser subsidiado. En un punto pensaban: ‘Prefiero seguir recibiendo asistencia y no entrar en el circuito, por miedo a que me vuelvan a golpear otra vez’. Hay mucho para trabajar con la gente que está desempleada y que, ante alguna propuesta laboral, le cuesta asumir esa posición. Hay mucha gente que está muy deprimida y lo que veíamos es que cuando los padres están sin trabajo, se pierde lo que es la cultura del trabajo, se pierde la dimensión de qué es estar trabajando...”
(Representante del Servicio de Empleo de la Asociación Mutual Israelita Argentina –AMIA–, Argentina.)

La segunda reflexión es que estos jóvenes muchas veces son producto de los procesos de selección a los que apelan los proyectos; por eso resulta interesante preguntarse acerca de los mecanismos mediante los cuales son elegidos para cada experiencia. Muchas veces los proyectos para seleccionar un grupo se ven limitados como consecuencia de los condicionamientos que –lejanos a la estrategia institucional– imponen los financiadores o las modas.

3. Los actores involucrados y los equipos de trabajo

3.1. Los actores y el rol de cada uno en las experiencias

Una vez definido el panorama respecto de la concepción del trabajo, de la inserción y del mercado laboral, se hizo referencia a los actores involucrados de alguna forma en el proceso de inclusión laboral de los jóvenes.

Varios talleristas hicieron hincapié en la imposibilidad de separar la dimensión económica de la creación de empleo con la dimensión social y sobre todo política. Insertar laboralmente a estos jóvenes no significa pensar solamente en políticas de empleo y de generación de trabajo, sino también en instrumentar políticas educativas, de desarrollo social; es decir, políticas sectoriales vinculadas.

A partir de esta reflexión surgieron fuertemente las siguientes preguntas: ¿Quién es el responsable de la inclusión? ¿Cuál es el lugar de las organizaciones, de las instituciones públicas, del Estado y de las empresas? La mayoría coincidió en que hablar de inserción laboral de jóvenes significa construir un espacio público, dentro del cual es esperable que participen distintos actores, de tal forma de generar un proceso de construcción multiactoral.

Una premisa, compartida entre los grupos, es que las alianzas dan un fuerte valor agregado al trabajo con los jóvenes, sobre todo en un escenario en el cual uno de los objetivos es incidir en la formulación de políticas públicas.

Hoy, aliarse para la inserción de los jóvenes significa relacionarse con actores como el Estado, las empresas, la escuela, la universidad, la sociedad civil organizada, los gremios y organizaciones técnicas específicas.

“Cuando generamos este proyecto lo primero que nos dimos cuenta es que no podía hacerse solo, que no sólo se podía hacer desde el ámbito de la escuela, no se podía hacer sólo desde el ámbito de la organización social. Inmediatamente nos dimos cuenta

de que era tan compleja la situación de hincarle el diente a esto de lo laboral que no bastaba sólo desde la organización social, y había que ir a buscar a otros actores. Esto para nosotros fue todo un desafío. Entonces salimos a buscar; tuvimos contacto en el mundo empresario, tuvimos contacto con algunos organismos públicos, con las universidades. Esto fue bien duro, ya que imagínense lo que era ir a hablar con un empresario, viniendo del barrio San Martín, que todos lo conocen, de la importancia que tenía en sumarse a esto; jamás pidiéndole plata sino sus conocimientos, el saber hacer negocios. Ahí nos dimos cuenta de que la organización social, la empresa, el estado, la universidad, no son un bloque homogéneo..."

(Representante de Asociación Emprender Mendoza –ASEM–, Argentina.)

Los actores involucrados varían mucho según los proyectos. La escuela, sin embargo, constituye casi siempre un actor fundamental. La escuela como un lugar (si bien en algunos casos no puede contener a los jóvenes) al cual tendrían que poder volver, así como un lugar utilizado por las organizaciones para llevar adelante las actividades, en algunos casos aportando los docentes que implementan la capacitación en los proyectos.

En lo que concierne al Estado, el debate fue controvertido. Los participantes acordaron que su intervención es clave, pero remarcaron que para que sea efectiva es necesario articular los programas con otros actores, apelando a una extrema flexibilidad.

"El 'éxito' de la Red GESOL ha sido evitar la exclusión social pero no eliminar la pobreza. Es más, creemos que no es nuestra misión institucional, porque no lograríamos eliminar la pobreza, pero sí hemos logrado que ninguno de nuestros jóvenes sea un excluido social ni que tampoco esté desvinculado del mundo del trabajo y la producción. No pretendemos reemplazar al Estado. Tenemos muy claro que necesitamos a un Estado fuerte que trabaje al servicio de las mayorías, y que trabaje codo a codo con las ONG en la lucha contra la pobreza y en el aumento de la empleabilidad de los jóvenes."

(Representante de la Red de ONG GESOL, Argentina.)

Otros, en cambio, señalan que el Estado no es sólo un actor con el cual trabajar, sino también un espacio a ocupar con la presencia política de la sociedad civil.

A partir de una de las experiencias del Brasil se llegó a que, a través de alianzas con agentes estatales, se puede lograr incidencia en lo público. En ese sentido, se afirmó, la generación de contactos con instancias estatales locales son más sólidas y efectivas que los intentos de generar cambios en las cúpulas del gobierno.

Si bien los participantes del encuentro consideraron a las empresas como actores fundamentales, surge continuamente una tensión con respecto a la participación que éstas deben tener en la estrategia de inserción de los jóvenes.

Muchas veces las organizaciones de la sociedad civil consideran que son las empresas las que estigmatizan a los jóvenes de los sectores populares, y los discriminan por su procedencia cultural, geográfica o económica. Esto dio pie a que otras organizaciones plantearan la necesidad de trabajar dentro de las empresas para erradicar estos prejuicios.

En este sentido, se registró una variada modalidad de alianzas entre organizaciones de la sociedad civil y las empresas: muchas veces para acompañar la etapa de formación de los jóvenes debido al conocimiento (*know how*) que tienen las empresas sobre el negocio o la posibilidad de pensar el negocio, por su profesionalidad y por la estructura de que disponen, utilizada para la etapa formativa y de práctica. En otras ocasiones se logró generar acuerdos de pasantías; o también que los empresarios sean mentores y tutores de proyectos. También, desde ya, que participen solamente como financiadores.

“Los cursos que se plantearon y se lanzaron fueron producto también de un primer estudio inicial. Básicamente el objetivo es que ese modelo, luego de finalizado el proyecto, quede en poder de las instituciones de capacitación y en la alianza con el sector empresarial. Queremos que tomen esto como un tema importante, que ellos mismos estén enviando información a las instituciones de capacitación, y que se den cursos avanzados, productos que respondan a esas demandas. Entendemos que, cuanto más articulemos la oferta con la demanda, más posibilidades tenemos de que los jóvenes se capaciten de acuerdo a esas demandas.”

(Representante de Fundación Comunitaria CIRD, Paraguay.)

Asimismo, a veces el rol de la empresa es el de asesorar a la organización para transmitirle las necesidades del mercado laboral en función de la formación a desarrollar; en otros casos, las compañías funcionan como puentes con diferentes empresas y tienen el compromiso de involucrarlas.

“Nosotros hemos empezado los cursos en el 2001 pero permanentemente hay una evaluación y un reacomodo del diseño de acuerdo a lo que vamos conversando con las empresas; qué cosas van cambiando, qué cosas quieren que se incorpore.

(...) La colocación es sumamente complicada, pero tenemos ya felizmente una base de datos de empresas con las que trabajamos. Y lo bueno es que después son las mismas empresas las que pasan la voz.”

(Representante de Servicios Educativos El Agustino -SEA-, Perú.)

Otros actores que aparecieron durante la discusión fueron, por un lado, la familia –considerada un actor importante en el proceso de formación y de inserción de los jóvenes– y, por el otro, los gremios y los organismos técnicos específicos muchas veces estatales o municipales (ej. INTI, universidades) en la función de asesoramiento técnico.

3.2. Los perfiles de los equipos técnicos que acompañan las experiencias

A la hora de hablar de los perfiles adecuados de las personas que conforman los equipos técnicos, surge la necesidad de conjugar especialización técnica con una experiencia de trabajo sobre el tema social.

Los contenidos de la currícula del proceso de formación y la metodología de acompañamiento del joven durante su primer empleo o trabajo independiente no pueden prescindir de su *background* cultural. Esta consideración es importante porque las experiencias apuntan a que los jóvenes se articulen, desde su propia cultura, con un mercado de trabajo que les exige una cultura totalmente distinta. Facilitar el encuentro entre estas dos culturas implica la creación de una relación de confianza entre el equipo y el joven, que permita traducir en un lenguaje nuevo los contenidos del trabajo, conjugando dos aspectos: la experiencia técnica que tienen los primeros y los códigos de los destinatarios de las experiencias.

En ese sentido, es fundamental que la figura del adulto, docente o tutor no sea paternalista –benefactor, dador de las cosas–, sino que sea parte de la construcción, a la par del joven y cediendo espacio a su protagonismo.

Esto se condice con la mencionada concepción del trabajo: la experiencia lleva a los jóvenes a ser protagonistas, a transformarlos en sujetos activos en la construcción de una identidad colectiva.

“...es importante destacar que la Oficina de Empleo y Formación, La Casita, poco a poco fue siendo manejada más que por nosotros, por un grupo de jóvenes voluntarios de ese territorio. Empezamos con 10 chicos, y actualmente es un equipo de 60 compañeros, que ya no son tan jóvenes; están cerca de los 30 años muchos de ellos. Pero sigue funcionando como una estructura que está a la par de la institución, el centro de los grandes análisis, de las relaciones, de las tomas de decisiones. Otra característica nuestra es que involucramos en la toma de decisiones a los sujetos de nuestras prácticas. Actualmente con el grupo de jóvenes hay una alianza estratégica donde ellos tienen determinado poder de decisión y nosotros aportamos lo que

sabemos más que ellos. Esos muchachos no están subordinados a nosotros, sino que estamos de igual a igual."

(Representante del Centro de Investigación y Promoción Educativa y Social –CIPES–, Argentina.)

En este punto la mayoría de los participantes coincidió en la importancia de no perder de vista el tejido social de donde provienen los jóvenes, así como tener en claro que los equipos técnicos siempre cumplen un rol de intermediación entre dos mundos, más allá de la diversidad de los perfiles de cada uno. Por eso algunas experiencias presentadas consideraron la participación y el compromiso de la familia como facilitadora del proceso de formación de los jóvenes.

En todos los casos coinciden en que el objetivo del trabajo del equipo es lograr una mayor participación de los jóvenes, ya sea fomentando el trabajo entre pares, involucrándolos en la toma de decisiones o siendo multiplicadores de su propia experiencia o formadores. A partir de allí y con este supuesto, hay organizaciones que eligen docentes universitarios; otras toman voluntarios o asistentes sociales que puedan evaluar proyectos económicos; algunas prefieren sus propios técnicos y otras seleccionan personas de los barrios para el acompañamiento, como lo señala la siguiente cita:

"...capacitamos a personas, recursos humanos de la comunidad en la que estamos trabajando. No traemos estudiantes de la facultad o extranjeros de otra ONG. Trabajamos con los mismos pobres, personas que toman el compromiso de luchar por esta población, y los capacitamos para que queden recursos humanos capacitados que son recursos permanentes en la comunidad, y multiplicadores y los mejores ejemplos que podemos proveer para estos jóvenes, porque ven que su mentor vino del mismo entorno y pudo salir de sus problemas. Seguramente no van a salir de la pobreza pero sí van a vivir mucho mejor."

(Representante de ProJOVEN, Paraguay.)

Algunas organizaciones priorizan que los equipos conjuguen experiencia en formación y trabajo con juventud y conocimiento del mercado; otras sostienen que es mejor que sean personas insertas en el mercado laboral, que enseñen lo que realizan para que los jóvenes vivan situaciones reales de aprendizaje. Esto ayudaría a establecer contactos con recursos existentes en el mercado y facilitaría el proyecto.

Todos reconocen la necesidad de tener un equipo multidisciplinario para abordar el acompañamiento. Profesionales que asistan en lo productivo, en la

gestión financiera y el apoyo administrativo. Un equipo que sepa de producción, otro que pueda trabajar los temas de *marketing* y comercialización, para evaluar el mercado; y profesionales que estén vinculados a las empresas y que puedan detectar necesidades de formación. Asimismo, se considera necesario que los equipos busquen ser flexibles, estables, legítimos y reconocidos por los jóvenes, para convertirse en referentes.

Otra reflexión interesante, aunque diferente, es la que surge de una paradoja: muchas veces se reproducen en las organizaciones las malas prácticas laborales que se critican y se quieren cambiar en la sociedad. Los equipos técnicos padecen el tema de trabajar en condiciones de inestabilidad, contratos a término, falta de beneficios sociales. Como se dijo en algún momento, “estamos promoviendo trabajo digno para los jóvenes, pero no hay que olvidarse de que también la gente que trabaja para y con ellos tiene derecho a una buena condición de trabajo”.

Algunas organizaciones disponen de escasos fondos o no tienen alianzas fuertes y por eso se corre “el riesgo de trabajar con lo que tenemos. Si no tenemos nada, trabajamos con la nada”. Esto plantea el problema de la calidad de la formación que se está ofreciendo. En este sentido, para los talleristas es importante que los equipos se fortalezcan y capaciten.

Los participantes identificaron varios ejes de capacitación: comunicación, publicidad y *marketing*. Estos ejes pueden ser aplicados a los proyectos, a la formación en nuevas tecnologías del trabajo, nuevas concepciones y significados del trabajo y a la capacitación para orientar los proyectos productivos juveniles.

A la hora de la conformación de los equipos, en la práctica se pone énfasis en aquello que privilegia cada organización. Se parte de los perfiles de los jóvenes con los que se trabaja en función de los déficit iniciales, las orientaciones que fueron definidas, las especialidades y si están más orientadas al empleo o a emprendimientos productivos o de servicios.

4. Las metodologías empleadas para la identificación de fuentes de trabajo y las relaciones con el contexto local productivo

Existen diversas metodologías de identificación de fuentes de trabajo. Entre otras, los talleristas destacaron que “se detectan las necesidades comunitarias”; “los jóvenes presentan una idea y ellos mismos hacen una investigación de mer-

cado para conocer más sobre lo que hace falta o buscar información acerca de lo que van a hacer”; “se contratan consultoras que hacen estudios de mercado”; “se hace un diagnóstico de la vocación económica de la zona”.

“Entonces empezamos a hacer talleres entre ocupados y desocupados. La Red GESOL creó centros de formación comunitarios. Son lugares, como si fueran sociedades de fomento barriales en donde, entre otras cosas, buscábamos encontrar dónde podía haber posibilidades de empleo; posibilidades de empleo susceptibles de tener baja inversión de capital, porque obviamente a lo sumo teníamos el resultado de una indemnización, otros ni siquiera eso, y donde pudiéramos encontrar cosas de baja inversión, y baja inversión económica para hacer estudios de mercado. Entonces empezamos a hablar con los que todavía tenían trabajo, y nos contaran en su línea de producción, en qué lugar de lo que ellos veían de su trabajo, había problemas de provisión de insumos, o en la cadena productiva, o en la etapa de comercialización, en dónde podíamos llegar a encontrar nichos de mercado. Y así fue como comenzaron a surgir ideas.”

(Representante de la Red de ONG GESOL, Argentina.)

“Nosotros hicimos mucho hincapié en la detección de nuevos nichos laborales. No nos quedamos con lo que sabemos que las personas con discapacidad visual podrían hacer, sino que fuimos por más y nos preguntamos: ‘¿Qué otras cosas pueden hacer?’. Y ahí nos encontramos con un mundo de una gran cantidad de actores, de actores que intervienen en la integración laboral. Y de los nuevos nichos laborales que fuimos encontrando, el que nos dio más satisfacción tiene que ver con lo sensorial. Y partimos de la hipótesis de un prejuicio popular: que los ciegos huelen mejor porque tienen mayor sensibilidad de olfato.”

(Representante de Federación Argentina de Ciegos y Ambliopes –FAICA– Argentina.)

Esta última metodología está estrictamente ligada al perfil productivo local, al que algunas experiencias han dado una significativa relevancia.

“Considerábamos que debíamos utilizar nuestros recursos naturales para el sostenimiento y la generación genuina de empleo. Desde ese tiempo nosotros comenzamos a promocionar lo que es la llama; el animal y recurso estratégico de la zona, y direccionamos el trabajo de nuestra Asociación, que después se convertiría en Cooperativa, al tema de los textiles.”

(Representante de Cooperativa Por un Nuevo Hombre Americano –Cooperativa Punha–, Argentina.)

Sin embargo, la definición de este perfil no es clara en la mayoría de los casos, lo que complica la planificación de la experiencia. Esta discusión abrió interrogantes acerca de quiénes son los responsables de planificar ese perfil productivo local.

No obstante la escasa definición de este perfil, varias organizaciones están desarrollando relaciones estratégicas con productores locales, que se profundizan cuando los jóvenes que desarrollan sus proyectos productivos quieren fortalecer los mecanismos de comercialización, bajar costos de compras de materias primas en zonas alejadas y recibir asistencia técnica.

Otras organizaciones buscan articularse con barrios privados –*countries* que generan algunos puestos de trabajo específicos vinculados a ese estilo de vida–, identifican nichos de mercado no explorados, buscan nuevos mercados o se vinculan con empresas que reconocen a las organizaciones y les solicitan jóvenes para puestos de trabajo.

También se abordó el problema de la desvalorización de ciertos oficios y trabajos. Es el caso de oficios como los tejedores, que se relacionan con las personas más relegadas (Cooperativa Punha de Argentina).

Por último, se señaló la importancia de vincular la oferta de trabajo con las necesidades, vocaciones y motivaciones de los jóvenes.

5. Los contenidos de la formación y los dispositivos del acompañamiento para el aprendizaje

5.1. Las currículas

Con respecto a las currículas y a los contenidos educativos, aparecen diferencias en los grupos. Algunos están orientados a la inserción social, privilegian un proceso de formación personal y de desarrollo de la autoestima, de manera que los jóvenes se reconozcan como sujetos y se apropien de una nueva cultura del trabajo. Otros grupos, en cambio, dan mayor importancia y énfasis a la formación técnica en oficios. La preparación se complementa con aspectos financieros, *marketing*, análisis de mercado, cálculos de resultados, rentabilidad, administración, sobre todo en el caso de microemprendimientos juveniles.

“Durante la formación, no sólo es la formación técnica; se trabajan mucho las competencias básicas para el trabajo. Los cursos duran tres meses. Se trabaja muy fuerte en la capacitación técnica, pero nuestro fuerte, nuestro agregado y lo que las empre-

sas sacan a relucir, es la cuestión personal, cómo los chicos tienen que presentarse en las empresas, el trabajo en equipo y otras cosas básicas que tienen que trabajarse. También en este módulo se trabaja la ciudadanía. Y otro módulo que trabajamos desde nuestra última experiencia es el de liderazgo emprendedor.”

(Representante de Servicios Educativos El Agustino –SEA–, Perú.)

En todos los casos, las currículas son flexibles y adaptables a las necesidades de los jóvenes, y se definen en función de los contextos locales y de su cultura. Apuntan a generar una nueva cultura del trabajo y se diferencian, en su dinámica e implementación, del sistema educativo formal.

Además de la formación, la capacitación está dirigida, en muchas de las experiencias, a lograr que los jóvenes se inserten en su comunidad en experiencias solidarias.

5.2. Las actividades durante la formación

En la mayoría de las experiencias compartidas en los talleres, las actividades formativas que se plantean abarcan diferentes aspectos, desde las prácticas en oficios o específicamente técnicas –de acuerdo a la especialidad–, pasando por la tutoría, hasta dispositivos para desarrollar destrezas sociales.

Se podría decir que no hay discusión acerca de la importancia de la formación y el abordaje integral, más allá de lo complejo que esto signifique en la práctica; y en este mismo sentido, los rasgos y matices que adquiere lo integral son diversos, según sea la concepción de inclusión laboral de la que se parta.

Más allá de la concepción de trabajo que sustente las prácticas, es aceptado y reconocido mayoritariamente que el trabajo es un aspecto de los muchos que hacen a la inclusión y a la construcción de un proyecto de vida.

Todos coinciden en otorgarle un altísimo valor al aprendizaje en lo que se podría llamar el “desarrollo de habilidades para la vida” (bajo la modalidad que fuera: talleres, cursos, seminarios).

En este sentido, según las diferentes prácticas de los participantes, se está hablando de desarrollo de la autoestima, adquisición de responsabilidades, incremento de la autonomía e independencia, trabajo en equipo, desarrollo de la capacidad emprendedora y cultura del trabajo.

Asimismo, se pone de manifiesto la necesidad de conocer los aspectos legales y formales que hacen al trabajo –sea por cuenta propia o como empleado–: leyes laborales y obligaciones y derechos de los trabajadores.

Otro aspecto es la coincidencia en que los aprendizajes se producen en la práctica, lo que implica necesariamente planificar prácticas y/o pasantías laborales, que ponen en acción las competencias y habilidades necesarias para responder a situaciones reales de trabajo.

“Y acá es muy interesante la posibilidad para nosotros de tomar procesos educativos directamente vinculados con el hacer, y las experiencias de formación tienen que ver con estar haciendo lo que después va a ser su trabajo. (...)”

Que los chicos estén aprendiendo en los espacios de Telefé o en los espacios de Buenos Aires Live Show y que después estén haciendo pasantías dentro de esos espacios o dentro de los mismos espectáculos que organizamos dentro del programa, es para nosotros un espacio prolongado de formación.”

(Representante de Crear Vale la Pena –CVLP–, Argentina.)

Esta dimensión está en estrecha vinculación con los contenidos y currículas mencionados con anterioridad.

5.3. Las actividades para el acompañamiento poscapacitación

En este punto, se analiza desde “el día después”. Es decir, cuando termina la capacitación. Si bien no siempre este aspecto es planificado desde el inicio, cuando se da –en todos los grupos–, se traduce en un seguimiento uno a uno, lo que implica un gran esfuerzo. Este seguimiento adquiere distintas formas: visitas en las casas, llamados telefónicos, correo electrónico, existencia de uno o dos tutores, etc.

Se puede decir que parece necesario desplegar una batería de actividades e intervenciones para asistir en el logro de una efectiva inserción, más allá del tiempo de la capacitación. Tampoco el acompañamiento es similar cuando se habla de microemprendimiento juvenil que cuando se trata de empleo o autoempleo.

Por lo que se observa, en esta instancia de acompañamiento es clave el entramado local; éste tiene que estar preparado para jugar ese papel. Lo que lleva a comprender que el momento poscapacitación tiene que estar diseñado y pensado desde el comienzo, y debe formar parte de la calidad integral de la propuesta de capacitación. En otro capítulo, donde se presenta la experiencia de la Fundación Gente Nueva, se da cuenta de la construcción de este complejo entramado para acercar a los jóvenes al trabajo; todas las articulaciones, vinculaciones y relaciones necesarias para hacer de puente entre los jóvenes y las oportunidades.

6. La evaluación de resultados

6.1. Los resultados esperados

Respecto de los resultados esperados, y con relación a lo que se quiere lograr, apareció con mucha fuerza la idea de afianzamiento de la identidad, el logro del protagonismo de los grupos de base, el desarrollo de la capacidad y las actitudes emprendedoras, la conciencia en derechos, el pasaje de los sectores informales a los sectores formales, la finalización de la escuela media, la construcción de un proyecto de vida –y no sólo un proyecto de inserción laboral–, la ampliación de la escala de cobertura y el armado de redes, la inclusión de los jóvenes estigmatizados, el incremento de sus ingresos, y la sustentabilidad de los planes de negocios.

En los resultados enunciados en el párrafo anterior se hallan distintos niveles de especificidad. Algunos están más vinculados a lograr cambios en la subjetividad de los jóvenes, entendiéndolos como parte de un proceso más amplio que la inclusión laboral (entre otros, el aumento de la autoestima, el afianzamiento de la identidad, la vuelta a la escuela, etc.). Otros hacen referencia al trabajo grupal y en equipo, como el asociacionismo, el trabajo cooperativo, el protagonismo juvenil y el armado de redes. Así como también aparecen aquellos más estrechamente relacionados con el trabajo, como un plan de negocios sustentable y el incremento en los ingresos.

6.2 Los indicadores para verificar resultados

Con relación a este tema, cabe señalar que la evaluación de resultados es considerada como algo en construcción, pendiente y difícil de abordar, por la falta o desconocimiento de sistemas formales para realizarla. Esto fue planteado en términos de necesidad, destacando que se le otorga valor.

No obstante, todos ponen en práctica algún tipo de evaluación. En algunos casos, a través de la formulación de proyectos laborales, como resultado de los talleres que realizan. En los casos en que han recibido créditos, en el cumplimiento de su devolución. En otros casos, la evaluación es de proceso, mensualmente y para hacer correcciones con los docentes, alumnos y coordinadores.

Entonces, los distintos resultados se verifican evaluando si hubo inserción laboral concreta, si el emprendimiento ha generado otros empleos, si hubo aumento en los ingresos, si se sostiene a lo largo del tiempo y si está inserto en

redes; y también, si a partir de tener un empleo o participar en un emprendimiento han vuelto a la escuela aquellos que no la habían terminado... Todas estas miradas son las que se ponen en juego para evaluar resultados.

Por ello, los indicadores buscados para monitorear los impactos del proyecto en la calidad de vida de los jóvenes deben incluir múltiples aspectos, acordes a la definición de inserción laboral presente en las intervenciones. Resulta necesario analizar no solamente los cambios en la esfera personal (mejoras en la autoestima, en el aspecto físico así como en los ingresos y en la estabilidad de una ocupación) sino también cambios en las formas y amplitud de relaciones que generan. Es necesario comprender que existe inclusión cuando el desarrollo personal está acompañado por integración social.

En ese sentido, la evaluación de la inclusión debe atender a las diferentes dimensiones de la persona, como así también escuchar las diversas voces que participaron en el proyecto, privilegiando la perspectiva de los propios jóvenes como protagonistas de sus vidas y de la generación de nuevas oportunidades.

La evaluación de resultados sigue siendo, como se dijo al comienzo, una tarea pendiente en la mayoría de las experiencias y, al mismo tiempo, un punto al que suele darse mucha importancia.

ANEXO

Organizaciones y programas latinoamericanos que trabajan para la inclusión laboral de jóvenes con menos oportunidades

Participantes del Primer Encuentro Latinoamericano de Inclusión Social - Argentina, 2004.

Nombre de la institución: Academia de Desenvolvimento Social

Nombre del referente institucional en el tema: Ana Karina Araujo de Moraes

Dirección institucional: Rua Marques de Amorim, 114, Boa Vista

Ciudad: Recife. **Estado:** Pernambuco. **País:** Brasil

Correo electrónico: karina@academiasocial.org.br /
incubadora@academiasocial.org.br

Misión institucional: Canalizar inquietudes juveniles para generar mudanzas sociales. Es decir, fortalecer el movimiento juvenil que tiene propuestas de cambio, impactando así en el desarrollo social.

Nombre de la institución: ADEC - Agencia para el Desarrollo Económico de la ciudad de Córdoba

Nombres de los referentes institucionales en el tema: Ing. Félix Mitnik e Ing. Martín Dellavedova

Dirección institucional: Caseros 344, PB (5000)

Ciudad: Córdoba. **Provincia:** Córdoba. **País:** Argentina

Teléfonos: (0351) 4341-636 al 39

Correo electrónico: dellavedova@argentina.com

Misión institucional: Promover el desarrollo económico local, articulando la cooperación público-privada e identificando iniciativas de ambos sectores para promoverlas y/o desarrollarlas.

Nombre de la institución: Hogar Escuela Obispo Colombres

Nombre de los referentes institucionales en el tema: Padres Rogacionistas del Corazón de Jesús

Dirección institucional : Av. Alem 3000

Ciudad: San Miguel de Tucumán. **Provincia:** Tucumán. **País:** Argentina

Teléfonos: (0381) 15-5019267 y (0381) 15-5021151

Correo electrónico: adptucuman@yahoo.it

Misión institucional: Trabajar con los jóvenes carenciados de la periferia de San Miguel de Tucumán para brindar una educación formal (Escuela EGB 3 y 1 Polimodal) y una educación no formal extracurricular para jóvenes y adultos, a fin de obtener una rápida salida laboral final.

Nombre de la institución: Asociación Ágape

Nombre del referente institucional en el tema: Dinora Arias

Dirección institucional : Apartado postal # 28

Ciudad: San Salvador. **País:** El Salvador

Teléfono: (503) 451-2667

Correo electrónico: direntra@agape.com.sv

Misión institucional: Brindar atención a los sectores más desprotegidos de la sociedad, contribuir a satisfacer sus necesidades, para que puedan optar por un mejor nivel de vida y sean capaces de contribuir al desarrollo de su entorno.

En función de ello, ejecutar actividades productivas y programas de servicios lícitos, profesionales y de calidad, orientados por principios éticos y valores cristianos, que le permitan proyectar su imagen institucional a nivel nacional e internacional. La Asociación Ágape cuenta con el recurso humano idóneo, identificado con los valores institucionales, el alto espíritu de servicio, la sensibilidad humana, la mística de trabajo, la capacidad de aprendizaje y de adaptación.

Nombre de la institución: Alternativa, Centro de Investigación Social y Educación Popular

Nombre del referente institucional en el tema: Lic. Miyaray Benavente Ercilla

Dirección institucional: Jirón Emeterio Pérez 348, Urb Ingeniería

Ciudad: Lima. **País:** Perú

Teléfonos: 481-0265; 481-1585 y 481-5801. **Fax:** 481-6826

Correo electrónico: direcc@alter.org.pe / helbert@alter.org.pe/
ricardo@alter.org.pe

Misión institucional: Contribuir al desarrollo del país potenciando las capacidades, dinámicas e iniciativas que despliega la población que vive en el Cono Norte de Lima, para hacer frente a sus necesidades.

Alternativa parte de una concepción integral del desarrollo humano, que tiene en cuenta la importancia de la dimensión económica, sin la cual no puede satisfacer necesidades de subsistencia, y que debe tener como fin a la persona humana, considerando también otras dimensiones básicas como la social, la política, la cultural, la organizativa, la medio ambiental y la espiritual.

Esta concepción del desarrollo implica un concepto de democracia, que supone el mejoramiento de la calidad de vida, incluye la ampliación de las posibilidades y opciones de la población de decidir autónomamente sobre su destino así como la construcción de relaciones equitativas, justas y participativas entre los miembros de la sociedad y entre hombres y mujeres.

Considera el Cono Norte de Lima Metropolitana y la Cuenca del Chillón como un espacio geopolítico, dada su complejidad urbana, su sistema vial, el desarrollo de servicios, sus recursos naturales –como el litoral–, su área agrícola y su infraestructura productiva industrial –ejes Panamericana Norte y Túpac Amaru.

Nombre de la institución: Servicio de Empleo AMIA - Asociación Mutual Israelita Argentina

Nombre del referente institucional en el tema: Verónica Albajari

Dirección institucional: Uriburu 650

Ciudad: Buenos Aires. **País:** Argentina

Teléfono: (011) 4959-8883

Correo electrónico: valbajari@amia-empleos.org.ar

Misión institucional: Brindar ayuda (asesoramiento, capacitación, acciones de intermediación) a aquellas personas desempleadas o con interés en cambiar de empleo.

Nombre de la institución: APADIM

Nombre del referente institucional en el tema: Luis Ángel Gaviglio

Dirección institucional: Salta 1761

Ciudad: San Francisco. **Provincia:** Córdoba. **País:** Argentina

Teléfono: (03564) 423431

Correo electrónico: angav54@hotmail.com

Misión institucional: Integrar, rehabilitar y capacitar a discapacitados.

Nombre de la institución: APRODEIN - Asociación de Productores para el Desarrollo Integral

Nombre del referente institucional en el tema: Hugo Alberto Bertino

Dirección institucional: Uruguay 315

Ciudad: Villa de María de Río Seco. **Provincia:** Córdoba. **País:** Argentina

Teléfonos: (03522) 15-649964 y (03522) 422276

Correo electrónico: aprodein@arnet.com.ar

Misión institucional: Contribuir a la sustentabilidad del sistema, generando oportunidades y promoviendo actitudes en los sectores más desprotegidos de la población.

Nombre de la institución: Asociación Civil Manos Solidarias

Nombre del referente institucional en el tema: Marta Olga Salomone

Dirección institucional: San Martín 342 - 1º Of. 19 (5280)

Ciudad: Cruz del Eje. **Provincia:** Córdoba. **País:** Argentina

Teléfonos: (03549) 42-1581 y (03549) 42-2903

Correo electrónico: manoscde@arnet.com.ar

Misión institucional: Promover la inclusión social, educativa y laboral de adolescentes y jóvenes cruzdelejeños con menores oportunidades, mediante la participación comprometida y organizada de diferentes sectores sociales, creando formas de trabajo diferentes hacia un aprendizaje compartido.

Nombre de la institución: Asociación del Centro Ecuménico de Acción Solidaria

Nombre del referente institucional en el tema: Marco Ochoa

Dirección institucional: Segurola 4240

Ciudad: Buenos Aires. **País:** Argentina

Teléfono: (011) 4611-6100 y (011) 4501-1640. **Fax:** (011) 4-611-6100

Correo electrónico: ceasol@uolsinectis.com.ar

Misión institucional: Promover la participación de niños, adolescentes, jóvenes y mujeres adultas de sectores populares en la construcción de una democracia con oportunidades para todos en educación, salud y trabajo.

Nombre de la institución: Asociación Be. Pe. (Bienaventurados los Pobres)

Nombre del referente institucional en el tema: Juan José Sánchez

Dirección institucional: Av. Güemes 1121 (K4700CLL)

Ciudad: San Fernando del Valle de Catamarca. **Provincia:** Catamarca. **País:** Argentina

Teléfono: (03833) 43-0915. **Fax:** (03833) 43-0154

Correo electrónico: central@bepe.org.ar

Misión institucional: Promover con las familias pobres, el desarrollo de alternativas de vida económicamente viables y ecológicamente sostenibles. Fortalecer el protagonismo político social de los sectores populares. Promover la construcción de valores sociales que aseguren el respeto por la diversidad y dignidad de la vida humana.

Nombre de la institución: Asociación de Apoyo al Primer Taller Protegido del Chaco

Nombre del referente institucional en el tema: Gabriel Enrique Bezi

Dirección institucional: López y Planes 381 (3500)

Ciudad: Resistencia. **Provincia:** Chaco. **País:** Argentina

Teléfono: (03722) 433917

Correo electrónico: chaco1@arnet.com.ar

Misión institucional: Formar y capacitar en el marco laboral a la persona con discapacidad para su inserción en el campo laboral competitivo, y fomentar la creación de microemprendimientos que contengan en su mayoría a personas con discapacidad.

Nombre de la institución: AEC - Asociación de Empresarios Cristianos

Nombre del referente institucional en el tema: Sara C. de Talavera

Dirección institucional : Siria 350 c/ Ayala Velázquez

Ciudad: Asunción del Paraguay. **País:** Paraguay

Teléfono: (0595-21) 202-230

Correo electrónico: adec@adec.org.py

Misión institucional: Participar activamente en la transformación y el desarrollo de nuestra sociedad y promover la formación integral del empresario y su responsabilidad social.

Nombre de la institución: CAPYME - Fundación Emprender

Nombre del referente institucional en el tema: Enrique Bovedo Q.

Dirección institucional : Ntra. Sra. De la Asunción N° 1075 c/ Jejuí

Ciudad: Asunción del Paraguay. **País:** Paraguay

Teléfonos: (0595-21) 447-993/040

Correo electrónico: aboveda@emprender.org.py

Misión institucional: Estimular la actitud emprendedora de las personas, su liderazgo, autogestión individual y asociativa, como medio para alcanzar el desarrollo sustentable de las comunidades.

Nombre de la institución: Centro de Mujeres Clorindenses

Nombre del referente institucional en el tema: Alicia Elisabeth Ronco

Dirección institucional : Rivadavia 743

Ciudad: Clorinda. **Provincia:** Formosa. **País:** Argentina

Teléfonos: (03718) 426615; (03718) 42478 y (03718) 424593

Correo electrónico: lizziron@yahoo.com.ar

Misión institucional: Como asociación civil autónoma y pluralista, impulsar y velar por la incorporación y participación plena, en condiciones de igualdad, de las mujeres jóvenes y hombres de la comunidad, basándose en el principio universal de igualdad, libertad y justicia social. Brindar una amplia gama de servicios y oportunidades a la comunidad, satisfaciendo ciertas necesidades de nuestra comunidad y contribuyendo a mejorar la calidad de vida, a través del accionar y la capacidad de nuestro gran equipo humano.

Nombre de la institución: Fundación Comunitaria CIRD

Nombre del referente institucional en el tema: Dr. Agustín Carrizosa

Dirección institucional : Mcal. López 2029 esq. Acá Carayá

Ciudad: Asunción del Paraguay. **País:** Paraguay

Teléfono: (0595-21) 212-540

Correo electrónico: cird@cird.org.py

Misión institucional: Promover e incrementar el impacto y la sostenibilidad de los proyectos de desarrollo, mediante la creación, la articulación y el gerenciamiento de capacidades y recursos.

Nombre de la institución: Colegio N° 721 “Caleta Horno”

Nombre del referente institucional en el tema: Darío Funes

Dirección institucional : Justo José de Urquiza N° 425 (9111)

Ciudad: Camarones. **Provincia:** Chubut. **País:** Argentina

Teléfono: (0297) 4963055

Correo electrónico: colegio721@chubut.rffdc.edu.ar

Misión institucional: Educar, capacitar y formar jóvenes para que tengan las herramientas que les permitan acceder a una vida digna, en el marco del respeto y la práctica de valores, éticos, morales y sociales; valiéndose del trabajo personal y estratégico (asociativo), para alcanzar metas en el desarrollo de su vida.

Nombre de la institución: Cooperativa El Quebracho Colorado
Nombre del referente institucional en el tema: Aníbal Luciano Sánchez
Dirección institucional : 25 de Mayo y Paraguay
Ciudad: Villa Ana. **Provincia:** Santa Fe. **País:** Argentina
Teléfono: (03482) 494082
Correo electrónico: elquebrachocolorado@vocampo.com.ar
Misión institucional: Intercambiar experiencias para enriquecer nuestro proyecto y comenzar una actividad orientada hacia los jóvenes en general.

Nombre de la institución: Cooperativa Educacional “Olga Cossettini”
Nombre del referente institucional en el tema: Marcelo Caldano
Dirección institucional : Diag. Buenos Aires 155
Ciudad: Capilla del Monte. **Provincia:** Córdoba. **País:** Argentina
Teléfonos: (03548) 489946 y (03548) 481102
Correo electrónico: coop_cossettini@educ.ar
Misión institucional: Brindar servicios de educación formal y no formal.

Nombre de la institución: Escuela Padre Adolfo Fernández
Nombre del referente institucional en el tema: Teresa Casalá
Dirección institucional : Leguizamón 1550
Ciudad: Neuquén. **Provincia:** Neuquén. **País:** Argentina
Teléfono: (0299) 4423534
Correo electrónico: francisco@mantilaro.com.ar
Misión institucional: Trabajar con jóvenes que tienen menos y menores oportunidades.

Nombre de la institución: Escuela Taller Fátima
Nombre del referente institucional en el tema: Teresa Carrillo
Dirección institucional : Mozart 550, Troncos de Talar
Ciudad: Tigre. **Provincia:** Buenos Aires. **País:** Argentina
Teléfono: (011) 4512-9449
Correo electrónico: tallerfatima@arnet.com.ar
Misión institucional: Dar formación laboral y brindar un espacio alternativo de pertenencia, crecimiento y promoción para jóvenes, adolescentes y adultos de la comunidad. A través de la formación para el trabajo en diferentes oficios, los jóvenes encuentran la manera de ser protagonistas de la construcción de un proyecto de vida saludable.

Nombre de la institución: F. A. D - Fusión para el Aprendizaje y trabajo del Discapacitado

Nombre del referente institucional en el tema: Magdalena de Albizu

Dirección institucional : San Lorenzo 156

Ciudad: Rafaela. **Provincia:** Santa Fe. **País:** Argentina

Teléfono: (03492) 428425

Correo electrónico: fadrafaela@ciudad.com.ar

Misión institucional: Promover la inclusión social y laboral del discapacitado.

Nombre de la institución: Federación Gráfica Bonaerense

Nombre del referente institucional en el tema: Juan Litwillerl

Dirección institucional : Paseo Colón 731 (1063)

Ciudad: Buenos Aires. **País:** Argentina

Teléfonos: (011) 4345-0466/0419

Correo electrónico: fgpoderdelpueblo@uolsinectis.com.ar

Nombre de la institución: Cooperativa de Trabajo Gráfica Patricios Ltda.

Nombre del referente institucional en el tema: Gustavo Ojeda

Dirección institucional : Av. Regimiento Patricios 1941

Ciudad: Buenos Aires. **País:** Argentina

Teléfono: (011) 4301- 8267

Correo electrónico: coopatricios@hotmail.com

Nombre de la institución: Federación de Organizaciones Comunitarias de Formosa

Nombre de los referentes institucionales en el tema: Juan Carlos Duca y Fidel Riquelme

Dirección institucional : Calle Salta 26 Este (3600)

Ciudad: Formosa. **Provincia:** Formosa. **País:** Argentina

Teléfono: (03717) 15-673593

Correo electrónico: jcduca@arnet.com.ar / foc_formosa@argentina.com

Misión institucional: Art. 2º: La Federación integra en su seno a todas las asociaciones o entidades de la provincia formalmente constituidas por personas de existencia ideal o visible, dedicadas genuinamente a brindar servicios, asistencia humanitaria, cooperación caritativa, recreación y/o cualquier otra actividad benéfica, dirigidas a la niñez, a la adolescencia, a los discapacitados, a la ancianidad, a las familias con necesidades básicas insatisfechas u otros grupos o seres humanos necesitados.

Art. 3º: la Federación tiene como fines asociativos:

- La conformación de redes de instituciones privadas o semipúblicas para el intercambio de información.

- Proponer, propiciar y ejecutar acciones para los diferentes estamentos públicos o privados.
 - Implementar, impulsar y realizar programas sociales confiados a la Federación por estamentos municipales, provinciales o nacionales destinados a instruir o capacitar a sus asociados u otras personas físicas o jurídicas.
 - Generar instancias de participación en lo concerniente al tercer sector y producir acciones vinculadas con el sector empresarial o estatal.
 - Representar en sus intereses a las entidades federadas en congresos, jornadas, ciclos, etc., donde sean debatidas, cuestionadas relacionadas con sus respectivas actividades.
 - Favorecer a las entidades federadas a la consecución de sus propios fines.
 - Propender a la realización de todas las actividades convenientes para el cumplimiento de los propósitos enumerados precedentemente y para beneficiar o contribuir con sectores o grupos sociales desaventajados, estén o no vinculados institucionalmente a la Federación.
-

Nombre de la institución: Fundación de Organización Comunitaria

Nombre de los referentes institucionales en el tema: Osvaldo Coyra y Ramón Lezcano

Dirección institucional : Rivera 420

Ciudad: Lomas de Zamora. **Provincia:** Buenos Aires. **País:** Argentina

Teléfono: (011) 4244-0101

Correo electrónico: info@fundacionfoc.org.ar

Misión institucional: Promover el desarrollo local diseñando estrategias y herramientas con el fin de transferir sus aprendizajes y conocimientos a actores y organizaciones del sector público y privado.

Nombre del programa: Formujer – Programa de Fortalecimiento Institucional para la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos – Ministerio de Trabajo

Nombre del referente: María José Rodríguez (coordinadora del programa)

Dirección institucional: Leandro N. Alem 638, 8 ° piso

Ciudad: Buenos Aires. **País:** Argentina

Teléfono: (011) 4310-5605

Correo electrónico: formujer@trabajo.gov.ar

Misión del programa: Mejorar la calidad de la formación para el trabajo desde criterios de equidad social y de género.

Nombre de la institución: Fundación Alternativa 3
Nombre del referente institucional en el tema: Alejandro Gottig
Dirección institucional: 25 de Mayo 985
Ciudad: Los Polvorines. **Provincia:** Buenos Aires. **País:** Argentina
Teléfono: (011) 4660-4304
Correo electrónico: agottig@alternativa3.org/ alegottig@hotmail.com
Misión institucional: Implementar estrategias y acciones tendientes al desarrollo de comunidades productivas, solidarias y democráticas, para la transformación social.

Nombre de la institución: Fundação de Rotarianos de São Paulo
Nombre del referente institucional en el tema: Susana Maria Aguerre Hughes de Salles Penteadó
Dirección institucional: Rodovia Raposo Tavares, 7200, Km 24, Granja Viana
Ciudad: Cotia. **Estado:** São Paulo. **País:** Brasil
Teléfono: (05511) 4612 0505 Ramal 2280
Correo electrónico: susana@cepro.org.br
Misión institucional: Servir com excelencia, por medio de la educación, formando ciudadanos éticos, solidarios y competentes.

Nombre de la institución: Fundación Despertares
Nombre del referente institucional en el tema: F. Carina Ramella
Dirección institucional: Calle 32 N° 136
Ciudad: General Pico. **Provincia:** La Pampa. **País:** Argentina
Teléfono: (02302) 434315
Correo electrónico: fundespertares@ciudad.com.ar.
Misión institucional: Fomentar la promoción comunitaria, el fortalecimiento institucional y la transformación cultural.

Nombre de la institución: Fundación Gente Nueva (Ñehueñtun - Red Juvenil Bariloche)
Nombres de los referentes institucionales en el tema: Ana Geron y Marcos Barria
Dirección institucional: Tarragó Ross 350
Ciudad: San Carlos de Bariloche. **Provincia:** Río Negro. **País:** Argentina
Teléfonos: (02944) 525508 y (02944) 15-585769
Correo electrónico: redjobariloche@yahoo.com.ar
Misión institucional: Generar espacios participativos y acciones concretas de inserción, contención e inclusión laboral para los jóvenes que afirman que “es posible soñar otro tiempo”. La red juvenil Ñehueñtun está conformada actualmente por 33 organizaciones comunitarias juveniles.

Nombre de la institución: Fundación Gente Nueva
Nombre del referente institucional en el tema: Gustavo Gennuso
Dirección institucional: Tarragó Ros 350 (8400)
Ciudad: San Carlos de Bariloche. **Provincia:** Río Negro. **País:** Argentina
Teléfono: (02944) 525508
Correo electrónico: gentenueva@arnet.com.ar
Misión institucional: Caminar junto a los más pobres. Construir espacios de justicia y fraternidad. Transformar corazones y estructuras. Trabajar en educación y organización comunitaria desde el Evangelio de Jesús.

Nombre de la institución: Fundación Impulsar (Salta 1)
Nombre del referente institucional en el tema: Andrés Maygua Castro
Dirección institucional: San Martín 89, 1° piso (4560)
Ciudad: Tartagal. **Provincia:** Salta. **País:** Argentina
Teléfono: (03875) 421844
Correo electrónico: tartagal@fundacionimpulsar.org.ar
Misión institucional: Contribuir a la formación de jóvenes empresarios mediante la educación, la capacitación, la orientación y el apoyo económico

Nombre de la institución: Fundación Impulsar
Nombre del referente institucional: Jorge Rodríguez- Lascano
Dirección institucional: Florida 229, 9° piso
Ciudad: Buenos Aires. **País:** Argentina
Teléfono: (011) 4326- 3728/6991
Correo electrónico: jrl@fundacionimpulsar.org.ar /
mhr@fundacionimpulsar.org.ar

Nombre de la institución: Fundación Paraguaya - Programa Junior Achievement
Nombre del referente institucional en el tema: Natalia Bareiro Gulino
Dirección institucional: Manuel Blinder 5589 esq. Tte. Espinoza
Ciudad: Asunción del Paraguay. **País:** Paraguay
Teléfono: (0595-21) 609-277
Correo electrónico: nbareiro@fundacionparaguaya.org.py
Misión institucional: Promover servicios sostenibles de créditos urbano y rural para los sectores más necesitados y financiar programas educativos para que niños y jóvenes del campo y la ciudad puedan desarrollar al máximo su potencial en un ambiente de libre empresa con responsabilidad social.

Nombre de la institución: Instituto Superior de Educación Fundación para la cultura y la educación PT 181 - Rayuela

Nombre del referente institucional en el tema: María de las Mercedes Cisternas

Dirección institucional: Godoy Cruz 558

Ciudad: Mendoza. **Provincia:** Mendoza. **País:** Argentina

Teléfono: (0261) 429-5249

Correo electrónico: fundacionrayuela@arlinkbbt

Misión institucional: Posicionarse en: Formación inicial de carreras; realización de trayectos de especialización y postítulos; realización de capacitación, perfeccionamiento y actualización para docentes; realización de actividades de investigación; desarrollo de la educación no formal; desarrollo de proyectos especiales.

Nombre de la institución: FUNDECO - Fundación para el Desarrollo del Este

Nombre del referente institucional en el tema: Margarita Benedetti

Dirección institucional: Pedro Lino Funes e Intendente Jorge Loinas

Ciudad: Marcos Juárez.. **Provincia:** Córdoba. **País:** Argentina

Teléfono: (03472) 424451

Correo electrónico: fundeco@coyspu.com.ar

Misión institucional: Proponer el y ayudar al bien común, promoviendo estudios e investigaciones en todas las ramas de las ciencias y las artes; estimular, apoyar, coordinar y realizar obras de bienestar general atendiendo a todos los sectores de la sociedad, en especial el mejoramiento económico de las personas y grupos marginales; bregar por el desarrollo armónico y equilibrado de la región, a través de la promoción y capacitación de sus recursos humanos.

Nombre de la institución: ATPPS - Asociación de Técnicos de Programas y Proyectos Sociales

Nombres de los referentes institucionales en el tema: Javier Cristian Rovira (presidente) y José Francisco, Zelaya (asesor)

Dirección institucional: Jujuy 982

Ciudad: San Miguel de Tucumán. **Provincia:** Tucumán. **País:** Argentina.

Teléfono.: (0381) 4007432

Correo electrónico: atppstuc@arnet.com.ar

Misión institucional: Contribuir al desarrollo de la región a través de la generación de mecanismos solidarios en el desarrollo de actividades de capacitación, asistencia técnica, investigación y generación y transferencia de tecnologías apropiadas para los sectores de escasos recursos.

Nombre de la institución: JUCAYT - Juventud, Capacitación y Trabajo. Adherido a la Red GESOL

Nombre del referente institucional en el tema: Ivana Mareco

Dirección institucional: Av. Vergara 3279, Of. 2

Ciudad: Hurlingham. **Provincia:** Buenos Aires. **País:** Argentina

Teléfono: (011) 4452-8647

Correo electrónico: jucayt@speedy.com.ar

Misión institucional: Mejorar la empleabilidad de los jóvenes, fundamentalmente de aquellos en situación de vulnerabilidad social.

Nombre de la institución: Emprendimientos Solidarios Asociación Civil

Nombre del referente institucional en el tema: Lic. Marcelo González

Dirección institucional: Av. Libertad 5231

Ciudad: Corrientes. **Provincia:** Corrientes. **País:** Argentina

Teléfono: (03783) 452132

Correo electrónico: empresolidario@yahoo.com.ar

Nombre de la institución: INPET - Instituto de Promoción del Desarrollo Solidario

Dirección institucional : Francisco Brenner # 291 (Altura primera cuadra de la Av. San Felipe), Jesús María

Ciudad: Lima. **País:** Perú

Teléfono: (051) 4620422. **Fax:** (051) 4620421

Correo electrónico: inpet@speedy.com.pe

Misión institucional: Como asociación civil sin fines de lucro constituida en marzo de 1977:

- Promover y apoyar el desarrollo de micro y pequeñas empresas autogestionarias e individuales, y de emprendimientos de negocios juveniles y de mujeres adultas, en las zonas urbana y rural.
 - Promover el desarrollo económico y social contribuyendo a la generación de opciones económicas que puedan ser aprovechadas por la población de escasos recursos.
 - Fortalecer capacidades de personas de sectores populares que faciliten su acceso al empleo y a mejores ingresos, y los empoderen para mejorar su calidad de vida y desarrollar su entorno local, con énfasis en la promoción del emprendimiento y el desarrollo empresarial. Contribuir al diseño de políticas públicas, estrategias y servicios para el sector de la micro y pequeña empresa.
 - Trabajar por la construcción de una sociedad basada en la justicia, equidad, solidaridad y cooperación, en la perspectiva de alcanzar un desarrollo humano sostenible, vinculando la educación con la empresa y el empleo.
-

Nombre de la institución: F. A. I. C. A. - Federación Argentina de Ciegos y Ambliopes - P. I. L. C. - Programa de Inserción Laboral de la Población Ciega

Nombre del referente institucional en el tema: Dr. Mariano Godachevich

Dirección institucional: Leandro N. Alem N° 638, 2° piso (1001)

Ciudad: Buenos Aires. **País:** Argentina

Teléfonos: (011) 4310-5921/5650

Correo electrónico: pilc@trabajo.gov.ar

Misión institucional: Lograr a través del empleo la inclusión de las personas ciegas y con baja visión.

Es la metodología por la cual se ofrecen las herramientas necesarias para que el joven con discapacidad sea el actor principal de su preparación y formación adecuada para el ingreso o reinserción en el mercado de trabajo, según sus intereses, necesidades, deseos y las oportunidades del medio.

Al mismo tiempo, trabajar sobre la comunidad para la eliminación de los obstáculos arquitectónicos, psicológicos, culturales, etc., que minusvalizan a dichos jóvenes, hacia la igualdad de oportunidades.

Nombre de la institución: Instituto de Formación y Trabajo AG

Nombre del referente institucional en el tema: Mirtha Pallaarés

Dirección institucional: Tte. Gral. J. D. Perón 1026

Ciudad: Florencio Varela. **Provincia:** Buenos Aires. **País:** Argentina

Teléfono: (011) 4237-5586

Correo electrónico: adgentes@ciudad.com.ar , pallaarism@ciudad.com.ar

Misión institucional: Apuntar al crecimiento y competitividad del distrito de Florencio Varela y Conurbano Sur. Esto se plasma en los siguientes objetivos: Promover la solidaridad y responsabilidad para construir una nueva calidad del trabajo y de la vida civil, en la convivencia y cooperación entre culturas y etnias diversas, en la construcción de la paz y la salvaguarda de lo creado. Madurar y ejercitar la conciencia crítica, operando en su autónoma responsabilidad para favorecer el crecimiento y afianzamiento de la familia y la dignidad de las personas. Consolidar en la experiencia solidaria de autoorganización a los emprendimientos voluntarios que favorezcan y respondan a las necesidades sociales, culturales y materiales de las personas. Alentar la reconversión de la industria y la producción, insertando la capacitación indispensable para la incorporación y utilización de la innovación tecnológica como meta precisa. Priorizar a través de la enseñanza técnica, la formación profesional y los oficios, la apertura de nuevas fuentes de trabajo y mano de obra, como su permanente perfeccionamiento y del desarrollo de las economías regionales y sus productos característicos. Prestar servicios de orientación, capacitación, elaboración de proyectos, control de gestión y reformulación de proyectos tanto para pequeños empresarios y microemprendedores, como para proyectos de desarrollo sociolaboral. Apoyar la comercialización de productos y servicios, y promover la inserción laboral de las personas capacitadas.

Nombre de la institución: Instituto Tecnológico Universitario - Proyecto 1

Nombres de los referentes institucionales en el tema: Oscar Salomone y Ada Cristina Ponzo

Dirección institucional: Facultad de Ingeniería, 1° piso, Campus Universidad Nacional De Cuyo, Parque General San Martín

Ciudad: Mendoza. **Provincia:** Mendoza. **País:** Argentina

Teléfono: (0261) 44494084

Correos electrónicos: aponzo@pascal.uncu.edu.ar y osalomone@pascal.uncu.edu.ar

Misión institucional: Ser una organización:

- Flexible, integrada e interactiva, que responda a las cambiantes demandas con cobertura territorial en el ámbito provincial.
 - Innovadora, con capacidad de desarrollo tecnológico y orientada al cliente.
 - Formadora de recursos humanos altamente calificados, con estándares de calidad basados en competencias laborales/profesionales, con espíritu emprendedor, para contribuir al desarrollo regional.
 - Que brinde formación técnica superior, a través de carreras cortas, con articulación universitaria, en especial con la Universidad de Cuyo y los Planes de Desarrollo que promueve el Gobierno de la Provincia.
 - Que desarrolle acciones y servicios para el fortalecimiento del empresariado local, orientado fundamentalmente a las PyMEs.
-

Nombre de la institución: Proyecto Redes y Juventudes

Nombre del referente institucional en el tema: Livia De Tommasi

Dirección institucional: Rua José de Alentar, 916/902

Ciudad: Recife. **Estado:** Pernambuco. **País:** Brasil

Teléfono: (0055-81) 32238356

Correo electrónico: lillivia@uol.com.br

Nombre de la institución: Municipalidad de Salto

Nombre del referente institucional en el tema: Leopoldo Agustín Muza

Dirección institucional: Buenos Aires 369

Ciudad: Salto. **Provincia:** Buenos Aires . **País:** Argentina

Teléfono: (02474) 422103 Int. 37

Correo electrónico: municipalidad@s10.coopenet.com.ar

Misión institucional: Trabajar desde el comienzo de nuestra gestión (10/12/2003) en el desarrollo de políticas sociales, culturales y deportivas que tiendan a la integración. En este marco estratégico se desarrolla este Proyecto de Voluntariado 2003-2004; Proyecto Redes y Juventud.

Nombre de la institución: El Ceibal Asociación Civil (Programa Educar en el Monte)

Nombre del referente institucional en el tema: Lucrecia Gil Villanueva

Dirección institucional: Tucumán 376, 1° piso

Ciudad: Santiago del Estero. **Provincia:** Santiago del Estero. **País:** Argentina

Teléfono: (0385) 4217096

Correo electrónico: educar@elceibal.org.ar

Misión institucional: Contribuir a una sociedad justa, de ciudadanos en pleno ejercicio de sus derechos, que promueva la autonomía de las personas y de sus comunidades.

Nombre de la institución: Centro de Estudios de Sociología del Trabajo

Nombre del referente institucional en el tema: María Cristina Acosta

Dirección institucional: Av. Córdoba 2122

Ciudad: Buenos Aires. **País:** Argentina

Teléfono: (011) 4370-6161

Correo electrónico: mcacosta@econ.uba.ar

Misión institucional: Realizar investigaciones en organizaciones del tercer sector.

Nombre de la institución: As. E. M. - Asociación Emprender Mendoza

Nombre del referente institucional en el tema: Pablo Ordóñez

Dirección institucional: Francisco Moyano 2862

Ciudad: Mendoza. **Provincia:** Mendoza. **País:** Argentina

Teléfono: (0261) 423-1252

Correo electrónico: asemmza@speedy.com.ar

Misión institucional: Crear un sistema de aprendizaje que desarrolle la capacidad emprendedora de la gente, vinculando lo social, lo educativo y lo productivo. La estimulación del espíritu emprendedor de los jóvenes y adultos en situación de pobreza es una de las herramientas fundamentales para cumplir con este objetivo general.

Nombre de la institución: SERTA - Serviço de Tecnologia Alternativa

Nombre del referente institucional: Abdalaziz de Moura Xavier de Moraes

Dirección institucional: Campo da Sementeira, PE 50, Km 17, Zona Rural

Ciudad: Glória do Goitá. **Estado:** Pernambuco. **País:** Brasil

Teléfono: (00581) 3658-1226

Correo electrónico: chicodantas@serta.org.br, moura@serta.org.br

Misión institucional: Fortalecer la integración de las comunidades populares en

la construcción de un modelo sustentable de desenvolvimiento, a través de proyectos integrados, que conduzcan a la formación del capital humano, social y productivo, necesario para un proyecto democrático y solidario de vida y ciudadanía.

Nombre de la institución: SEHAS - Servicio Habitacional y de Acción Social

Nombre de los referentes institucionales en el tema: Lic. Silvio Lonatti y Profesor Juvenal Fuentes

Dirección institucional: Boulevard Del Carmen 680, B° Villa Siburu

Ciudad: Córdoba. **Provincia:** Córdoba. **País:** Argentina

Teléfonos: (0351) 4805031 y (03541) 4880292

Correo electrónico: infanciayjuventud@sehas.org.ar

Misión institucional: Colaborar activamente en la profundización de los procesos de democratización de nuestra sociedad, fomentando formas de democracia concertada, con un equilibrio entre un Estado capaz de cumplir su rol de promotor del bien común y el desarrollo económico social y una sociedad civil fortalecida, tendiendo a la resolución de la problemática de exclusión y pobreza de estos sectores y al fortalecimiento de la trama de la sociedad civil.

SEHAS es un centro de servicios privado, sin fines de lucro que funciona en Córdoba, Argentina, desde 1979, y desarrolla actividades tendientes a superar situaciones de exclusión social y pobreza a través de la participación, capacitación, organización y solución de necesidades básicas de los sectores más pobres. Trabaja en los campos de niñez, juventud, mujer, educación no formal y emprendimientos productivos asociativos, realizando su labor en permanente vinculación con organizaciones populares, el Estado (en sus diversos niveles y jurisdicciones), organizaciones de la sociedad civil y la cooperación internacional.

Nombre de la institución: Servicios Educativos El Agustino

Nombre del referente institucional en el tema: Inés Jurado Chueca

Dirección institucional: Jr. Renán Olivera 249, El Agustino

Ciudad: Lima. **País:** Perú

Teléfono: 327-2706

Correo electrónico: sea@seaperu.org

Misión institucional: Trabajar por el desarrollo humano integral a través de equipos multidisciplinarios que promueven prácticas democráticas, participativas, capacidades y liderazgos locales, fortaleciendo la institucionalidad, afirmando valores de justicia, solidaridad, dignidad, y defendiendo la vigencia de los derechos humanos.

Nombre de la institución: Pia Sociedade de Pe Nicola Mazza

Nombre del referente institucional en el tema: Alessandro Corazza

Dirección institucional: João Felix 10, Alto do Mateus

Ciudad: João Pessoa. **Estado:** Pernambuco. **País:** Brasil

Teléfono: (05583) 212-6180

Correo electrónico: donmazza@zaz.com.br

Misión institucional: Viabilizar, en colaboración con la sociedad civil y sus instituciones, proyectos a favor de los niños y jóvenes de familias pobres, a fin de que ellos mismos se liberen de su situación de exclusión social, apuntando probables respuestas a los problemas pertinentes a la vida de las comunidades.

Nombre de la institución: Secretaria do Desenvolvimento, Trabalho e Solidariedade da Prefeitura Municipal de São Paulo

Nombre del referente institucional en el tema: Marcio Pochmann

Dirección institucional: Av. São João , 473, 5º andar

Ciudad: São Paulo. **Estado:** São Paulo. **País:** Brasil

Teléfono: (0055-11) 3224-6004

Correo electrónico: marciop@prefeitura.sp.gov.br

Nombre de la institución: Manpower Argentina

Nombre del referente institucional en el tema: María Amelia Videla

Dirección institucional: Maipú 942, 22º piso

Ciudad: Buenos Aires. **País:** Argentina

Teléfonos: (011) 5550-6694/95

Correo electrónico: amelia.videla@manpower.com.ar

Misión institucional: Desempeñar un papel de liderazgo con respecto a las cuestiones de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), en el área del trabajo y de la empleabilidad, tanto en su sector de la industria como en el espectro más amplio del mercado; trabajando con clientes, postulantes, entidades del gobierno, sindicatos y ONG. La RSC está relacionada con la función que cumple la organización en la sociedad y en la comunidad. Para Manpower, esto significa ofrecer oportunidades laborales a las personas y a las comunidades, ser socialmente responsables en nuestras prácticas comerciales y comprometernos a mejorar nuestro desempeño y nuestra competitividad para el sostenimiento a largo plazo de nuestra operatividad.

Manpower Inc. (NYSE: MAN) es líder en la industria de servicios de empleo, ofreciendo a sus clientes una cadena de servicios que satisfacen sus necesidades en el ciclo laboral y de negocios. La compañía se especializa en el reclutamiento de personal permanente, temporario y contratado; asesoramiento de personal; capacitación; transición de carrera y servicios de consultoría de las organizacio-

nes. La red global de Manpower, con 4.300 oficinas en 66 países y territorios en todo el mundo, permite que las necesidades de sus 400.000 clientes anuales queden cubiertas, incluyendo a las pequeñas y medianas empresas de todos los sectores y a las más grandes compañías multinacionales.

Manpower Argentina –filial local de esta compañía de origen estadounidense– fue fundada en 1965 y cuenta con 46 oficinas distribuidas en todo el país, brindando servicios a más de 1.000 empresas clientes.

Nombre de la institución: Laboratorio de análisis ocupacional - Facultad de Ciencias Sociales - Universidad de Buenos Aires (UBA) - CEIL - CONICET

Nombre del referente institucional en el tema: Raúl Feldman

Dirección institucional: Saavedra 15, 4° piso

Ciudad: Buenos Aires. **País:** Argentina

Teléfono: (011) 4952-7440

Correo electrónico: juliotesta@ceilpiette.gov.ar

Nombre de la institución: INTI - Instituto Nacional de Tecnología Industrial

Nombre del referente institucional: AG. Prof. Enrique Palmeyro

Dirección institucional: Av. General Paz 5445

Ciudad: San Martín. **Provincia:** Buenos Aires. **País:** Argentina

Teléfonos: (011) 4724-6200/6300 Int. 6783

Correo electrónico: fcarrizo@inti.gov.ar

Misión institucional: Desarrollar acciones con organizaciones sociales inscriptas en la Red de ATP (Apoyo al Trabajo Popular), en capacitación, financiamiento de microempresas y asistencia tecnológicas.

Nombre de la institución: Instituto para ciegos “Valentín Haüy” - Instituto Superior de Formación y Capacitación Docente N° 1

Nombre del referente institucional en el tema: Ernesto Atilio Colombo

Dirección institucional: San Lorenzo 1239 - Bolívar 1148

Ciudad: Corrientes. **Provincia:** Corrientes. **País:** Argentina

Teléfono: (03783) 421051

Correo electrónico: institutoparaciegos@argentina.com

Misión institucional: Rehabilitar a personas ciegas y disminuidas visuales. Instituto de Formación Docente.

Nombre de la institución: INCIDE

Nombre del referente institucional en el tema: María Angélica San Emeterio

Dirección institucional: Brown 245

Ciudad: Córdoba. **Provincia:** Córdoba. **País:** Argentina

Teléfono: (0351) 4876249

Correo electrónico: masanemeterio@incide.org.ar

Misión institucional: Generar más oportunidades para más personas por más tiempo.

Nombre de la Institución: Institución Salesiana - Programa Inaun - Don Bosco

Nombre del referente institucional en el tema: Graciela Suárez

Dirección institucional: Calle16 N° 826

Ciudad: Victorica. **Provincia:** La Pampa. **País:** Argentina

Teléfono: (02338) 432217

Correo electrónico: gpalomeque@infovia.com.ar

Misión institucional: Dar formación integral preventiva para niños y adolescentes en riesgo social.

Nombre de la institución: Granja Siquem Asociación Civil

Referente institucional en el tema: Manuel Schneider

Dirección institucional: Ruta 8 Km 594, Zona Rural

Ciudad: Las Higueras, Río Cuarto. **Provincia:** Córdoba. **País:** Argentina

Teléfono: (0358) 15-6542371

Correo electrónico: mschneider@ayv.unrc.edu.ar

Misión institucional: Soñar con y luchar por la tierra y el cielo que queremos, por un mundo más justo, inclusivo y solidario; trabajando con, para y por los niños y jóvenes más pobres; educándonos en una cultura del desarrollo humano y comunitario que permita recuperar la dignidad que merecemos vivir.

Nombre de la institución: Fundaciones Antorchas y Arcor - Programa Infancia y Desarrollo

Nombre del referente institucional en el tema: Cecilia Barbón

Dirección institucional: Chile 300

Ciudad: Buenos Aires. **País:** Argentina

Teléfono: (011) 4331-9905

Correo electrónico: cbarbon@fundantorchas.retina

Nombre de la institución: Fundación Manos Abiertas
Nombres de los referentes institucionales en el tema: Eliana Pedraza y Lourdes Luis
Dirección institucional: San Lorenzo1280
Ciudad: San Miguel de Tucumán. **Provincia:** Tucumán. **País:** Argentina
Teléfono: (0381) 4205005
Correo electrónico: fundmanosabiertas@yahoo.com
Misión institucional: Mejorar la calidad de vida de los niños, adolescentes y familias en situación de calle.

Nombre de la institución: Fundación Equidad
Nombres de los referentes institucionales en el tema: Alicia Peirano de Barbieri y Carolina Añino
Dirección institucional: Perú 89, 7° piso (1067)
Ciudad: Buenos Aires. **País:** Argentina
Teléfono: (011) 4343-3588
Correo electrónico: equidad@equidad
Misión institucional: Promover la equidad social y el desarrollo humano y económico a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Nombre de la institución: Fundación Empresa de Mendoza
Nombre del referente institucional en el tema: Roberto Roitman
Dirección institucional: Pedro Molina 471
Ciudad: Mendoza. **Provincia:** Mendoza. **País:** Argentina
Teléfono: (0261) 4295245
Correo electrónico: juntos@fem.org.ar
Misión institucional: Otorgar microcréditos para emprendimientos productivos.

Nombre de la institución: Fórum Engenho de Sonhos de Combate à Pobreza
Nombre del referente institucional en el tema: Henrique José Cocentino Fernandes
Dirección institucional: Av. Solange Nunes do Nascimento 06, Cidade Nova
Ciudad: Natal. **Estado:** Rio Grande do Norte. **País:** Brasil
Teléfonos: (05531-84) 605-1550/1688
Correo electrónico: henrique@dhnet.org.br
Misión institucional: Construir un Programa de Desenvolvimento Local Sustentable en la Región Oeste de Natal, a través de la articulación de proyectos y acciones con actores locales –en especial, con la participación activa de los jóvenes en su elaboración e implementación– tanto para contribuir a la construcción

del protagonismo juvenil, ofreciendo alternativas concernientes a las actitudes de enfrentamiento y quiebre del ciclo vicioso de pobreza en sus comunidades, como para el proceso de formulación de políticas públicas en el campo de la juventud.

Nombre de la institución: Expoacción Itinerante “Los Jóvenes y sus Derechos”, organizada por ADI - Asociación para los Derechos de la Infancia

Nombre del referente institucional en el tema: Lic. Héctor Shalom

Dirección institucional: Rivadavia 2057, 10° piso, Depto. B

Ciudad: Buenos Aires. **País:** Argentina

Teléfono: (011) 15-45645820

Correo electrónico: nuritshalom@velocom.com.ar

Nombre de la institución: Estación A - Núcleo Cultural

Nombre del referente institucional en el tema: Gabriela Frers

Dirección institucional: Gral. Díaz c/ Ricardo Pérez (Estación del Ferrocarril)

Ciudad: Areguá. **País:** Paraguay

Teléfono: (0291) 32696

Correo electrónico: estacion@pla.net.py

Misión institucional: Contribuir al desarrollo sostenible sociocultural, económico y ambiental del Paraguay, con énfasis en la región de la Cuenca del lago Ypacaraí, principalmente en las áreas de la juventud, la cultura (artesanía, arte y turismo cultural) y las políticas públicas.

Nombre de la institución: Colegio León XIII - Obra de Don Bosco

Nombre del referente institucional en el tema: Prof. Osvaldo Daniel Penini

Dirección institucional: Cnel. Borrego 2124

Ciudad: Buenos Aires . **País:** Argentina

Teléfonos: (011) 4771-9873/74

Correo electrónico: osvaldopennini@leonxiii.com.ar

Misión institucional: Formar niños, adolescentes y jóvenes como honrados ciudadanos y buenos cristianos.

Nombre de la institución: CIPES - Centro de Investigación y Promoción Educativa y Social

Nombre del referente institucional en el tema: Rodolfo Bustamante

Dirección institucional: Liniers 756

Ciudad: Resistencia. **Provincia:** Chaco. **País:** Argentina

Teléfonos: (03722) 435646 y (03722) 440737

Correo electrónico: rodocip@infovia.com.ar

Misión institucional: Promover, acompañar y fortalecer a los sectores populares y sus organizaciones, para el mejoramiento de sus condiciones de vida y su protagonismo como reales sujetos de la democracia.

Nombre de la institución: Centro Ecuménico Poriajhú

Nombre del referente institucional en el tema: Carlos Giampani

Dirección institucional: Pte. Perón 472

Ciudad: Capitán Bermúdez. **Provincia:** Santa Fe. **País:** Argentina

Teléfono: (0341) 4914572

Correo electrónico: toki@tau.org.ar ; milagro@tau.org.ar

Nombre de la institución: Caritas Comodoro Rivadavia

Nombre del referente institucional en el tema: María Silvia Garavano

Dirección institucional: Av. Tehuelches 310

Ciudad: Comodoro Rivadavia. **Provincia:** Chubut. **País:** Argentina

Correo electrónico: pomes@satlink.com

Nombre de la institución: Caja De Compensación Familiar COMFENALCO Antioquia

Nombre del referente institucional en el tema: COMFENALCO en representación de la Red de entidades de capacitación y empleo juvenil de Medellín

Dirección institucional: Calle 50 # 54-32

Ciudad: Medellín. **Provincia:** Antioquia. **País:** Colombia

Teléfono: 5114205

Correo electrónico: scuartas@comfenalcoantioquia.com

Misión institucional: Prestar en forma integral los servicios correspondientes a los regímenes de Compensación Familiar, Seguridad Social y Protección Social, según las atribuciones legales y las áreas de su competencia.

Diseñar, administrar y operar programas de aseguramiento y prestación de salud, educación, cultura, bibliotecas, bienestar familiar, apoyo empresarial, recreación, deportes, turismo, hotelería, vivienda, crédito social, administración de pensiones y riesgos profesionales, y otros que sean pertinentes para la mayor cobertura y satisfacción de la población

Nombre de la institución: Barrios de Pie
Nombre del referente institucional: Jorge Ceballos
Dirección institucional: Sarmiento 2344
Ciudad: Buenos Aires. **País:** Argentina
Teléfono: (011) 454 0848
Correo electrónico: avivanco@juventud.gov.ar

Nombre de la institución: Asociación Guardafaunas Gualeguaychú
Nombre de los referentes institucionales en el tema: César Adrián Peralta y Cabo de Policía comunitaria de Entre Ríos, Ismael Centurión
Dirección institucional: Moreno 44
Ciudad: Gualeguaychú. **Provincia:** Entre Ríos. **País:** Argentina
Teléfonos: (03446) 429686; (03446) 427620 y (03446) 15-400468
Correo electrónico: guardafaunasgchu@yahoo.com.ar
Misión institucional: Educar, concienciar acerca de y conservar nuestros recursos naturales.

Nombre de la institución: Asociación Civil Fe y Alegría
Nombre del referente institucional en el tema: José Alberto Flores
Dirección institucional: Sánchez de Bustamante 191, 2º piso, Dto. K
Ciudad: Buenos Aires. **País:** Argentina
Teléfono: (011) 4865 4485
Correo electrónico: fya@arnet.com.ar
Misión institucional: Impulsado por la vivencia de la fe cristiana, frente a situaciones de injusticia, comprometerse con el proceso histórico de los sectores populares en la construcción de una sociedad justa y fraterna.
Hacer una opción por los pobres, y en coherencia con ella, escoger los sectores más necesitados para realizar su acción educativa y de promoción social. Desde allí, dirigir a la sociedad en general su reclamo constante en búsqueda de un mundo más humano.

Nombre de la institución: Asociación Civil Crisol, Proyectos Sociales
Nombre del referente institucional en el tema: Silvia Kremenchtzky
Dirección institucional: San Martín 683, 6º piso, Dto. 55
Ciudad: Buenos Aires. **País:** Argentina
Teléfono: (011) 4893-1002
Correo electrónico: crisol@crisolps.org.ar
Misión institucional: Tomar acción en temas y proyectos, ante las problemáticas crecientes de pobreza por las que está atravesando el país y viendo que la mayor parte de los proyectos sociales no permanece en el tiempo. Complemen-

tar la tarea del Estado y definir líneas de acción que puedan potenciar el rol de la sociedad civil. La institución nació en 1994 por iniciativa de un grupo interdisciplinario de profesionales, provenientes de las ciencias sociales, en muchos casos de perfiles académicos.

La principal preocupación –que sigue guiando hoy el quehacer institucional– es la de poner en práctica una concepción de desarrollo comunitario basada en la constitución y el fortalecimiento de redes entre los distintos sectores sociales, tendiendo a potenciar esfuerzos que mejoren la competitividad de los sectores productivos.

Crisol ha desarrollado dos áreas de trabajo:

- Área de Desarrollo Comunitario, donde se apunta a que los proyectos sociales implementados colaboren en el desarrollo de la equidad social, la sustentabilidad, el cuidado del medio ambiente y la inclusión y mejora de la calidad de vida de todos los habitantes de la comunidad, con especial énfasis en los sectores populares juveniles.
- Área es la Consultoría Social. Se trabaja a demanda, a través de:
 - a) Diseño, ejecución y evaluación de proyectos y programas de desarrollo comunitario, políticas sociales, vinculación tecnológica, juventud y fortalecimiento institucional.
 - b) Realización de investigaciones y diagnósticos socioproductivos, laborales y educativos.
 - c) Capacitación y asistencia técnica de ONG, PyMEs y municipios.

Nombre de la institución: Asociación Chicos

Nombres de los referentes institucionales en el tema: Marcela Lapenna y Delfina Arias

Dirección institucional: Mendoza 1247

Ciudad: Rosario. **Provincia:** Santa Fe. **País:** Argentina

Teléfono: (0341) 4802707

Correo electrónico: mlapenna@arnet.com.ar / asociacionchicos@hotmail.com

Misión institucional: Porque los chicos merecen vivir con dignidad, desafiar a la calle como destino. Trabajar con ellos y con la comunidad, ofreciendo un espacio de oportunidades que les permita reconocer y desarrollar sus potencialidades, para que les sea posible elegir su propio futuro.

Nombre de la institución: APADIM

Nombres de los referentes institucionales en el tema: Juan Carlos Figueroa y Ester Frola

Dirección institucional: Av. Vélez Sarfield 5000

Ciudad: Córdoba. **Provincia:** Córdoba. **País:** Argentina.

Teléfonos: (0351) 494-2220/2471/9200/6286

Correo electrónico: apadim@arnet.com.ar

Misión institucional: Desarrollar integralmente e integrar socialmente a las personas con discapacidad intelectual. APADIM es una ONG que actúa desde 1969 y crece progresivamente, atendiendo nuevas necesidades y demandas de la población y la sociedad. Atiende a la persona con diversos grados de discapacidad intelectual desde su nacimiento, ayudando a los padres y al núcleo familiar a rearmarse como padres, como familia y brindándoles contención profesional e institucional. Desde los primeros meses de vida se trabaja interdisciplinariamente en la estimulación física e intelectual temprana.

Nombre de la institución: Vicaría de Pastoral Social

Nombre del referente institucional: Monseñor Alfonso Baeza Donoso (Vicario de Pastoral Social, Arzobispado de Santiago)

Dirección institucional: Santa Mónica 2360

Ciudad: Santiago de Chile. **País:** Chile

Teléfono: 562695-6617

Correo electrónico: centrodeservicios@vicaria.cl

Misión institucional: Como institución de la Iglesia Católica, realizar acciones de promoción y atención centradas especialmente en personas y grupos de mayor pobreza que provienen preferentemente de sectores populares de la Arquidiócesis de Santiago, promoviendo, además, espacios de coordinación, discusión y reflexión sobre el trabajo y los temas que aborda. El fundamento de la acción de la Vicaría se basa en principios evangélicos que sustentan la doctrina social de la Iglesia. Esta acción promueve fundamentalmente valores asociados a una cultura solidaria y el respeto a los derechos humanos.

Nombre de la institución: Un lugar para Crecer

Nombre del referente institucional en el tema: Liliana Soquet de Martínez

Dirección institucional: Urquiza 121, Of. 11 y 12

Ciudad: Villa Mercedes. **Provincia:** San Luis. **País:** Argentina

Teléfono: (02657) 423912

Misión institucional: Disminuir el embarazo adolescente, contener a la madre joven sola y a su hijito, desarrollar microemprendimientos y prevenir el HIV-SIDA.

Nombre de la institución: Taller Recreativo y Comedor Giraluna
Nombre del referente institucional en el tema: Martín Miguel Barrientos
Dirección institucional: Urquiza 609
Ciudad: Capital Federal. **País:** Argentina
Teléfono: (011) 4981-9163
Correo electrónico: marmigbar@hotmail.com

Nombre de la institución: ProJOVEN
Nombre del referente institucional: Maureen Herman (directora ejecutiva)
Dirección institucional: Sicilia 468 c/ 14 de Mayo
Ciudad: Asunción del Paraguay. **País:** Paraguay
Teléfono: (595-21) 452-210
Correo electrónico: projovent@att.net
Misión institucional: Ayudar a adolescentes y jóvenes en alto riesgo a tomar buenas decisiones para sus futuros.

Nombre de la institución: Programa Hueche - Secretaría de Acción Social de Cipolletti
Nombre del referente institucional en el tema: Silvana Garibotto
Dirección institucional: Juan de Dios Filiberto Casa 18, Barrio Ex Hidronor
Ciudad: Cipolletti. **Provincia:** Río Negro. **País:** Argentina
Teléfono: (0299) 479-1687
Correo electrónico: programahueche@hotmail.com
Misión institucional: Ofrecer oportunidades a los adolescentes y jóvenes, que garanticen condiciones concretas de vida más favorables.

Nombre de la institución: Municipalidad de Lomas de Zamora - Dirección Municipal de Cultura y Educación
Nombres de los referentes institucionales: Omar Lauría y Leonardo Altieri
Dirección institucional: Manuel Castro 256
Ciudad: Lomas de Zamora. **Provincia:** Buenos Aires. **País:** Argentina
Teléfonos: (011) 4239-9700/9701/9596
Correo electrónico: culturasinvueltas@yahoo.com.ar
Misión institucional: Generar condiciones para el desarrollo del bienestar general de la población.

Nombre de la institución: M. L. A. L. - Nicaragua
Nombre del referente institucional en el tema: Pier Angelo Rocco
Dirección institucional: de la Iglesia Pio X 1 c. al lago, ½ c. abajo, Bello Horizonte
Ciudad: Managua. **País:** Nicaragua
Teléfono: (00505) 2493954.
Correo electrónico: mlal@ibw.com.ni

Nombre de la institución: La Matera - Educadores de Calle
Nombre del referente institucional en el tema: Mar Lucas Gómez
Dirección institucional: Paraná 457, 6º piso, Dto. A
Ciudad: Buenos Aires. **País:** Argentina
Teléfono: (011) 15-5589425
Correo electrónico: info@la-matera.com.ar, www.la-matera.com.ar
Misión institucional: Acompañar a través de la pedagogía de la presencia, el modelo de competencia y el trabajo en red los procesos personales, grupales, familiares y comunitarios de los niños, niñas y adolescentes con menos y menores oportunidades.

Nombre de la institución: IYF - International Youth Foundation
Nombre del referente institucional en el tema: Juan Carlos Hernández
Dirección institucional: 32 South Stree, Sute 500
Ciudad: Baltimore. **Estado:** Maryland. **País:** Estados Unidos
Teléfono: 410 951 23 24, **Fax:** 410 347 11 88
Correo electrónico: juan@iyfnet.org , www.Iyfnet.org
Misión institucional: Afectar positivamente un número grande de gente joven, de tantos lugares como sea posible, en la cantidad de tiempo más corta, con programas que sean eficaces y de las maneras que sean sostenibles.

Nombre de la institución: Instituto Superior De Agricultura
Nombre del referente institucional: Instituto Superior de Agricultura Inc.
Dirección institucional: Av. Pte. Antonio Guzmán Fernández - Km 5 ½
Ciudad: Santiago. **País:** República Dominicana
Teléfono: 247-2000
Correo electrónico: Proyecto.isa@verizon.net.do
Misión institucional: Estimular el desarrollo económico y social del país a través de la formación y capacitación de recursos humanos, la generación y transferencia de tecnología y el ofrecimiento de servicios que contribuyan al fortalecimiento del sector agropecuario e industrial y al manejo sostenido de los recursos naturales.

Nombre de la institución: Instituto Tecnológico Universitario - Proyecto 2

Nombres de los referentes institucionales en el tema: Oscar Salomone y Ada Cristina Ponzó

Dirección institucional: Facultad De Ingeniería, 1° piso, Campus Universidad Nacional De Cuyo

Ciudad: Mendoza. **Provincia:** Mendoza. **País:** Argentina

Teléfono: (0261) 44494084

Correo electrónico: aponzo@pascal.uncu.edu.ar

osalomone@pascal.uncu.edu.ar

Misión institucional:

Visión del Instituto Tecnológico Universitario de Mendoza:

Ser reconocida como una institución que:

- Propende a mejorar la calidad de vida de la población a través de la educación con igualdad de oportunidades para todos.
- Forma personas innovadoras y con espíritu emprendedor, capaces de pensar y hacer, con competencias técnicas y con conductas sociales basadas en valores éticos y democráticos.
- Tiende al desarrollo regional sustentable a través de propuestas de formación técnica superior, capacitación en servicio, investigación tecnológica y de desarrollo que atienda la demanda individual, social y productiva.
- Brinde servicios educativos y tecnológicos congruentes, flexibles, dinámicos e innovadores, articulando su accionar con:
 - El sector empresario.
 - El sector del conocimiento, en especial con la Universidad Nacional de Cuyo.
 - El sector público, a través del apoyo a los planes estratégicos del Gobierno de la Provincia y de los municipios y el sector del trabajo.
- Propicia que todos sus integrantes tengan oportunidades de realización personal y profesional.
- Asume como compromisos esenciales en su accionar la validez, la eficiencia y la eficacia.

Misión del Instituto Tecnológico Universitario de Mendoza:

Ser una organización:

- Flexible, integrada e interactiva, que responda a las cambiantes demandas con cobertura territorial en el ámbito provincial.
- Innovadora, con capacidad de desarrollo tecnológico y orientada al cliente.
- Formadora de recursos humanos altamente calificados, con estándares de calidad basados en competencias laborales/profesionales, con espíritu emprendedor, para contribuir al desarrollo regional.
- Que brinde formación técnica superior, a través de carreras cortas, con articulación universitaria, en especial con la Universidad de Cuyo y los planes de desarrollo que promueve el Gobierno de la Provincia.
- Que desarrolle acciones y servicios para el fortalecimiento del empresariado local, orientado fundamentalmente a las PyMes.

Nuevas soluciones para un viejo problema: modelos de capacitación para el empleo de jóvenes

Aprendizajes en América Latina

Ernesto Abdala¹

1. Juventud y vulnerabilidad, exclusión y discriminación

La problemática del desempleo juvenil es visualizada en el mundo, incluso en los países desarrollados, como un reto social altamente prioritario. El segmento de los jóvenes enfrenta las complejidades y los obstáculos, pero con mayor dificultad que la media de la población: la tasa de desempleo juvenil duplica y triplica la tasa de desempleo general.

Los jóvenes adquieren un valor trascendente y un rol preponderante, al constituir el recurso estratégico del desarrollo integral de la sociedad, siendo la educación, la formación y la capacitación, las llaves para la construcción individual y social.

Las barreras a la inclusión se incrementan si se pondera la fuerza de la socialización que otorga un empleo de buena calidad, del que también están alejados. Dado que conseguir trabajo es tan difícil y el que se consigue es tan malo, se crea “una cultura del trabajo inestable o ausente”, resultando jóvenes inactivos. A esa parálisis contribuiría, además, la sensación vertiginosa y de cambio e incertidumbre de la sociedad posmoderna.

En suma, los jóvenes pertenecientes a los sectores pobres van transitando los diferentes puntos neurálgicos que condicionan la reproducción de la pobre-

| 1 Consultor de Cinterfor/OIT en temas de formación y empleo de jóvenes (eabdala@adinet.com.uy).

za, en un proceso de identificaciones y socializaciones propias del ingreso acelerado y precoz al mercado precario e informal, por la privación de moratoria. El crítico sector de los jóvenes excluidos se integra por los jóvenes desempleados de baja escolaridad, los jóvenes inactivos (que no trabajan ni estudian, ni buscan), las mujeres pobres (fundamentalmente adolescentes), los habitantes pobres del campo y los integrantes de grupos étnicos.

La exclusión es tradicional en las sociedades de América Latina, considerada la zona de mayor inequidad en el mundo.

Recuadro 1

Axé

El Proyecto Axé comienza en 1990, presentando como eje central, el proceso de educación en la calle, que estimula la salida de jóvenes del ambiente de riesgo, para que ingresen a unidades educativas.

Axé privilegia a los jóvenes privados de sus derechos, en especial, aquellos fuera de su familia, de la escuela y de la comunidad, pero que traen consigo un valor inestimable para la sociedad y para sí mismos: la cultura de la cual son portadores. La acción educativa del proyecto, se desarrolla a través de la Pedagogía del Deseo, elaboración teórica que toma como base la cultura y tiene como centro, la ética de los derechos humanos y la estética, manifestados por medio del arte y de la cultura.

La propuesta pedagógica del Proyecto Axé, se fundamenta sobre la base de la concepción del educando como sujeto de deseos, de conocimientos y de derechos, dimensiones todas ellas, complementarias e inseparables en la práctica pedagógica.

El proyecto, presenta como misión institucional, el propósito de afirmar los derechos fundamentales de las personas y contribuir con su efectivización, orientándose a los niños y adolescentes. Esto implica trabajar en función de la educación para la ciudadanía, comprendida como principio y medio para la construcción y la conquista de derechos.

Algunas de las instituciones que participan y financian el proyecto son: el Ministerio de Justicia, el Ministerio de Previdencia y Asistencia Social, el Ministerio de Educación, la Secretaría de Trabajo y Acción Social, la Secretaría de Educación, el Consejo Municipal de los Derechos

del Niño, la Secretaría de Educación, la Secretaría Municipal de Trabajo y Desarrollo Social, entre otros. Algunas de las organizaciones internacionales que apoyan este emprendimiento son: Amnistía Internacional, el BID, UNICEF, Unión Europea, OIT y el Gobierno de Italia.

La orientación del proyecto, consiste en intentar estructurar la reintegración del joven en su familia, en la escuela, con autonomía y capacidad para transformarlas, así como sedimentar su mayor participación en la vida sociocultural, política y económica. Se trata, por tanto, de una pedagogía de integración.

Las propuestas de formación arte-educativas, se caracterizan por ser al mismo tiempo sistemáticas y abiertas. Hay un contenido programático previsto, con desafíos artístico-pedagógicos y etapas a superar, orientadas a la profesionalización. Los cursos, están estructurados para absorber a cualquier joven que quiera participar de ellos, preservando el principio de inclusión que caracteriza al proyecto.

Axé, plantea la cultura como uno de los grandes fundamentos de la transformación de sus educandos, y que es a partir de la apropiación constructiva de la cultura de la cual son portadores, que se desencadena un proceso expreso en la autoestima de fortalecimiento interior, que les posibilita crecer y universalizarse.

Fuente: elaboración propia en visita al programa.

2. El reto de los programas de capacitación para jóvenes

Los programas de formación laboral enfrentan distintos problemas que los justifican y también los condicionan, entre ellos podemos señalar:

- Vulnerabilidad etaria que se potencia si a la condición de joven se agrega la de pobreza, género, residencia rural o baja escolaridad, fenómenos que también suceden en los países desarrollados. Esto hace necesaria las intervenciones focalizadas para las distintas “juventudes”.² Se

2 La noción de “juventudes” se acompasa a los procesos inocultables de segmentación, discriminación y exclusión. Ya no se corresponde únicamente con la etapa de transición de la niñez a la adultez, sino que se correlaciona más bien al grupo de pertenencia; de ahí, las distintas categorías de “jóvenes”.

trata de instrumentos de política diseñados específicamente para la población juvenil o sectores de ésta.

- Devaluación de las credenciales educativas: cambios en el perfil de los trabajadores y la elevación de requisitos de acceso al mercado de trabajo.
- El objetivo de los programas de formación para jóvenes implementados en la región, se centró en la inserción laboral, a pesar de que la noción más actualizada de formación incluye un aporte “educativo” en conocimientos y valores que trascienden la aplicabilidad al trabajo.
- Las políticas de empleo y capacitación dirigidas a los jóvenes compartieron la idea central del nuevo modelo económico y de sus bases doctrinarias: debe prepararse a las personas para su inserción en el mercado de trabajo, antes que protegerlas de las fluctuaciones del mismo.
- Movilizar y fortalecer nuevos actores: en sus versiones más innovadoras, buscaron una combinación de esfuerzos y recursos públicos y privados que permitieran trabajar, tanto sobre la oferta laboral, como sobre la demanda de empleo. Las nuevas políticas y sus diversos programas representaron un cambio en el rol del Estado. Sintéticamente, este rol puede caracterizarse como un papel subsidiario, por lo cual el Estado abandona la ejecución directa de las acciones, delegándola en oferentes privados y eventualmente públicos, sometidos a competencia a través de licitaciones. El Estado se encargaba del diseño y financiamiento de los programas, definiendo la población objetivo y mecanismos de evaluación y control.
- La necesidad de diversificación y renovación de la formación tradicional: que resulta generalmente orientada por las denominadas “señales de mercado”.

3. Políticas en América Latina: instrumentos desarrollados en la capacitación laboral en el combate al desempleo juvenil.

Los programas de capacitación laboral

Dentro de las políticas sociales en América Latina, existe en la región un copioso bagaje de experiencias en las que la capacitación laboral ha sido aplicada como instrumento en estrategias de lucha contra el desempleo juvenil, cuyo desarrollo puede ser ilustrado por medio de tres modelos diferenciados:

- El tradicional relacionado con las instituciones de formación profesional (IFP).
- El nuevo modelo que llamaremos Modelo Joven (MJ).
- Por último, un tercer modelo que conjuga la evolución histórica priorizando aspectos específicos como: inclusión social, ciudadanía.

En relación con la institucionalidad en el campo de la formación y la capacitación profesionales en la región y desde los cuarenta, se desarrollaron las IFP con representación tripartita en el ámbito de la educación no formal, orientadas a la recalificación de trabajadores; y las instituciones de Educación Técnica Media (ETM) en el sistema educativo formal dirigidas a la formación de técnicos de nivel intermedio.

Por la extensión de este documento no desarrollaremos exhaustivamente los distintos modelos. Se pretende realizar algunas observaciones sobre el camino recorrido en el campo de la capacitación laboral para jóvenes puntualizando en los tres modelos.

Recuadro 2

La Escuela Gaspar Melchor de Jovellanos

Inaugurada en 1992, fruto de un proyecto de colaboración entre la Oficina del Historiador de la Ciudad de la Habana y la Agencia Española de Cooperación Internacional. Este convenio se mantuvo vigente hasta el año 2003, pasando la escuela a ser patrocinada únicamente por la Oficina del Historiador de la Ciudad de La Habana. Acoge en su matrícula a jóvenes de entre 17 y 21 años, desvinculados de los sistemas educacionales y laboral para ponerlos a la sombra de la sabiduría de experimentados maestros en oficios prácticamente perdidos.

Se trata de una institución diferente, donde jóvenes de ambos sexos con

noveno grado aprobado como mínimo, reciben más del 80% de los conocimientos incorporados a obras en restauración. A partir del segundo semestre, después de un período teórico que incluye nociones de arquitectura colonial para lograr la identificación con el entorno, reciben conocimientos sobre la especialidad que cursan.

El tiempo de duración del curso es de dos años; donde se imparten, en cada una de las fases, los conocimientos necesarios, tanto teóricos como prácticos, para alcanzar el título o diploma de Obrero Calificado en la restauración en la especialidad solicitada.

El Plan de Estudios está avalado por el Ministerio de Educación, lo que permite a los graduados recibir el Diploma de Obrero Calificado en la restauración de la especialidad solicitada y que éste les sirva, tanto para trabajar en la restauración en el Centro Histórico, como en cualquier otra parte del país, independientemente de que el alumno una vez que se gradúa tiene su ubicación laboral garantizada en las empresas de la Oficina del Historiador.

Las asignaturas prácticas se desarrollan en función de los trabajos que se realizan en las diferentes obras o partes de objetos de obras que la escuela tiene asignados, y en casos en que existan temas u objetivos muy importantes a vencer que no se estén ejecutando en obra, se realizan trabajos prácticos sobre el tema en los diferentes talleres, planificándolos con antelación.

La responsabilidad de su formación, además de los experimentados dueños del oficio, recae en un claustro de profesores integrado por ingenieros, arquitectos, licenciados en historia del arte y pedagogía, en su mayoría con formación internacional, que vinculan la teoría con la práctica y desarrollan temas de investigación y proyectos de diseño. Los egresados pueden incorporarse a cursos de perfeccionamiento profesional en instituciones como el Instituto Superior de Arte y el Centro Nacional de Conservación, Restauración y Museología.

El reconocimiento de las instituciones locales se ve de manifiesto en el aumento de la oferta de empleo para los graduados; actualmente el personal de la Escuela Taller se ha ganado con su trabajo antes o durante su etapa laboral, un prestigio y una calidad ejecutiva que se evidencia en la sostenida solicitud de empleo para jóvenes de la Escuela, que rebasan las posibilidades de oferta que aquélla puede brindar.

Fuente: elaboración propia en visita al programa.

Los programas para jóvenes: nuevos actores en la capacitación laboral

Las modificaciones estructurales que experimenta el mundo de la producción y del trabajo obligan a replantear los paradigmas tradicionales de la formación para el empleo. Emerge la necesidad de ajustes institucionales. La emergencia de nuevos actores en la capacitación laboral, así como el reposicionamiento de los actores tradicionales, señala también los profundos cambios que los países de la región han experimentado.

Los nuevos modelos de programas en capacitación laboral para jóvenes, permitieron la diversificación de los actores para atender a los grupos vulnerables. Además del mercado, del Estado y de la empresa (los tres actores clásicos en la tradicional economía pública), han surgido nuevos actores que llegaron con nuevas reglas de configuración y comportamiento y traen nuevas respuestas a la exclusión, aportando sus capacidades.

Una de las cuestiones centrales a resaltar en el análisis, es el nuevo espacio de intersección e intercambio entre lo público y lo privado, en un esquema de ensayo y error, con permanente ajuste, compartiendo criterios comunes de eficiencia y responsabilidad, por medio de arreglos de relaciones horizontales complementando sus ventajas comparativas.

La tradicional dicotomía entre lo público y lo privado, vistos como ámbitos completamente separados de las relaciones sociales, cada uno de ellos con sus propias reglas de gestión, con ordenamientos jurídicos particulares, con criterios económicos distintos, con desarrollos organizativos particulares, comienza a dejar lugar a nuevos ámbitos de mutua cooperación.

La necesidad de crear o fortalecer sistemas nacionales de formación³ para el trabajo: innovadores y por tanto capaces de adaptarse a las nuevas exigencias del mercado laboral combatiendo la exclusión y logrando mayor equidad en nuestras sociedades, es indiscutible.

3 Un sistema nacional de formación para el trabajo busca la articulación de los diversos tipos de agentes que ofrecen programas de formación y capacitación para el trabajo de índole formal, no formal, pública y privada, institucional y empresarial, en un sistema integrado de oferta, sustentado en una buena educación básica general.

3.1 *Viejos y nuevos actores que se complementan en la búsqueda de nuevos sistemas nacionales de formación para el trabajo*

Ya se revisaron los duros desafíos que enfrentan el diseño y la implementación de programas en capacitación laboral para jóvenes.⁴ Todo ello supone necesariamente la interacción de los modelos: el tradicional de las instituciones de formación profesional (IFP), el Modelo Joven y la nueva generación de programas. Ninguno logró desarrollar eficientemente todas las premisas propuestas.

Es cierto que el Modelo Joven cuestionó al anterior, pero presenta fuertes carencias que deben ser revisadas: por lo pronto es de corta vida, a simple vista incluso actúa como una moda de programas que se desarrollan en distintos países, ligado a situaciones concretas pero sin lograr sustituir el formato institucional anterior de formación profesional, siendo que inclusive en algunos países se planteó, como uno de los resultados esperados del programa, un nuevo sistema de formación profesional, y se estuvo muy lejos de dicho objetivo.

Llegado a este punto, da la sensación de que ambos modelos se complementan, cooperan y tienen mucho que aprender mutuamente, conformando la base en la búsqueda de nuevos sistemas nacionales de formación para el trabajo

Recuadro 3

Escuela de Formación Profesional

El Fondo Ecuatoriano Populorum Progresivo (FEPP) es una institución de carácter privado con cometido social, la cual trabaja para obtener el desarrollo de campesinos indígenas, afroecuatorianos y mestizos pobres de diferentes regiones del Ecuador. La génesis de la institución se remonta al año 1970. Actualmente trabaja en 21 de las 22 provincias del país. El objetivo general del FEPP, es el de brindar capacitación a los miembros de las comunidades campesinas asociadas, ofreciendo apoyo a la profesionalización y a la creación de nuevos proyectos de producción y empleo para los jóvenes campesinos.

Para poder alcanzar estas metas, es que se constituye la Escuela de Formación Profesional la cual posibilita a los jóvenes campesinos(as) el aprendizaje de nuevas técnicas para mejorar y optimizar sus activida-

| 4 Ver especialmente apartado 2. El reto de los programas de capacitación para jóvenes.

des productivas, el conocimiento de sus deberes, la reivindicación de sus derechos y en sí, tener la capacidad para conseguir el bienestar personal y comunitario.

Ofrece una capacitación sobre la base de una muy amplia red de convenios interinstitucionales. Entre estos convenios se destaca el de cooperación mutua con el SECAP, Servicio Nacional de Capacitación, que otorga una validación de capacidades con la titulación en áreas artesanales. Actualmente el FEPP atiende a cerca de 50.000 familias campesinas, indígenas y afroecuatorianas con escasos recursos, las cuales están agrupadas en 939 organizaciones de base.

En la Escuela de Formación Profesional es donde se organiza la actividad educativa del FEPP, capacitación que se brinda a personas que estén comprometidas con el desarrollo de su comunidad. Este compromiso abarca aspectos sociopolíticos y económico-productivos, y por sobre todo, un compromiso de trabajo en las áreas de especialización. Estos jóvenes deben retornar a sus comunidades para volcar su conocimiento en pos del desarrollo local y orientar y reproducir sus saberes al resto de sus compañeros.

Una de las fortalezas del programa, está relacionada con ofrecer un diseño curricular por competencias profesionales adaptado a las necesidades y requerimientos de formación de los campesinos y de los sectores populares.

Siguiendo esta línea, el Centro Ocupacional muestra una flexibilidad para impartir sus capacitaciones, no tiene un horario definido para todas sus sedes, especializaciones y menciones que ofrece. El horario se establece de acuerdo a la propia dinámica de los y las participantes.

Por tanto, la oferta de la Escuela de Formación Profesional, responde a las necesidades de los educandos en distintas materias, con un sistema de formación modular que permite que los estudiantes avancen paulatinamente, obteniendo certificados ocupacionales a quienes demuestren capacidad y competencia en la especialidad.

Adicionalmente, el programa prevé el apoyo a los egresados, facilitando el acceso crediticio para la formación de emprendimientos productivos y para el fortalecimiento de empresas rurales, de esta manera, se contribuye a la creación de nuevos puestos de trabajo en el campo.

El financiamiento de toda la acción del GSFPEPP, se sustenta en el apoyo de numerosas instituciones, tanto ecuatorianas, como organismos de cooperación internacional.

En la Escuela de Formación Profesional en el año 2003 se han capacitado en formación empresarial a 991 jóvenes; de éstos, más de la mitad han podido acceder a empleos remunerados; durante el mismo período 159 jóvenes universitarios cursan sus estudios gracias al crédito educativo. El impacto de la acción del FEPP en sus distintos programas es indudablemente dinamizador y promueve el desarrollo local de regiones y sectores de población que mucho lo necesitan.

Por lo antes referido, el programa de “Capacitación Profesional de Jóvenes Campesinos, Indígenas y Afroecuatorianos del FEPP” es por demás interesante, en su modalidad de acercamiento a los grupos étnicos ecuatorianos.

Fuente: elaboración propia en visita al programa.

El nuevo modelo en programas de capacitación para jóvenes ha contribuido fuertemente al debate de la necesidad de reformar o no los sistemas de formación para el trabajo, centrado en cómo mantener el acceso de todos a oportunidades de formación.

Centrado en algunos temas relevantes:

- a. El dilema entre priorizar la formación general o la específica;
- b. formación desde la oferta o desde la demanda;
- c. mercado de instituciones de formación compitiendo libremente.

Algunas conclusiones surgen de la interacción, apoyo y complemento de ambos modelos:

- El Estado debe garantizar la financiación de aquellas funciones de la formación que por su carácter de bien público no pueden ser asumidas por el sector privado.
- La regulación de una oferta descentralizada y diversificada requiere de sólidas y legítimas estructuras institucionales, cuya base se encuentra en las instituciones de formación profesional, reformuladas y actualizadas.
- La creación de verdaderos mercados de competencias laborales, a los que concurren múltiples proveedores públicos y privados. Esta tenden-

cia es muy favorable para estimular la pertinencia, la flexibilidad y la eficiencia de la formación, pero también tiene el riesgo de que los mismos mecanismos de mercado, así como el mayor protagonismo de las empresas, conduzcan a una oferta de formación concentrada en quienes pueden pagar y en las necesidades inmediatas de las mismas empresas.

- A medida que analizamos el nuevo modelo de los programas en capacitación para el empleo de jóvenes, se fortalece la necesidad de la existencia de una institucionalidad pública que asegure el cumplimiento de la cobertura para las juventudes más desfavorecidas y vulnerables, guiada por principios de equidad social. Se puede concluir que el nuevo modelo deja en claro la necesidad de cambios en la oferta de formación profesional pero necesariamente éstos deben ser orientados y conducidos por fuertes instituciones públicas.

La ubicación institucional de los programas

Podemos afirmar que es limitada la participación que tienen en la administración y ejecución de estos programas, los ministerios de educación y/o las IFP, reconociendo que cuando se avanza en su institucionalización, quedan vinculados a los ministerios de trabajo.

El Modelo Joven propone innovaciones en la organización operativa y en la fundamentación de políticas públicas, y encarna una radical propuesta de cambio en la base institucional de los sistemas de oferta hasta ese momento vigentes, en cuanto tiene como supuesto un mercado de competencias laborales en el que concurren oferentes privados y públicos.

El modelo supone un cambio importante (la pluralidad de actores) y plantea la necesidad de procesos integrales, estimulados y apoyados por instituciones fuertes y con gran acumulación histórica en la formación profesional: las IFP renovadas juegan aquí un papel fundamental. Cuando las IFP, los ministerios de educación o de trabajo han participado como actores principales de estos programas, se tiende a:

- Garantizar la equidad en el acceso a la formación.
- Regular y vigilar la calidad de la oferta.
- Crear un sistema de información al público que genere el ambiente de transparencia necesario.

Es cierto que todos estos puntos se han cumplido parcialmente cuando son exigidos por el organismo financiador, participe o no un organismo oficial en un rol primordial, pero también reconocemos que el papel del actor oficial permite a los programas, muchas veces, superar las exigencias pactadas. Un ejemplo de ello es Projoven, Perú. El Programa ha sido evaluado por varios autores en distintas convocatorias y en diferentes momentos. Projoven, ubicado institucionalmente en la órbita del Ministerio de Trabajo, cuenta con una oficina especializada en el seguimiento y evaluación, generando el aprendizaje y la retroalimentación necesaria en sus distintas fases.

4. El tercer modelo en construcción: experiencias innovadoras en América Latina

Llegado a este punto es importante ilustrar por medio de algunos programas en ejecución, distintos aspectos de un tercer modelo que se encuentra en construcción.

Entre las experiencias se distinguen variantes de objetivos, herramientas metodológicas, población objetivo y formación, pero con el común denominador de mejorar la empleabilidad de estos grupos de jóvenes.

La mayoría de estos programas se dirigen a jóvenes en situación de desempleo estructural y de alto riesgo social, configurando una focalización claramente definida y elaborada. Son jóvenes que han abandonado el sistema educativo y con bajos niveles de calificación, o bien están situados al margen de los beneficios de las políticas de formación y promoción laboral y que dada esta situación de marginación y riesgo, no resultan competitivos en el mercado de trabajo.

Los programas desarrollados en América Latina y el Caribe han realizado avances significativos en la búsqueda de un nuevo modelo en capacitación laboral para las juventudes, con innovadores arreglos referidos a la elaboración, ejecución, aprendizaje y retroalimentación:

A partir de la focalización de las acciones, una apuesta sistemática a ampliar y a compartir, junto a nuevos actores sociales e institucionales en el área de atención y educación juvenil, las posibilidades de intervención que el Estado históricamente monopolizaba.

La necesidad de flexibilizar, descentralizar, los nexos de articulación entre las actividades exclusivamente educativas con el resto de actividades, han ido

Cuadro 1

Programas de capacitación laboral según países y fecha de inicio⁵

Programas	Países	Año de inicio
Navegar Sur	Argentina	2003
AXE	Brasil	1990
Alternativas de inclusión social	Brasil	2001
Plan Nacional de Desarrollo	Colombia	2002
La Escuela Gaspar Melchor de Jovellanos	Cuba	1992
Grupo Social FEPP, Escuela de Formación Empresarial	Ecuador	1970
Polígono Industrial de Don Bosco	El Salvador	1991
La Comuna	México	1998
CAPLAB	Perú	1996
Movimiento Tacurú	Uruguay	1981

marcando el inicio de una nueva etapa en la concepción política, no sólo del ámbito de atención juvenil en el concierto de las políticas sociales sino también en la asunción misma del actor juvenil en su singularidad histórica y social.

Interesa aquí subrayar las apreciaciones innovadoras que pueden derivar en propuestas interesantes, sistematizando el legado histórico de actores públicos en el ámbito nacional que han acuñado directrices teóricas y metodológicas relevantes.

En los últimos diez años se ha venido insistiendo en la imperiosidad de diseñar proyectos de formación y atención juvenil que ponderen la realidad compleja de los jóvenes, vale decir, que ofrezcan una atención integral reconociendo las múltiples variedades que presenta la condición juvenil.

Los diez proyectos que se presentan en el Cuadro 1, dan cuenta del importante esfuerzo que se viene desarrollando en la región como aporte para un modelo de inclusión laboral y social con referencias claras al concepto de ciudadanía en sus diseños, teniendo en cuenta, no sólo las exigencias del mercado de trabajo sino también la realidad de los jóvenes y sus propias demandas.

5 Dado lo breve del presente documento, remitimos al lector –para ampliar en los perfiles de todos los programas– al Observatorio de experiencias en capacitación y empleo de jóvenes de Cinterfor/OIT: <http://www.cinterfor.org.uy/jovenes/exp/observa/index.htm>

Para resaltar los aspectos más innovadores en forma comparativa de los distintos programas,⁶ se centra el análisis en seis aspectos que sirven de puntos conectores para poder establecer un diálogo simultáneo entre todos los proyectos aquí expuestos, a saber:

- a. formación integral
- b. alianzas locales
- c. la formación educativa, técnica y laboral
- d. la primordialidad de lo focal
- e. formación para el empleo (saber hacer): en este caso, educar para la empleabilidad
- f. formación con grupos en las fronteras sociales.

Recuadro 4

La Comuna

La Comuna es un programa de la Dirección General de Empleo y Capacitación del Gobierno del Distrito Federal que se comenzó a implementar a finales de 1998, como un modelo alternativo de atención a jóvenes desempleados.

Actualmente el programa es financiado mayoritariamente por parte de instituciones oficiales de gobierno, el Gobierno del Distrito Federal a través de la Dirección General de Empleo y Capacitación, y de forma complementaria, participan en la financiación del programa algunas empresas privadas y ONG que trabajan con las comunas.

Está dirigido a brindar atención y asesoría integral personalizada a jóvenes de 15 a 29 años de edad, abordando sus inquietudes, habilidades, obstáculos, metas, etc., presentando opciones para que el o la joven conozca y participe en las alternativas y servicios que ofrece la sociedad. Estas opciones se pueden agrupar a través de una red de servicios dividida en las siguientes áreas: empleo, salud, cultura, educación y derechos humanos.

Dentro de los aspectos principales de la experiencia de La Comuna que pueden ser identificados como innovadores, se debe mencionar el en-

| 6 Ídem.

cuadre metodológico. La asistencia individual, personal y el acompañamiento de los jóvenes que se acercan a La Comuna en busca de empleo, es la clave del éxito en la atención. El enfoque brinda, no solamente una canalización eficaz y positiva de la inquietud del joven, sino que además lo propone como el centro de la solución de sus problemas, otorgándole un protagonismo que repercute sobre otros aspectos de la personalidad y que posibilita un mayor aprovechamiento de su proceso formativo. La contemplación de los otros aspectos de la personalidad de los y las jóvenes, como sus frustraciones, contextos familiares y personales, expectativas y ansiedades, hacen de la propuesta de La Comuna un espacio diferente.

En función de estas características, la atención integral que se brinda en La Comuna, contribuye de manera sustancial en la posibilidad de elaboración de proyectos de vida de los jóvenes.

Adicionalmente, el programa se convierte en una ventanilla o puerta de entrada a los distintos servicios que existen en la comunidad. Actúa como un nodo de articulación de políticas, información, programas y oportunidades, además de los servicios propios que brinda, tales como capacitación en cursos de oficios concretos y apoyo para emprendimientos de carácter empresarial o microempresarial.

Fuente: elaboración propia en visita al programa.

a) La formación integral: Las competencias, capacidades, talentos y destrezas que hoy se valoran como elementales para la integración en la vida social, laboral y económica han sido modificados sustancialmente: La devaluación de las credenciales educativas: cambios en el perfil de los trabajadores y la elevación de requisitos de acceso al mercado de trabajo.

La impronta de la globalización junto al desarrollo tecnológico, entre otros factores, han introducido nuevas reglas de organización de los procesos de enseñanza y aprendizaje, del mismo modo ello generó una transformación en la composición de los programas de estudios y propuestas curriculares, lo que a su vez impactó en las trayectorias y disposiciones de los jóvenes frente a los procesos educativos que ellos experimentan en los diferentes espacios donde se produce, socializa y aprehende.

En los programas La Comuna (México), Alternativas de Inclusión Social (Brasil) y Navegar Sur (Argentina) se hace mención a la importancia de atribuir a los procesos y ofertas educativas y de formación, un carácter integral.

Un proyecto de formación y capacitación integral en este contexto significa una propuesta sistemática que aglutina y contempla todos los aspectos constitutivos de la vida de los jóvenes.

Pese a la proximidad existente entre los objetivos de la formación y la capacitación y las demandas locales del mercado de trabajo –o bien de las instancias de empleo–, dicho proceso formativo en el caso de los proyectos aquí analizados, no se limita sólo a desplegar efectivamente competencias, sino que por el contrario, esta instancia de formación vincula otros aspectos importantes para la integración social, acentuando por ejemplo, los valores de la equidad, el género, la ciudadanía, etc.

En este contexto, la presencia de una metodología integral en la formación y desarrollo de competencias, potencia la provisión de capacidades y conocimientos que ayuden a los jóvenes a construir por sí mismos sus itinerarios para la reinserción social, acentuando aspectos relevantes ligados a su vida personal y que pueden estratégicamente permitir la participación social una vez egresados de las instancias de formación y capacitación pautadas por los proyectos de atención, así como también los respectivos a los convenios laborales establecidos con las empresas locales.

b) Alianzas locales: A continuación es importante destacar que si bien la mayoría de los programas coinciden en señalar a las alianzas locales e interinstitucionales como elemento fundamental para su desarrollo –y en muchos de los casos la fuente de su éxito–, en el caso específico de los proyectos formativos laborales CAPLAB (Perú), Movimiento Tacurú (Uruguay) y la Escuela Gaspar Melchor de Jovellanos (Cuba), este aspecto resulta más relevante y claro de percibir.

La inclusión de nuevos actores sociales capaces de asumir y llevar adelante un rol estratégico en el campo de la formación, atención y capacitación juvenil, en la actualidad detenta un lugar determinante en la agenda política:

Con fines formativos laborales: CAPLAB y Tacurú con empresas y sectores estratégicos vinculados con el mundo del empleo; o más bien de carácter político con gobiernos locales: la Escuela Gaspar Melchor de Jovellanos.

Las alianzas locales se inscriben como redes que se conforman en las comunidades locales entre distintos referentes civiles y comunitarios.

Los diferentes actores que participan de esta red conforman un núcleo operativo desde donde es posible la articulación de acciones a los fines de desarrollar un proyecto de formación y asistencia juvenil capaz de articularse con las fortalezas locales, y en este sentido se cree en lo plausible de potenciar los recursos técnicos, humanos e infraestructurales disponibles.

El objetivo de estas alianzas se centra en la búsqueda de respuestas a las causas e impactos que tienen en la vida de los jóvenes, la desintegración social y educativa, y en este sentido, el valor depositado en la mediación de la formación y capacitación –como premisa de la superación de las situaciones de rezago educativo, social y laboral–, posee un rol estratégico.

Diferentes instituciones educativas y no educativas participan en la elaboración y puesta en práctica de las propuestas de formación y capacitación juvenil que tienen incidencia en la vida social y personal de los jóvenes; la significancia de estas acciones se ponderan entonces de acuerdo a su poder de impacto en la modificación de aspectos concretos de la cotidianidad de los actores, sus referentes colectivos, y fundamentalmente, sus procesos cognitivos y personales.

La intervención de estos nuevos actores sociales en la confección de acciones formativas orientadas a los jóvenes se produce de modo horizontal y democrático, aunque la cohesión de intereses no siempre suele ser una resultante armónica e inmediata de las negociaciones que la preceden; por eso mismo ella se presenta como la pauta garantizadora de la legitimidad y significancia de dichos proyectos, que en el fondo exponen la resultante de un compromiso colectivo y la confluencia de intereses diversos.

En este sentido las acciones de formación educativa y profesional están orientadas, desde y hacia la demanda, a los fines de concretar la articulación entre capacitación laboral y las necesidades de la sociedad civil.

Para la formación y capacitación juvenil, contar con un intercambio permanente y fluido con la demanda de trabajo, permite acceder a una actualización constante, y de este modo acompañar y actuar creativamente en la construcción local.

La articulación local de ofertas y demandas, posibilidades reales y potenciales, restricciones y posibilidades concretas de superación facilitan una organización curricular más efectiva, cuya organización se produce en módulos, que permite pautar un progreso en etapas en la adquisición de las competencias, con talleres prácticos y pasantías laborales en empresas con las que se tienen convenios.

c) Formación educativa, técnica y laboral: El eje de las propuestas de formación educativa se basa en lograr una articulación sistemática, congruente, diversificada y focal de acuerdo a las necesidades de cada una de las personas de los distintos colectivos de juventudes.

La crítica a la falta de puentes articuladores que “reconcilien” las lógicas del mundo del trabajo y productivo con los mecanismos institucionales que promueven el desarrollo de competencias educativas y sociales, puso de relieve la necesidad de producir un cambio significativo en la mirada educativa frente a los problemas de integración y participación social de los jóvenes procedentes de sectores pobres.

Aproximar el mundo educativo con el mundo laboral y social, resulta la idea axial del programa del Grupo Social FEPP, Escuela de Formación Profesional (Ecuador).

Desde la perspectiva de este proyecto de capacitación y formación se considera que los jóvenes vulnerables estuvieron por mucho tiempo privados del acceso a un capital educativo de calidad, capaz de acoplarse a sus ritmos de aprendizaje, solidario con las necesidades de sus contextos sociales próximos y empático a sus rasgos motivacionales; sobre esta crítica es que la oferta de estos dos proyectos adquiere una mayor significancia.

La mejora de la calidad de la formación educativa y profesional aparece como una condición precedente a toda herramienta metodológica y propositiva posterior.

Las estrategias de capacitación, asistencia educativa permanente y entrenamiento laboral establecidas en un estilo personalizado, revelan el alto grado de focalización existente; desde otra perspectiva, la adecuación individual y contextual de ofertas facilitan la ejecución exitosa de las acciones.

Fortalecer las competencias de los jóvenes, incrementar sus posibilidades de intervención en la decisión autónoma y responsable de sus trayectorias educativas, laborales y sociales, constituyen un objetivo sustantivo que yace incorporado dentro de las ofertas de formación elaboradas.

Partiendo de la idea de que el proceso de formación y capacitación jamás termina cuando finaliza el curso o el programa de formación ofrecido, es que el apoyo y contención a los egresados está pensado también en una instancia posterior, vale decir posformación, desde donde, por ejemplo, se facilita a los egresados el acceso crediticio para la formación de microemprendimientos laborales y productivos o que también puede ser destinado al fortalecimiento de empresas locales, entre otros, en el ámbito rural.

d) Lo primordial de lo focal-local: En las Alternativas de Inclusión Social de San Pablo (Brasil) se presenta el rol de las municipalidades, como un anclaje institucional sólido capaz de gestionar, modular acciones, representar intereses y habilitar nuevos consensos entre diferentes asociaciones y organismos vinculados al sector juvenil.

Desde esta estrategia que surge de la cooperación con el gobierno federal, estadual, y con un particular y determinante compromiso de la sociedad civil con las metas públicas, persigue establecer una relación más fluida entre los diferentes actores comprometidos con la viabilización de los programas de formación, y torna, de este modo, a la capacitación, en una tarea local conjunta que conoce de diversas instancias de elaboración, concreción y evaluación.

La relevancia del proyecto local busca acoplar las acciones de formación con la situación y características del desarrollo comunitario y regional; esto implica conocer adecuadamente, no sólo el tipo de empleo, desempleo, actividades productivas reales y potenciales, sino que además ello exige una articulación inteligente de las políticas y proyectos que se circunscriben en el área política de lucha contra la pobreza, la exclusión, el acceso desigual a los beneficios sociales y el desempleo.

Por ejemplo, desde el Programa de Inclusión Social en San Pablo, se intenta amalgamar el esfuerzo de los diferentes actores productivos locales, y en este sentido, la reconstrucción de la cadena productiva a escala local es la premisa más importante donde apuntalar nuevos proyectos económicos experimentales e incipientes que a largo plazo pueden constituir nichos laborales novedosos para las nuevas generaciones. Con este posicionamiento formativo articulador es posible, entonces, conjugar el desarrollo local con sus fortalezas y debilidades, con un programa de desarrollo de capacitación.

Para ello se generan diversos programas ligados a la situación económica de las familias, brindando ayudas especiales (rentas familiares mínimas), a lo que se articula una bolsa de trabajo, programas para reactivar la empleabilidad de diferentes sectores sociales.

Por otro lado, se alienta el fortalecimiento de valores ciudadanos, como la solidaridad, el valor de lo comunitario, la aproximación de las propuestas de formación laboral con la utilidad práctica de estos capitales, e información.

Las diversas ofertas elaboradas se sustentan en la condición de pobreza, vulnerabilidad y riesgo que coerce a estos grupos, y con esta base se intenta animar la participación local de distintos referentes con miras a focalizar accio-

nes y superar efectivamente los escollos del desarrollo económico, laboral y educativo de los grupos juveniles.

e) La participación como elemento conducente: La participación constituye otro elemento sustantivo en la construcción de los programas analizados; en este caso en particular, se destacan las propuestas de Axé, Navegar Sur y La Comuna.

La participación, no sólo queda restringida al plano de las disposiciones de los actores juveniles en tanto beneficiarios y gestores de los programas, sino que además, el peso de esta idea fuerza se cristaliza también como la aspiración por ampliar la participación e involucramiento de diferentes actores sociales, políticos, no gubernamentales, consejos empresariales y culturales a nivel local, regional y federal e internacional, frente a problemas que afectan la vida de los jóvenes.

Esta participación en temáticas próximas a la vida de los jóvenes, este tipo de alianzas estratégicas derivadas de una mayor participación de nuevos actores sociales en el caso del Proyecto Navegar Sur se denominan “nodos”.

En este sentido se concibe que el rol activo de estos distintos referentes y/o de los espacios sociales donde se circunscribe la vida de los jóvenes, contando con una adecuada modulación por parte de un órgano público que opere como articulador estratégico, se podrían desarrollar programas y planteos innovadores a nivel de proyectos tendientes a promover educativa, laboral y socialmente el desarrollo de los jóvenes.

En ambos proyectos se intenta promover la participación protagónica de actores vinculables al quehacer formativo, capacitador y asistencial de los jóvenes; sobre esta base estructurante se definen los contenidos ofrecidos por ambos programas de capacitación, formación, asistencia técnica y orientación profesional y ciudadana.

Vale decir, la formación educativa visualizada desde diferentes perspectivas, se define fundamentalmente por un fuerte estímulo (cooperación) y correlación con los intereses de la comunidad y los actores que la integran.

La sistematización sinérgica de acciones de capacitación permite que los temas vinculados a los jóvenes se aborden públicamente; es más, se favorece que estos asuntos pasen a formar parte de la vida y la responsabilidad de todos. Por otra parte, la participación de estos actores facilita que se pueda establecer una agenda conjunta a la hora de definir los desafíos, prioridades y medios adecuados para abordar la articulación entre educación, trabajo y juventud.

La participación de los jóvenes se inscribe, de este modo, en un basamento insustituible para la construcción, mejoramiento y diversificación de su propio capital social; para ello es necesario que estos actores puedan ser reclutados por las organizaciones y contrapartes que tienen por misión elaborar proyectos acordes a las diferentes demandas de estos actores.

Tanto Navegar Sur (Argentina) y Axé (Brasil), como La Comuna (México), apuestan a la construcción de un proyecto educativo amplio, flexible, diversificado y diversificable, que favorezca la conformación de una estrategia de apoyo y promoción educativa y laboral juvenil basada en el *aggiornamiento* de diferentes servicios que acaparan programas de apoyo educativo para estudiantes situados en los niveles primario y secundario, nivelación educativa aproximada para desertores, analfabetos y sujetos desmotivados, prácticas empresariales, recreación, educación para la vida, promoción de la integración, desarrollo de emprendimientos, administración y gestión de recursos, etc.

f) Formación con grupos en las fronteras sociales: Dentro de la heterogeneidad de la población juvenil que habita América Latina, existen contingentes de jóvenes que conviven de forma cotidiana, con la violencia.

Como ejemplo de esto: la realidad colombiana, que atraviesa por un proceso de lucha interna armada que persiste desde hace cincuenta años.

En la dinámica de la guerra hay incorporados niños y jóvenes los cuales intervienen en el conflicto, configurando una situación particularmente especial dentro del contexto de experiencias de formación. La población objetivo, se encuentra en situación de ilegalidad, por tanto su reinserción ciudadana es una dificultad adicional a la ya compleja realidad planteada por la pobreza y la exclusión.

Con este objetivo es que se diseñó un entramado institucional complejo: en él ingresa un joven que abandona algún grupo irregular (guerrilla o paramilitares) y tras su pasaje por las distintas instancias del proceso reeducativo, egresa un joven en situación de legalidad, y política, económica y socialmente integrado.

Esta tarea se realiza bajo la coordinación formativa y de capacitación del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), organización estatal que interviene en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando una formación profesional integral para la incorporación de las personas en actividades productivas que contribuyan al crecimiento social, económico y tecnológico del país.

El impacto es enorme, y no se centra exclusivamente en los desmovilizados, sino que se extiende a los desplazados por los efectos de la violencia; éstos son contingentes humanos, los cuales generalmente habitan zonas rurales en medio del conflicto. Para escapar de estos peligros, es que comunidades enteras deben trasladarse de su lugar de residencia, perdiendo su fuente de empleo y sustento. La alternativa que se ofrece es un realojo en áreas fuera del conflicto, y capacitación para mejorar las condiciones de empleabilidad de estos jóvenes.

Otra cara de la violencia es la que experimentan los jóvenes en El Salvador, en donde la realidad de las “maras” –pandillas juveniles– es motivo de tensión permanente y focos de violencia constante. Como consecuencia de esta dinámica, muchos de estos jóvenes son encarcelados por delitos graves y deben cumplir sus condenas en centros de reclusión.

Actualmente existe una posibilidad de reinserción de estos jóvenes en conflicto con la ley, los cuales por orden del juez, pueden cumplir sus condenas en el Polígono Industrial Don Bosco. Allí, bajo la premisa de trabajo, estudio y ahorro, son beneficiados con una formación integral, aportando a sus vidas sentido y ganas de superación.

La capacitación se realiza en los distintos oficios que forma la institución y para los cuales cuenta con empresas donde realizar las prácticas. A estos jóvenes se les brinda la posibilidad de asociarse con su trabajo a las empresas del polígono y ser así parte del proyecto laboral, generando para sí, ingresos que son determinantes a la hora de su salida y posterior reinserción social. Gran parte de los internos, son socios de las empresas, y la capacitación les brinda herramientas no sólo que mejoran su empleabilidad, sino que además, los forman como emprendedores. Como consecuencia de esto, muchos de los jóvenes egresados de la escuela se convierten en cuentapropistas e inician sus propios emprendimientos productivos, completando el tránsito de ser un excluido en conflicto con la ley a convertirse en un hombre integrado y productivo, para sí y para el conjunto de la sociedad.

5. A modo de conclusión

En todos los proyectos de capacitación y formación juvenil aquí esbozados, se puede apreciar el progreso realizado en materia de diseño, coordinación, diversificación, innovación y adecuación de las acciones y propuestas de intervención.

La necesidad de sistematizar hacia adentro las acciones de la formación y capacitación en todas sus formas, se plantea como un requisito sustancial para lograr un ensamble coherente entre los supuestos teóricos y conceptuales, los propósitos y medios didácticos, curriculares, profesionales, tecnológicos e institucionales.

Del mismo modo, el fomento de una mayor articulación interinstitucional, es decir entre las diferentes propuestas y los subprogramas, representa otro rasgo distintivo, que busca replantear los obstáculos que a veces el distanciamiento entre las ofertas y las demandas implican.

En el repaso de los programas encontramos distintas realidades y distintos grupos de jóvenes atendidos, éstos pueden ser jóvenes peruanos desocupados (CAPLAB-Perú); en situación de calle (Axé-Bahía); excluidos y pertenecientes a zonas de extrema pobreza (Tacurú-Uruguay; PIDB-El Salvador); desmovilizados y desplazados por la violencia o en conflicto con la ley (SENA-Colombia; PIDB-El Salvador); jóvenes rurales o pertenecientes a etnias discriminadas -no minoritarias- (FEPP-Ecuador; SENA-Colombia); atención a mujeres, etc.

Todos estos programas atienden a algún sector de la población juvenil con determinadas características particulares y con la condición común de pertenecer a familias con bajos ingresos. Sus sistemas de formación están adaptados para cada realidad local y cada grupo de jóvenes, respetando las diferencias y buscando los mejores resultados.

La focalización, la formación en módulos, la coordinación con el mercado laboral, más algunas innovaciones, como por ejemplo, el esfuerzo por hacer converger la capacitación con la formación en habilidades que trascienden el “saber hacer” y tienen que ver con competencias sociolaborales.

La formación modular, facilita la escalabilidad y disminuye la deserción; este diseño está presente en unos cuantos programas (Navegar Sur, CAPLAB, FEPP), mientras que la formación en alternancia en los lugares de empleo es otra de las características visibles en los programas. La formación en la empresa faci-

lita el proceso de aprendizaje y mejora aspectos sociolaborales de los jóvenes, involucrándolos en ámbitos de trabajo.

Mayormente los programas trabajan con una fuerte mirada en la demanda de empleo; para ello, establecen instancias institucionales de comunicación y colaboración con los empresarios locales. El FEPP llega a capacitar a los jóvenes en función de las demandas que provengan de las comunidades asociadas, y los cursos se crean en función de estas necesidades. Caminos similares recorren otros programas, como ser CAPLAB (y con las instancias de participación con los empresarios, determinante a la hora de confeccionar la currícula), o Navegar Sur en Argentina.

Esta coordinación mejora las posibilidades de éxito del programa, orientando la formación hacia donde se encuentran los nichos de oportunidades de mercado laboral.

De acuerdo a las zonas de acción en las cuales trabajan la mayoría de los programas, se nota el impacto en las comunidades de los jóvenes. Se encuentra una dinamización de las zonas en función del ingreso que en ellas proveen los jóvenes que consiguen una inserción laboral; adicionalmente, esto promueve el desarrollo de toda la comunidad y de la región.

Para terminar, es importante retomar algunos ejes planteados en la literatura especializada sobre los programas de capacitación para el empleo de jóvenes en América Latina:

Contexto socioeconómico: Existe fuerte dependencia entre estos programas y el contexto socioeconómico en el cual se desarrollan. Una época de ajuste, con menos probabilidades de financiamiento y con recursos recortados es cuando más se deben rastrear las mejores acciones, las mejores bondades, dado que es imposible dilapidar y se debe invertir bien lo poco que hay. La formación de jóvenes es esencial para mejorar la productividad y la competitividad de este grupo etario. En la medida en que el crecimiento económico crea trabajos, la formación ayuda en la creación de empleos.

Participación de todos los actores: Una de las propuestas para fortalecer la gestión de los proyectos es crear mecanismos expeditos de acceso a información, bases de datos y metodologías, con la finalidad de potenciar el “aprender haciendo”. Se logra que los resultados de los análisis sean confiables y aceptados por todos los involucrados en los procesos de capacitación.

Retorno al sistema educativo: El sistema educativo excluye, muchos de los beneficiarios de estos programas son desertores del sistema de enseñanza formal. El retorno al sistema educativo de los jóvenes beneficiarios es uno de los éxitos de estas intervenciones. Si este sistema se mantiene obsoleto, no busca articulaciones con la formación, no actualiza sus contenidos, no entrena y monitorea a sus docentes, no escucha ni entiende a los jóvenes, es muy probable que vuelva a expulsar a los que intentan una reinserción educativa.

Calidad de la formación: A partir de la diversidad implementada, es que los programas Modelo Joven, tienen buena focalización pero calidad insuficiente. La formación de buena calidad es un disparador y facilitador de las bases de la educación: en el taller se pueden adquirir destrezas y habilidades de lectoescritura y matemáticas. La formación puede constituirse en transferencia de tecnología. Y aquí aparece nuevamente el tema de los costos, de la relación costo-beneficio y costo-eficiencia, en períodos de recesión y sin demanda de trabajo.

La necesidad de políticas y no sólo de programas: O de programas de mediano y largo aliento. Los programas Modelo Joven parecen una moda de programas que se desarrolla en distintos países, son de corta vida. Muchas veces funcionan en oficinas adjuntas a instituciones oficiales, que desaparecen cuando concluye la experiencia. La discontinuidad e inestabilidad de los programas impiden la acumulación y retroalimentación institucional.

Crear sistemas de educación y trabajo articulados: Lo aprendido de estos programas deja en claro la necesidad de construir sistemas integrados de educación formal y capacitación laboral en el marco de la formación permanente, coordinando actores públicos y privados junto al fortalecimiento de las distintas instituciones, con un papel destacado de aquellas que han sido históricamente rectoras de la temática (IFP, ministerios de trabajo y de educación), proponiendo dentro de sus ofertas, trayectorias formativas que contemplen también la inclusión social de los jóvenes más desfavorecidos que constituyen su población objetivo.

Viejos y nuevos actores que se complementan en la búsqueda de nuevos sistemas nacionales de formación para el trabajo: Es necesaria la interacción de los dos modelos: el tradicional de las IFP y la nueva generación de programas. Ninguno de los dos logró una eficiencia absoluta. El nuevo modelo presenta deficiencias importantes: el control de la calidad de los cursos, la eficiente focalización en épocas de recesión, etc. Como ya se planteó, los programas son de corta vida,

y se podría afirmar que muchos de ellos mueren cuando termina la financiación que permitió su existencia de formación profesional. Ambos modelos se complementan y tienen mucho que aprender mutuamente, conformando la base en la búsqueda de nuevos sistemas nacionales de formación para el trabajo.

Educación, formación y trabajo decente para los jóvenes: El objetivo central de la OIT es crear las mayores oportunidades para todos en el logro de un trabajo decente.

Aunque el concepto de trabajo decente se encuentre “en construcción”, presenta características definidas: se trata de un trabajo en cantidad y calidad suficientes, apropiadas, dignas y justas; que incluyen respeto de los derechos laborales; ingresos adecuados; protección social; y un contexto de libertad sindical y diálogo social.

La OIT, las Naciones Unidas y el Banco Mundial fundaron la Red de Empleo Juvenil (YEN por sus siglas en inglés), para promocionar el empleo de los jóvenes, difundir las experiencias exitosas en políticas y programas, y emprender acciones específicas junto a entidades ajenas a Naciones Unidas.

Al igual que el trabajo, la educación y la formación son derechos humanos, constituyéndose en requisitos fundamentales para el acceso al empleo de calidad, especialmente en la “sociedad del conocimiento”, y en el contexto de tecnologización, regionalización y globalización.

La interacción cohesiona la relación formación/trabajo decente: ya que no existe trabajo decente sin formación adecuada, y a su vez, un trabajo decente incluye la formación, la calificación y la actualización (Somavía, 2002; Cinterfor/OIT, 2001). La educación y la formación se integran en una respuesta económica y social, a la mundialización (Sen, 2000).

En el consenso de que la formación y la educación son la piedra angular de un trabajo decente (88ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, OIT), es de recibo incluir en la medición del trabajo decente, variables propias de la formación, como la alfabetización, la escolaridad, la formación inicial, la formación continua, los programas dirigidos a jóvenes, el grado en que la negociación colectiva regula la formación y el nivel de participación de los actores sociales en su gestión.

El de trabajo decente es un concepto de profundo contenido ético y que tiende a resaltar la importancia de los derechos del trabajador y de la calidad de las condiciones de trabajo. El trabajo decente no puede ser sino el trabajo en cantidad y calidad suficientes, apropiadas, dignas y justas, lo que incluye el respeto

de los derechos, ingresos y condiciones de trabajo satisfactorias, protección social y un contexto de libertad sindical y diálogo social. Por su parte, si la formación es uno de los derechos humanos y además constituye un requisito fundamental para el acceso al empleo de calidad, necesariamente, es parte esencial del trabajo decente.

No hay trabajo decente posible sin formación adecuada. Y del mismo modo que ésta es condición y componente de aquél, un trabajo decente es también, un ámbito en el cual se desarrolla la formación continua, la actualización y la recalificación.

Aceptado que la formación profesional forma parte de la noción de trabajo decente, que es condición para el alcance del objetivo del trabajo decente y que además ésta supone acceso a la capacitación, se impone la necesidad de medir índices de alfabetización, de escolaridad y de formación profesional inicial de los jóvenes en América Latina. También habría que medir la frecuencia y extensión de la formación continua y de los programas específicos de formación para jóvenes, etc.

Los programas de capacitación laboral de jóvenes en América Latina tienen un destacado papel a cumplir con relación al objetivo estratégico de la OIT de crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres jóvenes, con el objetivo de que dispongan de ingreso y empleo decorosos. A través de su articulación con los sistemas de información y orientación profesional ella puede contribuir a reducir el desempleo juvenil a través de una más eficaz comunicación entre oferta y demanda de trabajo. Si bien

la formación profesional no constituye por sí sola una fuente directa de generación de empleo –salvo aquel que se deriva de los puestos necesarios para su operación–, sí cumple una función central dentro de las estrategias de incremento de la productividad y de mejora de la competitividad en términos sistémicos. De ahí que aunque pueda considerarse a la formación profesional de jóvenes como una condición no suficiente, sí resulta absolutamente necesaria para incrementar las condiciones de competitividad de

empresas, sectores productivos y economías nacionales, regionales o locales, ayudando así a crear mejores condiciones para la generación de empleo. La formación profesional es además la herramienta principal para la mejora de la empleabilidad de los jóvenes.

El trabajo decente juvenil puede incrementarse si se integra explícitamente la dimensión empleo juvenil en las estrategias generales de empleo y en las polí-

ticas sociales de desarrollo instituidas como políticas de Estado; jerarquizando las asignaciones presupuestarias para la educación, la formación y el trabajo para jóvenes, y universalizando el acceso a instituciones educativo/formativas, reformuladas.

Dada la complejidad de los problemas sociales y la variedad de los programas de capacitación no es llamativo que quede siempre la impresión de que restan aspectos por analizar, así como opiniones disímiles en la definición de los objetivos de los programas: ¿inserción laboral o inserción social?, ¿cuáles competencias son el objetivo a adquirir para los jóvenes? Se valora altamente el retorno a la educación, como medida positiva de impacto del programa, pero ¿cuánto tiempo permanecerá en un sistema educativo que, en alguna medida lo expulsó anteriormente? Si se consigue una reinserción educativa consistente, ella constituye un logro más sustantivo que una capacitación puntual.

La relación entre eficiencia económica, equidad y ciudadanía es hoy una realidad dentro de los postulados más sólidos de la literatura especializada; todo programa dirigido a jóvenes pobres debiera tener muy en cuenta, en la medida de sus posibilidades, esta trilogía.

Bibliografía

ABDALA, Ernesto. Evaluación de impacto: un reto ineludible para los programas de capacitación juvenil. *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional: Capacitación laboral de jóvenes*. Montevideo, Cinterfor/OIT. n. 150, set.-dic. 2002.

ABDALA, Ernesto. Jóvenes, educación y empleo en América Latina. *Papeles de Población*. Toluca, Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM). n. 33, 2002.

<http://papelesdepoblacion.uaemex.mx/rev33/pdf/Abdala33.pdf>

ARO, Pekka. Empleo y formación de jóvenes. *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional: Trabajo decente y formación profesional*. Montevideo, Cinterfor/OIT. n.151, 2002.

<http://www.cinterfor.org.uy/jovenes/nov/boltem/trabdec,.doc>

CASTILLO, Dirimo. Presentación. *Papeles de Población*. Toluca, Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM). n. 36, 2003.

CASTRO, Claudio de Moura; Schaack, K.; Tippet, R. (Eds.) Poniendo las cosas

- en claro: una síntesis. En: Castro, Claudio de Moura; Schaack, K.; Tipplet, R. (Eds.) *Formación profesional en el cambio de siglo*. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2002.
- CASTRO, Claudio de Moura; VERDISCO, Aimée. Formación de jóvenes desempleados en América Latina. En: Castro, Claudio de Moura; Schaack, K.; Tipplet, R. (Eds.) *Formación profesional en el cambio de siglo*. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2002.
- CEPAL: *La juventud en Iberoamérica. Tendencias y urgencias*. Santiago de Chile, 2004.
- CEPAL: *Juventud e inclusión social en Iberoamérica*. Santiago de Chile, 2003.
- DEVIA, Sergio. *¿Éxito o fracaso de las políticas públicas de capacitación laboral a jóvenes? Evaluación del programa testigo "Proyecto Joven" de Argentina (1993-2000)*. Aporte de continuidad a los Seminarios Virtuales "Juventud y Formación para la Empleabilidad" y "Evaluación de Impacto de los Programas para Jóvenes". Montevideo, Cinterfor/OIT; INJUVE/MTAS, 2002.
- DIEZ DE MEDINA, R: *Jóvenes y empleo en los noventa*. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2001.
- FROMM, Eric. *¿Tener o ser?* México: Fondo de Cultura Económica, 1978.
- GALLART, María Antonia. Tendencias y desafíos en la interacción entre la educación y el trabajo. En: De Ibarrola, María. (Coord.) *Desarrollo local y formación: hacia una mirada integral de la formación de los jóvenes para el trabajo*. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2002.
- GOFFMAN, Irving. *Estigma. La identidad deteriorada*. Buenos Aires: Amorrortu, 1993.
- HOBSBAWN, Eric. *The age of extremes*. Nueva York: Pantheon, 1994.
- JACINTO, Claudia (Coord.) *¿Educar para que trabajo? Discutiendo rumbos en América Latina*. Buenos Aires: RedEtis; MTCyT; MTEySS; La Crujía. 2004.
- JONAS, Hans. Citado por Bartholo y Bursztin, 1992.
- JOYCE, James. *The letters of James Joyce*. Londres: Ellmann; Faber y Faber, 1966.
- OIT. *Un buen comienzo: trabajo decente para los jóvenes*. Ginebra, 2004. Documento informativo de la Reunión tripartita sobre el empleo de los jóvenes: el camino a seguir, Ginebra, octubre 2004.
- OIT. *Panorama laboral 2003*. Lima, 2003.
- OIT. *Superar la pobreza mediante el trabajo: Memoria del Director General*. Ginebra, 2003.
- RAMÍREZ, Jaime. *Los programas de capacitación laboral del modelo Chile Joven en América Latina: una agenda para el seguimiento*. Montevideo: Cinterfor/OIT, 1998.

SEN, Amartya. Trabajo y derechos. *Revista Internacional del Trabajo*. Ginebra, OIT, 2000.

TOURAINÉ, Alain. Juventud y democracia en Chile. *Última década*. Viña del Mar, CIDPA. n.8, 1998.

Este libro
se terminó de imprimir en el
Departamento de Publicaciones de Cinterfor/OIT
en Montevideo, julio de 2005

Hecho el depósito legal número 335.556/2005